

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00206 vom 7. Dezember 2023

ZH Verwaltungsgericht, 2023-12-07, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2023.00206

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00206 du 7 décembre 2023

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00206 del 7 dicembre 2023

Regeste

Kündigung | Die fünfmonatige Probezeit der Beschwerdeführerin verlängerte sich im Umfang ihrer (unverschuldeten) krankheitsbedingten Abwesenheiten, auch wenn diese teilweise mit ihrer Schwangerschaft im Zusammenhang standen. Der Umstand, dass ihr die Probezeitverlängerung nicht schriftlich angezeigt wurde, vermag an diesem Ergebnis nichts zu ändern (zum Ganzen E. 5.3). Nachdem die als Kündigungsgrund angeführten Abwesenheiten der Beschwerdeführerin seit November 2021 ganz wesentlich mit ihrem Status als werdende Mutter zusammenhängen, erscheint der beschwerdeführerische Vorhalt der Diskriminierung im Sinn von Art. 3 GlG glaubhaft. Die Beschwerdegegnerin kann die Vermutung einer geschlechtsdiskriminierenden Kündigung mit ihrer Argumentation nicht umstossen (zum Ganzen E. 6.3). Unter Berücksichtigung der gesamten Umstände des Einzelfalls und insbesondere aufgrund der Dauer des Anstellungsverhältnisses ist der Beschwerdeführerin eine Entschädigung von einem Bruttomonatslohn zuzusprechen (E. 7). Teilweise Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2023.00206 Urteil der 4. Kammer vom 7. Dezember 2023 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz), Verwaltungsrichterin Tamara Nüssle, Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Gerichtsschreiberin Sonja Güntert. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführerin, gegen Stadt Dietikon, Schulabteilung, Beschwerdegegnerin, und Volksschulamt des Kantons Zürich, Mitbeteiligter, betreffend Kündigung, hat sich ergeben: I. A war ab dem 1. August 2021 im Rahmen eines unbefristeten Anstellungsverhältnisses mit einem Beschäftigungsgrad von 59 % (= 16 Wochenlektionen) als Primarlehrperson ohne eigene Klasse bei der Stadt Dietikon tätig. Ebenfalls ab dem 1. August 2021 war sie dort zudem als kommunal besoldete Lehrperson für Deutsch als Zweitsprache (DaZ) mit einem Beschäftigungsgrad von 29 % (= 8 Wochenlektionen) angestellt. Mit je separaten Verfügungen vom 16. März 2022 löste die Stadt Dietikon die beiden Anstellungsverhältnisse per 13. April 2022 auf. II. Hiergegen liess A am 14. April 2022 Rekurs bei der Bildungsdirektion erheben und die Weiterführung ihrer Anstellungsverhältnisse bzw. – eventualiter – die Zusprechung einer Entschädigung von drei Bruttomonatslöhnen in Höhe von Fr. 20'639.70 verlangen; in prozessualer Hinsicht ersuchte sie zudem um aufschiebende Wirkung des Rekurses. Gleichzeitig liess A gegen die Auflösung ihres kommunalen Anstellungsverhältnisses beim Bezirksrat Dietikon rekurrieren. Mit Schreiben vom 21. April 2022 informierte die Bildungsdirektion A darüber, dass sie als Rekursinstanz nicht für die Beurteilung kommunaler Anstellungen zuständig und deshalb nicht befugt sei, im Zusammenhang mit einem kantonalen

Anstellungsverhältnis auch über ein kommunales zu befinden; zuständig für die Beurteilung ihrer Kündigung als kommunale Lehrperson sei der Bezirksrat Dietikon, der mittels separaten Entscheids darüber befinden werde. Mit Präsidialverfügung vom gleichen Tag stellte der Bezirksrat Dietikon seine diesbezügliche Zuständigkeit fest. Mit Verfügung vom 24. Februar 2023 wies die Bildungsdirektion den Rekurs gegen die Auflösung des kantonalen Anstellungsverhältnisses von A ab (Dispositiv-Ziff. I), nahm die Kosten auf die Staatskasse (Dispositiv-Ziff. II) und sprach in Dispositiv-Ziff. III keine Parteientschädigungen zu. III. Am 20. April 2023 liess A Beschwerde beim Verwaltungsgericht erheben und beantragen, unter Entschädigungsfolge seien die Verfügung der Stadt Dietikon vom 16. März 2022 und der Rekursentscheid vom 24. Februar 2023 aufzuheben und sei die Stadt Dietikon zu verpflichten, ihr eine Entschädigung von Fr. 20'639.- zu bezahlen. Am 12. Mai 2023 verzichtete die Bildungsdirektion auf Vernehmlassung. Die Stadt Dietikon schloss mit Beschwerdeantwort vom 16. Mai 2023 auf Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge. Hierzu äusserte sich A am 13. Juni 2023. Die Kammer erwägt: 1. Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide der Bildungsdirektion über Anordnungen einer Gemeinde etwa betreffend das Anstellungsverhältnis einer Lehrperson zuständig (§§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG, LS 175.2] und § 10 des Lehrpersonalgesetzes vom 10. Mai 1999 [LPG, LS 412.31]). Weil auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 2. Die anwaltlich vertretene Beschwerdeführerin beantragt eine Entschädigung in Höhe von Fr. 20'639.-. Die Beschwerde ist demnach durch die Kammer zu behandeln (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG). 3. Die Beschwerdeführerin trat ihre Anstellung als Primarlehrperson bei der Beschwerdegegnerin auf Beginn des Schuljahrs 2021/2022 an. Vom 20. August 2021 bis am 29. August 2021 musste sie sich infolge einer Infektion mit SARS-CoV-2 in Isolation begeben. Anfang November 2021 informierte sie die damalige Leiterin der Schuleinheit, dass sie ein Kind erwarte. Vom 1. bis am 5. November 2021 und vom 8. November 2021 bis am 1. Dezember 2021 war die Beschwerdeführerin wegen Schwangerschaftsbeschwerden bzw. Schwangerschaftskomplikationen arbeitsunfähig. In der Folge arbeitete sie bis zu den Weihnachtsferien, bevor ihr ab dem 3. Januar 2022 eine vollständige Arbeitsunfähigkeit wegen "Krankheit" attestiert wurde. Anfang März 2022 fand vor dem Hintergrund der langen Abwesenheit der Beschwerdeführerin ein Personalgespräch zwischen dieser, dem Leiter Bildung und der zuständigen Schulleiterin statt. Gemäss der von dem Gespräch erstellten – von der Beschwerdeführerin nicht unterzeichneten – Aktennotiz besprachen die Gesprächsteilnehmenden folgende Inhalte: "Verständnis für Personalgespräch seitens A [Beschwerdeführerin] (Ehemann an Krebs erkrankt, pers. langandauernde Krankschreibung), A sollte laut eigener Aussage im April 22 Arbeit als LP wieder aufnehmen können Beantragter unbezahlter Urlaub; bis 10.2.2023 → äussert evtl. Verzicht Beantragte Reduzierung auf 12 WL Rechtl. Gehör besprochen, Rückmeldung hat bis 9.3.2022 zu erfolgen Kündigungstermin auf den 13.4.2022 kommuniziert A möchte wissen, bis wann das Krankentaggeld bezahlt wird. Mitteilung nach Abklärung durch Leiter Bildung Entscheid seitens A nachvollziehbar, aber schade Arbeitszeugnis seitens A erwünscht" Mit Stellungnahme vom 8. März 2022 erklärte die Beschwerdeführerin hierauf, dass ihr Ehemann kurz vor Weihnachten an Krebs erkrankt sei. Hinzu komme, dass sie schwanger sei. "Durch die familiäre Situation" sei es ihr nicht gut gegangen, sodass sie habe krankgeschrieben werden müssen. Ab April 2022 möchte sie jedoch sehr gerne wieder Unterricht erteilen. Sie sei zuversichtlich, dass das klappe, da es

sowohl ihr wie auch ihrem Ehemann bereits besser gehe. Sie sei auch bereit, auf ihr Gesuch um unbezahlten Urlaub nach ihrem Mutterschaftsurlaub zu verzichten. Was ihren Wunsch nach einer Pensumsreduktion anbelange, sei dieser auf Unverständnis gestossen und sei ihr seitens des Leiters Bildung mitgeteilt worden, dass sie im Prinzip für eine volle Stelle zwei Lehrpersonen suchen müssten, wenn sie nur 12 Wochenlektionen übernehme. Auf ihren Einwand, die Schule habe ohnehin eine offene Stelle ab August ausgeschrieben genau mit dem von ihr gewünschten Pensum, seien weder er noch die Schulleiterin eingegangen. Im Übrigen könne sie für ihre Abwesenheiten während der Probezeit nichts, weshalb sie auf Verständnis hoffe. Am 16. März 2022 löste die Beschwerdegegnerin das Anstellungsverhältnis mit der unverändert krankgeschriebenen Beschwerdeführerin unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen per 13. April 2022 bzw. auf den letzten Schultag vor den Schulferien auf wegen "nicht erbrachter Leistungen aufgrund langandauernder krankheitsbedingter Absenzen". Zur weiteren Begründung verwies sie auf das Personalgespräch vom 4. März 2022.

E. 4.1

Die Beschwerdeführerin rügt zunächst in formeller Hinsicht, die Beschwerdegegnerin habe sie anlässlich des Personalgesprächs vom 4. März 2022 vor vollendete Tatsachen gestellt und ihr im Anschluss daran nur pro forma das rechtliche Gehör gewährt.

E. 4.2

Gemäss § 2 des Lehrpersonalgesetzes vom 10. Mai 1999 (LPG, LS 412.31) in Verbindung mit § 31 Abs. 1 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) sind Angestellte vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören (vgl. auch Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 [SR 101]). 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, 10. November 2022, VB.2022.00367, E. 4.2 mit Hinweisen, auch zum Folgenden). Es liegt in der Natur der Sache, dass der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Gewährung des rechtlichen Gehörs davon ausgeht, es liege ein Kündigungsgrund vor, andernfalls würde er ein entsprechendes Verfahren gar nicht eröffnen. Darin ist noch keine Verletzung des rechtlichen Gehörs zu erblicken, sofern der Entscheid zur einseitigen Auflösung des Anstellungsverhältnisses nicht bereits definitiv gefallen ist. Entscheidend ist deshalb, ob die Anstellungsbehörde sich im Rahmen des rechtlichen Gehörs durch überzeugende Argumente noch von einer Auflösung des Anstellungsverhältnisses hätte abbringen lassen.

E. 4.3

Laut dem Protokoll des Gesprächs zwischen der Beschwerdeführerin, dem Leiter Bildung und der Schulleiterin vom 4. März 2022 wurde ersterer bei dieser Gelegenheit bereits der voraussichtliche Kündigungsstermin mitgeteilt. Dies bedeutet allerdings nicht zwingend, dass der Kündigungsentschluss der Beschwerdegegnerin damals schon feststand. Den insofern unbestritten gebliebenen Angaben der Beschwerdegegnerin zufolge bestand im Frühjahr 2022 eine grosse Unsicherheit, ob bzw. wann die Beschwerdeführerin wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können. Bereits wiederholt hatte die Beschwerdeführerin ihre baldige Rückkehr angekündigt. Dennoch reichte sie noch kurz vor wie auch nach dem Personalgespräch vom 4. März 2022 Arztzeugnisse ein (Arztzeugnisse

vom 24. Februar 2022 und vom 14. März 2022), worin ihr eine vollständige Arbeitsunfähigkeit bis 31. März 2022 bzw. 13. April 2022 attestiert wurde. Die Beschwerdegegnerin musste die Personalplanung daher laufend anpassen und befand sich hinsichtlich einer allfälligen Neubesetzung der Stelle der Beschwerdeführerin langsam in Zugzwang. Bereits in der Einladung zum Gespräch vom 4. März 2022 war der Beschwerdeführerin denn auch mitgeteilt worden, dass ihre Stelle zwar sicherheitshalber bereits ausgeschrieben worden sei, die Ausschreibung jedoch gestoppt werde, wenn sie sich "hoffentlich gesund genug zum Arbeiten" fühle. Dies spricht dafür, dass der Beschwerdeführerin am 16. März 2022 nicht gekündigt worden wäre, wenn sie bis dahin wieder genesen wäre. An dieser Einschätzung ändert auch der Umstand nichts, dass die Beschwerdegegnerin in der Kündigungsverfügung vom 16. März 2022 nicht näher auf die Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 8. März 2022 eingeht, wiederholte diese darin doch lediglich die schon anlässlich des Gesprächs vom 4. März 2022 genannten und aus Sicht der Beschwerdegegnerin behandelten Einwände. Eine Gehörsverletzung liegt nicht vor.

E. 5.1

Die Beschwerdeführerin macht im Weiteren geltend, ihr sei die Verlängerung der Probezeit nicht schriftlich angezeigt worden, sodass sie in gutem Glauben darauf vertraut habe, dass diese im Dezember 2021 ende. Auch habe es die Vorinstanz unterlassen, zu prüfen, ob ihre Arbeitsunfähigkeit überhaupt zur Verlängerung der Probezeit führen können.

E. 5.2

Nach § 7a Abs. 1 LPG gelten die ersten fünf Monate des Arbeitsverhältnisses einer Lehrperson als Probezeit (Satz 1); während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf den letzten Schultag vor den Schulferien aufgelöst werden (Satz 2). Das Lehrpersonalgesetz enthält in § 8 weitere – hier nicht massgebliche – Bestimmungen zur Zuständigkeit bezüglich Kündigungen sowie zur Kündigungsfrist; im Übrigen werden Zulässigkeit und Verfahren der Kündigung jedoch nicht weiter geregelt. Gleiches gilt für die Frage einer allfälligen Verlängerung der Probezeit. Damit kommen die für das übrige Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen zu Anwendung (§ 2 LPG). Danach wird bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht die Probezeit entsprechend verlängert (§ 14 Abs. 3 PG; siehe dazu VGr, 6. Februar 2019, VB.2018.00557, E. 4.1, wonach § 14 Abs. 3 PG auch auf die dem Lehrpersonalgesetz unterstellten Arbeitsverhältnisse anwendbar ist). Während der (verlängerten) Probezeit gelten keine Sperrfristen (vgl. § 20 Abs. 1 Satz 1 PG in Verbindung mit Art. 336c Abs. 1 Bestimmungen des Obligationenrechts [OR, SR 220]).

E. 5.3

Die fünfmonatige Probezeit der Beschwerdeführerin wäre ordentlich am 31. Dezember 2021 abgelaufen. Da die Beschwerdeführerin jedoch während laufender Probezeit von 20. bis 29. August, 1. bis 5. November 2021, von 8. November 2021 bis 1. Dezember 2021 sowie ab dem 3. Januar 2022 bis zu ihrer Entlassung krankgeschrieben war, verlängerte sich ihre Probezeit entsprechend und war diese somit auch im Zeitpunkt ihrer Entlassung im März 2022 noch nicht abgelaufen (vgl. dazu etwa BGr, 8. März 2022, 8C_317/2021, E. 5.2.4–5.2.7). Der Umstand, dass der Beschwerdeführerin die Probezeitverlängerung nicht schriftlich angezeigt wurde, vermag an diesem Ergebnis nichts zu ändern. Die

Probezeit wird bei Vorliegen der gesetzlichen Verlängerungsgründe automatisch verlängert; es bedarf dazu keiner Anordnung (VGr, 6. Februar 2019, VB.2018.00557, E. 4.2.1). Ein Verlängerungsgrund im Sinn von § 14 Abs. 3 PG war sodann zweifelsohne gegeben. Wohl geht die Beschwerdeführerin recht in der Annahme, dass – dem Wortlaut von § 14 Abs. 3 PG nach – eine Schwangerschaft als solche nicht zur Verlängerung der Probezeit führt (vgl. BGE 136 III 562 E. 3; BVGr, 4. November 2007, A-4287/2007, E. 5.3; Ullin Streiff /Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 335b N. 13; Anausanan Sambasivam, Probezeit im schweizerischen Arbeitsrecht, Zürich/St. Gallen 2018, S. 24 f.); die Beschwerdeführerin blieb ihrem Arbeitsplatz jedoch unstreitig wegen – teilweise mit ihrer Schwangerschaft im Zusammenhang stehender – Krankheit (unverschuldet) fern. Dadurch konnte die Probezeit ihren Zweck nicht erreichen. Sie soll es den Parteien ermöglichen, einander kennenzulernen und ein Vertrauensverhältnis aufzubauen bzw. abzuschätzen, ob sie die gegenseitigen Erwartungen erfüllen, sodass sie über die in Aussicht genommene langfristige Bindung in Kenntnis der konkreten Umstände befinden können (vgl. dazu BGE 144 III 152 E. 4.2 und vor allem BGE 136 III 562 E. 3 mit Hinweisen). Ohne die Verlängerung der Probezeit um die Dauer der effektiven Abwesenheiten der Beschwerdeführerin, hätte die Beschwerdegegnerin deren Leistungen beurteilen müssen, die sie während knapp drei statt fünf Monaten erbracht hätte. Dies hätte sich für beide Parteien nachteilig ausgewirkt. Schliesslich kann sich die Beschwerdeführerin auch nicht erfolgreich auf den Vertrauensschutz berufen, schrieb sie der Leiterin der Schuleinheit doch bereits im November 2021, sie sei sich dessen bewusst, dass sich ihre Probezeit wegen ihrer Abwesenheit verlängere. Es ist weiter nicht ersichtlich, dass die Beschwerdeführerin gestützt auf das von ihr behauptete Vertrauen eine Disposition getätigt hätte.

E. 6.1

Gegen die Kündigung als solche bringt die Beschwerdeführerin vor, es habe kein sachlicher Kündigungsgrund vorgelegen, da sie der Beschwerdegegnerin mehrfach signalisiert habe, bis zum Ende der Frühlingsferien wieder arbeitsfähig zu sein. Die Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit sei somit absehbar gewesen. Anlässlich des Personalgesprächs vom 4. März 2022 sei ihr denn auch eröffnet worden, dass ihr aufgrund der bevorstehenden Niederkunft und der darauffolgenden Absenz infolge des Mutterschaftsurlaubs gekündigt werden müsse. Ihr sei mit anderen Worten nicht infolge der vergangenen Arbeitsunfähigkeiten gekündigt worden, sondern vielmehr aufgrund des bevorstehenden Mutterschaftsurlaubs. Hierbei handle es sich um eine diskriminierende Kündigung im Sinn von Art. 3 Abs. 1 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995 (GIG, SR 151.1).

E. 6.2

Gemäss dem hier gestützt auf § 2 LPG zur Anwendung gelangenden § 18 Abs. 2 PG darf eine Kündigung nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und muss sie zudem auf einem zureichenden Grund beruhen. Während der Probezeit ist die Kündigung durch die arbeitgebende Behörde dabei praxisgemäss bereits zulässig, wenn aufgrund der Wahrnehmungen der Vorgesetzten die Annahme hinreichend begründet erscheint, dass der Ausweis der Fähigkeit oder der Eignung nicht erbracht ist und voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden kann. Die Auflösung muss von der betroffenen Person nicht verschuldet sein und kann sich auch auf objektive Gründe stützen. Die begründete Feststellung etwa, dass die sich um eine definitive Anstellung bewerbende Person dem Stellenprofil nicht entspricht, reicht aus. Dies hat seinen Grund darin, dass die

Probezeit den Parteien die Möglichkeit bieten soll, einander möglichst zwanglos kennenzulernen, was zur Schaffung eines Vertrauensverhältnisses notwendig ist. Sie erlaubt den Parteien, abzuschätzen, ob sie die gegenseitigen Erwartungen erfüllen, und sie werden in die Lage versetzt, über die in Aussicht genommene langfristige Bindung in Kenntnis der konkreten Umstände zu urteilen. Vor Ablauf der Probezeit können beide Parteien mithin nicht darauf vertrauen, das Arbeitsverhältnis werde langfristig Bestand haben (vgl. die Zusammenfassung der Rechtsprechung in VGr, 6. Februar 2019, VB.2018.00557, E. 4.3.2 mit zahlreichen Hinweisen; zum Ganzen ferner VGr, 21. Juni 2022, VB.2022.00092, E. 2.1). Bezüglich des Kündigungsschutzes bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verweist das kantonale Recht sodann integral auf die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes (§ 21 PG). Dieses verbietet die direkte oder indirekte Benachteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund ihres Geschlechts und bei Arbeitnehmerinnen namentlich unter Berufung auf eine Schwangerschaft (Art. 3 Abs. 1 GIG). Bezüglich der Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung wird eine Diskriminierung dabei vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird (Art. 6 GIG). Mit anderen Worten genügt es, wenn das Gericht hinreichende objektive Anhaltspunkte hat, dass die geltend gemachten Umstände mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit zutreffen (vgl. BGr, 8. September 2004, 2A.453/2003, E. 3.1; VGr, 3. Juli 2019, VB.2018.00701, E. 5.2 mit Hinweisen). Ist die Diskriminierung in diesem Sinn glaubhaft gemacht und vermag die Gegenpartei diese Vermutung nicht zu widerlegen, trägt sie die Folgen der Beweislosigkeit.

E. 6.3

Die Beschwerdegegnerin begründete die Auflösung des Anstellungsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin mit deren "langandauernden krankheitsbedingten Absenzen". Vor Verwaltungsgericht führt sie dazu näher aus, dass die Beschwerdeführerin trotz wiederholten Beteuerungen, sie komme zeitnah an ihren Arbeitsplatz zurück, immer wieder Arbeitsunfähigkeitszeugnisse eingereicht habe. Darüber hinaus habe sie den Wunsch geäußert, nach der Geburt ihres Kindes weniger zu arbeiten und Urlaub zu beziehen. Dies habe zu einer grossen Unsicherheit geführt, wie verlässlich überhaupt mit ihrer Arbeitskraft gerechnet werden könne, und damit eine künftige reibungslose Zusammenarbeit infrage gestellt. Die krankheitsbedingten Abwesenheiten der Beschwerdeführerin seit November 2021 hingen ganz wesentlich mit ihrem Status als werdende Mutter bzw. ihrer Mutterschaft zusammen. So hatte sie zunächst mit Schwangerschaftskomplikationen zu kämpfen und ist aufgrund ihrer insofern unbestritten gebliebenen Angaben davon auszugehen, dass die anschliessende, mit der Krebserkrankung ihres Mannes zusammenhängende psychische Beeinträchtigung nur aufgrund der gleichzeitigen Schwangerschaft zu einer längerdauernden Arbeitsunfähigkeit führte. Damit erscheint der beschwerdeführerische Vorhalt der Diskriminierung im Sinn von Art. 3 GIG glaubhaft (vgl. Elisabeth Freivogel, in: Claudia Kaufmann/Sabine Steiger-Sackmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. A., Basel 2009 [Kommentar zum Gleichstellungsgesetz], Art. 3 N. 65). Die Vermutung einer geschlechtsdiskriminierenden Kündigung vermag die Beschwerdegegnerin nicht umzustossen: Die Arbeitsleistung der Beschwerdeführerin war unstrittig gut und sie trat vor ihrer Schwangerschaft nicht durch Absenzen oder fehlenden Einsatz in Erscheinung, im Gegenteil. Das Probezeitgespräch fiel entsprechend positiv aus. Die Beschwerdeführerin betonte zudem wiederholt, unbedingt wieder arbeiten zu wollen, sobald es ihr Gesundheitszustand zulasse. Über ihren Antrag auf Pensumsreduktion nach

dem Mutterschaftsurlaub hätte erst noch befunden werden müssen. Die Kündigung der Beschwerdeführerin lässt sich insofern nur auf ihre (vergangenen und die zu erwartenden) schwangerschaftsbedingten Abwesenheiten zurückführen. Dass es im Zusammenhang mit der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin zu (teils unvorhergesehenen) Abwesenheiten und – damit einhergehend – zu Problemen bei der Arbeitsplanung kommt bzw. kommen kann, ist aber unvermeidbar und muss vom Arbeitgeber hingenommen werden. Dieser Umstand bildet denn auch gerade einen Grund für die gesetzliche Statuierung von Bestimmungen zum Mutterschutz und zur Vermeidung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts.

E. 7.1

Erweist sich die Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses als geschlechtsdiskriminierend, kann die Rechtsmittelbehörde das Anstellungsverhältnis gestützt auf Art. 5 Abs. 1 sowie Abs. 2 e contrario GIG wiederherstellen (VGr, 29. Juni 2016, VB.2016.00057, E 2.3 mit Hinweisen). Die Beschwerdeführerin verlangt vor Verwaltungsgericht allerdings bloss noch eine Entschädigung. Eine solche ist nach Art. 5 Abs. 2 Satz 2 GIG unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und darf analog zu Art. 336a Abs. 2 OR den Betrag von sechs Monatslöhnen nicht übersteigen (vgl. Gabriela Riemer-Kafka/Jakob Ueberschlag, Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Art. 5 N. 42 und 44, auch zum Folgenden). Bei der konkreten Bemessung sind – ebenfalls in Analogie zur Rechtsprechung zu Art. 336a OR – neben der Schwere der Verfehlung der Arbeitgeberin und der damit verbundenen Persönlichkeitsverletzung, der sozialen und wirtschaftlichen Lage beider Parteien, der Art und Weise, wie die Entlassung vorgenommen und kommuniziert wurde, und der Enge und Dauer der früheren arbeitsvertraglichen Beziehung insbesondere das Alter der entlassenen Person sowie ihre Ausbildung und dementsprechend ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen.

E. 7.2

Die Beschwerdeführerin war zum Kündigungszeitpunkt 29 Jahre alt, erst seit etwas mehr als sieben Monaten bei der Beschwerdegegnerin angestellt und befand sich noch in der Probezeit. Seit der Geburt ihres Kindes treffen sie Unterhaltspflichten. Aufgrund ihres Alters und der Art ihrer Berufstätigkeit ist jedoch nicht davon auszugehen, dass ihr die berufliche Wiedereingliederung Schwierigkeiten bereiten wird. Unter Berücksichtigung der gesamten Umstände des Einzelfalls und insbesondere aufgrund der Dauer des Anstellungsverhältnisses ist die Entschädigung deshalb auf einen Bruttomonatslohn festzusetzen. Massgebend ist der im Rahmen der kantonalen Anstellung erzielte Lohn. Auf dieser Entschädigung sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.

E. 8

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen. Dispositiv-Ziff. I und III des Rekursentscheids vom 24. Februar 2023 sind (teilweise) aufzuheben und die Beschwerdegegnerin ist zu verpflichten, der Beschwerdeführerin im Sinn der Erwägungen eine Entschädigung von einem Bruttomonatslohn zu bezahlen. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 9

Schon weil der Streitwert weniger als Fr. 30'000.- beträgt, sind die Gerichtskosten auf die Gerichtskasse zu nehmen (§ 65a Abs. 3 VRG; vgl. auch Art. 13 Abs. 5 GIG). Die Beschwerdegegnerin ist zu verpflichten, der sowohl im vorinstanzlichen Verfahren als auch

vor Verwaltungsgericht als obsiegend erscheinenden Beschwerdeführerin für das Rekurs- und das Beschwerdeverfahren eine angemessene Parteientschädigung (inklusive Mehrwertsteuer) zu bezahlen (§ 17 Abs. 2 VRG).

E. 10

Nachdem 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.