

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2019.00700 vom 15. April 2016

ZH Verwaltungsgericht, 2016-04-15, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2019.00700

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2019.00700 du 15 avril 2016

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2019.00700 del 15 aprile 2016

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Abfindung | [Der Beschwerdeführer war seit dem 1. September 2014 beim Amt für Justizvollzug des Kantons Zürich angestellt, zunächst als Chauffeur und ab Februar 2008 als Aufseher/Betreuer im Vollzugszentrum Bachtel; mit Verfügung vom 15. April 2016 wurde dieses Anstellungsverhältnis während laufender Bewährungsfrist wegen "ungenügenden Verhaltens" aufgelöst.] Dem Beschwerdeführer wurde das rechtliche Gehör im Vorfeld der Kündigung lediglich pro forma gewährt, sodass sich diese als formell mangelhaft erweist (E. 3.4). Vor einer Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten ist der arbeitnehmenden Person sodann eine angemessene Bewährungsfrist einzuräumen (E. 3.2). Sinn und Zweck dieser Bewährungsfrist ist zu eruieren, ob sich die in der Mitarbeiterbeurteilung oder einem gleichwertigen Verfahren belegten (vermeintlichen) Kündigungsgründe weiterhin manifestieren oder nicht. Damit wird dem oder der Angestellten Gelegenheit gegeben, Leistung bzw. Verhalten zu verbessern, um so eine in Aussicht stehende Kündigung abzuwenden. Vorliegend bestanden zum Zeitpunkt des Abbruchs der Bewährungsfrist bei objektiver Betrachtung indes keine verlässlichen Anhaltspunkte dafür, dass der Beschwerdeführer die Bewährungsmöglichkeit nicht ernst genommen und der weitere Fristenlauf für das Vollzugszentrum Bachtel tatsächlich – wie behauptet – ein erhebliches Sicherheitsrisiko bedeutet hätte. Hiervon scheint denn auch die Zentrumsleitung nicht wirklich ausgegangen zu sein, warteten die Verantwortlichen im Folgenden mit der Freistellung des Beschwerdeführers doch über zwei Wochen zu, ohne in dieser Zeit etwa Sachverhaltsabklärungen zu tätigen. Damit wurde dem Beschwerdeführer die Möglichkeit genommen, sich zu bewähren, weshalb die Berufung des Beschwerdegegners auf den Kündigungsgrund des ungenügenden Verhaltens auch als materiell ungerechtfertigt zu werten ist (zum Ganzen E. 3.5 ff.). Dem Beschwerdeführer ist antragsgemäss eine Entschädigung von drei Monaten (E. 4) und eine Abfindung von sechs Monaten zuzusprechen (E. 5). Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2019.00700 Urteil der 4. Kammer vom 9. April 2020 Mitwirkend: Abteilungspräsidentin Tamara Nüssle (Vorsitz), Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer, Gerichtsschreiberin Sonja Güntert. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführer, gegen Staat Zürich, vertreten durch das Amt für Justizvollzug, Beschwerdegegner, betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Abfindung, hat sich ergeben: I. A war ab dem 1. September 2006 beim Amt für Justizvollzug des Kantons Zürich angestellt, zunächst als Chauffeur/Allrounder und ab

Februar 2008 als Aufseher/Betreuer. Sein Arbeitsort war das Vollzugszentrum Bachtel (VZB; ehemals Kolonie Ringwil), eine auf den offenen Vollzug von Freiheitsstrafen, insbesondere sogenannten Ersatzfreiheitsstrafen, spezialisierte Institution der Vollzugseinrichtungen Zürich. Am 12. November 2015 wurde A im Rahmen einer Mitarbeiterbeurteilung sowohl eine ungenügende Fachkompetenz als auch ein ungenügendes Verhalten attestiert und ihm vor diesem Hintergrund eine Bewährungsfrist von sechs Monaten angesetzt. Am 14. März 2016 gelangte die Leiterin des Dienstleistungszentrums für das Personalwesen im Amt für Justizvollzug per E-Mail an den Personaldienst der Direktion der Justiz und des Innern mit dem "Antrag auf ausnahmsweisen Verzicht der Bewährungsfrist von A bis Ende Mai 2016" (vgl. dazu und zum Folgenden die Sachverhaltserwägungen in VGr, 19. August 2017, VB.2017.00240 [nicht auf www.vgrzh.ch]). Der Personalbeauftragte der Direktion der Justiz und des Innern erklärte darauf mit E-Mail vom Folgetag, den Abbruch der Bewährungsfrist zu unterstützen. Mit Verfügung vom 15. April 2016 wurde das Anstellungsverhältnis mit A per 31. Oktober 2016 aufgelöst. II. Dagegen liess A am 20. Mai 2016 bei der Direktion der Justiz und des Innern rekurren, welche den Rekurs mit Verfügung vom 6. März 2017 abwies, soweit sie darauf eintrat (Dispositiv-Ziff. I), und A im Sinn einer erstinstanzlichen Anordnung keine Abfindung zusprach (Dispositiv-Ziff. II). Den Rekursentscheid (Dispositiv-Ziff. I) hob das Verwaltungsgericht in der Folge mit Urteil vom 19. August 2017 wegen Vorbefassung der Direktion der Justiz und des Innern auf und überwies die Angelegenheit zur Wiederaufnahme des Rekursverfahrens an den Regierungsrat (VGr, 19. August 2017, VB.2017.00240, E. 3 f. [nicht auf www.vgrzh.ch]). Mit Verfügung vom 21. Juni 2018 nahm die Staatskanzlei von der Überweisung des die Kündigung von A betreffenden Rekursverfahrens Vormerk und vereinigte dieses mit dem beim Regierungsrat bereits mit Rekurs vom 7. April 2017 anhängig gemachten die Verweigerung der Abfindung betreffenden. Am 18. September 2019 wies der Regierungsrat schliesslich beide Rekurse ab (Dispositiv-Ziff. I–III), nahm die Kosten der (vereinigten) Rekursverfahren auf die Staatskasse (Dispositiv-Ziff. IV) und verweigerte A in Dispositiv-Ziff. V eine Parteientschädigung. III. Mit Beschwerde vom 18. Oktober 2019 liess A beim Verwaltungsgericht sinngemäss beantragen, unter Entschädigungsfolge "(zzgl. MwSt.)" sei der Rekursentscheid aufzuheben und ihm eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen sowie eine Abfindung von sechs Monatslöhnen zuzusprechen. Der Regierungsrat schloss mit Vernehmlassung vom 5. November 2019 auf Abweisung der Beschwerde. Das Amt für Justizvollzug beantragte mit Beschwerdeantwort vom 22. November 2019, dass das Rechtsmittel unter Entschädigungsfolge abzuweisen sei und seine Verfügung vom 16. April 2016 sowie diejenige der Direktion der Justiz und des Innern vom 6. März 2017 zu bestätigen seien. A verzichtete am 13. Januar 2020 ausdrücklich auf eine weitere Äusserung. Die Kammer erwägt: 1. Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen erstinstanzliche Rekursentscheide des Regierungsrats über Anordnungen einer Direktion etwa auf dem Gebiet des Personalrechts zuständig (§§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG, LS 175.2]). Da auch die weiteren Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 2. Als Vorinstanz hat der Regierungsrat gewirkt, weshalb die Kammer ungeachtet des Streitwerts für die Behandlung der Beschwerde zuständig ist (§ 38b Abs. 3 VRG). 3. 3.1 Nach § 16 lit. a des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) kann ein Arbeitsverhältnis seitens der öffentlichen Hand durch Kündigung beendet werden. Diese setzt gemäss § 18 Abs. 2 PG einen sachlich zureichenden Grund voraus und darf nicht

rechtsmissbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220) sein. Die Beweislast für das Vorliegen sachlich zureichender Gründe für eine Kündigung liegt bei den öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden, weshalb Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, auch durch eine objektive Mitarbeiterbeurteilung oder durch ein gleichwertiges Verfahren belegt sein müssen (so für Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten der angestellten Person ausdrücklich § 19 Abs. 2 PG; Marco Donatsch, *Privatrechtliche Arbeitsverträge und der öffentliche Dienst*, Jusletter vom 3. Mai 2010, Rz. 24; ferner § 19 Abs. 2 PG; VGr, 7. März 2012, VB.2011.00595, E. 4.3). Mit dem zusätzlichen Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrunds geht der öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz weiter als die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts (VGr, 14. November 2019, VB.2019.00174, E. 3.2 mit Hinweis). Grundsätzlich ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung der betreffenden angestellten Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht. Dies kann namentlich der Fall sein, wenn mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten vorliegen (§ 16 Abs. 1 lit. a der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 [VVO, LS 177.111]). 3.2 Angesichts der inhaltlichen Offenheit und Unbestimmtheit dieser Umschreibungen steht den Verwaltungsbehörden beim Entscheid über die Kündigung ein Beurteilungsspielraum zu. Vorbehalten bleiben stets die allgemeinen verfassungsrechtlichen Schranken wie das Willkürverbot, der Grundsatz von Treu und Glauben sowie das Verhältnismässigkeitsprinzip. Letzteres gebietet dabei einerseits die Prüfung einer mildereren Massnahme sowie die Vornahme einer Interessenabwägung (vgl. Marco Donatsch, *Gerichtspraxis zum Lehrpersonalrecht*, in: derselbe/Thomas Gächter [Hrsg.], *Zürcher Lehrpersonalrecht*, Zürich/St. Gallen 2012, S. 5 ff., S. 24, auch zum Folgenden; Matthias Michel, *Beamtenstatus im Wandel*, Zürich 1998, S. 301 f.). Andererseits lässt sich ebenso unmittelbar aus dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit ableiten, dass bei einer beabsichtigten Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten der angestellten Person in der Regel zunächst eine Bewährungsmöglichkeit einzuräumen ist (vgl. BGr, 15. Januar 2014, 8C_500/2013, E. 7.5). In diesem Sinn hält das kantonale Personalrecht die Anstellungsbehörden denn auch explizit dazu an, dem oder der betroffenen Angestellten vor einer Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten eine angemessene Bewährungsfrist von bis zu sechs Monaten einzuräumen (§ 19 Abs. 1 Satz 1 PG und § 18 Abs. 1 f. VVO), und darf auf das Ansetzen einer solchen Frist nur ausnahmsweise im Einvernehmen mit der Direktion oder dem zuständigen obersten kantonalen Gericht verzichtet werden, wenn die strengen Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung gemäss § 22 PG erfüllt sind, mithin also die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nach Treu und Glauben als unzumutbar erscheint, oder wenn feststeht, dass die Bewährungsfrist ihren Zweck nicht erfüllen kann (§ 19 Abs. 1 Satz 2 PG und § 18 Abs. 3 VVO; VGr, 12. März 2020, VB.2019.00701, E. 3.4 – 2. September 2015, VB.2014.00484, E. 6.2 [nicht auf www.vgrzh.ch] – 13. Januar 2010, PB.2009.00033, E. 5.1 mit Hinweis). Unter den gleichen Voraussetzungen kann eine einmal angesetzte Bewährungsfrist verkürzt bzw. abgebrochen werden (vgl. VGr, 3. April 2019, VB.2018.00642, E. 5.2.5 mit Hinweisen). 3.3 Hinsichtlich der Sachumstände der streitgegenständlichen Kündigung ergibt sich aus den Akten Folgendes: 3.3.1 Der Beschwerdeführer trat am 1. September 2006 in den Dienst des Beschwerdegegners; zunächst befristet als Chauffeur/Allrounder (Aushilfe) angestellt, ging sein Anstellungsverhältnis per 1. Februar 2007 in ein unbefristetes über. Ein Jahr später erfolgte

ein Funktionswechsel zum Aufseher/Betreuer im Betreuungs- und Sicherheitsdienst des VZB. Die für die Ausübung dieser Funktion erforderlichen Fachkenntnisse eignete sich der Beschwerdeführer berufs begleitend an. So nahm er insbesondere kurz nach Antritt der neuen Stelle die (Grund-)Ausbildung zum Fachmann Justizvollzug des Schweizerischen Ausbildungszentrums für das Strafvollzugspersonal (SAZ, heute Schweizerisches Kompetenzzentrum für den Justizvollzug) auf. In der während der Ausbildungsphase erstellten Mitarbeiterbeurteilung von November/Dezember 2010 (Periode vom 1. Januar 2009 bis 31. August 2010) wird dem Beschwerdeführer dabei attestiert, sich in der Praxis bereits "ein gutes Wissen erarbeitet" zu haben, welches er auch anwende. Er sei grundsätzlich aber eher "Aufseher als Betreuer", weshalb er sich im betreuenden Bereich noch weiterentwickeln und steigern könne; entsprechende Entwicklungen seien im Verlauf der letzten Monate bereits spürbar geworden. Was sein Verhalten anbelangt, wird der Beschwerdeführer als eher introvertiert und zurückhaltend beschrieben. Er sei zwar ein zuverlässiger Mitarbeiter mit hohem Pflichtbewusstsein, seine Motivation am veränderten Arbeitsplatz (Schliessung des Betriebs der Kolonie Ringwil und Wiederaufnahme als Vollzugszentrum Bachtel) sei zurzeit jedoch noch nicht spürbar. Auch diesbezüglich wird daher in der Mitarbeiterbeurteilung ein Verbesserungsbedarf erkannt. In der Gesamtbeurteilung erhielt der Beschwerdeführer nichtsdestotrotz die Bewertung "gut", und es wurde abschliessend nochmals betont, dass er sich begleitend zur Ausbildung am SAZ erfreulich entwickelt habe, sowie der Zuversicht Ausdruck verliehen, dass der Beschwerdeführer mit zunehmendem Erfolg "sicher weiterhin ein gutes Gespür für den wohlwollenden Umgang mit den Gefangenen entwickeln" werde. Im Lauf der folgenden Beurteilungsperiode konnte der Beschwerdeführer seine Ausbildung am SAZ erfolgreich abschliessen. Doch nicht nur dies bzw. das "gut fundierte, praxisorientierte Fachwissen" des Beschwerdeführers findet sich in der nächsten Mitarbeiterbeurteilung von Mai/Juni 2012 (Periode vom 1. Januar 2009 [richtig wohl 1. September 2010] bis zum 3. März 2012) positiv hervorgehoben, sondern auch, dass er sich im Verhalten "umgepolt und positiv verändert" habe. Er wirke offener, zugänglicher und auch selbstsicherer. So mache die Arbeit mit dem Beschwerdeführer Freude und habe man mit ihm einen verlässlichen Mitarbeiter. Er bringe sein Können mit Interesse und Engagement ein, sei motiviert und mit seiner spürbar positiven Grundhaltung gegenüber der teilweise hektischen, manchmal auch schwierigen Arbeit gelassener geworden ("Weiter so."). Der Beurteilungsbogen schliesst daher abermals mit der Gesamtbeurteilung "gut" und den lobenden Worten, dass der Beschwerdeführer "von heute nicht mehr derselbe wie von damals" sei ("Man kann sich fragen was hier passiert ist."). Die Kommunikation mit ihm sei jetzt offen, die Zusammenarbeit entspannt, das gegenseitige Vertrauen gut und der Humor vorhanden.

3.3.2 In den Jahren 2013 und 2014 wurden keine Mitarbeiterbeurteilungen vorgenommen. Es finden sich für diese Zeit jedoch zwei Aktennotizen im Personaldossier des Beschwerdeführers, aus welchen hervorgeht, dass mit diesem im März 2013 und im November 2014 nach Reklamationen seitens einzelner Insassen zwei Personalgespräche geführt wurden. Anlass für das erste Gespräch bot offenbar ein von rund 20 weiteren Insassen unterzeichneter "Hausbrief" eines Insassen des VZB vom 26. Februar 2013, worin sich dieser darüber beschwert, dass sich der Beschwerdeführer ihm und anderen Insassen gegenüber respektlos verhalte, sie reize, nicht grüsse oder anklopfe, Leute berühre, an Getränken rieche und Lebensmittel zurückhalte. Dem Beschwerdeführer wurde deshalb von seinem damaligen Vorgesetzten aufgetragen, die Angelegenheit mit dem Verfasser des Hausbriefs zu klären und binnen zehn Tagen eine schriftliche Schilderung zehn konkreter

Situationen aus seinem Alltag einzureichen, in welchen er sich vorstellen könne, dass sich Insassen des VZB respektlos behandelt oder provoziert fühlten. Letzterer Aufgabe kam der Beschwerdeführer am 21. März 2013 (teilweise) nach, indem er fünf Alltagssituationen schilderte (insbesondere "nicht immer aufgestellt[e] und freundlich[e]" Reaktion auf Zuwiderhandlungen gegen Anweisungen, strenge Eintrittskontrollen und "leichtes Stupfen" eines renitenten Insassen), in denen er respektlos gewirkt haben könnte. Er suchte zudem das Gespräch mit dem unzufriedenen Insassen, was diesen zum Verfassen eines weiteren Hausbriefs veranlasste, worin er vorbringt, dass der Beschwerdeführer mit ihm und den anderen Insassen ein "schönes angenehmes Wochenende verbracht" habe ("Herr A machen Sie bitte so weiter hat uns sehr gefallen."). Der damalige Vorgesetzte des Beschwerdeführers teilte diesem deshalb am 5. April 2013 per E-Mail mit, er habe den Auftrag aus seiner Sicht "bestens erfüllt", und dankte ihm hierfür. Das Schreiben endet mit der an den Beschwerdeführer gerichteten Bitte, "weiter kritisch an diesen Themen dran zu bleiben und eine entsprechende Reflektion darüber von [s]einen Vorgesetzten [...] aktiv und öfters ein zu fordern". Gemäss der zweiten – dem Beschwerdeführer eigenen Angaben zufolge nie zur Kenntnis gebrachten – Aktennotiz wurde dieser sodann am 12. November 2014 vom neuen Leiter des VZB darauf angesprochen, dass gegen ihn "unzählige Beschwerden eingegangen" seien und eine "[b]eachtlich hohe Anzahl von Insassen" sein Verhalten als respektlos, provokativ und diskriminierend wahrnehme. Als Beispiel wird auf einen Vorfall vom 11. November 2014 verwiesen, anlässlich dessen der Beschwerdeführer einem Insassen beim Zimmereinschluss eine Flasche Desinfektionsmittel weggenommen habe und dabei nach den Schilderungen des Betroffenen zu diesem "mit abschätziger und erhobener Stimme" gesagt habe, dass solche Mittel in den Zellen nicht erlaubt seien. Der Beschwerdeführer wurde ausserdem mit den Stellungnahmen dreier Kollegen konfrontiert, wonach er eine "Polizisten-Art" habe, die bei den Gefangenen nicht gut ankomme, er "nicht vom Team getragen" werde und er – so jedenfalls die Einschätzung seines direkten Vorgesetzten – sehr verschlossen und "kaum führbar" wirke. Der Aktennotiz zufolge wurde der Beschwerdeführer vor diesem Hintergrund darauf hingewiesen, "sein Wirken und Verhalten in der täglichen Arbeit – während einer Bewährungsfrist von 3 bis 6 Monaten – mit Aufgaben und Kompetenzen verbunden zu verändern", ansonsten eine ausserordentliche Mitarbeiterbeurteilung mit der Bewertung "ungenügend" erstellt und der Direktion Antrag zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gestellt werde.

3.3.3 Zwischen Dezember 2014 und Mitte November 2015 fanden sieben von dem bzw. den Vorgesetzten des Beschwerdeführers über dessen Verhalten erstellte Aktennotizen Eingang in seine Personalakte. In einer ersten Aktennotiz vom 12. Juni 2015 wird dem Beschwerdeführer vorgeworfen, eine Anordnung seines Vorgesetzten (Verlegung eines Insassen aus einem Doppelzimmer nach einem Streit) ohne vorgängige Absprache nicht umgesetzt zu haben, weil sich die betroffenen Zimmerinsassen wieder versöhnt hätten und gemeinsam in ihrem Zimmer hätten bleiben wollen. Die nächste Aktennotiz datiert vom 23. Juni 2015. Sie wurde von der stellvertretenden Leiterin Arbeitsbetriebe des VZB verfasst, welche darin schildert, vom Beschwerdeführer und einem weiteren Kollegen zu einer Leibesvisitation hinzugerufen worden zu sein, bei welcher Gelegenheit Ersterer einen aus dem Ausgang zurückkehrenden Insassen nach ihrem Dafürhalten zu Unrecht in den Arrest habe versetzen lassen wollen, weil er unerlaubt Alkohol konsumiert habe und ein Handy ins Vollzugszentrum habe schmuggeln wollen. In zwei weiteren Aktennotizen vom 26. Juni 2016 findet sich festgehalten, dass der Beschwerdeführer wiederholt (einmal wegen Staus und einmal wegen eines Arzttermins) ohne vorgängige Meldung beim Vorgesetzten nicht

rechtzeitig zur Arbeit erschienen sei bzw. diesem stattdessen – wie unter seinem Vorgänger üblich – lediglich nach Rücksprache mit dem Team eine Abwesenheitsmeldung ins Fach gelegt habe und sich im Anschluss zunächst geweigert habe, diese Vorfälle (nur) unter vier Augen statt im Team zu besprechen. In zwei Aktennotizen vom 6. August 2015 wird dem Beschwerdeführer schliesslich der Vorhalt gemacht, sich "lauthals" über die Freistellung eines Kollegen beklagt sowie der Bereichsleiterin Hauswirtschaft des VZB nur unter dem Vorbehalt der Zustimmung seines Vorgesetzten ausgeholfen zu haben, und in einer solchen vom 9. November 2015, eine Person, welche einen Sondereinsatz im VZB geleistet habe, trotz entsprechendem Auftrag nicht genügend betreut und den ganzen Tag begleitet zu haben. Am 12. November 2015 wurde zum ersten Mal wieder eine Mitarbeiterbeurteilung (Periode November 2014 bis November 2015) mit dem Beschwerdeführer durchgeführt. Darin stuft der Vorgesetzte des Beschwerdeführers dessen Leistung und Verhalten insgesamt als "ungenügend" ein. Begründet wird diese Bewertung im Wesentlichen damit, dass "immer wieder Beschwerden von Insassen (Hausbriefe mit Herr A besprochen u. in Aktennotizen festgehalten)" eingereicht würden, in welchen die Arbeitsausführungen und das Verhalten des Beschwerdeführers beanstandet würden. Er werde mithin als unmenschlich, respektlos, diskriminierend und provokativ geschildert. Zudem lasse seine Arbeitsmoral und die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten zu wünschen übrig und hätten sich sein Verhalten und seine Arbeitsleistung innert der ihm bereits gewährten "Beobachtungsphase" nicht "in den geforderten Bereich" verändert. Dem Beschwerdeführer wurde daher eine (formelle) Bewährungsfrist von sechs Monaten angesetzt, um seine Leistung und sein Verhalten entsprechend einem dem Beurteilungsbogen beigelegten Merkmalkatalog "(Zielvereinbarung)" zu verbessern. Der Beschwerdeführer liess sich hierzu am 19. November 2015 schriftlich vernehmen, wobei er gegen die ungenügende Beurteilung insbesondere einwendete, diese sei durch seinen neuen Vorgesetzten nicht objektiv erfolgt. Konkret äusserte der Beschwerdeführer den Verdacht, dass die Aktennotizen "mutwillig provoziert" worden seien und er es der Leitung im Moment einfach nicht recht machen könne. Das Verhalten seiner Vorgesetzten, Fehler zu suchen und massiv Druck auf unbeliebte Mitarbeitende auszuüben, mache ihm Angst, weshalb er sich auch zurückgezogen habe. Er fühle sich aber grundsätzlich "sehr zufrieden" mit seinem Job und übe diesen gerne aus. Aus diesem Grund sei er auch bereit, sich (allenfalls mithilfe eines Coachs oder regelmässiger Teambesprechungen) weiterzuentwickeln bzw. sein eigenes Verhalten anzuschauen und, wo nötig, zu verändern.

3.3.4 Die dem Beschwerdeführer angesetzte Bewährungsfrist wurde in sechs Beurteilungsperioden unterteilt, wovon der Beschwerdeführer die ersten drei (14. bis 29. November 2015, 30. November bis 31. Dezember 2015 und 4. Januar bis 29. Januar 2016) ohne massgebliche Beanstandungen ("Beurteilung gesamthaft: [...] Erfüllt") hinter sich brachte. Für die Beurteilungsperiode vom 30. Januar bis zum 29. Februar 2016 fiel der Gesamteindruck dann allerdings ungenügend aus, wobei sich auf dem dazugehörigen Beurteilungsblatt vermerkt findet, dass das Monatsgespräch mit dem Beschwerdeführer bis auf Weiteres aus Sicherheitsgründen nicht durchgeführt werden könne, das heisst, die ungenügende Beurteilung und deren Ursache sollten vorerst nicht mit dem Beschwerdeführer besprochen werden. Am 14. März 2016 wurde dann der – nach § 18 Abs. 3 VVO hierfür zuständigen – Direktion der Justiz und des Innern die Abnahme der dem Beschwerdeführer laufenden Bewährungsfrist beantragt, da dieser – so die Begründung des Antrags – "ein hoch illoyales und gefährdendes Verhalten gegenüber Mitarbeitenden und der Institution VZB" zeige, indem er jüngst Insassen gegeneinander

aufgewiegelt und sie zudem ermuntert habe, Beschwerde gegen Arbeitskollegen von sich einzureichen. Noch bevor am Folgetag die positive Antwort der Direktion beim Amt für Justizvollzug eingetroffen war, hatten der Direktor der Vollzugseinrichtungen Zürich und der Leiter des VZB ein Schreiben an sämtliche Mitarbeitende des Zentrums aufgesetzt, wonach das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer infolge Meinungsverschiedenheiten über zentrale Fragen aufgelöst werde. Auf den am 15. März 2016 geäußerten Einwand der Leiterin des Dienstleistungszentrums für das Personalwesen im Amt für Justizvollzug hin, dass die Kündigung noch nicht ausgesprochen worden sei und – "obwohl wir annehmen können, dass es dazu kommen wird" – dem Beschwerdeführer erst noch das rechtliche Gehör gewährt werden müsse, wurde das Schreiben allerdings nochmals überarbeitet. Am 17. März 2016 informierte man den Beschwerdeführer schliesslich im Rahmen eines Gesprächs im Beisein seiner Rechtsvertreterin darüber, dass er bis auf Weiteres freigestellt werde und sein Arbeitsverhältnis "aufgrund seiner Leistung und seines Verhaltens in Frage gestellt" sei, weil "[d]er Vertrauensverlust im Team und bei den Vorgesetzten ein Ausmass angenommen habe, der als Sicherheitsproblem einzustufen" sei. So sei die Situation seit der Ansetzung der Bewährungsfrist im November 2015 insofern eskaliert, als Ende Februar 2016 30 Gefangene einen Protestbrief unterzeichnet hätten, worin "sie Gewalt androhten, falls die Probleme mit Herrn A bestehen blieben", und darüber hinaus "Beschwerden des Teams über fehlende Loyalität und mangelnde Unterstützung in schwierigen Situationen" geäußert worden seien. Auf die Nennung einzelner Beispiele verzichtete der Beschwerdeführer dabei laut dem Protokoll des Gesprächs, verlangte stattdessen aber Akteneinsicht in die massgeblichen Dokumente. Diese wurden seiner Rechtsvertreterin in der Folge noch gleichentags zugestellt und ihr Gelegenheit bis am 31. März 2016 eingeräumt, sich zur in Aussicht gestellten Kündigung zu äussern. Nach Eingang der betreffenden Stellungnahme, worin im Wesentlichen beanstandet wird, dass die an den Beschwerdeführer gerichteten Vorwürfe plakativ seien und sich die fraglichen Vorfälle im Einzelnen nicht genau eruieren liessen, erging am 15. April 2016 die Kündigungsverfügung, worin als Grund für die Entlassung des Beschwerdeführers dessen "grundlegende[s] Verhaltensproblem" bzw. sein seit 2013 dokumentiertes mangelhaftes Verhalten genannt wird. 3.4 Der Beschwerdeführer macht zunächst geltend, dass der Entschluss zur Auflösung seines Anstellungsverhältnisses "offensichtlich" bereits vor der Gewährung des rechtlichen Gehörs am 17. März 2016 festgestanden und der Beschwerdegegner bzw. das Amt für Justizvollzug den Entscheid, ihn ab diesem Tag freizustellen und ihm die Kündigung in Aussicht zu stellen ("Ankündigung der Trennungsabsicht"), nicht näher begründet habe, wodurch sein Anspruch auf rechtliches Gehör nach Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (SR 101) gleich doppelt verletzt worden sei. Mit dieser Rüge dringt der Beschwerdeführer teilweise durch. So erscheint die Freistellung vom 17. März 2016 zwar hinreichend begründet und wusste der Beschwerdeführer ab diesem Zeitpunkt jedenfalls, dass und weshalb gegen ihn eine Verfügung mit bestimmter Stossrichtung in Erwägung gezogen werde (vgl. zur Begründungspflicht bei Kündigungen BGr, 2. September 2009, 8C_158/2009, E. 5.2 mit Hinweisen); angesichts des geschilderten konkreten Vorgehens der Zentrumsleitung und des Amts für Justizvollzug im Zusammenhang mit der Gehörsvergabe muss jedoch angenommen werden, dass diese überhaupt kein Interesse an einer Äusserung des Beschwerdeführers zu den ihm gegenüber geäußerten Vorwürfen hatten und der Entscheid zu seiner Entlassung damals längst gefällt worden war, was sich denn auch an dem Mitteilungsentwurf des Direktors der Vollzugseinrichtungen Zürich und

des Leiters des VZB vom 14. März 2016 sowie der Antwort der Leiterin des Dienstleistungszentrums für das Personalwesen im Amt für Justizvollzug vom Folgetag zeigt. Damit wurde das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers verletzt und erweist sich dessen Kündigung als formell mangelhaft (BGr, 15. Oktober 2014, 8C_340/2014, E. 5.2 [in BGE 140 I 320 nicht publizierte Erwägung]). 3.5 Im Weiteren bringt der Beschwerdeführer vor, faktisch aufgrund einer massiven Konfliktsituation mit seinem Vorgesetzten bzw. "einer Art Mobbing" entlassen worden zu sein, ohne dass der Beschwerdegegner vorgängig deeskalierende Massnahmen eingeleitet hätte, weshalb die Kündigung auch sachlich nicht gerechtfertigt und zudem missbräuchlich sei. In diesem Zusammenhang lassen sich den Akten zumindest gewisse Hinweise dafür entnehmen, dass es nach dem Wechsel der Leitung des VZB im Jahr 2014 zu Spannungen zwischen der Zentrumsleitung und einigen Betreuerinnen und Betreuern des VZB gekommen ist. So erteilte etwa der Direktor der Vollzugseinrichtungen Zürich im Herbst 2015 einem externen Berater den Auftrag, die "Gesamtsituation" im VZB zu analysieren und ein "Stimmungsbild" zu erstellen, und wurde dem Regierungsrat am 6. Februar 2017 – nach negativen Berichten über die Zentrumsleitung in den Medien – eine parlamentarische Anfrage zur Zufriedenheit und Fluktuation der Mitarbeitenden im Zentrum unterbreitet (vgl. die Antwort des Regierungsrats vom 26. April 2017, KR-Nr. 40/2017). Die Antwort des Regierungsrats zeigt dabei, dass im Jahr 2016 nebst dem Beschwerdeführer noch eine weitere Person entlassen wurde und vier Personen kündigten, was mehr ist als in den sechs betrachteten Vorjahren. Der Regierungsrat hebt allerdings hervor, dass sich die Fluktuation im Vollzugszentrum Bachtel im Vergleich zu den anderen Institutionen des Amts für Justizvollzug im Durchschnitt bewege. Aus der dem Gericht (einzig) eingereichten Präsentation der Ergebnisse der Standortbestimmung des Zentrums ergibt sich sodann zwar, dass sich jeweils mindestens 2 der insgesamt 26 Befragten für die Zukunft wünschten, dass im VZB keine "Angst- und Mahnkultur" mehr herrsche, negative Äusserungen "(Kritik vor allen Augen)" vermieden werde, es zu weniger Personalfluktuationen komme und mehr offene sowie wertschätzende Diskussionen stattfänden; auf der anderen Seite wurden jedoch auch verschiedene Wünsche hinsichtlich einer Verhaltensänderung der (anderen) Mitarbeitenden geäussert, so namentlich, dass sie sich vermehrt für Problemlösungen engagieren, nicht nur "motzen" und gegenüber der Zentrumsleitung fair bleiben sollten sowie bei Konflikten der Dienstweg beschritten werden solle. Der externe Berater fasste seinen Gesamteindruck deshalb mit den Stichworten "Führungswechsel, Viele Veränderungen, Starke Prägung der Organisation durch eine Person, Auswirkungen der neuen Führung auf einen Teil der MA, Bereitschaft und Identifikation der MA", was nicht auf eine eigentliche Konfliktsituation am Arbeitsplatz oder gar eine systematische Isolation, Ausgrenzung oder Entfernung einzelner Personen am bzw. vom Arbeitsplatz (vgl. zur Definition des Begriffs Mobbing BGr, 7. August 2018, 8C_107/2018, E. 5) hindeutet, sondern in erster Linie darauf, dass einzelne Mitarbeiter mit der veränderten Leitung und die von dieser an sie gestellten neuen Anforderungen Probleme hatten. Auch bei einer Betrachtung des Verlaufs des Dienstverhältnisses des Beschwerdeführers sticht insofern ins Auge, dass sich dessen Leistung und Verhalten, welche nach bestandener Ausbildung am SAZ über Jahre hinweg stets positiv gewürdigt worden waren bzw. abgesehen von dem – zur Zufriedenheit aller geklärten – Vorfall im Jahr 2013 zu keinen (aktenkundigen) Beanstandungen geführt hatten, nach dem Führungswechsel im Jahr 2014 häufiger Anlass für Kritik boten. Diesen Umstand führte der Beschwerdeführer dabei in einer an seinen Vorgesetzten gerichteten Stellungnahme vom Sommer 2015 ausdrücklich auf die

"Fluktuation im Direktionsbereich und die dadurch bedingten Umstellungen des Arbeitsablaufs sowie der Anforderungen" zurück. Er versuche aber – so der Beschwerdeführer weiter –, den neuen Vorgaben in jedem Fall gerecht zu werden, wofür es indes einer gewissen Routine und Zeit bedürfe. Hauptkritikpunkt bildete seit dem Wechsel in der Zentrumsleitung offenbar – was schon früher einmal Thema gewesen war – der Umstand, dass der Beschwerdeführer den Sicherheitsaspekt seiner Tätigkeit überbetonte (vgl. www.justizvollzug.zh.ch > Über uns > Was wir tun > Berufsbilder > AufseherIn/BetreuerIn, wonach der Beschwerdeführer in seiner Funktion nicht nur für die Sicherheit, sondern auch für die Betreuung der Insassen verantwortlich ist und auf ihre Anliegen und Probleme eingehen muss). Dies war dem Beschwerdeführer wohl bewusst, räumte er in der vorerwähnten Stellungnahme doch auch ein, dass der von ihm gewünschte "Sicherheitsanteil" vielleicht zu hoch und er deshalb bei den Insassen "nicht sehr beliebt" sei, zumal es "in einem Zwangskontext Regeln" gebe, welche nicht von allen Personen gleich akzeptiert würden. Gleichzeitig betonte er aber auch, dass es ihm ein Anliegen sei, seine Vorgesetzten und ihre Wünsche und Richtlinien zu beachten. Dass es ihm mit dieser Aussage grundsätzlich ernst war, zeigt sich darin, dass es in der Folge bis zum Mitarbeitergespräch im November 2015 zu keinen bedeutenden Vorkommnissen mehr kam. Die vom Beschwerdegegner zum Beweis des Gegenteils angeführten Aktennotizen betreffen jedenfalls reine Bagatellen, welche eher auf ein zwischen der Zentrumsleitung und dem Beschwerdeführer bestehendes Kommunikationsproblem (unklare Regelung der Absenzen) sowie dessen Angst, Fehler zu machen (Verweigerung des Gesprächs unter vier Augen, Vorbehalt der Zustimmung des Vorgesetzten), hindeuten, denn als Beispiele für die Kündigungsgrund bildenden "grundlegenden Verhaltensprobleme" des Beschwerdeführers herangezogen werden können. In den im Jahr 2015 eingereichten, den Beschwerdeführer betreffenden Hausbriefen wiederum finden sich, soweit sie nicht ohnehin bloss pauschale Vorwürfe enthalten (aggressiver oder hämischer Ton, freudlose Art, Unmenschlichkeit, Respektlosigkeit und Diskriminierung), einzig Vorfälle geschildert, in denen der Beschwerdeführer in Einzelfällen die Regeln des Vollzugs konsequent durchgesetzt hatte (Entfernung von Räucherstäbchen und Esswaren aus den Insassenzimmern, Kontrolle der Medikamenteneinnahme, Durchführung von Zimmerkontrollen und Leibesvisitationen). Dass es im Bereich der Regeldurchsetzung im Justizvollzug regelmässig zu Konflikten und subjektiv gefärbten Beanstandungen kommen kann, erscheint dabei verständlich; ob und inwiefern dem Beschwerdeführer hier aber tatsächlich ein Vorwurf gemacht werden kann bezüglich der Art und Weise der Regeldurchsetzung, lässt sich anhand der Hausbriefe allein nicht beurteilen. Wie das Personalamt in seinem Mitbericht vom 6. Dezember 2016 zu Recht einwendet, sind diese sodann nicht nur deshalb mit äusserster Zurückhaltung zu würdigen, sondern auch, weil sich ihnen entnehmen lässt, dass sie mehrheitlich auf Veranlassung einer Drittperson verfasst worden sind (vgl. insbesondere die einleitenden Worte [vgl. "Wie vorgängig bereits besprochen"] in einzelnen Schreiben sowie den Umstand, dass alle zu ähnlichen Zeitpunkten [Februar 2015, September und November 2015] eingereicht wurden und zum Teil sogar gleich lauten). Insgesamt kann man sich bei einer Durchsicht dieser Schreiben des Eindrucks nicht erwehren, dass die Insassen wegen der zwischen einzelnen Mitarbeitenden des VZB und ihren Vorgesetzten bestehenden Spannungen dazu aufgefordert worden waren, sich zum Verhalten der Betroffenen zu äussern. 3.6 Aktenmässig erstellt bzw. unbestritten ist demnach nur, dass der Beschwerdeführer Probleme zeigte, der Betreuungsfunktion seiner Tätigkeit gerecht zu werden, obschon diese während der Dauer seiner Anstellung immer mehr an Gewicht

gewonnen hatte. So lässt sich denn auch einem Protokoll des Regierungsrats vom 19. Dezember 2018 entnehmen, dass die Linienaufgaben der kantonalen Vollzugseinrichtungen und damit auch das Berufsbild der mit rund 600 Mitarbeitenden grössten Berufsgruppe, den Aufseherinnen und Aufsehern bzw. Betreuerinnen und Betreuern, "derzeit einem grossen Wandel" unterliegen; "weg von der reinen Sicherung des ordnungsgemässen Strafvollzugs hin zur Betreuung der Insassinnen und Insassen" (Auszug aus dem Protokoll der Sitzung vom 19. Dezember 2018, Geschäft-Nr. 1275 "Amt für Justizvollzug [Einreihung Stabschef/in]"). Ungeachtet dessen, ob die gestützt auf die vorerwähnten Aktennotizen und Hausbriefe erstellte ungenügende Mitarbeiterbeurteilung vom November 2015 vor diesem Hintergrund objektiv gerechtfertigt gewesen wäre, lässt sich dies jedoch jedenfalls nicht für den anschliessenden Abbruch der dem Beschwerdeführer damit angesetzten Bewährungsfrist sagen. Sinn und Zweck der Bewährungsfrist nach § 19 Abs. 1 PG ist es zu eruieren, ob sich die in der Mitarbeiterbeurteilung oder einem gleichwertigen Verfahren belegten (vermeintlichen) Kündigungsgründe weiterhin manifestieren oder nicht. Damit wird dem oder der Angestellten Gelegenheit gegeben, Leistung bzw. Verhalten zu verbessern, um so eine in Aussicht stehende Kündigung abzuwenden (VGr, 13. Januar 2010, PB.2009.00033, E. 5.1.1). Die Bewährungsfrist kann deshalb – wie aufgezeigt (E. 3.2) – nur ausnahmsweise abgekürzt werden, etwa wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann. Solches machte der Beschwerdegegner bzw. das Amt für Justizvollzug hier unter Hinweis auf das vom Beschwerdeführer angeblich ausgehende Sicherheitsrisiko geltend. Dem betreffenden Antrag zuhanden der Direktion liegen dabei zwei schriftliche Beschwerden einer Teamkollegin des Beschwerdeführers vom Februar 2016 bei, wonach dieser falsche und erfundene Informationen über sie gestreut und ihre Autorität untergraben habe. Die erste Beschwerde betrifft einen Vorfall vom 30. Januar 2016. Der Beschwerdeführer habe sie an diesem Tag auf einem Kontrollrundgang begleitet, als ihr einer der Insassen die Zimmerkontrolle verweigert und sie "lauthals und im abschätzigen Ton" angemacht habe. Während der ganzen Diskussion habe sich der Beschwerdeführer nicht geäussert, stattdessen habe er – wie ihr am nächsten Tag von zwei Insassen mitgeteilt worden sei – den renitenten Insassen im Anschluss an ihre Diskussion "dazu animiert, sich beim Gruppenleiter" über sie zu beschweren. Dieses Verhalten schockiere sie zutiefst, trage es doch dazu bei, "dass die Insassen die Mitarbeitenden gegeneinander auflaufen lassen". Der zweite gemeldete Vorfall ereignete sich der beschwerdeerhebenden Kollegin zufolge in der darauffolgenden Woche. Der Beschwerdeführer und sie hätten gemeinsam Nachtdienst gehabt und seien in das Zimmer zweier Insassen gerufen worden, welche sich um die Fernbedienung gestritten hätten. Im Lauf der folgenden "wilden" Diskussion habe der eine Insasse behauptet, dass sein Zimmermitbewohner im VZB mit Kokain deale. Sie hätten die beiden daraufhin getrennt und den des Drogenhandels Bezichtigten für die nächsten Tage in ein anderes Zimmer bzw. den "Pavillon" verlegt. Die "ganze Situation" sei jedoch "schwierig" geblieben; es sei ziemlich unruhig auf dem Stock und im gesamten Insassenhaus geworden, weil andere Insassen spürbar Angst bekommen hätten, wegen der nunmehr im Raum stehenden Behauptung ebenfalls "in ein schlechtes Licht zu geraten". Als ein Insasse daraufhin das Gespräch mit ihr gesucht habe, sei es kurze Zeit später fast zu einer Schlägerei zwischen ihm und dem seines Zimmers Verwiesenen gekommen, weil dieser ihm die Schuld für den Zimmerwechsel gegeben habe. Konkret habe er ihm Folgendes vorgeworfen: "Du hast dich mit Frau C über mich unterhalten und dafür gesorgt, dass ich vom Insassenhaus in den Pavillon wechseln musste". Dies habe ihm der

Beschwerdeführer gesagt. Der Beschwerdeführer habe demnach – so die Schlussfolgerung seiner Kollegin – zum wiederholten Mal versucht, die Insassen des VZB gegen sie aufzuhetzen. Dem Antrag auf Abbruch der Bewährungsfrist ebenfalls beigelegt wurden sodann ein von rund 30 Insassen unterzeichneter Hausbrief vom 27. Februar 2016, worin "namentlich" dem Beschwerdeführer angelastet wird, dass im Insassenhaus "seit längerer Zeit Unruhe" herrsche, sowie ein nicht unterzeichneter Rapport vom gleichen Tag, woraus hervorgeht, dass zwei Insassen während des Frühstücks Drohungen gegenüber dem Beschwerdeführer ausgesprochen hätten ("Falls dies [Aufwecken am Wochenende] nochmals vorkomme, werden wir dann schon noch sehen was passiert"; "[...] er werde A draussen schon noch treffen und werde es ihm dann heimzahlen"). Die Vorwürfe seiner Teamkollegin wurden mit dem Beschwerdeführer – wie aufgezeigt – vor dem Entscheid zur Abkürzung der Bewährungsfrist nicht besprochen. Er vermochte sich dazu erst im Nachhinein zu äussern und machte geltend, den Insassen im ersten geschilderten Fall lediglich aufgefordert zu haben, das Problem mit seiner Kollegin selber zu klären, und sich im zweiten Fall gegenüber den Insassen nicht zur – ja ohnehin schon vor dem Gespräch beschlossenen – Verlegung geäussert zu haben. Es ist denn auch nicht ersichtlich, welches Interesse der Beschwerdeführer, dem wiederholt ein (zu) hohes Sicherheitsbewusstsein attestiert worden war, daran gehabt haben sollte, die Insassen des VZB gegen das Betreuungsteam aufzubringen bzw. die Autorität anderer Betreuerinnen und Betreuer zu untergraben. Was die beschriebene Unruhe im Insassenhaus anbelangt, führte die Kollegin des Beschwerdeführers diese sodann wohl zu Recht auf den im Raum stehenden Verdacht des Drogenhandels zurück. Es liegt deshalb nahe, dass die Insassen mit dem kurz darauf verfassten Hausbrief und ihren Drohungen lediglich von diesem Verdacht hatten ablenken wollen. Damit bestanden zum Zeitpunkt des Abbruchs der Bewährungsfrist bei objektiver Betrachtung keine verlässlichen Anhaltspunkte dafür, dass der Beschwerdeführer die Bewährungsmöglichkeit nicht ernst genommen und der weitere Fristenlauf für das VZB tatsächlich – wie behauptet – ein erhebliches Sicherheitsrisiko bedeutete hätte. Hiervon scheint denn auch die Zentrumsleitung nicht wirklich ausgegangen zu sein, warteten die Verantwortlichen im Folgenden mit der Freistellung des Beschwerdeführers doch über zwei Wochen zu, ohne in dieser Zeit etwa Sachverhaltsabklärungen zu tätigen. Ein in den Akten liegendes Schreiben der direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers vom 29. Februar 2016 zum "weiteren Vorgehen A" deutet vielmehr darauf hin, dass der wahre Grund für den Abbruch der Bewährungsfrist und die Kündigung des Beschwerdeführers nicht in den Vorwürfen seiner Kollegin und der Insassen des VZB, sondern darin lag, dass dieser im Rahmen der kurz zuvor durchgeführten Befragung durch einen externen Berater – unter Zusicherung der Anonymität – Äusserungen getätigt hatte, welche von seinen Vorgesetzten als kritisch bzw. als "aktives Mobbing" gewertet wurden. Solches wurde dem Beschwerdeführer indes während seines Anstellungsverhältnisses offiziell nie zum Vorwurf gemacht, und der diesbezügliche Vorhalt findet sich in seinem Personaldossier auch nicht belegt. 3.7 Damit ist kein Grund für einen ausnahmsweisen Abbruch der Bewährungsfrist nach § 19 Abs. 1 PG nachgewiesen bzw. hätte dem Beschwerdeführer bezüglich des Vorwurfs, Mobbing zu betreiben, überhaupt erst eine solche angesetzt werden müssen. Dem Beschwerdeführer wurde folglich die Möglichkeit genommen, sich zu bewähren, weshalb die Berufung des Beschwerdegegners auf den Kündigungsgrund des ungenügenden Verhaltens als materiell ungerechtfertigt zu werten ist.

E. 4.1

Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und wird die entlassene Person nicht wieder eingestellt, bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung (Art. 22 Abs. 3 Satz 1 VVO). Nach Art. 336a Abs. 2 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220). ist die Entschädigung in Würdigung aller Umstände festzusetzen und darf sie den Betrag von sechs Monatslöhnen nicht übersteigen (vgl. zur Höhe der Entschädigung und dem diesbezüglichen behördlichen Ermessen Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 336a N. 3 f.). Diese Bestimmung dient sowohl der Bestrafung als auch der Wiedergutmachung und ist nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ein mit der Konventionalstrafe vergleichbares Rechtsinstitut eigener Art (BGE 123 III 391 E. 3c). Im Rahmen der ermessensweisen Festsetzung der Entschädigungshöhe sind sowohl die pönale Komponente als auch die Wiedergutmachungsfunktion der Entschädigung zu berücksichtigen. Im Hinblick auf die pönale Komponente sind die Schwere der Verfehlung des Arbeitgebers sowie seine wirtschaftlichen Verhältnisse und die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu berücksichtigen. Das Verschulden bemisst sich dabei insbesondere nach dem Anlass der Kündigung, allfälligen Mitverschulden der Arbeitnehmenden, dem Vorgehen bei der Kündigung und der Art des Arbeitsverhältnisses. Im Hinblick auf die Wiedergutmachungsfunktion sind sodann die wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung für die Arbeitnehmenden zu berücksichtigen, namentlich deren Alter, berufliche Stellung, soziale Situation, die Schwierigkeiten einer Wiedereingliederung in das Arbeitsleben, die konjunkturelle Lage auf dem Arbeitsmarkt und die Dauer des Arbeitsverhältnisses (vgl. zum Ganzen VGr, 22. August 2018, VB.2018.00330, E. 3.4 mit Hinweisen).

E. 4.2

Der Beschwerdeführer war zum Kündigungszeitpunkt knapp 40 Jahre alt und seit bald 10 Jahren beim Amt für Justizvollzug angestellt. Wie aufgezeigt, leidet die Kündigung durch den Beschwerdegegner sodann sowohl an materiellen als auch an formellen Mängeln, wobei es bezüglich der materiellen Fehlerhaftigkeit der Kündigung zu berücksichtigen gilt, dass der Beschwerdeführer selbst einräumt, Mühe damit gehabt zu haben, den Anforderungen seines neuen Vorgesetzten gerecht zu werden. Gesamthaft erscheint es deshalb gerechtfertigt, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von drei Monatslöhnen zuzusprechen. Massgebend ist der zuletzt bezogene Bruttomonatslohn, zu dem anteilmässig auch die regelmässig ausgerichteten Zulagen hinzuzurechnen sind (VGr, 8. Juli 2002, PB.2002.00008, E. 3b/bb). Auf dieser Entschädigung sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (VGr, 18. März 2009, PB. 2008.00041, E. 5, und 5. Juli 2002, PB.2002.00008, E. 3b/bb).

E. 5.1

Nach § 26 Abs. 1 Satz 1 PG haben Angestellte ab dem Alter von 35 Jahren Anspruch auf eine Abfindung, wenn das Arbeitsverhältnis nach wenigstens 5 Dienstjahren auf Veranlassung des Staats und ohne Verschulden des oder der Angestellten aufgelöst wurde. Der Beschwerdeführer erfüllt demnach sowohl die Voraussetzung des Mindestalters als auch das Erfordernis betreffend die Anzahl Dienstjahre. Weil sich seine Kündigung sodann als nicht gerechtfertigt und formell mangelhaft erweist, trifft ihn auch kein Verschulden im vorgenannten Sinn (vgl. hierzu VGr, 2. September 2015, VB.2014.00484, E. 10.2 [nicht publiziert] mit Hinweis auf VGr, 5. November 2003, PB.2003.00013, E. 5b). Demnach hat

er grundsätzlich einen Anspruch auf Ausrichtung einer Abfindung.

E. 5.2

Die Abfindung wird gemäss § 26 Abs. 5 PG nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt (Satz 1). Angemessen berücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse und die Arbeitsmarktchancen, die Dienstzeit und der Kündigungsgrund (Satz 2). Der Regierungsrat regelt die Festsetzung der Abfindung und bestimmt einen nach dem Alter abgestuften Rahmen als Richtlinie; die Abfindung beträgt höchstens 15 Monatslöhne (§ 26 Abs. 4 PG). Gemäss § 16g Abs. 2 VVO beträgt die Abfindung ab dem 40. Alters- und dem 9. Dienstjahr 5 bis 8 Monatslöhne und wird innerhalb dieses Rahmens anhand der persönlichen Verhältnisse (vgl. Abs. 3) festgesetzt. Mit Blick auf das Alter und die Dienstzeit des Beschwerdeführers ist die Abfindung daher vorliegend eher im unteren Drittel festzusetzen. Erhöhend wirkt sich der Umstand aus, dass er zum Zeitpunkt der Kündigung Unterstützungspflichten hatte. Sodann kann auf der anderen Seite auch hier nicht ausser Acht bleiben, dass die Kündigung des Beschwerdeführers zwar sowohl in formeller wie auch materieller Hinsicht als mangelhaft einzustufen ist, das Verhalten des Beschwerdeführers jedoch jedenfalls in der Vergangenheit auch Grund zu Beanstandungen bot.

E. 5.3

Unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände erweist sich die beantragte Abfindung von sechs Monatslöhnen als angemessen. Als Monatslohn gilt ein Zwölftel des letzten Jahresbruttolohns (§ 16g Abs. 1 Satz 2 VVO). Nach Art. 7 lit. q der Verordnung vom 31. Oktober 1947 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV, SR 831.101) sind auf der Abfindung Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (vgl. auch Art. 8 bis und 8 ter AHVV). Anzumerken bleibt, dass die Abfindung gemäss § 17 Abs. 4 VVO um die Hälfte des während der Abfindungsdauer erzielten Erwerbseinkommens gekürzt wird. Die gewährte Abfindung wird deshalb allenfalls zu kürzen sein.

E. 6

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde gutzuheissen. Dispositiv-Ziff. II f. und Dispositiv-Ziff. V des Rekursentscheids vom 18. September 2019, Dispositiv-Ziff. II des Entscheids der Direktion der Justiz und des Innern vom 6. März 2017 und die Verfügung des Amts für Justizvollzug vom 15. April 2016 sind (teilweise) aufzuheben. Es ist festzustellen, dass die Entlassung des Beschwerdeführers nicht gerechtfertigt war, und der Beschwerdegegner zu verpflichten, Ersterem eine Entschädigung von drei und eine Abfindung von sechs Monatslöhnen zu bezahlen.

E. 7

Da der Streitwert mehr als Fr. 30'000.- beträgt, ist das Verfahren kostenpflichtig (§ 65a Abs. 3 e contrario VRG). Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten dem Beschwerdegegner aufzuerlegen (vgl. dazu VGr, 29. August 2019, VB.2018.00588, E. 8.4) und ist dieser zu verpflichten, dem Beschwerdeführer für das Rekurs- und das Beschwerdeverfahren insgesamt eine Parteientschädigung von Fr. 7'500.- (zuzüglich Mehrwertsteuer) zu bezahlen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 und § 17 Abs. 2 VRG).

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