

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00754 vom 28. Oktober 2021

ZH Verwaltungsgericht, 2021-10-28, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_VB.2022.00754](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2022.00754)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00754 du 28 octobre 2021

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00754 del 28 ottobre 2021

## Regeste

Abfindung und Entlassung altershalber | [Die Beschwerdeführerin (geboren 1962) war ab dem 1. August 2013 als pädagogische Hortmitarbeiterin bei der Beschwerdegegnerin tätig; ab dem 2. Juni 2020 wurde ihr ärztlich eine vollständige arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit bescheinigt. Nach Einstellung der ordentlichen Lohnfortzahlung ersuchte sie die Beschwerdegegnerin um Entlassung altershalber und Ausrichtung einer Abfindung.] Offengelassen, ob die Arbeitgeberin bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit zur Entlassung altershalber verpflichtet ist (E. 5.2). Die behauptete (arbeitsplatzbezogene) Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin ist nicht belegt (E. 5.3 f.). Für einen Konflikt mit dem Vorgesetzten gibt es keine Anzeichen und die differenzierte Rückmeldung des Vorgesetzten zur Arbeitsleistung und zum Verhalten der Beschwerdeführerin ist objektiv nicht geeignet, eine Unzumutbarkeit der Wiederaufnahme der Arbeit zu begründen (E. 5.5). Damit kommt der Beschwerdeführerin von vornherein kein Anspruch auf Entlassung altershalber und/oder Ausrichtung einer Abfindung zu (E. 5.6). Abweisung.

## Erwägungen

### E. 4

Abteilung VB.2022.00754 Urteil der 4. Kammer vom 22. Juni 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 Primarschulgemeinde C, vertreten durch RA D, Beschwerdegegnerin, betreffend Abfindung und Entlassung altershalber, hat sich ergeben: I. A (geboren 1962) war ab dem 1. August 2013 als pädagogische Hortmitarbeiterin mit einem Teilzeitpensum bei der Primarschulgemeinde C tätig. Ab dem 2. Juni 2020 wurde ihr ärztlich eine vollständige arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit bescheinigt. Anfang Dezember 2020 wurde A vertrauensärztlich abgeklärt. Am 22. Dezember 2020 lag das betreffende Gutachten vor, worauf die BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich (BVK) der Primarschulgemeinde C am Folgetag mitteilte, dass bei A gemäss dem begutachtenden Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie im Untersuchungszeitpunkt keine Arbeitsunfähigkeit bestanden habe bzw. dass sie "vollschichtig arbeitsfähig" sei und auch keine "Krankheitsgründe [vorlägen,] die eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit begründen". Mit Schreiben vom 5. und 11. Januar 2021 forderte die Primarschulgemeinde C A vor diesem Hintergrund auf, ihre Arbeitstätigkeit wieder aufzunehmen. Da A dieser Aufforderung nicht nachkam und keine Arztzeugnisse mehr einreichte, beschloss die Schulpflege der Primarschulgemeinde C am 12. April 2021, die Lohnfortzahlung an die Genannte per 2. Juni 2021 einzustellen, wenn sie ihre Arbeit bis dahin nicht wieder aufnehmen sollte. Hierauf liess A die

Primarschulgemeinde C am 20. Mai 2021 um Erlass einer anfechtbaren Verfügung über ihre "bestehenden Ansprüche [...] betreffend Abfindung und betreffend die Entlassung altershalber" ersuchen. Mit Beschluss vom 21. Juni 2021 lehnte die Schulpflege der Primarschulgemeinde C eine Entlassung altershalber und die Ausrichtung einer Abfindung ab. II. Dagegen liess A beim Bezirksrat E rekurrieren, der das Rechtsmittel mit Beschluss vom 2. November 2022 abwies (Dispositiv-Ziff. I), auf die Erhebung von Verfahrenskosten verzichtete (Dispositiv-Ziff. II) und in Dispositiv-Ziff. III keine Parteientschädigungen zusprach. III. Am 2. Dezember 2022 liess A Beschwerde beim Verwaltungsgericht erheben und beantragen, unter Entschädigungsfolge sei der Beschluss des Bezirksrats E vom 2. November 2022 aufzuheben und die Primarschulgemeinde C zu verpflichten, sie "im Sinne von § 24b PG [Personalgesetz vom 27. September 1998, LS 177.10] altershalber zu entlassen und damit die daraus entstehenden Leistungen gemäss Art. 8 und 34 bis 36 des Vorsorgereglements der BVK [in der Fassung vom 30. Juni 2020] zu entrichten" sowie ihr eine Abfindung in Höhe von acht Monatslöhnen zu bezahlen. Der Bezirksrat E verzichtete am 14. Dezember 2022 auf Vernehmlassung. Die Primarschulgemeinde C schloss mit Beschwerdeantwort vom 26. Januar 2023 auf Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge. Mit weiteren Stellungnahmen vom 6. und 10. März 2023 hielten A und die Primarschulgemeinde C an ihren jeweiligen Anträgen fest. Die Kammer erwägt: 1. Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide eines Bezirksrats über Anordnungen einer Schulgemeinde 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 [nachfolgend Weisung Regierungsrat], S. 14; ferner VGr, 20. April 2023, VB.2022.00691, E. 2 – 2. Februar 2022, VB.2021.00252, E. 2 – 24. Juni 2020, VB.2019.00342, E. 1.2.3). Im Fall der Beschwerdeführerin beliefen sich die von der Arbeitgeberin zu finanzierenden Sparbeiträge dabei auf rund Fr. 55'000.-. Zusätzlich verlangt die Beschwerdeführerin eine Abfindung von acht Monatslöhnen. Damit beträgt der Streitwert insgesamt rund Fr. 80'000.-, weshalb die Angelegenheit in die Zuständigkeit der Kammer fällt (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG). 3. Die Beschwerdegegnerin hat kein eigenes Personalreglement erlassen, sodass das kantonale Personalrecht sinngemäss zur Anwendung gelangt (§ 53 Abs. 2 des Gemeindegesetzes vom 20. April 2015 [LS 131.1]).

#### **E. 4.1**

Gemäss § 16 PG endet das Arbeitsverhältnis unter anderem durch Kündigung (lit. a) oder Entlassung altershalber (lit. g). Nach § 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). Die Beendigung eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses kann nur entweder infolge einer vorzeitigen Entlassung altershalber oder einer ordentlichen Kündigung erfolgen. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber kann dabei nicht wählen, wie sie bzw. er das Anstellungsverhältnis beenden möchte; sind die Voraussetzungen von § 24b PG erfüllt, ist eine (ordentliche) Kündigung nicht statthaft, sondern eine vorzeitige Entlassung altershalber anzuordnen (VGr, 2. Februar 2022, VB.2021.00252, E. 4.6).

#### **E. 4.2**

Gemäss § 26 Abs. 1 Satz 1 PG haben Angestellte über 35 Jahre mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers und ohne ihr Verschulden aufgelöst wurde, zudem einen Anspruch auf eine Abfindung.

#### **E. 4.3**

Nach dem Willen des Gesetzgebers entsprechen sich der Verschuldensbegriff in § 26 Abs. 1 Satz 1 PG und jener in § 24b Abs. 1 lit. d PG (vgl. Weisung Regierungsrat, S. 16). Dabei ist von einer unverschuldeten Auflösung eines Dienstverhältnisses praxisgemäss immer dann auszugehen, wenn sie nicht auf Gründe zurückzuführen ist, die von der betroffenen Person zu vertreten sind. Vorausgesetzt ist, dass die betroffene Person die Kündigung hätte vermeiden können, etwa durch das Erbringen der erwarteten Leistung oder die geforderte Verhaltensänderung, wenn ihr solches zumutbar und aufgrund ihrer persönlichen Verhältnisse möglich war. Typische Fälle sind die Aufhebung der Stelle oder der Tatbestand, dass die oder der Angestellte die gewachsenen Anforderungen einer Stelle aufgrund mangelnder Eignung nicht mehr erfüllen kann. Hingegen führt die Entlassung wegen ungenügender Leistungen aus anderen Gründen oder wegen des Verhaltens in aller Regel nicht zu einer Abfindung (vgl. zum Ganzen etwa VGr, 15. April 2021, VB.2020.00375, E. 7.2 – 13. Juli 2016, VB.2016.00152, E. 5.2 – 2. Dezember 2015, VB.2015.00105, E. 7.2 [je mit Hinweisen]).

#### **E. 5.1**

Das Anstellungsverhältnis der Beschwerdeführerin wurde bislang nicht aufgelöst, was unbestritten ist. Die Beschwerdeführerin macht allerdings geltend, aufgrund einer massiven Konfliktsituation mit ihrem Vorgesetzten, wogegen die Beschwerdegegnerin nichts unternommen habe, arbeitsplatzbezogen arbeitsunfähig geworden zu sein und nicht an den Arbeitsplatz zurückkehren zu können. Ihr komme daher ein Anspruch auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu. Die Beschwerdegegnerin greife nur deshalb nicht zu dieser Massnahme, weil sie die der Beschwerdeführerin zukommenden Ansprüche aus § 24b und § 26 PG (Ausfinanzierung der Sparbeiträge und Abfindung) vereiteln bzw. verhindern möchte, dass die betreffenden Ansprüche entstehen. Ein solches Vorgehen müsse als rechtsmissbräuchlich qualifiziert werden. Dem hält die Beschwerdegegnerin entgegen, dass die Beschwerdeführerin aus ihrer Sicht voll arbeitsfähig sei und einer weiteren Zusammenarbeit nichts im Weg stehe. Sie vermute, dass einzig die Hoffnung auf Erhalt der beantragten Abfindung und auf Ausfinanzierung der Sparguthaben die Beschwerdeführerin bislang daran gehindert habe, ihre Arbeit als Hortmitarbeiterin wieder aufzunehmen. Folglich sei kein sachlich zureichender, vom Verschulden der Beschwerdeführerin unabhängiger Grund vorhanden, der einen Anspruch auf eine Abfindung und eine

Entlassung altershalber begründete.

## **E. 5.2**

Die Frage, ob die Beschwerdegegnerin aufgrund ihrer Fürsorgepflicht gehalten ist, die Beschwerdeführerin infolge vollumfänglicher arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit altershalber zu entlassen (mit den vorgenannten finanziellen Konsequenzen), kann hier offenbleiben, da – wie sich sogleich zeigt (E. 5.3 f.) – bereits die behauptete (arbeitsplatzbezogene) Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin aufgrund der Akten nicht belegt ist.

### **E. 5.3.1**

Den eingereichten Personalunterlagen zufolge war die Beschwerdeführerin seit dem 1. August 2013 als pädagogische Hortmitarbeiterin im Schülerhort der Primarschule C tätig, wobei ihr Pensum zuletzt 49 % betrug. Am 28. Mai 2020 fand ein Gespräch zwischen der Hortleitung und der Beschwerdeführerin betreffend deren Mitarbeiterbeurteilung für den Zeitraum von Oktober 2018 bis Mai 2020 statt, das gemäss der ebenfalls anwesenden Rechtsanwältin der Beschwerdeführerin "sehr unschön" verlaufen sei bzw. dieser laut der Beschwerdegegnerin "Mühe bereitet" habe. In der Folge wurde der Beschwerdeführerin zunächst vom 2. Juni bis am 21. Juni 2020 von ihrer Hausärztin und ab dem 22. Juni 2020 von einer Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie eine vollständige Arbeitsunfähigkeit attestiert. Mit Schreiben vom 24. Juli 2020 führte die behandelnde Fachärztin gegenüber der Krankentaggeldversicherung der Beschwerdegegnerin dazu näher aus, dass die Beschwerdeführerin eine depressive Symptomatik entwickelt habe "aufgrund von Konflikten und Belastungen am Arbeitsplatz". Sie nehme Baldrian und komme alle ein bis zwei Wochen für eine integrierte psychiatrisch-psychotherapeutische Behandlung in ihre Praxis. Der psychische Zustand der Beschwerdeführerin habe sich "vor kurzer Zeit" gebessert. Es müsse aber noch abgewartet werden, ob diese psychische Zustandsverbesserung nachhaltig sei. Zum aktuellen Zeitpunkt sei trotz psychischer Zustandsverbesserung noch von einer verminderten Belastbarkeit auszugehen. Bei weiterhin positivem Verlauf könne aber in spätestens zwei bis drei Monaten mit einer vollen Arbeitsfähigkeit (bezogen auf ein Arbeitspensum von 100 %) gerechnet werden. Eine Rückkehr an die bisherige Arbeitsstelle sei zum aktuellen Zeitpunkt aus psychiatrischer Sicht auszuschliessen. Am 28. Oktober 2020 meldete die Beschwerdegegnerin, der das vorzitierte Schreiben nicht vorlag, die Beschwerdeführerin über die BVK für eine vertrauensärztliche Begutachtung an. Nach Vorliegen des vertrauensärztlichen Gutachtens vom 22. Dezember 2020 informierte die BVK die Beschwerdegegnerin mit Schreiben vom 23. Dezember 2020, dass bei der Beschwerdeführerin "überwiegend wahrscheinlich keine Gesundheitsstörungen mit überdauernder Auswirkung auf die Arbeitsfähigkeit festzustellen" seien, "die eine Einschränkung der beruflichen Leistungsfähigkeit aus Krankheitsgründen heraus erklären". Vielmehr sei die Beschwerdeführerin "als vollschichtig arbeitsfähig zu beurteilen" und seien auch keine "Krankheitsgründe die eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit begründen [...] objektivierbar". Unter Hinweis auf diese Feststellungen des Vertrauensarztes setzte die Krankentaggeldversicherung der Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin am 22. Januar 2021 darüber in Kenntnis, dass sie die Taggeldleistungen nur noch für eine Übergangszeit von maximal drei Monaten erbringen könne. Die Taggeldleistungen würden daher ab dem 1. Mai 2021 eingestellt. Gleiches gelte für das Case Management. Bereits am 5. Januar 2021 hatte die Beschwerdegegnerin die

Beschwerdeführerin aufgefordert, ab Donnerstag, 7. Januar 2021, um 12.00 Uhr wieder zur Arbeit zu erscheinen. Die Beschwerdeführerin liess der Beschwerdegegnerin daraufhin am 7. Januar 2021 per E-Mail mitteilen, dass sie aus medizinischen Gründen nicht mehr an die Schule C zurückkehren könne und eine Nachbeurteilung des vertrauensärztlichen Gutachtens verlangen werde.

### **E. 5.3.2**

Am 11. Januar 2021 forderte die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin unter Hinweis auf das vertrauensärztliche Gutachten vom 22. Dezember 2020 erneut zur Arbeitsaufnahme auf. Am 18. Januar 2021 liess die Beschwerdeführerin der Beschwerdegegnerin eine in Form eines E-Mails erstellte schriftliche Bestätigung ihrer Psychotherapeutin zukommen, wonach bei ihr eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit von 100 % vorliege. Sie reichte zudem ein zuhanden der BVK verfasstes Gesuch um Ergänzung des vertrauensärztlichen Gutachtens vom 22. Dezember 2020 ein. Mit Schreiben vom 15. März 2021 wies die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin darauf hin, dass ihr keine Arbeitsunfähigkeitszeugnisse ab dem 1. März 2021 und für den Monat Januar 2021 vorliegen, und forderte sie auf, die fehlenden Arztzeugnisse umgehend nachzureichen. Am 22. März 2021 gewährte die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin ausserdem das rechtliche Gehör zur geplanten Einstellung der Lohnfortzahlung per Ende Mai 2021. Hiervon machte die Beschwerdeführerin am 31. März 2021 Gebrauch. Sie erklärte sich "vom Grundsatz her einverstanden" mit der Einstellung der Lohnfortzahlung, wies die Beschwerdegegnerin jedoch darauf hin, dass ihr entgegen der inzwischen mit Gutachten vom 21. Januar 2021 nochmals bestätigten Auffassung des Vertrauensarztes eine Rückkehr an die bisherige Arbeitsstelle nicht zumutbar sei. Vor diesem Hintergrund müsse ihr Arbeitsverhältnis (unverschuldet) aufgelöst werden. Dem Schreiben liegen die Kopien der ersten und der letzten Seite der ergänzenden Stellungnahme des von der BVK beigezogenen Vertrauensarztes vom 21. Januar 2021 bei. Das im Rekursverfahren komplett eingereichte Gutachten gelangt zum Schluss, dass auch in Anerkennung der Sachverhaltsdarstellungen im Gesuch der Rechtsvertreterin der Beschwerdeführerin vom 15. Januar 2021 keine Änderung der versicherungs-psychiatrischen Beurteilung aus dem Gutachten vom 22. Dezember 2020 vorzunehmen sei. Wenn in der Untersuchung vom 8. Dezember 2020 bei der Beschwerdeführerin ein unauffälliger psychopathologischer Befund objektiviert worden sei und keine psychischen Krankheitsgründe festzustellen gewesen seien, die eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit begründeten, werde erhellt, dass keine medizinischen Gründe im psychiatrischen Fachgebiet evident gewesen seien, die der Beschwerdeführerin eine Arbeitsaufnahme beim letzten oder einem anderen Arbeitgeber aus psychischen Gründen heraus verunmöglichten. Die von der Rechtsvertretung der Beschwerdeführerin gewünschte Beurteilung einer spekulativen Zukunftsfrage, ob bei der Rückkehr an den angestammten Arbeitsplatz mit einer Verschlechterung der gesundheitlichen Situation zu rechnen sei, liege ausserhalb der Beurteilungskompetenz des Vertrauensarztes. Am 8. Dezember 2020 habe jedenfalls keine psychische Erkrankung der Beschwerdeführerin mit andauernder Auswirkung auf ihre Arbeitsfähigkeit vorgelegen, die im Allgemeinen als prämorbid Schadenslage geeignet gewesen wäre, eine Ausgangslage für eine Verschlimmerung des psychischen Gesundheitszustands durch eine Arbeitsaufnahme zu bewirken. Am 12. April 2021 beschloss die Schulpflege der Beschwerdegegnerin, der Beschwerdeführerin den Lohn "aus Kulanz" längstens noch bis am 1. Juni 2021 auszurichten, wenn sie "ihre Arbeit wegen geltend gemachter arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit" nicht wieder aufnehme. Rund zweieinhalb

Monate später fällte die Schulpflege den diesem Verfahren zugrunde liegenden Beschluss betreffend das Gesuch der Beschwerdeführerin um Entlassung altershalber und Gewährung einer Abfindung.

#### **E. 5.4**

Das vertrauensärztliche Gutachten vom 22. Dezember 2020 basiert auf verschiedenen, von der Beschwerdeführerin eingereichten Berichten der sie behandelnden Fachärztin für Psychiatrie und Psychiatrie vom 24. Juli, 27. August und 27. November 2020 zuhanden der Krankentaggeldversicherung der Beschwerdegegnerin, dem Bericht eines Kardiologen vom 4. September 2020, den Ergebnissen einer Laboruntersuchung (Entnahme 4. Dezember 2020) sowie einer fachärztlich-psychiatrischen Untersuchung der Beschwerdeführerin vom 8. Dezember 2020. Es ist ausführlich und insgesamt schlüssig begründet. In seiner ergänzenden Stellungnahme vom 21. Januar 2021 erklärt der beigezogene Vertrauensarzt zudem nochmals explizit, weshalb er in seinem Gutachten in Abweichung von den Berichten der behandelnden Fachärztin der Beschwerdeführerin bei dieser von einer vollen Arbeitsfähigkeit ausging. Sein Hauptargument, wonach auch bei einer allfälligen arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit ein medizinisch-psychiatrischer Grund ausgewiesen sein müsse, der sich in einer konkreten psychiatrischen Diagnose mit objektivierbaren krankheitswertigen klinischen Befunden niederschläge, was bei der Beschwerdeführerin gerade nicht der Fall (gewesen) sei, ist nachvollziehbar. Der pauschale Einwand der Beschwerdeführerin, damit werde "die Praxis der BVK-Vertrauensärzte, wonach Mitarbeitende aus medizinischen Gründen regelmässig nicht in konfliktöse Arbeitsverhältnisse zurückgeschickt werden", nicht weitergeführt, vermag daran nichts zu ändern, zumal die nachstehenden Ausführungen zeigen werden, dass hier jedenfalls kein "offensichtlicher Konflikt" am Arbeitsplatz bestand. Vor diesem Hintergrund wäre es an der Beschwerdeführerin gelegen, die gutachterliche Feststellung ihrer vollen Arbeitsfähigkeit durch den aktuellen Bericht einer behandelnden Ärztin bzw. eines behandelnden Arztes in Zweifel zu ziehen. Dies tat sie jedoch nicht, obschon sie die Beschwerdegegnerin wiederholt aufforderte, die weiterhin behauptete Arbeitsunfähigkeit in geeigneter Form zu belegen. Nach Vorliegen des erwähnten vertrauensärztlichen Gutachtens reichte die Beschwerdeführerin der Beschwerdegegnerin lediglich noch ein vom 12. Januar 2021 datierendes einfaches Zeugnis ihrer behandelnden Ärztin ein, womit ihr diese für den Zeitraum vom 1. Februar bis am 28. Februar 2021 "eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit von 100 % für die aktuelle Arbeitsstelle an der Primarschule C" und eine teilweise (80 %) Arbeitsunfähigkeit "[b]ezogen auf ein Arbeitspensum von 100 %" attestierte, sowie das vorerwähnte elektronische Schreiben der Genannten von Mitte Januar 2021. Bei beiden "Zeugnissen" ist nicht klar, ob sie sich allein auf Schilderungen der Beschwerdeführerin abstützen oder gestützt auf eigene objektive Feststellungen der behandelnden Ärztin abgegeben wurden. Betrachtet man die dem Vertrauensarzt eingereichten älteren medizinischen Berichte der die Beschwerdeführerin behandelnden Ärztin, fällt sodann auf, dass diese eine gewisse Aggravierungstendenz aufweisen, was ihren Beweiswert schmälert. So gelangte die behandelnde Fachärztin in ihrem ersten Bericht vom 24. Juli 2020 noch zum Schluss, dass die Beschwerdeführerin "aufgrund von Konflikten und Belastung am Arbeitsplatz" eine depressive Symptomatik (Anpassungsstörung mit längerer depressiven Reaktion) entwickelt habe, jedoch bei einem weiterhin positiven Behandlungsverlauf in spätestens zwei bis drei Monaten mit einer vollen Arbeitsfähigkeit bezogen auf ein Arbeitspensum von 100 % gerechnet werden könne. Nur einen Monat und eine einzige Konsultation später revidierte die Ärztin ihre

Einschätzung in ihrem Bericht vom 27. August 2020 dahingehend, dass bei der Beschwerdeführerin bis zum 31. Dezember 2020 in allen Tätigkeiten eine volle Arbeitsunfähigkeit bestehe. Der begutachtende Vertrauensarzt merkt zudem an, dass als Ursache für die Arbeitsunfähigkeit neu ein "Mobbing am Arbeitsplatz" genannt und differenzialdiagnostisch das Vorliegen einer möglichen leichten depressiven Episode festgehalten würden.

### **E. 5.5**

Unbelegt blieben aber auch der seitens der Beschwerdeführerin geltend gemachte heftige Konflikt zwischen ihr und ihrem Vorgesetzten und eine damit zusammenhängende Fürsorgepflichtverletzung der Beschwerdegegnerin. Namentlich geht aus den Akten nicht hervor, dass die Beschwerdeführerin – wie sie vorbringt – ungerechtfertigter Kritik ausgesetzt gewesen wäre und sie ihr Vorgesetzter bzw. die Beschwerdegegnerin zur Kündigung habe bewegen wollen.

#### **E. 5.5.1**

Die erste in den Akten liegende Mitarbeiterbeurteilung datiert vom 29. Juni 2017. Sie wurde offenbar im Hinblick auf einen Wechsel der Hortleitung erstellt und enthält eine mehrheitlich gute bis sehr gute Beurteilung der Leistung und des Verhaltens der Beschwerdeführerin. Beanstandet wurde primär, dass die Beschwerdeführerin bei der Einteilung "nicht sehr flexibel" sei, sie Kritik "oft als einen persönlichen Angriff" empfinde und sie das Team oft Entscheidungen treffen lasse, die ihr als stellvertretender Hortleiterin oblägen. Die nächste, im Oktober 2018 durchgeführte Mitarbeiterbeurteilung betraf den Zeitraum von Juli 2017 bis September 2018. Die Gesamtbeurteilung fiel abermals gut aus. Die Beschwerdeführerin sei in der Ausübung ihrer pädagogischen Rolle eine grosse Bereicherung für die Kinder, die Eltern und das Team. Man freue sich auf die weitere Entwicklung und Zusammenarbeit und schätze den geleisteten "Input". Beanstandung fanden einzig die Punkte "Pflichtbewusstsein" und "Teamfähigkeit". So wird festgehalten, dass die Beschwerdeführerin an der Einhaltung von Vereinbarungen und festen Terminen arbeiten und ihre Verlässlichkeit und die Kommunikation in administrativen Belangen verbessern müsse "(Zeiterfassung/getroffene Teamentscheide umsetzen)". Hintergrund dieser Kritik bildete insbesondere der Umstand, dass die Beschwerdeführerin für den Sommer 2018 ohne vorgängige Absprache mit der Hortleitung fünf Wochen Ferien gebucht hatte. Als die Hortleitung von der Ferienabwesenheit erfuhr, wurde die Beschwerdeführerin laut den Akten ermahnt, ihre Ferienplanung inskünftig mit den Vorgesetzten abzusprechen. Aufgrund der Schwangerschaft einer Kollegin und in Anbetracht der Minusstunden der Beschwerdeführerin sei diese zudem in der Folge im August 2018 für die Leitung des Ferienhorts in den Herbstferien 2018 eingeteilt worden. Dies habe die Beschwerdeführerin abgelehnt unter Hinweis darauf, dass sie für den fraglichen Zeitraum bereits zwei Wochen Herbstferien gebucht habe. Erst nach wiederholten Gesprächen habe sich die Beschwerdeführerin bereit erklärt, den Hort zumindest während einer von zwei Wochen zu leiten.

#### **E. 5.5.2**

Trotz der zuvor geäußerten Kritik hinsichtlich der Ferienplanung entsprach die Beschwerdegegnerin im nächsten Frühjahr einem Gesuch der Beschwerdeführerin um unbezahlten Urlaub ausserhalb der Schulferien. Im Gegensatz zur Beschwerdegegnerin empfand die Beschwerdeführerin dies jedoch nicht als Entgegenkommen ersterer. Den

insofern unbestritten gebliebenen Angaben der Beschwerdegegnerin zufolge teilte die Beschwerdeführerin der Schulpflege vielmehr direkt nach dem unbezahlten Urlaub mit, auch nächstes Jahr wieder ein entsprechendes Gesuch einzureichen, was seitens der Hortleitung als Provokation erlebt worden sei. Generell sei die Stimmung innerhalb des Horts vor den Frühlingsferien 2019 sehr angespannt gewesen, was Einfluss auf die Kinder, das Team und die Leitung gehabt habe. Kurz zuvor habe die Schulpflege entschieden, dass in einem der Kinderhorte neu eine Co-Leitung eingeführt und die Beschwerdeführerin in einen anderen Hort wechseln werde. Hiervon habe die Beschwerdeführerin wegen eines "nicht idealen Informationsflusses" von einer Kollegin erfahren. Im Rahmen verschiedener Gespräche zwischen März und Juni 2019 beanstandete sie deshalb der Hortleitung gegenüber, von den Veränderungen "unvorbereitet getroffen" worden zu sein und sich übergangen und nicht wertgeschätzt gefühlt zu haben. Nach den Frühlingsferien 2019 kam die Beschwerdeführerin laut der Beschwerdegegnerin wieder gelöster zur Arbeit. Auch die – für das gesamte Team belastenden – Probleme der Beschwerdeführerin mit einer Arbeitskollegin mit unterschiedlicher Werthaltung, die in einem Personalgespräch vom 28. Juni 2019 noch Erwähnung gefunden hatten, konnten offenbar in den folgenden Monaten gelöst werden; jedenfalls erklärte die Beschwerdeführerin an einer Teamsitzung vom 18. November 2019, dass sie die Arbeitssituation im Team "als angenehm und entspannt" erlebe und es ihr bei der Arbeit gutgehe. Dies deckt sich denn auch mit den Angaben der Beschwerdeführerin gegenüber dem Vertrauensarzt, wonach das Arbeitsverhältnis bis zu einem Gespräch im März 2020 ein sehr gutes gewesen sei.

### **E. 5.5.3**

Anlässlich eines Mitarbeitergesprächs am 10. März 2020 wurde der Beschwerdeführerin dann laut der Beschwerdegegnerin eröffnet, dass sie die von ihr angestrebte Gruppenleitung des Horts aus organisatorischen Gründen nicht übernehmen könne. So habe die Beschwerdeführerin lediglich die Leitung über die Kindergartenkinder übernehmen wollen, was an diesem Standort nicht möglich gewesen sei. Der "Kindergartenhort" habe aus Platzgründen am anderen Standort bleiben müssen, weshalb sich die Beschwerdeführerin entschieden habe, weiterhin dort als pädagogische Mitarbeiterin ohne Leitungsfunktion zu arbeiten. Dieser Entscheid traf die Beschwerdeführerin unstreitig schwer. Hinzu kam, dass kurz nach dem erwähnten Gespräch der Corona-Lockdown (16. März bis 10. Mai 2020) angeordnet wurde, wobei die Beschwerdeführerin gemäss ärztlichem Zeugnis ihrer Hausärztin vom 16. März 2020 anfänglich als Risikoperson galt. Um das Ansteckungsrisiko für die Beschwerdeführerin zu reduzieren, wurde diese daher nicht mehr in der Kinderbetreuung eingesetzt. Zunächst übernahm sie im April 2020 "mit grossem Engagement und Freude" – so die Hortleitung – während der krankheitsbedingten Abwesenheit der Köchin für acht Tage die Aufgabe der Essenszubereitung. Nach der Rückkehr der Köchin erkundigte sich das verantwortliche Schulpflegemitglied gemäss den Akten bei der Beschwerdeführerin nach alternativen Einsatzmöglichkeiten (bzw. einem "neuen Betätigungsfeld, unter Einhaltung der BAG Schutzmassnahmen für besonders gefährdete Personen") wie etwa der Übernahme gewisser weiterer (über ihre üblichen Arbeiten hinausgehender) Reinigungsarbeiten in den Kinderhorten, was die Beschwerdeführerin als Affront empfand und vehement ablehnte. Bevor ihr eine Arbeit zugewiesen werden konnte, bescheinigte die Hausärztin der Beschwerdeführerin dieser am 12. Mai 2020, nicht mehr zu der Gruppe der besonders gefährdeten Personen zu gehören. Am 28. Mai 2020 fand die letzte Mitarbeiterbeurteilung der Beschwerdeführerin statt. Einem Schreiben der Hortleitung vom Vortag zufolge hätten "die Vorkommnisse während

dem Lockdown [...] ein paar Beanstandungspunkte wieder zum Vorschein" gebracht, welche schon früher gemeinsam besprochen worden seien, da sie aus Sicht der Hortleitung nicht ihren Anforderungen entsprochen hätten. Die Mitarbeiterbeurteilung finde aus diesem Grund etwas früher statt, um "beiden Seiten [zu helfen], einen verbindlichen, gemeinsamen Weg zu definieren". Die Gesamtbeurteilung der Leistung und des Verhaltens der Beschwerdeführerin während der Beurteilungsperiode (Oktober 2018 bis Mai 2020) fiel dabei in der Mitarbeiterbeurteilung vom 28. Mai 2020 nur noch genügend aus. Während (abermals) ausdrücklich festgehalten wurde, dass der pädagogische Bereich eine grosse Ressource der Beschwerdeführerin sei und entsprechend nicht weiterentwickelt werden müsse, erfuhren die Kriterien Selbst-, Sozial- und Führungskompetenz der Beschwerdeführerin überwiegend eine bloss genügende bzw. teilweise sogar eine ungenügende Bewertung. Ursächlich hierfür war nach dem Beurteilungsbogen nicht nur, dass die Beschwerdeführerin – nach ihrer Auffassung zu Recht – die Übernahme von Reinigungsarbeiten während des Corona-Lockdowns abgelehnt hatte, sondern in erster Linie, dass es ihr aus Sicht der Hortleitung Mühe bereitete, Tätigkeiten auszuführen, bei denen es zur Hauptsache um die Interessen des Teams gehe oder solche, die nicht mit ihren Werten übereinstimmten. Unliebsame Arbeiten erledigte die Beschwerdeführerin mithin nicht vollständig und bei beruflichen Differenzen trage sie ihre negativen Gefühle direkt in die Arbeit. Bei Personen "(Kinder, Eltern und MA)", die eine diametral andere Werthaltung hätten, falle es ihr schwer, den kleinsten gemeinsamen Konsens zu finden, und fehle die Empathie stellenweise "(Abwertende Aussagen über Kind oder Familie)". Während der Übergabe der Kinder sei sie jeweils nur für "vertraute Eltern" präsent. Im Rahmen der Rekursantwort führte die Beschwerdegegnerin dazu näher aus, dass sich die Beschwerdeführerin "sehr schwer tue" mit übervorsichtigen Eltern, die ihre Kinder stets in die Schule begleiteten (mit dem Auto oder zu Fuss). Laut der Beschwerdeführerin sollten Kinder zudem allein durch Vorleben motiviert werden. Male sie also selbst ein Bild, gesellen sich ein, zwei Kinder dazu. Das sei an sich wunderbar, wären da nicht die übrigen 25 bis 35 Kinder, die sich in dieser Zeit selbst unter Aufsicht der Lernenden und Mitarbeiterinnen beschäftigen müssten. Hier gelte es, eine für alle Kinder wie auch für die Lernende gute Lösung zu finden. Die Beschwerdeführerin äusserte sich zu den betreffenden Vorwürfen vor Vorinstanz lediglich dahingehend, dass ihre pädagogischen Ansprüche offensichtlich höher (gewesen) seien als diejenigen der Beschwerdegegnerin und die Mitarbeiterbeurteilung vom 28. Mai 2020 "in einer unnötig verletzenden Art und Weise stattgefunden" habe.

#### **E. 5.5.4**

Wie sich zeigt, sind sämtliche der in den Akten liegenden Mitarbeiterbeurteilungen der Beschwerdeführerin – auch die jüngste vom Mai 2020 – äusserst differenziert und ist über die Zeit hinweg keine nicht erklärbare Verschlechterung der Bewertung erkennbar. Vielmehr fällt auf, dass die Beschwerdeführerin für ihre pädagogische Arbeit und ihre innovativen Ideen ("Inputs") stets Lob erfuhr. Auf der anderen Seite ziehen sich Beanstandungen bezüglich ihrer Teamfähigkeit, ihren Führungskompetenzen und ihrer Absprachefähigkeit wie ein Band durch die letzten drei Jahre ihrer Anstellung. Die Beschwerdeführerin scheint von Anfang an Mühe damit gehabt zu haben, nur noch fünf Wochen Ferien statt 13 schulfreie Wochen pro Jahr zu haben und sich mit ihren Kolleginnen und Kollegen bezüglich der Leitung des Ferienhorts absprechen zu müssen. Immer wieder ist zudem von Problemen die Rede, die sie mit Personen mit anderer Werthaltung gehabt habe, seien es Mitarbeitende, Kinder oder Eltern, sowie mit der

Ausrichtung der Horte. Die Beanstandungen und Probleme waren aber objektiv nicht geeignet, die Beschwerdeführerin nachhaltig in ihrem Wohlbefinden zu beeinträchtigen, und bildeten aus Sicht der Beschwerdegegnerin auch keinen Grund für eine Kündigung bzw. die Ansetzung einer Bewährungsfrist. Wie die Vorinstanz in diesem Zusammenhang zu Recht erwägt, beabsichtigte die Beschwerdegegnerin stattdessen nach dem erneuten Auftreten früherer "Beanstandungspunkte" im Frühjahr 2020, der Beschwerdeführerin Ziele vorzugeben und diese im Rahmen regelmässiger Gespräche zu überprüfen. Sie legte mithin ein unterstützendes Verhalten an den Tag und gab so zu erkennen, an dem Anstellungsverhältnis mit der Beschwerdeführerin festhalten zu wollen. Ob ein entsprechender Wille damals auch (noch) bei der Beschwerdeführerin vorhanden war, erscheint zweifelhaft. Wie sich ihren Angaben gegenüber dem Vertrauensarzt der BVK entnehmen lässt, zeigte ihr das Personalgespräch am 10. März 2020 auf, dass ihr Traum von der Übernahme der Hortleitung geplatzt war. Zum wiederholten Mal fühlte sie sich von der Beschwerdegegnerin im Zusammenhang mit einem Personalentscheid ungerecht behandelt bzw. "übergangen". In ihren Notizen zur Mitarbeiterbeurteilung 2020 gab die Beschwerdeführerin dazu an, sie habe in den letzten sieben Jahren vor ihrer Pensionierung gerne noch etwas machen wollen, bei dem sie mit Herzblut dabei sei; doch die Hortleitung habe sie hierbei nicht unterstützt bzw. sie nicht haben wollen (... Punkt "Zielstrebigkeit, Entscheidungsfreude"). Ohne die angestrebte Leitungsfunktion konnte sich die Beschwerdeführerin eine Weiterbeschäftigung im Kinderhort offenbar nicht (mehr) vorstellen. Im Rahmen ihrer vertrauensärztlichen Untersuchung erklärte sie dem Gutachter jedenfalls, auf keinen Fall in den Schuldienst zurückzukehren; sie habe verschiedene Hobbys und habe das Ziel, sich selbständig zu machen. Die Enttäuschung der Beschwerdeführerin ist verständlich; der Entscheid der Beschwerdegegnerin, ihr die Leitung des Horts nicht zu übertragen, ist aber sachlich begründet und lässt keine Absicht der Arbeitgeberin erkennen, die Beschwerdeführerin zu einer Kündigung zu bewegen.

#### **E. 5.6**

Damit kommt der Beschwerdeführerin weder ein Anspruch auf Entlassung altershalber noch auf Ausrichtung einer Abfindung zu. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass für den Fall, dass die Beschwerdegegnerin (freiwillig) zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses der Beschwerdeführerin schreiten sollte, die Annahme griffe, wonach letztere diesen Schritt durch das ihr zumutbare Anbieten ihrer Arbeitskraft hätte vermeiden können, die Kündigung mithin als von ihr verschuldet eingestuft werden müsste.

#### **E. 6**

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen.

#### **E. 7**

Weil der Streitwert mehr als Fr. 30'000.- beträgt, sind Kosten aufzuerlegen (§ 65a Abs. 3 Satz 1 VRG). Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten der Beschwerdeführerin aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Ihr ist keine Parteientschädigung auszurichten (§ 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. 8**

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).

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