

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00519 vom 30. März 2023

ZH Verwaltungsgericht, 2023-03-30, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselow.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_VB.2022.00519](https://mcp.opencaselow.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2022.00519)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00519 du 30 mars 2023

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00519 del 30 marzo 2023

## Regeste

fristlose Kündigung | [Die Beschwerdeführerin war seit April 2018 als Pflegerin in einem kantonalen Wohnheim für erwachsene Menschen tätig; Anfang Februar 2022 wurde das Anstellungsverhältnis fristlos aufgelöst, weil die Beschwerdeführerin aufgrund eines Versäumnisses Dritter zwei Bewohnenden zeitlich verzögert (ca. 3,5 Stunden später) die ihnen verordneten Medikamente (ein Verhütungsmittel und ein Neuroleptikum) verabreicht hatte, ohne Absprache mit dem Arzt und Dokumentation bzw. Meldung des Vorgehens.] Die Beschwerdeführerin ist zur Geltendmachung der Entschädigung wegen fristloser Entlassung in voller Höhe legitimiert, auch wenn ihre Forderung teilweise auf die Arbeitslosenkasse übergang (E. 1.2). Die Beschwerdeführerin hielt die internen Vorgaben zur Medikamentenabgabe nicht ein. Es handelt sich indes um die erste Verfehlung dieser Art und am Ursprung war ein Fehlverhalten anderer Mitarbeitender, die der Beschwerdegegner dafür nicht zur Rechenschaft zog. Der Beschwerdegegner hat das pflichtwidrige Vorgehen der Beschwerdeführerin zudem mitverursacht, indem er einen Arbeitsplatzkonflikt schwellen liess und damit ein für die Beschwerdeführerin unzumutbares Arbeitsumfeld schaffte (zum Ganzen E. 5). Gutheissung.

## Erwägungen

### E. 4

Der streitgegenständlichen fristlosen Kündigung liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

#### E. 4.1

Die Beschwerdeführerin arbeitete seit dem 1. Oktober 2019 als Betreuerin im Wohnheim D des kantonalen Sozialamts. Zuvor hatte sie ab April 2018 in derselben Einrichtung im Rahmen ihrer Ausbildung zur Sozialpädagogin ein Praktikum absolviert. Ihrem Zwischenzeugnis vom 15. September 2021 zufolge war die Beschwerdeführerin einer Wohngruppe mit neun erwachsenen Männern zugeteilt und mit deren Begleitung im Alltag sowie in der Freizeitgestaltung betraut, das heisst sie hatte die Bewohner bei der Bewältigung ihres Alltags zu unterstützen, zu fördern und zu begleiten. Im Rahmen einer Mitarbeiterbeurteilung vom 21. Januar 2021 wurden ihre Leistung und ihr Verhalten dabei insgesamt als "gut" beurteilt. Sie sei ehrgeizig und pflichtbewusst, habe den Gruppenalltag gut und zuverlässig im Griff und viele gute Ideen, die der Optimierung der Abläufe dienten. Im Team habe die Beschwerdeführerin sodann ihren "Platz" gesucht und gefunden. Dies sei nicht ohne Konflikte vonstattengegangen, aber die Beschwerdeführerin habe sich nicht entmutigen lassen und viel Durchhaltevermögen bewiesen. Eine weitere Mitarbeiterbeurteilung wurde (offenbar) nicht durchgeführt. Am 5. Januar 2022 bat der Vorgesetzte der Beschwerdeführerin, E, diese zu einem Gespräch wegen eines "Vorfalls

bezüglich Mediabgabe". Gemäss dem in den Akten liegenden Protokoll des Gesprächs informierte E die Beschwerdeführerin im Rahmen besagten Gesprächs darüber, "gehört" zu haben, dass der Frühdienst am 26. Dezember 2021 vergessen habe, zwei Bewohnenden am Mittag die verordneten Medikamente zu geben, was die – in eine andere Schicht eingeteilte – Beschwerdeführerin kurz vor dem Nachtessen bemerkt habe. Sie habe den Bewohnenden die Medikamente daraufhin zum Nachtessen gegeben und die Abendmedikamente zeitlich verzögert am Abend. Dies ohne Rücksprache mit einem Arzt. Auch seien weder der Wohngruppenleiter noch die Wohnheimleitung über den Vorfall informiert worden trotz klar geregelter Vorgehen. Im Sozialbericht sei der Vorfall ebenfalls nicht dokumentiert worden. Einzig die fehlhaften Mitarbeitenden habe die Beschwerdeführerin über ihre Versäumnisse in Kenntnis gesetzt, wobei sie der einen Mitarbeitenden – einer Studierenden – gegenüber erwähnt habe, dass sie aus dem Ganzen kein grosses Thema machen werde und es unter ihnen bleiben solle. E habe der Beschwerdeführerin daraufhin eine interne Weisung gezeigt, worin das Vorgehen bei einem "Medifehler" klar geregelt sei. Darüber hinaus habe er sie auf ein früheres Gespräch mit Akteneintrag vom 19. November 2021 hingewiesen, anlässlich dem gegenüber der Beschwerdeführerin die Erwartung formuliert worden sei, "die Studierende nicht in eine solche Situation zu bringen". Mit diesen Vorwürfen konfrontiert, habe die Beschwerdeführerin "den Vorfall mit den Medikamenten und auch das Gespräch mit der Studierenden" bestätigt, wobei sie bezüglich des letztgenannten Punktes darauf hingewiesen habe, dass sie die Studierende und den anderen Mitarbeiter mit ihrem Schweigen nur habe schützen wollen. Ausserdem habe es – so die Beschwerdeführerin weiter – in der Vergangenheit auch schon Situationen gegeben, in denen bei einem der Bewohner dieselben Medikamente vergessen worden seien und der Arzt das von ihr gewählte Vorgehen angeordnet habe.

#### **E. 4.2**

In der Folge teilte E der Beschwerdeführerin telefonisch mit, dass sie am 10. Januar 2023 zu einem Gespräch mit der Personalverantwortlichen und dem operativen Leiter des Wohnheims D erwartet werde. Hierauf wandte sich die Beschwerdeführerin am 8. Januar 2022 per E-Mail an die Genannten und liess sie wissen, den Termin aus gesundheitlichen (psychischen) Gründen nicht wahrnehmen zu können. Sie wisse, dass sie am 26. Dezember 2021 nicht vorschriftsgemäss gehandelt habe. Sie habe sich bei ihrem Vorgehen jedoch an demjenigen ihres Vorgesetzten orientiert, "der die gleiche Art und Weise auch schon einmal so gewählt hatte". Den Vorwurf der groben Fahrlässigkeit wolle sie daher nicht einfach so auf sich sitzen lassen. Sie habe "eine kollegiale Entscheidung" getroffen, die "zu keinen gesundheitlichen Problemen bei den beiden Bewohnenden" geführt habe. Sie habe nur deshalb bloss die beiden verantwortlichen Mitarbeitenden über das Geschehene informiert, weil sie einerseits "ein wiederholtes Vorkommen" habe verhindern und andererseits die Kollegen vor "Ärger" habe bewahren wollen. Sie selbst sei am Arbeitsplatz schon seit Monaten den Feindseligkeiten einer Kollegin ausgesetzt bzw. ihr gegenüber werde eine Fehlerkultur ausgelebt, die sie psychisch an ihre Grenzen bringe, und sie wünsche sich mehr Unterstützung. Als Reaktion auf dieses Schreiben informierte die Personalverantwortliche des Wohnheims D die Beschwerdeführerin am 11. Januar 2022 darüber, dass der Beschwerdegegner beabsichtige, ihr Anstellungsverhältnis fristlos aufzulösen, und setzte ihr eine Frist bis am 18. Januar 2022, um zur geplanten Massnahme schriftlich Stellung zu nehmen. Dem betreffenden Schreiben lag zudem eine Verfügung bei, wonach sie bis auf Weiteres freigestellt werde. Innert erstreckter Frist – am 28. Januar 2022 – liess sich die Beschwerdeführerin zur in Aussicht gestellten fristlosen Kündigung

vernehmen. Sie machte insbesondere geltend, dass das feindselige Verhalten einer Kollegin dazu geführt habe, dass sie sich andauernd unter Druck gefühlt habe und es letztlich "zum Vorfall vom 26. Dezember 2021 kam". Sie bestreite nicht, an dem Tag einen Fehler gemacht zu haben, indem sie den Arzt nicht verständigt und die verspätete Medikamentenabgabe nicht gemeldet habe. Aufgrund eines früheren Vorfalls habe sie allerdings gewusst, dass die Medikamente verzögert abgegeben werden könnten, und sei entsprechend vorgegangen. Sie habe nicht "Medikamente nach eigenem Gutdünken verabreicht" und auch nicht versucht, die fehlende Abgabe zu vertuschen. Aufgrund des schlechten Arbeitsklimas habe sie eine Eskalation befürchtet und die betroffenen Mitarbeitenden schützen wollen. Schon vor diesem Hintergrund sei eine fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt. Darüber hinaus habe der Beschwerdegegner mit der Einleitung einer Untersuchung auch zu lange zugewartet.

### **E. 4.3**

Am 2. Februar 2022 erliess der Beschwerdegegner die Ausgangsverfügung. Sie wird damit begründet, dass die Beschwerdeführerin mit ihrem Vorgehen am 26. Dezember 2021 verbindliche Prozesse und Weisungen missachtet und dabei die Gesundheit der Bewohnenden leichtfertig und unentschuldig aufs Spiel gesetzt habe. Sie habe sich bewusst über die internen Vorgaben betreffend Medikamentenabgabe hinweggesetzt und dabei klar ihre Pflichten verletzt. So habe sie ohne Rücksprache mit medizinischem Fachpersonal eigenmächtig entschieden, wann sie den Bewohnenden welche Medikamente verabreichte und das Ganze gegenüber der Leitung Wohngruppe und der Betriebsleitung auch noch "vorsätzlich verschwiegen". Nicht nur habe sie die fehlende Abgabe der Medikamente durch die Kollegen nicht gemeldet, sondern auch nicht offengelegt, dass sie die Medikamente ohne Rücksprache mit dem Arzt abgegeben habe. Damit habe sie die von ihr selbst begangene Pflichtverletzung auch noch zu verheimlichen versucht, was nicht annehmbar sei. Dies gelte umso mehr, als das Verschweigen dieser Vorfälle gravierende Folgen für die Bewohnenden hätte haben können. Wären bei ihnen medizinische Notfälle aufgetreten, hätte eine Intervention durch das medizinische Personal – ohne Kenntnis der konkreten (fehlenden und anschliessenden eigenmächtigen) Medikamentenabgabe – nicht vorstellbare Folgen haben können. Ebenfalls nicht akzeptabel sei, dass die Beschwerdeführerin der involvierten Studierenden erklärt habe, "sie solle kein grosses Thema daraus machen und es solle unter ihnen bleiben". Die Beschwerdeführerin habe gegenüber den Auszubildenden eine Vorbildfunktion inne. Dazu gehöre auch, dass sie ihnen aufzeige, wie mit Fehlern umzugehen sei. Keinesfalls gehe es an, dass eine Betreuerin die Auszubildenden motiviere oder dazu verleite, Fehler zu verschweigen oder diese unter den Teppich zu kehren. Mit ihrem Verhalten gegenüber der Studierenden habe die Beschwerdeführerin sodann unnötig Druck auf jene ausgeübt und dabei die Ausbildungs- und Kommunikationsgrundsätze des Wohnheims D massiv verletzt. Bereits in der Vergangenheit habe die Beschwerdeführerin gegenüber einer Auszubildenden ein Verhalten an den Tag gelegt, das nicht akzeptiert worden sei. Hierfür sei sie scharf gerügt worden. Sie sei ausserdem darauf hingewiesen worden, "dass im Wiederholungsfall personalrechtliche Massnahmen verfügt würden". Auch der Umgang der Beschwerdeführerin mit den Bewohnenden habe in der Vergangenheit schon Anlass für Beschwerden geboten. Wiederholt habe die Beschwerdeführerin bei der Betreuung der Bewohnenden nicht die nötige Sorgfalt, Verantwortung und Professionalität an den Tag gelegt. Das Wohnheim D und das kantonale Sozialamt müssten sich, wenn es um die Betreuung und Pflege der Bewohnenden gehe, zu 100 % auf ihre Betreuerinnen und

Betreuer verlassen können. Dieses Vertrauen sei im Fall der Beschwerdeführerin durch deren Verhalten nicht nur schwer erschüttert, sondern tiefgreifend zerstört worden. Die Fortsetzung ihres Anstellungsverhältnisses sei daher nicht zumutbar.

### **E. 5.1**

Beim Wohnheim D handelt es sich um eine Einrichtung für Menschen mit einer kognitiven und/oder psychischen Beeinträchtigung, die – sofern sie in einer Wohngruppe untergebracht sind – rund um die Uhr betreut und dabei insbesondere bei der Einnahme der ihnen verschriebenen Medikamente unterstützt werden müssen. Die lückenlose und fehlerfreie Medikamentenversorgung der Bewohnenden stellte deshalb ohne Frage eine wichtige Aufgabe der Beschwerdeführerin in ihrem Berufsalltag als Betreuerin beim Beschwerdegegner dar. Weil es schwerwiegende Folgen haben kann, wenn im Umgang mit Arzneimitteln Fehler begangen werden, war dabei genau geregelt, wie sie bei der Medikamentenabgabe vorzugehen hatte. Nach der internen Weisung "Medikamentenabgabe", die ihr auch E im Gespräch vom 5. Januar 2022 vorhielt, musste bei jeder Medikamentenabgabe die sogenannte 6R-Regel eingehalten werden ( R ichtige Person, R ichtiges Arzneimittel, R ichtige Dosierung, R ichtige Verabreichungsart, R ichtige Zeit und R ichtige Dokumentation). Hinsichtlich des Punktes "Richtiger Zeitpunkt" wurde weiter präzisiert, dass die Abgabe der Medikamente an die Bewohnerinnen und Bewohner üblicherweise "Morgens- Mittags- Abends und zur Nacht" erfolge und die Medikamente "möglichst regelmässig zu den vom Arzt verordneten Zeiten abgegeben werden" müssten bzw. Verschiebungen dieser Zeiten nur "in wichtigen Ausnahmefällen möglich" seien "(Ausnahme: Antiepileptika, HIV-Medikament)". Sollte trotz aller Sorgfalt die Medikation verwechselt bzw. "eine Falschabgabe" erfolgt sein "(z.B.: Medikamente vergessen, zu viel Gegebene etc.)", bestimmte die interne Weisung weiter, dass unverzüglich der Hausarzt bzw. dessen Vertretung zu benachrichtigen sei und nachträglich die Leitung Wohngruppe sowie die Betriebsleitung D (per Mail). Dasselbe gelte "bei gravierender Verzögerung der Medikamentenabgabe". Entsprechende Vorfälle müssten sodann "im Bewohnerdokumentation Sozialbericht dokumentiert werden". Es ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin diese Vorgaben am 26. Dezember 2021 nicht einhielt und damit eine Pflichtverletzung beging. Weder sprach sie ihr Vorgehen – die zeitlich verzögerte Abgabe der am Mittag vergessenen Medikamente an zwei Bewohner – mit einem Arzt ab noch informierte sie ihre(n) Vorgesetzten darüber und/oder dokumentierte sie das Ganze im Sozialbericht. Entgegen dem Beschwerdegegner ist bei der Beurteilung des Grades der mit diesem Vorgehen einhergehenden Pflichtverletzung jedoch durchaus von Relevanz, dass es sich – den insofern nicht substantiiert bestrittenen Angaben der Beschwerdeführerin zufolge – bei den von ihr aufgrund eines Versäumnisses Dritter verspätet abgegebenen Medikamenten um ein Verhütungsmittel und ein Neuroleptikum handelte, deren verzögerte Einnahme üblicherweise keine Gesundheitsschädigungen zur Folge hat (vgl. <https://compendium.ch>), sowie, dass die Medikamente lediglich rund dreieinhalb Stunden später als üblich verabreicht wurden. Auch die vorgenannte Weisung des Beschwerdegegners unterscheidet nämlich bezüglich des vorgeschriebenen weiteren Vorgehens bei einer "Medikamentenfalschabgabe" nach der Art des zu verabreichenden Medikaments und dem Umfang der Verzögerung. Die Benachrichtigung der Wohngruppen- und Wohnheimleitung, die Absprache mit einem Arzt und die Dokumentationspflicht etwa sind nur für den Fall einer "gravierenden Verzögerung der Medikamentenabgabe" vorgeschrieben, wobei sich der Weisung nicht entnehmen lässt, ab wann eine Verzögerung als gravierend einzustufen ist. Zu betonen ist an dieser Stelle zudem (nochmals), dass nicht

die Beschwerdeführerin Medikamente vergessen hat, sondern sie nur versuchte, die Versäumnisse anderer Mitarbeitender auszugleichen. Dass gegen die betreffenden Personen Massnahmen ergriffen worden wären, ist dabei weder aktenkundig noch wird es behauptet. Es handelt sich schliesslich um die erste Verfehlung der Beschwerdeführerin dieser Art. Wie sich den Akten entnehmen lässt, hatte die Beschwerdeführerin zeitweilig sogar die Medikamentenverantwortung für die Wohngruppe inne, bevor sie diese Aufgabe freiwillig an ihre Kollegin F abgab. In der einzigen mit ihr durchgeführten Mitarbeiterbeurteilung wurde der Beschwerdeführerin ausserdem generell eine hohe Zuverlässigkeit attestiert sowie, dass sie ihre Aufgaben jederzeit vollständig und exakt erledige und ihr eine hohe Qualität wichtig sei. Die gegenteilige Behauptung des Beschwerdegegners im Kündigungsverfahren, wonach die Beschwerdeführerin bei der Betreuung der Bewohnenden nicht die nötige Sorgfalt, Verantwortung und Professionalität an den Tag gelegt habe, blieb unbelegt.

## **E. 5.2**

Wofür sich dagegen Belege in den Akten finden, ist ein Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin und ihrem Vorgesetzten betreffend den seitens des Beschwerdegegners als problematisch eingestuften "Umgang" Ersterer mit den Auszubildenden im Wohnheim D. Das Gespräch stand augenscheinlich im Zusammenhang mit dem von der Beschwerdeführerin angesprochenen Konflikt am Arbeitsplatz. Hierfür reicht vor allem die Beschwerdeführerin auch noch weitere Belege ein, von denen der Grossteil eigentlich in ihrem Personaldossier hätte abgelegt werden müssen. Während das vom Beschwerdegegner gezeichnete negative Bild der Beschwerdeführerin dabei bei einer Gesamtbetrachtung aller eingereichten Unterlagen nicht bestätigt wird, ergeben sich daraus gewichtige Anhaltspunkte dafür, dass die Beschwerdeführerin am Arbeitsplatz zuletzt tatsächlich einem für sie belastenden Konflikt ausgesetzt war und sie sich wiederholt wegen (angeblicher) Fehler verteidigen musste bzw. ihr " gegenüber [...] eine Fehlerkultur ausgelebt" wurde, die sie psychisch an ihre Grenzen brachte :

### **E. 5.3.1**

Im August 2020 suchte die Beschwerdeführerin erstmals das Gespräch mit ihrem Vorgesetzten E, weil sie das Gefühl hatte, von ihren Arbeitskolleginnen gemobbt zu werden. Sie würden ihr vorwerfen, sie wolle um jeden Preis "Fachleitung werden" und alle Aufgaben an sich reißen, weshalb sie bereits die Medikamentenverantwortung an F abgegeben habe. Gemäss dem Gesprächsprotokoll soll ihr E hierauf geraten haben, "häufiger zu kommunizieren". Darüber hinaus wurde eine "Teamsupervision" mit einem Spezialisten für Arbeits- und Organisationspsychologie organisiert. Weitere Unterlagen hierzu fehlen in den Akten. Es ist daher nicht bekannt, ob bzw. – gegebenenfalls – welche Massnahmen im Nachgang getroffen worden wären. In der Mitarbeiterbeurteilung der Beschwerdeführerin vom 21. Januar 2021 wird allerdings lobend hervorgehoben, dass sie sich von den diversen Konflikten im Team nicht habe entmutigen lassen und auf die einzelnen Teammitglieder zugegangen sei bzw. zugehe. Durch ihre Bereitschaft hätten die Differenzen geklärt werden können. Ab Ende April 2021 war die Beschwerdeführerin für mehrere Wochen arbeitsunfähig, weil sie sich – wie sie sagt – "immerwährenden Feindseligkeiten" namentlich seitens ihrer Arbeitskollegin F ausgesetzt gesehen habe. Nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz Anfang Juli 2021 wandte sich die Beschwerdeführerin an ihren Vorgesetzten und bat um Versetzung in eine andere Abteilung. Sie wünsche sich, in Ruhe arbeiten zu können ohne Feindseligkeiten. E schlug ihr daraufhin vor, dass sie sich

einmal pro Woche austauschen sollten. Er versprach der Beschwerdeführerin überdies, künftig darauf zu achten, sie und "eine bestimmte andere Mitarbeiterin nicht mehr gemeinsam einzuplanen".

### **E. 5.3.2**

Ihre Bitte um interne Versetzung wiederholte die Beschwerdeführerin in der Folge gegenüber dem operativen Leiter des Wohnheims D sowie der Personalverantwortlichen der Einrichtung. Letztere informierte die Beschwerdeführerin ausserdem darüber, dass sie denke, sich an die Ombudstelle wenden zu müssen, weil sie nicht mehr weiterwisse. Sie habe F letztes Jahr bereits die Medikamentenverantwortung um des Friedens willen abgegeben. Nun habe jene auch noch die Aufgabe "Berufsbildung" bekommen. Das ganze "Spiel" gehe jetzt schon gut ein Jahr und ihre "Kräfte", die sie im Frühjahr 2021 mühselig wiederaufgebaut habe, lägen "langsam wieder blank". Ihr Vorgesetzter spiele die ganze Situation aus ihrer Sicht "runter", weil er – wie er selbst sage – "konfliktscheu" sei. F habe am kommenden Samstag den Dienst getauscht, sodass sie wieder mit ihm arbeiten müsste. Es scheine, als ob F machen könne, was sie wolle. Dass die Angeschriebenen in der Folge etwas Konkretes vorgekehrt hätten, ist nicht ersichtlich. Am 18. Oktober 2021 fand zumindest ein Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin und den beiden statt. Der dazu erstellten Notiz lässt sich entnehmen, dass die Beschwerdeführerin ihnen gegenüber einen "Mobbingverdacht" geäussert habe. Alles habe vor einem Jahr angefangen. Ihre Kollegin F habe kein "gutes Haar" mehr an ihr gelassen. Sie habe sie "schlecht gemacht" und verbal attackiert. Die Teambucheinträge (aktuelle Informationen) seien bis heute zum Teil direkt auf sie gemünzt und gegen sie gerichtet. Ihr sei beispielsweise vor zwei Tagen aufgefallen, dass Medikamente vertauscht worden seien, und sie habe es beim Rapport gemeldet. Ihre Kollegin F habe daraufhin die Bitte geäussert, dass ein anderer Mitarbeitender die Kontrolle der Medikamente übernehmen solle, damit sie (die Beschwerdeführerin) nicht wieder dem Medikamentenverantwortlichen "eins reinwürgen" könne. Es werden mehrere vergleichbare Vorfälle geschildert und die Reaktion des direkten Vorgesetzten der Beschwerdeführerin darauf. So werfe ihm die Beschwerdeführerin in diesem Zusammenhang vor, dass es nie ein Gespräch zu dritt gegeben habe, immer nur zu zweit (sie und ihr Vorgesetzter). F und sie hätten einfach keine gemeinsamen Dienste mehr und sie habe ihre Zusatzämter Medikamentenverantwortung und Berufsbildung abgegeben. Alle schwiegen, wenn sie von F fertiggemacht werde, und gäben klein bei. Sie sei bisher einmal aktiv auf ihren Vorgesetzten zugegangen, um ihn über die Situation aufzuklären, weil sie wisse, dass F regelmässig (auch per E-Mail oder WhatsApp) den Vorgesetzten ihre Sicht der Dinge schildere. Sie hätte sich gewünscht, dass ihr (F) einmal jemand sage, dass man miteinander und nicht übereinander sprechen solle. Auch dieses Gespräch veranlasste die Vorgesetzten der Beschwerdeführerin offenbar nicht zum Handeln. In den Akten findet sich jedenfalls bloss eine Notiz zu einem weiteren Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin und E vom 19. November 2021, im Rahmen dessen die Beschwerdeführerin angehalten wurde, innerhalb des Teams nicht über den Konflikt zwischen ihr und F zu sprechen. Konkret habe E die Beschwerdeführerin darauf hingewiesen, dass anlässlich einer Teamsitzung vom 14. September 2021 Folgendes festgehalten worden sei: "Der Konflikt zwischen A und F ist unschön für das gesamte Team. Immer wieder werden Teammitglieder und auch Lernende/Studierende darin hineingezogen. Das darf nicht sein! A und F besprechen den Konflikt ausschliesslich miteinander oder mit E. Vor allem die Lernenden/Studierenden müssen geschützt werden!" Am Freitag, den 12. November 2021 habe er jedoch von der Studierenden die Mitteilung erhalten, dass die Beschwerdeführerin das Gespräch mit ihm

gesucht und versucht habe, Fehler, Angriffsflächen und Unzulänglichkeiten der Mitarbeiterin F herauszufinden. Dieses Verhalten sei ein klarer Verstoss gegen die Anweisung vom 14. September 2021 und dürfe sich nicht wiederholen. Bei weiteren Vorfällen respektive Verstössen gegen die Anordnung würden personalrechtliche Konsequenzen geprüft.

#### **E. 5.4**

Insofern trifft es zu, dass die Beschwerdeführerin ermahnt wurde, ihre Kommunikation mit den Auszubildenden anzupassen. Konkrete personalrechtliche Massnahmen wurden ihr allerdings für den Wiederholungsfall nicht angedroht. Auch ging es bei der Ermahnung darum, die Auszubildenden davor zu bewahren, in den Konflikt zwischen der Beschwerdeführerin und F hineingezogen und damit belastet bzw. einem Interessenkonflikt ausgesetzt zu werden. Der der fristlosen Entlassung der Beschwerdeführerin zugrundeliegende Vorfall lässt sich damit nicht vergleichen. Die Beschwerdeführerin handelte zweifellos nicht korrekt und kam ihrer Vorbildfunktion nicht nach, als sie der Studierenden, die am 26. Dezember 2021 vergessen hatte, einem Bewohner ein Medikament zu geben, sagte, sie müsse diesen Vorfall nicht melden; im Licht der dargestellten Konfliktsituation erscheint es jedoch glaubhaft, wenn die Beschwerdeführerin einwendet, sie habe sich bloss kollegial verhalten und die Kollegen schützen wollen, zumal sie beim letzten Mal, als sie einen Fehler einer Kollegin bzw. eines Kollegen im Zusammenhang mit der Medikamentenabgabe gemeldet hatte, seitens F vor dem Team als "Verräterin" hingestellt wurde und sie sich selbst für ihr Handeln dieser gegenüber in der Vergangenheit immer wieder hatte rechtfertigen müssen. Indem der Beschwerdegegner den Konflikt zwischen der Beschwerdeführerin und F monatelang schwelen liess, ohne taugliche Massnahmen zu ergreifen, sondern stattdessen einfach versuchte, die Beschwerdeführerin zum Stillschweigen zu bewegen, verletzte er seine Fürsorgepflicht in schwerer Weise. Er schaffte damit ein für die Beschwerdeführerin unzumutbares Arbeitsumfeld, was mitursächlich für das falsche Vorgehen nach Entdeckung von Fehlern anderer Mitarbeitender bei der Medikamentenabgabe war. Durch die Fürsorgepflichtverletzung hat der Beschwerdegegner das Fehlverhalten der Beschwerdeführerin somit massgeblich mitverursacht, weshalb er treuwidrig handelt, wenn er die angebliche Unzumutbarkeit der weiteren Beschäftigung nun allein mit diesem Fehlverhalten begründet (vgl. BGr, 22. Juli 2014, 4A\_60/2014, E. 3.4 mit Hinweisen).

#### **E. 5.5**

Es kommt hinzu, dass – wie die Beschwerdeführerin zu Recht einwendet – der Beschwerdegegner mit der Ergreifung personalrechtlicher Massnahmen mehrere Tage zuwartete und damit kundtat, dass der Vorfall vom 26. Dezember 2021 keiner sofortigen Reaktion bedurfte. Nachdem der diesbezüglich beweisbelastete Beschwerdegegner (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel /Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 337 N. 17 S. 1128) nicht substantiiert darlegt, wann und durch wen er über den Vorfall in Kenntnis gesetzt wurde, ist den insofern schlüssigen Vorbringen der Beschwerdeführerin zu folgen, wonach der Leiter des Wohnheims D bereits am 27. Dezember 2021 über die betroffene Studierende und F davon erfahren habe. Sowohl an diesem Tag wie auch am 3. sowie 4. Januar 2022 und am Morgen des 5. Januar 2022 arbeitete die Beschwerdeführerin jedoch normal, ohne dass jemand mit ihr das Gespräch gesucht hätte. Obgleich auch der Beschwerdegegner einräumt, dass es – abgesehen von der Stellungnahme der Beschwerdeführerin – vorgängig keiner weiteren

Sachverhaltsabklärungen bedurfte, wurde die (von Anfang an einsichtige) Beschwerdeführerin mithin erst am Mittag des 5. Januar 2022 mit den Vorwürfen konfrontiert. Knapp eine Woche später, mehr als zwei Wochen nach der Kenntnisnahme durch den Beschwerdegegner, erfolgten ihre Freistellung und die Gehörs-gewährung. Das zögerliche Vorgehen des Beschwerdegegners steht im Widerspruch zu seinem Vorbringen, wonach das Vertrauen in die Beschwerdeführerin nach Kenntnisnahme des Vorfalls vom 26. Dezember 2021 tiefgreifend zerstört worden und ihm die Fortsetzung ihres Anstellungsverhältnisses nicht länger zumutbar gewesen sei (vgl. auch BGr, 27. Januar 2014, 8D\_5/2013, E. 7.3). Es lässt sich auch nicht mit der Abwesenheit der Amtsleitung bis am 5. Januar 2022 begründen.

### **E. 5.6**

Zusammenfassend ergibt sich, dass das Verhalten der Beschwerdeführerin unter Berücksichtigung des Gesamtkontexts und namentlich auch des Verhaltens ihrer Vorgesetzten nicht zur Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses bis zum nächsten ordentlichen Kündigungstermin führte. Die fristlose Kündigung erweist sich demnach als rechtswidrig.

### **E. 6.1**

In Anwendung von § 22 Abs. 4 PG in Verbindung mit Art. 337c Abs. 1 OR hat die Beschwerdeführerin aufgrund der ungerechtfertigten fristlosen Kündigung grundsätzlich Anspruch auf Ersatz dessen, was sie verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet worden wäre. Die Beschwerdeführerin arbeitete zum Zeitpunkt der fristlosen Kündigung seit bald vier Jahren beim Beschwerdegegner, weshalb ihre Kündigungsfrist drei Monate beträgt (§ 17 Abs. 1 PG). Sie war sodann unstreitig vom 10. Januar bis am 31. März 2022 arbeitsunfähig, sodass die hypothetische Kündigungsfrist erst Ende März 2022 zu laufen begann (§ 20 PG in Verbindung mit Art. 336c Abs. 2 OR; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 337c N. 3). Am 18. Juli 2022 trat sie eine neue Stelle an. Der Beschwerdegegner schuldet der Beschwerdeführerin bzw. – im Umfang der von ihr in diesem Zusammenhang erbrachten Zahlungen – der Arbeitslosenkasse des Kantons C somit eine Ersatzzahlung in Höhe des Lohns der Beschwerdeführerin für die Zeit vom 3. Februar bis am 31. Juli 2022, wobei sich die Beschwerdeführerin anrechnen lassen muss, was sie während des genannten Zeitraums durch anderweitige Arbeit verdient hat (Art. 337c Abs. 2 OR). Ihr Bruttolohn betrug zuletzt Fr. 65'804.80 pro Jahr. Wegen ihres Lohnersatzcharakters gilt für die Entschädigung nach Art. 337c Abs. 1 OR die Beitragspflicht gegenüber den Sozialversicherungen. Der Arbeitgeber hat die Beiträge zu verdoppeln und den entsprechenden Sozialwerken einzubezahlen, da der Arbeitnehmerin nur so der ganze Schaden aus der fristlosen Kündigung ersetzt werden kann (VGr, 10. Februar 2016, VB.2015.00531, E. 5.5). Die Berechnung des Abzugs und die Weiterleitung der Sozialversicherungsbeiträge haben durch den Beschwerdegegner zu erfolgen.

### **E. 6.2**

Die Beschwerdeführerin verlangt einen Verzugszins von 5 %. Praxisgemäss wird der Anspruch auf Schadenersatz wegen ungerechtfertigter Entlassung mit dem Zugang der Kündigung fällig (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 337c N. 3 S. 1151 mit Hinweisen). Die Schuldnerin bzw. der Schuldner einer öffentlich-rechtlichen Forderung schuldet ab dem Datum der Mahnung Verzugszins von 5 % (§ 29a Abs. 2 Satz 2 VRG). Als Mahnung gilt

die gehörige Geltendmachung eines Anspruchs. Sie muss die klare Willensäußerung der Gläubigerin oder des Gläubigers ausdrücken, die geschuldete Leistung zu bekommen (vgl. zum Ganzen Tobias Jaag, in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz vom 24. Mai 1959 [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014, § 29a N. 5 f.). Dies trifft hier erst auf den Rekurs vom 10. März 2022 zu. Die Rekurschrift wurde dem Beschwerdegegner am (Mittwoch,) 16. März 2022 übermittelt. Die Zinspflicht beginnt am Tag nach Empfang des Rekurses zu laufen (vgl. Jaag, § 29a N. 7). Der Beschwerdegegner hat der Beschwerdeführerin auf dem dieser zustehenden Betrag demnach ab dem 17. März 2022 einen Verzugszins von 5 % zu leisten. Soweit die Forderung der Beschwerdeführerin auf die Arbeitslosenkasse C übergegangen ist, ist dagegen kein Verzugszins geschuldet.

#### **E. 7**

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde gutzuheissen. Dispositiv-Ziff. I und II des Entscheids der Sicherheitsdirektion vom 6. Juli 2022 sind aufzuheben. Es ist festzustellen, dass die fristlose Entlassung der Beschwerdeführerin rechtswidrig war, und der Beschwerdegegner zu verpflichten, der Beschwerdeführerin Lohnersatz für die Zeit vom 3. Februar bis am 31. Juli 2022 zuzüglich 5 % Zins ab 17. März 2022 zu leisten, wobei sich die Beschwerdeführerin anrechnen lassen muss, was sie während des genannten Zeitraums anderweitig verdient hat. Im Umfang der dem Beschwerdegegner angezeigten Subrogation ist der Auszahlungsbetrag direkt an die Arbeitslosenkasse C zu überweisen, ohne dass diesbezüglich eine Zinspflicht des Beschwerdegegners bestünde.

#### **E. 8**

Da der Streitwert weniger als Fr. 30'000.- beträgt, sind die Gerichtskosten auf die Gerichtskasse zu nehmen (§ 65a Abs. 3 VRG). Der obsiegenden Beschwerdeführerin ist eine angemessene Parteientschädigung für das Rekurs- und das Beschwerdeverfahren zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 VRG).

#### **E. 9**

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

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