

# **ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2019.00572 vom 3. September 2019**

ZH Verwaltungsgericht, 2019-09-03, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_VB.2019.00572](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2019.00572)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2019.00572 du 3 septembre 2019

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2019.00572 del 3 settembre 2019

## **Regeste**

Entlassung altershalber | [Der Beschwerdeführer war einerseits im Rahmen einer privatrechtlichen Anstellung als Chefarzt für Kinderherzchirurgie für das Kinderspital und andererseits im Rahmen einer öffentlich-rechtlichen Anstellung als ausserordentlicher Professor für Kinderherzchirurgie an der Medizinischen Fakultät der Universität Zürich tätig. Nach Auflösung des privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses beschloss der Universitätsrat, den Beschwerdeführer altershalber zu entlassen.] § 20 PG, welcher die Kündigung zur Unzeit regelt, findet auf die Entlassung altershalber keine Anwendung. Damit erweist sich die Entlassung des Beschwerdeführers trotz seiner unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit im Entlassungszeitpunkt nicht als nichtig (E. 5). Die Parteien trafen im Vorfeld der Anstellung des Beschwerdeführers unzulässigerweise eine öffentlich-rechtliche Vereinbarung, worin die Anstellungen am Kinderspital und an der Universität miteinander verknüpft werden und die Beendigung des privatrechtlichen Anstellungsverhältnisses als sachlicher Grund für die Beendigung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses genannt wird; im Gegenzug wurden dem Beschwerdeführer entgeltliche Vorteile gewährt, welche weit über dem gesetzlich zulässigen Rahmen liegen. In Anbetracht dieser (jahrelang in Anspruch genommenen) Vorteile wäre es rechtsmissbräuchlich, wollte sich der Beschwerdeführer jetzt auf die Unzulässigkeit der getroffenen Vereinbarung berufen. Mit der (rechtsgültigen) Beendigung seines Anstellungsverhältnisses mit dem Kinderspital lag somit ein sachlicher Grund für die Kündigung seines Anstellungsverhältnisses bei der Beschwerdegegnerin vor (zum Ganzen E. 6). Mit Blick insbesondere auf die finanzielle Privilegierung, welche der Beschwerdeführer während seiner Anstellung erfahren hat, ist in der Zusprechung einer Abfindung von sechs Monatslöhnen keine rechtsverletzende Ermessensausübung zu erblicken (E. 7). Vereinigung der Verfahren VB.2019.00572 und VB.2019.00764. Abweisung.

## **Erwägungen**

### **E. 4**

Sowohl der Beschwerdeführer als auch die Beschwerdegegnerin beantragen dem Verwaltungsgericht im Geschäft VB.2019.00572, die Nichtigkeit der Entlassung altershalber vom 1. Juli 2019 festzustellen. Die zwingende Natur des öffentlichen Rechts verlangt allerdings auch bei einer Anerkennung zumindest eine summarische Prüfung der Rechtslage. Entsprechend ist das Verwaltungsgericht auch an eine übereinstimmende Rechtsauffassung der Parteien nicht gebunden, sondern überprüft die richtige Rechtsanwendung frei (zum Ganzen Kaspar Plüss, in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014 [Kommentar VRG], § 7 N. 167; Marco Donatsch, Kommentar VRG, § 63 N. 10). Im

Folgendes ist deshalb zu prüfen, wie es sich mit der behaupteten Nichtigkeit der Verfügung vom 1. Juli 2019 verhält.

### **E. 5.1**

Nach § 11 UniG gelten für das Universitätspersonal grundsätzlich die für das Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen (Abs. 1), wobei der Universitätsrat in einer Personalverordnung abweichende Bestimmungen vorsehen kann (Abs. 2). Die Personalverordnung der Universität vom 29. September 2014 (PVO UZH, LS 415.21) enthält hinsichtlich der Beendigung der Anstellungsverhältnisse von Professorinnen und Professoren nur mit Bezug auf die Kündigungsfrist eine eigene Regelung, weshalb im Übrigen die für das Staatspersonal geltenden Bestimmungen zur Anwendung gelangen. Danach endet das Arbeitsverhältnis laut Art. 16 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) insbesondere durch Kündigung (lit. a), fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen gemäss § 22 (lit. c), Entlassung invaliditätshalber gemäss § 24 (lit. e), Entlassung altershalber gemäss § 24b (lit. g) und durch Tod (lit. i). Die §§ 17 bis 25 PG regeln die einzelnen Beendigungsgründe näher.

### **E. 5.2**

Gemäss § 20 Abs. 1 Satz 1 PG richten sich Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220). Der Beschwerdeführer beruft sich auf diese Bestimmung und macht geltend, er sei im Zeitpunkt der ersten Verfügung, mit der er altershalber entlassen werden sollte, im Sinn von Art. 336c Abs. 1 lit. b OR durch Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert gewesen, was nach Art. 336c Abs. 2 Satz 1 OR zur Nichtigkeit der Kündigung führe.

### **E. 5.3**

Entgegen der Auffassung der Parteien ist indes fraglich, ob § 20 PG auf die Entlassung altershalber überhaupt Anwendung finde. Das ist durch Auslegung zu ermitteln.

#### **E. 5.3.1**

Ausgangspunkt der Auslegung einer Norm bildet der Wortlaut der Bestimmung. Sind aufgrund einer Unklarheit des Gesetzestextes verschiedene Interpretationen möglich, muss unter Berücksichtigung aller Auslegungsmethoden die wahre Tragweite der Bestimmung ermittelt werden (sogenannter Methodenpluralismus). Dabei kommt es namentlich auf den Zweck einer Regelung, auf die dem Gesetz zugrunde liegenden Wertungen sowie den Sinnzusammenhang an, in dem die Norm steht (vgl. zum Ganzen BGE 141 II 220 E. 3.3.1, 137 III 217 E. 2.4.1, 134 II 249 E. 2.3; Pierre Tschannen/Ulrich Zimmerli/Markus Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. A., Bern 2014, § 25 N. 3 ff.; Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. A., Zürich/St. Gallen 2016, Rz. 177 ff. [je mit weiteren Hinweisen]).

#### **E. 5.3.2**

§ 20 PG mit der Marginalie "3. Kündigung zur Unzeit" bezieht sich gemäss seinem Wortlaut einzig auf Kündigungen, nicht hingegen auf andere Beendigungsgründe nach § 16 PG. Gleiches ergibt sich aus der systematischen Stellung der Norm, welche unter der Hauptmarginalie "Kündigungsschutz" steht, in der einzig die Voraussetzungen der ordentlichen Kündigung abgehandelt werden, während die Entlassung altershalber unter einer eigenen Marginalie steht (so bereits im Anwendungsbereich des Personalrechts der Stadt Zürich VGr, 18. April 2007, PB.2006.00044, E. 5.3.2). Den Materialien lässt sich

sodann kein Hinweis entnehmen, dass diese Bestimmung auch auf die Entlassung altershalber Anwendung finden sollte (ABl 1996, 1105 ff., 1150 f.; Prot.-KR 1995-99, 11585 f.). Zum gleichen Schluss führt schliesslich auch eine teleologische Auslegung: Die Sperrfrist soll die Angestellten vor dem Verlust der Stelle in einem Zeitpunkt schützen, in dem sie in der Regel keine Chance bei der Stellensuche haben und von einem Arbeitgeber in Kenntnis der Arbeitsverhinderung nicht eingestellt würden (VGr, 21. Dezember 2005, PB.2005.00034, E. 4.3; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 336c N. 2 S. 1072 [mit Hinweisen]). Die Entlassung altershalber hat demgegenüber eine vorzeitige Pensionierung mit entsprechendem Rentenanspruch zur Folge (§ 24b Abs. 4 in Verbindung mit dem Vorsorgereglement der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich vom 28. Juni 2018 [www.bvk.ch/de/services/reglemente]), weshalb die fragliche Person nicht auf eine neue Stelle angewiesen ist. Sie bedarf deshalb auch nicht des besonderen Schutzes, den die Sperrfrist vermittelt; eine Anwendung der Sperrfrist hätte einzig zur Folge, dass der Rentenbezug später einträte. Dass die betroffene Person allenfalls freiwillig weiterarbeiten möchte, vermag daran nichts zu ändern (so schon hinsichtlich einer Entlassung invaliditätshalber gestützt auf das Personalrecht der Stadt Zürich VGR, 7. September 2011, VB.2011.00057, E. 3.2; ferner BGr, 2. Dezember 2010, 8C\_1074/2009, E. 3.4.5, wonach sich im Hinblick auf den Zweck der Sperrfrist bei Kündigung gestützt auf das Gleichbehandlungsgebot nicht ergebe, dass diese auch bei einer vorzeitigen Pensionierung anzuwenden wäre). Demnach findet § 20 PG auf die Entlassung altershalber keine Anwendung. Damit erweist sich die Verfügung vom 1. Juli 2019 nicht als nichtig.

#### **E. 5.4**

Der Universitätsrat erliess indes am 26. August 2019 eine im Wesentlichen gleichlautende Verfügung wie diejenige vom 1. Juli 2019, mit welcher die Entlassung altershalber neu per 31. Januar 2021 angeordnet wurde. Es liegt auf der Hand, dass die Beschwerdegegnerin die Verfügung vom 26. August 2019 in der irrigen Annahme erliess, dass diejenige vom 1. Juli 2019 nichtig sei. Die Beschwerdegegnerin muss sich jedoch entgegenhalten lassen, dass die jüngere Verfügung die ältere überhaupt nicht erwähnt und namentlich auch keinen Vorbehalt enthält, dass sie nur Geltung beanspruche, wenn die Verfügung vom 1. Juli 2019 sich als nichtig erweise (vgl. zu einem derartigen Vorgehen VGr, 24. November 2017, VB.2017.00575, E. 2.1 f.). Nachdem die Verfügung vom 1. Juli 2019 am 26. August 2019 noch nicht in Rechtskraft erwachsen war, lässt sich die zweite Verfügung nach Treu und Glauben nur als teilweise Wiedererwägung – nämlich hinsichtlich des Beendigungstermins – der Verfügung vom 1. Juli 2019 verstehen. Demnach dauert das Anstellungsverhältnis des Beschwerdeführers bis zum 31. Januar 2021. Soweit der Beschwerdeführer auch hinsichtlich der Verfügung vom 26. August 2019 Nichtigkeit geltend macht, kann auf die vorstehenden Ausführungen verwiesen werden.

#### **E. 6.1**

Gemäss § 24b Abs. 1 PG können Angestellte altershalber entlassen werden, wenn ein sachlicher Grund dafür vorliegt (lit. a in Verbindung mit § 18 Abs. 2 PG), die Probezeit abgelaufen ist (lit. b), das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 58. Altersjahrs endet (lit. c), die Entlassung nicht auf ein Verschulden der oder des Angestellten zurückzuführen ist (lit. d) und den Angestellten keine andere zumutbare Stelle angeboten oder vermittelt werden kann (lit. e). Strittig ist hier, ob ein sachlicher Grund im Sinn von § 18 Abs. 2 PG vorlag und die Beschwerdegegnerin verpflichtet gewesen wäre, dem Beschwerdeführer eine

andere zumutbare Stelle anzubieten.

### **E. 6.2**

Nach Auffassung der Beschwerdegegnerin ist in der Beendigung des privatrechtlichen Anstellungsverhältnisses beim Kinderspital ein sachlicher Grund für die Entlassung des Beschwerdeführers zu erblicken, da das dem Beschwerdeführer vor der Anstellung unterbreitete und von diesem angenommene Angebot ausdrücklich eine entsprechende Klausel enthalte. Hierzu lässt sich den Akten entnehmen, dass der Anstellung des Beschwerdeführers Verhandlungen vorausgingen, welche schliesslich in einem (schriftlichen) Angebot der Beschwerdegegnerin vom 8. Mai 2012 resultierten, das der Beschwerdeführer am 1. Juni 2012 annahm. Gemäss Ziffer 5 Absatz 4 letzter Satz dieses Angebots ist die Beendigung des Anstellungsverhältnisses mit dem Kinderspital ein "sachlich ausreichender Grund" für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses bei der Beschwerdegegnerin.

### **E. 6.3**

Nach § 12 Abs. 2 PG kann in besonderen Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag hinsichtlich des Lohns, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von den gesetzlichen Bestimmungen abgewichen werden. Entsprechend sind die Bestimmungen des Personalgesetzes betreffend Beendigung des Anstellungsverhältnisses entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers nicht zwingender Natur, sondern ist eine vertragliche Abweichung grundsätzlich zulässig. Dies gilt bei Staatsangestellten indes nur in den vom Regierungsrat bezeichneten Fällen (vgl. § 12 Abs. 3 Satz 2 PG), was sich bezogen auf die Beschwerdegegnerin so verstehen lässt, dass der Universitätsrat diejenigen Fälle zu bezeichnen hat, in denen eine entsprechende Abweichung zulässig ist. Mit der Vereinbarung vom 8. Mai/1. Juni 2012 wollte die Beschwerdegegnerin offensichtlich eine solche Abweichung von den gesetzlichen Vorschriften über die Beendigung des Anstellungsverhältnisses treffen. Für ihre Angestellten findet sich jedoch in den massgebenden personalrechtlichen Bestimmungen keine Ausnahmeregelung im Sinn des § 12 Abs. 3 Satz 2 PG. Gemäss § 11 Abs. 2 UniG in Verbindung mit § 8 PVO UZH sind die Arbeitsverhältnisse ihrer Angestellten vielmehr entweder durch Verfügung oder aber durch privatrechtlichen Vertrag zu begründen; eine Anstellung bzw. eine Abweichung von den Anstellungsbedingungen mittels eines öffentlich-rechtlichen Vertrags ist nicht vorgesehen. Dass mit der Vereinbarung vom 8. Mai/1. Juni 2012 ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis begründet worden wäre, macht die Beschwerdegegnerin sodann zu Recht nicht geltend.

### **E. 6.4**

Die von den Parteien vertraglich vereinbarten Abweichungen von den gesetzlichen Bestimmungen zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses des Beschwerdeführers waren somit nicht zulässig. Soweit der Beschwerdeführer sich sinngemäss auf diese Unzulässigkeit beruft, verhält er sich allerdings rechtsmissbräuchlich. Hintergrund der Vereinbarung bildete nämlich Folgendes: Das Kinderspital plante, den Beschwerdeführer als Chefarzt für die Kinderherzchirurgie anzustellen. Diese Anstellung sollte – im Sinn eines Paketangebots – mit einer ausserordentlichen Professur für Kinderherzchirurgie bei der Beschwerdegegnerin verbunden werden. Obwohl der Beschwerdeführer bereits beim Kinderspital mit vollem Pensum zu einem Jahreslohn von Fr. 500'000.- (ohne Zusatzhonorare aus privatärztlicher Tätigkeit) angestellt war, bot ihm auch die

Beschwerdegegnerin eine volle Anstellung zu einem Jahreslohn von Fr. 203'680.- an, zudem eine Einlage in sein Sparguthaben bei der BVK von Fr. 450'000.-, einen Anteil an den Umzugskosten und einen Einrichtungskredit (für den Lehrstuhl) über Fr. 750'000.-. Angesichts der Haupttätigkeit des Beschwerdeführers als (anderweitig entlohnter) Chefarzt am Kinderspital dürfte er indes kaum in der Lage gewesen sein, sein Anstellungspensum für die Beschwerdegegnerin tatsächlich zu erbringen. Auffällig ist in diesem Zusammenhang sodann, dass der Beschwerdeführer entgegen der Regelung von § 60 PVO UZH auf seinem Einkommen am Kinderspital keine Abgabe an die Beschwerdegegnerin leisten musste. Diese äusserst grosszügigen Anstellungsbedingungen liegen weit über dem gesetzlich zulässigen Rahmen und erweisen sich damit ebenso wie die strittige Klausel als unzulässig. Der Beschwerdeführer aber hat von diesen grosszügigen Anstellungsbedingungen jahrelang profitiert und damit der unzulässigen Vereinbarung vorbehaltlos nachgelebt. Wenn er diese nun nicht auch gegen sich gelten lassen will, verhält er sich deshalb widersprüchlich und damit rechtsmissbräuchlich. Aus der Rechtswidrigkeit der Vereinbarung kann er folglich nichts zu seinen Gunsten ableiten.

#### **E. 6.5**

Wie sich auch aus den Akten ergibt, lässt sich die gesamte Vereinbarung nur damit erklären, dass die Anstellung als ausserordentlicher Professor bei der Beschwerdegegnerin im Rahmen einer Paketlösung als Zugabe zur Anstellung beim Kinderspital gedacht war und deshalb auch mit der Anstellung am Kinderspital verknüpft werden sollte. Unter den gegebenen Umständen kann von einer einseitigen Gesetzesumgehung zulasten des Beschwerdeführers keine Rede sein. Im Gegenteil lässt sich dessen Privilegierung gegenüber anderen Angestellten überhaupt nur damit rechtfertigen, dass es in erster Linie darum ging, ihn als Chefarzt für das Kinderspital zu gewinnen. Mit der Auflösung dieses Anstellungsverhältnisses fehlt damit auch die Rechtfertigung für eine weitere Anstellung des Beschwerdeführers als ausserordentlicher Professor bei der Beschwerdegegnerin, weshalb nachvollziehbar erscheint, dass dies vertraglich ausdrücklich als sachlicher Grund für eine Auflösung des Anstellungsverhältnisses vereinbart wurde. Angesichts der dargelegten Privilegierung des Beschwerdeführers gegenüber anderen Angestellten ist entgegen den Vorbringen des Beschwerdeführers auch kein Verstoss gegen das Rechtsgleichheitsgebot ersichtlich. Mit Blick auf den Zweck der vertraglichen Regelung ist diese hinsichtlich der Entlassung altershalber sodann so zu verstehen, dass dem Beschwerdeführer auch keine andere zumutbare Stelle im Sinn von § 24b Abs. 1 lit. e angeboten werden musste. Ob die vertragliche Regelung überhaupt Raum für eine Entlassung altershalber liess oder das Anstellungsverhältnis des Beschwerdeführers nicht vielmehr im Sinn von § 16 lit. a PG zu kündigen gewesen wäre, kann dagegen dahingestellt bleiben, weil der Beschwerdeführer durch die Entlassung altershalber besser fährt als durch eine Kündigung und das Verwaltungsgericht die angefochtene Anordnung nicht zuungunsten des Beschwerdeführers abändern darf (§ 63 Abs. 2 VRG). Aus dem gleichen Grund braucht hier nicht näher geprüft zu werden, ob den Beschwerdeführer an der Kündigung des Kinderspitals ein Verschulden trifft, was wiederum auf eine vom Beschwerdeführer verschuldete Entlassung durch die Beschwerdegegnerin schliessen liesse.

#### **E. 6.6**

Mit der (rechtsgültigen) Beendigung seines Anstellungsverhältnisses mit dem Kinderspital lag somit per se – das heisst unabhängig davon, ob diese Beendigung als missbräuchlich

einzustufen ist, wie der Beschwerdeführer hier geltend macht – ein sachlicher Grund für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses des Beschwerdeführers bei der Beschwerdegegnerin vor.

#### **E. 7.1**

Die Beschwerdegegnerin sprach dem Beschwerdeführer wegen unverschuldeter Entlassung eine Abfindung in der Höhe von sechs Monatslöhnen zu. Der Beschwerdeführer ist der Auffassung, er habe Anspruch auf eine Abfindung in der Höhe von zehn Monatslöhnen.

#### **E. 7.2**

Nach § 11 Abs. 1 UniG in Verbindung mit § 26 Abs. 1 PG haben Angestellte mit wenigstens 5 Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Universität und ohne ihr Verschulden aufgelöst wurde, Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35 Jahre alt sind. Der Beschwerdeführer war zum Zeitpunkt der Auflösung seines Arbeitsvertrags im 8. Dienstjahr und wird bei dessen Beendigung 58 Jahre alt sein; damit erfüllt er die zeitlichen Voraussetzungen für eine Abfindung. Einer näheren Untersuchung bedürfte indes die Frage, ob angesichts der Kündigung durch das Kinderspital auch von einer unverschuldeten Entlassung durch die Beschwerdegegnerin auszugehen ist. Nachdem die von der Beschwerdegegnerin festgelegte Abfindungshöhe – wie sich sogleich zeigt – nicht zu beanstanden ist, und das Verwaltungsgericht die Ausgangsverfügung auch insoweit nicht zuungunsten des Beschwerdeführers abändern darf (§ 63 Abs. 2 VRG), kann diese Frage hier jedoch offenbleiben.

#### **E. 7.3**

Bei 8 Dienstjahren und einem Alter von 58 Jahren beträgt die Abfindung nach § 16g Abs. 2 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO, LS 177.111) zwischen 6 und 10 Monatslöhnen. Innerhalb dieses Rahmens wird die Abfindung nach den persönlichen Verhältnissen festgesetzt, wobei insbesondere Unterstützungspflichten der Angestellten, ihre Arbeitsmarktchancen, ihre finanziellen Verhältnisse und die Umstände des Stellenverlusts berücksichtigt werden (§ 16g Abs. 3 VVO). Die Festsetzung der Abfindungshöhe innerhalb des vorgegebenen Rahmens liegt im Ermessen der Anstellungsbehörde. Diese Ermessensausübung kann das Verwaltungsgericht nur auf das Überschreiten, Unterschreiten oder den Missbrauch des Ermessens überprüfen, hingegen nicht auf die Angemessenheit des Entscheids (§ 50 in Verbindung mit § 20 Abs. 1 lit. a und b VRG; Donatsch, § 50 N. 25 ff. und 66 ff.). Ermessensmissbrauch liegt vor, wenn die Ermessensausübung nicht pflichtgemäss erfolgt, namentlich wenn sie von sachfremden Kriterien geleitet oder überhaupt unmotiviert ist. Die Ermessensausübung hat sich zudem an den allgemeinen Rechtsgrundsätzen, den verwaltungsrechtlichen Grundprinzipien und den verfassungsrechtlichen Schranken zu orientieren. Als solche gelten insbesondere das Willkürverbot, das Verbot der rechtsungleichen Behandlung, das Gebot von Treu und Glauben sowie der Grundsatz der Notwendigkeit und der Verhältnismässigkeit staatlicher Massnahmen (VGr, 17. Mai 2004, PB.2004.00002, E. 2.5; Donatsch, § 50 N. 26).

#### **E. 7.4**

In der Ausgangsverfügung wird die Höhe der Abfindung damit begründet, dass vom Mindestbetrag nach § 16g Abs. 2 VVO auszugehen sei und der Beschwerdeführer keine Gründe vorgebracht habe, die zu einer Erhöhung führen würden. Der Beschwerdeführer bringt hiergegen vor, er habe "innert weniger Monate" sowohl die Anstellung bei der Beschwerdegegnerin als auch diejenige am Kinderspital verloren und stehe somit ohne

Erwerbseinkommen da; zudem werde es für ihn "kein leichtes Unterfangen sein", wieder eine vergleichbare Anstellung zu finden. Die Beschwerdegegnerin habe ihm schliesslich keine Anschlusslösung angeboten, was ebenfalls zu berücksichtigen sei. Der Beschwerdeführer erzielte während seiner Doppelanstellung am Kinderspital und bei der Beschwerdegegnerin jährlich ein Einkommen von über Fr. 700'000.- zuzüglich der Honorare aus privatärztlicher Tätigkeit. Sodann beteiligte die Beschwerdegegnerin sich am Einkauf in die BVK im Umfang von Fr. 450'000.-, was nunmehr eine höhere Altersrente des Beschwerdeführers zur Folge hat. Damit befindet der Beschwerdeführer sich nicht nur in sehr guten finanziellen Verhältnissen, er erfuh mit Blick auf sein Vorsorgeguthaben gegenüber durchschnittlichen Angestellten zudem eine finanzielle Privilegierung, wohingegen ihn die Umstände der Entlassung altershalber – welche der Beschwerdeführer als einzigen Grund für eine Erhöhung anführt – nicht stärker treffen als andere Angestellte im gleichen Alter; daran vermag der Verlust seiner Anstellung am Kinderspital nichts zu ändern. Angesichts dieser Umstände liegt hier keine rechtsverletzende Ermessensausübung vor.

## **E. 8**

Nach dem Gesagten sind die Beschwerden im Sinn der Erwägungen abzuweisen.

### **E. 9.1**

Ausgangsgemäss wären die Gerichtskosten grundsätzlich vollständig dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Allerdings hat die Beschwerdegegnerin das Verfahren VB.2019.00572 insofern verursacht, als sich aus der Verfügung vom 26. August 2019 nicht ohne Weiteres ergab, wie sich diese zur Verfügung vom 1. Juli 2019 verhält. Insgesamt rechtfertigt sich deshalb, die Gerichtskosten nach dem Verursacherprinzip zu einem Drittel der Beschwerdegegnerin und im Übrigen nach dem Unterliegerprinzip dem Beschwerdeführer aufzuerlegen.

### **E. 9.2**

Mangels überwiegenden Obsiegens ist dem Beschwerdeführer keine Parteientschädigung zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 VRG). Der in ihrem amtlichen Wirkungsbereich tätig gewordenen Beschwerdegegnerin steht ebenfalls keine Parteientschädigung zu (vgl. die Beschwerdegegnerin betreffend etwa VGr, 3. September 2019, VB.2019.00031, E. 3.1, und 17. Juli 2019, VB.2019.00068, E. 6.2).

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