

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00343 vom 28. Oktober 2021

ZH Verwaltungsgericht, 2021-10-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2022.00343

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00343 du 28 octobre 2021

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00343 del 28 ottobre 2021

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Forderung aus Ausbildungsvereinbarung | [Die Beschwerdegegnerin kündigte das Anstellungsverhältnis der Beschwerdeführerin wegen mangelnden Vertrauens und forderte gestützt auf eine Ausbildungsvereinbarung einen Teil der von ihr geleisteten Unterstützung zurück.] Die Beschwerdeführerin erstellte einen nicht zutreffenden Leistungsnachweis mit den Logos der Beschwerdegegnerin und liess diesen von einer Mitarbeiterin unterzeichnen. Kurz zuvor hatte die Beschwerdegegnerin ihr gegenüber eine Verwarnung ausgesprochen. Damit lag ein sachlicher Kündigungsgrund vor und die Kündigung erweist sich als verhältnismässig (E. 4). Die Beschwerdegegnerin kann ihren Beitrag an die Ausbildung der Beschwerdeführerin direkt gestützt auf die abgeschlossene Ausbildungsgrundlage zurückfordern. Eine zusätzliche gesetzliche Grundlage ist nicht erforderlich. Da die Beschwerdeführerin begründeten Anlass zur Kündigung gegeben hat, ist sie zur Rückzahlung verpflichtet (E. 5). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2022.00343 Urteil der 4. Kammer vom 25. Mai 2023 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz), Verwaltungsrichterin Tamara Nüssle, Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Gerichtsschreiberin Selina Sigerist. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführerin, gegen Stadt Kloten, vertreten durch den Stadtrat Kloten, dieser vertreten durch RA C, Beschwerdegegnerin, betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Forderung aus Ausbildungsvereinbarung, hat sich ergeben: I. A. A, geboren 1989, war ab dem 15. November 2017 in einem Pflegezentrum der Stadt Kloten tätig. Ab Januar 2018 absolvierte sie parallel zu ihrer Arbeitstätigkeit eine zweijährige Ausbildung. Diesbezüglich schloss sie am 29. März 2018 mit der Stadt Kloten eine Ausbildungsvereinbarung mit Rückforderungsvorbehalt ab. B. Am 18. Februar 2021 sprach die Stadt Kloten gegenüber A eine Verwarnung aus und setzte eine Bewährungsfrist an, nachdem jene zum wiederholten Mal ein am Arbeitsplatz aufgenommenes Bild bzw. Video auf den Sozialen Medien veröffentlicht hatte. C. Am 4. März 2021 unterbreitete A einer Arbeitskollegin ein von ihr erstelltes Dokument und bat sie, dieses zu unterzeichnen. Das Dokument mit dem Briefkopf der Stadt Kloten und des Pflegezentrums sollte unter anderem bestätigen, dass A im Pflegezentrum während 100 Stunden im Rahmen von Lernveranstaltungen Gruppen mit mindestens drei Teilnehmenden ausgebildet habe. A benötigte diese Bestätigung für eine Weiterbildung. In der Folge kündigte die Stadt Kloten das Anstellungsverhältnis von A am 2. Juli 2021 per 31. Oktober 2021 wegen mangelnden Vertrauens. Zudem forderte sie gestützt auf die Ausbildungsvereinbarung einen Betrag von Fr. 18'071.60 zurück. Zur Begründung führte sie aus, A habe im Namen der Stadt Kloten

eigenmächtig einen nicht der Wahrheit entsprechenden Leistungsausweis erstellt. D. Am 30. Juli 2021 ersuchte A den Stadtrat Kloten um Neubeurteilung. Mit Beschluss vom 21. Dezember 2021 bestätigte der Stadtrat die Kündigung und setzte den zurückzuzahlenden Betrag neu auf Fr. 24'128.40 fest. II. Gegen den Beschluss des Stadtrats rekurrierte A an den Bezirksrat Bülach. Dieser wies den Rekurs am 4. Mai 2022 ab (Dispositiv-Ziff. I), erhob keine Verfahrenskosten (Dispositiv-Ziff. II) und sprach keine Parteientschädigungen zu (Dispositiv-Ziff. III). III. Am 7. Juni 2022 erhob A Beschwerde beim Verwaltungsgericht und beantragte die Aufhebung des Rekursentscheids unter Entschädigungsfolge, die Zusprechung einer Entschädigung in Höhe von drei Monatslöhnen sowie die Aufhebung der Rückzahlungsverpflichtung. Der Bezirksrat verzichtete am 7. Juli 2022 auf eine Stellungnahme. Die Stadt Kloten beantragte mit Beschwerdeantwort vom 13. Juli 2022 die Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge. Die Kammer erwägt: 1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide eines Bezirksamtes über Anordnungen einer politischen Gemeinde in personalrechtlichen Angelegenheiten nach §§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) zuständig. Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 1.2 Strittig ist die Rückzahlung eines Betrags in Höhe von Fr. 24'128.40 sowie eine Entschädigung in Höhe von drei Monatslöhnen. A war zuletzt in einem Pensum von ca. 20 % zu einem Stundenlohn von Fr. 38.73 brutto angestellt. Ihr Lohn für drei Monate beträgt rund Fr. 4'200.-. Somit beläuft sich der Streitwert auf rund Fr. 28'000.-. Die Beschwerde ist entsprechend durch die Kammer zu behandeln (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG). 2. 2.1 Das kantonale Recht macht den Gemeinden im Bereich des Personalrechts nur wenige Vorgaben. Nach Art. 47 Abs. 1 der Kantonsverfassung vom 27. Februar 2005 (LS 101) untersteht das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals dem öffentlichen Recht. § 53 Abs. 1 des Gemeindegesetzes vom 20. April 2015 (GG, LS 131.1) wiederholt diese Regelung. Sofern eine Gemeinde keine eigenen Vorschriften erlässt, sind die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts sinngemäss anzuwenden (§ 53 Abs. 2 GG). Die Regelung des Personalrechts fällt demnach in den Kompetenzbereich der Gemeinden, wobei ihnen ein erheblicher Gestaltungsspielraum zukommt. 2.2 Die Beschwerdegegnerin hat von dieser Kompetenz mit Erlass der Verordnung über das Anstellungsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Kloten vom 1. Dezember 2009 (MaVo, Erlass-Nr. 180.11) sowie der Vollzugsbestimmungen zur Verordnung über das Anstellungsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Kloten vom 13. April 2010 (VbMaVo, Erlass-Nr. 180.111) Gebrauch gemacht. Gemäss Art. 16 Abs. 1 und Abs. 3 MaVo kann das Anstellungsverhältnis ab dem zweiten Dienstjahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf Ende eines Monats beendet werden. Die Kündigung durch die Stadt darf dabei nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220) sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus (Art. 18 MaVo). 2.3 Aus dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit ergibt sich, dass die Anstellungsbehörde in der Regel zunächst eine Ermahnung aussprechen muss, bevor sie wegen mangelhafter Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens kündigt (vgl. BGr, 15. Januar 2014, 8C_500/2013, E. 7.5 und 30. Juni 2008, 1C_277/2007, E. 5; VGr, 28. Januar 2022, VB.2021.00479, E. 4.2 und 3. April 2019, VB.2018.00642, E. 5.1). Eine Kündigung ohne Ermahnung ist nur bei schwerwiegenden Mängeln zulässig (VGr, 28. Januar 2022, VB.2021.00479, E. 4.2 und 22. Oktober 2014, VB.2014.00174, E. 4.5 f.). 3. Der streitgegenständlichen Kündigung

liegt folgender Sachverhalt zugrunde: 3.1 Die Beschwerdeführerin war ab dem 15. November 2017 zu 100 % als Fachfrau Gesundheit in einem Pflegezentrum der Beschwerdegegnerin tätig. Ab Januar 2018 absolvierte sie parallel zu ihrer Arbeitstätigkeit die zweijährige Ausbildung zur diplomierten Pflegefachfrau HF. Ab dem 1. November 2019 war sie als diplomierte Pflegefachfrau HF bei der Beschwerdegegnerin angestellt, per 1. November 2020 reduzierte sie ihr Arbeitspensum auf 80 %. 3.2 Ende April 2020 führten die Vorgesetzte und die Leiterin der Pflege mit der Beschwerdeführerin je ein Gespräch, nachdem diese ein am Arbeitsplatz aufgenommenes Foto auf Facebook veröffentlicht hatte. Das Foto zeigte die Beschwerdeführerin, wie sie einer Mitarbeiterin eine Spritze an die Lippen hält, als würde sie einen ästhetischen Eingriff vornehmen. Auf dem Bild ist die Arbeitskleidung des Pflegezentrums zu sehen. Die Vorgesetzte und die Leiterin Pflege wiesen die Beschwerdeführerin darauf hin, dass sie dieses Verhalten als untragbar erachteten, weshalb im Wiederholungsfall personalrechtliche Massnahmen folgen würden. Gemäss einer Aktennotiz vom 15. Februar 2021 veröffentlichte die Beschwerdeführerin am 11. Februar 2021 in ihrem WhatsApp Status ein Video, das sie in Arbeitskleidung beim Kontrollieren der Medikamente zeigte. Im Hintergrund lief laute Musik, die Beschwerdeführerin tanzte und posierte während sie die Medikamente kontrollierte. Aufgenommen wurde das Video von einer der Beschwerdeführerin unterstellten Mitarbeiterin, während die Beschwerdeführerin die Tagesverantwortung innehatte. Die Beschwerdegegnerin sprach aufgrund des Vorfalls gegenüber der Beschwerdeführerin eine Verwarnung aus und setzte eine sechsmonatige Bewährungsfrist an. 3.3 3.3.1 Im Jahr 2021 absolvierte die Beschwerdeführerin eine Weiterbildung bei der D GmbH zum Erwerb eines SVEB-Zertifikats Kursleitung. Dafür benötigte sie einen Nachweis, während einer gewissen Anzahl Stunden Lernveranstaltungen für Gruppen von mindestens drei Personen geleitet zu haben. Am 15. Februar 2021 ersuchte die Beschwerdeführerin die Ausbildungsverantwortliche E um eine Bestätigung, dass sie während 100 Stunden Gruppen von mindestens drei Personen unterrichtet habe. Die Ausbildungsverantwortliche lehnte dies jedoch ab. Stattdessen bestätigte sie der Beschwerdeführerin schriftlich, dass diese während mindestens 50 Stunden Lernenden im 1:1-Setting theoretische Inhalte vermittelt habe. 3.3.2 Am 4. März 2021 wandte sich die Beschwerdeführerin an F, die – wie damals auch die Beschwerdeführerin – als diplomierte Pflegefachfrau HF im Pflegezentrum tätig war. Sie unterbreitete dieser ein selbst erstelltes Dokument, auf dem die Logos der Stadt Kloten und des Pflegezentrums abgebildet waren. Das Dokument sollte im Namen der Beschwerdegegnerin ("wir") bestätigen, dass die Beschwerdeführerin seit 2017 als diplomierte Berufsbildnerin im Pflegezentrum tätig sei und während 100 Stunden Lernveranstaltungen geleitet habe. Dabei habe sie Gruppen mit mindestens drei Teilnehmenden ausgebildet. F unterzeichnete das Dokument, nachdem die Beschwerdeführerin sie dazu aufgefordert hatte, und meldete dies später der Vorgesetzten. Die Vorgesetzte führte daraufhin am 12. März 2021 mit der Beschwerdeführerin ein Gespräch bezüglich des Vorfalls mit dem Dokument. Die Beschwerdeführerin gab an, ihr komme die Funktion als Berufsbildnerin zu. Die LTT-Stunden (Lernbereich Training und Transfer), die sie im Rahmen der Ausbildung zur diplomierten Pflegefachfrau HF habe absolvieren müssen, seien inhaltlich ähnlich, wie die für die Weiterbildung an der D GmbH nachzuweisenden Stunden. F habe sie während ihrer Ausbildung zur diplomierten Pflegefachfrau HF punktuell begleitet. Daher habe sie diese nach der Unterschrift für die zusätzlichen Stunden gefragt. Dies habe ihr auch die Ausbildungsverantwortliche E so geraten. Schliesslich gab die Beschwerdeführerin an, das Dokument bereits an die D GmbH

weitergeleitet zu haben. Sie werde dieses aber innerhalb von fünf Arbeitstagen der Stationsleitung einreichen. 3.3.3 Mit Verfügung vom 23. März 2021 reduzierte die Beschwerdegegnerin das Pensum der Beschwerdeführerin auf deren Wunsch per 1. Juni 2020 auf 20 %. Vom 24. März 2021 bis zum 1. April 2021 sowie vom 17. April 2021 bis zum 31. Mai 2021 war die Beschwerdeführerin krankgeschrieben. Am 11. Mai 2021 stellte die Beschwerdeführerin der Beschwerdegegnerin das von F unterzeichnete Dokument zu. 3.3.4 Am 10. Juni 2021 führten die Leiterin der Pflege sowie die Leiterin des Personaldiensts ein weiteres Gespräch mit der Beschwerdeführerin bezüglich des von F unterzeichneten Dokuments. Die Beschwerdeführerin gab wiederum an, sie habe F um die Unterschrift gebeten, da diese sie während ihrer Ausbildung zur diplomierten Pflegefachfrau HF als Berufsbildnerin begleitet habe. F habe das Schreiben ohne Bedenken unterschrieben, da sie wisse, dass sie, die Beschwerdeführerin, diese Stunden geleistet habe. Weiter gab die Beschwerdeführerin an, sie erachte die Arbeit als Tagesverantwortliche als gleich qualifiziert wie die für die Weiterbildung an der D GmbH benötigten Stunden. Zudem habe sie auch Fachgespräche geführt, die sie ebenfalls dazuzähle. Mit Schreiben vom 14. Juni 2021 teilte die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin mit, dass sie die Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht ziehe. Am 24. Juni 2021 gewährte sie der Beschwerdeführerin das rechtliche Gehör mündlich. Dabei machte die Beschwerdeführerin erneut geltend, sie habe die 100 Stunden tatsächlich geleistet. Namentlich habe sie die ganze Zeit Fachinputs gehalten. 3.3.5 In der Folge kündigte die Beschwerdegegnerin das Arbeitsverhältnis am 2. Juli 2021 unter Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist per 31. Oktober 2021. Gleichtags bestätigte die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin schriftlich, dass sie seit 2017 für die Ausbildung von Studierenden und Lernenden mitverantwortlich sei und während 11 Stunden Gruppen von mindestens drei Personen unterrichtet habe. Zudem habe sie während mindestens 50 Stunden theoretische Inhalte im 1:1-Setting vermittelt.

E. 4.1

Die Beschwerdegegnerin begründete die Kündigung im Wesentlichen damit, dass die Beschwerdeführerin im Namen der Beschwerdegegnerin einen nicht der Wahrheit entsprechenden Leistungsnachweis erstellt und der D GmbH eingereicht habe. Daher mangle es an Vertrauen. Die Beschwerdeführerin sei im Pflegezentrum nicht als Berufsbildnerin tätig gewesen und habe auch keine 100 Stunden Lernveranstaltungen für Gruppen von mindestens drei Personen geleitet.

E. 4.2

Die Beschwerdegegnerin hat die von der Beschwerdeführerin im Rahmen ihrer Ausbildung zur diplomierten Pflegefachfrau HF erfassten LTT-Stunden (Lernstunden Training und Transfer) überprüft. Dabei ist sie zum Schluss gekommen, 10 Stunden und 15 Minuten könnten bei wohlwollender Betrachtung als Leitung von Gruppenveranstaltungen qualifiziert werden. In den Akten findet sich die Auflistung der LTT-Stunden, wobei jeweils der Inhalt bzw. das Thema angegeben ist. Die Beschwerdegegnerin hat bei denjenigen Tätigkeiten einen Vermerk angebracht, die ihrer Ansicht nach als Leitung einer Lernveranstaltung für eine Gruppe qualifiziert werden können. Die diesbezüglichen Angaben der Beschwerdegegnerin sind nachvollziehbar und überzeugend. Entsprechend ist davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin im Rahmen der LTT-Stunden lediglich während rund 10 Stunden Lernveranstaltungen für Gruppen von mindestens drei Personen leitete. Die Aussage der Beschwerdeführerin, sie sei der Ansicht, die angegebenen

100 Stunden geleistet zu haben, ist hingegen nicht glaubhaft. Zunächst gab die Beschwerdeführerin an, die LTT-Stunden seien inhaltlich ähnlich, wie diejenigen, die sie für die D GmbH benötige. Dass die LTT-Stunden jedoch nur zu einem sehr geringen Teil als Lernveranstaltungen für Gruppen von mindestens drei Personen qualifiziert werden können, ergibt sich – wie dargelegt – aus der kommentierten Auflistung der LTT-Stunden. Später gab die Beschwerdeführerin an, sie habe die im Dokument genannten 100 Stunden geleistet, indem sie zahlreiche Fachinputs hielt. Zudem sei ihre Tätigkeit als Tagesverantwortliche mit den für die Weiterbildung erforderlichen Stunden vergleichbar. Diese Aussagen der Beschwerdeführerin wirken nachgeschoben, fallen wenig substantiiert aus und sind inhaltlich nicht überzeugend. Sie sind daher ebenfalls unglaubhaft. Die Ausbildungsverantwortliche hatte sich zuvor denn auch ausdrücklich geweigert, der Beschwerdeführerin eine entsprechende Bestätigung auszustellen. Indem die Beschwerdeführerin sich in der Folge dennoch von einer Arbeitskollegin auf einem selbst erstellten, offiziell wirkenden Dokument mit den Logos der Stadt Kloten und des Pflegezentrums eine entsprechende Leistung bestätigen liess, verletzte sie die Treuepflicht in erheblicher Weise. Dies tat sie weniger als zwei Wochen, nachdem die Beschwerdegegnerin eine einschlägige Verwarnung ausgesprochen hatte. Objektiv betrachtet vermag dieses Verhalten der Beschwerdeführerin einen Vertrauensverlust seitens der Beschwerdegegnerin zu begründen. Dies gilt unabhängig davon, ob und wie die Beschwerdeführerin Druck auf F ausgeübt hat. Auch ob zwischen der Beschwerdeführerin und F ein Konflikt bestand, ist nicht relevant.

E. 4.3

Die Beschwerdeführerin war zum Kündigungszeitpunkt erst seit rund 3½ Jahren bei der Beschwerdegegnerin angestellt und war – nach einer früheren Ermahnung – nur zwei Wochen vor dem strittigen Vorfall wegen einer Pflichtverletzung formell verwarnt worden. Vor diesem Hintergrund erweist sich die Kündigung als verhältnismässig. Nach dem Gesagten lag für die Kündigung ein sachlicher Grund vor und erfolgte diese rechtmässig.

E. 5.1

Am 29. März 2018 schloss die Beschwerdegegnerin mit der Beschwerdeführerin eine Ausbildungsvereinbarung für den berufsbegleitenden Bildungsgang Pflege HF ab. Darin gewährte die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin eine Zeitgutschrift von 177 Tagen. Dies entspricht der Anzahl Schultage, die die Beschwerdeführerin zu absolvieren hatte. Somit war es der Beschwerdeführerin möglich, während der Ausbildung den vollen Lohn zu beziehen. Diese erklärte sich im Gegenzug mit einer dreijährigen Rückzahlungsverpflichtung einverstanden. Diesbezüglich verwies die Vereinbarung auf das Personalentwicklungskonzept der Stadt Kloten vom 22. Dezember 2010. Bezüglich der Dauer der Rückzahlungsverpflichtung und der Höhe des zurückzuzahlenden Betrags vereinbarten die Parteien: "Die Rückzahlungsverpflichtung beginnt nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung zu laufen (voraussichtlich 2020) und der rückzahlbare Betrag von Fr. 54'214.80 verringert sich danach um 1/36 pro Monat." Weiter vereinbarten sie, dass die Beschwerdeführerin auch dann zur Rückzahlung verpflichtet ist, wenn sie die Weiterbildung abbricht oder die Stadt Kloten vor Abschluss der Ausbildung verlässt. Dabei handelt es sich um eine zusätzliche Regelung, die vorliegend nicht einschlägig ist.

E. 5.2

Die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt gemäss Art. 5 Abs. 1 VbMaVo im Interesse der Verwaltung und wird gefördert. Gemäss Art. 5 Abs. 3 VbMaVo erlässt die Geschäftsleitung diesbezüglich Richtlinien. Die Geschäftsleitung der Stadt Kloten erliess dementsprechend am 22. Dezember 2010 ein Personalentwicklungskonzept. Dieses sieht unter Ziff. 4.4 Rückzahlungsverpflichtungen für Beteiligungen der Stadt Kloten an Aus- und Weiterbildungskosten vor, namentlich für Schulkosten und Zeitgutschriften (Ziff. 4.4 Personalentwicklungskonzept). Für Kosten ab Fr. 8'000.- schreibt das Personalentwicklungskonzept eine dreijährige pro rata temporis Rückzahlungsverpflichtung vor (Ziff. 4.4 Personalentwicklungskonzept).

E. 5.3

Die von der Beschwerdegegnerin und der Beschwerdeführerin abgeschlossene Ausbildungsvereinbarung ist ein verwaltungsrechtlicher Vertrag, der die Einzelheiten der von der Beschwerdeführerin während der Arbeitszeit absolvierten Ausbildung regelt. Ein verwaltungsrechtlicher Vertrag ist zulässig, wenn das Gesetz dafür Raum lässt bzw. ihn nicht ausdrücklich ausschliesst und die Vertragsform zum Erreichen des Gesetzeszwecks geeigneter als eine Verfügung erscheint (Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. A., Zürich etc. 2020, Rz. 1309 ff.; VGr, 5. Dezember 2018, VB.2018.00368, E. 4.1). Weder die MaVo noch die VbMaVo verbieten den Abschluss einer Ausbildungsvereinbarung mit einer Rückzahlungsverpflichtung. Im Gegenteil sieht das Personalentwicklungskonzept ausdrücklich vor, dass die Beschwerdegegnerin Zeitgutschriften für Aus- und Weiterbildungen gewähren kann, wobei ab einem gewissen Betrag eine Rückzahlungsverpflichtung vorzusehen ist. Die rechtlichen Grundlagen schliessen demnach den Abschluss eines verwaltungsrechtlichen Vertrags nicht aus und lassen Raum dafür. Zudem ist davon auszugehen, dass von beiden Vertragsparteien ein Interesse an einer längerdauernden gegenseitigen Bindung bestand. Die Ausbildungsvereinbarung erlaubte es der Beschwerdeführerin, ihre Ausbildung berufsbegleitend zu absolvieren und dabei den vollen Lohn zu beziehen. Die Beschwerdegegnerin konnte ihrerseits vom Wissen und den Fähigkeiten profitieren, die sich die Beschwerdeführerin in der Ausbildung aneignete. Sie hätte die Beschwerdeführerin mittels Verfügung aber nicht zwingen können, sich zur diplomierten Pflegefachfrau HF ausbilden zu lassen. Die Beschwerdegegnerin kann die geleistete Unterstützung daher direkt gestützt auf die abgeschlossene Ausbildungsvereinbarung zurückfordern. Eine zusätzliche gesetzliche Grundlage ist entgegen der Beschwerdeführerin nicht erforderlich (vgl. Häfelin /Müller/Uhlmann, Rz. 1309 ff.; VGr, 26. Februar 2013, VB.2012.00536, E. 2.2 [nicht publiziert] und 10. Mai 2005, PB.2004.00086, E. 3.2 [nicht publiziert]).

E. 5.4

Weder die Vereinbarung noch das Personalentwicklungskonzept regeln explizit, unter welchen Voraussetzungen die Rückzahlungsverpflichtung zum Tragen kommt. Aus dem Gebot von Treu und Glauben ergibt sich, dass keine Rückzahlung verlangt werden darf, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kündigt, ohne dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer dazu berechtigten Anlass gegeben hat. Wenn die Beschwerdegegnerin grundlos gekündigt hätte, dürfte sie folglich keine Rückzahlung verlangen. Wird das Arbeitsverhältnis aus Gründen aufgelöst, die bei der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer liegen, ist eine Rückforderung zulässig. Dabei kann es nicht darauf ankommen, welche Partei die Kündigung ausspricht. Andernfalls hätte die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Möglichkeit, durch Fehlverhalten die Kündigung des

Arbeitsverhältnisses seitens der Anstellungsbehörde zu provozieren, und so die Rückzahlungspflicht zu umgehen. Auch die Auslegung der getroffenen Vereinbarung sowie des Personalentwicklungskonzepts ergibt nicht, dass die Rückzahlungspflicht nur im Fall einer von der Beschwerdeführerin ausgesprochenen Kündigung bestehen soll. Hinweise auf eine entsprechende Einschränkung der Rückzahlungspflicht bestehen keine. Da die Beschwerdeführerin vorliegend den Vertrauensverlust verursacht hat, hat sie berechtigten Anlass zur Kündigung gegeben. Somit ist sie zur Rückzahlung der Zeitgutschrift verpflichtet. Dabei ist die Zeitgutschrift ab dem Zeitpunkt des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung um 1/36 pro Monat zu reduzieren.

E. 6

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 7

Der Streitwert beträgt weniger als Fr. 30'000.-, sodass die Gerichtskosten auf die Gerichtskasse zu nehmen sind (§ 65a Abs. 3 VRG). Mangels überwiegenden Obsiegens ist der Beschwerdeführerin keine Parteientschädigung zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 VRG). Der in ihrem amtlichen Wirkungskreis tätigen Beschwerdegegnerin steht praxisgemäss ebenfalls keine Parteientschädigung zu (VGr, 28. Oktober 2021, VB.2021.00569, E. 7.2 mit Hinweisen; Kaspar Plüss in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014, § 17 N. 51).

E. 8

Weil der Streitwert Fr. 15'000.- übersteigt, ist als Rechtsmittel die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) gegeben (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).

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