

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00314 vom 4. April 2024

ZH Verwaltungsgericht, 2024-04-04, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2024.00314

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00314 du 4 avril 2024

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00314 del 4 aprile 2024

Regeste

Kündigung | [Die Beschwerdeführerin war am Universitätsspital Zürich als diplomierte Pflegefachfrau angestellt. Nach knapp acht Jahren kündigte das Universitätsspital das Anstellungsverhältnis aufgrund unbefriedigenden Verhaltens.] Der Beschwerdegegner wies die Beschwerdeführerin mehrfach darauf hin, dass sie ihre Kommunikation verbessern und Vorgaben einhalten müsse. Das Verhalten der Beschwerdeführerin und ihre fehlende Einsicht diesbezüglich erschwerten die Zusammenarbeit massgebend; ein sachlicher Kündigungsgrund ist damit gegeben (E. 5.2). Dass der Beschwerdegegner ohne Ansetzen einer zweiten Bewährungsfrist kündigte, obwohl seit dem Ende der Bewährungsfrist mehr als ein Jahr verstrichen war, lässt sich mit der langen krankheitsbedingten Abwesenheit der Beschwerdeführerin begründen und ist nicht zu beanstanden (E. 5.3). Die Kündigung war verhältnismässig (E. 5.6). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Die Beschwerdeführerin bringt gegen die Kündigung unter anderem vor, im letzten Feedbackprozess sei eine Kündigung kein Thema gewesen und seither sei nichts vorgefallen, was eine Kündigung rechtfertigen würde. Die Kündigung sei unverhältnismässig und die Vorwürfe würden sich zudem nicht mit denjenigen decken, die zur Mahnung geführt hätten. Weiter relativiert die Beschwerdeführerin die einzelnen Vorwürfe oder bestreitet sie. Ihre Flexibilität und ihr Einsatz seien enorm hoch gewesen und sie habe nie gegen die Arbeitspflichten verstossen. Überdies macht die Beschwerdeführerin geltend, es würden Mobbinganzeichen vorliegen: Im Jahr 2022 habe sie ihrer Vorgesetzten gemeldet, mit den aktuellen organisatorischen Umständen nicht zufrieden zu sein, da die Dienste häufig unterbesetzt seien. Seither habe sie einen zunehmenden Druck von dieser bemerkt. Viele Angestellte hätten sich über die Unterbesetzung geärgert, aber nur ihre Äusserungen seien dokumentiert worden. Sie habe sich oft rechtfertigen müssen und sei gezielt unter Druck gesetzt worden.

E. 5.1

Der Beschwerdegegner wies die Beschwerdeführerin seit Herbst 2022 mehrfach darauf hin, dass sie ihre Kommunikation verbessern und freundlicher auftreten müsse. Auch wies er sie wiederholt darauf hin, dass Vorgaben einzuhalten seien. Er sprach eine Verwarnung und eine Mahnung mit Bewährungsfrist aus, führte mehrere Gespräche mit der Beschwerdeführerin und machte auch im Rahmen des Feedbackprozesses deutlich, dass er ihr Verhalten als mangelhaft einstufte. Der Beschwerdegegner hat das unbefriedigende Verhalten nachvollziehbar dokumentiert. Was die Beschwerdeführerin dagegen vorbringt,

vermag die Verhaltensmängel nicht grundsätzlich in Frage zu stellen. Die Ausführungen der Beschwerdeführerin deuten vielmehr auf eine mangelhafte Bereitschaft hin, sich mit der Kritik auseinanderzusetzen. Insgesamt ist das mangelhafte Verhalten erstellt. Dass es auch Mitarbeitende gab, die gerne mit der Beschwerdeführerin gearbeitet haben, ändert daran nichts. Auch der von der Beschwerdeführerin mehrfach erwähnte Umstand, dass sie während der Covid-19-Pandemie Einsätze auf anderen Abteilungen habe leisten müssen und auch sonst häufig eingesprungen sei, ändert nichts daran, dass ihr Verhalten mangelhaft war. Das Verhalten der Beschwerdeführerin und ihre fehlende Einsicht diesbezüglich erschwerten die Zusammenarbeit massgebend. Das Einhalten von Vorgaben, ein freundlicher Umgang sowie eine transparente und vollständige Kommunikation durch das Pflegepersonal sind für den Spitalbetrieb zentral (vgl. auch die Stellenbeschreibung vom 1. November 2017). So kann etwa eine ungenügende Kommunikation bei der Schichtübergabe weitreichende Folgen haben. Das vom Beschwerdegegner beschriebene mangelhafte Verhalten stellt daher einen sachlichen Kündigungsgrund dar.

E. 5.2

Bereits der Mahnung vom 23. November 2022 lag das unbefriedigende Verhalten der Beschwerdeführerin zugrunde. Als Ziele nannte der Beschwerdegegner einen freundlichen und kommunikativen Umgang sowie das Einhalten von Vorgaben. Der Kündigung liegt ebenfalls das unbefriedigende Verhalten der Beschwerdeführerin zugrunde – insbesondere das Nichteinhalten von Vorgaben sowie eine mangelhafte Kommunikation, etwa im Rahmen von Übergaben. Der Einwand der Beschwerdeführerin, die Gründe für die Kündigung würden sich nicht mit denjenigen decken, die der Mahnung zugrunde lagen, trifft daher nicht zu.

E. 5.3

Fällt die Leistung oder das Verhalten innerhalb eines Jahres nach Ablauf einer Frist zur Verbesserung erneut mangelhaft oder unbefriedigend aus, kann gekündigt werden, ohne dass eine neue Bewährungsfrist gewährt wird (§ 18 Abs. 2 VVO). Die der Beschwerdeführerin angesetzte Bewährungsfrist hatte am 31. Januar 2023 geendet. Am 15. Februar 2023 hatte der Beschwerdegegner der Beschwerdeführerin mitgeteilt, dass sie die Bewährungsfrist bestanden habe. Die Kündigung sprach der Beschwerdegegner erst am 22. April 2024 aus. Aufgrund der Sperrfrist nach § 20 Abs. 1 PG in Verbindung mit Art. 336c Abs. 1 lit. b OR war es dem Beschwerdegegner nicht möglich, die Kündigung während der krankheitsbedingten Abwesenheit der Beschwerdeführerin vom 21. November 2023 bis zum 7. März 2024 auszusprechen. Der Beschwerdegegner konnte die Kündigung somit nur entweder vor der geplanten krankheitsbedingten Abwesenheit oder nach dieser aussprechen. Dass der Beschwerdegegner die Kündigung nicht bereits vor der krankheitsbedingten Abwesenheit aussprach, liegt im Interesse der Beschwerdeführerin und ist nicht zu beanstanden (vgl. auch VGr, 13. März 2025, VB.2024.00261, E. 3.3.4, und BGE 140 I 320 E. 7.4 bezüglich der Zulässigkeit einer Sozialfrist bei einer fristlosen Kündigung). Rund zwei Wochen nach der Rückkehr der Beschwerdeführerin an den Arbeitsplatz teilte der Beschwerdegegner ihr mit, dass er beabsichtige, das Arbeitsverhältnis aufzulösen und gewährte ihr hierzu das rechtliche Gehör. Bei langer Abwesenheit ist für die Beurteilung der Frage, ob die Kündigung innerhalb eines Jahres seit dem Ende der Bewährungsfrist erfolgte, nur auf die Zeit abzustellen, in der die oder der Angestellte tatsächlich arbeitstätig war. Deshalb erfolgte die Kündigung durch den Beschwerdegegner innerhalb eines Jahres seit dem Ende der Bewährungsfrist. Das

Vorgehen des Beschwerdegegners ist nicht zu beanstanden.

E. 5.4

Kurz vor der krankheitsbedingten Abwesenheit der Beschwerdeführerin führte der Beschwerdegegner mit ihr das Feedbackgespräch für das Jahr 2023 (vgl. vorne E. 3.8). Die Gesamtbeurteilung der Beschwerdeführerin fiel insgesamt genügend aus. Dies ändert jedoch nichts an der Zulässigkeit der Kündigung. Im Feedbackgespräch wurde das Verhalten der Beschwerdeführerin in zentralen Bereichen als ungenügend eingestuft. Die ungenügenden Aspekte stellen einen sachlichen Kündigungsgrund dar. Dass insgesamt eine genügende Bewertung resultierte, ändert daran nichts (vgl. VGr, 6. Juli 2023, VB.2022.00542, E. 4.2, und 7. Juni 2023, VB.2022.00616, E. 4.1). Ebenso ist – wie dargelegt – nicht zu beanstanden, dass der Beschwerdegegner mit der Kündigung bis nach der geplanten krankheitsbedingten Abwesenheit zuwartete. Zudem war das Verhalten der Beschwerdeführerin nach dem Feedbackgespräch weiterhin nicht einwandfrei. Namentlich setzte sich die Beschwerdeführerin im Januar 2024 über die aktuelle Vorgabe des Beschwerdegegners bezüglich des Dienstaustauschs hinweg.

E. 5.5

Dass der Beschwerdegegner von der Beschwerdeführerin das Einhalten der Vorgaben sowie Freundlichkeit und eine respektvolle Kommunikation verlangte, ist nicht zu beanstanden. Darin ist kein systematisches, feindliches über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten im Sinn von Mobbing zu erkennen (vgl. zur Mobbingdefinition BGr, 8. August 2022, 8C_203/2022, E. 5.2.1).

E. 5.6

Zusammenfassend ist ein sachlicher Kündigungsgrund gegeben und der Beschwerdegegner hat sich an die formellen Vorgaben für eine Kündigung im Zusammenhang mit dem Verhalten gehalten. Die Kündigung erweist sich auch als verhältnismässig: Die Beschwerdeführerin war während knapp acht Jahren beim Beschwerdegegner angestellt. Das Einhalten von Vorgaben, eine sachliche Kommunikation sowie ein freundlicher Umgang sind in der Pflege äusserst wichtig. Ein mangelhaftes Verhalten in diesen Bereichen vermag die Kündigung trotz guter Arbeitsleistung und regelmässigen Einspringens zu rechtfertigen. Der Beschwerdegegner wies die Beschwerdeführerin über längere Zeit hinweg mehrfach darauf hin, dass sie ihr Verhalten verbessern müsse. Dennoch zeigte die Beschwerdeführerin nur wenig Einsicht und Veränderungsbereitschaft. Daher sind keine mildereren Mittel ersichtlich, die zu einer nachhaltigen Verbesserung geführt hätten.

E. 6

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 7.1

Der Streitwert beträgt weniger als Fr. 30'000.-, sodass die Gerichtskosten auf die Gerichtskasse zu nehmen sind (§ 65a Abs. 3 VRG).

E. 7.2

Ausgangsgemäss steht der – nicht vertretenen – Beschwerdeführerin keine Parteientschädigung zu (§ 17 Abs. 2 VRG). Dem in seinem amtlichen Wirkungskreis tätigen Beschwerdegegner steht praxismässig ebenfalls keine Parteientschädigung zu (VGr,

4. April 2024, VB.2023.00064, E. 5, und 28. Oktober 2021, VB.2021.00569, E. 7.2, je mit Hinweisen; Plüss, § 17 N. 51).

E. 8

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

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