

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2014.00739 vom 30. September 2015

ZH Verwaltungsgericht, 2015-09-30, DE

Quelle: https://mcp.opencaselow.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2014.00739

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2014.00739 du 30 septembre 2015

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2014.00739 del 30 settembre 2015

Regeste

Lohnfortzahlung / Kündigung | [Nachweis eines Arbeitshindernisses] Die Beweislast für das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit liegt bei der arbeitnehmenden Person. Das Arzteugnis stellt kein absolutes Beweismittel, sondern lediglich eine Parteibehauptung dar. Obwohl der Beweis der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit in der Regel durch ärztliches Zeugnis erbracht wird, bewirkt der Anscheinsbeweis keine Umkehr der Beweislast. Es bleibt somit eine Frage der Beweiswürdigung, ob ein Gericht auf ein ärztliches Zeugnis abstellt (E. 5.2 Abs. 2). Vorliegend müssen die vom Beschwerdeführer beigebrachten Arzteugnisse als Gefälligkeitszeugnisse gewertet werden (E. 5.5).

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2014.00739 VB.2015.00018 Urteil der 4. Kammer vom 30. September 2015
Mitwirkend: Abteilungspräsident Jso Schumacher (Vorsitz), Verwaltungsrichter André Moser, Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Gerichtsschreiberin Eva Heierle. In Sachen VB.2014.00739 Gemeinde B, vertreten durch die Schulpflege B, diese vertreten durch RA Y, Beschwerdeführerin, gegen A, vertreten durch RA Z, Beschwerdegegner, und VB.2015.00018 A, vertreten durch RA Z, Beschwerdeführer, gegen Gemeinde B, vertreten durch die Schulpflege B, diese vertreten durch RA Y, Beschwerdegegnerin, betreffend Lohnfortzahlung/Kündigung, hat sich ergeben: [...] Die Kammer erwägt: [...]

E. 5.1

Nach § 43 lit. c des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (LS 177.10) regelt der Regierungsrat unter anderem den Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit. Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfalls besteht vom dritten Dienstjahr an Anspruch auf vollen Lohn während längstens zwölf Monaten (§ 99 Abs. 3 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 [VVPG, LS 177.111]). Besteht nach Ablauf der ordentlichen Lohnfortzahlung begründete Aussicht, dass die oder der Angestellte in absehbarer Zeit wieder arbeitsfähig wird, oder ist die Wiederaufnahme der Arbeit oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität noch ungewiss, bewilligt die zuständige Direktion oder das zuständige oberste kantonale Gericht in der Regel die Weiterausrichtung von höchstens 75 % des Lohnes bis zu einer gesamten Lohnfortzahlungsdauer von längstens zwei Jahren (§ 99 Abs. 4 VVPG).

E. 5.2

Mit Bezug auf den hier interessierenden Lohnfortzahlungsanspruch ist zwischen den Parteien zunächst strittig, ob A überhaupt gesundheitsbedingt an der Erfüllung seiner Arbeitspflicht verhindert war. Grundsätzlich liegt die Beweislast für das Vorliegen einer

Arbeitsunfähigkeit bei der arbeitnehmenden Person. Die direkte Beweisführung über den Rechtsbegriff der Arbeitsunfähigkeit ist ausgeschlossen. Das Arztzeugnis stellt kein absolutes Beweismittel, sondern lediglich eine Parteibehauptung dar. Obwohl der Beweis der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit in der Regel durch ärztliches Zeugnis erbracht wird, bewirkt der Anscheinsbeweis keine Beweislastumkehr. Es bleibt somit eine Frage der Beweiswürdigung, ob ein Gericht auf ein ärztliches Zeugnis abstellt (vgl. zum Ganzen BGr, 13. April 2015, 8C_619/2014, E. 3.2.1 mit zahlreichen Hinweisen). Nicht beweisbildend sind in der Regel Arztzeugnisse, die sich allein auf die Patientenschilderungen abstützen und ohne eigene objektive Feststellungen des Arztes bzw. der Ärztin oder erst Monate später ausgestellt werden (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 324a/b N. 12 S. 421). Die Beweislast für das Vorliegen der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit liegt nach dem Dargelegten bei A (vgl. VGr, 21. April 2010, PB.2009.00044, E. 2.5.3.1 [nicht publiziert], und 27. Mai 2015, VB.2014.00359, E. 5.2) .

E. 5.3

Hintergrund der Abwesenheit von A ist im Wesentlichen Folgendes: Im Lauf des Schuljahrs 2008/2009 entstand zwischen A und dem Schulleiter ein Konflikt, über welchen A die Schulpflege (aus seiner Sicht) mit Schreiben vom 10. Juni 2009 informierte. In der Folge weigerte er sich offenbar, an einem klärenden Gespräch mit Vertretern der Schulpflege und dem Schulleiter teilzunehmen, weil "die Standpunkte zwischen [ihm] und dem Schulleiter" klar seien. Die Schulpflege schrieb A daraufhin am 14. Juli 2009, es sei ihr bewusst, dass das vergangene Schuljahr im Zug der Wirtschaftskrise und des laufenden Strukturwandels ein schwieriges gewesen sei. Es sei deshalb für die Schule wichtig, dass alle am gleichen Strick zögen; von allen Mitarbeitenden werde ein kooperatives Verhalten erwartet. Diese Erwartung habe er (A) nicht erfüllt. Er habe für alle Mitarbeitenden der Schule verbindliche Termine nicht wahrgenommen, mit Bezug auf die Lehrplanarbeit die Arbeitsverweigerung angedroht, Anweisungen des Schulleiters ignoriert, und sein Umgangston gegenüber dem Vorgesetzten sei nicht angemessen gewesen. Die Schulpflege erwarte deshalb, dass sich sein Verhalten im kommenden Schuljahr verbessere. Sollte sich ein Vorfall wie einer der erwähnten wiederholen, so betrachte die Schulpflege dieses Schreiben als schriftlichen Verweis. Der Allgemeinmediziner Dr. med. D bescheinigte A am 28. August 2009 eine volle Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit für voraussichtlich 4–5 Wochen ab 31. August 2009. Am 23. September 2009 suchte A den Psychiater Dr. med. E auf, welcher ihn gleichentags "bis auf weiteres" vollständig krankschrieb. A teilte dem Schulleiter am 27. September 2009 mit, ab dem 12. November 2009 sei ihm unter gewissen Bedingungen die Wiederaufnahme der Lehrtätigkeit im Umfang von 50 % möglich. Mit Schreiben vom 29. Oktober 2009 gelangte er erneut an den Schulleiter und teilte mit, auch auf Empfehlung von Dr. E hin wiederhole er sein Angebot zur teilweisen Wiederaufnahme des Unterrichts. Nach einem diesbezüglichen Gespräch teilte die Schulpflege A am 18. November 2009 mit, über den Zeitpunkt und die Modalitäten des Wiedereinstiegs könne erst konkret gesprochen werden, wenn die Ergebnisse der vertrauensärztlichen Abklärung vorlägen, welche zu veranlassen sie ohnehin verpflichtet sei. Die Durchführung dieser Untersuchung verzögerte sich infolge der mangelnden Mitwirkung von A bis zum 11. Juni 2010. Der Vertrauensarzt der "BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich", Dr. med. F, kam in seinem Gutachten vom 16. Juni 2010 zum Schluss, es bestehe keine Berufsunfähigkeit, A sei zunächst noch bis Ende Juni 2010 durch seinen behandelnden Psychiater vollständig krankgeschrieben. Es zeichne sich ab, "dass er

seine Arbeitsstelle durch vorzeitige Pensionierung aus freien Stücken (nichtmedizinisch begründet) verlassen" werde. Die Schulpflege hatte A am 7. April 2010 aufgefordert, ein ärztliches Zeugnis einzureichen, welches sich über seine Arbeitsunfähigkeit seit 1. Februar 2010 ausspreche, und ihm dargelegt, dass die Weiterführung der Lohnfortzahlung davon abhänge, dass er rechtzeitig Arztzeugnisse einreiche. Dr. D attestierte A am 5. Mai 2010 in Vertretung des ferienabwesenden Dr. E eine vollständige Arbeitsunfähigkeit seit 31. August 2009 bis 31. Mai 2010 oder länger. Am 9. August 2010 stellte Dr. E ein ärztliches Zeugnis aus, wonach A seit dem 1. Juli 2010 und bis auf Weiteres vollständig arbeitsunfähig sei. Sodann bescheinigte Dr. E am 9. Februar 2011 zu Händen der Rechtsvertreterin von A, Letzterer sei seit dem 23. September 2009 bei ihm in Behandlung und seither sowie noch bis Ende Februar 2011 zu 100 % arbeitsunfähig; es handle sich um eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit. Ärztliche Zeugnisse betreffend eine allfällige Arbeitsunfähigkeit zwischen März 2011 und Juli 2011 liegen nicht in den Akten.

E. 5.4

Das vorliegend umstrittene Arbeitshindernis liegt nach dem Gesagten einzig in einer möglichen arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit von A. Kennzeichnend hierfür ist, dass die Betroffenen nur in Bezug auf die konkrete Stelle an der Arbeit verhindert, im Übrigen aber ganz normal einsatzfähig und auch in ihrer privaten Lebensgestaltung kaum eingeschränkt sind (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 314a/b N. 10 S. 416 mit weiteren Hinweisen, auch zum Nachstehenden). Die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit tritt häufig im Umfeld psychischer Belastungen am Arbeitsplatz auf. Grundsätzlich löst auch die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit einen Lohnfortzahlungsanspruch aus. Die Besonderheiten der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit, namentlich die ihr zugrunde liegende psychische Belastungssituation, welche einer objektiven Beweiserhebung nur sehr bedingt zugänglich ist, sowie der Umstand, dass die Betroffenen in ihrer übrigen Lebensführung kaum eingeschränkt sind, führen indes zu einer Akzentuierung der Beweisproblematik (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 324a/b N. 12 S. 426 f., auch zum Nachstehenden). Insofern gewinnen aussagekräftige und damit glaubwürdige ärztliche Zeugnisse zusätzlich an Bedeutung.

E. 5.5

Mit Bezug auf die Zeugnisse des behandelnden Psychiaters Dr. E ergibt sich aus den ergänzenden Sachverhaltsabklärungen der Vorinstanz, dass A dessen Unterstützung nach der Erstkonsultation vom 23. September 2009 erneut am 9. Oktober 2009 und sodann am 18. Dezember 2009 in Anspruch nahm, wobei er am letztgenannten Termin der Ansicht gewesen sein soll, genügend medizinische Unterstützung erhalten zu haben. Die zweite und dritte Konsultation liegen damit bereits zehn Wochen auseinander, und im Anschluss an den dritten Kontakt wurde die Behandlung offenbar abgeschlossen, bis sich A im Mai 2010 wieder bei Dr. E meldete. Bereits angesichts dieser wenigen Kontakte und der zwischen den Behandlungen liegenden Zeiträume erscheint zweifelhaft, dass Dr. E aufgrund eigener objektiver Einschätzungen der gesundheitlichen Situation von A zuverlässig über dessen allfällige Arbeitsunfähigkeit Auskunft hätte geben können. Vielmehr muss er diesbezüglich weitestgehend auf die Schilderungen von A abgestellt haben. Sodann teilte Dr. E der involvierten Taggeldversicherung am 8. Februar 2010 – mithin knapp zwei Monate nach dem letzten und mehr als drei Monate vor dem nächsten Patientenkontakt – mit, ab Ende März 2010 sowohl am angestammten als auch an einem anderen Arbeitsort wieder mit voller Arbeitsfähigkeit von A zu rechnen. Worauf diese Einschätzung fussen soll, bleibt

unerfindlich. Auffallend ist sodann, dass A am 15. April 2010 – also fast vier Monate nach der letzten Konsultation bei Dr. E – gegenüber der Schulpflege erklärte, Dr. E attestiere ihm ab Ende Mai eine Arbeitsfähigkeit im Umfang von 50 %, weshalb er ab dann 12–13 Lektionen pro Woche unterrichten könne. Anlässlich der Konsultation vom 19. Mai 2010 will Dr. E ein "Weiterbestehen" der depressiven Symptome festgestellt haben, welche sogar noch stärker gewesen sein sollen als im Dezember 2009. Insgesamt erscheinen die Beurteilungen der Arbeitsunfähigkeit von A durch Dr. E als widersprüchlich und ist nicht anzunehmen, dass sie in genügendem Mass auf dessen objektiver medizinischer Einschätzung des Gesundheitszustands beruhen. Vielmehr müssen sie als Gefälligkeitszeugnisse gewertet werden. Auch auf das ärztliche Zeugnis von Dr. med. D vom 5. Mai 2010 kann nicht abgestellt werden, erstellte er dieses doch nur in Vertretung des seit Monaten keine Behandlung mehr durchführenden Dr. E und "beurteilte" er die Arbeitsfähigkeit dennoch für einen sehr grossen Zeitraum, dies sowohl rück- als auch vorwirkend. Ab Mai 2010 verzeichnete Dr. E dann in etwa monatliche Behandlungssitzungen. Über deren konkreten Inhalt ist indes nichts bekannt. Auch unterliess es Dr. E entgegen der Aufforderung der Vorinstanz, Kopien der Krankengeschichte von A einzureichen und wurden solche auch von diesem selbst nicht beigebracht. A hat es somit trotz der längst bekannten Zweifel an einem Arbeitshindernis (vgl. VGr, 4. September 2013, VB.2013.00052, E. 2.4) unterlassen, seine gesundheitliche Situation und die damit in Zusammenhang stehende Behandlung detailliert darzulegen. Aufgrund der Gesamtheit der Umstände, namentlich auch der zeitlichen Abläufe, drängt sich der Verdacht auf, dass die Konsultationen bei Dr. E ab Mai 2010 dazu dienten, A Belege für das angebliche Arbeitshindernis zu verschaffen. Aus dem Gutachten vom 16. Juni 2010 geht sodann hervor, dass die Diagnose des behandelnden Psychiaters zwar übernommen wurde; eine weiterhin bestehende (Teil-)Arbeitsunfähigkeit stellte Dr. F selbst indes nicht fest. Vielmehr hielt er in Beantwortung der Frage, welche angepassten Tätigkeiten bzw. welche Restarbeitsfähigkeit A zumutbar seien, lediglich fest, dieser sei durch den behandelnden Psychiater bis auf Weiteres und zunächst noch bis Ende Juni 2010 voll krankgeschrieben worden. Es zeichne sich aber ab, dass er seine Arbeitsstelle aus freien Stücken bzw. nichtmedizinisch begründet verlassen werde. Als eigenen Befund hielt Dr. F unter anderem Folgendes fest: "Es erscheint ein [...] dynamisch und lebendig wirkender freundlicher Mann [...], bewusstseinsklar, voll orientiert, gute Gedächtnisleistungen, keinerlei formale oder inhaltliche Denkstörungen. Im Affekt recht ausgeglichen, noch geringe Spuren von Verärgerung, aber keine Zeichen depressiver Erschöpfung, Antrieb ausgeglichen, im affektiven Rapport gut erreichbar". Alles in allem müsse, von Spuren der Auseinandersetzung am Arbeitsplatz abgesehen, von einem unauffälligen psychiatrischen Querschnittsbild gesprochen werden. Sodann hielt Dr. F fest, dass A um keinen Preis an seine Arbeitsstelle zurückkehren wolle. Er habe seine Anwältin beauftragt, mit dem Arbeitgeber die nötigen Verhandlungen über eine "vorzeitige Pensionierung" zu führen. Aus vertrauensärztlicher Sicht sei dazu zu bemerken, dass eine solche Lösung "aus freien Stücken" erfolge, ihr aber keinesfalls ein medizinischer Faktor im Sinn einer nur teilweisen Berufsunfähigkeit zugrunde gelegt werden könne. Nach dem Gesagten lässt das Gutachten vom 16. Juni 2010 nicht darauf schliessen, dass zum Zeitpunkt der Untersuchung bzw. ab Juli 2010 ein Arbeitshindernis bestand, nachdem ein solches in den festgestellten "geringen Spuren von Verärgerung" klarerweise nicht erkannt werden kann. Vielmehr muss dem Gutachten entnommen werden, dass A nicht (mehr) an seinen angestammten Arbeitsplatz zurückkehren wollte.

E. 5.6

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass in der hier interessierenden Zeitspanne von Juli 2010 bis Juli 2011 kein Arbeitshindernis bestand bzw. ausgewiesen werden konnte. Folglich hat A keinen Anspruch auf ordentliche Lohnfortzahlung bzw. ist von vornherein nicht zu beanstanden, dass ihm keine ausserordentliche Lohnfortzahlung gewährt wurde.
[...]

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