

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00084 vom 24. Juni 2020

ZH Verwaltungsgericht, 2020-06-24, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2021.00084

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00084 du 24 juin 2020

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00084 del 24 giugno 2020

Regeste

Kündigung | [Das Anstellungsverhältnis wurde aufgelöst, da aufgrund eines Konflikts innerhalb des Teams eine reguläre Dienstplanung nicht (mehr) möglich gewesen sei. Die Vorinstanz hiess einen hiergegen erhobenen Rekurs gut und sprach der Angestellten wegen unrechtmässiger Kündigung eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen zu. Dagegen richtet sich die Beschwerde.] Der Beschwerdeführer hat im Vorfeld der Kündigung den Sachverhalt unzureichend abgeklärt und ausserdem zu wenig unternommen, um auf eine Lösung des Konflikts hinzuwirken (E. 4). Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs liegt entgegen der vorinstanzlichen Würdigung nicht vor (E. 5). Die Höhe der von der Vorinstanz zugesprochenen Entschädigung von drei Monatslöhnen erweist sich als deutlich zu hoch und damit rechtsfehlerhaft. Unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls ist die Entschädigung auf einen Monatslohn festzusetzen (E. 6.2). Teilweise Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2021.00084 Urteil des Einzelrichters vom 24. Juni 2021 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer, Gerichtsschreiber David Henseler. In Sachen Spitalverband Limmattal, vertreten durch RA A, Beschwerdeführer, gegen B, vertreten durch RA C, Beschwerdegegnerin, betreffend Kündigung, hat sich ergeben: I. B, geboren 1982, war seit dem 19. November 2018 in einem Pensum von 100 % beim Spitalverband Limmattal angestellt. Mit Schreiben vom 28. Oktober 2019, unterzeichnet von der Leiterin OP und einer Bereichsleiterin Personal, wurde das Arbeitsverhältnis per 30. November 2019 aufgelöst. Auf einen dagegen am 28. November 2019 erhobenen Rekurs trat der Bezirksrat Dietikon nicht ein und überwies ihn im Sinn eines Begehrens um Neubeurteilung an den Verwaltungsrat des Spitalverbands Limmattal. Mit Verfügung vom 22. April 2020 wies dieser das Gesuch ab. II. Dagegen liess B am 27. Mai 2020 beim Bezirksrat Dietikon rekurrieren, welcher das Rechtsmittel mit Beschluss vom 16. Dezember 2020 teilweise guthiess und feststellte, dass die Kündigung der Anstellung von B "in formeller und materieller Hinsicht ungerechtfertigt war". Der Spitalverband Limmattal wurde angewiesen, ihr eine Entschädigung "in der Höhe von Fr. 17'416.80 zzgl. Verzugszins zu 5 % seit 1. Dezember 2019, auszurichten". Im Übrigen wies der Bezirksrat den Rekurs ab (Dispositiv-Ziff. I). Es wurden keine Verfahrenskosten erhoben (Dispositiv-Ziff. II) und keine Parteientschädigungen zugesprochen (Dispositiv-Ziff. III). III. Der Spitalverband Limmattal liess am 28. Januar 2021 Beschwerde beim Verwaltungsgericht erheben und beantragen, unter Entschädigungsfolge sei der Entscheid der Vorinstanz aufzuheben und der Rekurs der Beschwerdegegnerin vollumfänglich abzuweisen. Eventualiter sei "der

Entscheid zur Neubeurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen"; subeventualiter sei die Höhe der Entschädigung "auf einen Monatslohn (CHF 5'805.60) zzgl. Verzugszins ab dem 1. Dezember 2019 zu reduzieren". Am 12. Februar 2021 reichte der Bezirksrat Dietikon eine Vernehmlassung ein. B liess mit Beschwerdeantwort vom 5. März 2021 auf Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge schliessen. Mit Replik vom 22. März 2021 hielt der Spitalverband Limmattal an seinen Anträgen fest. B verzichtete am 29. April 2021 auf eine erneute Stellungnahme. Der Einzelrichter erwägt:

1. 1.1 Gegen Rekursentscheide eines Bezirksrats in personalrechtlichen Angelegenheiten steht die Beschwerde an das Verwaltungsgericht offen (§§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG, LS 175.2]). Gleiches gilt für das Personal von Zweckverbänden und (interkommunalen) Anstalten (vgl. § 53 Abs. 1 des Gemeindegesetzes vom 20. April 2015 [LS 131.1] und § 19b Abs. 2 lit. c Ziff. 3 f. VRG; VGr, 28. Mai 2020, VB.2019.00673, E. 1.1). Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

1.2 Der Beschwerdeführer beantragt die Aufhebung des vorinstanzlichen Entscheids, womit der Beschwerdegegnerin eine Entschädigung wegen ungerechtfertigter Kündigung in der Höhe von Fr. 17'416.80 "zzgl. Verzugszins zu 5 % seit 1. Dezember 2019" zugesprochen wurde. 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 Der Beschwerdeführer ist ein Zweckverband im Sinn von Art. 92 der Kantonsverfassung vom 27. Februar 2005 (KV, LS 101). Das Arbeitsverhältnis der Angestellten von Zweckverbänden untersteht dem öffentlichen Recht. Enthält das Recht eines Zweckverbands keine personalrechtlichen Bestimmungen (oder erweisen sich diese als lückenhaft), so gilt sinngemäss das kantonale Personalrecht, namentlich das Personalgesetz vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) und die zugehörigen Ausführungserlasse (§ 53 Abs. 2 GG; Tobias Jaag, in: ders./Markus Rüssli/Vittorio Jenni [Hrsg.], Kommentar zum Zürcher Gemeindegesetz [Kommentar GG], Zürich etc. 2017, § 73 N. 30; Vittorio Jenni, Kommentar GG, § 53 N. 8 f., N. 16 f.). Der Beschwerdeführer hat mit seinem Personalreglement eigene personalrechtliche Normen aufgestellt (vgl. das Personalreglement des Spitals Limmattal [Personalreglement], in der hier anwendbaren Fassung, in Kraft seit 1. Juli 2015). Demzufolge endet das unbefristete Arbeitsverhältnis unter anderem durch Kündigung (Ziff. II/1.3 Personalreglement; vgl. bezüglich Form und Frist der Kündigung Ziff. II/1.3.2 f.). Dabei wird nach Ziff. II/1.3.4 Personalreglement keine Abfindung gemäss § 26 PG ausgerichtet. Mit Ausnahme der Vorschriften zum Vorgehen bei einer Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten (vgl. Ziff. II/1.3.1 Personalreglement) schweigt sich das Reglement über die Gründe, welche eine ordentliche Kündigung rechtfertigen, aus. Diesbezüglich ist somit auf die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts abzustellen (vgl. Ziff. I/3 Satz 2 Personalreglement; zum Ganzen VGr, 28. Mai 2020, VB.2019.00673, E. 2.1).

2.2 Gemäss § 18 Abs. 2 PG darf eine Kündigung nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220) sein und muss sie zudem auf einem zureichenden Grund beruhen. Auch darf die Kündigung nicht zur Unzeit im Sinn von Art. 336c OR erfolgen (Ziff. II/1.3.3 lit. c Personalreglement; § 20 Abs. 1 PG). 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 Hinweisen). 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 sich etwa aus mangelnder Verantwortungsbereitschaft oder Teamfähigkeit, erheblichen Störungen der Arbeitsgemeinschaft oder aus betrieblichen Motiven ergeben. Es entspricht ferner allgemeiner Erfahrung, dass ein gravierend gestörtes Arbeitsklima sich über kurz oder lang negativ auf den Betrieb selber auswirkt, weshalb das Aussprechen der Kündigung in einem solchen Fall grundsätzlich im öffentlichen Interesse liegt (vgl. BGr, 14. Dezember 2012, 8C_649/2012, E. 8.1 – 1. November 2010, 8C_690/2010, E. 4.2.2 – 1. Juli 2010, 8C_826/2009, E. 2 und 4.5). Ein Konflikt zwischen Mitarbeitenden bzw. zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten kann grundsätzlich auch unabhängig von der Schuldfrage einen sachlichen Kündigungsgrund darstellen; in solchen Fällen hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber im Rahmen der Fürsorgepflicht allerdings zunächst sämtliche zumutbaren Vorkehren zu treffen, um die Situation zu entschärfen, und sodann den Gründen für das gestörte Betriebsklima vertieft nachzugehen (VGr, 24. Juni 2020, VB.2020.00016, E. 3.2 Abs. 2 – 29. August 2019, VB.2018.00588, E. 6.2.1; vgl. BGr, 25. August 2011, 8C_594/2010, E. 5.1). Der Umfang und die Intensität der zu treffenden Massnahmen ist stets einzelfallbezogen im Rahmen einer Gesamtwürdigung der jeweiligen Umstände zu beurteilen (BGr, 12. November 2014, 4A_384/2014, E. 4.2.2; VGr, 29. August 2019, VB.2018.00588, E. 6.2.1). 2.3 Stets zu beachten sind die allgemeinen verfassungsrechtlichen Schranken wie das Willkürverbot, das Verhältnismässigkeitsprinzip sowie der Grundsatz von Treu und Glauben. Nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit muss die Kündigung erstens ein geeignetes Mittel zur Problemlösung sein, muss sie zweitens in dem Sinn erforderlich sein, dass eine nicht weniger einschneidende Massnahme ebenfalls zum Ziel führen würde, und muss drittens eine Abwägung der gegenseitigen Interessen die Kündigung als gerechtfertigt erscheinen lassen (VGr, 18. März 2021, VB.2020.00628, E. 3.1 Abs. 2 – 8. November 2017, VB.2017.00300, E. 4.2 Abs. 2). 3. Der streitgegenständlichen Kündigung liegt folgender Sachverhalt zugrunde: 3.1 Die Beschwerdegegnerin war seit dem 19. November 2018 beim Beschwerdeführer angestellt. Am 22. August 2019 beschwerte sie sich bei ihrer Vorgesetzten D über ihren Arbeitskollegen E. Laut dem von D erstellten Protokoll habe die Beschwerdegegnerin dabei Folgendes gesagt: "E nennt mich heute schätzeli. Gestern fing er damit an. Jetzt gerade bin ich ihm gegenüber etwas lauter geworden, damit du Bescheid weisst". Ein Angebot für ein Gespräch mit E habe die Beschwerdegegnerin abgelehnt. In der Folge habe D allein ein Gespräch mit diesem geführt und ihn mit den Aussagen der Beschwerdegegnerin konfrontiert. Dieser habe bestätigt, dass er die Beschwerdegegnerin "so genannt [habe], aber dies sei ein Scherz gewesen und es täte ihm leid". Ausserdem habe E gesagt, er würde dies nicht mehr tun. Im Weiteren habe D ihn darauf hingewiesen, dass er mit "solchen Scherzen" vorsichtig sein müsse; es könne "ihm schnell passieren, dass er die Grenze des Gegenübers überschreitet und er dann mit sexueller Belästigung beschuldigt wird". E habe in der Folge erneut um Verzeihung gebeten und darauf hingewiesen, dass "F und G" dabei gewesen seien und er "dies nur einmal gesagt habe". Unter dem Titel "Weiteres Vorgehen" hielt D schliesslich fest, dass sie den weiteren Verlauf beobachten werde und bei einer erneuten Beschwerde durch die Beschwerdegegnerin "H [Bereichsleiterin Personal] und I [Leiterin OP] informieren und bei Bedarf ein Gesprächstermin vereinbaren" werde. Am 28. August 2019 wandte sich die Beschwerdegegnerin an den Spitaldirektor. Das entsprechende Schreiben ist mit "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vom Donnerstag 22.08.2019" überschrieben und hat im Wesentlichen folgenden Inhalt: "Anbei erhalten Sie

eine schriftliche Zusammenfassung: Es wurden durch E sexistische Witze, Unerwünschter Körperkontakt, Annäherungsversuche, und Ich liebe Dich ausgesprochen. Ich habe Ihn aufgefordert, die Bemerkungen zu unterlassen weil ich ein solches Verhalten nicht toleriere. Ich habe den Vorfall bereits D [Vorgesetzte] mitgeteilt und geschildert. Eine weitergehende Sanktion der Verhaltensweise ist daher erforderlich. Ich fordere Sie daher auf, ihren gesetzlichen Pflichten nachzukommen und diesen Vorfall rasch zu bearbeiten. Zur Abwehr sexuellen Belästigungen geeignete Massnahmen zu ergreifen". Am 4. September 2019 fand ein Gespräch zwischen der Beschwerdegegnerin und der Bereichsleiterin Personal, H, statt. Aus dem "Aussageprotokoll" dazu gehen folgende Vorwürfe hervor: "- E kommt ihr [der Beschwerdegegnerin] zu Nahe und hält keinen gesunden Abstand von 1 Meter ein, [die Beschwerdegegnerin] fühlt sich in ihrer Privatsphäre verletzt - E greift ihr beim Paktisch über die Schulter - E sagt ihr, dass sie zunehmen solle und sich die Brüste vergrössern lassen soll, andere vom Team waren dabei - E hat sie Schätzeli genannt und ihr gesagt ich liebe dich - E verhält sich ihr gegenüber respektlos". Weiter geht aus dem Protokoll hervor, dass das beschriebene Verhalten im August begonnen habe und die Beschwerdegegnerin E am 22. August 2019 gesagt habe, dass sie dieses Verhalten nicht mehr toleriere. "Seither ist nichts mehr geschehen, man geht sich aus dem Weg". Sodann erwarte die Beschwerdegegnerin "ein gemeinsames Gespräch mit E und D und dass sich E für sein Verhalten entschuldigt". Im Rahmen eines Gesprächs zwischen H und E am

E. 4.1

Der Beschwerdeführer begründete die Kündigung mit einem Verweis auf die "verschiedenen Gespräche" sowie "das rechtliche Gehör vom 19. September 2019". In letzterem Schreiben wurde ausgeführt, dass zur Vermeidung weiterer Konflikte zwischen E und der Beschwerdegegnerin deren Dienste auf Dauer so zu planen seien, dass keine solche mehr zu zweit oder ohne weitere Teammitglieder geleistet werden müssten. Ebenso wollten die anderen Teammitglieder nicht mehr allein mit der Beschwerdegegnerin Dienst tun. Eine reguläre Dienstplanung mit der Beschwerdegegnerin sei deshalb nicht mehr möglich. Inhaltlich wird damit auf eine erhebliche Störung der Arbeitsgemeinschaft bzw. auf eine verunmöglichte Zusammenarbeit im Team Bezug genommen.

E. 4.2.1

Aus dem Sachverhalt ergibt sich, dass sowohl die Beschwerdegegnerin als auch E je ein Gespräch mit H zu den erhobenen Vorwürfen führten. Anlässlich derselben hatten beide erwähnt, dass weitere Teammitglieder gewisse Vorfälle beobachtet oder mitbekommen hätten. Aus den Akten geht jedoch nicht hervor, dass der Beschwerdeführer diesbezüglich weitere Abklärungen getroffen hätte. Etwaige Gespräche mit weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehen nicht aus den Akten hervor. Vielmehr gibt der Beschwerdeführer an, es sei "auf eine offizielle Befragung der weiteren Mitarbeiter [...]" verzichtet worden, "um eine Rufschädigung sowohl [der Beschwerdegegnerin] als auch von E zu vermeiden, solange keine Klarheit über die genauen Geschehnisse bestand und auch um eine weitere Zusammenarbeit im Team zu ermöglichen". Bereits am 11. September 2019 und damit nur rund eine Woche nach den Gesprächen vom 4. bzw. 5. September 2019 begnügte sich der Beschwerdeführer jedoch mit der Feststellung, dass – mit Ausnahme der unbestrittenen Bezeichnung der Beschwerdegegnerin als "Schätzeli" – "Aussage gegen Aussage" stehe. Nicht nachvollziehbar ist vor diesem Hintergrund, wie der Beschwerdeführer zu diesem Schluss gelangen konnte, ohne die Beschwerdegegnerin vorher aufzufordern, ihre Vorwürfe

zu konkretisieren bzw. darzutun, wann die behaupteten Vorfälle stattgefunden haben sollen. Namentlich hatte die Beschwerdegegnerin erwähnt, dass E die angebliche Aussage, sie solle zunehmen und sich ihre Brüste vergrössern lassen, vor anderen Mitarbeitenden getätigt habe. Es ist jedoch nicht ersichtlich, dass der Beschwerdeführer je nach den Namen dieser Teammitglieder gefragt und diese anschliessend befragt hätte. Zwar begründet das ambivalente Aussageverhalten der Beschwerdegegnerin tatsächlich gewisse Zweifel an deren Aussagen und legte sie auch im Rechtsmittelverfahren nicht dar, unter welchen konkreten Umständen und an welchen Tagen die fraglichen Vorfälle stattgefunden haben sollen. Das entband den Beschwerdeführer aber nicht davon, solche Angaben durch Nachfragen bei der Beschwerdegegnerin erhältlich zu machen. Nur wenn die Beschwerdegegnerin auch auf Nachfrage ihre Vorwürfe nicht hätte konkretisieren können, hätte der Beschwerdeführer davon ausgehen dürfen, diese seien nicht glaubhaft gemacht, und hätte er somit auf weitergehende Abklärungen verzichten dürfen.

E. 4.2.2

Im Weiteren hat der Beschwerdeführer seine Fürsorgepflicht auch verletzt, indem er keine Aussprache zwischen der Beschwerdegegnerin und E ermöglichte und damit ein – möglicherweise relevantes – Element zur Entschärfung der Situation nicht nutzte. Denn die Beschwerdegegnerin hatte am 4. September 2019 ein gemeinsames Gespräch mit E und D ausdrücklich gewünscht. Ausserdem ist nicht ersichtlich, dass sich E einer solchen Aussprache – in Anwesenheit von D – widersetzt hätte. Aus dem Umstand, dass die Beschwerdegegnerin am 22. August 2019 gegenüber ihrer Vorgesetzten angegeben hatte, keine Aussprache zu wünschen, kann nicht abgeleitet werden, dass sie auch zu einem späteren Zeitpunkt keine solche wünschte. Hinzu kommt, dass der Beschwerdeführer am 17. September 2019 bereits Kenntnis davon hatte, dass "auch andere Teammitglieder nicht mehr mit [der Beschwerdegegnerin] alleine arbeiten" wollten. Dass gleichzeitig mit den (behaupteten) "informellen Gesprächen" konkrete Massnahmen zur Entschärfung des bestehenden Konflikts innerhalb des Teams bzw. zwischen der Beschwerdegegnerin und ihren Mitarbeitenden unternommen worden wären, geht nicht aus den Akten hervor. Vielmehr wurde die ablehnende Haltung gegenüber der Beschwerdegegnerin von D und H offenbar akzeptiert.

E. 4.3

Nach dem Gesagten hat der Beschwerdeführer einerseits im Vorfeld der Kündigung den Sachverhalt unzureichend abgeklärt und andererseits zu wenig unternommen, um auf eine Lösung des Konflikts zwischen der Beschwerdegegnerin und E bzw. den weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hinzuwirken. Damit hat er seine Fürsorgepflicht mehrfach verletzt und lag im Zeitpunkt der Kündigung kein sachlicher Kündigungsgrund vor .

E. 5

September 2019 nahm Letzterer zu den Vorwürfen Stellung und bestritt diese, mit Ausnahme des Vorwurfs, die Beschwerdegegnerin "Schätzeli" genannt zu haben. Er habe sie aber lediglich "im Spass" so genannt; "F war dabei und hat es gehört, da [die Beschwerdegegnerin] ihnen einen Chupa Chups holen wollte". D habe ihn "auf das Schätzeli angesprochen und gesagt, dass er das nicht mehr sagen soll". Schliesslich hielt E fest, dass die Beschwerdegegnerin für ihn eine Arbeitskollegin sei "und nicht mehr". Er sei sich bewusst, dass er das in Zukunft nicht mehr zu ihr sagen werde. Seine

Arbeitskolleginnen und -kollegen seien wie eine Familie für ihn, und er möchte nicht, dass es eine schlechte Stimmung gebe. 3.2 Am 11. September 2019 fand ein Gespräch zwischen D, E und J, ebenfalls Bereichsleiterin Personal, statt. In der dazu erstellten Aktennotiz heisst es, im Rahmen einer Untersuchung sei E mit den Vorwürfen der Beschwerdegegnerin konfrontiert worden. Dessen Aussageprotokoll werde der Beschwerdegegnerin zur Kenntnisnahme vorgelegt. Des Weiteren heisst es: "Nach Abschluss der Untersuchung wurde klar, dass mit Ausnahme eines Punktes (...) Aussage gegen Aussage besteht. Die Arbeitgeberin sieht aktuell davon ab, weitere Schritte einzuleiten". 3.3 Vom 10. bis am 16. September 2019 war die Beschwerdegegnerin krankheitshalber zu 100 % arbeitsunfähig; vom 17. bis am 30. September 2019 betrug die Arbeitsunfähigkeit 50 %. Am 17. September 2019 fand eine Besprechung statt, an welcher neben der Beschwerdegegnerin auch D und H teilnahmen. Letztere hielt fest, dass "der Sachverhalt für alle Beteiligten eine heikle Situation darstellt, dies aus folgenden Gründen: - Mit Ausnahme eines Punktes (...) besteht Aussage gegen Aussage. - Um sowohl [der Beschwerdegegnerin] wie auch E zu schützen, wäre es nötig, beide in Zukunft so zu planen, dass sie keine Dienste zu zweit ohne weitere Teammitglieder leisten müssen. Dies ist jedoch leider dauerhaft absolut nicht möglich. - Aufgrund der Vorwürfe will E ohnehin nicht mehr mit [der Beschwerdegegnerin] alleine arbeiten. - Da [die Beschwerdegegnerin] den Sachverhalt auch anderen Teammitgliedern anvertraut hat, wollen inzwischen auch andere Teammitglieder nicht mehr mit ihr alleine arbeiten." Des Weiteren geht aus der Aktennotiz hervor, dass sich die Arbeitgeberin nun überlege, "was für weitere Schritte eingeleitet werden sollen und inwiefern auch Ziffer 9 der Weisung Persönlichkeitsschutz zu berücksichtigen ist. Ein diesbezügliches Gespräch ist für den 19. September 2019 zwischen [der Beschwerdegegnerin], H, I, Leiterin OP sowie D, [Vorgesetzte] geplant". Ziff. 9 der Weisung Persönlichkeitsschutz des Spitals Limmattal trägt den Titel "Konsequenzen" und lautet wie folgt: "Gegenüber belästigenden und diskriminierenden Personen, aber auch gegenüber Personen, die andere mutwillig beschuldigen, um diesen absichtlich Schaden zuzufügen, trifft das Spital Limmattal als Arbeitgeberin je nach Schwere des missbilligten Verhaltens primär folgende Massnahmen: mündlicher oder schriftlicher Verweis; Versetzung sofern angemessene betriebliche Möglichkeiten bestehen; Verweis mit Androhung der ordentlichen Kündigung; ordentliche Kündigung; fristlose Kündigung. Zivil und strafrechtliche Konsequenzen bleiben vorbehalten". 3.4 Mit einem mit "Rechtliches Gehör" betitelten Schreiben, datiert vom 19. September 2019 und unterzeichnet von I und H, gelangte der Beschwerdeführer in der Folge an die Beschwerdegegnerin. Darin heisst es, dass "nach umfassenden Abklärungen 'Aussage gegen Aussage' [besteht]". Sodann wird festgehalten: "Zur Vermeidung weiterer Konflikte zwischen dem durch Sie Beschuldigten und Ihnen, müssten wir in der Lage sein, Ihre Dienste auf Dauer so zu planen, dass keine Dienste mehr zu zweit oder ohne weitere Teammitglieder leisten müssen. Dies ist dauerhaft nicht möglich. Da Sie den Sachverhalt unglücklicherweise auch anderen Kolleginnen und Kollegen anvertraut haben, wollen nun weitere Teamkollegen/innen nicht mehr mit Ihnen allein in einem Dienst arbeiten". Aufgrund dieser Umstände sei eine reguläre Dienstplanung für den Beschwerdeführer künftig nicht möglich. "Wir sehen daher leider keine andere Möglichkeit, als Ihnen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (...) in Aussicht zu stellen". Schliesslich wurde der Beschwerdegegnerin die Möglichkeit eingeräumt, "bis am Freitag, 25. Oktober 2019 eine schriftliche Stellungnahme abzugeben". Da die Beschwerdegegnerin die Annahme des Schreibens verweigerte, wurde es ihr gleichentags mit eingeschriebenem Brief zugestellt. Ausserdem wurde sie aufgefordert, bis am 23. September 2019 "Bescheid

zu geben", ob sie freigestellt werden möchte oder ihre Arbeit weiterhin verrichten werde. Nach einem Gespräch am 24. September 2019 mit D und H wurde die Beschwerdegegnerin bis auf Weiteres freigestellt. Am 27. September 2019 nahm die Beschwerdegegnerin Stellung und hielt fest, dass "die Wahrung des rechtlichen Gehörs (...) die reinste Farce" sei. Die in Aussicht gestellte Kündigung verstosse gegen das Verhältnismässigkeitsprinzip, da der Beschwerdeführer keine milderen Massnahmen in Erwägung gezogen habe. Aus diesem Grund behalte sie sich die Anfechtung der Kündigung wegen Missbräuchlichkeit ausdrücklich vor. 3.5 Mit Schreiben vom 28. Oktober 2019, unterzeichnet von I und H, wurde das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdegegnerin unter Einhaltung der einmonatigen Kündigungsfrist per 30. November 2019 aufgelöst. Zur Begründung wurde auf die "verschiedenen Gespräche mit Ihnen sowie das rechtliche Gehör vom 19. September 2019" verwiesen. Am 22. April 2020 hat der Verwaltungsrat des Beschwerdeführers eine Neuurteilung vorgenommen und "die in Frage gestellte Massnahme als adäquat und richtig" befunden. 4.

E. 5.1

Die Vorinstanz hielt weiter dafür, dass der Beschwerdeführer das rechtliche Gehör (Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 [BV, SR 101]; Ziff. II/7.1 Personalreglement; § 31 Abs. 1 PG) der Beschwerdegegnerin verletzt habe, da die gewährte Möglichkeit, sich zu äussern, lediglich der Form halber erfolgt sei. Weshalb die Vorinstanz zu diesem Schluss kommt, lässt sich der Begründung indes nicht entnehmen; damit verletzt die Vorinstanz die Begründungspflicht.

E. 5.2

Das rechtliche Gehör ist 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 (VGr, 27. Oktober 2020, VB.2020.00380, E. 4.1 mit Hinweisen). 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]).

E. 5.3

Aus den Akten geht hervor, dass H am 17. September 2019 unter anderem festhielt, es sei "leider dauerhaft absolut nicht möglich", die Beschwerdegegnerin und E so einzuplanen, dass sie keinen gemeinsamen Dienst mehr leisten müssten. Ebenso wollten "auch andere Teammitglieder nicht mehr mit [der Beschwerdegegnerin] alleine arbeiten". An diesem Datum wurde ausserdem ein weiteres Gespräch für den 19. September 2019 zwischen der Beschwerdegegnerin, H, I sowie D vereinbart; an jenem sollte thematisiert werden, "was für weitere Schritte eingeleitet werden sollen". Das Gespräch fand jedoch in der Folge gar nicht statt bzw. stellten H und I der Beschwerdegegnerin am 19. September 2019 die Kündigung in Aussicht. Als Gründe wurden dieselben Punkte aufgeführt, welche bereits am 17. September 2019 besprochen worden waren; insbesondere wurde (erneut) betont, dass eine "reguläre Dienstplanung" aufgrund der Konflikte zwischen der Beschwerdegegnerin und E bzw. den weiteren Teammitgliedern "künftig nicht möglich" sei. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs ist in diesem Vorgehen nicht zu erblicken. Entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin lässt der Umstand, dass der Beschwerdeführer (einstweilen) davon

ausging, die Beschwerdegegnerin nicht mehr sinnvoll in den Dienstplan integrieren zu können, noch nicht darauf schliessen, dass er bezüglich der angedrohten Kündigung nicht mehr entscheidoffen war. Es liegt in der Natur der Sache, dass der Arbeitgeber im Zeitpunkt des rechtlichen Gehörs davon ausgeht, es liege ein sachlicher Kündigungsgrund vor, andernfalls würde er ein entsprechendes Verfahren gar nicht eröffnen. Entscheidend ist deshalb einzig, ob er sich im Rahmen des rechtlichen Gehörs durch überzeugende Argumente auch noch vom Gegenteil überzeugen liesse. Hier liegen keine Anhaltspunkte vor, die darauf schliessen liessen, der Beschwerdeführer hätte sich unter keinen Umständen mehr davon abbringen lassen, das Anstellungsverhältnis mit der Beschwerdegegnerin aufzulösen.

E. 6.1

Gemäss § 18 Abs. 3 Satz 1 PG ist bei einer sachlich nicht gerechtfertigten Kündigung eine Entschädigung geschuldet, welche sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung bemisst. Nach Art. 336a Abs. 2 OR ist die Entschädigung durch das Gericht in Würdigung aller Umstände festzusetzen und darf sie den Betrag von sechs Monatslöhnen nicht übersteigen (vgl. zur Höhe der Entschädigung und dem diesbezüglichen richterlichen Ermessen Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 336a N. 3 f.). Im Rahmen der ermessensweisen Festsetzung der Höhe der Entschädigung ist dabei zu berücksichtigen, dass diese sowohl eine pönale Komponente als auch eine Wiedergutmachungsfunktion beinhaltet, weshalb es zum einen der Schwere der Verfehlung der arbeitgebenden Person und der Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit der arbeitnehmenden Person Rechnung zu tragen gilt und zum anderen den wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung für Letztere (zum Ganzen VGr, 17. November 2020, VB.2020.00300, E. 4.2).

E. 6.2

Die Vorinstanz sprach der Beschwerdegegnerin eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen zu. Die Beschwerdegegnerin befand sich im Kündigungszeitpunkt noch im ersten Dienstjahr, weshalb praxismässig eine eher tiefe Entschädigung geschuldet ist (vgl. hierzu VGr, 3. September 2019, VB.2019.00031, E. 2.2.1). Mit Blick auf das Alter der Beschwerdegegnerin im Kündigungszeitpunkt (37 Jahre), ihrer Ausbildung sowie den Umstand, dass sie keine Unterstützungspflichten hat, liegen keine besonderen Umstände für eine Erhöhung der Entschädigung vor. Der Beschwerdeführer hat die Vorwürfe der Beschwerdegegnerin sodann durchaus abgeklärt, wenn auch ungenügend, weshalb sein Fehlverhalten nicht als gravierend angesehen werden kann. Es kommt hinzu, dass die Vorinstanz zu Unrecht von einer Verletzung des rechtlichen Gehörs ausging, die sie erhöhend berücksichtigte. Insgesamt erweist sich die von der Vorinstanz zugesprochene Entschädigung als deutlich zu hoch und damit rechtsfehlerhaft. Unter Würdigung aller vorgenannten Umstände ist die Entschädigung auf einen Monatslohn festzusetzen.

E. 7

Soweit der Beschwerdeführer eine (mehrfache) Verletzung der Untersuchungspflicht und des rechtlichen Gehörs durch die Vorinstanz rügt, dringt er damit nicht durch. Denn zum einen war Letztere nicht gehalten, sich mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinanderzusetzen (vgl. BGE 137 II 266 E. 3.2 mit Hinweisen). Zum anderen durfte sie nach dem Gesagten – in antizipierter Beweiswürdigung – auf die Befragung von H und D verzichten (vgl. BGE 134 I 140 E. 5.3, 131 I 153 E. 3; Kaspar Plüss, Kommentar VRG, § 7

N. 18 f.). Aus denselben Überlegungen kann auch im vorliegenden Verfahren von der Befragung dieser Zeuginnen abgesehen werden.

E. 8

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen. In Abänderung von Dispositiv-Ziff. I b) des Beschlusses des Bezirksrats Dietikon vom 16. Dezember 2020 ist der Beschwerdeführer zu verpflichten, der Beschwerdeführerin eine Entschädigung von einem Monatslohn zuzüglich Verzugszins zu 5 % seit dem 1. Dezember 2019 zu bezahlen. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 9.1

Bei personalrechtlichen Angelegenheiten ist das verwaltungsgerichtliche Verfahren bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.- kostenfrei (§ 65a Abs. 3 Satz 1 VRG). Dieser Schwellenwert wird vorliegend nicht erreicht (vgl. vorn, E. 1.2), weshalb die Gerichtskosten auf die Gerichtskasse zu nehmen sind.

E. 9.2

Der mehrheitlich unterliegenden Beschwerdegegnerin steht keine Parteientschädigung zu (§ 17 Abs. 2 VRG). Praxisgemäss ist auch dem in seinem amtlichen Wirkungskreis tätig gewordenen Beschwerdeführer keine Parteientschädigung zuzusprechen (VGr, 24. Juni 2020, VB.2019.00766, E. 5 Abs. 2).

E. 10

Weil der Streitwert mehr als Fr. 15'000.- beträgt, ist als Rechtsmittel auf die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) zu verweisen (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).

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