

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00374 vom 14. Mai 2025

ZH Verwaltungsgericht, 2025-05-14, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2024.00374

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00374 du 14 mai 2025

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00374 del 14 maggio 2025

Regeste

fristlose Kündigung | [Fristlose Kündigung infolge mangelhaften Verhaltens und mangelhafter Leistung.] Verbalinjurien können (selbst ohne vorherige Verwarnung) zu einer fristlosen Kündigung berechtigen, wobei aber die Umstände des Einzelfalls, etwa eine verständliche Erregung der arbeitnehmenden Person, zu berücksichtigen sind (E. 2.2). Dass das Fehlverhalten des Beschwerdegegners (Arbeitnehmer) ein Ausmass angenommen hätte, das eine fristlose Kündigung gerechtfertigt hätte, ist vorliegend nicht mit dem Regelbeweismass der vollen Überzeugung erstellt (E. 4.2). Selbst andernfalls könnten seine Äusserungen, die Personalleiterin der Beschwerdeführerin sei unprofessionell, emotional und ausländerfeindlich, führe eine Fehde gegen ihn und missbrauche ihre Macht, in der konkreten Situation eine fristlose Kündigung nicht rechtfertigen (E. 4.3). Keine Verletzung der Treuepflicht des Beschwerdegegners durch seine Verweigerung der Entgegennahme des das rechtliche Gehör zur ordentlichen Kündigung betreffenden Schreibens; insofern keine Rechtfertigung des Verzichts der Beschwerdeführerin auf Gewährung des rechtlichen Gehörs bei der nachfolgenden fristlosen Kündigung (E. 5.2). Kein (konkludenter) Verzicht des Beschwerdegegners auf die GehörsGewährung in Bezug auf die spätere fristlose Kündigung durch Räumung des Arbeitsplatzes nach der zuvor erfolgten ordentlichen Kündigung (E. 5.3). Abweisung

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2024.00374 Urteil des Einzelrichters vom 14. Mai 2025 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiber Michael Spring. In Sachen Anstalt A, Beschwerdeführerin, gegen B, vertreten durch lic. iur. C, Beschwerdegegner, betreffend fristlose Kündigung, hat sich ergeben: I. B war seit dem 1. Februar 2023 unbefristet als Projektleiter bei A angestellt, einer interkommunalen Anstalt. Mit Verfügung vom 2. Oktober 2023 kündigte die Anstalt A das Anstellungsverhältnis fristlos. II. Dagegen gelangte B mit Rekurs vom 2. November 2023 an den Bezirksrat Dietikon. Dieser hiess den Rekurs mit Beschluss vom 23. Mai 2024 teilweise gut, stellte fest, dass die fristlose Kündigung nicht rechtmässig war, und verpflichtete die Anstalt A, B den Lohn für den Monat Oktober 2023 sowie eine Entschädigung in der Höhe eines Monatslohns, zuzüglich Zinses zu je 5 %, zu zahlen. Im Übrigen wies der Bezirksrat den Rekurs ab, soweit er nicht gegenstandslos geworden war. III. Am 24. Juni 2024 erhob die Anstalt A Beschwerde an das Verwaltungsgericht und beantragte, der Beschluss des Bezirksamts Dietikon sei in Bezug auf die Feststellung der Unrechtmässigkeit der Kündigung, die Lohnfortzahlung und die Entschädigung aufzuheben. Der Bezirksrat Dietikon verzichtete am 27. Juni 2024 auf Vernehmlassung, B – nachdem das Verwaltungsgericht sein Gesuch um Erstreckung der

Frist zur Einreichung einer Beschwerdeantwort mit Präsidentialverfügung vom 29. August 2024 abgewiesen hatte – am 1. September 2024 auf eine Beschwerdeantwort. Der Einzelrichter erwägt:

1. 1.1 Gegen Rekursentscheide eines Bezirksrats in personalrechtlichen Angelegenheiten kommunal Bediensteter steht die Beschwerde an das Verwaltungsgericht offen (§§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG, LS 175.2]). Gleiches gilt für das Personal von Zweckverbänden und (interkommunalen) Anstalten (vgl. § 53 Abs. 1 des Gemeindegesetzes vom 20. April 2015 [GG, LS 131.1] und § 19b Abs. 2 lit. c Ziff. 3 f. VRG; VGr, 28. Mai 2020, VB.2019.00673, E. 1.1). Da auch die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

1.2 Der Streitwert beträgt Fr. 15'100.- und es braucht keine über den Einzelfall hinausreichende Frage von grundsätzlicher Bedeutung geklärt zu werden, weshalb die Sache in die einzelrichterliche Zuständigkeit fällt (§ 38b Abs. 1 lit. c und Abs. 2 VRG).

2. 2.1 Die Beschwerdeführerin ist eine mit Rechtspersönlichkeit ausgestattete Anstalt und als solche befugt, eigene personalrechtliche Bestimmungen zu erlassen (§ 74 Abs. 3 in Verbindung mit § 53 Abs. 2 GG; Art. 1 Abs. 1 und Art. 33 des am 13. Januar 2010 vom Regierungsrat genehmigten Gründungsvertrags der Anstalt A vom 27. September 2009). Sie hat ein Personalreglement erlassen. Soweit Letzteres Lücken enthält, gelten gemäss Ziff. 2.2 Personalreglement sinngemäss die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220) über den Einzelarbeitsvertrag (Art. 319 ff. OR). Die fristlose Entlassung richtet sich gemäss Ziff. 2.5 Abs. 3 Personalreglement nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Das Verwaltungsgericht hat offengelassen, ob das nach Art. 33 Gründungsvertrag und § 53 Abs. 2 GG subsidiär geltende kantonale Personalrecht bei Lücken des Personalreglements vollständig wegbedungen und durch das Obligationenrecht ersetzt werden kann. Die Frage braucht hier ebenso wenig beantwortet zu werden, weil auch § 22 Abs. 4 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) für die fristlose Kündigung auf das Obligationenrecht verweist und dieses somit auf jeden Fall anzuwenden ist.

2.2 Die fristlose Auflösung eines Anstellungsverhältnisses seitens der arbeitgebenden Partei ist gemäss Rechtsprechung nur zulässig, wenn die geltend gemachten Vorkommnisse einerseits objektiv geeignet sind, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses ihr nicht zumutbar ist. Zudem müssen die Vorkommnisse auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (BGE 142 III 579 E. 4.2, 130 III 213 E. 3.1, 129 III 380 E. 2.1; VGr, 30. Juni 2022, VB.2021.00751, E. 4.4). Ob ein wichtiger Grund vorliegt, bestimmt sich nach den konkreten Umständen des Einzelfalls. Dabei ist unter anderem die Stellung der betroffenen Person zu berücksichtigen, namentlich ob diese eine besondere Vertrauens- oder Verantwortungsposition bekleidet (vgl. BGE 130 III 28 E. 4.1, 127 III 86 E. 2c). Zudem ist stets der Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu beachten. Eine fristlose Kündigung ist demnach dann unzulässig, wenn mildere Massnahmen wie zum Beispiel eine Verwarnung, eine vorübergehende Freistellung oder die ordentliche Kündigung zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben (zum Ganzen VGr, 30. Juni 2022, VB.2021.00751, E. 4.4 – 27. Februar 2020, VB.2019.00676, E. 2.2 – 31. Januar 2018, VB.2017.00654, E. 2.1 – 13. Juli 2016, VB.2016.00152, E. 2.3, jeweils mit weiteren Hinweisen). Verbalinjurien gegenüber Vorgesetzten können selbst ohne vorherige Verwarnung zu einer fristlosen Kündigung berechtigen. Dabei kommt es allerdings auf die

Umstände des Einzelfalls an (VGr, 30. Juni 2022, VB.2021.00751, E. 4.4, und 31. Januar 2018, VB.2017.00654, E. 2.3 Abs. 2). Zu berücksichtigen ist etwa, wenn die arbeitnehmende Person sich in einer aussergewöhnlichen Situation und deshalb in verständlicher Erregung befand (vgl. BGr, 24. März 2006, 4C.400/2005, E. 2.1; VGr, 30. Juni 2022, VB.2021.00751, E. 6.2). 3. Die Beschwerdeführerin begründete die fristlose Kündigung vom 2. Oktober 2023 wie folgt: Am 28. September 2023 sei der Beschwerdegegner zu einem Gespräch mit der Personalleiterin und seinem Vorgesetzten eingeladen worden. Es sollte ihm eröffnet werden, dass infolge mangelhaften Verhaltens und mangelhafter Leistung eine ordentliche Kündigung in Erwägung gezogen werde. Der Beschwerdegegner habe sich anlässlich des Gesprächs geweigert, das Schreiben zur Gewährung des rechtlichen Gehörs entgegenzunehmen und dessen Erhalt schriftlich zu bestätigen. Deshalb sei ihm sogleich die ordentliche Kündigung ausgehändigt worden. Die Personalleiterin habe in der Folge ein Gesprächsprotokoll erstellt und der Geschäftsleitung das Vorgefallene am nächsten Tag mündlich dargelegt. Dabei sei bekannt geworden, dass sich der Beschwerdegegner während des Gesprächs gegenüber der Personalleiterin unzumutbar verhalten habe. Er habe sie unter anderem als völlig inkompetent und ausländerfeindlich beschimpft. Durch sein aggressives, respektloses und grenzüberschreitendes Verhalten habe er sie in Angst versetzt. Bereits anlässlich eines Mitarbeitergesprächs vom 4. August 2023 sei es zu Grenzüberschreitungen gegenüber der Personalleiterin gekommen. Der Beschwerdeführerin sei es deshalb nicht zumutbar gewesen, den Beschwerdegegner für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen. Zudem wäre der Beschwerdegegner verpflichtet gewesen, die Fristansetzung zur GehörsGewährung für die in Aussicht gestellte ordentliche Kündigung schriftlich zu bestätigen. Aufgrund dieses treuwidrigen Verhaltens und zumal er unmissverständlich seinen Arbeitsplatz geräumt habe, ohne dass eine Freistellung erfolgt sei, habe von einer GehörsGewährung für die fristlose Kündigung abgesehen werden können.

E. 4.1

Zum Vorwurf des aggressiven, respektlosen und grenzüberschreitenden Verhaltens des Beschwerdegegners gegenüber der Personalleiterin ist Folgendes festzuhalten: Im Verwaltungsverfahren gilt der Untersuchungsgrundsatz (§ 7 Abs. 1 VRG). Die Behörde soll im Rahmen der Sachverhaltsermittlung nach der materiellen Wahrheit bzw. nach der wirklichen Sachlage forschen und sich nur auf Sachumstände stützen, von deren Vorhandensein sie sich überzeugt hat (Kaspar Plüss in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014, § 7 N. 4). Die Beweislast für das Vorliegen hinreichender Gründe für die (arbeitgeberseitige) Auflösung eines Anstellungsverhältnisses liegt nach ständiger Rechtsprechung bei der arbeitgebenden Partei (VGr, 9. Januar 2020, VB.2018.00807, E. 4.1 f., und 8. November 2017, VB.2017.00300, E. 6.1 mit Hinweisen). Wird der Beweis nicht erbracht, ist eine umstrittene fristlose Kündigung demnach ungerechtfertigt (vgl. Jürg Brühwiler, Einzelarbeitsvertrag, Kommentar zu den Art. 319–343 OR, 3. A., Basel 2014, Art. 337 N. 7 am Ende).

E. 4.2

Es ist zweifelhaft, ob die Beschwerdeführerin den Beweis für das dem Beschwerdegegner für die fristlose Kündigung zur Last gelegte Verhalten erbracht hat. Die Vorwürfe basieren auf einem von der Personalleiterin verfassten Gesprächsprotokoll. Dieses erweist sich zwar als detailliert, wurde aber vom ebenfalls während des gesamten Gesprächs vom

28. September 2023 anwesenden direkten Vorgesetzten des Beschwerdegegners, D, nicht mitunterzeichnet. Die fristlose Kündigung beruht im Punkt des ungebührlichen Verhaltens damit einzig auf den Darstellungen der Personalleiterin. Diese war zudem subjektiv stark betroffen: Nach den Angaben der Beschwerdeführerin geriet sie im Verlauf des Gesprächs in einen Schockzustand, und gemäss der Aktennotiz zitterte sie so sehr, dass sie ihr Mobiltelefon erst nach mehreren Anläufen entsperren konnte. Daher ist fraglich, inwieweit sie in der Lage war, den Gesprächsverlauf objektiv, vollständig und präzise wahrzunehmen und wiederzugeben. Die älteren Vorwürfe an den Beschwerdegegner ergeben sich sodann primär aus einer ebenfalls von der Personalleiterin verfassten und unterzeichneten Aktennotiz vom 13. Juli 2023. Dass die nächsthöheren Vorgesetzten diese hinterfragt und etwa auch D oder die in der Aktennotiz erwähnten weiteren Personen befragt hätten, ist nicht ersichtlich. Schliesslich reichte der Beschwerdegegner im Rekursverfahren eine von ihm verfasste Aktennotiz ein, die das Gespräch diametral anders schildert. Insgesamt ist aufgrund der Akten zwar von einem Fehlverhalten des Beschwerdegegners auszugehen, zumal auch eine (von ihm nicht unterzeichnete, aber zumindest "freigegebene") Mitarbeiterbeurteilung vom 4. August 2023 vorliegt, welche Konfliktsituationen erwähnt. Dass das Fehlverhalten des Beschwerdegegners ein Ausmass angenommen hätte, das eine fristlose Kündigung gerechtfertigt hätte, ist jedoch nicht mit dem im Verwaltungsverfahren geltenden Regelbeweismass der vollen Überzeugung (oder auch nur mit einer überwiegenden Wahrscheinlichkeit; zum Ganzen Plüss, § 7 N. 25 ff.) erstellt.

E. 4.3

Gemäss der Aktennotiz der Personalleiterin soll der Beschwerdegegner dieser im Gespräch vom 28. September 2023 namentlich vorgeworfen haben, sie sei unprofessionell, emotional, ausländerfeindlich, führe eine Fehde gegen ihn und missbrauche ihre Macht; er bedaure sie, dass sie noch ihr ganzes Leben mit sich selbst weiterleben müsse. Selbst wenn diese Aktennotiz das Gespräch unvoreingenommen und vollständig wiedergeben sollte – was, wie erwähnt, nicht als erwiesen gelten kann –, könnten die Äusserungen des Beschwerdegegners, jedenfalls in der konkreten Situation, eine fristlose Kündigung nicht rechtfertigen. Zunächst ist zu berücksichtigen, dass sich der Beschwerdegegner in nachvollziehbarer Erregung befand, nachdem ihm soeben – und soweit erkennbar ohne vorgängige Information über den Gegenstand des Gesprächs – mitgeteilt worden war, dass eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Betracht gezogen werde. Sodann muss dem Beschwerdegegner zugestanden werden, dass er in dieser Situation seine Sicht darlegen durfte, wobei diese Darstellung nicht rücksichtsvoll formuliert werden musste und unzutreffend sein durfte – was allerdings persönliche Beleidigungen nicht rechtfertigt. Weiter kann zwar als erwiesen gelten, dass das Gespräch eskalierte; mit Blick auf die Aktennotiz des Beschwerdegegners und die emotionale Betroffenheit der Personalleiterin ist jedoch nicht auszuschliessen, dass auch die für die Beschwerdeführerin anwesenden Personen zur Eskalation beitrugen; so gingen sie auf das Vorbringen einer gesundheitlichen Beeinträchtigung des Beschwerdegegners offenbar nicht ein. Mit Blick auf die Rechtsprechung ist das Verhalten des Beschwerdeführers im Gespräch vom 28. September 2023 demnach nicht als derart gravierend einzuschätzen, dass es objektiv geeignet wäre, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest derart tiefgreifend zu erschüttern, dass dessen Fortsetzung der Beschwerdeführerin nicht zumutbar gewesen wäre (anders etwa der Sachverhalt in VGr, 11. Mai 2023, VB.2022.00294, E. 6, und 31. Januar 2018, VB.2017.00654, E. 2.2 ff.). Dazu kommt die hier im ersten Dienstjahr gemäss Ziff. 2.4.1 Abs. 2 Personalreglement geltende kurze

ordentliche Kündigungsfrist von einem Monat. Selbst wenn vorliegend davon ausgegangen würde, dass in Anwendung von Ziff. 2.5 Abs. 3 Personalreglement in Verbindung mit Art. 336c Abs. 1 lit. b OR zusätzlich eine Sperrfrist von 30 Tagen infolge einer Erkrankung des Beschwerdegegners einzuhalten gewesen wäre, würde sich an diesem Ergebnis nichts ändern; ohnehin ist aber diese Sperrfrist bei rein arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit nicht anzuwenden (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 336c N. 8 S. 1083; VGr, 8. Februar 2017, VB.2016.00476, E. 5.1 Abs. 2 mit Hinweisen). Den geltend gemachten Sicherheitsbedenken – für deren objektive Berechtigung aber keine Hinweise bestehen – hätte nach dem Ausgeführten zudem mit einer ordentlichen Kündigung bei gleichzeitiger Freistellung des Beschwerdegegners hinreichend Rechnung getragen werden können. Daher erweist sich die fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses auch mangels Erforderlichkeit als rechtswidrig (vgl. VGr, 13. Juli 2016, VB.2016.00152, E. 3.3.3). Im Ergebnis ist daher mit der Vorinstanz davon auszugehen, dass eine fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt war.

E. 5.1

Die Beschwerdeführerin rügt weiter, sie habe bei der fristlosen Kündigung des Beschwerdegegners dessen Anspruch auf rechtliches Gehör entgegen dem Dafürhalten der Vorinstanz nicht verletzt.

E. 5.2

Aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (SR 101) fliesst unter anderem ein Anspruch der Betroffenen, sich vor Erlass eines in ihre Rechtsstellung eingreifenden Entscheids zur Sache zu äussern und ihren Standpunkt zu allen relevanten Fragen wirksam zur Geltung zu bringen (vgl. etwa BGE 150 I 174 E. 4.1). Der Anspruch auf rechtliches Gehör gilt auch bei einer fristlosen Kündigung. Unbestrittenermassen hat die Beschwerdeführerin den Beschwerdegegner vor der fristlosen Entlassung hierzu jedoch nicht angehört. Entgegen ihren Ausführungen bestand unter den dargestellten Umständen (vorne E. 4) allerdings keine Dringlichkeit, welche diesen Verzicht auf die Gehörsgewährung erlaubt hätte (für das kantonale Personalrecht § 31 Abs. 2 PG sowie VGr, 5. Dezember 2018, VB.2018.00303, E. 3.4.1 [nicht publiziert], und 27. Mai 2015, VB.2014.00359, E. 5.5 Abs. 1). Auch ist in der Unterschriftsverweigerung des Beschwerdegegners kein treuwidriges, den Gehörsverzicht rechtfertigendes Verhalten zu erkennen. Die Treuepflicht ist die Pflicht der Angestellten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Arbeitgeberin in guten Treuen zu wahren (vgl. statt vieler VGr, 30. März 2023, VB.2022.00474, E. 3.3 mit Hinweisen). Ihr Zweck besteht darin, die Funktionstüchtigkeit der öffentlichen Verwaltung zu sichern, indem das Vertrauen der Öffentlichkeit in den Staat nicht untergraben wird (BGE 136 I 332 E. 3.2.1). Die Verweigerung der Entgegennahme eines das rechtliche Gehör zur Kündigung gewährenden Schreibens durch die arbeitnehmende Person verletzt diese Pflicht nicht, umso weniger, wenn sie – wie hier – mit gesundheitlichen Problemen begründet wird. Die einschlägigen Interessen der Beschwerdeführerin wurden zudem bereits dadurch hinreichend gewahrt, dass die anwesenden Personen die versuchte Übergabe des Schreibens an den Beschwerdegegner sowie dessen Annahme- und Unterschriftsverweigerung nötigenfalls hätten bezeugen können.

E. 5.3

Die Vorinstanz führt schliesslich zutreffend aus, dass im Verhalten des Beschwerdegegners nach der ordentlichen Kündigung, namentlich in der Räumung des Arbeitsplatzes, kein (konkludenter) Verzicht auf die Inanspruchnahme des rechtlichen Gehörs in Bezug auf die fristlose Kündigung erkannt werden kann.

E. 5.4

Die Beschwerdeführerin hat im Ergebnis den Gehörsanspruch des Beschwerdegegners verletzt.

E. 6

Demnach ergibt sich, dass es der Beschwerdeführerin nicht unzumutbar war, das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdegegner bis zum nächsten ordentlichen Kündigungstermin fortzuführen. Auch ein Grund für den Verzicht auf eine vorgängige Gehörsgewährung zu der fristlosen Kündigung lag nicht vor. Diese erweist sich als materiell und formell rechtswidrig. Die vorinstanzlich in Anwendung von Art. 2.5 Abs. 3 Personalreglement in Verbindung mit Art. 337c Abs. 1 und 3 OR festgesetzte Lohnfortzahlung für einen Monat sowie die Entschädigung in der Höhe eines Monatslohns, zuzüglich Zinses zu je 5 %, ist unter den dargestellten Umständen nicht zu beanstanden. Mit der Höhe der Entschädigung, der Dauer der Lohnfortzahlung und der Zinspflicht setzt sich die Beschwerdeführerin in der Beschwerdeschrift denn auch nicht auseinander. Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 7.1

Bei personalrechtlichen Angelegenheiten ist das verwaltungsgerichtliche Verfahren bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.- kostenfrei (§ 65a Abs. 3 Satz 1 VRG). Dieser Schwellenwert wird vorliegend nicht erreicht (vorne E. 1.2), weshalb die Gerichtskosten auf die Gerichtskasse zu nehmen sind.

E. 7.2

Die Parteien haben keine Parteientschädigungen beantragt.

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.