

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00655 vom 26. März 2025

ZH Verwaltungsgericht, 2025-03-26, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2024.00655

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00655 du 26 mars 2025

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00655 del 26 marzo 2025

Regeste

Kündigung während der Probezeit | [Dem als Bad-/Eismeister tätigen Beschwerdeführer wurde während der Probezeit wegen Verhaltensmängel gekündigt] Es ist erstellt, dass die Beschwerdegegnerin das Verhalten des Beschwerdeführers in verschiedener Hinsicht beanstandete und Unstimmigkeiten innerhalb der Arbeitsgruppe herrschten. Ausserdem war der Beschwerdeführer an zwei Vorfällen beteiligt, die unter anderem zu Beschwerden seitens eines Badegasts führten und die Beschwerdegegnerin dazu veranlassten, ein klärendes Gespräch mit dem Beschwerdeführer zu suchen. Unter diesen Umständen durfte die Beschwerdegegnerin das Arbeitsverhältnis während der Probezeit auflösen (E. 3.4). Hingegen hat die Beschwerdegegnerin den Kündigungstermin falsch berechnet, da die Kündigungsfrist erst mit der Zustellung der Kündigung zu laufen begann. Der Beschwerdeführer hat deshalb Anspruch auf Lohn bis zu diesem Datum (E. 4.2). Teilweise Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2024.00655 Urteil der 4. Kammer vom 19. Juni 2025 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz), Abteilungspräsidentin Tamara Nüssle, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiber Matthias Neumann. In Sachen A, Beschwerdeführer, gegen Gemeinde B, vertreten durch den Gemeinderat B, Beschwerdegegnerin, betreffend Kündigung während der Probezeit, hat sich ergeben: I. A arbeitete ab dem 1. April 2024 im Rahmen eines unbefristeten Anstellungsverhältnisses als Bad-/Eismeister bei der Gemeinde B. Mit Verfügung vom 25. Juni 2024 kündigte der Gemeinderat B das Anstellungsverhältnis mit A während der Probezeit per 2. Juli 2024. II. Hiergegen gelangte A am 1. Juli 2024 mit Einsprache an den Gemeinderat B, der die Eingabe als Rekurs an den Bezirksrat C weiterleitete. Dieser wies das Rechtsmittel mit Beschluss vom 18. September 2024 ab. III. Am 25. Oktober 2024 erhob A Beschwerde an das Verwaltungsgericht und beantragte eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung und Persönlichkeitsverletzung, den Lohn während der Kündigungsfrist, ein Arbeitszeugnis sowie den Anteil am 13. Monatslohn bis und mit 8. Juli 2024. Die Gemeinde B reichte am 19. November 2024 ihre Beschwerdeantwort ein; der Bezirksrat C verzichtete am 20. November 2024 auf Vernehmlassung. Die Kammer erwägt: 1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide eines Bezirksamts betreffend personalrechtliche Anordnungen einer Gemeinde gemäss §§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) zuständig. Soweit der Beschwerdeführer ein Arbeitszeugnis beantragt, gilt Folgendes: Prozessthema eines Rechtsmittelverfahrens kann nur sein, was auch Gegenstand des angefochtenen Entscheids

war bzw. nach richtiger Gesetzesanwendung hätte sein sollen. Beim Durchlaufen des funktionellen Instanzenzugs kann der Streitgegenstand nicht erweitert werden. Der vorliegende Streitgegenstand ist somit auch vor Verwaltungsgericht auf die Anordnung gemäss der Verfügung der Beschwerdegegnerin vom 25. Juni 2024 beschränkt, die (einzig) die Kündigung des Beschwerdeführers zum Gegenstand hatte (vgl. Martin Bertschi in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014 [Kommentar VRG], Vorbemerkungen zu §§ 19–28a N. 45; Marco Donatsch, Kommentar VRG, § 52 N. 11). Nicht zum Streitgegenstand gehört somit ein Arbeitszeugnis, weshalb auf die Beschwerde insoweit nicht einzutreten ist. Da die übrigen Eintretensvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde mit der genannten Einschränkung einzutreten.

1.2 Für die Berechnung des Streitwerts im vorliegenden Verfahren ist auf die Rekursanträge des Beschwerdeführers abzustellen. Er beantragte eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung in Höhe von drei (Brutto-)Monatslöhnen, anteilmässigen Lohn für die Zeit vom 1. Juli 2024 bis 8. Juli 2024 sowie anteilmässigen 13. Monats- und Ferienlohn, insgesamt Fr. 27'395.-. Über die Angelegenheit ist deshalb in Dreierbesetzung zu entscheiden (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG).

2. 2.1 Der Beschwerdeführer rügt sinngemäss eine Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör durch die Vorinstanz. Soweit überhaupt substantiiert, rügt er, die Vorinstanz habe sich nicht zu seinem Vorbringen geäussert, wonach er und ein Lehrling am Arbeitsplatz von den Arbeitskollegen mit rassistischen Begriffen angesprochen worden seien.

2.2 Der in Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV, SR 101) verankerte Anspruch der Parteien auf rechtliches Gehör beinhaltet das Recht der von einem Entscheid in ihrer Rechtsstellung betroffenen Person, dass die Behörde deren Vorbringen auch tatsächlich hört, prüft und in der Entscheidfindung berücksichtigt. Entsprechend ist die Behörde verpflichtet, ihren Entscheid zu begründen. Dabei muss sie sich indes nicht mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzen und jedes Vorbringen ausdrücklich widerlegen, sondern sie darf sich auf die wesentlichen Punkte beschränken (vgl. zum Ganzen BGE 141 V 557 E. 3.2.1, 138 I 232 E. 5.1, 136 I 229 E. 5.2, 134 I 83 E. 4.1).

2.3 Entgegen dem Beschwerdeführer äussert die Vorinstanz sich im Rekursentscheid zu dem von ihm gemachten Vorwurf des Rassismus am Arbeitsplatz und legt in ihren Erwägungen nachvollziehbar dar, weshalb dieser Vorwurf bzw. seine Schilderungen zu den in der Kündigungsverfügung angeführten Vorfällen im Juni 2024 aus ihrer Sicht wenig glaubhaft erscheinen.

2.4 Die Rüge der Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör durch die Vorinstanz ist somit unbegründet.

3. 3.1 Das kantonale Recht macht den Gemeinden im Bereich des Personalrechts nur wenige Vorgaben. Nach Art. 47 Abs. 1 der Kantonsverfassung vom 27. Februar 2005 (LS 101) untersteht das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals dem öffentlichen Recht. § 53 Abs. 1 des Gemeindegesetzes vom 20. April 2015 (GG, LS 131.1) wiederholt diese Regelung. Daneben sieht § 53 Abs. 2 GG vor, dass das kantonale Personalrecht sinngemäss anzuwenden ist, sofern eine Gemeinde keine eigenen Vorschriften erlässt. Die Regelung des Personalrechts fällt demnach in den Kompetenzbereich der Gemeinden, wobei ihnen ein erheblicher Gestaltungsspielraum zukommt. Die Gemeinde B hat von dieser Kompetenz mit Erlass ihres Personalrechts sowie der dazugehörigen Ausführungserlasse Gebrauch gemacht.

3.2 Nach Art. 11 Abs. 2 der Personalverordnung der Gemeinde B beträgt die Kündigungsfrist während der Probezeit beidseitig sieben Kalendertage. Gemäss Art. 18 Abs. 1 und Abs. 2 MaVo darf die Kündigung durch die Gemeinde nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt sie einen sachlichen Grund

voraus, wobei ein solcher unter anderem bei ungenügenden Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten vorliegt. Nach Art. 12 Abs. 1 lit. a der Vollzugsverordnung der Gemeinde B besteht ein sachlich zureichender Kündigungsgrund namentlich, wenn mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten vorliegen, wozu unter anderem auch das Missachten von Weisungen oder die Störung des Arbeitsklimas gehören. Während der Probezeit ist die Kündigung durch die arbeitgebende Behörde praxisgemäss bereits zulässig, wenn aufgrund der Wahrnehmungen der Vorgesetzten die Annahme hinreichend begründet erscheint, dass der Ausweis der Fähigkeit oder der Eignung nicht erbracht ist und voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden kann. Die Auflösung muss von der betroffenen Person nicht verschuldet sein und kann sich auch auf objektive Gründe stützen. Die begründete Feststellung etwa, dass die sich um eine definitive Anstellung bewerbende Person dem Stellenprofil nicht entspricht, reicht aus. Dies hat seinen Grund darin, dass die Probezeit den Parteien die Möglichkeit bieten soll, einander möglichst zwanglos kennenzulernen, was zur Schaffung eines Vertrauensverhältnisses notwendig ist. Sie erlaubt den Parteien, abzuschätzen, ob sie die gegenseitigen Erwartungen erfüllen, und sie werden in die Lage versetzt, über die in Aussicht genommene langfristige Bindung in Kenntnis der konkreten Umstände zu urteilen. Vor Ablauf der Probezeit können beide Parteien mithin nicht darauf vertrauen, das Arbeitsverhältnis werde langfristig Bestand haben (vgl. die Zusammenfassung der Rechtsprechung in VGr, 6. Februar 2019, VB.2018.00557, E. 4.3.2 mit zahlreichen Hinweisen; zum Ganzen ferner VGr, 7. Dezember 2023, VB.2023.00206, E. 6.2).

3.3 3.3.1 Die Beschwerdegegnerin begründete die Kündigung mit dem ungenügenden Verhalten des Beschwerdeführers und einem damit einhergehenden Vertrauensverlust. Am 9. Juni 2024 sei es während seiner Arbeitszeit zu einer Auseinandersetzung zwischen dem Beschwerdeführer, einem jungen Badegast und dessen Vater gekommen. Der Beschwerdeführer soll dem jungen Badegast auf dem Sprungbrett die Badehose etwas heruntergezogen haben, um kontrollieren zu können, ob dieser Unterhosen trage. In der Folge sei es zu einer Beschwerde des Vaters beim Kassenpersonal und der Androhung einer Strafanzeige gegen den Beschwerdeführer gekommen. Am 3. Juni 2024 habe sich der Beschwerdeführer sodann entgegen der Absprache mit seinem Vorgesetzten und unter dem Vorwand, kurz seine Kinder abholen zu müssen, für rund eine Stunde vom Arbeitsplatz entfernt, um das Sporttraining seines Sohnes zu leiten. Ausserdem hätten die Arbeitskollegen dem Vorgesetzten auf dessen Nachfrage hin berichtet, dass der Beschwerdeführer auf Feedback oft eine ablehnende Haltung zeige. Insgesamt habe festgestellt werden müssen, dass das Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber dem Vorgesetzten sowie verschiedenen Teammitgliedern zu einem Vertrauensverlust geführt habe.

3.3.2 Der Beschwerdeführer bestreitet den von der Beschwerdegegnerin für die Kündigung vorgebrachten Sachverhalt bzw. den von ihr dargestellten Ablauf der fraglichen Vorfälle. Zusammengefasst setzt er der Darstellung der Beschwerdegegnerin Folgendes entgegen: Bei der Kündigung handle es sich um eine Rachekündigung. Im Mai 2024 sei es während des Diensts zu einer Auseinandersetzung mit seinem Arbeitskollegen D gekommen. Dieser habe ihn verbal angegriffen und ihn beleidigt. Die Beschwerdegegnerin habe sich anschliessend geweigert, diesen Konflikt angemessen zu schlichten. Aus Rache und im Sinn von Mobbing habe D seinen Vorgesetzten, E, bewusst über den Vorfall vom 3. Juni 2024 desinformiert. Er habe sich an diesem Abend nicht unzulässigerweise vom Arbeitsplatz entfernt, sondern habe nach fünfeinhalb Stunden Arbeit die ihm zustehende einstündige Pause in Anspruch genommen. Seine Arbeitskollegen hätten ihn zuvor getäuscht, indem sie ihm Arbeiten zugewiesen und ihn danach nicht wie vereinbart von der

Arbeitsschicht abgelöst hätten. Zudem stelle die Beschwerdegegnerin den Vorfall vom 9. Juni 2024 mit dem jungen Badegast bewusst falsch dar. Er habe den jungen Badegast angewiesen, seine Unterwäsche in der Garderobe auszuziehen, was dieser freundlich akzeptiert habe. Danach sei ein erwachsener Mann, der die Situation beobachtet habe, sehr aggressiv auf den Beschwerdeführer zugegangen und habe ihn verbal bedroht. Erst nachdem der Beschwerdeführer dem Mann mit der Polizei gedroht habe, habe sich dieser beruhigt und sich entfernt.

3.4 Die Darstellungen der Parteien über den Ablauf der fraglichen Vorfälle vom 3. Juni 2024 und 9. Juni 2024 widersprechen sich zum Teil erheblich. Wie sich diese Vorfälle genau zugetragen haben, kann offenbleiben. Unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer an beiden Vorfällen beteiligt war und sein Verhalten während der fraglichen Geschehnisse die Beschwerdegegnerin dazu veranlasste, wiederholt ein klärendes Gespräch mit dem Beschwerdeführer zu suchen und eine schriftliche Stellungnahme zum Vorfall vom 9. Juni 2024 von ihm sowie einem Arbeitskollegen einzuholen, nachdem ein Badegast mit einer Strafanzeige gegen den Beschwerdeführer gedroht hatte. Bereits daraus wird ersichtlich, dass es der Beschwerdegegnerin und dem Beschwerdeführer nicht gelang, während der Probezeit ein stabiles Vertrauensfundament für ein langfristiges (Arbeits-)Verhältnis aufzubauen. Der Aktennotiz betreffend das Gespräch vom 17. Juni 2024 ist zudem zu entnehmen, dass die Beschwerdegegnerin das Verhalten des Beschwerdeführers auch in anderer Hinsicht beanstandete. Namentlich sei die Rückmeldung des Teams zum Verhalten und der Arbeitsweise des Beschwerdeführers nicht positiv gewesen. Schliesslich äusserte der Beschwerdeführer sich in seiner Stellungnahme vom 23. Juni 2024 zur beabsichtigten Kündigung über weite Strecken diffamierend über seine Arbeitskollegen, bestritt sämtliche Beanstandungen und stellte straf- und zivilrechtliche Schritte gegen die Beschwerdegegnerin und einzelne Personen in Aussicht. Daraus erhellt, dass innerhalb des Teams Unstimmigkeiten bzw. eine Disharmonie herrschte und das Vertrauensverhältnis zwischen der Beschwerdegegnerin und dem Beschwerdeführer spätestens im Juni 2024 zerrüttet war. Unter diesen Umständen war es der Beschwerdegegnerin, wie sie nachvollziehbar darlegt, nicht mehr zumutbar, das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer fortzuführen. Der Entschluss der Beschwerdegegnerin, das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer noch in der Probezeit zu kündigen, ist deshalb zulässig und entspricht dem Zweck der Probezeit. Ein Verschulden des Beschwerdeführers war unter diesen Umständen für die Kündigung nicht erforderlich. Soweit der Beschwerdeführer eine Missbräuchlichkeit der Kündigung in der Manipulation und der Desinformation seitens der Arbeitskollegen oder in den "betrügerischen schriftlichen Ausführungen" der Beschwerdegegnerin erblicken will, sind diese Behauptungen weder substantiiert noch ergeben sich entsprechende Anhaltspunkte aus den Akten. Er beschränkt sich im Wesentlichen darauf, die von der Beschwerdegegnerin vorgebrachten Gründe für die Kündigung bzw. die betreffenden Sachverhalte als fabriziert darzustellen, was nicht überzeugt. Ebenso kann der Beschwerdeführer nichts aus dem von der Beschwerdegegnerin ausgefüllten Formular zuhanden der Arbeitslosenkasse vom Juli 2024 ableiten. Darin gab die Beschwerdegegnerin zu den Gründen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich an, die Gründe hätten im "Verhalten + der Kommunikation" gelegen, was mit ihrer Kündigungsbegründung konsistent ist. Dass die Arbeitslosenkasse gestützt darauf auf eine Sanktionierung aufgrund selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit verzichtet hat, spricht entgegen dem Beschwerdeführer nicht für Missbräuchlichkeit der Kündigung, zumal die Arbeitslosenkasse für die Beurteilung der Missbräuchlichkeit der Kündigung gar nicht zuständig ist. Damit erweist

sich die während der Probezeit ausgesprochene Kündigung als rechtmässig. Die Beschwerde ist insoweit abzuweisen.

E. 4.1

Strittig ist schliesslich die Dauer des Lohnanspruchs bzw. der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Beschwerdegegnerin kündigte das Arbeitsverhältnis auf den 2. Juli 2024. Der Beschwerdeführer macht geltend, die Kündigung sei frühestens per 8. Juli 2024 erfolgt, da ihm die Kündigungsverfügung am 1. Juli 2024 zugestellt worden sei und eine Kündigungsfrist von sieben Tagen gelte. Deshalb stehe ihm der Lohn bis zu diesem Datum zu. Gemäss der Postsendungsverfolgung versandte die Beschwerdegegnerin die Kündigungsverfügung am 25. Juni 2024 und der Beschwerdeführer holte diese am 1. Juli 2024 ab.

E. 4.2

Für die Kündigung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses gelten die allgemeinen gesetzlichen Regeln über die Eröffnung und Zustellung von Verfügungen. Eine Verfügung, die mit eingeschriebener Post versandt und dem Empfänger nicht ausgehändigt wird, gilt als zugestellt, wenn sie auf der Post abgeholt wird; geschieht dies nicht innerhalb der Abholfrist von sieben Tagen, gilt die Verfügung am letzten Tag dieser Frist als zugestellt (VGr, 16. Dezember 2009, PB.2008.00052, E. 4.1). Wie der Beschwerdeführer zu Recht geltend macht, begann die Kündigungsfrist von sieben Tagen damit erst am 2. Juli 2024 zu laufen und endete am 8. Juli 2024. Hingegen ändert die Zustellung erst am 1. Juli 2024 nichts an der Zulässigkeit der Probezeitkündigung. Eine Probezeitkündigung ist bis am letzten Tag der Probezeit zulässig, wobei genügt, dass die Kündigung noch in der Probezeit verfügt und versandt wurde. Das ist hier der Fall. Die Beschwerde ist in diesem Punkt gutzuheissen.

E. 5

Weil der Streitwert weniger als Fr. 30'000.- beträgt, sind die Gerichtskosten auf die Gerichtskasse zu nehmen (§ 65a Abs. 3 VRG). Dem nicht anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer ist keine Parteientschädigung zuzusprechen, da es an einem entsprechenden Antrag mangelt und im Übrigen auch nicht ersichtlich ist, dass ihm ein besonderer Aufwand entstanden wäre (§ 17 Abs. 2 VRG; vgl. Kaspar Plüss, in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 3. A., Zürich etc. 2014, § 17 N. 34 ff.).

E. 6

Nachdem 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.