

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00538 vom 30. Mai 2024

ZH Verwaltungsgericht, 2024-05-30, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_VB.2023.00538](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2023.00538)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00538 du 30 mai 2024

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00538 del 30 maggio 2024

## Regeste

Lohnfortzahlung, Abgangsentschädigung | Eine ausserordentliche Lohnfortzahlung kann nach klarem Wortlaut von § 99 Abs. 4 VVO nicht mehr als 75 % des Lohns umfassen (E. 3.3). Der Beschwerdeführer hat das Anstellungsverhältnis selbst gekündigt und damit keinen Anspruch auf eine Abfindung (E. 4.3). Auch eine Entschädigung für missbräuchliche Kündigung setzt eine Kündigung der Gegenpartei voraus. Von diesem Grundsatz ist vorliegend nicht abzuweichen, zumal nicht ersichtlich ist, dass der Beschwerdeführer zur Kündigung genötigt worden wäre (E. 5.2). Die Beschwerdegegnerin ist der Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit dem (behaupteten) Arbeitsplatzkonflikt nachgekommen (E. 5.3). Abweisung UP/URP wegen offensichtlicher Aussichtslosigkeit. Abweisung.

## Erwägungen

### E. 4

Abteilung VB.2023.00538 Urteil der 4. Kammer vom 30. Mai 2024 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz), Verwaltungsrichterin Tamara Nüssle, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiber Dumenig Stiffler. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführer, gegen Psychiatrische Universitätsklinik Zürich, vertreten durch RA C, Beschwerdegegnerin, betreffend Lohnfortzahlung, Abgangsentschädigung, hat sich ergeben: I. A (geboren 1984) wurde per 1. Februar 2018 als Leiter ... in einem 100%-Pensum bei der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich angestellt. Ab dem 10. März 2021 war A dauerhaft zu 100 % arbeitsunfähig. Mit Schreiben vom 14. Januar 2022 gewährte die Psychiatrische Universitätsklinik Zürich A das rechtliche Gehör und stellte ihm die Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 30. April 2022 in Aussicht, unternahm in der Folge aber keine weiteren Schritte. Mit Schreiben vom 5. April 2022 kündigte A seine Anstellung, da er eine neue Anstellung gefunden habe, und bat um vorzeitige Auflösung des Anstellungsverhältnisses per 30. Juni 2022. Mit Austrittsverfügung vom 8. April 2022 nahm die Psychiatrische Universitätsklinik Zürich von der Kündigung per 30. Juni 2022 Kenntnis und hielt fest, dass die ordentliche Lohnfortzahlung per 11. April 2022 ende. Mit Verfügung vom 1. Juni 2022 zog die Psychiatrische Universitätsklinik ihre Austrittsverfügung in Wiedererwägung und gewährte A ab dem 12. April 2022 bis zu dessen Austritt per 30. Juni 2022 eine ausserordentliche Lohnfortzahlung im Umfang von 75 %. Eine Begründung dieser Verfügung datiert vom 27. Juni 2022. II. A erhob am 25. Mai 2022 Rekurs gegen die Verfügung der Psychiatrischen Universitätsklinik vom 8. April 2022 bei der Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich und beantragte, es seien ihm unter Entschädigungsfolge für den Zeitraum vom 12. April 2022 bis 30. Juni 2022 der aktuelle Bruttolohn zuzüglich eines Anteils für

den 13. Monatslohn zu bezahlen und es sei ihm eine "Abgangsentschädigung" von vier Monatsgehältern zuzusprechen. Die Gesundheitsdirektion überwies das Verfahren mit Schreiben vom 2. Juni 2022 zuständigkeitshalber an den Spitalrat der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich. Mit "Rekurs-Ergänzung" vom 27. Juli 2022 erhob A zudem "vorsorglich" Rekurs gegen die Verfügung vom 27. Juni 2022. Der Spitalrat der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich wies die zuvor vereinigten Rekurse von A mit Beschluss vom 5. Juli 2023 ab. III. Am 14. September 2023 erhob A Beschwerde ans Verwaltungsgericht und beantragte, unter Entschädigungsfolge sei ihm bis und mit 30. Juni 2022 der volle Lohn zulasten der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich zuzusprechen. Zudem sei ihm eine Entschädigung oder Abfindung im Umfang von vier Monatslöhnen zuzusprechen. Die Psychiatrische Universitätsklinik Zürich sei schliesslich zu verpflichten, ihm für die Kündigungsverfahren vor der Vorinstanz eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 6'305.- zu bezahlen und ihm sei für das Beschwerdeverfahren unentgeltliche Rechtspflege zu gewähren. Die Psychiatrische Universitätsklinik beantragte am 19. Oktober 2023 die Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge. Der Spitalrat verzichtete gleichentags auf Vernehmlassung. Die Kammer erwägt: 1. Das Verwaltungsgericht ist nach § 26 des Gesetzes über die Psychiatrische Universitätsklinik Zürich vom 11. September 2017 (PUKG, LS 813.17) und §§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) für Beschwerden gegen Rekursentscheide des Spitalrats der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich über personalrechtliche Anordnungen der Beschwerdegegnerin zuständig (vgl. VGr, 28. April 2020, VB.2019.00705, E. 1). Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 2. Der Beschwerdeführer beantragt eine Entschädigung in der Höhe von vier Monatslöhnen sowie die rückwirkende Auszahlung von 100 % des Lohnes vom 12. April 2022 bis zum 30. Juni 2022 (statt der erhaltenen 75 %). Bei einem Bruttojahreslohn von Fr. 101'374.- beträgt der Streitwert somit rund Fr. 40'000.-. Über die Angelegenheit ist deshalb in Dreierbesetzung zu entscheiden (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG). 3. 3.1 Der Beschwerdeführer macht zunächst geltend, dass die ihm gewährte ausserordentliche Lohnfortzahlung vom 12. April 2022 bis zu seinem Austritt am 30. Juni 2022 100 % seines Lohnes statt nur 75 % hätte betragen müssen. 3.2 Gemäss § 17 Abs. 2 PUKG gelten für das bei der Beschwerdegegnerin öffentlich-rechtlich angestellte Personal die für das Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen, soweit das Personalreglement nicht davon abweicht. Entsprechend gelangen vorliegend die Regelungen des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 117.10) und der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO, LS 177.111) zur Anwendung. Nach § 99 Abs. 3 VVO besteht vom dritten Dienstjahr an Anspruch auf vollen Lohn während längstens zwölf Monaten bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit (ordentliche Lohnfortzahlung). Die entsprechenden Erwägungen und Berechnungen der Vorinstanz, wonach diese zwölf Monate für den Beschwerdeführer am 11. April 2022 abgelaufen sind, bestreitet dieser nicht. Vielmehr bringt er vor, dass ihm darüber hinaus gestützt auf § 99 Abs. 4 VVO im Rahmen einer ausserordentlichen Lohnfortzahlung noch bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 30. Juni 2022 der volle Lohn hätte weiterbezahlt werden sollen. So könne von der im Wortlaut von § 99 Abs. 4 VVO genannten Grenze von 75 % des Lohnes im Rahmen einer Einzelfallbetrachtung auch abgewichen werden. Eine "Reduktion" auf 75 % sei vorliegend nicht gerechtfertigt, da die Verlängerung der Dienstzeit über das Jahr hinaus, für welches ein Anspruch auf ordentliche Lohnfortzahlung bestanden habe, durch das Verhalten der Beschwerdegegnerin begründet worden sei. Nur durch eine

Weiterausrichtung des vollen Lohns bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses könne der Nötigungseffekt verhindert werden, wonach sich der Arbeitnehmer bei Ablauf der ordentlichen Lohnfortzahlung bei bestehendem Anstellungsverhältnis entweder beschränken oder sogar selbst kündigen müsse, was seine Situation bei der Arbeitslosenkasse erschweren könnte. 3.3 Der Beschwerdeführer übersieht, dass der Wortlaut von § 99 Abs. 4 VVO keinen Raum für die Ausrichtung einer ausserordentlichen Lohnfortzahlung im Umfang von 100 % des Lohnes lässt. Die Norm sieht vor, dass die Direktion oder das zuständige oberste kantonale Gericht " in der Regel die Weiterausrichtung von höchstens 75 % des Lohnes" unter gewissen Voraussetzungen bewilligt. Das "in der Regel" bezieht sich auf die Ausrichtung der ausserordentlichen Lohnfortzahlung, wenn die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind, und nicht deren betragsmässige Höhe (vgl. ABi 2005 1550 ff., 1559). Die maximale Höhe der ausserordentlichen Lohnfortzahlung hat der Verordnungsgeber durch die Verwendung des Wortes "höchstens" auf 75 % des Lohnes beschränkt, ohne hierbei einen Spielraum für Abweichungen nach oben zuzulassen. Anhaltspunkte dafür, dass der Verordnungsgeber eigentlich eine andere Regelung treffen wollte und entsprechend vorliegend vom klaren Wortlaut von § 99 Abs. 4 VVO abgewichen werden könnte, bestehen nicht. Die dem Beschwerdeführer mit der Verfügung der Beschwerdegegnerin vom 1. Juni 2022 gewährte ausserordentliche Lohnfortzahlung von 75 % war betragsmässig also bereits das Maximum dessen, was ihm zugesprochen werden konnte. 3.4 Ferner kann der Beschwerdeführer auch aus dem Handvermerk auf der Austrittsverfügung vom 8. April 2022 nichts zu seinen Gunsten ableiten. Dieser ist kaum lesbar und ohnehin nicht geeignet, neben der klaren Formulierung des Verfügungstexts, wonach die ordentliche Lohnfortzahlungspflicht per 11. April 2022 erlösche und kein Anspruch auf ausserordentliche Lohnfortzahlung bestehe, Zweifel daran zu wecken, was die Beschwerdegegnerin verfügen wollte. 3.5 Zusammengefasst ist die dem Beschwerdeführer ausgerichtete Lohnfortzahlung in ihrer Höhe nicht zu beanstanden, womit die Beschwerde diesbezüglich abzuweisen ist.

#### **E. 4.1**

Der Beschwerdeführer beantragt zudem eine Abfindung.

#### **E. 4.2**

Voraussetzung für die Ausrichtung einer Abfindung im Sinn von § 26 PG ist, dass das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Kantons und ohne Verschulden des Angestellten aufgelöst wurde. Ausserdem muss der Angestellte mindestens 35 Jahre alt sein und fünf Dienstjahre haben, wobei von diesen Voraussetzungen bei Angestellten mit Unterstützungspflichten und bei drohender Notlage abgewichen werden kann (§ 26 Abs. 1 PG). Kein Anspruch auf Abfindung besteht hingegen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung des Arbeitnehmers (§ 26 Abs. 3 PG).

#### **E. 4.3**

Der Beschwerdeführer kündigte das Arbeitsverhältnis am 5. April 2022 von sich aus, weil er eine neue Stelle gefunden hatte. Gründe, weshalb die Kündigung unter diesen Umständen der Beschwerdegegnerin zuzurechnen wäre, wie dies der Beschwerdeführer geltend macht, sind nicht ersichtlich (siehe unten E. 5.2). Er hat somit nach § 26 Abs. 3 PG grundsätzlich keinen Anspruch auf eine Abfindung. Ohnehin hat der Beschwerdeführer nicht fünf Dienstjahre für die Beschwerdegegnerin gearbeitet. Auf eine Abweichung vom Dienstjahrerfordernis gemäss § 26 Abs. 1 Satz 2 PG besteht kein Anspruch; eine solche

steht im Ermessen der Anstellungsbehörde. Es fehlte jedoch bereits an einer Notlage des Beschwerdeführers, wurde ihm doch für den Zeitraum vom 12. April 2022 bis zum 30. Juni 2022 ausserordentliche Lohnfortzahlung gewährt und trat er am 1. Juli 2022 eine neue Stelle an.

#### **E. 4.4**

Zusammengefasst erweist sich der Schluss der Vorinstanz, dass der Beschwerdeführer keinen Anspruch auf eine Abfindung hat, als rechtmässig.

#### **E. 5.1**

Schliesslich macht der Beschwerdeführer geltend, dass er Anspruch auf eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung habe, da die Beschwerdegegnerin ihre Fürsorgepflicht verletzt habe. So sei seine Krankschreibung nur wegen eines Arbeitsplatzkonflikts mit seinem Vorgesetzten erfolgt. Die Beschwerdegegnerin habe sich jedoch in Kenntnis dieser Tatsache weder der Sache ernsthaft angenommen noch sich um eine Versetzung des Beschwerdeführers bemüht. Die einzige Stelle, die sie dem Beschwerdeführer angeboten habe, hätte wieder eine Zusammenarbeit mit diesem Vorgesetzten beinhaltet. Eine Bewerbung auf eine andere interne Stelle im Hausdienst sei ignoriert worden. Andere Schritte, wie Beratung, Unterstützung bei der Stellensuche, Mitarbeiterbeurteilung und Austrittsgespräch, seien unterblieben. Der Beschwerdeführer sei insofern "hängen gelassen" worden. Zudem sei die Arbeitnehmerkündigung des Beschwerdeführers durch die Beschwerdegegnerin "in geradezu nötiger Weise" erzwungen worden, da diese zwar am 14. Januar 2022 eine Kündigung ihrerseits per 30. April 2022 angedroht habe, diese aber nicht vorgenommen und dem Beschwerdeführer dann am 8. April 2022 das Ende der ordentlichen Lohnfortzahlung per 11. April 2022 mitgeteilt habe. Der Beschwerdeführer sei deshalb gezwungen gewesen, zu kündigen. Da die Arbeitslosenversicherung bei fortdauerndem Arbeitsverhältnis nicht greife, habe er bei der Sozialhilfe um Überbrückung nachsuchen und die erstbeste Arbeitsstelle annehmen müssen.

#### **E. 5.2**

Die Missbräuchlichkeit einer Kündigung im öffentlichen Personalrecht des Kantons Zürich bestimmt sich gemäss § 18 Abs. 2 PG nach den Vorgaben des Obligationenrechts (OR, SR 220). Der Missbrauchsschutz der Art. 336–336b OR setzt grundsätzlich eine Kündigung durch die Gegenpartei voraus und kommt bei eigener Kündigung nicht zum Tragen (Wolfgang Portmann/Roger Rudolph, in: Corinne Widmer Lüchinger/David Oser, Basler Kommentar Obligationenrecht I, 7. A., Basel 2020, Art. 336 N. 2). Der vorliegende Fall rechtfertigt es nicht, von diesem Grundsatz abzuweichen. Der Beschwerdeführer kündigte das Arbeitsverhältnis am 5. April 2022 unbestrittenermassen, weil er einen neuen Job gefunden hatte. Dass der Beschwerdeführer zur Kündigung "genötigt" worden wäre, wie er geltend macht, ist nicht ersichtlich. Er musste vielmehr damit rechnen, dass die ordentliche Lohnfortzahlung nur während beschränkter Dauer geleistet würde, und hätte sich rechtzeitig über den Zeitpunkt des Endes der Lohnfortzahlungspflicht kundig machen können. Eine nötige Handlung liegt schon deshalb nicht vor, weil die Dauer der ordentlichen Lohnfortzahlung mit Rechtssatz geregelt ist und deshalb gar kein Handlungsspielraum besteht. Ohnehin wurde der Beschwerdeführer erst nach seiner Kündigung – nämlich mit der Austrittsverfügung vom 8. April 2022 – über das Auslaufen der ordentlichen Lohnfortzahlung per 11. April 2022 informiert. Eine der Beschwerdegegnerin vorzuwerfende Druckausübung ist vor diesem Hintergrund nicht ersichtlich und der

Beschwerdeführer war in seiner Entscheidungsfreiheit zum Zeitpunkt, als er kündigte, nicht eingeschränkt.

### **E. 5.3**

Gleich verhält es sich in Bezug auf die geltend gemachten Verletzung der Fürsorgepflicht. Aus den Akten ergibt sich, dass unterschiedliche Ansichten über eine interne Reorganisation der Beschwerdegegnerin und eine in diesem Zusammenhang geplante Versetzung des Beschwerdeführers Auslöser des Arbeitsplatzkonflikts waren. Ausreichende Belege für eine Mobbing- oder Bossing-Situation, wie sie der Beschwerdeführer behauptet, sind den Akten hingegen nicht zu entnehmen. Weiter stand die Beschwerdegegnerin respektive ihre HR-Abteilung während der Krankschreibung des Beschwerdeführers durchgehend mit diesem im Austausch und bot ihm auch eine andere Stelle als "Leiter ..." sowie konfliktlösende Massnahmen an. Soweit aus den Akten ersichtlich, hat dieser jedoch auf die entsprechenden Angebote teilweise erst verspätet (Stellenwechsel) und teilweise nicht (konfliktlösende Massnahmen) reagiert und so auch ein (Teil-)Verschulden daran, dass sich die Lösungsfindung länger hinzog, als der ordentliche Lohnfortzahlungsanspruch dauerte. Das Angebot für einen Stellenwechsel des Beschwerdeführers in die Position als "Leiter ..." war entgegen dessen Ausführungen im Übrigen zumutbar, auch wenn diese eine weitere Zusammenarbeit mit dem bisherigen Vorgesetzten bedeutet hätte. So hat der Beschwerdeführer im Austausch mit dem HR der Beschwerdegegnerin zunächst selbst vorgebracht, dass eine indirekte Zusammenarbeit bei räumlicher Trennung mit seinem bisherigen Vorgesetzten weiterhin möglich sei, und erst am 2. Dezember 2021 eine weitere Zusammenarbeit kategorisch ausgeschlossen. Ohnehin kann von der Beschwerdegegnerin nur verlangt werden, dass sie dem Beschwerdeführer alternative Stellen anbietet, die auch im Rahmen ihrer betrieblichen Möglichkeiten liegen. Wenn sich wie vorliegend die Bedürfnisse und Wünsche des Arbeitnehmers an eine alternative Stelle nicht mit den betrieblichen Möglichkeiten der Arbeitgeberin vereinbaren lassen, liegt darin noch keine Fürsorgepflichtverletzung. Soweit der Beschwerdeführer vorbringt, er habe sich bei der Beschwerdegegnerin auch auf die Stelle als "Leiter ..." beworben und diese Bewerbung sei ohne Angabe von Gründen abgelehnt worden, fehlt es hierfür an Belegen. Im Recht liegt einzig die entsprechende Stellenausschreibung. Ohnehin ist fraglich, ob der Beschwerdeführer für diese Position qualifiziert war. Zwar bringt er den nötigen Ausbildungstitel mit (Dipl. Leiter ...), war jedoch bis zu diesem Zeitpunkt ausschliesslich im Bereich ... tätig, weshalb es ihm an der mehrjährigen Führungserfahrung im Bereich ... fehlt, welche für die Stelle vorausgesetzt wurde.

### **E. 5.4**

Zusammengefasst ist keine Fürsorgepflichtverletzung oder andere Druckausübung der Beschwerdegegnerin ersichtlich, die die Kündigung des Beschwerdeführers als durch die Beschwerdegegnerin veranlasst erscheinen liesse. Entsprechend ist der Schluss der Vorinstanz, dass der Beschwerdeführer keinen Anspruch auf eine Entschädigung für missbräuchliche Kündigung hat, nicht zu beanstanden und die Beschwerde auch diesbezüglich abzuweisen.

### **E. 6.1**

Da der Streitwert mehr als Fr. 30'000.- beträgt, ist das Verfahren kostenpflichtig (§ 65a Abs. 3 Satz 1 VRG e contrario). Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG)

und ist ihm keine Parteientschädigung auszurichten (§ 17 Abs. 2 VRG). Damit steht ihm auch für das Rekursverfahren keine Parteientschädigung zu.

#### **E. 6.2**

Die in ihrem amtlichen Wirkungsbereich tätig gewordene Beschwerdegegnerin hat praxisgemäss ebenfalls keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. VGr, 22. Juni 2023, VB.2022.00754, E. 7 mit Hinweisen).

#### **E. 6.3**

Gemäss § 16 Abs. 1 VRG haben Private, welchen die nötigen Mittel fehlen und deren Begehren nicht offenkundig aussichtslos erscheinen, auf Ersuchen Anspruch auf unentgeltliche Prozessführung. Ein Anspruch auf Bestellung einer unentgeltlichen Rechtsvertretung besteht, wenn sie zusätzlich nicht in der Lage sind, ihre Rechte im Verfahren selbst zu wahren (§ 16 Abs. 2 VRG). Offenkundig aussichtslos sind Begehren, deren Chancen auf Gutheissung um derart viel kleiner als jene auf Abweisung erscheinen, dass sie kaum als ernsthaft bezeichnet werden können (Kaspar Plüss, in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014 [Kommentar VRG], § 16 N. 46). Mittellos ist, wer nicht in der Lage ist, die Gerichts- und Anwaltskosten innert angemessener Frist zu bezahlen (Plüss, § 16 N. 20).

#### **E. 6.4**

Das Begehren des Beschwerdeführers bezüglich der Lohnfortzahlung ist angesichts des klaren Wortlauts von § 99 Abs. 4 VVO als offensichtlich aussichtslos zu qualifizieren. Gleich verhält es sich mit den Begehren um Abfindung respektive Entschädigung für missbräuchliche Kündigung, da der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis selbst kündigte. Ob der Beschwerdeführer mittellos im Sinn von § 16 Abs. 1 VRG ist, kann bei diesem Ergebnis offenbleiben. Das Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege ist abzuweisen.

#### **E. 7**

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.