

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00659 vom 13. Februar 2020

ZH Verwaltungsgericht, 2020-02-13, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2020.00659

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00659 du 13 février 2020

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00659 del 13 febbraio 2020

Regeste

fristlose Kündigung (Wiederaufnahme des Geschäfts VB.2019.00597) | [Ungerechtfertigte fristlose Entlassung] Die (Ankündigung der) Missachtung einer rechtswidrigen Weisung stellt kein pflichtwidriges Verhalten bzw. keinen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung dar (E. 3.2 f.). Überdies kündigte die Kantonspolizei übereilt bzw. bevor die umstrittene Weisung rechtskräftig wurde, was hier, da weder Leistung noch Verhalten des Beschwerdeführers während seiner langjährigen Tätigkeit für die Kantonspolizei je Anlass zu Beanstandungen gegeben hatten, umso schwerer wiegt (E. 3.3). Lohnersatz (E. 4). Entschädigung (E. 5). Abfindung (E. 6). Verzugszins (E. 7). Wiederaufnahme von VB.2019.00597 als VB.2020.00659 und Gutheissung der Beschwerde im Verfahren VB.2019.00597.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2020.00659 Urteil der 4. Kammer vom 3. Dezember 2020 Mitwirkend: Abteilungspräsidentin Tamara Nüssle (Vorsitz), Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer, Gerichtsschreiberin Eva Heierle. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführer, gegen Staat Zürich, vertreten durch die Kantonspolizei Zürich, diese vertreten durch RA C Beschwerdegegner, betreffend fristlose Kündigung (Wiederaufnahme des Geschäfts VB.2019.00597), hat sich ergeben: I. A trat Anfang 2006 in die Dienste der Kantonspolizei Zürich. Ende 2009 und per 1. Februar 2017 wurde er befördert. Mit Verfügung vom 28. März 2019 löste die Kantonspolizei Zürich das Arbeitsverhältnis fristlos auf. II. Die Sicherheitsdirektion des Kantons Zürich wies einen hiergegen erhobenen Rekurs mit Entscheid vom 26. Juli 2019 ab (Dispositiv-Ziff. I) und verweigerte A eine Parteientschädigung (Dispositiv-Ziff. III). III. A. A liess am 16. September 2019 Beschwerde beim Verwaltungsgericht führen und beantragen, unter Entschädigungsfolge sowie in Aufhebung der Verfügung der Kantonspolizei Zürich vom 28. März 2019 und des Entscheids der Sicherheitsdirektion vom 26. Juli 2019 sei der Staat Zürich zu verpflichten, ihm den Lohn für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist von sechs Monaten, eine Entschädigung in der Höhe von sechs Monatslöhnen sowie eine Abfindung von vier Monatslöhnen zu bezahlen, alles zuzüglich 5 % Zins seit dem 28. März 2019. Das Verwaltungsgericht hiess die Beschwerde mit Urteil vom 13. Februar 2020 gut, hob Dispositiv-Ziff. I und III des Entscheids der Sicherheitsdirektion vom 26. Juli 2019 auf und stellte fest, dass die Kündigungsverfügung der Kantonspolizei Zürich vom 28. März 2019 nichtig sei (VB.2019.00597). Die Gerichtskosten von Fr. 6'120.- wurden dem Staat Zürich auferlegt und dieser verpflichtet, A für das Rekurs- und das Beschwerdeverfahren eine Parteientschädigung von insgesamt Fr. 7'500.- (zuzüglich Mehrwertsteuer) zu

bezahlen. B. Das Bundesgericht hiess eine hiergegen erhobene Beschwerde des Staats Zürich mit Urteil vom 9. September 2020 (8C_242/2020) gut, hob das Urteil des Verwaltungsgerichts vom 13. Februar 2020 sowie den "Einspracheentscheid" des Staates Zürich vom 28. März 2019 auf und wies die Sache an das Verwaltungsgericht zurück, damit es über die Begehren um Entschädigung und Zusprechung einer Abfindung wegen ungerechtfertigter Kündigung neu entscheide; im Übrigen wies es die Beschwerde ab (Dispositiv-Ziff. 1). Das Verwaltungsgericht eröffnete in der Folge das vorliegende Geschäft und zog den eigenen Entscheid vom 13. Februar 2020 sowie die vom Bundesgericht zurückerhaltenen bisherigen Akten bei. Die Kammer erwägt: 1. Das Verfahren VB.2019.00597 ist als Geschäft VB.2020.00659 wiederaufzunehmen. 2. 2.1 Gemäss bundesgerichtlichem Endentscheid vom 9. September 2020 hat das Verwaltungsgericht den Sachverhalt insoweit willkürlich festgestellt, als es im ersten Rechtsgang erwog, der als Kündigungsgrund angeführte Vorwurf der Weisungsverweigerung sei wider besseres Wissen und somit treuwidrig erfolgt; entgegen der Auffassung des Verwaltungsgerichts lasse sich die Aussage des Beschwerdeführers in einer E-Mail vom 20. März 2020 durchaus so verstehen, dass er sich entschieden habe, trotz anderslautender Weisung am Filmprojekt "D" weiterzuarbeiten (BGr, 9. September 2020, 8C_242/2020, E. 5.3.2). Weiter sei das Verwaltungsgericht in Willkür verfallen, wenn es aus dem Umstand, dass der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers in einem Schreiben vom 21. März 2019 an die Kantonspolizei Zürich deren Weisung, nicht am Filmprojekt weiterzuarbeiten, als unrechtmässig bezeichnet, diese abschliessend aber lediglich darum ersucht hatte, ihre Haltung noch einmal zu überdenken, ableitete, der tatsächliche Beweggrund für die Kündigung sei darin zu erblicken, dass der Beschwerdeführer die Rechtmässigkeit des Verbots, am Drehbuch weiterzuschreiben, in Zweifel gezogen und dessen rechtliche Überprüfung auf dem Rechtsmittelweg verlangt habe, sodass die Kantonspolizei Zürich mit der fristlosen Kündigung einer Beurteilung der Weisung durch eine Rechtsmittelinstanz habe entgehen wollen (E. 5.4.2). In tatsächlicher Hinsicht habe sich das Verwaltungsgericht mithin nicht willkürfrei darauf berufen dürfen, dass die Kantonspolizei Zürich dem Beschwerdeführer treuwidrig vorgeworfen habe, die Weisung nicht zu befolgen. Ebenso wenig habe die Feststellung Bestand, dass die Kantonspolizei Zürich mit der fristlosen Kündigung eine Überprüfung der Weisung auf dem Rechtsmittelweg habe verhindern wollen. Die Annahme der Nichtigkeit der Kündigungsverfügung aufgrund eines ausserordentlich schweren inhaltlichen Mangels lasse sich auf der Grundlage des offensichtlich unrichtig festgestellten Sachverhalts nicht halten bzw. es könne der streitbetroffenen Kündigung nicht jegliche Rechtsverbindlichkeit aufgrund inhaltlicher Mängel abgesprochen werden (E. 6.5). Unter dem Blickwinkel der Willkür nicht zu beanstanden sei, dass das Verwaltungsgericht zum Schluss gelangt sei, es liege kein gewichtiges schutzwürdiges Interesse an dem hier infrage stehenden Verbot einer rein privaten Beschäftigung ohne Bezug zur beruflichen Stellung oder Tätigkeit des Beschwerdeführers vor, sodass die Weisung als unrechtmässig erscheine bzw. soweit das Verwaltungsgericht implizit einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung im Sinn eines besonders schweren Fehlverhaltens des Beschwerdeführers verneint habe (E. 6.6). Das Verwaltungsgericht hätte jedoch einzig die Unrechtmässigkeit der fristlosen Kündigung feststellen und die in § 18 Abs. 3 (recte: § 22 Abs. 4) des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) gründenden Rechtsfolgen anordnen dürfen (E. 6.7 f.). 2.2 Aus dem soeben Dargelegten erhellt, dass im vorliegenden Verfahren ungeachtet dessen, dass das Bundesgericht im Dispositiv seines Urteils vom 9. September 2020 (auch)

die Kündigungsverfügung vom 28. März 2019 aufhob, über die Folgen der unrechtmässigen fristlosen Kündigung im Sinn von § 22 Abs. 4 PG in Verbindung mit Art. 337c des Obligationenrechts (OR, SR 220) sowie § 26 PG zu befinden ist (hinten E. 4 ff.). Vorab gilt es indes mit Blick auf die bundesgerichtlichen Erwägungen zu den tatsächlichen Umständen im Vorfeld der hier interessierenden fristlosen Kündigung sowie zu den Voraussetzungen einer fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses noch festzuhalten, was folgt:

3. 3.1 Nach § 22 Abs. 1 Satz 1 PG kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden, wobei jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht zumutbar ist, als wichtiger Grund gilt (§ 22 Abs. 2 PG). § 22 Abs. 4 Satz 1 PG verweist für Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung ergänzend auf die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220). Entsprechend kann zur Auslegung von § 22 PG die Rechtsprechung zu Art. 337 und 337c OR beigezogen werden. Danach ist die fristlose Auflösung eines Anstellungsverhältnisses seitens der arbeitgebenden Partei nur zulässig, wenn die geltend gemachten Vorkommnisse einerseits objektiv geeignet sind, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses der arbeitgebenden Partei nicht zumutbar ist. Andererseits müssen sie auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (BGE 130 III 213 E. 3.1, 129 III 380 E. 2.1). Ob ein wichtiger Grund vorliege, bestimmt sich insofern nach den konkreten Umständen des Einzelfalls. Dabei ist unter anderem die Stellung der betroffenen Person zu berücksichtigen, namentlich ob diese eine besondere Vertrauens- oder Verantwortungsposition bekleidet (vgl. BGE 130 III 28 E. 4.1, 127 III 86 E. 2c). Auch ausserdienstliches Verhalten vermag daher eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen, wenn es die ordnungsgemässe Aufgabenerfüllung der arbeitnehmenden Person beeinträchtigt oder aber wegen deren Stellung der Glaubwürdigkeit und dem Ansehen von Gemeinwesen und Verwaltung schadet (vgl. BVGr, 24. März 2015, A-4586/2014, E. 3.3.2). Für das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist sodann auch von Bedeutung, wie lange das Arbeitsverhältnis bereits gedauert hat. So vermögen Verfehlungen langjähriger Angestellter das durch die längere Dauer gefestigte Vertrauensverhältnis weniger zu erschüttern als solche neu Eintretener (Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, 2014, Art. 337 N. 6 mit Nachweisen). Bei einer fristlosen Kündigung ist schliesslich der Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu beachten. Sie ist insbesondere dann unzulässig, wenn mildere Massnahmen wie zum Beispiel eine Verwarnung, eine vorübergehende Freistellung oder die ordentliche Kündigung zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben (Staehelin, Art. 337 N. 4; VGr, 26. Juli 2012, VB.2012.00184, E. 2.3 und E. 6).

3.2 Zu den Verfehlungen, die eine fristlose Entlassung rechtfertigen können, gehören die Missachtung von Weisungen und andere Verletzungen der Treuepflicht wie etwa ungehöriges und ungebührliches Verhalten in Form von Beleidigungen von Mitarbeitern und Vorgesetzten (VGr, 9. Februar 2011, PB.2010.00015, E. 4.1 Abs. 2 mit Hinweisen; Thomas Geiser/Roland Müller/Kurt Pärli, Arbeitsrecht in der Schweiz, 4. A., Bern 2019, Rz. 343). Die Treuepflicht des Angestellten im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis beinhaltet sodann eine Pflicht zur Zurückhaltung mit Meinungsäusserungen, Handlungen und Verhaltensweisen, welche dem Ansehen der Behörde bzw. des Gemeinwesens schädlich sein könnten (vgl. Tobias Jaag, Das öffentlichrechtliche Dienstverhältnis im Bund und im

Kanton Zürich – ausgewählte Fragen, ZBl 95/ 1994 S. 433 ff., 455). (Auch) zur Missachtung von Weisungen als Grund für eine fristlose Entlassung können die im Privatrecht geltenden Grundsätze analog herangezogen werden. Danach hat der oder die Angestellte Weisungen nur dann zu befolgen, wenn sie rechtmässig sind (Geiser/Müller/Pärli, Rz. 343 und 347; vgl. Wolfgang Portmann/Jean-Fritz Stöckli, Schweizerisches Arbeitsrecht, 2. A., Zürich 2000, N 580 f.). Die Rechtmässigkeit von Weisungen setzt im Privatrecht voraus, dass diese ein Verhalten betreffen, zu welchem der Arbeitnehmer aufgrund der vertraglichen Vereinbarung verpflichtet ist. Auch besteht keine Pflicht des Arbeitnehmers, Weisungen zu befolgen, welche seine Persönlichkeitsrechte verletzen (siehe zum Ganzen BGr, 4. April 2003, 4C.357/2002, E. 4.1 Abs. 1). Eine fristlose Entlassung ist nicht bei jeder Weigerung, eine rechtmässige Weisung zu befolgen, gerechtfertigt. Vielmehr bedarf es einer hinreichenden Schwere der Verletzung vertraglicher Pflichten, weshalb die Nichtbefolgung einer Weisung als wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung nur infrage kommt, wenn die Weisung einen dafür ausreichend wichtigen Gegenstand betroffen hat. Zudem sind Weisungen, bei denen die Zulässigkeit zweifelhaft ist, anders zu beurteilen, als wenn die Rechtmässigkeit unbestritten ist. Die Weigerung, eine Weisung zu befolgen, kann unter Umständen auch deshalb nicht für eine fristlose Entlassung ausreichen, weil der Arbeitnehmer die Weisung in guten Treuen für unzulässig ansehen durfte (VGr, 9. Februar 2011, PB.2010.00015, E. 4.2 Abs. 3 mit Hinweis auf BGr, 4. April 2003, 4C.357/2002, E. 4.1 Abs. 2).

3.3 Die Kantonspolizei hätte nach dem Dargelegten ungeachtet dessen, dass sie nach den für das Verwaltungsgericht verbindlichen Feststellungen des Bundesgerichts die E-Mail des Beschwerdeführers vom 20. März 2019 als Ankündigung eines weisungswidrigen Verhaltens verstehen durfte, nicht zur fristlosen Kündigung schreiten dürfen, stellt doch die Nichtbefolgung einer rechtswidrigen Weisung kein pflichtwidriges Verhalten dar. Sodann hat sich die Kantonspolizei zwar nicht vorwerfen zu lassen, zur fristlosen Kündigung geschritten zu sein, um einer Überprüfung ihrer Weisung bzw. Abweisung des Gesuchs um Bewilligung einer Nebentätigkeit zuvorzukommen. Es gilt aber weiterhin zu berücksichtigen, dass die Kündigung zumindest übereilt erfolgte: Die implizite Weisung der Kantonspolizei, der Beschwerdeführer habe die weitere Mitwirkung am Drehbuch bzw. dem Filmprojekt zu unterlassen, erging am 27. Februar 2019; die infrage stehende Anordnung kann dem Beschwerdeführer mithin frühestens an diesem Tag eröffnet worden sein. Die Rekursfrist von 30 Tagen (vgl. § 22 Abs. 1 Satz 1 VRG) war mithin am 20. März 2019 (und ebenso bei Aussprache der fristlosen Kündigung am 28. März 2019) noch gar nicht abgelaufen (vgl. § 22 Abs. 2 VRG). Hinzu kommt, dass die Weisung bzw. Abweisung des Gesuchs um Bewilligung einer Nebentätigkeit keine Rechtsmittelbelehrung enthielt und dem Beschwerdeführer mithin mangelhaft eröffnet wurde, weshalb sie nicht ohne Weiteres innert der ordentlichen Rechtsmittelfrist in Rechtskraft erwuchs (Kaspar Plüss, in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014 [Kommentar VRG], § 10 N. 51). Die umstrittene Weisung war mit anderen Worten zum Zeitpunkt der fristlosen Entlassung noch nicht in Rechtskraft erwachsen. Im Rahmen der langjährigen Tätigkeit des Beschwerdeführers für die Kantonspolizei hatten sodann weder seine Leistung noch sein Verhalten je Anlass zu Beanstandungen gegeben, vielmehr war er aufgrund seiner guten und sehr guten Qualifikationen mehrfach befördert worden. Es kann deshalb nicht die Rede davon sein, dass der Beschwerdeführer mit der Äusserung, wie sie die Kantonspolizei verstanden haben mag, das für die weitere Zusammenarbeit erforderliche Vertrauensverhältnis

unwiederbringlich zerstört hätte. Das voreilige Aussprechen einer fristlosen Kündigung erweist sich damit als umso gravierender.

E. 4.1

Entlässt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber eine arbeitnehmende Person fristlos ohne wichtigen Grund, hat diese Anspruch auf Ersatz dessen, was sie verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet worden wäre (Art. 337c Abs. 1 OR in Verbindung mit § 22 Abs. 4 PG; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 337c N. 3). Die Leistungen nach Art. 337c Abs. 1 OR haben Lohnersatzcharakter, weshalb dafür die Beitragspflicht betreffend die Sozialversicherungen gilt. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat die Beiträge zu verdoppeln und den entsprechenden Sozialwerken einzubezahlen. Nur so kann der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. dem betroffenen Arbeitnehmer der ganze Schaden aus der fristlosen Kündigung ersetzt werden (VGr, 8. August 2006, PB.2006.00017, E. 3.3; vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 337c N. 2 und 15).

E. 4.2

Da der Beschwerdeführer im Zeitpunkt der fristlosen Kündigung bereits mehr als zehn Jahre für den Beschwerdegegner gearbeitet hatte, beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate (§ 17 Abs. 1 lit. d PG). Entsprechend ist der Beschwerdegegner zur Zahlung von Lohnersatz bis Ende September 2019 zu verpflichten.

E. 5.1

Der Beschwerdeführer verlangt im Weiteren eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen. Gemäss § 22 Abs. 4 Satz 1 PG in Verbindung mit Art. 337c Abs. 3 OR kann die Rechtspflegebehörde die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber zur Leistung einer Entschädigung verpflichten, wenn eine fristlose Entlassung ohne wichtigen Grund erfolgt. Die Höhe der Entschädigung legt die Behörde nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände fest; die Entschädigung darf jedoch den sechsfachen Monatslohn der arbeitnehmenden Person nicht übersteigen. Bei der Bemessung der Entschädigung ist auf die massgeblichen Umstände des Einzelfalls abzustellen. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen: die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit der entlassenen Person, Enge und Dauer der arbeitsvertraglichen Beziehung vor der Kündigung, die Art, wie gekündigt wurde, ein allfälliges Mitverschulden, das Alter im Kündigungszeitpunkt sowie die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung (BGr, 2. Juni 2004, 4C.135/2004, E. 3.1.2; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 337c N. 8 mit Nachweisen).

E. 5.2

Im Kündigungszeitpunkt war der Beschwerdeführer 35 Jahre alt und seit etwas mehr als 13 Jahren für die Kantonspolizei tätig. Abgesehen von seiner Tätigkeit bei der Polizei hat er mithin kaum berufliche Erfahrung sammeln können, namentlich nicht in seinem erlernten Beruf, weshalb ihn der Stellenverlust hart treffen dürfte. Den Akten ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer im Kündigungszeitpunkt Unterstützungspflichten hatte. Nach unwidersprochener Darstellung war er überdies der Hauptverdiener seiner Familie. Die Kündigung erfolgte sodann übereilt und lässt jede Rücksichtnahme gegenüber einem langjährigen, verdienten Mitarbeiter vermissen. Die hier umstrittene Nebenbeschäftigung des Beschwerdeführers bzw. dessen Mitwirkung am Film "D" als Co-Drehbuchautor genießt grundrechtlichen Schutz, namentlich jenen der Wirtschafts- und der Kunstfreiheit (BGE 121 I 326 E. 2a, Giovanni Biaggini, BV-Kommentar, 2. A., Zürich 2017, Art. 27

N. 14). Dass sie hätte negative Auswirkungen auf die Arbeitsleistung oder das dienstliche Verhalten des Beschwerdeführers befürchten lassen, macht die Kantonspolizei nicht geltend; auch sonst ergeben sich hierfür keinerlei Anhaltspunkte. Eine Gefährdung oder Schädigung des Ansehens der Kantonspolizei hätte sich sodann schon aufgrund der vom Beschwerdeführer wiederholt vorgeschlagenen Verwendung eines Pseudonyms ohne Weiteres vermeiden oder zumindest minimieren lassen. Ohnehin bekleidete der Beschwerdeführer zwar innerhalb der Polizei eine Führungsrolle, hatte er aber innerhalb der Organisation seiner Arbeitgeberin bzw. der Kantonspolizei Zürich keine exponierte Stellung inne, und ist nicht davon auszugehen, dass er sich an einem Filmprojekt habe beteiligen wollen, welches Gewalt und/oder Rassismus verherrlicht. Vor diesem Hintergrund ist eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen angemessen. Massgebend ist der zuletzt bezogene Bruttomonatslohn, zu dem anteilmässig auch allfällige regelmässig ausgerichteten Zulagen hinzuzurechnen sind. Auf dieser Entschädigung sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (VGr, 22. März 2017, VB.2016.00803, E. 7.3 mit Hinweisen).

E. 6.1

Der Beschwerdeführer beantragt schliesslich, ihm sei eine Abfindung von vier Monatslöhnen zuzusprechen. Nach § 26 Abs. 1 Satz 1 PG haben Angestellte ab dem Alter von 35 Jahren Anspruch auf eine Abfindung, wenn das Anstellungsverhältnis nach wenigstens fünf Dienstjahren auf Veranlassung des Kantons sowie ohne ihr Verschulden aufgelöst wurde. Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts ist die Auflösung des Dienstverhältnisses dann unverschuldet, wenn sie vornehmlich auf Gründe zurückzuführen ist, welche nicht von dem oder der Angestellten zu vertreten sind (VGr, 2. September 2015, VB.2014.00484, E. 10.2 [nicht publiziert] mit Hinweis auf VGr, 5. November 2003, PB.2003.00013, E. 5b). Der 1983 geborene Beschwerdeführer war seit 2006 für den Beschwerdegegner tätig. Damit erfüllt er sowohl die Voraussetzung des Mindestalters als auch das Erfordernis betreffend Anzahl Dienstjahre. Ein Mitverschulden der Entlassung lässt sich ihm nicht vorwerfen; der Beschwerdeführer hat Anspruch auf Ausrichtung einer Abfindung.

E. 6.2

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). Angestellten, die während der Abfindungszeit neues Einkommen erzielen, wird die Abfindung angemessen gekürzt (Satz 3). 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 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (LS 177.111) beträgt die Abfindung ab dem 35. Alters- und dem 9. Dienstjahr zwei bis fünf Monatslöhne und wird innerhalb dieses Rahmens anhand der persönlichen Verhältnisse festgesetzt. Berücksichtigt werden im Rahmen der persönlichen Verhältnisse insbesondere Unterstützungspflichten der Angestellten, ihre Arbeitsmarktchancen, ihre finanziellen Verhältnisse und die Umstände des Stellenverlusts (Abs. 3).

E. 6.3

Schon aufgrund der Unterstützungspflichten des Beschwerdeführers sowie der in Anbetracht von dessen Erwerbsbiografie getrüben Arbeitsmarktchancen bzw. geringen Aussichten, eine ähnliche Tätigkeit mit vergleichbarer Entlohnung zu finden, rechtfertigt sich die Zusprechung einer Abfindung im beantragten Umfang von vier Monatslöhnen.

E. 7.1

Der Beschwerdeführer macht einen Verzugszins von 5 % ab dem 28. März 2019 geltend.

E. 7.2

Der Schuldner einer öffentlich-rechtlichen Forderung schuldet ab dem Datum der Mahnung Verzugszins von 5 % (§ 29a Abs. 2 Satz 2 VRG). Als Mahnung gilt die gehörige Geltendmachung eines Anspruchs. Sie muss die klare Willensäußerung der Gläubigerin oder des Gläubigers ausdrücken, die geschuldete Leistung zu bekommen (vgl. zum Ganzen Tobias Jaag, Kommentar VRG, § 29a N. 5 f.). Die Mahnung zwecks Auslösens des Verzugszinses ist eine empfangsbedürftige Erklärung (Jaag, § 29a N. 7).

E. 7.3

Vorliegend hat der Beschwerdeführer in der Rekurschrift vom 17. April 2018 (recte: 2019) erstmals Lohnersatz für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist, eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen und eine Abfindung von vier Monatslöhnen je nebst 5 % Verzugszins verlangt und damit seine Forderungen unmissverständlich geltend gemacht. Die Rekurschrift wurde der Beschwerdegegnerin am 18. April 2019 übermittelt. Der Verzugszins ist damit erst ab dem Folgetag bzw. dem 19. April 2019 geschuldet (Jaag, § 29a N. 7).

E. 8

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde gutzuheissen und der Beschwerdegegner zu verpflichten, dem Beschwerdeführer im Sinn der Erwägungen Lohnersatz bis Ende September 2019, eine Entschädigung in der Höhe von sechs Monatslöhnen sowie eine Abfindung in der Höhe von vier Monatslöhnen zu bezahlen, alles zuzüglich 5 % Verzugszins seit dem 19. April 2019.

E. 9

Der Beschwerdeführer obsiegt im Verfahren VB.2020.00659 erneut, weshalb hinsichtlich der Kosten- und Entschädigungsverfahren heute gleich zu verfahren ist wie im wiederaufgenommenen Verfahren VB.2019.00597: Die Kosten des Beschwerdeverfahrens sind dem Beschwerdegegner aufzuerlegen (§ 13 Abs. 2 Satz 1 in Verbindung mit § 65a Abs. 2 VRG; Plüss, § 13 N. 66). Sodann hat der Beschwerdegegner dem Beschwerdeführer für das Rekurs- und das Beschwerdeverfahren eine angemessene Parteientschädigung zu bezahlen (§ 17 Abs. 2 lit. a VRG).

E. 10

Die Gerichtskosten dieses Verfahrens sind auf die Gerichtskasse zu nehmen, und mangels Umtrieben ist keine Parteientschädigung zuzusprechen.

E. 11

Weil der Streitwert Fr. 15'000.- übersteigt, 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.