

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00380 vom 23. August 2017

ZH Verwaltungsgericht, 2017-08-23, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2020.00380

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00380 du 23 août 2017

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00380 del 23 agosto 2017

Regeste

Kündigung des Arbeitsverhältnisses | [Kündigung infolge lang dauernder Krankheit nach rund sechsmonatiger Anstellung] Der Beschwerdeführer erlitt einen Arbeitsunfall und war in der Folge während insgesamt rund drei Monaten zu 100 % arbeitsunfähig. Im Kündigungszeitpunkt war nicht klar, ob der Beschwerdeführer dauerhaft nicht mehr in der Lage sein würde, seine Aufgaben zu erfüllen. Die Beschwerdegegnerin hat es unterlassen, Abklärungen zur möglichen Rückkehr des Beschwerdeführers an den Arbeitsplatz zu treffen. Demnach erweist sich die Kündigung als treuwidrig und somit sachlich nicht gerechtfertigt (E. 5). Die von der Vorinstanz zugesprochene Entschädigung von zwei Monatslöhnen liegt insbesondere unter Berücksichtigung der kurzen Dauer des Anstellungsverhältnisses im Bereich des Ermessens, das der Vorinstanz bei der Festsetzung der Entschädigungshöhe zukommt; eine höhere Entschädigung ist nicht zuzusprechen (E. 6.3). Abweisung, soweit darauf eingetreten wird.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2020.00380 Urteil des Einzelrichters vom 27. Oktober 2020 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiber David Henseler. In Sachen A, Beschwerdeführer, gegen Gemeinde Horgen, vertreten durch den Gemeinderat Horgen, dieser vertreten durch RA B, Beschwerdegegnerin, betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses, hat sich ergeben: I. A (geboren 1960) war seit dem 1. April 2018 im Altersheim C der Gemeinde Horgen angestellt. Am 27. Juli 2018 erlitt er einen Arbeitsunfall und war gemäss Arzzeugnissen des behandelnden Chiropraktors vom 6. August 2018 bis am 31. Oktober 2018 zu 100 % arbeitsunfähig. Anlässlich eines Mitarbeitergesprächs vom 10. Oktober 2018 wurde A mitgeteilt, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund seiner langen Abwesenheit aufgelöst werde. Mit Präsidialverfügung vom 11. Oktober 2018 löste der Gemeindepräsident der Gemeinde Horgen das Anstellungsverhältnis auf den 31. Januar 2019 auf; mit Beschluss des Gemeinderats Horgen vom 22. Oktober 2018 wurde die Präsidialverfügung genehmigt. II. Dagegen rekurrierte A an den Bezirksrat Horgen und beantragte sinngemäss die Aufhebung der Kündigungsverfügung und seine Wiedereinstellung. Mit Beschluss vom 24. April 2020 hiess der Bezirksrat den Rekurs teilweise gut und stellte fest, "dass die das Anstellungsverhältnis auflösende Präsidialverfügung vom 11. Oktober 2018 nicht gerechtfertigt war" (Dispositiv-Ziff. I). Der Bezirksrat verpflichtete die Gemeinde Horgen, A eine Entschädigung in der Höhe von zwei Monatslöhnen zu bezahlen (Dispositiv-Ziff. II), erhob keine Verfahrenskosten und sprach keine Parteientschädigungen zu (Dispositiv-Ziff. III und IV). III. Am 4. Juni 2020 reichte A dagegen Beschwerde beim

Verwaltungsgericht ein und beantragte, die Gemeinde Horgen sei zu verpflichten, die ihm entstandenen Heilkosten, den Lohnausfall bei seinem zweiten Arbeitgeber und den noch ausstehenden Lohn für zwei Wochen zu bezahlen; sodann machte er geltend, wegen der Einkommenseinbussen und der ungerechtfertigten Kündigung müsse er mit einem geringen Arbeitslosentaggeld auskommen. Der Bezirksrat reichte am 29. Juni 2020 eine Vernehmlassung ein und beantragte, es sei auf die Beschwerde nicht einzutreten, eventualiter sei diese vollumfänglich abzuweisen. Mit Beschwerdeantwort vom 7. Juli 2020 liess die Gemeinde Horgen beantragen, unter Entschädigungsfolge sei die Beschwerde vollumfänglich abzuweisen, soweit darauf eingetreten werde. In seiner Stellungnahme zur Beschwerdeantwort hielt A an seinen Anträgen fest. Der Einzelrichter erwägt: 1. 1.1 Gegen Rekursentscheide eines Bezirksamtes in personalrechtlichen Angelegenheiten kommunal Bediensteter steht die Beschwerde an das Verwaltungsgericht offen (§§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG, LS 175.2] ; vgl. § 53 Abs. 1 des Gemeindegesetzes vom 20. April 2015 [GG, LS 131.1]). 1.2 1.2.1 Der Beschwerdeführer beantragt vor Verwaltungsgericht unter anderem, die Beschwerdegegnerin sei zu verpflichten, die ihm "entstandene Heilkosten" in der Höhe von "ca. 4000.00 CHF" sowie den ihm bei seinem zweiten Arbeitgeber entstandenen Lohnausfall von "ca. CHF 3700.-" zu bezahlen. Des Weiteren fordert er sinngemäss die Zahlung von Lohn für zwei Wochen, den die Beschwerdegegnerin "versehentlich" nicht bezahlt habe. Überdies bringt er vor, sein Arbeitslosentaggeld sei zu tief angesetzt worden; diesbezüglich kann der Beschwerde jedoch auch sinngemäss kein Antrag entnommen werden. 1.2.2 Mit der Beschwerde an das Verwaltungsgericht dürfen nur solche Begehren gestellt werden, über welche die Vorinstanz bzw. die verfügende Behörde entschieden hat oder hätte entscheiden sollen. Neue Sachbegehren sind im Beschwerdeverfahren unzulässig (§ 52 in Verbindung mit § 20a Abs. 1 VRG). Daraus folgt, dass die Begehren gegenüber dem Rekursverfahren nicht ausgeweitet werden können ; es darf mit anderen Worten mit der Beschwerde nicht mehr oder etwas anderes als im Rekursverfahren beantragt werden (Marco Donatsch, in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014 [Kommentar VRG], § 52 N. 11 in Verbindung mit § 20a N. 9 f.). In seinem Rekurs vom 9. November 2018 beantragte der Beschwerdeführer dem Bezirksrat, "den beigelegten Beschluss rückgängig zu machen, [d]iesen zu beschliessen und aufzulösen". Weder im Rekurs selbst noch in den weiteren Stellungnahmen des Beschwerdeführers im vorinstanzlichen Verfahren werden die Heilungskosten, der Lohnausfall bei seinem zweiten Arbeitgeber oder der angeblich nicht bezahlte Lohn für zwei Wochen erwähnt. Es handelt sich demnach um neue Sachbegehren, die das Verwaltungsgericht mangels funktioneller Zuständigkeit nicht behandeln darf. Deshalb ist darauf nicht einzutreten. 1.2.3 Indem der Beschwerdeführer auf die ihm entstandenen Einkommenseinbussen "wegen einer nicht nachvollziehbaren und ungerechtfertigten Kündigung" Bezug nimmt, richtet er sich sinngemäss gegen die Höhe der ihm zugesprochenen Entschädigung gemäss Art. 16 Abs. 2 der Personalverordnung (Besoldungsverordnung) (der Gemeinde Horgen) vom 10. Dezember 2009 (PVO) in Verbindung mit Art. 336a des Obligationenrechts (OR, SR 220). Entgegen den Ausführungen der Beschwerdegegnerin stellt er damit kein Feststellungsbegehren. Eine allfällige Entschädigung ist gemäss Art. 336a Abs. 2 OR in Würdigung aller Umstände festzusetzen und darf den Betrag von sechs Monatslöhnen nicht übersteigen; sie ist vom Verwaltungsgericht von Amtes wegen festzusetzen (§ 63 Abs. 3 in Verbindung mit § 27a Abs. 1 VRG; vgl. Donatsch, § 63 N. 37 f.) . Dieser Antrag ist vom Streitgegenstand gedeckt

und demnach zulässig. 1.3 Da die übrigen Eintretensvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde mit den genannten Einschränkungen einzutreten. 1.4 Wie aufgezeigt, kann dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von höchstens 6 Monatslöhnen zugesprochen werden. Bei einem Monatslohn von zuletzt rund Fr. 3'203.30 (bei einem Pensum von 60 % und inkl. 13. Monatslohn) und unter Miteinbezug der von der Vorinstanz zugesprochenen Entschädigung von zwei Monatslöhnen beträgt der Streitwert somit rund Fr. 12'813.-. Da keine über den Einzelfall hinausreichende Frage von grundsätzlicher Bedeutung geklärt zu werden braucht, fällt die Sache in die einzelrichterliche Zuständigkeit (§ 38b Abs. 1 lit. c und Abs. 2 VRG).

2. 2.1 Das kantonale Recht macht den Gemeinden im Bereich des Personalrechts nur wenige Vorgaben. Nach Art. 47 Abs. 1 der Kantonsverfassung vom 27. Februar 2005 (LS 101) untersteht das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals dem öffentlichen Recht. § 53 Abs. 1 GG wiederholt diese Regelung. Daneben sieht § 53 Abs. 2 GG vor, dass die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts sinngemäss anzuwenden sind, sofern eine Gemeinde keine eigenen Vorschriften erlässt. Die Regelung des Personalrechts fällt demnach in den Kompetenzbereich der Gemeinden, wobei ihnen ein erheblicher Gestaltungsspielraum zukommt. Die Beschwerdegegnerin hat von dieser Kompetenz mit Erlass der Personalverordnung Gebrauch gemacht (der Erlass ist abrufbar unter <https://www.horgen.ch/publikationen/66393>). Soweit die Personalverordnung nichts Abweichendes regelt, sind gemäss Art. 5 PVO "die Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts über den Arbeitsvertrag (Art. 319–362 OR) abschliessend anwendbar"; vorbehalten bleiben die auf die Gemeinde anwendbaren zwingenden gesetzlichen Bestimmungen des übergeordneten Rechts.

2.2 Gemäss Art. 13 PVO endet das Arbeitsverhältnis unter anderem durch ordentliche Kündigung. Die Kündigungsfrist beträgt nach der Probezeit drei Monate (Art. 14 Satz 1 PVO). Gemäss Art. 16 Abs. 1 PVO darf die Kündigung durch die Gemeinde nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt sie einen sachlich zureichenden Grund voraus. Auch darf die Kündigung nicht zur Unzeit im Sinn von Art. 336c OR erfolgen (vgl. Art. 17 PVO). Mit dem zusätzlichen Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrunds geht der öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz weiter als die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts (BGr, 14. Dezember 2012, 8C_649/2012, E. 8.1 – 25. August 2011, 8C_594/2010, E. 4.4, mit weiteren Hinweisen). Nach kantonalem Personalrecht ist eine Kündigung sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung der betreffenden angestellten Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht (vgl. BGr, 14. Dezember 2012, 8C_649/2012, E. 8.1; VGr, 24. Juni 2020, VB.2020.00016, E. 3.2 – 28. Mai 2020, VB.2019.00673, E. 2.2). Dies kann gemäss § 16 Abs. 1 lit. c der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO, LS 177.111) etwa dann der Fall sein, wenn die oder der Angestellte aus gesundheitlichen Gründen während langer Zeit wiederholt oder dauernd an der Erfüllung der Aufgaben verhindert ist (vgl. BGE 124 II 53 E. 2b/bb, 123 III 246 E. 5; VGr, 3. April 2019, VB.2019.00019, E. 4.2 [nicht publiziert]). Vorliegend erklärt das kommunale Personalrecht zwar ergänzend lediglich "die Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts über den Arbeitsvertrag (Art. 319–362 OR) abschliessend [für] anwendbar" (Art. 5 PVO). Letztere sind jedoch vom Grundsatz der Kündigungsfreiheit geprägt und kennen die Voraussetzung des sachlich zureichenden Grunds für eine Kündigung durch den Arbeitgeber gerade nicht (BGr, 25. August 2011, 8C_594/2010, E. 4.4). Es rechtfertigt sich deshalb, bei der Beurteilung des gemäss Art. 16 Abs. 2 PVO vorausgesetzten sachlichen Kündigungsgrunds auf die entsprechenden Vorgaben des

kantonalen Personalrechts und die dazu ergangene Rechtsprechung abzustellen (vgl. § 53 Abs. 2 GG; Art. 5 Satz 2 PVO; VGr, 3. Oktober 2017, VB.2017.00123, E. 4.1). 3. Das Arbeitsverhältnis wurde vom Gemeindepräsidenten der Beschwerdegegnerin mit Präsidialverfügung vom 11. Oktober 2018 auf den 31. Januar 2019 aufgelöst; die streitgegenständliche Kündigung wurde vom Gesamtgemeinderat an dessen Sitzung vom 22. Oktober 2018 (nachträglich) genehmigt. Die Vorinstanz wies in diesem Zusammenhang zu Recht darauf hin, dass dieses Vorgehen gegen die kommunale Zuständigkeitsordnung bei Kündigungen versties, da die Entlassung von Mitarbeitern nur der Gemeinderat und nicht der Gemeindepräsident allein verfügen kann (vgl. Art. 42 Abs. 2 der Organisationsverordnung der Politischen Gemeinde Horgen vom 1. Juli 2018 [verfügbar unter <https://www.horgen.ch/publikationen/68346>]; Art. 10 PVO). Im Weiteren kann auf die zutreffenden Erwägungen der Vorinstanz verwiesen werden (§ 70 in Verbindung mit § 28 Abs. 1 Satz 2 VRG). Die Kündigung erweist sich somit in dieser Hinsicht als fehlerhaft. Dieser Umstand hat jedoch nicht die Nichtigkeit der Kündigung zur Folge, was vorliegend nicht mehr strittig ist (§ 70 in Verbindung mit § 28 Abs. 1 Satz 2 VRG); vgl. auch VGr, 2. Dezember 2015, VB.2015.00105, E. 3.1).

E. 4.1

Der Anspruch auf rechtliches Gehör nach Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (SR 101) und Art. 61 PVO verschafft der betroffenen Person nicht nur das Recht, sich vor Erlass des in ihre Rechtsstellung eingreifenden Entscheids zur Sache zu äussern, sondern auch einen Anspruch darauf, dass die Behörde ihre Vorbringen tatsächlich hört, sorgfältig und ernsthaft prüft und in der Entscheidungsfindung berücksichtigt (vgl. Michele Albertini, Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör im Verwaltungsverfahren des modernen Staates, Bern 2000, S. 367 ff.; VGr, 5. März 2014, VB.2013.00685, E. 6.2.2). Das rechtliche Gehör ist deshalb grundsätzlich vor Erlass einer Verfügung zu gewähren, und zwar zu einem Zeitpunkt, in welchem noch eine ausreichende Offenheit in der Entscheidung besteht und demnach die aus der Gewährung des Gehörsanspruchs gewonnenen Erkenntnisse auch tatsächlich noch in den Entscheidungsprozess einfließen können (vgl. Isabelle Häner, Prozessieren im öffentlichen Recht, Anwaltsrevue 2009, S. 174 ff., 176; Albertini, S. 280). Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist verletzt, wenn eine Entlassung schon vor der Anhörung faktisch feststeht (BGr, 15. Oktober 2014, 8C_340/2014, E. 5.2 [in BGE 140 I 320 nicht publizierte Erwägung]). Wo die Anhörung mündlich erfolgt, bedarf es besonderer Rücksichtnahme, indem die betroffene Person beizeiten über den Gegenstand des Gesprächs ins Bild gesetzt wird. Denn dort, wo sie sich völlig unvermittelt mit bestimmten Vorhaltungen oder Rechtsfolgen konfrontiert sieht, besteht für eine effektive Mitwirkung keine Gewähr (VGr, 5. Dezember 2018, VB.2018.00303, E. 3.4.1 Abs. 3 [nicht publiziert]).

E. 4.2

Dem Beschwerdeführer wurde anlässlich des Gesprächs vom 10. Oktober 2018 mit der Leiterin Personaldienst der Beschwerdegegnerin sowie der Bereichsleiterin des Altersheims C mitgeteilt, dass "infolge seiner Abwesenheit seit Mitte August 2018 und dem Umstand, dass er sich oftmals sehr kurzfristig abmeldete eine weitere Zusammenarbeit sehr schwierig ist"; ebenfalls wurde er informiert, "dass wir ihm die Kündigung zustellen werden". Dass dem Beschwerdeführer vorher angekündigt worden wäre, was anlässlich des Gesprächs thematisiert werden sollte, und dass sich der Beschwerdeführer dementsprechend hätte darauf vorbereiten können, geht aus den Akten nicht hervor. Sodann löste der

Gemeindepräsident der Beschwerdegegnerin bereits am 11. Oktober 2018 das Anstellungsverhältnis auf den 31. Januar 2019 auf. In der Präsidentialverfügung wird eine "Anhörung" des Beschwerdeführers erwähnt; "[i]n der Folge an diese Anhörung wurde [dem Beschwerdeführer] mitgeteilt, dass die Arbeitgeberin das mit ihm abgeschlossene Arbeitsverhältnis (...) auflösen wird". Diese Formulierungen sowie der zeitliche Ablauf der Geschehnisse lassen keinen anderen Schluss zu, als dass die Entlassung des Beschwerdeführers schon vor der Anhörung feststand. Die Vorinstanz gelangte demnach zu Recht zum Schluss, dass dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör nur pro forma gewährt worden sei. Demnach erweist sich die Kündigung auch unter dem Aspekt des rechtlichen Gehörs als fehlerhaft .

E. 5.1

Der Beschwerdeführer war vor Erlass der Kündigung unbestrittenermassen seit dem 6. August 2018 zu 100 % arbeitsunfähig. Mithin war er zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses seit etwas mehr als zwei Monaten aus gesundheitlichen Gründen an seiner beruflichen Tätigkeit verhindert. Die (vorliegend 30 Tage währende) Sperrfrist des Art. 17 PVO in Verbindung mit Art. 336c Abs. 1 lit. b OR war folglich im Kündigungszeitpunkt seit mehr als einem Monat abgelaufen.

E. 5.2

Strittig ist vorliegend, ob im Kündigungszeitpunkt tatsächlich nicht mehr mit einer längerfristigen Rückkehr des Beschwerdeführers an seinen angestammten Arbeitsplatz gerechnet werden konnte. In diesem Zusammenhang ist die Vorinstanz darauf hinzuweisen, dass aus den ab dem 1. November 2018 geleisteten Arbeitseinsätzen des Beschwerdeführers nicht darauf geschlossen werden kann, dass im Kündigungszeitpunkt keine Ungewissheit über dessen Rückkehr an seinen Arbeitsplatz bestanden hätte. Vielmehr ist danach zu fragen, ob am 11. Oktober 2018 mit einer (baldigen) Rückkehr gerechnet werden konnte. Dazu geht aus den Akten Folgendes hervor: Anlässlich des Gesprächs vom 10. Oktober 2018 gab der Beschwerdeführer an, dass er "ab dem 1. November 2018 wieder gesundgeschrieben werde und seine Arbeit wiederaufnehmen kann". Des Weiteren liegt eine "ärztliche Eignungsuntersuchung und Beratung für Nachtarbeit" von Dr. med. D vom 5. Oktober 2018 in den Akten, welche dem Beschwerdeführer die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit attestierte. Aus der Eignungsuntersuchung geht zwar nicht hervor, ab welchem Datum der Beschwerdeführer wieder voll einsatzfähig sein würde; vor diesem Hintergrund wäre die Beschwerdegegnerin jedoch nach Treu und Glauben gehalten gewesen, eine allfällige Rückkehr des Beschwerdeführers näher abzuklären bzw. abklären zu lassen. Dazu hätte sie gestützt auf Art. 40 Abs. 3 PVO eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen können. Da die Beschwerdegegnerin zur Begründung ihrer Kündigung lediglich anführt, das "Risiko dieser Ungewissheit [betreffend Rückkehr an den Arbeitsplatz] erachtet die Bereichsleitung für seine Tätigkeit als zu gross", hätte sich eine solche Untersuchung geradezu aufgedrängt. Hinzu kommt, dass der von der Beschwerdegegnerin behauptete "zusätzliche Planungsaufwand" im Zusammenhang mit der Sicherstellung des 24-Stunden-Betriebs nur bestand, solange der Beschwerdeführer arbeitsunfähig war. Insgesamt ist das Vorgehen der Beschwerdegegnerin als treuwidrig zu qualifizieren.

E. 5.3

Der Beschwerdeführer war zwar aus gesundheitlichen Gründen an der Erfüllung seiner Aufgaben verhindert; jedoch war im Kündigungszeitpunkt nicht klar, ob er diese dauerhaft nicht mehr würde erfüllen können. Die Beschwerdegegnerin hat sodann unterlassen, Abklärungen zur möglichen Rückkehr des Beschwerdeführers an den Arbeitsplatz zu treffen. Demnach erweist sich die Kündigung als treuwidrig und somit sachlich nicht gerechtfertigt.

E. 6.1

Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, so bemisst sich die Entschädigung gemäss Art. 16 Abs. 2 PVO nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Nach Art. 336a Abs. 2 OR ist die Entschädigung in Würdigung aller Umstände festzusetzen und darf sie den Betrag von sechs Monatslöhnen nicht übersteigen (vgl. zur Höhe der Entschädigung und zum 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 schafft 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. 6.2

Der Beschwerdeführer war zum Kündigungszeitpunkt rund 58 Jahre alt und seit rund 6 Monaten bei der Beschwerdegegnerin angestellt, wobei er davon rund 2,5 Monate arbeitsunfähig gewesen war. Sodann ist zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer in einem 60 %-Pensum angestellt und daneben zu 20 % bei einem anderen Arbeitgeber tätig war. Aus den Akten gehen sodann keine Unterstützungspflichten des Beschwerdeführers hervor. Wie aufgezeigt, ist die Kündigung fehlerhaft, da die Beschwerdegegnerin die kommunale Zuständigkeitsordnung für Kündigungen missachtete und überdies dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör nur pro forma gewährte. Hinzu kommt, dass die Kündigung sachlich nicht gerechtfertigt war. Aufgrund des Alters des Beschwerdeführers ist von einer eher erschwerten beruflichen Wiedereingliederung auszugehen.

E. 6.3

Die Vorinstanz sprach dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von zwei Monatslöhnen zu. Dies liegt nach dem Gesagten und insbesondere unter Berücksichtigung der kurzen Dauer des Anstellungsverhältnisses im Bereich des Ermessens, das der Vorinstanz bei der

Festsetzung der Entschädigungshöhe zukommt; eine höhere Entschädigung ist nicht zuzusprechen (vgl. VGr, 3. September 2019, VB.2019.00031, E. 2.2.1 mit zahlreichen Hinweisen).

E. 7

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

E. 8

Weil der Streitwert weniger als Fr. 30'000.- beträgt (vgl. E. 1.4), sind die Gerichtskosten auf die Gerichtskasse zu nehmen (§ 65a Abs. 3 VRG). Die Beschwerdegegnerin beantragt eine Parteientschädigung. Das Gemeinwesen besitzt in der vorliegenden Konstellation grundsätzlich keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung. Die Prozessführung verursachte sodann keinen besonderen Aufwand, der vorliegend ein Abweichen von diesem Grundsatz rechtfertigte. Der Beschwerdegegnerin ist demnach keine Parteientschädigung zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 VRG; vgl. VGr, 23. August 2017, VB.2017.00211, E. 11 Abs. 2; allgemein zur Entschädigung des Gemeinwesens Kaspar Plüss, Kommentar VRG, § 17 N. 50 ff.).

E. 9

Weil vorliegend von einem Fr. 15'000.- nicht erreichenden Streitwert auszugehen ist (E. 1.4), ist die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht nur zulässig, wenn sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (Art. 85 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Abs. 2 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]). Ansonsten steht die subsidiäre Verfassungsbeschwerde nach Art. 113 ff. BGG offen. Sollten beide Rechtsmittel ergriffen werden, so müsste dies in derselben Rechtsschrift erfolgen (Art. 119 Abs. 1 BGG).

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