

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2011.00057 vom 7. September 2011

ZH Verwaltungsgericht, 2011-09-07, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2011.00057

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2011.00057 du 7 septembre 2011

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2011.00057 del 7 settembre 2011

Regeste

Entlassung invaliditätshalber | Übergangordnung zur Teilrevision des Stadtzürcher Personalrechts "betreffend Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall und Entlassung wegen Invalidität": Weil die streitigen Entlassungen auf einen Zeitpunkt vor dem 1. Juli 2011 verfügt wurden und die Lohnfortzahlung im Sinn von aArt. 61 Abs. 2 PR jedenfalls vor Ende Mai 2011 abgelaufen ist, gilt das frühere Recht (E. 2). Bei Entlassungen invaliditätshalber sind keine Sperrfristen zu beachten (E. 3). Nach der gesetzlichen Ordnung erfolgt bei einer gesundheitlich bedingten, voraussichtlich dauernd oder für längere Zeit bestehenden vollen Unfähigkeit, die übertragenen oder anderweitige Aufgaben zu erfüllen, eine Entlassung auf den Zeitpunkt des Erlöschens des Lohnanspruchs. Die vorliegend streitigen Entlassungen stehen mit dieser Regelung in Einklang (E. 4). Weil die Beschwerdegegnerin drei Monate über die gesetzlich vorgesehene ordentliche Dauer hinaus Lohnfortzahlung leistete, sind die vorliegenden Entlassungen weder willkürlich noch diskriminierend (E. 5). Abweisung, soweit auf die Beschwerde einzutreten ist.

Erwägungen

E. 4

Falls die volle Arbeitsfähigkeit ab dem ersten Tag nach Ablauf der verlängerten Lohnfortzahlung nicht wiedererlangt wird, erfolgt die ganze oder teilweise Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf das Ende der verlängerten Lohnfortzahlungsfrist entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit. Die Dauer der Lohnfortzahlung wird diesfalls nicht nach revidiertem Recht neu berechnet." Abs. 4 dieser Übergangsbestimmungen greift nur im Fall einer nach Abs. 3 dieser Vorschriften verlängerten Lohnfortzahlung. Dies ergibt sich nicht nur aus der Systematik der zitierten Übergangsbestimmungen, sondern auch aus den dazu verfassten Erläuterungen des Stadtrates: Danach ermöglichen Abs. 3 f. der Übergangsbestimmungen eine "Brücke [...] in Fällen, in welchen die Lohnfortzahlung kurz vor Inkrafttreten des revidierten Rechts abläuft" (StRB Nr. 2017/2010 S. 5, www.stadt-zuerich.ch/strb). Voraussetzung für die Anwendbarkeit von Abs. 4 der Übergangsbestimmungen ist also, dass die Lohnfortzahlungen nach aArt. 61 Abs. 2 PR per Ende Mai oder Ende Juni 2011 ablaufen. Die streitigen Entlassungen wurden gestützt auf (a)Art. 23 PR per 31. Oktober 2009, also auf einen Zeitpunkt vor dem 1. Juli 2011 verfügt. Zu Recht unbestritten ist, dass die Lohnfortzahlung im Sinn von aArt. 61 Abs. 2 PR vorliegend jedenfalls vor Ende Mai 2011 abgelaufen ist (vgl. dazu hinten 4.2). Gemäss Abs. 1 der erwähnten Übergangsbestimmungen gilt es daher das frühere Recht, also die aArt. 15, 23 und 61 PR anzuwenden (aArt. 60 PR war bereits per 1. Juli 2007 aufgehoben worden). 3. Die Beschwerdeführerin ist der Auffassung, dass die streitigen Entlassungen wegen Invalidität während einer Sperrfrist im Sinn von Art. 336c des Obligationenrechts

(OR) ausgesprochen worden und deshalb nichtig seien. Dabei macht sie sinngemäss geltend, die Beschwerdegegnerin habe die Sperrfrist von Art. 336c Abs. 1 lit. b OR missachtet. 3.1 Nach Art. 336c Abs. 1 lit. b OR darf der Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab dem zweiten bis zu und mit dem fünften Dienstjahr während 90 Tagen sowie ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen. Ist ein Arbeitnehmer wegen Krankheiten oder Unfällen, die untereinander in keinem Zusammenhang stehen, arbeitsunfähig, so löst jede neue Krankheit oder jeder neue Unfall eine neue gesetzliche Schutzfrist aus (BGE 120 II 124 E. 3; zur Kritik Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. A., Bern 1996, Art. 336c N. 8b). Eine Kündigung, die während dieser Sperrfrist ausgesprochen wird, ist nichtig. 3.2 Fraglich ist, ob Art. 336c Abs. 1 lit. b OR auf die vorliegend streitigen Entlassungen wegen Invalidität anwendbar ist und die Beschwerdegegnerin somit eine Sperrfrist zu beachten hatte. 3.2.1 Art. 15–33 PR regeln als Abschnitt II/D die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Nach aArt. 15 PR endet das Arbeitsverhältnis insbesondere durch Kündigung (lit. a), fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen (lit. d) und durch Entlassung invaliditätshalber (lit. e). Gemäss Art. 19 Abs. 1 PR richten sich Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit nach den Bestimmungen des Obligationenrechts; diese Vorschrift verweist also insbesondere auf die Kündigungssperrfristen von Art. 336c Abs. 1 OR. Art. 21 PR regelt die fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen. Die Entlassung invaliditätshalber ist in aArt. 23 PR im Einzelnen geregelt. Entscheidend ist nach dem Gesagten, ob Art. 19 Abs. 1 PR auch für die Entlassung invaliditätshalber nach aArt. 15 lit. e und aArt. 23 PR gilt. 3.2.2 Die Gesetzessystematik spricht gegen die Annahme, dass Art. 19 Abs. 1 PR auch bei einer Entlassung invaliditätshalber nach aArt. 15 lit. e und aArt. 23 PR gilt: Zu beachten ist zunächst, dass in aArt. 15 PR die Kündigung sowie die Entlassung invaliditätshalber unter zwei verschiedenen Buchstaben (lit. a und lit. e) aufgeführt sind. Dies deutet darauf hin, dass der Gesetzgeber die Entlassung invaliditätshalber nicht als "Kündigung" (im Sinn von Art. 19 PR) verstanden wissen wollte. Dieser Eindruck wird durch den Umstand verstärkt, dass die Art. 16 ff. PR weitgehend der in aArt. 15 PR gewählten Reihenfolge der Aufzählung der Beendigungsgründe folgen und damit als Konkretisierung dieser Gründe erscheinen. Auch die Nummerierung der Marginalien der Vorschriften zum Kündigungsschutz von Art. 17–20 PR weist darauf hin, dass sich der Geltungsbereich von Art. 19 PR nicht auf die in erster Linie in aArt. 23 PR geregelte Entlassung invaliditätshalber erstreckt. Der Umstand, dass Art. 19 Abs. 1 PR im gleichen Abschnitt des Gesetzes wie Art. 15 lit. e und aArt. 23 PR steht, fällt vor diesem Hintergrund nicht entscheidend ins Gewicht. Die hier zu klärende Frage unterscheidet sich in gesetzessystematischer Hinsicht nicht wesentlich von der Frage des Verhältnisses zwischen Kündigung und der (als Beendigungsgrund in Art. 15 lit. f PR vorgesehenen sowie in Art. 25 PR näher geregelten) Beendigung altershalber. Das Verwaltungsgericht hat in einem Entscheid vom 18. April 2007 ausgeführt, dass sich aus der Gesetzessystematik klar ergebe, dass es sich bei der Kündigung und der Beendigung altershalber klar um zwei unterschiedliche Beendigungsgründe handle (PB.2006.00044, E. 5.3.2). Diese Erkenntnis lässt sich vorliegend ohne Weiteres sinngemäss heranziehen und stützt die Annahme, dass Art. 19 PR bei einer Entlassung invaliditätshalber nach aArt. 15 lit. e und aArt. 23 PR nicht gilt. 3.2.3 Wortlaut und Systematik des Städtzürcher Personalrechts geben freilich über das hier interessierende Verhältnis zwischen Kündigung und Entlassung invaliditätshalber nicht

erschöpfend Aufschluss. Deshalb sind auch Sinn und Zweck der genannten Auflösungsstatbestände mitzuberücksichtigen (vgl. VGr, 3. Mai 2006, PB.2005.00036, E. 4.1). Nach Auffassung der Beschwerdeführerin ergibt sich aus dem Zweck des zeitlichen Kündigungsschutzes (Art. 19 Abs. 1 PR in Verbindung mit Art. 336c Abs. 1 lit. b OR), dass kein sachlicher Grund bestehe, diesen nicht auch bei der Entlassung invaliditätshalber anzuwenden. Es gehe darum, dass die Arbeitnehmerin eines besonderen Schutzes bedürfe, weil die Arbeitsunfähigkeit bei vernünftiger Betrachtungsweise ihre Neuanstellung wegen der Ungewissheit über Dauer und Mass der Arbeitsunfähigkeit unwahrscheinlich mache. Auch der nach Ablauf der Krankenlohnfortzahlung invaliditätshalber entlassene Angestellte stehe vor dem Problem, dass eine Neuanstellung aufgrund seiner Erkrankung nicht möglich sein wird. Richtig ist, dass Art. 336c Abs. 1 lit. b OR dem Umstand Rechnung tragen soll, dass eine Anstellung durch einen neuen Arbeitgeber nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist infolge der Unsicherheit hinsichtlich der Dauer und des Grades der Arbeitsunfähigkeit sehr unwahrscheinlich ist (vgl. BGE 128 III 212 E. 2c). Freilich verkennt die Beschwerdeführerin, dass bei Eintritt der Invalidität grundsätzlich mit dem Ende der Lebensarbeitszeit zu rechnen ist und keine neue Anstellung mehr gesucht werden muss. Eine Entlassung wegen Invalidität setzt nach aArt. 23 Abs. 1 PR zudem nicht nur eine vorübergehende, sondern eine voraussichtlich dauernde oder für längere Zeit bestehende Unfähigkeit zur Arbeitsverrichtung voraus. Mit Blick auf den Zweck der Sperrfrist ergibt sich daher – auch aus dem Gleichbehandlungsgebot von Art. 8 Abs. 1 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV, SR 101; vgl. dazu auch hinten 5.1.2) – nicht, dass diese auch bei einer Entlassung invaliditätshalber anzuwenden ist (vgl. zum entsprechenden Problem bei der vorzeitigen Pensionierung BGr, 2. Dezember 2010, 8C_1074/2009, E. 3.4.5).

3.2.4 Die Beschwerde bringt in diesem Zusammenhang ferner vor, die Entlassung invaliditätshalber erfolge ohne Sicherstellung, dass dem Angestellten danach bzw. nach dem Erlöschen des Lohnanspruchs nach aArt. 61 Abs. 2 PR Leistungen der Sozialversicherungen zustünden. Im Bereich des Sozialversicherungsrechts ist grundsätzlich nicht das Verwaltungsgericht, sondern das Sozialversicherungsgericht zuständig (vgl. § 44 Abs. 2 VRG in Verbindung mit §§ 2 f. des Gesetzes über das Sozialversicherungsgericht vom 7. März 1993 [LS 212.81]; Kölz/Bosshart/Röhl, § 41 N. 45). Deshalb ist die vorliegende Streitigkeit ausschliesslich als personalrechtliche Auseinandersetzung zu behandeln. Es kann daher im vorliegenden Verfahren weder zugunsten noch zulasten der Beschwerdeführerin berücksichtigt werden, ob und inwieweit einem invaliditätshalber Entlassenen nach Einstellung der Lohnfortzahlung Leistungen der Sozialversicherung zustehen (vgl. VGr, 3. Mai 2006, PB.2005.00036, E. 4.1 Abs. 3).

3.2.5 Als Zwischenergebnis lässt sich festhalten, dass Art. 19 Abs. 1 PR auf Entlassungen invaliditätshalber nach aArt. 15 lit. e und aArt. 23 PR keine Anwendung findet. Demzufolge hatte die Beschwerdegegnerin vorliegend auch keine Sperrfrist zu beachten.

3.3 Nach dem Ausgeführten ist eine nichtigkeitsbegründende Sperrfristverletzung durch die Beschwerdegegnerin zu verneinen.

E. 4.1

Nach aArt. 23 Abs. 1 PR führt eine gesundheitlich bedingte, voraussichtlich dauernd oder für längere Zeit bestehende volle Unfähigkeit, die übertragenen oder anderweitige zumutbare Aufgaben zu erfüllen, zur Entlassung. Diese erfolgt nach Abs. 2 Satz 1 dieser Vorschrift auf den Zeitpunkt des Erlöschens des Lohnanspruchs von aArt. 61 Abs. 2 PR. Gemäss aArt. 61 Abs. 1 PR beginnt und endet der Lohnanspruch mit dem Arbeitsverhältnis. Unter Vorbehalt dieser Vorschrift wird der ungekürzte Lohn laut aArt. 61 Abs. 2 lit. b PR

bei voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfalls nach – wie vorliegend – dreimonatiger Dauer des Arbeitsverhältnisses während zwölf Monaten ausgerichtet. Letztere Frist beginnt von neuem zu laufen, wenn der Angestellte während einer ununterbrochenen Dauer von sechs Monaten eine uneingeschränkte Arbeitsleistung gemäss dem bisherigen Beschäftigungsgrad erbringt. In Härtefällen kann von aArt. 61 Abs. 1 und 2 PR abgewichen werden (aArt. 61 Abs. 8 PR). Nach Art. 80 der Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals vom 1. Juli 2002 (AB PR) in der bis 30. Juni 2011 geltenden Fassung kann die Anstellungsbehörde den Lohnanspruch zwecks Vermeidung vorübergehender Invalidenpensionierungen um höchstens zwei Monate verlängern.

E. 4.2

Mit Bezug auf die Berechnung der Dauer der ordentlichen Lohnfortzahlung nach aArt. 61 Abs. 2 lit. b und Abs. 3 PR macht die Beschwerdeführerin einzig geltend, es sei "zumindest umstritten", ob ihre Absenz am 26./27. Mai 2008 krankheitsbedingt war und damit einen neuen Fristenlauf nach aArt. 61 Abs. 3 PR ausschloss. Freilich hat die Vorinstanz die Behauptung, die entsprechende Absenz sei nicht krankheitsbedingt gewesen, überzeugend als unglaubwürdig qualifiziert. Auf die entsprechende Erwägung ist hier zu verweisen (§ 28 Abs. 1 Satz 2 in Verbindung mit § 70 VRG). Unter Annahme krankheitsbedingter Abwesenheit am 26. und 27. Mai 2008 muss mit der Vorinstanz darauf geschlossen werden, dass die ordentliche Lohnfortzahlung von aArt. 61 Abs. 2 lit. b PR bis 31. Juli 2009 dauerte (die Beschwerdegegnerin ist unzutreffenderweise der Ansicht, die ordentliche Lohnfortzahlung habe bis zum 31. August 2009 gedauert): Die aktenkundige Aufstellung der Krankheitstage (unter Einschluss des 26. und 27. Mai 2008) weist allein vom 26. Dezember 2005 bis zum 31. Juli 2009 bereits 365 Krankheitstage auf. Es ist kein Grund ersichtlich, von der vorinstanzlichen Berechnung der ordentlichen Lohnfortzahlungsdauer zugunsten der Beschwerde abzuweichen.

E. 4.3

Nach dem Gesagten ist davon auszugehen, dass die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin drei Monate über die gesetzlich vorgesehene ordentliche Dauer hinaus Lohnfortzahlung geleistet hat. Die Beschwerdegegnerin hat damit von der Härtefallregelung von aArt. 61 Abs. 8 PR Gebrauch gemacht und dabei den ihr nach aArt. 80 AB PR zustehenden Ermessensspielraum voll zugunsten der Beschwerdeführerin ausgeschöpft und sogar überschritten. Ergo wurden die von der Beschwerdegegnerin erlassenen personalrechtlichen Vorschriften zur Lohnfortzahlung jedenfalls nicht zu Ungunsten der Beschwerdeführerin falsch angewendet.

E. 4.4

Die Gesetzeskonformität der in Frage stehenden Entlassung(en) invaliditätshalber per 31. Oktober 2009 hängt nach dem Ausgeführten in erster Linie davon ab, ob eine gesundheitlich bedingte Arbeitsunfähigkeit im Sinn von aArt. 23 Abs. 1 PR bestand. Selbst wenn nach Auffassung der Beschwerdeführerin begründete Aussichten auf ihre Genesung bestanden, muss aufgrund der im Zeitpunkt der Entlassung(en) vorliegenden Arztberichte davon ausgegangen werden, dass die Beschwerdegegnerin zu diesem Zeitpunkt mit Recht eine voraussichtlich längere Zeit bestehenden Arbeitsunfähigkeit im Sinn von aArt. 23 Abs. 1 PR bejahte. Der mit der Beschwerde ausdrücklich erwähnte, zuhanden der Pensionskasse erstellte Bericht des Psychiaters Dr. G vom 3. September 2009 vermag daran

nichts zu ändern. Die darin gegebene Prognose ist nicht ganz widerspruchsfrei: Während im Anschluss an die Anamnese ausgeführt wird, es könne "ab eventuell nach sechs Monaten" mit einer Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit mit einem Pensum von 50 % gerechnet werden, wird in der Zusammenfassung eine vorübergehend bis sechs Monate dauernde volle Arbeitsunfähigkeit festgestellt. Angesichts des Umstandes, dass die letztere Feststellung durch Ankreuzen eines entsprechenden Feldes in der Zusammenfassung des verwendeten Formulars erfolgte, ist nicht ihr, sondern der ersteren, vom Arzt selbst formulierten Aussage zu folgen, wonach "ab eventuell nach sechs Monaten" mit einer teilweisen Wiederaufnahme der Berufstätigkeit gerechnet werden kann. Dies rechtfertigt sich umso mehr, als der behandelnde Psychiater Dr. M in seinem Bericht vom 10. August 2009 die Lage betreffend einer Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit als unklar einschätzte. Als die beiden Entlassungen ausgesprochen wurden, war also frühestens nach rund fünf bzw. vier Monaten eventuell mit einer teilweisen Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu rechnen. Bei der erwähnten Prognose durfte die Beschwerdegegnerin ohne Weiteres davon ausgehen, dass die Beschwerdeführerin im Sinn von aArt. 23 Abs. 1 PR voraussichtlich noch für längere Zeit voll arbeitsunfähig sein werde. Ex post betrachtet passt im Übrigen ins Bild, dass Dr. M auch in einem Bericht vom 9. November 2009 eine Prognose zur Wiederaufnahme der Berufstätigkeit nicht für möglich hielt: Angesichts dieses Berichts dürfte sich die Lage auch im Zeitpunkt, auf welchen die Entlassungen ausgesprochen wurden (31. Oktober 2009), nicht wesentlich zugunsten des Standpunktes der Beschwerdeführerin verändert haben.

E. 5

Die Beschwerdeführerin trägt wie schon im Rekursverfahren vor, aArt. 61 Abs. 2 PR verstosse gegen das Willkürverbot und sei diskriminierend.

E. 5.1.1

Art. 9 BV garantiert den Anspruch, von den staatlichen Behörden ohne Willkür behandelt zu werden. Ein Erlass ist willkürlich, wenn er nicht auf ernsthafte sachliche Gründe abgestützt werden kann oder sinn- und zwecklos ist (BGE 131 I 313 E. 3.2, 129 I 1 E. 3). Hingegen ist ein Entscheid willkürlich, wenn er offensichtlich unhaltbar ist, insbesondere mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft (BGE 131 I 57 E. 2, 129 I 8 E. 2.1). Die Aufhebung eines Entscheides rechtfertigt sich nur, wenn er auch im Ergebnis willkürlich ist (BGE 129 I 8 E. 2.1).

E. 5.1.2

Das Gebot der Gleichbehandlung von Art. 8 Abs. 1 BV verlangt, Gleiches nach Massgabe seiner Gleichheit gleich, und Ungleiches nach Massgabe seiner Ungleichheit ungleich zu behandeln. Das Rechtsgleichheitsgebot verbietet es, zwei gleiche tatsächliche Situationen ohne sachlichen Grund unterschiedlich zu beurteilen (BGE 125 I 166 E. 2, 117 Ia 257 E. 3b).

E. 5.1.3

Gemäss Art. 8 Abs. 2 BV darf niemand diskriminiert werden. Eine Diskriminierung gemäss Art. 8 Abs. 2 BV liegt dann vor, wenn eine Person rechtsungleich behandelt wird allein aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe. Die Diskriminierung stellt eine qualifizierte Art von Ungleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Situationen dar,

indem sie eine Benachteiligung eines Menschen bewirkt, die als Herabwürdigung oder Ausgrenzung einzustufen ist, weil sie an ein Unterscheidungsmerkmal anknüpft, das einen wesentlichen und nicht oder nur schwer aufgebaren Bestandteil der Identität der betreffenden Person ausmacht (BGE 126 II 377 E. 6a mit Hinweisen).

E. 5.2

Jedenfalls insoweit, als aArt. 61 Abs. 2 PR vorliegend angewendet wurde, kann diese Vorschrift weder auf keine ernsthaften sachlichen Gründe abgestützt werden noch erscheint sie sinn- und zwecklos: Zu Recht macht die Beschwerde nicht geltend, die Begrenzung der Dauer der Lohnfortzahlung sei als solche nicht sachlich gerechtfertigt. Auch im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis schuldet der Arbeitgeber den Lohn bei krankheitsbedingter, unverschuldeter Arbeitsverhinderung bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen (unter Vorbehalt längerer Fristen aufgrund von Parteivereinbarung, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag) nach dem ersten Dienstjahr nur "für eine angemessene längere Zeit" als drei Wochen (Art. 324a Abs. 2 OR). Dabei übersteigt diese angemessene Zeit nach der Praxis selbst bei zehn- und zwanzigjährigen Arbeitsverhältnissen vier bis sechs Monate nicht (vgl. BGr, 22. Mai 2001, 2A.71/2001, E. 2c mit Hinweis). Zwar wird die Möglichkeit der Berücksichtigung krankheitsbedingter Absenzen zuungunsten des Arbeitnehmers in anderen Vorschriften und im heute geltenden Recht auf andere Weise sowie im Einzelfall möglicherweise stärker eingeschränkt als in aArt. 61 Abs. 2 PR (mit seiner an einen neuen Fristenlauf gestellten Bedingung einer uneingeschränkten Arbeitsleistung zum bisherigen Pensum während einer ununterbrochenen Zeit von sechs Monaten): Namentlich sieht § 101 Abs. 2 der hier nicht anwendbaren (kantonalen) Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (LS 177.111) vor, dass weniger als sechs Monate auseinanderliegende Dienstaussetzungen gesamthaft, aber regelmässig längstens bis anderthalb Jahre vor der neuen Dienstaussetzung zurück angerechnet werden. Art. 61 Abs. 2 PR in der heute gültigen Fassung beschränkt die Zusammenrechnung der Krankheitstage auf längstens bis zwei Jahre vor der erneuten vollen oder teilweisen Arbeitsaussetzung zurück. Nach der gesetzlichen Regelung von Art. 324a OR entsteht mit jedem neuen Dienstjahr jeweils ein neuer Anspruch auf Lohnfortzahlung, weshalb nur erneute Verhinderungen im gleichen Dienstjahr bei der einzelnen Lohnfortzahlung zu berücksichtigen sind (vgl. Wolfgang Portmann, Basler Kommentar, 2007, Art. 324a OR N. 16 f.). Auch mag die Auffassung zutreffen, dass eine Zusammenrechnung der Krankheitstage bis zum Anstellungsbeginn im Rahmen des städtischen Personalrechts nicht zwingend erforderlich erscheint (vgl. die Weisung des Stadtrates von Zürich vom 8. Juli 2009 zur Teilrevision des Personalrechts [PR] und der Ausführungsbestimmungen [AB PR] betreffend Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall und Entlassung wegen Invalidität, GR Nr. 2009/337 S. 5 f., www.gemeinderat-zuerich.ch). Es drängt sich jedoch auf, aArt. 61 Abs. 2 nicht isoliert zu betrachten. Denn dem Umstand, dass die Krankheitstage im Einzelfall weit zurückliegen, kann in der Regel aufgrund der Härtefallklausel von aArt. 61 Abs. 8 PR hinreichend Rechnung getragen werden. Ob die Regelung von aArt. 61 PR als solche willkürlich ist, kann im Rahmen des vorliegenden Verfahrens letztlich dahingestellt bleiben, soweit im vorliegenden Fall in geeigneter Form der mit einer Berücksichtigung weit zurückreichender Krankheitstage verbundenen Härte Rechnung getragen wurde.

E. 5.3

Indem die Beschwerdegegnerin drei Monate über die ordentliche Dauer der Lohnfortzahlung hinaus, also in Überschreitung des nach Art. aArt. 80 AB PR zulässigen

Rahmens Lohn bezahlt hat, berücksichtigte sie im Ergebnis hinreichend zugunsten der Beschwerdeführerin, dass die massgebenden 365 Krankheitstage vorliegend bis zum 26. Dezember 2005 zurückreichen. Die Konsequenz, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund von aArt. 23 Abs. 2 Satz 1 PR auf den Zeitpunkt der Einstellung der (verlängerten) Lohnfortzahlung aufgelöst wurde, ist dabei hinzunehmen. Dies gilt umso mehr, als die Beschwerdeführerin vom 1. Dezember 2005 bis 31. Oktober 2009 insgesamt für 457 Krankheitstage Lohnfortzahlung erhalten hat und damit auch nicht mit Recht von einer Verletzung der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin gesprochen werden kann. Der vorliegende Entscheid erscheint deshalb weder als willkürlich noch als diskriminierend (vgl. Art. 8 Abs. 2 BV) oder gegen das Gebot der Rechtsgleichheit (Art. 8 Abs. 1 BV) verstossend. Daran vermögen auch die weiteren Vorbringen der Beschwerde nichts zu ändern.

E. 6

Die Beschwerde ist somit – auch soweit die Verweigerung einer Parteientschädigung durch die Vorinstanz angefochten ist (vgl. § 17 Abs. 2 VRG) – abzuweisen, soweit auf sie einzutreten ist.

E. 7.1

Zwischen den Parteien ist die Gültigkeit der per 31. Oktober 2009 erfolgten Auflösung des Arbeitsverhältnisses strittig, wobei mit dem Hauptantrag der Beschwerde die Feststellung der Nichtigkeit der beiden Entlassungen angebeht wird. Als Streitwert gelten deshalb die Bruttobesoldungsansprüche bis zum Zeitpunkt der Hängigkeit beim Verwaltungsgericht zuzüglich Ansprüche bis zur nächstmöglichen Auflösung des Dienstverhältnisses (Kölz/Bosshart/Röhl, § 38 N. 5). Vorliegend ist damit der Zeitraum vom 1. November 2009 bis 30. April 2011 streitwertrelevant. Beim Bruttolohn von knapp Fr. 7'500.- pro Monat beträgt der Streitwert deshalb mehr als Fr. 30'000.-. Das Verfahren ist somit nicht kostenlos (vgl. § 65a Abs. 2 Satz 1 VRG). Die Kosten sind der unterliegenden Beschwerdeführerin aufzuerlegen (§ 13 Abs. 2 Satz 1 in Verbindung mit § 65a Abs. 1 VRG).

E. 7.2

Als unterliegende Partei hat die Beschwerdeführerin keinen Entschädigungsanspruch (vgl. § 17 Abs. 2 VRG).

E. 8

Da der Streitwert mehr als Fr. 15'000.- beträgt, ist die Beschwerde in öffentlichrechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht zulässig (Art. 85 Abs. 1 lit. b des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.