

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00752 vom 29. August 2019

ZH Verwaltungsgericht, 2019-08-29, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2020.00752

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00752 du 29 août 2019

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00752 del 29 agosto 2019

Regeste

Austrittsverfügung | [Die Beschwerdeführerin war ab dem 1. August 2008 als Aufseherin/Betreuerin beim Beschwerdegegner angestellt; Ende September 2018 wurde ihr ordentlich gekündigt, nachdem sie Vorwürfe gegen ihre Vorgesetzten erhoben hatte.] Wie sich aus den Akten ergibt, befand sich die Beschwerdeführerin in einer emotionalen Ausnahmesituation als sie die kritisierten Äusserungen tätigte, sodass ihr Verschulden in diesem Zusammenhang schon aus diesem Grund zu relativieren ist. Entgegen dem externen Untersuchungsbericht sind ihre Anschuldigungen zudem nicht völlig aus der Luft gegriffen (zum Ganzen E. 3.2 ff.). In Anbetracht dieser speziellen Ausgangslage, der in den letzten beiden Mitarbeiterbeurteilungen angesprochenen Verbesserungen des zuvor kritisierten Verhaltens der Beschwerdeführerin und ihrer tadellosen Leistungen hätte ihr der Beschwerdegegner deshalb die Möglichkeit einräumen müssen, sich – wie verlangt – in einem anderen Betrieb des Amts für Justizvollzug und Wiedereingliederung zu bewähren (E 3.6). Der Beschwerdeführerin ist antragsgemäss eine Entschädigung von drei Monatslöhnen (zusätzlich zur Entschädigung von einem Monatslohn gemäss dem Rekursentscheid vom 22. September 2020) zuzusprechen (E. 4). Die Beschwerdeführerin legt nicht substantiiert dar, im Kündigungszeitpunkt (noch) unterstützungspflichtig gewesen zu sein. Sie war damals ausserdem bereits wieder arbeitsfähig und trat bereits per 1. Januar 2019 eine neue Anstellung an, sodass ihr keine über den Mindestbetrag von fünf Monatslöhnen hinausgehende Abfindung zuzusprechen ist (E. 5). Teilweise Gutheissung der Beschwerde.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2020.00752 Urteil der 4. Kammer vom 15. April 2021 Mitwirkend: Abteilungspräsidentin Tamara Nüssle (Vorsitz), Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiberin Sonja Güntert. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführerin, gegen Kanton Zürich, vertreten durch das Amt für Justizvollzug und Wiedereingliederung, Vollzugseinrichtungen Zürich, dieses vertreten durch RA C und/oder RA D, Beschwerdegegner, betreffend Kündigung, hat sich ergeben: I. A (geboren 1973) war ab dem 1. August 2008 als Aufseherin/Betreuerin beim Amt für Justizvollzug (heute: Amt für Justizvollzug und Wiedereingliederung) des Kantons Zürich angestellt. Ihr Arbeitsort war das Gefängnis E. Am 4. Mai 2018 bezichtigte A den damaligen Leiter des Gefängnisses E bzw. das gesamte "Leitungsteam E" gegenüber dem Direktor der Vollzugseinrichtungen Zürich schwerer Verfehlungen, worauf Letzterer eine interne Untersuchung der Vorwürfe in Auftrag gab. Nach Vorliegen des Schlussberichts des die Untersuchung leitenden Juristen wurde das Anstellungsverhältnis mit A mit Verfügung

vom 26. September 2018 per 31. März 2019 aufgelöst. II. Dagegen liess A am 8. November 2018 bei der Direktion der Justiz und des Innern rekurrieren, welche das Rechtsmittel – nach dem Scheitern aussergerichtlicher Vergleichsverhandlungen der Parteien und der rund dreieinhalbmonatigen Sistierung des Rekursverfahrens – mit Verfügung vom 22. September 2020 insofern teilweise guthiess, als sie A eine Entschädigung von einem Monatslohn zusprach, weil das Amt für Justizvollzug und Wiedereingliederung eigenmächtig auf die Ansetzung einer Bewährungsfrist verzichtet hatte (Dispositiv-Ziff. I Satz 1); im Übrigen wurde der Rekurs abgewiesen (Dispositiv-Ziff. I Satz 2) und A keine Abfindung zugesprochen (Dispositiv-Ziff. II). Verfahrenskosten wurden nicht erhoben (Dispositiv-Ziff. III) und den Parteien in Dispositiv-Ziff. IV Parteientschädigungen verweigert. III. Am 28. Oktober 2020 liess A beim Verwaltungsgericht Beschwerde führen und beantragen, unter Entschädigungsfolge "zzgl. MwSt." sei der Rekursentscheid vom 22. September 2020 "in Bezug auf Ziffer I 2. Satz, Ziffer II und IV aufzuheben" und ihr eine zusätzliche Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen sowie eine Abfindung von sechs Monatslöhnen zuzusprechen; in verfahrensrechtlicher Hinsicht ersuchte sie zudem um Gewährung der "Einsicht in sämtliche Befragungsprotokolle der Administrativuntersuchung". Die Direktion der Justiz und des Innern schloss mit Vernehmlassung vom 6. November 2020 auf Abweisung der Beschwerde. Der Kanton Zürich liess mit Beschwerdeantwort vom 2. Dezember 2020 beantragen, dass das Rechtsmittel unter Entschädigungsfolge abzuweisen sei. Mit Präsidialverfügung vom 10. Dezember 2020 wurde dem Gesuch von A um Akteneinsicht insofern teilweise entsprochen, als ihr in anonymisierter Form Einsicht in die Befragungsprotokolle der Administrativuntersuchung gewährt wurde. Hierzu sowie zur Beschwerdeantwort vom 2. Dezember 2020 äusserte sich A am 11. März 2021. Die Kammer erwägt: 1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide der Vorinstanz über Anordnungen eines Amtes auf dem Gebiet des Personalrechts nach §§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) zuständig. Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. Dies gilt namentlich auch bezüglich des Antrags der Beschwerdeführerin auf Zusprechung einer Abfindung (vgl. dazu VGr, 9. Juli 2020, VB.2020.00164, E. 1.2). 1.2 Die Beschwerdeführerin verlangt eine zusätzliche Entschädigung in der Höhe von drei und eine Abfindung von sechs Monatslöhnen, was einem Betrag von über Fr. 65'000.- entspricht. Die Beschwerde ist demnach durch die Kammer zu behandeln (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG). 2. 2.1 Nach § 16 lit. a des (kantonalen) 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 (§ 19 Abs. 2 PG; vgl. Marco Donatsch, *Privatrechtliche Arbeitsverträge und der öffentliche Dienst*, Jusletter vom 3. Mai 2010, Rz. 24; VGr, 7. März 2012, VB.2011.00595, E. 4.3). 2.2 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]), so etwa, weil sich die arbeitnehmende Person nicht in den Betrieb einordnen kann oder ihr der Wille zur vertrauensvollen Zusammenarbeit fehlt. Auch ein gestörtes Betriebsklima kann im Interesse des Funktionierens der Verwaltung unabhängig vom Verschulden des oder der zu Entlassenden einen zulässigen Kündigungsgrund darstellen (BGr, 23. September 2003, 4C.189/2003, E. 5.1 mit Hinweis). Vorbehalten bleiben stets das Verbot des Rechtsmissbrauchs, der Grundsatz von Treu und Glauben und das Verhältnismässigkeitsprinzip. Insofern ist eine Kündigung wegen eines gestörten Betriebsklimas nur dann zulässig, wenn der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin vorgängig alle zumutbaren Massnahmen ergriffen hat, um die Lage zu beruhigen (zum Ganzen VGr, 29. August 2019, VB.2018.00588, E. 3.1 mit Hinweisen; vgl. auch BGr, 25. August 2011, 8C_594/2010, E. 5.1 mit Hinweisen). Bei einer beabsichtigten Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten der angestellten Person ist zudem in der Regel zunächst eine Bewährungsmöglichkeit einzuräumen (Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 [SR 101]; vgl. dazu 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 (schriftlich) eine angemessene Bewährungsfrist von in der Regel drei bis 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 verzichten, 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). Letzteres ist etwa dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die drohende Kündigung überhaupt nicht abwenden will und an einer Weiterbeschäftigung (und damit an einer Bewährungsfrist) nicht interessiert ist (VGr, 24. Juni 2020, VB.2020.00016, E. 3.3, und 29. August 2019, VB.2018.00588, E. 5.1 mit Hinweis). Nach Ablauf einer angesetzten Bewährungsfrist ist (erneut) eine Mitarbeiterbeurteilung durchzuführen; in Ausnahmefällen kann an ihre Stelle ein gleichwertiges Verfahren treten (§ 18 Abs. 2 VVO).

3. 3.1 Der Beschwerdegegner begründet die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin damit, dass diese ihre Vorgesetzten wiederholt über einen längeren Zeitraum bezüglich des tatsächlichen Ablaufs der Organisation von Spitaleinweisungen von Insassen falsch unterrichtet und bei Nachfragen die Verantwortung der Gefängnisärztin zugewiesen habe. Sie habe ausserdem die Sicherheit des Gefängnisbetriebs gefährdet, indem sie wichtige Informationen an die Gefängnisärztin nicht weitergegeben habe, und massive Vorwürfe gegen die Leitung des Gefängnisses erhoben, welche sich nach einer internen Abklärung als "im Wesentlichen nicht haltbar" erwiesen hätten. Diese unhaltbaren Beschuldigungen gegen die Leitung des Gefängnisses E sowie die wiederholten und über einen längeren Zeitraum erfolgten bewussten Falschinformationen hätten zu einem Vertrauensverlust bei

der Gefängnisleitung geführt, welcher sich auch dann nicht hätte beheben lassen, wenn sich die Beschwerdeführerin während einer Bewährungsfrist professionell und wohl verhalten hätte, weshalb auf die Ansetzung einer solchen verzichtet worden sei. 3.2 Aus den Akten ergibt sich hierzu Folgendes: 3.2.1 Die Beschwerdeführerin war seit dem 1. August 2008 mit einem Pensum von 100 % als Aufseherin/Betreuerin im Gefängnis E tätig. Anlässlich der ersten beiden Mitarbeiterbeurteilungen (MAB) durch den damaligen Gefängnisleiter F im Februar 2010 und Dezember 2011 wurden ihre Leistungen und ihr Verhalten insgesamt mit "gut" bewertet. Positiv hervorgehoben wurden insbesondere ihr engagierter Einsatz und ihre Flexibilität sowie ihre Bereitschaft, Neues zu lernen und sich weiterzubilden ("A hat Freude an der Arbeit und engagiert sich sehr. Zusatzaufträge motivieren sie, diese packt sie umgehend an und setzt sie termingerecht um"). Als Kritik bzw. Anregung mitgegeben wurde der Beschwerdeführerin einzig, dass sie beim Entgegennehmen von Informationen noch mehr Aufmerksamkeit zeigen bzw. bewusster auf Gesprächspartner eingehen dürfe (2010) und lernen solle, sich selber mehr zu spüren, bzw. sie sich damit auseinanderzusetzen habe, wie sie selbst auf Andere wirke und wie sie Lob und Kritik anbringe (2011). Nach dem Weggang von F wurden die beiden folgenden Mitarbeiterbeurteilungen (MAB 2012: Periode vom 1. Januar bis zum 28. November 2012; MAB 2013: Periode vom 28. November 2012 bis zum 2. September 2013) mit der Beschwerdeführerin durch ihre damalige direkte Vorgesetzte, die stellvertretende Gefängnisleiterin, G, durchgeführt. Für beide Beurteilungsphasen erhielt die Beschwerdeführerin dabei eine gute Gesamtbeurteilung. Sie wurde abermals für ihren grossen Einsatz gelobt und ihr Pflichtbewusstsein und ihre Zuverlässigkeit wurden besonders hervorgehoben. Weiter merkte G an, dass die Beschwerdeführerin den Beruf als Justizfachfrau mit innerer Überzeugung ausübe und entsprechend im September 2013 die Abschlussprüfung ihrer Ausbildung zur Fachfrau für Justizvollzug mit einer überdurchschnittlich guten Note abgeschlossen habe (2013) sowie sehr hilfsbereit sei (2012 und 2013). Bezüglich der fachlichen Kompetenzen der Beschwerdeführerin kritisiert wurde bloss, dass sie sich weniger mit anderen vergleichen, sich zeitlich mehr abgrenzen und sich mehr im Team über verschiedene Lösungsansätze austauschen dürfe (2012 und 2013). Bezüglich ihres Verhaltens wiederum wurde die Beschwerdeführerin neuerlich angehalten, sich "weiterhin" damit auseinanderzusetzen, wie sie agiere und auf andere wirke (2012 und 2013), und anderen Ansichten und Meinungen vermehrt Aufmerksamkeit zu schenken (2012) bzw. vor dem Kritisieren den Blickwinkel auf die Sache zu erweitern (2013). Im Folgenden wurde die Stelle der stellvertretenden Gefängnisleitung neu besetzt und die Beschwerdeführerin erhielt mit H eine neue direkte Vorgesetzte. Diese beurteilte die Leistung und das Verhalten der Beschwerdeführerin in der nächsten Mitarbeiterbeurteilung (MAB 2014: Periode vom 3. September 2013 bis zum 29. Januar 2015) insgesamt etwas schlechter als ihre Vorgängerin ("genügend" statt "gut"). Während der Einsatz der – damals bereits als Springerin für die Zentrale eingesetzten sowie mit medizinischen Zusatzaufgaben betrauten – Beschwerdeführerin, ihre Flexibilität und ihr Fachwissen namentlich im medizinischen Bereich unverändert äusserst positiv beurteilt wurden ("Sie hat eine sehr hohe Bereitschaft auch ausserordentliche Aufgaben zu übernehmen. Sie denkt mit und bringt eigene Ideen ein"), wurde die Beschwerdeführerin im fachlichen Bereich dazu angehalten, vorausschauend zu planen und allfällige Arbeiten, die sich zeitlich überschneiden würden und nicht verschiebbar seien, zu delegieren, um die Aufträge aus ihren verschiedenen Aufgabenbereichen ("Stockarbeit, Zentrale und medizinischer Dienst") den zeitlichen Anforderungen entsprechend erledigen zu können. Zum Verhalten der

Beschwerdeführerin findet sich überdies festgehalten, dass ihre Beziehung zu Teammitgliedern sehr gespalten sei. Zum einen werde ihr Fachwissen sehr geschätzt, "ihr Umgang" bringe aber auf der anderen Seite auch sehr viel Unruhe in die Zusammenarbeit. Die Beschwerdeführerin kommuniziere sehr pointiert und belehrend, was von der Geschäftsleitung und Mitarbeitenden nicht sehr geschätzt werde. Sie sei sehr stark kontrollgetrieben, suche Fehler bei anderen und kommuniziere dies auch entsprechend. Bei personellen Veränderungen habe die Beschwerdeführerin ferner grosse Mühe und klammere sich an die Vergangenheit; entsprechend trage sie personelle Entscheide nicht immer mit, was sich im ablehnenden Verhalten der Beschwerdeführerin ihr (der stellvertretenden Gefängnisleiterin) gegenüber äussere. In den Bemerkungen zur Gesamtbeurteilung findet sich dementsprechend als Fazit festgehalten, dass sich die Beschwerdeführerin zwar in fachlichen Themen, speziell im medizinischen Bereich sehr einsetze; sie an ihrem persönlichen Umgang und "den Herausforderungen von personellen Veränderungen" aber noch arbeiten müsse. 3.2.2 Per 1. April 2015 wechselte die Beschwerdeführerin intern vom Betreuungs- und Aufsichtsdienst in die Zentrale und erhielt Sonderaufgaben im Bereich des Gesundheitsdiensts. Im gleichen Jahr wurde die Geschäftsleitung des Gefängnisses E neu besetzt. Leiter des Gefängnisses wurde I, sein Stellvertreter und direkter Vorgesetzter der Beschwerdeführerin J. Im März 2016 führte der neue Leiter Zentrale/Administration K mit dieser eine Mitarbeiterbeurteilung durch (MAB 2016: Periode vom 1. Dezember 2014 bis zum 23. März 2016), anlässlich welcher die Beschwerdeführerin wieder eine gute Gesamtbeurteilung erhielt. Sie sei – so die Bemerkungen zur Gesamtbeurteilung – eine fleissige, motivierte und zuverlässige Mitarbeiterin und ihre Arbeit im Gefängnis E werde seitens der Führung sehr geschätzt. K bedankte sich denn auch bei der Beschwerdeführerin für die gute Einarbeitung und fügte an, dass sie einem anderen neuen Mitarbeiter in der Zentrale ein gutes Vorbild sei. Gleichzeitig wies er die Beschwerdeführerin aber auch darauf hin, dass sie "[b]etreffend der Kommunikation und des Auftreten [...] – trotz bereits erfolgter Verbesserung in diesem Bereich – [...] zwingend weiter daran arbeiten" müsse. So müsse sie konkret lernen, Entscheide der Leitung zu akzeptieren und mitzutragen, und müsse sie "zwingend" an ihrer überheblichen und belehrenden Art arbeiten, da diese zu "Missständen im Team" führe ("Frau A sucht und zeigt Fehler anderer"). Unter Bezugnahme auf die Mitarbeiterbeurteilung 2016 "mit guter Qualifikation" wurde der Beschwerdeführerin per 1. Juli 2016 eine individuelle Lohnerhöhung von zwei Lohnstufen gewährt, da sie nebst ihrem Einsatz in der Zentrale einen grossen Spagat zum Gesundheitsdienst mache und alle Beteiligten kompetent und mit Sorgfalt bediene. 3.2.3 Im Januar 2018 erfolgte die nächste (und letzte) Mitarbeiterbeurteilung (MAB 2017: Periode vom 23. März 2016 bis zum 30. Oktober 2017). Darin fällt die – dieses Mal von J vorgenommene – Gesamtbewertung der Leistung und des Verhaltens der Beschwerdeführerin wieder bloss noch "genügend" aus. Die Beschwerdeführerin sei – so die Begründung dieser Einschätzung – fleissig und gewissenhaft und ihre Mitarbeit und ihr Wissen werde von allen Mitarbeitenden geschätzt; ihre Kommunikation und ihr Verhalten müssten allerdings zwingend verbessert werden. Im Einzelnen müsse "[d]as überhebliche, zum Beispiel medizinische Fachausdrücke etc. die sich ausdeutschen lassen, [...] unterlassen" und die Kommunikation mit den Kollegen "wohlwollend" werden. Dieser Punkt werde bereits seit einigen Jahren in den Mitarbeiterbeurteilungen bemängelt. Es sei auch bereits "[e]ine kleine Besserung [...] erreicht worden", weshalb er (J) sich gegen eine schlechtere Bewertung entschieden habe. Der Handlungsbedarf bleibe aber bestehen, wobei nur eine markante Verbesserung eine

schlechte Beurteilung in der nächsten Beurteilung verhindern könne. Im Anschluss an die Mitarbeiterbeurteilung 2017 fand am 19. Januar 2018 ein Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin, ihrem direkten Vorgesetzten J und dem Gefängnisleiter I statt, weil Letzterer – laut der zu dem Gespräch erstellten Aktennotiz – bezüglich des kritisierten Verhaltens der Beschwerdeführerin ebenfalls Handlungsbedarf gesehen habe. Unter Hinweis auf verschiedene (nicht notierte) Situationen aus der Vergangenheit, in denen sie "mit ihrem Verhalten bewusst / unbewusst ihre Kollegen, aber auch Vorgesetzte bei einzelnen Handhabungen / Entscheiden" habe "reinlaufen" lassen, sei die Beschwerdeführerin darüber in Kenntnis gesetzt worden, dass "das Vertrauen ihr gegenüber sehr gestört" sei, zumal bereits vier unterschiedliche Vorgesetzte ähnliche Kritik an ihrem Verhalten geübt hätten. Die Beschwerdeführerin habe darauf entgegnet, dass es ihr im Moment nicht gut gehe, weil sie vor Kurzem (im Dezember 2017) ihre Schwester verloren habe. Sie leide seither unter Schlafstörungen und seit dem Frühjahr 2017 auch unter Essstörungen. Ausserdem habe sie das Vertrauen zu den Ärzten verloren und befinde sich in einer "Zornstufe", wobei sie nicht ausschliessen könne, dass sich diese Stimmung auch auf das berufliche Umfeld ausgewirkt habe. I habe daraufhin seinen Bedenken bezüglich des täglichen Umgangs der Beschwerdeführerin mit Medikamenten Ausdruck verliehen und man habe vereinbart, dass er sich "Gedanken über die Situation" mache. Im Rahmen eines weiteren Gesprächs knapp einen Monat später füllte die Beschwerdeführerin – zufolge der dazu erstellten Aktennotiz vom 14. März 2018 – das Formular "Gesundheitsgespräch bei Beschwerden" aus, wobei ihre subjektiven Wahrnehmungen "mehrheitlich im positiven Bereich bewertet" gewesen seien. Sie habe zudem im Gespräch ihre frühere Aussage, unter massiven Schlaf- und Essstörungen zu leiden, revidiert bzw. verharmlost. Etwa zur gleichen Zeit unterhielt sich I mit der damaligen Gefängnisärztin über die Beschwerdeführerin. Jene warf der Beschwerdeführerin bzw. den Gefängnisangestellten, welche im Gesundheitsdienst tätig waren, bei dieser Gelegenheit vor, sie in manchen Situationen nicht ausreichend bzw. zu spät zu informieren, und nannte dabei fünf Situationen, in denen es aus ihrer Sicht in der Vergangenheit an einer "fliessende[n] und nahtlose[n] Kommunikation" zwischen ihr und den "Gefängnisangestellten" gefehlt habe. Die im Folgenden von der Gefängnisärztin ausformulierte Kritik wurde der Beschwerdeführerin am 16. März 2018 zur Stellungnahme bis am 26. März 2018 zugestellt. Nachdem sich die Beschwerdeführerin innert Frist (am 24. März 2018) ausführlich zu den einzelnen Vorwürfen und der Zusammenarbeit mit der Gefängnisärztin generell geäussert hatte, forderte I sie am 29. März 2018 auf, bis nach ihren Ferien am 20. April 2018 noch eingehender zu den einzelnen Vorhalten der Ärztin Stellung zu beziehen. Dies tat die Beschwerdeführerin am 10. April 2018. Am 18. April 2018 eröffnete die Gefängnisleitung der Beschwerdeführerin hierauf, dass "die Untersuchung" abgeschlossen sei und sich zwei Vorwürfe (Nichtabgabe eines Medikaments an einen neu eingetretenen Insassen; Nichtvornahme einer Spitalanmeldung eines Insassen) hätten klären lassen, während es bei den anderen "Aussage gegen Aussage" stehe. Im Weiteren sei "[i]m Gespräch [...] auch der Blick in die Zukunft gemacht" worden und habe die Beschwerdeführerin – so die von I erstellte Aktennotiz zum Gespräch – "[a]ufgrund der aktuellen Situation und auch aus der Vernunft heraus" den Wunsch geäussert, das Gefängnis zu wechseln. Die Gefängnisleitung ihrerseits will "eine realisierbare Lösung" begrüsst und der Beschwerdeführerin die nötige Unterstützung angeboten haben. 3.2.4 Ab dem 24. April 2018 war die Beschwerdeführerin für mehrere Wochen krankgeschrieben. Am 26. April 2018 unterrichtete sie den Direktor Vollzugseinrichtungen Zürich indes

dennoch im Rahmen eines auf ihren Wunsch hin stattfindenden Gesprächs darüber, einen Wechsel in einen anderen Betrieb anzustreben. Als Grund für ihr Anliegen nannte sie den Umstand, dass der "heutige Gefängnisleiter [...] ihr von Anfang keine Wertschätzung entgegengebracht" habe und ihr auch ihr direkter Vorgesetzter (J) einmal gesagt habe, dass sie nie die Akzeptanz des Gefängnisleiters erhalten werde. Am 30. April 2018 rief I die Beschwerdeführerin zuhause an und teilte ihr – ihren Angaben zufolge – "wortwörtlich" mit, dass sie noch "etwas Unangenehmes" machen müssten, nämlich die für sie "ungenügende MAB", weshalb er sie am 7. Mai 2018 zu einem ausserordentlichen Mitarbeitergespräch erwarte. Hierauf gelangte die Beschwerdeführerin am 4. Mai 2018 per E-Mail an den Leiter Vollzugseinrichtungen Zürich und bat ihn darum, sie schnellstmöglich in einen anderen geeigneten Vollzugsbetrieb zu versetzen. Unter Hinweis auf den Anruf von I brachte sie dabei zur Begründung vor, dass dessen Vorgehen einmal mehr bestätige, dass er sie einfach loswerden wolle. Sie habe ihm (dem Leiter Vollzugseinrichtungen) ja bereits am 26. April 2018 einige Beispiele des Führungsverhaltens und Vorgehens "des Leitungsteams E" genannt. Dies sei aber nur die Spitze gewesen; weitere "jedoch schwerwiegendere – Vorkommnisse / Verhaltensmängel aus dem Führungsregime von Herr I [... seien] noch nicht an den Tag gebracht worden". Diese Vorkommnisse durch die Vorgesetzten seien "nicht nur sexistisch und erniedrigend, sondern auch diffamierend und geschmacklos" gewesen. Obwohl sie solche Vorkommnisse ihrem direkten Vorgesetzten gemeldet habe, habe sich nichts geändert. Es sei vielmehr bekannt "in E", dass sich das Führungsteam von Herrn I alles erlauben könne. Sie habe diesem deshalb auch bereits mitgeteilt, an dem angekündigten Mitarbeitergespräch nicht teilnehmen zu können, und werde für kommende Gespräche eine Vertrauensperson (Rechtsanwältin) beiziehen. Der Direktor Vollzugseinrichtungen Zürich beauftragte vor diesem Hintergrund am 14. Mai 2018 den ehemaligen Staatsanwalt Dr. L damit, die Vorwürfe der Beschwerdeführerin zu klären. Dieser legte am 31. Juli 2018 – nach der Befragung sämtlicher während des fraglichen Zeitraums im Gefängnis E Beschäftigter – seinen Schlussbericht vor, worin er zum Ergebnis gelangte, dass die von der Beschwerdeführerin im Rahmen ihrer Befragung präzisierten Vorwürfe gegenüber I zu Unrecht erhoben worden seien. So habe sie diesen namentlich wahrheitswidrig beschuldigt, anlässlich einer Sitzung im Jahr 2016 "ein Telefongerät gegen Mitarbeitende des Gefängnisses geworfen" und sie im Rahmen des Gesprächs vom 22. Januar 2018 "abschätzig und auf ihre Person bezogen als 'Borderlinerin' bzw. 'Alkoholikerin' bezeichnet [...]" zu haben. Mehrere von ihr gerügte Bemerkungen von I seien sodann entweder nicht in einem unsachlichen, absolut grundlosen Zusammenhang oder in einer vergleichsweise differenzierten Wortwahl erfolgt. Auch hätten sich keine Hinweise darauf ergeben, dass I ein sexistisches Verhalten von M wahrgenommen habe oder er selbst Druck auf die Beschwerdeführerin ausgeübt hätte. Die Ergebnisse der Befragungen veranlassten L aber zu folgenden abschliessenden "Empfehlungen": "1. Die Mitarbeitenden des Gefängnisses E – und aufgrund der in der 'Gefängniswelt' wohl allgemein direkteren, auch rauerer Sprache [...] auch andere Mitarbeitende der Zürcher Gefängnisse – sind unter dem Titel der sexuellen Belästigung auf die Problematik von sexuell gefärbten Gesprächen am Arbeitsplatz erneut hinzuweisen. Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen, obszöne, sexistische Redensweisen [...], pornografische oder nur schon ansatzweise sexuell aufreizende Fotografien, Schriftlichkeiten etc. sind am Arbeitsplatz [...] vollständig zu unterlassen. [...] 2. K ist persönlich und namentlich sowie unter Hinweis auf seine Verwendung des Begriffs 'golden shower', einer sexuellen Praktik, in einem im Sommer/Herbst 2015 mit A geführten

Gespräch ausdrücklich darauf aufmerksam zu machen, dass ein solches Gesprächsthema am Arbeitsplatz unzulässig und strikte zu unterlassen ist, unabhängig davon, ob ein solcher vulgär-obszöner Begriff gegen den Willen der Gesprächspartnerin oder des Gesprächspartners und für diese bzw. diesen unerwünscht verwendet wird oder nicht. 3. M ist persönlich und namentlich zu verwarnen für seine folgende persönlich diffamierende, verletzende, beleidigende und abschätzig Bemerkung gegenüber A auf deren Hinweis, dass ihre Tochter 'wie sie sei': 'Dieser arme Mann – oder dieser arme Siech oder sonst etwas in diesem Sinne –, hat sich der nicht schon einmal geschnitten' [Ritzen an der Pulsader]. [...]" 3.2.5 Am 4. September 2018 stellte der Direktor Vollzugseinrichtungen Zürich der Beschwerdeführerin den vom 31. Juli 2018 datierenden Schlussbericht von Dr. L zur Kenntnisnahme zu. Gleichzeitig liess er sie wissen, dass die Ergebnisse der Untersuchung wie auch die "über einen längeren Zeitraum erfolgten bewussten Falschinformationen" davor zu einem Vertrauensverlust bei der Gefängnisleitung geführt hätten, sodass ihr hiermit die Kündigung "in Aussicht gestellt" werde. Sie erhalte – so das Schreiben abschliessend – "die Möglichkeit zur Wahrnehmung des rechtlichen Gehörs innert 10 Arbeitstagen ab Erhalt". Am 17. September 2018 liess die Beschwerdeführerin dem Direktor Vollzugseinrichtungen Zürich über ihre Rechtsanwältin mitteilen, nicht mit der geplanten Kündigung einverstanden zu sein. Knapp zehn Tage später erging die Ausgangsverfügung. 3.3 Zu den vom Beschwerdegegner angeführten Kündigungsgründen ist zunächst festzuhalten, dass der Vorwurf, die Beschwerdeführerin habe durch wiederholte und über einen längeren Zeitraum erfolgte bewusste Falschinformationen gegenüber ihren Vorgesetzten sowie die Nichtweitergabe wichtiger Informationen an die Gefängnisärztin die Sicherheit des Gefängnisbetriebs gefährdet, in den Akten keine Stütze findet. So war die Leistung und das Fachwissen der Beschwerdeführerin gerade im medizinischen Bereich über all die Jahre stets positiv hervorgehoben worden und hatte die Beschwerdeführerin in diesem Zusammenhang nie Anlass für Beanstandungen geboten. Die mit Schreiben vom 12. März 2018 erstmals vorgebrachten Vorwürfe der Gefängnisärztin gegenüber "den Gefängnisangestellten" vermochte die Beschwerdeführerin sodann bis auf einen alle zu widerlegen, sodass es offenbar auch ihre Vorgesetzten nicht für notwendig befanden, die von der Beschwerdeführerin als Beweis offerierte E-Mail-Korrespondenz zwischen ihr und der Gefängnisärztin sowie die Patientenakten der betroffenen Insassen einzusehen – jedenfalls finden sich im eingereichten Dossier der Beschwerdeführerin keine Hinweise auf weitergehende Abklärungen. Es bleibt daher bei dem Vorhalt der Gefängnis-ärztin, einem am Morgen neu ins Gefängnis E eingetretenen Insassen sei vom Gefängnispersonal bis zu ihrer Arztvisite am Nachmittag des gleichen Tages ein angeordnetes Anxiolytika (Valium) nicht verabreicht worden. Die Beschwerdeführerin vermochte sich zu diesem Vorfall nie zu äussern, weil ihr unter Hinweis auf das Arztgeheimnis der Name des betroffenen Insassen nicht mitgeteilt worden war. Selbst wenn sich ihr aber diesbezüglich persönlich ein Vorwurf machen liesse, rechtfertigte dies noch nicht das weitere Vorgehen des Beschwerdegegners, hatte sich die Beschwerdeführerin doch zuvor nie etwas zu Schulden kommen lassen und galt sie als äusserst pflichtbewusst. Die "Sicherheit des Gefängnisbetriebs" war ebenfalls nicht gefährdet und bezüglich der Patientensicherheit gilt es anzufügen, dass der betroffene Insasse nach seinem Eintritt zumindest umgehend zur am gleichen Tag stattfindenden Arztvisite angemeldet worden war. Was wiederum den Vorwurf anbelangt, die Beschwerdeführerin habe ihre Vorgesetzten über einen längeren Zeitraum hinweg bewusst falsch über das Vorgehen bei Spitaleinweisungen informiert, hätte dem Beschwerdegegner

bereits im Kündigungszeitpunkt klar sein müssen, dass an jenem nichts dran ist. So war I offenbar nach der Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 10. April 2018 zunächst irrtümlicherweise davon ausgegangen, die Beschwerdeführerin habe in der Vergangenheit eigenmächtig Gefängnisinsassen ins Spital eingewiesen. Als die Gefängnisärztin seinen diesbezüglichen Verdacht in der Folge am 17. April 2018 nicht bestätigt, sondern ihm gegenüber ausgesagt hatte, dass die Beschwerdeführerin – entsprechend ihrem Stellenbeschrieb (wo als Aufgaben der Beschwerdeführerin namentlich genannt werden: "Anmeldung, Vorbereitung und Nachbereitung der externen Spital/Klinikaufenthalten") – jeweils in ihrem Auftrag Spitalanmeldungen vorgenommen habe, bezichtigte I die Beschwerdeführerin neu, fälschlicherweise behauptet zu haben, dass allein die Gefängnisärztin die Spitaleinweisungen vornehme (ohne ihr Zutun), und dadurch seine "Untersuchungsergebnisse verfälscht" zu haben. Wie Dr. L im Rahmen von I Befragung diesem gegenüber bereits angemerkt hatte, geht aus dem Schreiben der Beschwerdeführerin vom 10. April 2018 jedoch nichts dergleichen hervor. Sie hält darin lediglich bezogen auf einen (von der Gefängnisärztin im Schreiben vom 12. März 2018 nicht namentlich erwähnten) Insassen fest, sie habe diesen "im Auftrag" der Gefängnisärztin notfallmässig ins Seespital "einweisen" müssen, und bezüglich eines anderen Insassen, im Zusammenhang mit dessen anstehender Spitaleinweisung "kein Wort über eine Kostengutsprache oder sonstige Abklärungen ausgesprochen" zu haben, "weil das nicht in [...ihr] Aufgabengebiet gehört [für diese Angelegenheiten ist die Sozialarbeiterin zuständig]". Im Rahmen des Gesprächs mit ihren Vorgesetzten am 18. April 2018 und ihrer Befragung durch Dr. L bestätigte die Beschwerdeführerin entsprechend, dass sie während ihrer Tätigkeit im Gefängnis E Spitaleinweisungen vorgenommen und den Transport etc. organisiert habe, wenn dies die Gefängnisärztin angeordnet habe. Damit erwies sich der Vorwurf, die Beschwerdeführerin habe durch wiederholte und über einen längeren Zeitraum erfolgte bewusste Falschinformationen die Sicherheit des Gefängnisbetriebs gefährdet von Anfang an als unhaltbar. Gleiches gilt für die erst im Beschwerdeverfahren formulierte Kritik, die Beschwerdeführerin habe sich "bei der Aufarbeitung dieser Situation" unangemessen verhalten.

3.4 Nicht von der Hand zu weisen ist dagegen, dass die Beschwerdeführerin ihren Vorgesetzten gegenüber schwere Anschuldigungen erhoben hat, welche sich jedenfalls laut dem Schlussbericht von Dr. L vom 31. Juli 2018 als unzutreffend erwiesen haben. In besagtem Bericht findet sich auch die Aussage, dass I eine weitere Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin nicht mehr zumutbar sei, allein schon, weil aufgrund der Ergebnisse der internen Abklärung davon auszugehen sei, dass sie ihn zu Unrecht eines sehr schwerwiegenden Fehlverhaltens gegenüber Mitarbeitenden derart beschuldigt habe, dass er, würde der entsprechende Sachverhalt zutreffen, in seiner Funktion als Leiter eines Gefängnisses offensichtlich nicht mehr tragbar wäre. Wie der Blick in die Akten zeigt, befand sich die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt, als sie die Anschuldigungen äusserte, jedoch in einer emotionalen Ausnahmesituation, sodass ihr Verschulden in diesem Zusammenhang schon aus diesem Grund zu relativieren ist: 3.4.1

Wie dem Beschwerdegegner spätestens ab dem 19. Januar 2018 bekannt war, war die Schwester der Beschwerdeführerin im Dezember 2017 verstorben und litt diese im Frühjahr 2018 immer noch stark unter dem Verlust. Wenngleich die Beschwerdeführerin sich seit Jahren stark für den Gefängnisbetrieb engagiert und sich – wie den Mitarbeiterbeurteilungen 2016 und 2017 entnommen werden kann – zuletzt auch nicht ganz ohne Erfolg um eine Veränderung ihres wiederholt kritisierten Verhaltens bemüht hatte, hatte ihr ihr direkter Vorgesetzter, J, darüber hinaus kurz vor dem Tod der Schwester

mitgeteilt, dass sie sich, wenn sie eine neue Stelle in Aussicht habe, nicht zurückhalten sollte, weil – aus seiner Sicht – das "Vertrauensverhältnis zwischen ihr und Herr I [...] gestört" sei. Anlässlich des Mitarbeitergesprächs am 9. Januar 2018 liess J die Beschwerdeführerin ausserdem wissen, dass er ihr eigentlich die Gesamtbeurteilung "C" ("gut") habe geben wollen, I dagegen ein "E" ("ungenügend"), weshalb er sich letztlich für ein "D" ("genügend") entschieden habe. 3.4.2 Obschon die Beschwerdeführerin im Rahmen des Mitarbeitergesprächs vom 9. Januar 2018 angeboten hatte, aufgrund der festgestellten Defizite in diesem Bereich einen Kurs für Kommunikation besuchen zu wollen, machte I sodann in den folgenden Gesprächen mit der Beschwerdeführerin deutlich, dass er kein Interesse an einer weiteren Zusammenarbeit mit ihr hatte. Seine Reaktion auf die Aussage der Beschwerdeführerin am 19. Januar 2018, noch stark unter dem Tod ihrer Schwester zu leiden, wie auch sein Vorgehen im Zusammenhang mit den kurz danach erhobenen Vorwürfen der Gefängnisärztin, erwecken vielmehr den Anschein, als habe er nur noch nach Gründen gesucht, die Beschwerdeführerin zu entlassen. Die Beschwerdeführerin konnte sein Verhalten jedenfalls kaum anders deuten. So fällt auf, dass I der Beschwerdeführerin keine faire Chance bot, sich gegen die später mit der Kündigung erhobenen schwerwiegenden Vorwürfe betreffend das Vorgehen bei Spitaleinweisungen zu wehren. Zwar verlangte er von ihr eine detaillierte Stellungnahme zu den Vorwürfen der Gefängnisärztin; als die Beschwerdeführerin ihm innert Frist eine solche vorlegte, stuft er diese indes als ungenügend ein, und verlangte ohne sachlichen Grund eine Nachbesserung ("In deiner Stellungnahme existieren sehr viele Gedanken, Äusserungen und zum Teil Unterstellungen [ich würde dich bereits als Schuldig abstempeln], [...] die] mit den Vorwürfen von Dr. N nichts zu tun haben"), obschon die Stellungnahme der Ärztin selbst äusserst vage gehalten war und darin keine Namen genannt waren, was der Beschwerdeführerin eine Erwiderung erschwerte. Trotz laufender Frist zur erneuten Stellungnahme bis am 20. April 2018 forderte I die Beschwerdeführerin daraufhin bereits am 9. April 2018 zur Einreichung selbiger auf, welcher Aufforderung die Beschwerdeführerin am Folgetag nachkam. Im Rahmen der Besprechung der "Untersuchungsergebnisse" am 18. April 2018 teilte I der Beschwerdeführerin dann aber – gemäss der von ihm erstellten Aktennotiz – nicht mit, was er mit den Stellungnahmen zu tun gedenke und namentlich auch nicht, dass er sie (neu) verdächtigte, ihn über längere Zeit hinweg falsch informiert und damit die Sicherheit des Gefängnisses gefährdet zu haben. Ab dem 19. April 2018 war die Beschwerdeführerin krankheitsbedingt abwesend (Magenschleimhautentzündung), was sie ihrem direkten Vorgesetzten mitteilte. Dennoch meldete sich dieser wie auch I wiederholt telefonisch bei der Beschwerdeführerin, um sie zu fragen, wann sie wiederkomme, bzw. sie zur Unterzeichnung einer Aktennotiz aufzufordern. Als ihr I am 30. April 2018 mitteilte, eine ausserordentliche Mitarbeiterbeurteilung im Beisein einer weiteren – der Beschwerdeführerin nicht persönlich bekannten – Angestellten des Beschwerdegegners durchführen zu wollen, muss sie dies insofern erheblich unter Druck gesetzt und verunsichert haben, zumal ihr I zuvor anlässlich des Gesprächs vom 18. April 2018 eigenen Angaben zufolge auch noch gesagt hatte, dass er nicht wisse, ob ihr Ruf so gut sei, um an einer anderen Stelle in einem Gefängnis tätig zu sein. 3.5 Als die Beschwerdeführerin sich am 4. Mai 2018 an den Direktor Vollzugseinrichtungen wandte, muss sie folglich äusserst verzweifelt gewesen und – nicht ohne Grund – zur Auffassung gelangt sein, dass man sie im Gefängnis E loswerden wolle. Sie mag dabei für ihren "Hilferuf" die falschen Worte gewählt haben; es erscheint aber mehr als fraglich, ob die Reaktion des Angeschriebenen, ohne ein vorgängiges klärendes

Gespräch mit allen Beteiligten eine interne Abklärung in Auftrag zu geben, richtig war, zumal er aus dem vorangegangenen Gespräch mit der Beschwerdeführerin und weiteren Kündigungen in den letzten Jahren bereits dahingehend hätte sensibilisiert sein müssen, dass die Anschuldigungen der Beschwerdeführerin nicht völlig ungerechtfertigt sind. Hierzu gilt es anzumerken, dass die Beschwerdeführerin die pauschalen Anschuldigungen in ihrem E-Mail vom 4. Mai 2018 bereits im Rahmen ihrer ersten Befragung durch Dr. L am 1. Juni 2018 von sich aus dahingehend präziserte, dass sich ihre Vorwürfe nicht gegen I richten würden, sondern gegen M, welcher seit Ende 2015 im Gefängnis E angestellt und dort zuletzt als Teamleiter Vollzug tätig war. I habe sie in "keinster Art und Weise" sexistisch behandelt. Er habe sie sicher diffamierend behandelt, aber nicht in einem sexistischen Zusammenhang. Sie mache ihm denn auch bloss insofern einen Vorwurf, als er gegen das Verhalten von Herrn M ihr gegenüber nicht eingeschritten sei. Direkt auf ihr Verhältnis zu I angesprochen, antwortete die Beschwerdeführerin ferner, dass er sie von Anfang an nicht gemocht habe. Verschiedene Ereignisse hätten auch ihr Verhältnis zu ihm getrübt. Als erstes Beispiel nennt sie den Umstand, dass er sie im Januar 2018 während ihrer "Trauerphase" mit einer "Borderlinerin" und einer "Alkoholikerin" verglichen habe. "Auch diese würden wie sie reagieren". Als zweites Beispiel erwähnt sie einen Ausraster von I während eines Morgenrapports, in dessen Rahmen er ein Telefon nach den anwesenden Angestellten geworfen habe. Wie die spätere Befragung von I und der weiteren Angestellten des Gefängnisses E zeigt, waren die beiden erwähnten Ereignisse dabei nicht gänzlich aus der Luft gegriffen. So räumte Ersterer gegenüber Dr. L ein, dass in dem Gespräch vom 18. Januar 2018 die Begriffe "Borderliner und Alkoholiker" "sicherlich" gefallen seien. Konkret habe er (I) die Beschwerdeführerin gefragt, ob sie Sport als Ventil benutze, wie ein Borderliner, der sich schneide, und ob ihre Antwort auf seine Frage, dass es ihr gut gehe, so zu verstehen sei, wie wenn ein Alkoholiker sage, er könne mit Alkohol sehr wohl beispielsweise Auto fahren. Weiter sind sich die befragten Personen einig darin, dass I einmal anlässlich eines Morgenrapports äussert wütend geworden sei und den Raum verlassen habe. Einer der Befragten sagte sogar aus, es sei möglich, dass in dem engen Sitzungsraum ein Telefonapparat verschoben worden oder zu Boden gefallen sei. Die interne Abklärung ergab schliesslich auch, dass – wie der Beschwerdegegner einräumt – "im Gefängnis E ein teilweiser direkter und rauer Umgangston geherrscht" habe, "der allgemein an der Grenze des Tolerierbaren war", und die Beschwerdeführerin zumindest in einem Fall Opfer einer "persönlich diffamierende[n], verletzende[n], beleidigende[n] und abschätzige[n] Bemerkung" wurde. Weitere von der Beschwerdeführerin konkret geschilderten Vorfälle wurden von Dr. L mit dem blossen Hinweis auf ihre angeblich fehlende Glaubwürdigkeit abgetan (vgl. auch act. ..., wonach es geradezu absurd sei, dass M zur Beschwerdeführerin gesagt haben solle, sie solle einen Insassen mit einem Hodenbruch untersuchen, weil hierzu selbstverständlich nur eine Ärztin bzw. ein Arzt kompetent und legitimiert sei) und dem (Haupt-)Vorwurf an der Führungskultur im Gefängnis E wurde gar nicht weiter nachgegangen, obschon sich aus den verschiedenen Befragungsprotokollen deutliche Anzeichen für Mängel ergaben. 3.6 In Anbetracht dieser speziellen Ausgangslage, der in den letzten beiden Mitarbeiterbeurteilungen angesprochenen Verbesserungen des zuvor kritisierten Verhaltens der Beschwerdeführerin und ihrer – bis auf eine nicht weiter belegte Ausnahme – immer tadellosen Leistungen erweist sich die im September 2018 ausgesprochene Kündigung demnach als unverhältnismässig. Der Beschwerdeführerin hätte vor diesem Schritt vielmehr die Möglichkeit eingeräumt werden müssen, sich – wie verlangt – in einem anderen Betrieb des

Amts für Justizvollzug und Wiedereingliederung während eines angemessenen Zeitraums zu bewähren, was jedenfalls aus organisatorischen Gründen ohne Weiteres möglich gewesen wäre.

E. 4.1

Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und wird die entlassene Person nicht wieder eingestellt, ist ihr eine Entschädigung auszurichten, welche sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung richtet (§ 18 Abs. 3 Satz 1 PG). Nach Art. 336a Abs. 2 OR wird die Entschädigung unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, welcher dem Lohn der arbeitnehmenden Person für sechs Monate entspricht. 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, allfälligem 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

Die Beschwerdeführerin war im Kündigungszeitpunkt 45-jährig und stand seit 10 Jahren im Dienst des Beschwerdegegners, wobei sie wiederholt für ihr grosses Engagement gelobt worden war. Ihre Kündigung erweist sich sodann – wie aufgezeigt – als unverhältnismässig. Angesichts der gesamten Umstände erscheint es deshalb gerechtfertigt, der Beschwerdeführerin antragsgemäss eine Entschädigung von drei Monatslöhnen (zusätzlich zur Entschädigung von einem Monatslohn gemäss dem Rekursentscheid vom 22. September 2020) 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).

E. 5.1

Die Beschwerdeführerin beantragt schliesslich, ihr sei eine Abfindung von sechs 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). Die 1973 geborene Beschwerdeführerin war seit 2008 für den Beschwerdegegner tätig. Damit erfüllt sie sowohl die Voraussetzung des Mindestalters als auch das Erfordernis betreffend Anzahl Dienstjahre. Die Entlassung ist zudem nicht vornehmlich auf von ihr zu vertretene Gründe zurückzuführen, sodass sie grundsätzlich Anspruch auf Ausrichtung einer Abfindung hat.

E. 5.2

Die Abfindung wird gemäss § 26 Abs. 5 Satz 1 PG nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt. Der Regierungsrat regelt die Festsetzung und bestimmt einen nach dem Alter abgestuften Rahmen als Richtlinie (§ 26 Abs. 4 PG). Gemäss § 16g Abs. 2 VVO beträgt die Abfindung ab dem 45. Alters- und dem 9. Dienstjahr fünf bis neun 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 (§ 16g Abs. 3 VVO).

E. 5.3

Die Beschwerdeführerin legt nicht substantiiert dar, im Kündigungszeitpunkt (noch) unterstützungspflichtig gewesen zu sein. Sie war damals ausserdem bereits wieder arbeitsfähig und trat bereits per 1. Januar 2019 eine neue Anstellung an, sodass ihr keine über den Mindestbetrag von fünf Monatslöhnen hinausgehende Abfindung zuzusprechen ist. 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. 8bis und 8ter AHVV). Die Abfindung ist ausserdem gemäss § 26 Abs. 5 Satz 3 PG in Verbindung mit § 17 Abs. 4 VVO um die Hälfte des von der Beschwerdeführerin während der Abfindungsdauer erzielten Erwerbseinkommens zu kürzen.

E. 6

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen. Dispositiv-Ziff. I und Dispositiv-Ziff. II der Verfügung der Direktion der Justiz und des Innern vom 22. September 2020 sind aufzuheben und der Beschwerdegegner ist zu verpflichten, der Beschwerdeführerin eine Entschädigung von insgesamt vier Monatslöhnen sowie eine Abfindung von fünf Monatslöhnen zu bezahlen.

E. 7

In personalrechtlichen Streitigkeiten, die einen – wie hier – Fr. 30'000.- übersteigenden Streitwert aufweisen, sind den Parteien nach § 65a Abs. 3 e contrario VRG die Gerichtskosten aufzuerlegen. Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten dem Beschwerdegegner aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG) und ist dieser zu verpflichten, der Beschwerdeführerin eine angemessene Parteientschädigung für das Rekurs- und das Beschwerdeverfahren auszurichten (§ 17 Abs. 2 VRG; vgl. zur Kosten- und Entschädigungsregelung auch VGr, 29. August 2019, VB.2018.00588, E. 8).

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