

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00770 vom 3. Dezember 2020

ZH Verwaltungsgericht, 2020-12-03, DE

Quelle: https://mcp.opencaselow.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2021.00770

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00770 du 3 décembre 2020

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00770 del 3 dicembre 2020

Regeste

Abfindung | Bei der Festsetzung der Abfindung ist vom Mindestbetrag auszugehen und sind anschliessend die persönlichen Verhältnisse gegebenenfalls abfindungserhöhend zu berücksichtigen. Indem die Vorinstanz insgesamt elf Monatslöhne zusprach, sind sowohl die Arbeitsmarktchancen der Beschwerdeführerin wie auch die von ihr in der Beschwerde geltend gemachten engen finanziellen Verhältnisse (der Familie) und ihre Unterstützungspflichten abgegolten. Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2021.00770 Urteil des Einzelrichters vom 21. März 2022 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer, Gerichtsschreiber David Henseler. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführerin, gegen Kantonsspital Winterthur, vertreten durch RA C, Beschwerdegegner, betreffend Abfindung, hat sich ergeben: I. A. A, geboren 1967, war seit dem 1. Mai 1996 als diplomierte Pflegefachfrau auf Stundenlohnbasis am Kantonsspital Winterthur (KSW) tätig. Ab dem 27. November 2017 war A krankheitshalber zu 100 % arbeitsunfähig. Mit Schreiben vom 8. Januar 2019 kündigte das KSW das Arbeitsverhältnis per 31. Juli 2019 aufgrund lange dauernder Krankheit. A verlangte eine schriftliche Begründung der Kündigung, die ihr mit Schreiben vom 14. Februar 2019 zugestellt wurde. B. Dagegen rekurrierte A am 15. März 2019 an den Spitalrat des KSW. Mit Entscheid vom 18. Juni 2020 wies dieser den Rekurs im Sinn der Erwägungen ab, soweit darauf einzutreten sei, sprach A jedoch "wegen vorschriftswidrigem Umgang [...] mit Informationen aus dem Case Management" eine Entschädigung von einem Monatslohn zu. Ausserdem forderte der Spitalrat das KSW auf, "eine angemessene Abfindung [...] festzulegen". Mit Urteil vom 18. März 2021 (VB.2020.00562) hiess das Verwaltungsgericht eine dagegen erhobene Beschwerde gut, soweit es darauf eintrat. Es stellte fest, dass die Entlassung unrechtmässig war, und sprach A zusätzlich zur vom Spitalrat zugesprochenen Entschädigung im Sinn der Erwägungen eine Entschädigung von fünf Monatslöhnen zu. C. Mit Verfügung vom 8. September 2020 hatte die Spitaldirektion des KSW A eine Abfindung in der Höhe von zehn Monatslöhnen zugesprochen. II. Mit Entscheid vom 8. Oktober 2021 hiess der Spitalrat des KSW einen dagegen von A erhobenen Rekurs teilweise gut und sprach ihr eine Abfindung von elf Monatslöhnen zu (Dispositiv-Ziff. 1). Der Spitalrat forderte das KSW auf, "die für die Abfindung massgebliche Höhe eines Monatslohns verbindlich zu beziffern und der Rekurrentin schriftlich mitzuteilen" (Dispositiv-Ziff. 2). Für das Rekursverfahren erhob der Spitalrat keine Gebühren und sprach keine Parteientschädigungen zu (Dispositiv-Ziff. 4). III. A liess am 11. November 2021 Beschwerde beim Verwaltungsgericht führen und beantragen, unter

Entschädigungsfolge seien Dispositiv-Ziff. 1 und 4 des angefochtenen Entscheids aufzuheben und ihr eine Abfindung von zwölf Monatslöhnen sowie eine Parteientschädigung für das Rekursverfahren zuzusprechen. Der Spitalrat verzichtete am 13. Dezember 2021 auf Vernehmlassung in der Sache und beantragte die Abweisung der Beschwerde. Das KSW liess mit Beschwerdeantwort vom 15. Dezember 2021 beantragen, unter Entschädigungsfolge sei das Rechtsmittel abzuweisen. Am 12. Januar 2022 nahm A, vertreten durch D, ihren Lebenspartner, Stellung und hielt an ihren Anträgen fest; gleichzeitig beantragte sie, es sei infolge "neuer zwischenzeitlicher Erkenntnisse" eine Abfindung von 14 Monatslöhnen zuzusprechen. Am 1. Februar 2022 liess A durch ihre Rechtsvertreterin eine weitere Stellungnahme einreichen, worin sie an den in ihrer Beschwerde gestellten Anträgen festhielt. Nachdem die Zustellung dieser Stellungnahme an das KSW gescheitert war, wurde dem KSW mit Präsidialverfügung vom 17. Februar 2022 eine neue Frist zur Stellungnahme angesetzt, die unbenutzt blieb. D äusserte sich hierzu am 16. März 2022 unaufgefordert. Der Einzelrichter erwägt:

1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide des Spitalrats des Kantonsspitals Winterthur in personalrechtlichen Angelegenheiten nach §§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) zuständig. Gleiches ergibt sich auch aus § 29 des Gesetzes über das Kantonsspital Winterthur vom 19. September 2005 (KSWG, LS 813.16). Soweit die Beschwerdeführerin in ihrer Eingabe vom 12. Januar 2022 neu eine Abfindung von 14 Monatslöhnen forderte, handelt es sich um eine unzulässige Erweiterung des Antrags und ist darauf deshalb nicht einzutreten. Im Übrigen ist auf die Beschwerde einzutreten.
- 1.2 Soweit die Beschwerdeführerin in ihrer unaufgeforderten Eingabe vom 16. März 2022 sinngemäss rügt, dem Beschwerdegegner sei mit Präsidialverfügung vom 17. Februar 2022 zu Unrecht eine zweite Frist zur Stellungnahme angesetzt worden, braucht darauf nicht weiter eingegangen zu werden, nachdem der Beschwerdegegner stillschweigend auf Stellungnahme verzichtet hat und der Beschwerdeführerin damit aus der behaupteten Unrechtmässigkeit der erneuten Fristansetzung kein Nachteil entstanden ist.
- 1.3 Die Beschwerdeführerin beantragt eine Abfindung von zwölf Monatslöhnen, wobei ihr die Vorinstanz eine solche von elf Monatslöhnen zugesprochen hatte. Aus den Akten geht nicht hervor, wie hoch der massgebliche Lohn der Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Kündigung war. Vielmehr besteht diesbezüglich zwischen den Parteien eine Meinungsverschiedenheit über die konkrete Berechnung desselben (vgl. VGr, 3. Februar 2022, EG.2022.00001, E. 3.2 Abs. 2). Ein Monatslohn betrug jedoch mit Sicherheit weniger als Fr. 10'000.-. Weil sich keine Frage von grundsätzlicher Bedeutung stellt, fällt die Angelegenheit damit in die einzelrichterliche Zuständigkeit (§ 38b Abs. 1 lit. c und Abs. 2 VRG).

2. 2.1 Der Beschwerdegegner ist eine Anstalt des kantonalen öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit (§ 1 KSWG). Nach § 12 Abs. 1 Satz 1 KSWG ist das Arbeitsverhältnis beim Beschwerdegegner grundsätzlich öffentlich-rechtlich. Für das öffentlich-rechtlich angestellte Personal gelten die für das Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen. Das Personalreglement kann von den für das Staatspersonal geltenden Bestimmungen abweichen, soweit dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist (§ 12 Abs. 2 KSWG). § 1 Abs. 2 des Personalreglements des Kantonsspitals Winterthur vom 14. Juni 2010 (PR-KSW; LS 813.162) verweist, soweit es – wie hier – keine abweichende Regelung trifft, auf die Bestimmungen des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) sowie auf dessen Ausführungserlasse, insbesondere auf die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO, LS 177.111).
- 2.2 Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Kantons und ohne ihr

Verschulden aufgelöst wird, haben gemäss § 26 Abs. 1 PG Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind. Die Abfindung wird innerhalb des in § 16g Abs. 2 VVO definierten Rahmens festgesetzt. Am Kündigungstermin war die Beschwerdeführerin 51 Jahre alt und wies 23 (volle) Dienstjahre beim Beschwerdegegner auf. Es steht ihr demnach eine Abfindung im Rahmen von 8 bis 13 Monatslöhnen zu. Entgegen der Annahme der Beschwerdeführerin führt der Umstand, dass sie bereits "drei Monate des 24. Dienstjahres absolviert" hatte, nicht dazu, dass bei ihr ein Abfindungsrahmen von 9 bis 14 Monatslöhnen zur Anwendung gelangt. Denn aus dem Wortlaut von § 26 Abs. 1 PG ergibt sich, dass für die Entstehung eines Abfindungsanspruchs unter anderem wenigstens fünf Dienstjahre vorausgesetzt sind. Diese Formulierung kann in Verbindung mit § 16g Abs. 2 VVO nur so verstanden werden, dass jeweils auf ein vollendetes Dienstjahr abzustellen ist (VGr, 24. Juni 2020, VB.2020.00023, E. 6.2).

2.3 Die Abfindung ist nach den Umständen des Einzelfalls festzulegen, wobei insbesondere die persönlichen Verhältnisse und die Arbeitsmarktchancen der Angestellten, deren Dienstzeit, ihre finanziellen Verhältnisse und die Umstände des Stellenverlusts zu berücksichtigen sind (§ 26 Abs. 5 Sätze 1 f. PG; § 16g Abs. 3 VVO). Praxisgemäss ist bei der Festsetzung der Abfindung vom Mindestbetrag auszugehen und werden anschliessend die persönlichen Verhältnisse gegebenenfalls abfindungserhöhend berücksichtigt (statt vieler VGr, 15. April 2021, VB.2020.00375, E. 7.4 Abs. 2 – 17. November 2020, VB.2020.00652, E. 3.2).

2.4 Die Vorinstanz hat der Beschwerdeführerin eine Abfindung in der Höhe von elf Monatslöhnen zugesprochen. Zur Begründung verwies sie zunächst auf die Ausführungen in der Rekursantwort des Beschwerdegegners, wonach die Beschwerdeführerin "bezüglich Lebensalter (51 Jahre) im unteren und bezüglich Dienstaltes (23 Jahre) im obersten Fünftel ihrer Stufe [gemäss § 16g Abs. 2 VVO] liege, was sich gegenseitig aufhebe". Anders als der Beschwerdegegner – welcher verneinte, dass persönliche Gründe für eine Erhöhung der Abfindung heranzuziehen seien – zog die Vorinstanz den gesundheitlichen Zustand der Beschwerdeführerin im Kündigungszeitpunkt und die damit verbundenen Schwierigkeiten bei der Stellensuche abfindungserhöhend in Betracht. Dagegen verneinte die Vorinstanz die von der Beschwerdeführerin geltend gemachte Unterstützungspflicht bzw. sprach dafür keine höhere Abfindung zu.

2.5 Die dargestellte Vorgehensweise von Beschwerdegegner und Vorinstanz bei der Festsetzung der Abfindung entspricht nicht der verwaltungsgerichtlichen Praxis. Wie dargelegt, ist bei der Festsetzung derselben vom Mindestbetrag auszugehen und werden anschliessend die persönlichen Verhältnisse gegebenenfalls abfindungserhöhend berücksichtigt. Vorliegend beläuft sich der Mindestbetrag der Abfindung auf acht Monatslöhne. Indem die Vorinstanz insgesamt elf Monatslöhne zusprach, sind sowohl die Arbeitsmarktchancen der Beschwerdeführerin wie auch die von ihr in der Beschwerde geltend gemachten engen finanziellen Verhältnisse (der Familie) und ihre Unterstützungspflichten abgegolten. Sodann ist der Umstand, dass der Beschwerdeführerin rechtswidrig gekündigt wurde, nicht abfindungserhöhend zu berücksichtigen. Dazu dient vielmehr die Entschädigung gemäss § 18 Abs. 3 Satz 1 PG (vgl. VGr, 17. November 2020, VB.2020.00652, E. 3.3 Abs. 3 – 22. August 2018, VB.2018.00330, E. 4.4 Abs. 2).

2.6 Im Ergebnis ist die Abfindungshöhe von elf Monatslöhnen nach dem Gesagten nicht zu beanstanden. Dies führt zur Abweisung der Beschwerde in der Hauptsache.

3. Bei diesem Ausgang erscheint die Beschwerdeführerin im vorinstanzlichen Verfahren nicht als obsiegend, weshalb ihr zu Recht keine Parteientschädigung zugesprochen wurde (vgl. Kaspar Plüss, in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich

etc. 2014, § 17 N. 21).

E. 4.1

Bei personalrechtlichen Angelegenheiten ist das verwaltungsgerichtliche Verfahren bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.- kostenfrei (§ 65a Abs. 3 Satz 1 VRG). Dieser Schwellenwert wird vorliegend nicht erreicht (vgl. vorn, E. 1.3), weshalb die Gerichtskosten auf die Gerichtskasse zu nehmen sind.

E. 4.2

Der unterliegenden Beschwerdeführerin steht keine Parteientschädigung zu (§ 17 Abs. 2 VRG). Der Beschwerdegegner ersucht ebenfalls um eine Parteientschädigung. In der Regel haben öffentlich-rechtliche Anstalten wie der Beschwerdegegner keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung, weil die Erhebung und Beantwortung von Rechtsmitteln zu den angestammten amtlichen Aufgaben gehört (vgl. VGr, 3. Dezember 2020, VB.2020.00275, E. 10.2). Hier liegen keine besonderen Umstände vor, welche die Zusprechung einer Parteientschädigung ausnahmsweise rechtfertigten.

E. 5

Weil der Streitwert weniger als Fr. 15'000.- beträgt, steht die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten gemäss Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) nur offen, wenn sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (Art. 85 Abs. 1 lit. b und Abs. 2 BGG). Ansonsten kann nur subsidiäre Verfassungsbeschwerde gemäss Art. 113 ff. BGG erhoben werden. Werden beide Rechtsmittel ergriffen, hat dies in der gleichen Rechtsschrift zu geschehen (Art. 119 Abs. 1 BGG).

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