

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00023 vom 24. Juni 2020

ZH Verwaltungsgericht, 2020-06-24, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2020.00023

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00023 du 24 juin 2020

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00023 del 24 giugno 2020

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses | [Das Anstellungsverhältnis wurde infolge einer Reorganisation und der damit verbundenen Aufhebung der Stelle des Beschwerdeführers aufgelöst.] Der Entscheid über die Aufhebung der Stelle lag in der Organisationsautonomie der Beschwerdegegnerin. Der Beschwerdeführer hat kein Recht auf Äusserung zur Reorganisation, ihm muss das rechtliche Gehör erst bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses gewährt werden. Die Streichung der Stelle durfte damit bereits definitiv beschlossen sein, als dem Beschwerdeführer zur beabsichtigten Kündigung das rechtliche Gehör gewährt wurde (E. 4). Das Verwaltungsgericht greift nur in den Ermessensspielraum ein, wenn die Reorganisation sachfremde Zwecke verfolgt, mithin wenn mittels Reorganisation die Kündigungsvorschriften umgangen werden sollen. Der Tatbestand der Stellenaufhebung ist deshalb unter materiellen Gesichtspunkten zu beurteilen (E. 5). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2020.00023 Urteil der 4. Kammer vom 24. Juni 2020 Mitwirkend: Abteilungspräsidentin Tamara Nüssle (Vorsitz), Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer, Gerichtsschreiber David Henseler. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführer, gegen Universität Zürich, Beschwerdegegnerin, betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses, hat sich ergeben: I. Die Universität Zürich stellte A, geboren im Jahr 1973, per 1. Oktober 2005 an. Seit 1. Mai 2008 war er mit einem Beschäftigungsgrad von 100 % tätig. Mit Verfügung vom 16. November 2018 wurde das Anstellungsverhältnis auf Ende Mai 2019 aufgelöst und A eine Abfindung von sieben Monatslöhnen zugesprochen. II. A liess dagegen am 20. Dezember 2018 rekurrieren und beantragen, unter Entschädigungsfolge "(zuzüglich MWST)" seien die Unrechtmässigkeit und Missbräuchlichkeit der Kündigung festzustellen und sei ihm eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen sowie eine Abfindung von neun Monatslöhnen auszurichten. Mit Entscheid vom 21. November 2019 hiess die Rekurskommission der Zürcher Hochschulen den Rekurs teilweise gut und verpflichtete die Universität Zürich, A eine Entschädigung von eineinhalb Bruttomonatslöhnen, zahlbar innert 30 Tagen ab Rechtskraft des Entscheids (Dispositiv-Ziff. I), und eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 1'000.- (Dispositiv-Ziff. III) zu entrichten. III. Mit Beschwerde vom 13. Januar 2020 an das Verwaltungsgericht liess A beantragen, unter Entschädigungsfolge "(zuzüglich MWST)" sei der Beschluss der Rekurskommission aufzuheben, seien die Unrechtmässigkeit und Missbräuchlichkeit der Kündigungsverfügung festzustellen und sei die Universität Zürich zu verpflichten, ihm eine Entschädigung von fünf Bruttomonatslöhnen und eine Abfindung

von neun Bruttomonatslöhnen, je zuzüglich 5 % Zins seit 1. Januar 2020, auszurichten. Die Rekurskommission der Zürcher Hochschulen reichte am 29. Januar 2020 eine Vernehmlassung ein und schloss auf Abweisung des Rechtsmittels; Letzteres tat auch die Universität Zürich mit Beschwerdeantwort vom 13. Februar 2020. Am 5. Juni 2020 reichte die Universität Zürich nach (erneuter) Aufforderung das Personaldossier von A ein. Die Kammer erwägt:

- 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen erstinstanzliche Rekursentscheide der Rekurskommission der Zürcher Hochschulen über die Auflösung eines Anstellungsverhältnisses zuständig (§§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG, LS 175.2]; vgl. § 46 Abs. 5 des Universitätsgesetzes vom 15. März 1998 [UniG, LS 415.11]). Weil auch die weiteren Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.
- 1.2 Der Beschwerdeführer verlangt eine Entschädigung in der Höhe von fünf Bruttomonatslöhnen sowie eine Abfindung in der Höhe von neun Bruttomonatslöhnen. Ein solcher beträgt bei einem Jahreslohn von Fr. 86'802.30 und einschliesslich Anteil am 13. Monatslohn Fr. 6'677.10. Unter Berücksichtigung der Abfindung von sieben Monatslöhnen gemäss Kündigungsverfügung sowie der von der Vorinstanz zugesprochenen Entschädigung von eineinhalb Monatslöhnen resultiert ein Streitwert vor Verwaltungsgericht von rund Fr. 36'724.-, womit die Angelegenheit in die Zuständigkeit der Kammer fällt (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG).
2. Nach § 11 Abs. 1 UniG gelten für das Universitätspersonal grundsätzlich die auf das Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen. Gemäss § 11 Abs. 2 UniG können die Bestimmungen der vom Universitätsrat zu erlassenden Personalverordnung von den für das Staatspersonal geltenden abweichen. Gemäss § 2 der Personalverordnung der Universität Zürich vom 29. September 2014 (LS 415.21) ist das allgemeine kantonale Personalrecht anwendbar, sofern die Universitätsordnung der Universität Zürich vom 4. Dezember 1998 (LS 415.111) und diese Verordnung keine abweichenden Regelungen treffen. Dies ist vorliegend nicht der Fall, sodass das Personalgesetz vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) und die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO, LS 177.111) Anwendung finden.
3. Der streitgegenständlichen Kündigung liegt folgender Sachverhalt zugrunde: Der Beschwerdeführer war seit dem 1. Mai 2008 (fiktives Eintrittsdatum 1. Oktober 2005) mit einem Beschäftigungsgrad von 100 % angestellt. Im Rahmen der Instandsetzung desjenigen Parkhauses, in welchem sich der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers befand, stellte sich im September 2018 heraus, dass sehr hohe Investitionen notwendig wären, um die Garage weiterzubetreiben. Dem Beschwerdeführer wurde am 2. Oktober 2018 durch seinen Vorgesetzten im Beisein des Personalleiters mitgeteilt, dass die Garage ab März 2019 nicht mehr betrieben werde. Grund dafür seien der Verzicht auf die sehr hohen notwendigen Investitionen in die Garage aus Budgetgründen sowie die beabsichtigte externe Vergabe des Fahrzeugunterhalts. Die entsprechende Abteilung beantragte deshalb am 2. Oktober 2018 die unverschuldete Entlassung des Beschwerdeführers aus Reorganisationsgründen. Per E-Mail vom 8. Oktober 2018 wurden alle Mitarbeiter der Abteilung darüber informiert, dass der Garagenservice nach Abschluss der Umbauarbeiten per Ende Juni 2019 nicht weitergeführt werde; "die Stelle [des Beschwerdeführers] [wird] aufgehoben und nicht mehr ersetzt". Am 12. Oktober 2018 wurde dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör zur beabsichtigten Entlassung gewährt; dieser nahm am 2. November 2018 dazu Stellung. Anlässlich der Teamsitzung der Fachstelle Logistik der Beschwerdegegnerin vom 25. Oktober 2018 wurden die Anwesenden informiert, dass die "UZH Garage nach Umbau/Sanierung der Tiefgarage

definitiv geschlossen" werde und dadurch die Stelle des Beschwerdeführers "aufgehoben und nicht mehr ersetzt" werde. Der Beschwerdeführer werde "noch 6 Mt. bei der UZH beschäftigt bleiben". Mit Verfügung vom 16. November 2018 wurde das Anstellungsverhältnis auf Ende Mai 2019 aufgelöst und dem Beschwerdeführer eine Abfindung von sieben Monatslöhnen zugesprochen. Aufgrund krankheitsbedingter Abwesenheiten des Beschwerdeführers vom 7. Januar 2019 bis am 27. Juli 2019 lief die Kündigungsfrist am 31. Dezember 2019 ab. Ab dem 22. Juli 2019 bis zum Ende des Anstellungsverhältnisses war der Beschwerdeführer freigestellt.

E. 4.1

Der Beschwerdeführer geht wie auch die Vorinstanz davon aus, dass das rechtliche Gehör (Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 [BV, SR 101]; § 31 Abs. 1 PG) des Beschwerdeführers verletzt und ihm dieses "nur pro forma gewährt" wurde. Umstritten ist jedoch, zu welchem Zeitpunkt der Kündigungsentschluss feststand und wie sich dies in der Beurteilung der Schwere der Gehörsverletzung niederschlägt.

E. 4.2

In diesem Zusammenhang ist vorab klarzustellen, dass der Entscheid über die Auflösung der Garage und damit die Aufhebung der Stelle des Beschwerdeführers in der Organisationsautonomie der Beschwerdegegnerin lag. Derartige organisatorische Anordnungen haben keinen Verfügungscharakter und erzeugen erst mit der konkreten Umsetzung – hier der Auflösung des Anstellungsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer – Aussenwirkungen (vgl. Jürg Bosshart/Martin Bertschi in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014 [Kommentar VRG], § 19 N. 7 und 12 ff.). Als belastende Verfügung, zu der dem Beschwerdeführer nach § 31 Abs. 1 PG das rechtliche Gehör zu gewähren war, ist deshalb erst die Auflösung des Anstellungsverhältnisses zu qualifizieren. Die Streichung der Stelle in der Garage des Parkhauses durfte mithin bereits definitiv beschlossen sein, als dem Beschwerdeführer zur beabsichtigten Kündigung das rechtliche Gehör gewährt wurde.

E. 4.3.1

Entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers ist nicht davon auszugehen, dass bereits vor dem 12. Oktober 2018, das heisst anlässlich der Gewährung des rechtlichen Gehörs durch die Beschwerdegegnerin, feststand, dass der Beschwerdeführer nicht mehr weiterbeschäftigt werden würde. Zwar wurden die Mitarbeiter der entsprechenden Abteilung am 8. Oktober 2018 darüber in Kenntnis gesetzt, dass die Stelle des Beschwerdeführers nicht ersetzt werde. Dies ist jedoch mit Blick auf die bereits beschlossene Reorganisation und dem damit verbundenen Wegfall der Stelle nicht so zu verstehen, dass eine Anstellung innerhalb einer anderen Abteilung der Beschwerdegegnerin bzw. in einer anderen Funktion ausgeschlossen gewesen wäre. Dass der Personalleiter der Beschwerdegegnerin in seiner Gesprächsnotiz vom 12. Oktober 2018 betreffend weiteres Vorgehen bereits die "Übergabe Kü-Verfügung" aufgeführt hat, ist sodann ebenfalls kein Beleg dafür, dass auf diese Planung nicht mehr hätte zurückgekommen werden können.

E. 4.3.2

Die Vorinstanz ging sodann davon aus, dass der definitive Entschluss zur Kündigung am 25. Oktober 2018 bereits gefasst war. An diesem Tag wurde an einer Teamsitzung der Abteilung Logistik kommuniziert, dass die Stelle des Beschwerdeführers "aufgehoben und nicht mehr ersetzt" werde, dieser werde "noch 6 Mt. bei der UZH beschäftigt bleiben".

Diese Bezugnahme auf die ordentliche Kündigungsfrist (vgl. § 17 Abs. 1 lit. d PG) deutet zwar darauf hin, dass eine Kündigung an diesem Datum bereits angedacht war. Da es sich aber beim entsprechenden Dokument um ein Sitzungsprotokoll handelt und somit der Gesamtzusammenhang des Gesagten fehlt, kann daraus nicht mit Sicherheit abgeleitet werden, dass eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers am 25. Oktober 2018 bereits definitiv ausgeschlossen wurde. Hinzu kommt, dass die Fachstelle Logistik innerhalb der Organisation der Beschwerdegegnerin eine von der Abteilung, bei der der Beschwerdeführer beschäftigt war, getrennte Einheit darstellt. An der Teamsitzung vom 25. Oktober 2018 ging es somit vielmehr darum, die Kadermitarbeiter der Fachstelle Logistik über die zukünftige Wartung der Fahrzeuge und den daraus erwachsenden Konsequenzen für die Fachstelle zu informieren; wesentlich war für diesen Kreis somit nur, dass der Beschwerdeführer seine damalige Funktion nur noch beschränkte Zeit ausüben würde. In diesem Zusammenhang ist des Weiteren zu beachten, dass der zuständige Personalleiter der Beschwerdegegnerin am 31. Oktober 2018 noch davon ausging, dass eine andere Stelle für den Beschwerdeführer in Betracht komme und dieser sich darauf bewerben würde (vgl. dazu auch hinten, E. 5.3). Mithin ist die fragliche Aussage so zu verstehen, dass der Beschwerdeführer noch während sechs Monaten in der bisherigen Funktion angestellt bleibe.

E. 4.4

Entgegen den vorinstanzlichen Erwägungen stand somit auch am 25. Oktober 2018 noch nicht definitiv fest, dass der Beschwerdeführer nicht mehr weiter bei der Beschwerdegegnerin beschäftigt sein würde. Gerade mit Blick auf die Besonderheiten der Abläufe bei einer Reorganisation bzw. einer Umstrukturierung kann vom öffentlichen Arbeitgeber nicht erwartet werden, dass im Rahmen des rechtlichen Gehörs die geplanten organisatorischen Massnahmen noch grundsätzlich infrage gestellt würden.

E. 5.1

Nach § 18 Abs. 2 PG darf die Kündigung durch den Staat nicht missbräuchlich sein und setzt sie einen sachlich zureichenden Grund voraus. Ein sachlich zureichender Kündigungsgrund besteht nach § 16 Abs. 1 lit. b VVO namentlich, wenn die von der arbeitnehmenden Person bekleidete Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben wird und eine andere zumutbare Stelle nicht angeboten werden kann oder abgelehnt wird. Letztere Voraussetzung ist Ausfluss des allgemeinen verfassungsrechtlichen Grundsatzes der Verhältnismässigkeit staatlichen Handelns. Der Entscheid über eine Restrukturierung liegt in der Organisationsautonomie der Behörde. In den damit verbundenen weiten Gestaltungs- bzw. Ermessensspielraum darf das Verwaltungsgericht nur eingreifen, wenn mit dem Reorganisationsentscheid sachfremde Zwecke verfolgt werden und er deshalb qualifiziert rechtsfehlerhaft ist (vgl. Marco Donatsch, Kommentar VRG, § 50 N. 26). Das ist namentlich dann der Fall, wenn die Reorganisation in erster Linie der Umgehung von Kündigungsschutzvorschriften dient. Nach der Rechtsprechung ist der Tatbestand einer Stellenaufhebung deshalb unter materiellen und nicht nach formellen Gesichtspunkten zu beurteilen und muss eine Stellenaufhebung wirkliche betriebliche Zwecke verfolgen, um die Auflösung eines Anstellungsverhältnisses zu rechtfertigen (VGr, 1. Juli 2017, VB.2016.00386, E. 3.1 – 22. Juni 2005, PB.2005.00012 [= RB 2005 Nr. 108], E. 3.2 f.).

E. 5.2

Die reorganisierende Verwaltungseinheit darf bei ihrem Entscheid die Erfordernisse des Betriebs und das Interesse an einer raschen und reibungslosen Umstrukturierung in den Vordergrund stellen. Arbeitnehmenden muss mithin keine Stelle angeboten werden, deren Anforderungen sie allenfalls knapp oder erst nach erheblichen Weiterbildungsanstrengungen erfüllen (vgl. VGr, 20. September 2017, VB.2017.00280, E. 3.2 mit Hinweisen). Das Angebot einer geeigneten Stelle setzt sodann selbstredend das Vorhandensein einer solchen voraus und muss diese im Zeitpunkt der Kündigung auch tatsächlich vakant sein bzw. erkennbar innert absehbarer Frist zur Neubesetzung anstehen. Die Verwaltungseinheit ist demnach nicht gehalten, entsprechende, aktuell nicht vorhandene Stellen neu zu schaffen. Ebenso wenig besteht grundsätzlich eine Verpflichtung dazu, eine zumutbare Stelle durch Versetzung oder Kündigung anderer Mitarbeiter verfügbar zu machen. Die Kündigung aus organisatorischen Gründen setzt aber grundsätzlich voraus, dass der öffentliche Arbeitgeber vor der Kündigung nach anderen zumutbaren Stellen im betreffenden Gemeinwesen Ausschau gehalten und diese – falls vorhanden – der betroffenen angestellten Person angeboten hat. Was eine zumutbare Stelle darstellt, hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab (VGr, 3. Oktober 2017, VB.2017.00123, E. 4.2).

E. 5.3.1

Der Beschwerdeführer rügt in diesem Zusammenhang zunächst, die Vorgaben von § 16c Abs. 2 VVO seien nicht eingehalten worden. Diese Bestimmung hält fest, dass – falls der Arbeitgeber im Rahmen einer Restrukturierung Entlassungen beabsichtigt – er die betroffenen Angestellten frühzeitig informiert und sie gleichzeitig auf das Beratungsangebot nach § 16e Abs. 1 VVO hinweist. Machen die Angestellten von diesem Angebot Gebrauch, beachtet der öffentliche Arbeitgeber in der Regel eine Frist von neun Monaten zwischen der Mitteilung der Entlassung und dem Ende der Anstellung, sofern dies die dienstlichen Verhältnisse gestatten. Damit dringt der Beschwerdeführer nicht durch. Zunächst ist ohnehin fraglich, ob die Vorgaben der §§ 16a ff. VVO ausserhalb der Zentralverwaltung überhaupt anwendbar sind. Wie es sich damit verhält, kann aber offenbleiben. Denn vorliegend ist § 16c Abs. 2 VVO ohnehin nicht einschlägig, da bei unverschuldeten Entlassungen in Einzelfällen gemäss § 16 Abs. 2 VVO nur die §§ 16b und 16e–17 VVO zur Anwendung kommen. Sodann wurde dem Beschwerdeführer im Sinn von § 16e Abs. 1 VVO ein Beratungsangebot zur Verfügung gestellt. Denn anlässlich des Gesprächs vom 12. Oktober 2018 wurde ihm ein Coach zur Unterstützung bei der Stellensuche angeboten, was der Beschwerdeführer offenbar begrüßte. Ein Treffen mit dem Coach kam in der Folge – trotz mehreren diesbezüglichen Hinweisen durch den Personalleiter – jedoch nicht zustande, da der Beschwerdeführer über längere Zeit krankgeschrieben war. Dieses Angebot einer individuellen Beratung des Beschwerdeführers durch einen externen Dienstleister genügt den Anforderungen von § 16e VVO (vgl. dazu Weisung des Regierungsrats zur Vollzugsverordnung zum Personalgesetz [Änderung vom 4. Juni 2008], ABI 2008, S. 905 ff., 910).

E. 5.3.2

Des Weiteren rügt der Beschwerdeführer, es seien ihm – unter Verletzung der Vorgaben von § 16b VVO – keine Stellenangebote unterbreitet worden, die seinen Fähigkeiten entsprachen. Die ihm angebotene Stelle stelle "[k]eine zumutbare Ersatzstelle" dar. Diesbezüglich ist zunächst festzuhalten, dass die Beschwerdegegnerin davon ausgehen durfte, der Beschwerdeführer besitze ein "Flair für Informatik". Denn in seinem in der

Personalakte liegenden Lebenslauf gab der Beschwerdeführer selbst an, über "[f]undierte EDV Kenntnisse" zu verfügen. Die dem Beschwerdeführer am 12. Oktober 2018 angebotene Stelle wäre sodann auch mit Blick auf die weiteren Anforderungen grundsätzlich passend gewesen, zumal der Beschwerdeführer gemäss Angaben in seinem Lebenslauf sehr gut Englisch spricht und auch Französisch beherrscht. Darüber hinaus kann vom Beschwerdeführer aufgrund seiner Ausbildung eine hohe Belastbarkeit und ein gutes Durchsetzungsvermögen erwartet werden. Des Weiteren ist mit Blick auf die Lohnklasse der angebotenen Stelle festzuhalten, dass diese nicht zwingend der bisherigen entsprechen muss; der öffentliche Arbeitgeber hat eine zumutbare und nicht eine in allen Aspekten gleichwertige Stelle anzubieten. Demnach ist vorliegend unerheblich, dass der Beschwerdeführer erst im Rahmen des Rekursverfahrens von der Einstufung der Stelle erfuhr. Ebenfalls zu berücksichtigen ist, dass der Beschwerdeführer in seiner E-Mail vom 31. Oktober 2018 gegenüber dem Personalleiter der Beschwerdegegnerin angab, an einer Bewerbung für die Stelle zu arbeiten. Es ist mithin davon auszugehen, dass sich auch der Beschwerdeführer grundsätzlich diese Tätigkeit vorstellen konnte. Weshalb in der Folge eine Bewerbung ausblieb, geht nicht aus den Akten hervor.

E. 5.3.3

Zugunsten der Beschwerdegegnerin ist sodann anzuführen, dass sich diese auch nach der erfolgten Kündigung darum bemühte, dem Beschwerdeführer eine zumutbare Stelle anzubieten. Aus den Personalakten des Beschwerdeführers geht überdies hervor, dass regelmässig auch während seiner krankheitsbedingten Abwesenheit auf dem Stellenportal der Beschwerdegegnerin nach passenden Angeboten für den Beschwerdeführer gesucht wurde. Dass trotz der Grösse des universitären Betriebs und der Vielzahl der ausgeschriebenen Vakanzen während der hier relevanten Zeitspanne keine passende Stelle für den Beschwerdeführer gefunden werden konnte, bedeutet nicht, dass die Beschwerdegegnerin ihre Pflichten gemäss § 16b VVO verletzt hat. Zahlreiche Stellen setzen spezifische Qualifikationen und entsprechende Berufsausbildungen voraus; der Beschwerdegegnerin kann demnach kein Vorwurf gemacht werden, wenn sie Stellen, für welche der Beschwerdeführer nicht hinreichend qualifiziert ist, diesem nicht zur Kenntnis gebracht hat. Entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers ist sodann in keiner Weise erstellt, dass die Beschwerdegegnerin "alles unternommen hat, um das Anstellungsverhältnis mit dem Beschwerdeführer zu beenden".

E. 5.3.4

Zusammenfassend ist die Kündigung demnach formell nicht zu beanstanden.

E. 5.4

Die Vorinstanz sprach dem Beschwerdeführer für die von ihr festgestellten formellen Mängel der Kündigung eine Entschädigung von eineinhalb Bruttomonatslöhnen zu. Eine Erhöhung derselben kommt nach dem Gesagten nicht in Betracht. Ebenso ist eine Kürzung der Entschädigung aufgrund des Verbots der reformatio in peius ausgeschlossen (§ 63 Abs. 2 VRG).

E. 6.1

Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Kantons und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben gemäss § 26 Abs. 1 PG Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind. Die Abfindung wird innerhalb des in § 16g Abs. 2 VVO definierten Rahmens festgesetzt. Dabei sind insbesondere die

persönlichen Verhältnisse und die Arbeitsmarktchancen des Angestellten, dessen Dienstzeit, seine finanziellen Verhältnisse und die Umstände des Stellenverlusts zu berücksichtigen (§ 26 Abs. 5 Satz 2 PG, § 16g Abs. 3 VVO).

E. 6.2

Es ist unbestritten, dass das Anstellungsverhältnis von der Beschwerdegegnerin und ohne Verschulden des Beschwerdeführers aufgelöst wurde. Am 31. Mai 2019, das heisst am Kündigungstermin, war der Beschwerdeführer 46 Jahre alt und seit 13 Jahren und 7 Monaten bei der Beschwerdegegnerin beschäftigt. Entgegen den Vorbringen in der Beschwerde begründet dies keinen Anspruch auf Abfindung im Rahmen von 6 bis 10 Monatslöhnen. Denn aus dem Wortlaut von § 26 Abs. 1 PG ergibt sich, dass für die Entstehung eines Abfindungsanspruchs unter anderem wenigstens fünf Dienstjahre vorausgesetzt sind. Diese Formulierung kann in Verbindung mit § 16g Abs. 2 VVO nur so verstanden werden, dass jeweils auf ein vollendetes Dienstjahr abgestellt wird (vgl. etwa VGr, 23. Januar 2019, VB.2018.00544, Sachverhalt I und E. 5.3). Da der Beschwerdeführer das 14. Dienstjahr zum Zeitpunkt des Kündigungstermins noch nicht vollendet hatte, steht ihm demnach eine Abfindung im Rahmen von 5 bis 9 Monatslöhnen zu. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die aufgrund der krankheitsbedingten Abwesenheit des Beschwerdeführers verlängerte Kündigungsfrist erst am 31. Dezember 2019 ablief; der Aufschub des Kündigungstermins in solchen Fällen hat einzig zum Zweck, dass die gekündigte Person sich nicht in arbeitsunfähigem Zustand auf eine neue Stelle bewerben muss, kann jedoch nicht zu einer Erhöhung des Abfindungsanspruchs führen.

E. 6.3

Die Festsetzung der Abfindung innerhalb des von § 16 Abs. 2 VVO vorgesehenen Rahmens steht im Ermessen der Beschwerdegegnerin. Diese Ermessensausübung kann das Verwaltungsgericht nur auf das Überschreiten, Unterschreiten oder den Missbrauch des Ermessens überprüfen, nicht aber auf die Angemessenheit des Entscheids (§ 50 in Verbindung mit § 20 Abs. 1 lit. a und b VRG; Donatsch, Kommentar VRG, § 50 N. 25 ff. und 66 ff.; zum Ganzen VGr, 22. August 2018, VB.2018.00330, E. 4.3). Wie erwähnt, war der Beschwerdeführer zum Kündigungszeitpunkt 46 Jahre alt und seit rund 13 ½ Jahren bei der Beschwerdegegnerin beschäftigt. Die Umstände der Kündigung und die Arbeitsmarktchancen des Beschwerdeführers wurden bei der Festsetzung der Abfindung ausreichend berücksichtigt. Ebenfalls wurde bedacht, dass der Beschwerdeführer keine Unterstützungspflichten hat. Dass die Beschwerdegegnerin für die Festsetzung der Abfindung relevante Elemente unberücksichtigt gelassen oder sachfremde Umstände berücksichtigt hätte, ist nicht ersichtlich und wird auch nicht geltend gemacht.

E. 6.4

Des Weiteren ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer aus den Gesprächsnotizen bezüglich Eröffnung des rechtlichen Gehörs nichts zu seinen Gunsten ableiten kann. In diesen Notizen eine Vertrauensgrundlage für die Zusprache einer Abfindung im Umfang von acht Monatslöhnen zu erblicken, fällt nicht in Betracht. Denn es ist nicht erstellt, dass der Beschwerdeführer anlässlich des Gesprächs vom 12. Oktober 2018 vom Personalleiter der Beschwerdegegnerin eine Zusicherung betreffend Abfindung erhalten hat. Überdies ist nicht ersichtlich, inwiefern der Beschwerdeführer darauf gestützt Dispositionen getroffen hätte (vgl. dazu und den weiteren Voraussetzungen des Vertrauensschutzes BGE 129 I 161 E. 4.1). Ebenfalls stand zu diesem Zeitpunkt – wie dargelegt – noch gar nicht fest, dass der

Beschwerdeführer tatsächlich nicht (in anderer Funktion) weiterbeschäftigt und ein Abfindungsanspruch überhaupt entstehen würde.

E. 6.5

Nach dem Gesagten ist die dem Beschwerdeführer zugesprochene Abfindung von sieben Monatslöhnen nicht zu beanstanden.

E. 7

Demnach ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 8

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 hier überschritten (vgl. vorn, E. 1.2), weshalb im vorliegenden Beschwerdeverfahren Kosten zu erheben sind. Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG) und ist ihm keine Parteientschädigung zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 VRG).

E. 9

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.