

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00691 vom 20. April 2023

ZH Verwaltungsgericht, 2023-04-20, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_VB.2022.00691](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2022.00691)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00691 du 20 avril 2023

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00691 del 20 aprile 2023

## Regeste

Kündigung Anstellungsverhältnis | [Der Beschwerdeführerin (geboren 1961) wurde ab April 2020 ärztlich eine vollständige Arbeitsunfähigkeit bescheinigt; nach Beendigung der Lohnfortzahlung Anfang 2021 ersuchte sie um (vorzeitige) Entlassung altershalber, was die Beschwerdegegnerin ablehnte und der Beschwerdeführerin stattdessen ordentlich kündigte wegen Nichterbringens der Arbeitsleistung.] Es wäre an der Beschwerdegegnerin gelegen, die sich aus den von der Beschwerdeführerin fortlaufend eingereichten Arztzeugnissen ergebende Vermutung der Arbeitsunfähigkeit umzustossen, was sie nicht tat. Damit lässt sich die Auflösung des Anstellungsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin nicht mit deren angeblicher Arbeitsverweigerung begründen (E. 4.3 f.). Die sachlich nicht gerechtfertigte Kündigung lässt sich schon deshalb nicht in eine Entlassung altershalber umdeuten, weil das anwendbare kommunale Recht den Beendigungsgrund der vorzeitigen Entlassung altershalber nicht kennt und diesbezüglich auch nicht lückenhaft erscheint (E. 5.1). Zusprechung einer Entschädigung von Amtes wegen (E. 5.2 f.). Rückweisung der Angelegenheit an den Stadtrat Kloten zur Festsetzung der Abfindungshöhe (E. 6). Teilweise Gutheissung und Rückweisung im Abfindungspunkt.

## Erwägungen

### E. 4

Abteilung VB.2022.00691 Urteil der 4. Kammer vom 20. April 2023 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz), Verwaltungsrichterin Tamara Nüssle, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiberin Sonja Güntert. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführerin, gegen Stadt Kloten, vertreten durch den Stadtrat Kloten, dieser vertreten durch RA C, Beschwerdegegnerin, betreffend Kündigung Anstellungsverhältnis, hat sich ergeben: I. A (geboren 1961) war ab dem 1. Januar 2012 bei der Stadt Kloten tätig. Ab dem 24. April 2020 wurde ihr ärztlich eine vollständige Arbeitsunfähigkeit bescheinigt. Mit Verfügung vom 14. Juli 2021 lehnte der Leiter des betroffenen Fachbereichs der Stadt Kloten ein Gesuch von A um (vorzeitige) Entlassung altershalber ab und setzte dieser gleichzeitig Frist, um zur Absicht, das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung aufzulösen, schriftlich Stellung zu nehmen. Am 10. August 2021 verfügte er die Auflösung des Anstellungsverhältnisses mit A wegen deren "effektiv schuldhaften" Verhaltens per Ende November 2021. In beiden Fällen verlangte A innert Frist eine Neubeurteilung durch den Stadtrat Kloten. Dieser vereinigte die Verfahren mit Beschluss vom 9. November 2021 (Dispositiv-Ziff. 1), wies das Rechtsbegehren von A ab (Dispositiv-Ziff. 2+3) und sprach ihr keine Parteientschädigung zu (Dispositiv-Ziff. 4). II. Dagegen liess A beim Bezirksrat Bülach rekurrieren, der das Rechtsmittel mit Beschluss vom 12. Oktober 2022 abwies (Dispositiv-Ziff. I), auf die Erhebung von Verfahrenskosten

verzichtete (Dispositiv-Ziff. II) und in Dispositiv-Ziff. III keine Parteientschädigungen zusprach. III. Am 14. November 2022 liess A Beschwerde beim Verwaltungsgericht erheben und beantragen, unter Entschädigungsfolge seien der Beschluss des Bezirksrats Bülach vom 12. Oktober 2022, der Beschluss des Stadtrats Kloten vom 9. November 2021 und die Verfügungen der Stadt Kloten vom 10. August und vom 14. Juli 2021 aufzuheben und sei die Stadt Kloten zu verpflichten, die Auflösung ihrer Anstellung als Entlassung altershalber nach § 24b des (kantonalen) Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) zu verfügen und der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich (BVK) im Sinn von Art. 8 Abs. 3 des (hier massgeblichen) Vorsorgereglements der BVK vom 30. Juni 2020 (Vorsorgereglement [aufgehoben per 1. Januar 2022]) zu melden sowie ihr eine Abfindung in Höhe von acht Monatslöhnen nebst Zins zu 5 % seit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu bezahlen. Der Bezirksrat Bülach verzichtete am 23. November 2022 auf Vernehmlassung. Die Stadt Kloten schloss mit Beschwerdeantwort vom 30. Dezember 2022 auf Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge. Hierzu äusserte sich A am 6. Februar 2023. Am 8. März 2023 liess die Stadt Kloten nochmals Stellung beziehen. Die Kammer erwägt: 1. Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide eines Bezirksrats über Anordnungen einer politischen Gemeinde in personalrechtlichen Angelegenheiten zuständig (§§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG, LS 175.2]). Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 2. Wird eine arbeitnehmende Person im Sinn von Art. 8 Vorsorgereglement vorzeitig altershalber entlassen, kommt ihr ein Anspruch auf eine lebenslängliche Altersrente zu (Art. 29 Abs. 1 Vorsorgereglement). Die Höhe der Altersrente ergibt sich aus dem im Zeitpunkt der Pensionierung vorhandenen Sparguthaben inklusive aller bis zum Erreichen des 65. Altersjahrs fehlenden Sparbeiträge (ohne Zins); letztere werden auf der Basis des letzten versicherten Lohns berechnet (Art. 34 Vorsorgereglement) und von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber der entlassenen Person finanziert (vgl. § 6b lit. c PG; Weisung des Regierungsrats vom 11. Dezember 2013 zum Gesetz über die Nachführung des Personalrechts im Hinblick auf die Verselbständigung der Versicherungskasse für das Staatspersonal, KR-Nr. 5049/2013, S. 14; ferner VGr, 2. Februar 2022, VB.2021.00252, E. 2 – 24. Juni 2020, VB.2019.00342, E. 1.2.3 – 21. Januar 2018, VB.2018.00290, E. 3.1). Im Fall der Beschwerdeführerin beliefen sich die von der Arbeitgeberin zu finanzierenden Sparbeiträge dabei auf rund Fr. 100'000.-. Zusätzlich verlangt die Beschwerdeführerin eine Abfindung von acht Monatslöhnen. Damit beträgt der Streitwert insgesamt rund Fr. 155'000.-, weshalb die Angelegenheit in die Zuständigkeit der Kammer fällt (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG). 3. 3.1 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. Daneben sieht § 53 Abs. 2 GG vor, dass die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts sinngemäss anzuwenden sind, sofern eine Gemeinde keine eigenen Vorschriften erlässt. Die Regelung des Personalrechts fällt demnach in den Kompetenzbereich der Gemeinden, wobei ihnen ein erheblicher Gestaltungsspielraum zukommt. 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. 3.2 Gemäss Art. 16 Abs. 1 und Abs. 3 MaVo kann das Anstellungsverhältnis ab dem zweiten Dienstjahr jeweils 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). Unter dem Titel "Beendigung altershalber und infolge Invalidität" sieht Art. 22 MaVo weiter vor, dass das Arbeitsverhältnis auf das Ende des Monats endet, in welchem das ordentliche AHV-Rententalter erreicht wird oder eine "Voll-Invalidität" eintritt. Art. 12 f. VbMaVo enthalten konkretisierende Bestimmungen dazu bzw. zum (vorzeitigen) "Altersrücktritt" und zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses invaliditätshalber.

#### **E. 4.1**

Die Beschwerdegegnerin begründet die Auflösung des Anstellungsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin damit, dass diese spätestens seit dem 1. März 2021 die Arbeit verweigert habe, weshalb sie berechtigt gewesen sei, das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung (Art. 16 MaVo) aufzulösen. So habe die Beschwerdeführerin ihre angestammte Tätigkeit für die Stadt nach dem 24. April 2020 nie mehr aufgenommen, obschon eine vertrauensärztliche Untersuchung im Oktober 2020 ergeben habe, dass ihr dies nach vier bis sechs Monaten wieder möglich sein sollte, und sie wiederholt zur Arbeitsaufnahme per 1. März 2021 aufgefordert worden sei. Dem hält die Beschwerdeführerin entgegen, sie sei von der Beschwerdegegnerin mehrfach zu Unrecht degradiert worden und aus diesem Grund ab dem 24. April 2020 arbeitsunfähig gewesen. Es liege mithin keine Arbeitsverweigerung ihrerseits vor, sondern es sei ihr schlicht nicht zumutbar gewesen, an ihren angestammten Arbeitsplatz zurückzukehren. Nach dem Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht am 23. April 2021 habe die Beschwerdegegnerin denn auch nichts unternommen bzw. sie nicht mehr zum Erscheinen aufgefordert, sondern das Arbeitsverhältnis einfach ohne Lohnzahlung weiterlaufen lassen. Erst nachdem sie einen Antrag auf (vorzeitige) Entlassung altershalber gestellt habe, sei die Beschwerdegegnerin tätig geworden und habe sie unter Berufung auf ein angebliches Verschulden entlassen.

#### **E. 4.2**

Aus den Akten ergibt sich hierzu, dass die Beschwerdeführerin ab dem 1. Januar 2012 für die Beschwerdegegnerin tätig war. Ab dem 1. Januar 2013 war sie Dienstleiterin, bis der zuständige Bereichsleiter am 18. November 2019 verfügte, dass sie ab dem 1. März 2020 nur noch als Fachverantwortliche weiterbeschäftigt werde. Am 22. April 2020 nahm die Beschwerdeführerin vor dem Hintergrund dieses Funktionswechsels an einem Gespräch mit dem Bereichsleiter, der (neuen) Dienstleiterin und einer weiteren, ihr bisher gleichgeordneten Kollegin teil, in dessen Rahmen über die Reorganisation des Fachbereichs gesprochen und der Beschwerdeführerin mitgeteilt wurde, dass die letztgenannte Kollegin neu die Leitung des Fachbereichs übernehmen und die Beschwerdeführerin (nur noch) als Fachmitarbeiterin tätig sein werde. Ab dem 24. April 2020 war die Beschwerdeführerin darauf ärztlich krankgeschrieben. Am 25. August 2020 erteilte die Beschwerdegegnerin der BVK den Auftrag, die Beschwerdeführerin vertrauensärztlich untersuchen zu lassen. Am 17. September 2020 fand die betreffende Untersuchung durch einen Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie statt. Gemäss dem hierzu erstellten Gutachten vom 5. Oktober 2020 litt die Beschwerdeführerin an einer leichten depressiven Episode bei

weiterhin anhaltendem Arbeitsplatzkonflikt. "Nach Beilegung des Rechtsstreits" könne die Beschwerdeführerin aus psychiatrischer Sicht wieder eine Tätigkeit im angestammten Bereich aufnehmen, wobei der Eintritt stufenweise erfolgen sollte, beginnend mit 50 %. "Bei einer Fortsetzung des Rechtsstreits" sei die psychische Stabilität der Beschwerdeführerin dagegen aktuell noch nachvollziehbar beeinträchtigt. Aufmerksamkeitsleistungen und interpersonelle Fähigkeiten seien unter diesen Bedingungen beeinträchtigt und arbeitsbezogen limitierend. Rein medizinisch-theoretisch sollte jedoch innerhalb von vier bis sechs Wochen bei konsequenter Psychotherapie dieser Punkt soweit bearbeitbar sein, dass er einer Wiedereingliederung nicht mehr im Weg stehe. Effizienter wäre eine rasche Beendigung des "Rechtsstreits". Rein aus vertrauensärztlicher Sicht sei mithin "eine rasche Beilegung des Rechtsstreits vordringlich". Anschliessend sei rein medizinisch-theoretisch eine rasche Rückkehr zu einer vollen Arbeitsfähigkeit überwiegend wahrscheinlich zu erwarten. Entsprechend teilte die BVK der Beschwerdegegnerin mit Schreiben vom 7. Oktober 2020 mit, dass die Beschwerdeführerin aktuell zu 100 % arbeitsunfähig sei, ihre angestammte Tätigkeit jedoch innert vier bis sechs Monaten wieder aufnehmen könne. Der Wiedereinstieg sollte stufenweise erfolgen, beginnend mit einem Pensum von 50 %. Insofern bestehe keine Berufsinvalidität, womit "Invalidenleistungen der BVK entfallen". Mit Schreiben vom 11. Januar 2021 forderte die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin auf, die Arbeit per Montag, den 1. März 2021, 7.00 Uhr wieder aufzunehmen, und zwar zunächst mit einem Pensum von 50 %. Am 9. Februar 2021 teilte die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin ergänzend mit, sie habe sich am 17. Februar 2021, 10.00 Uhr im Büro der Leiterin Personalwesen einzufinden für ein Gespräch betreffend die Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit. Hierauf liess die Beschwerdeführerin am 15. Februar 2021 entgegen, ihr sei eine Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht zumutbar, weil – was sich aus dem beiliegenden Arztzeugnis vom 29. Januar 2021 ergebe – diesfalls eine Retraumatisierung und eine weitere psychische Schädigung drohten. In zwei Aktennotizen der Leiterin Personalwesen der Beschwerdegegnerin vom 17. Februar und vom 1. März 2021 findet sich in der Folge festgehalten, dass die Beschwerdeführerin nicht zur Besprechung ihrer Wiedereingliederung bzw. zur Arbeit erschienen sei. Per 23. April 2021 stellte die Beschwerdegegnerin die Lohnfortzahlung an die Beschwerdeführerin ein, wobei ihr bereits ab 1. April 2021 nur noch 50 % des bisherigen Lohns ausbezahlt worden waren. Dies veranlasste die Beschwerdeführerin dazu, der Beschwerdegegnerin am 7. Juni 2021 ein Gesuch um Entlassung altershalber zu stellen, da es nicht der Absicht des Gesetzgebers entsprechen könne, einen Mitarbeitenden, dessen Lohnfortzahlungsanspruch erloschen sei, ohne Lohn weiter im Anstellungsverhältnis zu behalten und keine Kündigung altershalber auszusprechen mit dem einzigen Zweck, die Entstehung der mit der Kündigung zusammenhängenden Ansprüche zu vereiteln. Im Anschluss ergingen die das vorliegende Verfahren auslösenden Anordnungen.

#### **E. 4.3**

Aus dem Vorstehenden erhellt, dass die Beschwerdeführerin nicht einfach unentschuldig vom Arbeitsplatz fernblieb. Auf die Anfang des Jahres 2021 geäusserte Aufforderung der Beschwerdegegnerin, per 1. März 2021 wieder zur Arbeit zu erscheinen, reagierte die Beschwerdeführerin vielmehr umgehend im Sinn von Art. 54 Abs. 1 MaVo, indem sie über ihren Anwalt erklären liess, ihr könne die Rückkehr an den angestammten Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen nicht zugemutet werden, und dies mittels eines aktuellen ärztlichen Berichts und – fortlaufend eingereichten – Arztzeugnissen des sie seit Juni 2020

behandelnden Facharztes für Psychiatrie und Psychotherapie belegte. Zwar kommt einem ärztlichen Zeugnis kein absoluter Beweiswert zu. Hier bestehen jedoch keine Anhaltspunkte dafür, dass der Arzt der Beschwerdeführerin wahrheitswidrige Angaben zu deren Arbeits(un)fähigkeit gemacht hätte, zumal der Vertrauensarzt der BVK seinen früheren Befund im Oktober 2020 bestätigt und selbst lediglich die mit Unsicherheiten behaftete Prognose abgegeben hatte, dass es der Beschwerdeführerin bei konsequenter Therapie "[r]ein medizinisch-theoretisch" möglich sein sollte, innert vier bis sechs Monaten wieder an den angestammten Arbeitsort zurückzukehren. Es wäre demzufolge an der Beschwerdegegnerin gelegen, die sich aus den eingereichten Arztzeugnissen ergebende Vermutung der vollständigen – nicht nur arbeitsplatzbezogenen – Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin umzustossen, etwa mittels einer erneuten vertrauensärztlichen Untersuchung der Genannten. Der blosser Hinweis auf ein am 5. Februar 2021 zwischen der Beschwerdeführerin und der Leiterin des Personaldiensts der Beschwerdegegnerin geführtes Telefonat, bei dessen Gelegenheit sich die Beschwerdeführerin mit anderen Personen in einem "Raum mit guter Stimmung" aufgehalten und selbst fröhlich geklungen haben soll, genügt hierfür nicht.

#### **E. 4.4**

Damit ist mit der Vorinstanz davon auszugehen, dass die Beschwerdegegnerin die Auflösung des Anstellungsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin nicht mit deren behaupteter Arbeitsverweigerung begründen konnte bzw. kann. Nicht folgen lässt sich der Vorinstanz dagegen insofern, als sie im Weiteren argumentiert, die strittige Kündigung lasse sich stattdessen mit dem mangelhaften Verhalten der Beschwerdeführerin begründen. Nicht nur beruft sich die Beschwerdegegnerin selbst nicht auf diesen Kündigungsgrund, sondern den Akten lässt sich auch entnehmen, dass sie der Beschwerdeführerin wegen ihres Verhaltens im Juni 2020 noch ausdrücklich eine Bewährungsmöglichkeit gewährt hatte. Da die Beschwerdeführerin wegen ihrer langdauernden Arbeitsunfähigkeit von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch (mehr) machen konnte bzw. – wie die Beschwerdegegnerin sagt – seit April 2020 effektiv nie mehr für sie tätig war, lässt sich das – für die Einräumung der Bewährungsfrist ursächliche – Verhalten der Beschwerdeführerin nicht als Kündigungsgrund anführen.

#### **E. 5.1**

Erweist sich eine Kündigung als sachlich nicht gerechtfertigt, richten sich die Rechtsfolgen grundsätzlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung (vgl. Art. 18 MaVo). Umstritten und bislang vom Verwaltungsgericht nicht geklärt ist die Frage, ob eine sachlich unbegründete Kündigung allenfalls auch in eine (ebenfalls sachlich unbegründete) Entlassung altershalber umgedeutet werden kann bzw. umgedeutet werden muss, wenn die weiteren Voraussetzungen hierfür gegeben sind. Hier fällt eine solche Umdeutung jedoch schon deshalb ausser Betracht, weil das anwendbare kommunale Recht den Beendigungsgrund der vorzeitigen Entlassung altershalber – im Gegensatz etwa zum Altersrücktritt (vgl. Art. 12 VbMaVo) – nicht kennt und diesbezüglich auch nicht lückenhaft erscheint. Subsidiär auf das kantonale Recht verwiesen wird nur in Bezug auf die Anstellungsverhältnisse von Lehrpersonen (Art. 1 Abs. 2 MaVo), den Anspruch der Mitarbeitenden bei Mutterschaft (Art. 53 Abs. 1 MaVo), die Lohnfortzahlung bei Berufsunfall und Berufskrankheit (Art. 54 Abs. 4 MaVo), die Leistungen im Todesfall (Art. 55 MaVo), den Militär-, Schutz- und Zivildienst von Mitarbeitenden (Art. 56 MaVo) sowie den Datenschutz (Art. 57 MaVo). Ansonsten, das heisst für den Fall, dass die

Verordnung oder die Vollziehungsbestimmungen nichts Abweichendes regeln, bestimmt Art. 66 MaVo explizit, dass sinngemäss die Bestimmungen des Obligationenrechts gelten. Letzteres kennt die (vorzeitige) Entlassung altershalber nicht. Entgegen der Beschwerdeführerin und der Vorinstanz kann erstere auch nicht direkt aus dem Vorsorgereglement der BVK (in Verbindung mit § 24b PG) einen Anspruch auf Entlassung altershalber ableiten (Art. 8 Vorsorgereglement). Die Voraussetzungen für die vorzeitige Entlassung altershalber einer beim Kanton Zürich oder bei einem anderen der BVK angeschlossenen Gemeinwesen beschäftigten Person beurteilen sich ausschliesslich nach dem im Einzelfall anwendbaren Personalrecht; lediglich die vorsorgerechtlichen Auswirkungen sind dem Vorsorgereglement der BVK zu entnehmen. Bei der Entlassung altershalber handelt es sich um ein personalrechtliches Rechtsinstitut mit Reflexwirkung auf das vorsorgerechtliche Verhältnis (zum Ganzen VGr, 2. Februar 2022, VB.2021.00252, E. 4.5 f.). Fehlt – wie hier – eine ausdrückliche oder sinngemässe Bestimmung zum Beendigungsgrund der Entlassung altershalber im anwendbaren Personalrecht und verweist dieses in diesem Zusammenhang auch nicht auf die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts, besteht kein Anspruch auf eine (vorzeitige) Entlassung altershalber.

### **E. 5.2**

Daraus ergibt sich, dass dem Antrag der Beschwerdeführerin, die Beschwerdegegnerin sei zu verpflichten, die Auflösung ihrer Anstellung als Entlassung altershalber nach § 24b PG zu verfügen, nicht entsprochen werden kann. Der Beschwerdeführerin ist indessen eine Entschädigung gemäss Art. 336a Abs. 2 OR zuzusprechen. Zwar wird eine solche nicht ausdrücklich beantragt, die Beschwerdeführerin verlangt aber immerhin die Aufhebung ihrer Kündigung und das Verwaltungsgericht ist nach § 63 Abs. 3 in Verbindung mit § 27a Abs. 1 VRG verpflichtet, von Amtes wegen die Entschädigung festzusetzen, die das Gemeinwesen zu entrichten hat, wenn es eine Kündigung für nicht gerechtfertigt hält.

### **E. 5.3**

Nach Art. 336a 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 zum diesbezüglichen richterlichen Ermessen Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 336a N. 3 f.). Im Rahmen der ermessensweisen Festsetzung der Höhe der Entschädigung ist dabei zu berücksichtigen, dass diese sowohl eine pönale Komponente als auch eine Wiedergutmachungsfunktion beinhaltet, weshalb es zum einen der Schwere der Verfehlung der arbeitgebenden Person und der Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit der arbeitnehmenden Person Rechnung zu tragen gilt und zum anderen den wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung für letztere (zum Ganzen VGr, 21. September 2022, VB.2022.00120, E. 5.1 mit Hinweis). Die Beschwerdeführerin war im Kündigungszeitpunkt sechzigjährig und seit mehr als neun Jahren im Dienst der Beschwerdegegnerin. Ihre Kündigung erfolgte sodann – wie aufgezeigt – ohne sachlichen Grund während ihrer krankheitsbedingten Abwesenheit. Allerdings hatte die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin zuvor ein Jahr lang Lohnfortzahlung gewährt und hätte deren Anstellungsverhältnis demgemäss infolge langandauernder Krankheit aufgelöst werden können, wenn die Beschwerdegegnerin mit der Beschwerdeführerin davon ausgegangen wäre, dass nicht mehr mit ihrer (baldigen) Rückkehr an ihren angestammten Arbeitsplatz zu rechnen sei. Angesichts der gesamten Umstände ist der Beschwerdeführerin eine Entschädigung von vier Monatslöhnen zuzusprechen.

Massgebend ist der zuletzt bezogene Bruttomonatslohn, zu dem anteilmässig auch die regelmässig ausgerichteten Zulagen hinzuzurechnen sind (VGr, 8. Juli 2002, PB.2002.00008, E. 3b/bb). Auf dieser Entschädigung sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (VGr, 18. März 2009, PB.2008.00041, E. 5).

#### **E. 6.1**

Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Anstellungsverhältnis auf Veranlassung der Beschwerdegegnerin ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung von höchstens 12 Monatslöhnen (Art. 23 Abs. 1 MaVo). Die Abfindung wird durch den Stadtrat und beim Lehrpersonal durch die Schulpflege festgelegt. Bei der Festsetzung der Abfindung orientiert sich die zuständige Behörde an der Dauer der Beschäftigung, den persönlichen Verhältnissen und der Lage auf dem Arbeitsmarkt (Art. 23 Abs. 2 MaVo).

#### **E. 6.2**

Weil die Kündigung der Beschwerdeführerin grundlos erfolgte, ist sie als unverschuldet zu qualifizieren. Die Genannte erfüllt zudem auch das Erfordernis betreffend die Anzahl Dienstjahre, sodass ihr grundsätzlich eine Abfindung im Rahmen von 1 bis 12 Monatslöhnen zusteht. Da der Beschwerdegegnerin bei der konkreten Festlegung der Abfindung insofern ein grosses Ermessen zukommt und sie sich dazu im vorliegenden Verfahren nicht näher äusserte, ist die Sache in diesem Punkt an den Stadtrat Kloten zurückzuweisen.

#### **E. 7**

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen. Dispositiv-Ziff. I des Rekursentscheids vom 12. Oktober 2022 ist aufzuheben. Im Abfindungspunkt ist die Angelegenheit an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen. Letztere ist zudem zu verpflichten, der Beschwerdeführerin eine Entschädigung von vier Monatslöhnen zu bezahlen. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

#### **E. 8**

Weil der Streitwert mehr als Fr. 30'000.- beträgt, sind Kosten aufzuerlegen (§ 65a Abs. 3 Satz 1 VRG). Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten der Beschwerdegegnerin und der Beschwerdeführerin je zur Hälfte aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Mangels überwiegenden Obsiegens ist der Beschwerdeführerin weder im Rekurs- noch im Beschwerdeverfahren eine Parteientschädigung zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 VRG). Der in ihrem amtlichen Wirkungskreis tätigen Beschwerdegegnerin steht praxismässig 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. 9**

Weil der Streitwert mehr als Fr. 15'000.- beträgt, ist als Rechtsmittel auf die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) zu verweisen (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG). Letztinstanzliche kantonale Rückweisungsentscheide sind als Zwischenentscheide im Sinn von Art. 93 BGG zu qualifizieren (BGE 138 I 143 E. 1.2, 133 V 477 E. 4.2). Sie sind daher vor Bundesgericht nur direkt anfechtbar, wenn sie einen nicht wiedergutzumachenden

Nachteil bewirken können (lit. a) oder wenn die Gutheissung der Beschwerde sofort einen Endentscheid herbeiführen und damit einen bedeutenden Aufwand an Zeit oder Kosten für ein weitläufiges Beweisverfahren ersparen würde (lit. b).

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