

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00374 vom 8. Mai 2025

ZH Verwaltungsgericht, 2025-05-08, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_VB.2023.00374](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2023.00374)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00374 du 8 mai 2025

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00374 del 8 maggio 2025

## Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses | [Der Beschwerdeführer (geb. Juli 1957) war stellvertretender Amtsleiter und Mitglied der Geschäftsleitung. Im Mai bzw. Juni 2021 gab der Amtsleiter interne Untersuchungen betreffend eine Konfliktsituation in der Geschäftsleitung in Auftrag und entliess den Beschwerdeführer in der Folge Anfang Oktober 2021.] Um die Kündigung des Beschwerdeführers nach langjähriger unbeanstandeter Anstellung ohne vorgängige Einräumung einer Bewährungsmöglichkeit zu rechtfertigen, bedürfte es trotz bestehendem Konflikt gewichtiger Gründe. Solche sind nicht hinreichend dargetan. Die seitens des Beschwerdegegners in diesem Zusammenhang als entscheidende bzw. einzige Beweismittel angerufenen beiden Untersuchungsberichte taugen bei objektiver Betrachtung nicht zum Beweis. Insbesondere geht daraus nicht hervor, auf welche Tatsachenfeststellungen bzw. auf welche konkreten Aussagen der Betroffenen die beigezogenen Fachpersonen ihre jeweiligen Schlussfolgerungen zum Verhalten des Beschwerdeführers stützen (zum Ganzen E. 4). Das Anstellungsverhältnis des Beschwerdeführers hätte einen Monat nach der Beendigung durch den Beschwerdegegner von Gesetzes wegen geendet. Der mit der vorzeitigen Kündigung verbundene Einkommensverlust entspricht damit maximal diesem Monat, weshalb dem Beschwerdeführer eine Abfindung von einem Monatslohn zuzusprechen ist (E. 6). Teilweise Gutheissung.

## Erwägungen

### E. 5.1

Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung (§ 18 Abs. 3 PG). Nach Art. 336a Abs. 2 OR ist die Entschädigung in Würdigung aller Umstände festzusetzen und darf sie den Betrag von sechs Monatslöhnen nicht übersteigen (vgl. zur Höhe der Entschädigung und dem diesbezüglichen behördlichen Ermessen Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 336a N. 3 f.). Diese Bestimmung dient sowohl der Bestrafung als auch der Wiedergutmachung und ist nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ein mit der Konventionalstrafe vergleichbares Rechtsinstitut eigener Art (BGE 123 III 391 E. 3c). Im Rahmen der ermessensweisen Festsetzung der Entschädigungshöhe sind sowohl die pönale Komponente als auch die Wiedergutmachungsfunktion der Entschädigung zu berücksichtigen. Im Hinblick auf die pönale Komponente sind die Schwere der Verfehlung des Arbeitgebers sowie seine wirtschaftlichen Verhältnisse und die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu berücksichtigen. Das Verschulden bemisst sich

dabei insbesondere nach dem Anlass der Kündigung, allfälligem Mitverschulden der Arbeitnehmenden, dem Vorgehen bei der Kündigung und der Art des Arbeitsverhältnisses. Im Hinblick auf die Wiedergutmachungsfunktion sind sodann die wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung für die Arbeitnehmenden zu berücksichtigen, namentlich deren Alter, berufliche Stellung, soziale Situation, die Schwierigkeiten einer Wiedereingliederung in das Arbeitsleben, die konjunkturelle Lage auf dem Arbeitsmarkt und die Dauer des Arbeitsverhältnisses (vgl. zum Ganzen VGr, 9. November 2023, VB.2023.00118, E. 5.1 mit Hinweisen).

### **E. 5.2**

Der Beschwerdeführer war zum Kündigungszeitpunkt seit 11 Jahren bei der Gesundheitsdirektion angestellt und 64 Jahre alt, also im letzten Berufsjahr vor der Pensionierung. Wie aufgezeigt, war die unvermittelt erfolgte Kündigung sachlich nicht gerechtfertigt, wobei es diesbezüglich zu berücksichtigen gilt, dass der Anordnung ein Konflikt am Arbeitsplatz voranging, an dessen Entstehung der Beschwerdeführer aktiv beteiligt war. Auch konnte er für die verbleibende (kurze) Zeit bis zur Pensionierung nicht mehr mit einer neuen Anstellung rechnen und musste er sich entsprechend auch nicht um eine neue Stelle bzw. die berufliche Wiedereingliederung bemühen. Gesamthaft erscheint es deshalb gerechtfertigt, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von zwei 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 (zum Ganzen VGr, 9. November 2023, VB.2023.00118, E. 5.2 mit Hinweisen).

### **E. 6.1**

Nach § 26 Abs. 1 PG haben Angestellte ab dem Alter von 35 Jahren Anspruch auf eine Abfindung, wenn das Arbeitsverhältnis nach wenigstens fünf Dienstjahren auf Veranlassung des Kantons und ohne ihr Verschulden aufgelöst wurde. Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung durch die Angestellte oder den Angestellten, wegen Ablaufs der Amtsdauer, bei Entlassung gewählter Angestellter auf eigenes Gesuch sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 65. Altersjahr und gemäss § 16 lit. b, c, e, f, h und i PG (§ 26 Abs. 3 PG). Die Abfindung wird gemäss § 26 Abs. 5 Satz 1 PG nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt. Der Regierungsrat regelt die Festsetzung und bestimmt einen nach dem Alter abgestuften Rahmen als Richtlinie (§ 26 Abs. 4 PG). Gemäss § 16g Abs. 2 VVO beträgt die Abfindung ab dem 60. Alters- und dem 9. Dienstjahr 6 bis 10 Monatslöhne und wird innerhalb dieses Rahmens anhand der persönlichen Verhältnisse festgesetzt.

### **E. 6.2**

Der Beschwerdeführer erfüllt demnach sowohl die Voraussetzung des Mindestalters als auch das Erfordernis betreffend die Anzahl Dienstjahre. Weil ihm sodann wegen ungenügenden Verhaltens gekündigt wurde und sich seine Kündigung als nicht gerechtfertigt erweist, trifft ihn auch kein Verschulden im vorgenannten Sinn. Demnach hat er grundsätzlich einen Anspruch auf Ausrichtung einer Abfindung. Allerdings soll die Abfindung Angestellten, die ohne persönliches Verschulden entlassen wurden, in erster Linie eine Überbrückungshilfe gewähren und die sozialen Härten einer Kündigung mildern, denn zahlreiche beim Staat vorkommende Beschäftigungsbereiche erschweren einen

späteren Wechsel in die Privatwirtschaft. Eine Genugtuung für den Verlust der Stelle zu verschaffen, ist hingegen nicht Zweck der Abfindung. Dementsprechend schliessen mehrere Bestimmungen einen Abfindungsanspruch aus, wenn der mit dem Stellenverlust verbundene Einkommensverlust anderweitig (nachhaltig) ausgeglichen wird: So lässt § 26 Abs. 5 PG in Verbindung mit § 17 Abs. 3 VVO den Abfindungsanspruch im Ergebnis vollständig dahinfallen, wenn der oder die Angestellte beim bisherigen Arbeitgeber nahtlos eine neue Stelle mit mindestens gleicher Entlohnung antreten kann. Sodann besteht trotz Kündigung vor dem gesetzlichen Beendigungsalter kein Anspruch auf Abfindung bei einer Entlassung invaliditätshalber (§ 26 Abs. 3 in Verbindung mit § 16 Abs. 1 lit. e PG), was sich damit erklärt, dass in solchen Fällen die Vorsorgeeinrichtung eine Invalidenrente ausrichtet. Schliesslich ist eine Abfindung bei Kündigungen nach Vollendung des 65. Altersjahrs gemäss § 26 Abs. 3 PG ausgeschlossen, denn in diesem Alter besteht Anspruch auf Rentenleistungen. Hier hätte das Anstellungsverhältnis des Beschwerdeführers einen Monat nach der Beendigung durch den Beschwerdegegner von Gesetzes wegen geendet (§ 24c Abs. 1 PG). Der mit der vorzeitigen Kündigung verbundene Einkommensverlust entspricht damit maximal diesem Monat, weshalb eine höhere Abfindung zu einer vom Gesetzgeber nicht gewollten Überentschädigung und Besserstellung gegenüber Angestellten führt, deren Anstellungsverhältnis bei Erreichen der Altersgrenze von Gesetzes wegen endete (so nunmehr ausdrücklich § 7 der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 in der ab 1. Oktober 2022 geltenden Fassung [LS 177.11], wonach die Abfindung nicht mehr Monatslöhne beträgt, als Monate bis zur Erreichung der Altersgrenze gemäss § 24c Abs. 1 PG verbleiben; sowie dazu ABl 2022-03-25, S. 10 f., wonach bereits nach bisheriger ständiger Praxis eine Abfindung bis längstens zum Erreichen der Altersgrenze ausgerichtet worden sei, was sich insofern rechtfertigen lasse bzw. ja im Licht der Rechtsgleichheit aufdränge, als mit Erreichen der Altersgrenze Altersleistungen ordentlich bezogen werden könnten und die Integration auf dem Arbeitsmarkt hinfällig werde; anders VGr, 17. März 2022, VB.2021.00553, E. 4 [mit Hinweisen]).

### **E. 6.3**

Dem Beschwerdeführer ist folglich eine Abfindung in Höhe von einem Monatslohn zuzusprechen. Als Monatslohn gilt ein Zwölftel des letzten Jahresbruttolohns (§ 16g Abs. 1 Satz 2 VVO). Nach Art. 7 lit. q der Verordnung vom 31. Oktober 1947 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (SR 831.101) sind auf die Abfindung Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.

### **E. 7**

Die Verzugszinsforderungen des Beschwerdeführers sind dadurch ausgewiesen, dass er sowohl Entschädigung als auch Abfindung bereits mit dem Rekurs vom 4. November 2021 verlangte.

### **E. 8**

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen. Dispositiv-Ziff. I und Dispositiv-Ziff. III des Entscheids des Regierungsrats vom 24. Mai 2023 und die Verfügung der Gesundheitsdirektion vom 5. Oktober 2021 sind aufzuheben. Der Beschwerdegegner ist zu verpflichten, dem Beschwerdeführer eine Abfindung von einem Monatslohn und eine Entschädigung von zwei Monatslöhnen zu bezahlen, je zuzüglich Zins von 5 % ab dem 5. November 2021.

## **E. 9**

Der Beschwerdeführer beantragte eine Entschädigung und eine Abfindung in Höhe von insgesamt rund Fr. 260'000.-. Das Verfahren ist daher kostenpflichtig (§ 65a Abs. 3 e contrario VRG). Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten dem Beschwerdegegner und dem Beschwerdeführer je zur Hälfte aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Dem Beschwerdeführer ist zudem eine reduzierte Parteientschädigung in Höhe von insgesamt Fr. 7'500.- (inklusive Mehrwertsteuer) für das Rekurs- und das Beschwerdeverfahren zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 VRG).

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