

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2015.00114 vom 23. Juni 2015

ZH Verwaltungsgericht, 2015-06-23, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2015.00114

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2015.00114 du 23 juin 2015

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2015.00114 del 23 giugno 2015

Regeste

(Wiederaufnahme von VB.2013.00792) | [Wiederaufnahme nach teilweiser Gutheissung und Rückweisung durch das Bundesgericht.] Nachdem das Bundesgericht einen Weiterbeschäftigungsanspruch des Beschwerdeführers abgelehnt hat, ist nur noch die durch die Vorinstanz zugesprochene Entschädigung von drei Monatslöhnen zu prüfen, wobei das Verwaltungsgericht diese nur bestätigen oder erhöhen darf (E. 2.1). Angesichts der Sachlage ist die vorinstanzlich zugesprochene Entschädigung nicht zu beanstanden (E. 2.2 f.). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2015.00114 Urteil der 4. Kammer vom 24. Juni 2015 Mitwirkend: Abteilungspräsident Jso Schumacher (Vorsitz), Verwaltungsrichter Peter Sprenger, Verwaltungsrichter André Moser, Gerichtsschreiber Reto Häggi Furrer. In Sachen A, Beschwerdeführer, gegen Stadt Zürich, vertreten durch den Stadtrat von Zürich, Beschwerdegegnerin, betreffend Kündigung (Wiederaufnahme von VB.2013.00792), hat sich ergeben: I. A. A trat am 1. Juni 2008 in den Dienst der Stadt Zürich ein und war in einer Informatikabteilung tätig. Am 6. Juli 2011 kündigte der zuständige Direktor das Arbeitsverhältnis per 31. Oktober 2011. Als Grund für die Kündigung wurden schwerwiegende wirtschaftliche und betriebliche Gründe gemäss Art. 17 Abs. 3 lit. e der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals vom 6. Februar 2002 (PR, AS 177.100, www.stadt-zuerich.ch) genannt. Ebenfalls am 6. Juli 2011 verfügte der Direktor die sofortige Freistellung von A und begründete dies im Wesentlichen damit, dass das Arbeitsklima im Team von A seit der Ankündigung der Kündigung stark gestört sei, dieser zudem kaum mehr Arbeit habe und ohnehin viel krank sei. B. Gegen die Verfügungen vom 6. Juli 2011 sprach A am 26. Juli 2011 beim Stadtrat Zürich ein. Dieser vereinigte die beiden Verfahren und wies die Einsprachen mit Beschluss vom 18. Januar 2012 ab, soweit er darauf eintrat. II. A. Mit undatierter, am 27. Februar 2012 von der Post entgegengenommener Eingabe erhob A Rekurs und stellte folgende Anträge: " 1. Der Beschluss des Stadtrates vom 18.1.2012 sei aufzuheben. 2. Die Kündigung sei aufzuheben und [...] die Stadt Zürich sei anzuweisen, mich weiter zu beschäftigen. 3. Die Freistellung sei aufzuheben und die Stadt sei im Sinne einer vorsorglichen Massnahme anzuweisen, mich schon während des vorliegenden Rekursverfahrens weiter zu beschäftigen." B. Am 12. April 2012 wies der Bezirksrat Zürich den Antrag auf Aufhebung der Freistellung und Weiterbeschäftigung während des Verfahrens ab, wogegen A Beschwerde an das Verwaltungsgericht erhob. Dieses trat hierauf mit einzelrichterlicher Verfügung vom 24. Mai 2012 nicht ein. C. Mit Beschluss vom 8. November 2012 hiess der Bezirksrat

Zürich den Rekurs insoweit gut, als er erkannte, dass die Entlassung von A ungerechtfertigt gewesen sei, und sprach ihm eine Entschädigung von drei Monatslöhnen zu; den Antrag betreffend Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses wies er hingegen ab. D. Am 30. November 2012 erhob A Beschwerde an das Verwaltungsgericht und beantragte, unter Entschädigungsfolge zulasten der Stadt Zürich sei er von dieser mit sofortiger Wirkung wieder anzustellen und es sei ihm Zugang zu seinem bisherigen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz zu gewähren. Das Verwaltungsgericht hiess die Beschwerde mit Urteil vom 12. Juni 2013 teilweise gut, hob den Beschluss vom 8. November 2012 auf und wies die Sache im Sinn der Erwägungen an den Bezirksrat zurück (VB.2012.00782). E. Mit Beschluss vom 31. Oktober 2013 hiess der Bezirksrat den Rekurs erneut insoweit gut, als er erkannte, dass die Entlassung von A ungerechtfertigt gewesen sei, und sprach ihm eine Entschädigung von drei Monatslöhnen zu; den Antrag betreffend Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses wies er hingegen erneut ab. III. A führte am 29. November 2013 Beschwerde beim Verwaltungsgericht und beantragte, er sei von der Stadt Zürich mit sofortiger Wirkung wieder anzustellen und ihm sei der Zugang zu seinem oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz zu gewähren. Das Verwaltungsgericht hiess die Beschwerde mit Urteil vom 5. März 2014 gut, hob die Beschlüsse des Bezirksamts vom 31. Oktober 2013 und des Stadtrats vom 18. Januar 2012 (soweit die Kündigung betreffend) sowie die Kündigungsverfügung des Direktors auf und verpflichtete die Stadt Zürich, A mit einer anderen zumutbaren Arbeit weiterzubeschäftigen (VB.2013.00792). IV. Mit Beschwerde vom 7. Mai 2014 gelangte die Stadt Zürich dagegen ans Bundesgericht. Dieses hiess die Beschwerde mit Urteil vom 27. Januar 2015 teilweise gut und wies die Angelegenheit an das Verwaltungsgericht zurück, damit dieses die A zustehende Entschädigung festsetze (8C_343/2014). Die Kammer erwägt: 1. Im Sinn der bundesgerichtlichen Anweisung ist das Verfahren VB.2013.00792 als Geschäft VB.2015.00114 wiederaufzunehmen. 2. 2.1 Nachdem das Bundesgericht rechtskräftig festgestellt hat, dass der Beschwerdeführer keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung habe, gilt es einzig die dem Beschwerdeführer von der Vorinstanz zugesprochene Entschädigung von drei Monatslöhnen zu prüfen. Dabei darf das Verwaltungsgericht die Entschädigungshöhe nur bestätigen oder erhöhen, hingegen aufgrund des im Beschwerdeverfahren geltenden Verbots der *reformatio in peius* (§ 63 Abs. 2 VRG) nicht verringern. 2.2 Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und ist die Weiterbeschäftigung an der bisherigen oder einer anderen Arbeitsstelle aus triftigen Gründen nicht möglich, bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts [OR, SR 220] über die missbräuchliche Kündigung (Art. 17 Abs. 4 Satz 2 PR). Gemäss Art. 336 Abs. 2 OR ist die Entschädigung durch das Gericht in Würdigung aller Umstände festzusetzen und darf sie den Betrag von sechs Monatslöhnen nicht übersteigen (vgl. zur Höhe der Entschädigung und dem diesbezüglichen richterlichen Ermessen Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, *Arbeitsvertrag*, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 336a N. 3 f.). Diese Bestimmung dient sowohl der Bestrafung als auch der Wiedergutmachung und ist nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ein mit der Konventionalstrafe vergleichbares Rechtsinstitut eigener Art (BGE 123 III 391 E. 3c). Im Rahmen der ermessensweisen Festsetzung der Entschädigungshöhe sind sowohl die pönale Komponente als auch die Wiedergutmachungsfunktion der Entschädigung zu berücksichtigen. Im Hinblick auf die pönale Komponente sind die Schwere der Verfehlung des Arbeitgebers sowie seine wirtschaftlichen Verhältnisse und die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu berücksichtigen. Das Verschulden bemisst sich dabei insbesondere

nach dem Anlass der Kündigung, allfälligem Mitverschulden der Arbeitnehmenden, dem Vorgehen bei der Kündigung und der Art des Arbeitsverhältnisses. Im Hinblick auf die Wiedergutmachungsfunktion sind sodann die wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung für die Arbeitnehmenden zu berücksichtigen, namentlich deren Alter, berufliche Stellung, soziale Situation, die Schwierigkeiten einer Wiedereingliederung in das Arbeitsleben, die konjunkturelle Lage auf dem Arbeitsmarkt und die Dauer des Arbeitsverhältnisses (vgl. zum Ganzen VGr, 17. Mai 2004, PB.2004.00002, E. 2.2). 2.3 Die Beschwerdegegnerin hat sich ungenügend darum bemüht, dem Beschwerdeführer eine Weiterbeschäftigung in anderer Tätigkeit zu ermöglichen, das Kündigungsverfahren im Übrigen aber korrekt durchgeführt. Dieses Verhalten wiegt mittelschwer. Für eine höhere Entschädigung spricht das Alter des Beschwerdeführers von im Kündigungszeitpunkt 52 Jahren, was erfahrungsgemäss die Stellensuche erschwert. Der Beschwerdeführer arbeitete aber erst seit drei Jahren für die Beschwerdegegnerin und war zudem früher selbständig erwerbend, was er in seiner beruflichen Tätigkeit ohne Weiteres wieder werden könnte. Seine Ehefrau ist sodann ebenfalls erwerbstätig, weshalb er nicht alleine für den Lebensunterhalt sorgen muss. Unter diesen Umständen ist die von der Vorinstanz zugesprochene Entschädigung von drei Monatslöhnen nicht zu beanstanden. 3. Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 4.1

Weil der Streitwert mehr als Fr. 30'000.- beträgt (vgl. Urteil vom 5. März 2014, VB.2013.00792, E. 1.2), ist das Verfahren kostenpflichtig (§ 65a Abs. 3 Satz 1 e contrario VRG). Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten dem nunmehr unterliegenden Beschwerdeführer aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG).

E. 4.2

Die Beschwerdegegnerin ersucht um eine Parteientschädigung. Dem Gemeinwesen steht in der Regel keine Parteientschädigung zu, weil das Erheben und Beantworten von Rechtsmitteln zu den angestammten amtlichen Aufgaben gehört und die Behörden gegenüber den Privaten meist einen Wissensvorsprung aufweisen (RB 2008 Nr. 18 E. 2.3.1 Abs. 2; Kaspar Plüss in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], Zürich etc. 2014, § 17 N. 51). Die Behandlung personalrechtlicher Streitigkeiten zählt zu den angestammten amtlichen Aufgaben der Beschwerdegegnerin und hat hier keinen unverhältnismässigen Aufwand verursacht. Der Beschwerdegegnerin ist demnach keine Parteientschädigung zuzusprechen.

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