

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00479 vom 3. Februar 2022

ZH Verwaltungsgericht, 2022-02-03, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2021.00479

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00479 du 3 février 2022

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00479 del 3 febbraio 2022

Regeste

Austrittsverfügung | [Unrechtmässige Kündigung; Höhe der Entschädigung und der Abfindung] Eine Kündigung ohne Ansetzen einer neuen Bewährungsfrist ist zulässig, wenn die Mitarbeiterbeurteilung innerhalb eines Jahres seit Ablauf der Bewährungsfrist erneut ungenügend ausfällt, sofern wiederum diejenigen Mängel auftreten, die zur Ansetzung der Bewährungsfrist geführt haben (E. 4.2). Der Beschwerdegegner hätte aufgrund seiner Fürsorgepflicht zumutbare Massnahmen zur Entschärfung des bestehenden Konflikts ergreifen müssen. Indem er die Beschwerdeführerin in ihrer Führungsfunktion belies, obwohl er ihr eine ungenügende Führungsleistung attestierte, verhielt er sich widersprüchlich (4.3.2). Daher leidet die Kündigung an einem schweren Mangel. Die Entschädigung ist auf vier Monatslöhne festzusetzen (E. 4.4.2). Bei der Bestimmung der Abfindungshöhe sind die Arbeitsmarktchancen zu berücksichtigen, weshalb die Abfindung höher festzusetzen ist (E. 5.2). Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2021.00479 Urteil der 4. Kammer vom 28. Januar 2022 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz), Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiberin Selina Sigerist. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführerin, gegen Kanton Zürich, vertreten durch das Amt für Justizvollzug und Wiedereingliederung, Beschwerdegegner, betreffend Austrittsverfügung, hat sich ergeben: I. A, geboren 1963, war ab Anfang Oktober 2016 (fiktives Eintrittsdatum 1. Januar 2015) im Vollzugszentrum C, Abteilung D, des Amtes für Justizvollzug und Wiedereingliederung des Kantons Zürich (JuWe) angestellt. Mit Verfügung vom 25. September 2020 kündigte das JuWe das Anstellungsverhältnis mit A unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist per Ende 2020. Das Anstellungsverhältnis wurde infolge Krankheit von A bis Ende Juni 2021 verlängert. II. A rekurrierte gegen die Kündigungsverfügung bei der Direktion der Justiz und des Innern (Justizdirektion) und beantragte, es sei ihr eine Entschädigung in der Höhe von sechs Monatslöhnen sowie eine Abfindung in der Höhe von acht Monatslöhnen auszurichten. Mit Verfügung vom 4. Juni 2021 hiess die Justizdirektion den Rekurs teilweise gut und sprach A eine Entschädigung im Umfang von zwei Monatslöhnen sowie eine Abfindung von sieben Monatslöhnen zu. III. Mit Beschwerde vom 7. Juli 2021 beantragte A, es sei ihr unter Entschädigungsfolge (zuzüglich Mehrwertsteuer) in Abänderung der Verfügung der Justizdirektion eine Entschädigung in der Höhe von total vier Monatslöhnen und eine Abfindung in der Höhe von total acht Monatslöhnen zuzusprechen. Die Direktion der Justiz und des Innern schloss mit Vernehmlassung vom 15. Juli 2021 auf Abweisung der

Beschwerde. Das JuWe beantragte mit Beschwerdeantwort vom 9. September 2021, die Beschwerde unter Kosten- und Entschädigungsfolgen abzuweisen. Mit Eingaben vom 7. Oktober 2021 bzw. 1. November 2021 hielten die Parteien an ihren Anträgen fest. Die Kammer erwägt: 1. Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide der Justizdirektion über eine Kündigungsverfügung des JuWe zuständig (§§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG, LS 175.2]). Die Beschwerdeführerin verlangt vor Verwaltungsgericht eine zusätzliche Entschädigung in der Höhe von zwei Monatslöhnen sowie eine zusätzliche Abfindung von einem Monatslohn. Im Streit liegt damit noch ein Betrag von rund Fr. 29'000.-. Die Beschwerde ist demnach durch die Kammer zu behandeln (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG). Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 2. Die Vorinstanz bejaht das Vorliegen eines sachlichen Kündigungsgrundes. Die Beschwerdeführerin habe keinen Anspruch auf eine alternative Stelle an einem anderen Arbeitsort. Die Vorwürfe der Mitarbeitenden würden auf Führungsmängel hinweisen, und um ein Funktionieren im Team wieder zu gewährleisten, habe der Beschwerdegegner eine Kündigung der Beschwerdeführerin in Erwägung ziehen dürfen. Der Konfliktsituation im Team der Beschwerdeführerin hätte zwar mit mildereren Massnahmen begegnet werden können (z. B. durch eine offene Gesprächsrunde oder Mediation mit sämtlichen Beteiligten), die Einleitung dieser Lösungswege hätte aber der Beschwerdeführerin als Teamleiterin im Rahmen ihrer Führungsfunktion offengestanden. Die Vorinstanz spricht der Beschwerdeführerin gleichwohl eine Entschädigung in der Höhe von zwei Monatslöhnen zu, da die Kündigung an einem formellen Mangel leide. Diesen erblickt die Vorinstanz im Umstand, dass der Beschwerdeführerin anlässlich der Mitarbeiterbeurteilung vom 1. September 2020 eine erneute Bewährungsfrist hätte angesetzt werden müssen. Weiter wird ein Abfindungsanspruch der Beschwerdeführerin bejaht, wobei die Vorinstanz eine Abfindung in der Höhe von sieben Monatslöhnen als angemessen erachtet. Die Beschwerdeführerin bringt dagegen im Wesentlichen vor, dass die Kündigung entgegen der Vorinstanz nicht aus einem sachlich zureichenden Grund, namentlich wegen eines unbefriedigenden Führungsverhaltens, erfolgt sei. 3. 3.1 Nach § 16 lit. a des 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, durch eine objektive Mitarbeiterbeurteilung oder durch ein gleichwertiges Verfahren belegt sein müssen (so für Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten der angestellten Person § 19 Abs. 2 PG; 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). Mit dem zusätzlichen Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrundes 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 Vollzugsverordnung zum

Personalgesetz vom 19. Mai 1999 [VVO, LS 177.111]). 3.2 Angesichts der inhaltlichen Offenheit und Unbestimmtheit dieser Umschreibungen steht den Verwaltungsbehörden beim Entscheid über die Kündigung ein Beurteilungsspielraum zu. Vorbehalten bleiben stets die allgemeinen verfassungsrechtlichen Schranken wie das Willkürverbot, der Grundsatz von Treu und Glauben sowie das Verhältnismässigkeitsprinzip. Letzteres gebietet dabei einerseits die Prüfung einer mildereren Massnahme sowie die Vornahme einer Interessenabwägung. Andererseits lässt sich ebenso unmittelbar aus dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit ableiten, dass bei einer beabsichtigten Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten der angestellten Person in der Regel zunächst durch Verwarnung eine Bewährungsmöglichkeit einzuräumen ist (VGr, 24. Juni 2020, VB.2019.00342, E. 2.2; 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 eine angemessene Bewährungsfrist von bis zu 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 im Einvernehmen mit der Direktion oder dem zuständigen obersten kantonalen Gericht verzichtet werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann (§ 19 Abs. 1 Satz 2 PG und § 18 Abs. 3 VVO).

E. 4.1

Die Beschwerdeführerin nahm Anfang Oktober 2016 ihre Tätigkeit in der Abteilung D des Vollzugszentrums C auf. In der ordentlichen Mitarbeiterbeurteilung vom 28. Februar 2018 wurde die Beschwerdeführerin als eine sehr gute und absolut zuverlässige Mitarbeiterin qualifiziert. Sie sei eine starke Führungspersönlichkeit und eindeutig die richtige Person für die Bereichsleitung. Am 7. Mai 2019 erfolgte eine ausserordentliche Mitarbeiterbeurteilung. Dabei "interpretierte" der Direktor der Vollzugseinrichtungen Zürich, E – die Stelle des direkten Vorgesetzten ist als vakant bezeichnet –, das Verhalten und die Leistungen in der Führung der Beschwerdeführerin aufgrund einer Befragung der Mitarbeitenden als ungenügend und setzte eine sechsmonatige Bewährungsfrist an. Während dieser Bewährungsfrist sollte zwischen der Beschwerdeführerin und E alle drei Wochen ein Gespräch betreffend die geforderten Entwicklungsmassnahmen im Bereich Führung stattfinden. Nach Ablauf der Bewährungsfrist erfolgte am 2. Dezember 2019 eine weitere Mitarbeiterbeurteilung, gemäss welcher "der Auftrag aus der MAB vom 7.5.2019 [...] mit einem mittleren Wert erfüllt worden" sei. Zugleich wurde aber festgehalten, dass "eine nachhaltige Veränderung im Führungsverhalten nicht erkennbar" sei; die Beschwerdeführerin müsse "ihre Kompetenzen und Talente anderweitig, d.h. nicht als Führungsperson, nutzen". Da die Abteilung D im Frühjahr 2021 geschlossen und die Stelle der Beschwerdeführerin nicht weitergeführt werde, stehe spätestens ab dann eine gleichwertige Führungsaufgabe nicht mehr zur Verfügung. Die Beschwerdeführerin müsse bereit sein, eine Aufgabe ohne Führungsarbeit zu übernehmen, wozu der Beschwerdegegner im Rahmen seiner Verpflichtungen seinen Beitrag leiste. In einem Protokoll zum Auswertungsgespräch vom 2. Dezember 2019 ist zudem festgehalten, dass gemäss E das Team und die Beschwerdeführerin, aus welchen Gründen auch immer, nicht zusammengeführt werden könnten, was auch für Letztere zermürbend sei. Die Leiterin Recht und Gesundheit wies schliesslich darauf hin, dass im Rahmen der Reorganisation das JuWe zumutbare Stellen anbieten müsse. Aufgrund negativer Rückmeldungen von Mitarbeitenden wurde am 21. Juli 2020 vereinbart, dass die Beschwerdeführerin die Führungsverantwortung per sofort abgibt. Zudem wurde sie aufgefordert, sich um eine neue

Stelle zu bemühen. Am 1. September 2020 wurde abermals eine ausserordentliche Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt, gemäss welcher die Beschwerdeführerin die Anforderungen an ihre Stelle und an sie als Führungskraft weiterhin nicht erfülle und ihre Leistungen ungenügend seien. Auf das Ansetzen einer Bewährungsfrist wurde gestützt auf § 18 Abs. 4 VVO verzichtet und der Beschwerdeführerin eine 10-tägige Frist zur Stellungnahme zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung eingeräumt. Am 25. September 2020 erging schliesslich die Kündigungsverfügung.

E. 4.2

Gemäss § 18 Abs. 4 VVO kann nach Klärung des Sachverhalts ohne Ansetzen einer neuen Bewährungsfrist gekündigt werden, wenn die Mitarbeiterbeurteilung innerhalb eines Jahres seit Ablauf der Bewährungsfrist erneut ungenügend ausfällt. Nach dieser Bestimmung kann damit vom Ansetzen einer förmlichen Bewährungsfrist und einer darauffolgenden Mitarbeiterbeurteilung abgesehen werden. Hingegen leiten Lehre und Rechtsprechung aus dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit ab, dass bei einer Kündigung wegen mangelhafter Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens in der Regel zunächst eine Ermahnung ergehen muss (vgl. BGr, 30. Juni 2008, 1C_277/2007, E. 5; VGr, 5. Dezember 2007, PB.2007.00023, E. 2.3 mit weiteren Hinweisen). Diese aus dem Verhältnismässigkeitsprinzip abgeleitete Ermahnung ist vom Ansetzen einer förmlichen Bewährungsfrist nach der kantonalen Personalgesetzgebung zu unterscheiden. Es ist aufgrund der konkreten Umstände des Einzelfalls zu beurteilen, ob eine Mahnung erforderlich ist. Eine ordentliche Kündigung ohne Ermahnung setzt grundsätzlich schwerwiegende Mängel voraus (vgl. VGr, 22. Oktober 2014, VB.2014.00174, E. 4.5 f.). Nach § 19 Abs. 1 Satz 2 PG kann von einer Bewährungsfrist ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann. Auf das Ansetzen einer solchen Frist kann nach der Rechtsprechung zu dieser Bestimmung zudem insbesondere dann verzichtet werden, 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 (vgl. VGr, 9. April 2020, VB.2019.00700, E. 3.2 Abs. 2 mit weiteren Hinweisen). § 18 Abs. 4 VVO ist daher im Einklang mit der Rechtsprechung zu § 19 Abs. 1 Satz 2 PG und in Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismässigkeit wie folgt auszulegen (VGr, 24. Juni 2020, VB.2019.00342, E. 3.3 Abs. 3): Treten nach Ablauf der Bewährungsfrist innerhalb eines Jahres wiederum jene Mängel auf, die zur Fristansetzung führten, ist vom Ansetzen einer neuen Bewährungsfrist abzusehen. Denn in diesem Fall erscheint die betroffene Person nicht gewillt oder in der Lage, die bemängelte Leistung oder das bemängelte Verhalten nachhaltig zu ändern (vgl. analog § 18 Abs. 3 VVO). Handelt es sich hingegen um Mängel, welche keinen Zusammenhang mit jenen aufweisen, welche zur Ansetzung der Bewährungsfrist führten, so hat zumindest eine Ermahnung zu erfolgen, es sei denn, die Mängel würden derart schwer wiegen, dass eine ordentliche Kündigung auch ohne Bewährungsmöglichkeit verhältnismässig erschiene.

E. 4.3

Vor diesem Hintergrund ist die vorinstanzliche Würdigung der Kündigungsverfügung sowohl in rechtlicher wie auch in tatsächlicher Hinsicht nicht nachvollziehbar:

E. 4.3.1

Die der Beschwerdeführerin angesetzte Bewährungsfrist endete am 6. November 2019. Entgegen der Vorinstanz bestand daher im Lichte der vorstehend aufgezeigten Rechtsprechung zu § 18 Abs. 4 VVO am 1. September 2020 – und damit innerhalb eines Jahres seit Ablauf der Bewährungsfrist – keine Veranlassung, der Beschwerdeführerin erneut eine förmliche Bewährungsfrist anzusetzen. Denn die der Beschwerdeführerin am 1. September 2020 in Aussicht gestellte Kündigung wird vom Beschwerdegegner im Wesentlichen mit der weiterhin ungenügenden Führungsleistung begründet. Es liesse sich daher insoweit nicht auf eine Verletzung der kantonalrechtlich statuierten Kündigungsschutzbestimmungen schliessen. Diese Betrachtungsweise beruht indessen auf einer falschen Sachverhaltswürdigung.

E. 4.3.2

Die Kündigung erweist sich nämlich von vornherein in der Sache als unrechtmässig: So wäre der Beschwerdegegner in Wahrung seiner Fürsorgepflicht gegenüber der Beschwerdeführerin gehalten gewesen, zumutbare Massnahmen zu ergreifen, um die bestehenden Probleme zwischen der Beschwerdeführerin und ihrem Team zu entschärfen (vgl. 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). Namentlich die Durchführung erneuter Mitarbeiterbefragungen im August 2020 war dazu unter den gegebenen Umständen nicht geeignet, nachdem bereits die erste ausserordentliche Mitarbeiterbeurteilung und die Ansetzung der Bewährungsfrist durch eine Befragung der Mitarbeitenden ausgelöst worden waren. Der Beschwerdegegner hätte vielmehr als Ausfluss seiner Fürsorgepflicht sowohl gegenüber der Beschwerdeführerin wie auch gegenüber der ihr unterstellten Teammitarbeitenden etwa gegenseitige Aussprachen mit den Beteiligten durchführen müssen. Das gilt umso mehr, als der Beschwerdegegner trotz der als bestanden qualifizierten Bewährungsfrist schon im Dezember 2019 erkannte, dass die Beschwerdeführerin und ihr Team nicht zusammengeführt werden könnten (vorne 4.1 Abs. 1). Hinzu kommt, dass das Vorgehen des Beschwerdegegners gegenüber der Beschwerdeführerin treuwidrig bzw. widersprüchlich ist. Denn obschon der Beschwerdegegner nach Ablauf der Bewährungsfrist von einer Kündigung absah, wurde der Beschwerdeführerin im Ergebnis in der Mitarbeiterbeurteilung vom 2. Dezember 2019 eine ungenügende Führungsleistung attestiert (vorne 4.1 Abs. 1). Objektiv betrachtet brachte der Beschwerdegegner bereits zu diesem Zeitpunkt zum Ausdruck, dass an einer Weiterbeschäftigung der Beschwerdeführerin in einer Führungsfunktion kein Interesse bestehe. Der Beschwerdegegner belies die Beschwerdeführerin gleichwohl mit Blick auf die aus organisatorischen Gründen in Aussicht stehende Aufhebung ihrer Stelle in der Führungsfunktion, ohne dass er konkrete Massnahmen ergriffen hätte, um die zwischen der Beschwerdeführerin und ihrem Team bestehenden Probleme im Interesse eines ungestörten Betriebsablaufs (dauerhaft) zu lösen. Auch damit verletzt der Beschwerdegegner seine Fürsorgepflicht gegenüber der Beschwerdeführerin, zumal sich aus den Akten nicht ergibt, dass ein Bemühen bestanden hätte, der Beschwerdeführerin eine zumutbare andere Stelle anzubieten.

E. 4.4.1

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 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. 4.4.2

Die Beschwerdeführerin war im Kündigungszeitpunkt 57-jährig. Die Kündigung leidet wie aufgezeigt an einem schweren Mangel. In einer solchen Konstellation wird die Entschädigung in der verwaltungsgerichtlichen Praxis regelmässig im oberen Bereich der bis zu sechs Monatslöhne betragenden Entschädigungshöhe festgelegt. Aufgrund der dargelegten Umstände ist es gerechtfertigt, die Entschädigung antragsgemäss in der Höhe von insgesamt vier Monatslöhnen festzulegen. Massgebend ist der zuletzt bezogene Bruttomonatslohn. Auf dieser Entschädigung sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (VGr, 18. März 2009, PB.2008.00041, E. 5).

E. 5.1

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, 15. April 2021, VB.2020.00752, E. 5.1). Die 1963 geborene Beschwerdeführerin war seit Anfang 2015 (fiktives Eintrittsdatum) für den Beschwerdegegner tätig. Damit erfüllt sie sowohl die Voraussetzung des Mindestalters als auch das Erfordernis betreffend Anzahl Dienstjahre. Die Entlassung ist zudem nicht auf von ihr zu vertretende Gründe zurückzuführen, sodass sie grundsätzlich Anspruch auf Ausrichtung einer Abfindung hat. 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 50. Alters- und dem 5. Dienstjahr

6 bis 10 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). Die Vorinstanz hat der Beschwerdeführerin eine Abfindung in der Höhe von sieben Monatslöhnen zugesprochen. Für die Bemessung der Abfindung sei mit Blick auf das Alter und die Dienstzeit der Beschwerdeführerin und unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände vom unteren Rahmen auszugehen. Die Beschwerdeführerin erachtet aufgrund ihrer Arbeitsmarktsituation und der Umstände der Kündigung eine Abfindung in der Höhe von acht Monatslöhnen für gerechtfertigt.

E. 5.2

Nach der Rechtsprechung ist der Umstand, dass der Beschwerdeführerin rechtswidrig gekündigt wurde, nicht abfindungserhöhend zu berücksichtigen. Dazu dient vielmehr die Entschädigung gemäss § 18 Abs. 3 Satz 1 PG (vgl. VGr, 17. November 2020, VB.2020.00652, E. 3.3 Abs. 3 und 22. August 2018, VB.2018.00330, E. 4.4 Abs. 2). Die Beschwerdeführerin bringt zudem nicht vor, dass sie (familiäre) Unterstützungspflichten treffe. Die angesichts des Alters der Beschwerdeführerin erfahrungsgemäss deutlich eingeschränkten Chancen auf dem Arbeitsmarkt rechtfertigen jedoch eine angemessene Erhöhung des Mindestbetrags nach § 16g Abs. 2 VVO. Die Vorinstanz hat die Arbeitsmarktchancen der Beschwerdeführerin in ihrem Entscheid zu wenig berücksichtigt; unter korrekter Berücksichtigung ist die Abfindung antragsgemäss auf acht Monatslöhne zu erhöhen. 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. 8 bis und 8 ter AHVV). Die Abfindung ist ausserdem gemäss § 26 Abs. 5 Satz 3 PG in Verbindung mit § 17 Abs. 4 VVO um die Hälfte eines von der Beschwerdeführerin während der Abfindungsdauer erzielten Erwerbseinkommens zu kürzen.

E. 6

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde gutzuheissen. In Abänderung von Dispositiv-Ziff. I der Verfügung der Direktion der Justiz und des Innern vom 4. Juni 2021 ist der Beschwerdegegner zu verpflichten, der Beschwerdeführerin eine Entschädigung von insgesamt vier Monatslöhnen sowie eine Abfindung von insgesamt acht Monatslöhnen zu bezahlen.

E. 7

Der Streitwert beträgt weniger als Fr. 30'000.-, sodass die Gerichtskosten auf die Gerichtskasse zu nehmen sind (§ 65a Abs. 3 VRG). Bei diesem Verfahrensausgang hat die Beschwerdeführerin einen Anspruch auf Entrichtung einer angemessenen Parteientschädigung (vgl. § 17 Abs. 2 VRG).

E. 8

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

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