

GR_GERICHTE U 2015 37 vom 13. Dezember 2016

GR Gerichte, 2016-12-13, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_U_2015_37

FR: GR_GERICHTE U 2015 37 du 13 décembre 2016

IT: GR_GERICHTE U 2015 37 del 13 dicembre 2016

Regeste

Personalrecht | Beschwerde

Erwägungen

E. 1

A._____ war seit dem 1. April 2012 als Junior Leiter Servicecenter bei B._____ tätig, wo ihm die Mitarbeiterinnen im Kassabereich unterstellt waren. Überdies war er als Vorgesetzter für die Führung und Betreuung von C._____ zuständig, der im Rahmen einer beruflichen Eingliederung durch die Invalidenversicherung seit Juni 2013 mit verminderter Leistungsfähigkeit im Servicecenter befristet angestellt war. Mit unbefristetem Arbeitsvertrag vom 11. Juli 2014 wurde das bisherige Arbeitsverhältnis mit A._____ in gleichbleibender Funktion für Fr. 4'802.-- pro Monat (in einem Pensum von 93 %) verlängert.

E. 2

Aufgrund mehrerer Vorfälle beschwerte sich C._____ am 29. August 2014 beim kommunalen Personalamt über das Verhalten von A._____ (Mobbing-Vorwürfe), worauf es am 8. September 2014 zu einer Aussprache zwischen der Arbeitgeberin und A._____ kam. Mit Schreiben vom 29. September 2014 kündigte A._____ das Arbeitsverhältnis auf den 30. November 2014, worauf er unter Weiterentrichtung des vertraglich vereinbarten Lohnes ab dem 2. Oktober bis 30. November 2014 freigestellt wurde.

E. 3

Mit Verfügung vom 24. Oktober 2014 hielt die Anstellungsinstanz (Gemeinde X._____) fest, dass A._____ der 13. Monatslohn für die Zeit vom 1. Januar bis zum 30. November 2014 gestrichen und somit nicht ausbezahlt werde (Ziff. 1 des Dispositivs der Verfügung). Zur Begründung der anteilmässigen Streichung des 13. Monatslohnes 2014 mit Verfügung vom 24. Oktober 2014 brachte die Anstellungsinstanz vor, dass das Verhalten von A._____ in seiner Funktion als Vorgesetzter gegenüber C._____ als besonders verwerflich, inakzeptabel und als grobe Verletzung seiner Führungsverantwortung nach Art. 72 PVO zu beurteilen sei. Dies wiege umso schwerer, als sich sein (Fehl-) Verhalten gegen einen Mitarbeiter mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit gerichtet habe. A._____ habe C._____ bewusst, gezielt und systematisch verunsichert, in Stresssituation versetzt und der Lächerlichkeit preisgegeben. Damit liege

- 3 - eine Verletzung der in Art. 74 Abs. 1 PVO statuierten Verhaltensregel vor. Danach hätten sich die Angestellten im dienstlichen Verhältnis insbesondere gegenüber anderen Mitarbeitenden höflich und taktvoll zu benehmen. Wegen der erwähnten Pflichtverletzungen [...] sei der 13. Monatslohn für das Jahr 2014 anteilmässig zu

streichen (Art. 49 Abs. 3 PVO). Zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen habe sich A. _____ mündlich anlässlich der Besprechung vom 2. Oktober 2014 (Freistellung) und auch schriftlich mit Eingabe vom 16. Oktober 2014 geäußert. Die Anstellungsinstanz habe dabei davon Kenntnis genommen, dass sich A. _____ im Rahmen der Abklärungen kooperativ gezeigt habe und sich bei C. _____ entschuldigt habe. Die verfügte Massnahme mit der Streichung des 13. Monatslohnes werde jedoch nicht in Frage gestellt.

E. 4

Mit Beschwerde vom 17. November 2014 liess der nun anwaltlich vertretene A. _____ beim Gemeinderat von X. _____ die Aufhebung der angefochtenen Verfügung vom 24. Oktober 2014 betreffend „anteilmässige Streichung des 13. Monatslohnes“ beantragen. Zur Begründung wurden sowohl formelle Gründe (falsches Verfahren; Gehörsverletzung) als auch materielle Gründe (zu Unrecht doppelte disziplinarische Bestrafung; Ziel Verbesserung Arbeitsleistung [erzieherische Massnahme] infolge Selbstkündigung obsolet geworden) angeführt, um darauf zu verzichten.

E. 5

Mit Entscheid vom 3. März 2015 wies der Gemeinderat die (verwaltungsinterne) Beschwerde von A. _____ ab (Ziff. 1 Dispositiv), womit er gleichzeitig die angefochtene Verfügung vom 24. Oktober 2014 der Anstellungsinstanz bestätigte (Ziff. 2 Dispositiv). Zur Begründung wurden im Wesentlichen dieselben Gründe angeführt, wie sie bereits in der angefochtenen Verfügung enthalten waren.

E. 6

Dagegen liess A. _____ (nachfolgend Beschwerdeführer) am 22. April 2015 (verwaltungsexterne) Beschwerde beim Verwaltungsgericht des

- 4 - Kantons Graubünden erheben mit den gleichen Anträgen, wie sie bereits der Beschwerde vor dem Gemeinderat zugrunde gelegen hatten. Die bereits dort aufgezählten Aufhebungsgründe (formeller wie auch materieller Natur) wurden darin nochmals vertieft und einlässlich dargestellt.

E. 7

Mit Vernehmlassung vom 4. Mai 2015 beantragte die Gemeinde X. _____ (Beschwerdegegnerin) die kostenfällige Abweisung der Beschwerde. Der Beschwerdeführer habe die gegen sein Verhalten erhobenen Vorwürfe und Anschuldigungen nicht bestritten, weshalb er darauf zu beharren sei. Der Beschwerdeführer habe ohne Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist selber aus freien Stücken auf den 30. November 2014 gekündigt. Die Kündigung sei weder von der Beschwerdegegnerin erzwungen worden noch auf Anraten eines Vorgesetzten geschehen. Zur Begründung seiner Kündigung habe der Beschwerdeführer nämlich noch angeführt, aufgrund der Vorkommnisse der letzten Wochen das Vertrauen verloren zu haben und zudem bereits am 1. Dezember 2014 eine neue Anstellung antreten zu können. Aufgrund der bereits in der angefochtenen Verfügung vom 24. Oktober 2014 aufgezählten (schweren) Pflichtverletzungen sowie der ungenügenden Sozial- und Führungskompetenzen sei der 13. Monatslohn für das Jahr 2014 deshalb zu Recht anteilmässig gestrichen worden. Daran vermöchten auch die Vorbringen in der Beschwerde vom 22. April 2015 nichts zu ändern. Ein Verstoß gegen das Reglement gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz sei nicht gegeben, da es im alleinigen Ermessen des

potenti- ellen Opfers liege, ein entsprechend (formelles) Verfahren einzuleiten, was hier gerade nicht geschehen sei. Die Beschwerdegegnerin habe da- her auch kein Verfahrensrecht verletzt. Richtig sei aber, dass die Anstel- lungsinstanz auch zuständig für die Anordnung von Massnahmen, wie z.B. die Kürzung oder Streichung des 13. Monatslohns (Art. 8 Abs. 1 lit. h AB zur PVO), sei. Das alte Disziplinarrecht sei zudem nicht ersatzlos ge- strichen worden, sondern durch alternative Massnahmen (wie der Befug- - 5 - nis für Lohnanpassungen) ersetzt worden. Von einer zweifachen Bestra- fung könne ebenfalls keine Rede sein, habe der Beschwerdeführer doch selbst gekündigt und bereits am 1. Dezember 2014 eine neue Stelle an- getreten. Bei der Streichung des 13. Monatslohns handle es sich um die Umsetzung einer Massnahme mit finanziellen Auswirkungen, die auch bei einem gekündigten Arbeitsverhältnis noch verfügt werden könnten, um bereits begangene Pflichtverletzungen vor dem definitiven Ausscheiden zu ahnden. So bestehe noch eine Chance, dass der Beschwerdeführer aus begangenen Fehlern lerne.

E. 8

In der Replik vom 15. Mai 2015 hielt der Beschwerdeführer unverändert an seinen bisher gestellten Begehren bezüglich Aufhebung der angefoch- tenen Verfügung vom 24. Oktober 2014 der Anstellungsinstanz sowie dem darauf basierenden Entscheid vom 3. März 2015 der Beschwerde- gegnerin fest. Zutreffend sei, dass keine schriftliche Beschwerde nach Ziff. 7.3 des anwendbaren Reglements gegen sexuelle Belästigung, Mob- bing und Diskriminierung am Arbeitsplatz eingereicht worden sei; es liege aber zumindest ein informelles Verfahren nach Ziff. 7.1 vor. Auch beim in- formellen Verfahren seien die Verfahrensgrundsätze nach Ziff. 7.4 zu be- achten. Dabei sei hier insbesondere das Recht des Beschwerdeführers unterlaufen worden, von Beginn weg einen Rechtsvertreter beizuziehen. Die Behauptung der Beschwerdegegnerin, wonach der Beschwerdeführer freiwillig gekündigt habe, sei so nicht richtig. Eine Befragung des Vorge- setzten des Beschwerdeführers werde zeigen, dass dieser bloss die ihm angedrohte Kündigung der Anstellungsinstanz vorweggenommen habe. Es liege daher eine unzulässige doppelte Bestrafung vor, indem der Be- schwerdeführer sowohl seine Arbeitsstelle verloren habe als auch noch durch die Streichung des 13. Monatslohns bestraft worden sei.

E. 9

In ihrer Duplik vom 29. Mai 2015 hielt die Beschwerdegegnerin dem ent- gegen, dass der Beschwerdeführer offenbar die verschiedenen Möglich- - 6 - keiten und Abläufe laut zitiertem Reglement nicht richtig verstanden habe. Das informelle Verfahren bezwecke nur, dass ein potentielles Opfer eine Vertrauensperson beiziehen könne. Dem Beschwerdeführer sei es im hängigen personalrechtlichen Verfahren aber nicht verwehrt worden, je- derzeit einen Rechtsbeistand beizuziehen. Im Übrigen werde die Behaup- tung, sein damaliger Vorgesetzter habe den Beschwerdeführer anlässlich eines Gesprächs zur Kündigung gedrängt, bestritten. Die vom Beschwer- deführer in seiner Kündigung selbst genannten Gründe seien dafür mass- gebend gewesen und selbsterklärend für die Kündigung. Auf die weiteren Vorbringen und Argumente der Parteien wird, soweit erforderlich, im Zuge der nachfolgenden Erwägungen noch eingegangen. Der Einzelrichter zieht in Erwägung: 1. Anfechtungsobjekt ist vorliegend der personalrechtliche Entscheid vom 3. März 2015, worin die Beschwerdegegnerin die Streichung des 13. Mo- natslohns für die Zeit vom 1. Januar 2014 bis zum 30. November 2014 für rechtens erklärte und damit die entsprechende Verfügung vom 24. Okto- ber 2014 der Anstellungsinstanz bestätigte. Mit

dieser Leistungskürzung konnte sich der Beschwerdeführer nicht einverstanden erklären, weshalb er dagegen am 22. April 2014 frist- und formgerecht Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden erhob und die Aufhebung der verfügten ‚anteilmässigen Streichung des 13. Monatslohnes‘ für das Jahr 2014 beantragte. Beschwerdethema bildet dabei die Frage, ob die Beschwerdegegnerin aufgrund des unbestritten ungebührlichen Verhaltens des Beschwerdeführers (Erfüllen von „Mobbing“-Tatbeständen; Versagen als Vorgesetzter) gegenüber einer ihm arbeitsrechtlich unterstellten Person und somit einem weisungsgebundenen Arbeitnehmer mit zudem verminderter Leistungsfähigkeit zu Recht die Auszahlung des 13. Monatslohns ‚pro rata temporis‘ (d.h. für 11 Monate im Jahre 2014) verweigerte.

- 7 - 2. Laut Art. 43 Abs. 3 des kantonalen Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; BR 370.100) entscheidet das Verwaltungsgericht in einzelrichterlicher Kompetenz, falls der Streitwert Fr. 5'000.-- nicht überschreitet und keine Fünferbesetzung vorgeschrieben ist. Hier beträgt der Streitwert exakt Fr. 4'401.85. Dieser Betrag ergibt sich pro rata temporis (vorliegend anrechenbar 11 Monate [Januar bis November 2014] von total 12 Monaten für das Kalenderjahr 2014) aus dem Arbeitsvertrag vom 11. Juli 2014, worin ein Monatsgehalt von Fr. 4'802.-- vereinbart wurde und woraus anteilmässig der ermittelte Streitwert von Fr. 4'401.85 (Fr. 4'802.-- : 12 x 11) resultiert, zumal der Beschwerdeführer bereits seit dem 1. April 2012 in derselben Funktion (als Junior Leiter Servicecenter) angestellt und für die Beschwerdegegnerin tätig war. Die Streitwertgrenze für die Zuständigkeit des Einzelrichters (bis Fr. 5'000.--) ist demnach noch nicht überschritten, weshalb hier zweifelsfrei die Entscheidungskompetenz und die Spruchbefugnis des Einzelrichters nach Art. 43 Abs. 3 VRG gegeben sind. 3. a) Gemäss Art. 5 der Personalverordnung der Beschwerdegegnerin (PVO; RB 201) ist das Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde X. _____ öffentlich-rechtlich. Folglich wird ein kommunales Arbeitsverhältnis mit einem öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet (Art. 9 PVO). Das Arbeitsverhältnis wird mit der Möglichkeit der beidseitigen Kündigung und in der Regel unbefristet abgeschlossen (Art. 11 Abs. 1 PVO). Die Angestellten haben für ihre Dienstleistung Anspruch auf einen monatlich auszuzahlenden Lohn von einem Zwölftel des Jahreslohns (Art. 38 PVO). Zum 13. Monatslohn wird in Art. 49 PVO – unter Verweis auf Art. 33 der Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung (AB zur PVO; RB 204) – was folgt bestimmt: Die kommunalen Angestellten erhalten jährlich einen 13. Monatslohn. Der 13. Monatslohn wird im Monat November ausbezahlt. Für die Ermittlung des 13. Monatslohns ist 1/12 des bezogenen Jahresbruttolohns ohne Sozial- und andere Zulagen massgebend (Abs. 1). Im 1.

- 8 - Dienstjahr wird der Anspruch pro rata temporis ausbezahlt, sofern die Stelle nicht am 1. Januar angetreten wurde. Im Falle des Ausscheidens aus der Verwaltung wegen Kündigung, Invalidität, Alter oder Tod wird der

E. 13

Monatslohn gekürzt oder gestrichen werden (Abs. 3). In Art. 33 Abs. 2 AB zur PVO wird noch präzisiert: Beim Austritt wird der Anteil am 13. Monatslohn im Monat nach dem letzten Monatslohn ausgerichtet. In der Botenschaft Nr. 37/2003 des Gemeinderates betreffend Revision der kommunalen Personalverordnung (Beilage 13 der Beschwerdegegnerin; Ziff. 11 S. 20 Art. 26 Verweis) wurde zum "Verzicht auf das Disziplinarrecht" festgehalten: "Im Zuge der Abschaffung des Beamtenstatus wird auch auf das Disziplinarrecht verzichtet. Dies gilt zum Beispiel für die disziplinarische

Entlassung, weil ein Verhalten, das diese rechtfertigt, ohne weiteres auch für eine fristlose Kündigung durch die Gemeinde X. _____ genügt (Art. 19 PVO). Für die Behandlung von Dienstpflichtverletzungen sowie bei ungenügender Leistung oder unbefriedigendem Verhalten, die keine Entlassung rechtfertigen, stehen neu andere Massnahmen zur Verfügung, wie zum Beispiel Lohnanpassungen in Form der Nichtgewährung des Stufenanstieges (Art. 44 PVO), Kürzung bzw. Streichung des 13. Monatslohnes (Art. 49 Abs. 3 PVO) oder Rückstufungen, die Kündigungsandrohung, die Versetzung mit einer Lohneinbusse (Art. 24 PVO), die vorsorgliche Einstellung im Dienst (Art. 25 PVO) oder der Verweis, welcher hier in Art. 26 PVO geregelt ist." Im Lichte dieser Vorgaben gilt es auch die vorliegende Streitsache zu beurteilen, wobei es disziplinarisch neu zwischen der Entlassung (Kündigung als härteste Sanktion) und anderen/milderen Massnahmen (ohne Entlassung; dafür Lohnkürzung oder Streichung 13. Monatslohn etc.) zu differenzieren gilt. b) Der Arbeitsvertrag – sei er öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Natur – ist typischerweise auf Entgelt ausgerichtet. Unter Lohn ist dabei die

- 9 - periodische Vergütung für die erbrachte Arbeitsleistung zu verstehen (vgl. Art. 319 Abs. 1 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches [Fünfter Teil: Obligationenrecht - OR; SR 220]). In aller Regel wird der Lohn in Form einer Geldleistung erbracht; er kann aber auch als Naturallohn ausgerichtet werden (Art. 322 Abs. 2 OR). Der Lohn kann als Zeitlohn (für geleistete Arbeitszeit) oder auch als Leistungslohn (z.B. im Akkord, auf Provisionsbasis) oder als Kombination dieser beiden Lohnarten geschuldet sein. Zum Lohn treten sehr oft zusätzliche Leistungen. Sie sind Lohnbestandteile, wenn es verabredet oder üblich ist. Ob eine Leistung Lohncharakter hat oder eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers ist, hängt primär vom Willen der Vertragsparteien ab. Lohn ist dann anzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer aufgrund einer Vereinbarung ein klagbarer Anspruch auf Ausrichtung zusteht. Unter den Begriff „andere Vergütungen“ fällt auch der 13. Monatslohn (FRANK VISCHER/ROLAND M. MÜLLER, Der Arbeitsvertrag, 4. Aufl., Basel 2014, § 10 Lohn und andere Vergütungen, I. Überblick, N 1-2 S. 100). Nach ständiger Lehre und Rechtsprechung stellt die Ausrichtung des 13. Monatslohns ein Lohnbestandteil dar, bei dem grundsätzlich keine Kürzungsmöglichkeiten bestehen. Falls der 13. Monatslohn fester Bestandteil einer Vereinbarung bzw. eines Arbeitsvertrags ist, kann ihn der Arbeitgeber deshalb nicht einseitig kürzen oder streichen. Bei Lohnbestandteilen wird regelmässig eine stillschweigende Vereinbarung eines 'Pro-rata-Anspruchs' angenommen (ULLIN STEIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RU-DOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 322d OR N 10 S. 356 und N 11 S. 357; so wie Urteil des Bundesgerichts 5C.155/2000 vom 31. August 2000 E.3). c) Im konkreten Fall ist erstellt, dass im zuletzt eingegangenen Arbeitsvertrag vom 11. Juli 2014 sowohl die kommunale Personalverordnung (PVO) als auch die zugehörigen Ausführungsbestimmungen (AB zur PVO) zum integrierenden Bestandteil dieses Vertrags erklärt wurden. Nach Art. 49

- 10 - Abs. 1 PVO erhalten die Angestellten danach aber jährlich einen 13. Monatslohn, wobei die Ausrichtung dieses festen Lohnbestandteils jeweils im November fällig wird. Die Höhe des 13. Monatslohns beträgt sodann 1/12 des bezogenen Jahresbruttolohns und entspricht somit dem vertraglichen Monatslohn, ohne Sozial- und andere Zulagen. Nach Art. 49 Abs. 2 PVO wird der 13. Monatslohn ebenfalls beim Ausscheiden aus der Gemeindeverwaltung wegen Kündigung anteilmässig ("pro rata temporis") ausbezahlt.

4. a) Im Gegensatz zu den Regeln nach Art. 49 Abs. 1 und 2 PVO kann diejenige von Art. 49 Abs. 3 PVO nur bei der Fortsetzung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses eine Rolle spielen. Dies ergibt sich einerseits aus dem Wortlaut der Bestimmung, in der von einer ungenügender Personalbeurteilung die Rede ist - und nicht etwa von einer Kündigung -, und andererseits aus der ratio legis, welche in aller Deutlichkeit der Botschaft zur PVO an den Gemeinderat zu entnehmen ist: Dort wird ein Vorgehen gemäss Art. 49 Abs. 3 PVO als Ersatz für Disziplinar massnahmen nach altem Recht dargestellt unter Klarstellung, dass sie bei Sachverhalten zur Anwendung kommen kann, welche keine Entlassung rechtfertigen (vgl. Beilage 13 der Beschwerdegegnerin; Ziff. 11 S. 20 Art. 26 Verweis); in der Erläuterung zu Art. 49 PVO erklärt die Botschaft zudem, dass die in Art. 49 Abs. 3 vorgesehene Möglichkeit der Kürzung oder Streichung des 13. Monatslohnes als wirksames Instrument zu verstehen sei, um auf negative Personalbeurteilungen der betroffenen Person reagieren zu können (vgl. Beilage 13 der Beschwerdegegnerin; Ziff. 17 S. 23 Art. 49 13. Monatslohn). Daraus ist ersichtlich, dass die Sanktion auf eine Verbesserung des getadelten Verhaltens des Arbeitnehmers abzielt. Die Anwendung dieses im Grunde genommen disziplinarrechtlichen Instrumentes setzt somit zum einen das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses voraus und zum anderen eine ungenügende Personalbeurteilung (vgl. dazu VGU U 08 44 vom 4. November 2008 E.2c und 2e). Beide Voraussetzungen feh-

- 11 - len aber im vorliegenden Fall, wobei der Schluss der Vorinstanz von einem gravierenden Fehlverhalten auf eine ungenügende Personalbeurteilung in dieser Art nicht zulässig ist. Vielmehr stehen der Anstellungsinstanz beim Vorliegen eines derartigen Fehlverhaltens zwei Wege offen, nämlich die Entlassung (sei es fristlos, ordentlich einseitig oder in gegenseitigem Einvernehmen) oder die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, wobei bei Letzterer das Fehlverhalten im Rahmen einer Personalbeurteilung und gestützt darauf allenfalls mit weiteren Massnahmen, z.B. gemäss Art. 49 Abs. 3 PVO, sanktioniert werden kann. b) Im vorliegenden Fall hat die Anstellungsinstanz den Weg der Kündigung des Arbeitsverhältnisses gewählt, wozu auch eine Kündigung im gegenseitigen Einvernehmen zu zählen ist. Weitere Sanktionen sind somit nicht mehr zulässig, da sie alle von einer Fortsetzung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ausgehen und auf eine Verbesserung des getadelten Verhaltens des Sanktionierten abzielen, was bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses offenkundig nicht mehr zweckmässig ist. Am Rechtsanspruch auf eine „pro rata temporis“ Auszahlung des vereinbarungsgemäss geschuldeten 13. Monatslohns in der Höhe von anteilmässig Fr. 4'401.85 besteht für das Gericht damit hier kein Zweifel. Auf die weiter aufgeworfenen Fragen betreffend Beweismittel (Zeugeneinvernahmen) oder Gehörsverletzung (Wahl eines falschen Verfahrens) braucht demnach nicht mehr eingegangen zu werden, weil eine doppelte Bestrafung (Arbeitsstellenverlust/Kündigung sowie Streichung des 13. Monatslohns) klar zu bejahen ist und damit das geltende Legalitätsprinzip (mit Rechtsanspruch auf den 13. Monatslohn 'pro rata') auch im konkreten Fall durch den Einzelrichter ordnungskonform umzusetzen ist. 5. a) Der angefochtene Entscheid vom 3. März 2015 sowie die diesem zugrundeliegende Verfügung vom 24. Oktober 2014 sind demnach nicht rechts,

- 12 - 22. April 2015 führt. Die Beschwerdegegnerin ist folglich noch verpflichtet, dem Beschwerdeführer den vertraglich geschuldeten 13. Monatslohn (pro rata temporis [d.h. für Januar 2014 bis November 2014]) auszurichten. b) Auf die Erhebung von Gerichtskosten wird verzichtet. Zur Festlegung der Gerichtskosten im vorliegenden Beschwerdeverfahren

gilt es noch festzuhalten, dass das Verwaltungsgericht bei personalrechtlichen Streitigkeiten in analoger Anwendung von Art. 114 lit. c der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO; SR 272) die Praxis verfolgt, bei Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.-- keine Gerichtskosten von den Parteien zu erheben (so bereits: VGU U 12 9 vom 9. Oktober 2012 E.5, VGU U 13 38 vom 3. Juni 2014 E.3a). Die Beschwerdegegnerin hat den anwaltlich vertretenen und obsiegenden Beschwerdeführer gemäss Art. 78 Abs. 1 VRG jedoch aussergerichtlich noch angemessen zu entschädigen. Es kann dabei auf die Honorarnote vom 2. Juni 2015 des Anwalts des Beschwerdeführers in der Höhe von Fr. 1'692.-- (bestehend aus: 6,16 Std. Arbeits-/Zeitaufwand à Fr. 250.--/Std. [Fr. 1'567.--] plus 8 % Mehrwertsteuer [Fr. 125.--]) abgestellt und diese unverändert übernommen werden. Die Beschwerdegegnerin hat dem Beschwerdeführer also noch eine Parteientschädigung von Fr. 1'692.-- (inkl. MWST) zu bezahlen.

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