

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00561 vom 28. Juli 2022

ZH Verwaltungsgericht, 2022-07-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2024.00561

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00561 du 28 juillet 2022

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00561 del 28 luglio 2022

Regeste

Forderung aus Arbeitsvertrag | [Der Beschwerdeführer war seit Januar 2009 als Leiter des Jugendtreffs D tätig, zunächst im Auftrag des (damaligen) gleichnamigen Vereins, ab dem 1. Januar 2011 im Rahmen eines "Dienstleistungsvertrags" im Auftrag der Gemeinde D und ab Anfang 2016 im Rahmen eines verfügt Anstellungsverhältnisses mit dieser. Nach dessen Auflösung verlangt der Beschwerdeführer eine Abfindung. Strittig ist, ob die Zeit von Anfang 2011 bis Ende 2015 zur Ermittlung der für die Zusprechung einer Abfindung massgeblichen Dienstzeit mitzuberücksichtigen ist.] Zur Frage, wann ein (öffentlich-rechtliches) Arbeitsverhältnis gegeben ist, äussert sich das kantonale Recht nicht. Es ist deshalb gerechtfertigt, für die Definition des Arbeitsverhältnisses im Sinn des kantonalen Personalrechts subsidiär den zivilrechtlichen Begriff des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen (E. 4.1). Bei einer Gesamtbetrachtung weist die vom Beschwerdeführer von Anfang 2011 bis Ende 2015 ausgeübte Tätigkeit als Jugendtreffleiter verschiedene Kriterien auf, die eindeutig für das Vorliegen eines (öffentlich-rechtlichen) Arbeitsverhältnisses sprechen. Die Beschäftigungsdauer ist daher an die unbestrittene Dienstzeit des Beschwerdeführers anzurechnen, sodass eine Dienstzeit von insgesamt neun Jahren und neun Monaten resultiert, womit das zeitliche Erfordernis von § 26 Abs. 1 Satz 1 PG erfüllt ist (E. 4.2 f.). Teilweise Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2024.00561 Urteil der 4. Kammer vom 13. März 2025 Mitwirkend: Abteilungspräsidentin Tamara Nüssle (Vorsitz), Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiberin Sonja Güntert. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführer, gegen Gemeinde D, vertreten durch den Gemeinderat D, dieser vertreten durch RA C, Beschwerdegegnerin, betreffend Forderung aus Arbeitsvertrag, hat sich ergeben: I. A. A war seit dem 1. Januar 2009 als Leiter des Jugendtreffs D tätig, zunächst im Auftrag des (damaligen) gleichnamigen Vereins und ab dem 1. Januar 2011 im Rahmen eines "Dienstleistungsvertrags" im Auftrag der Gemeinde D. Am 20. Oktober 2015 beschloss der Gemeinderat D, A auf dessen Ersuchen hin per 1. Januar 2016 bei gleichem Bruttolohn als Leiter des Jugendtreffs D anzustellen, welchem Beschluss die Gemeindeversammlung am 10. Dezember 2015 zustimmte. Mit Beschluss vom 19. Mai 2020 löste der Gemeinderat D das Anstellungsverhältnis mit A per 30. September 2020 auf, weil der Bereich "Jugend" der Gemeinde umfassend restrukturiert und auf eine Wiedereröffnung des seit Mitte März 2020 coronabedingt geschlossenen Jugendtreffs verzichtet werde. B. Am 2. Juli 2020 wandte sich A, vertreten durch seinen damaligen Rechtsanwalt, an den Gemeinderat D und machte geltend, dass es sich bei dem

ihm am 4. Juni 2020 persönlich übergebenen Auszug aus dem Protokoll der Gemeinderatssitzung vom 19. Mai 2020 nicht um eine beschwerdefähige Verfügung handle. "[F]ür den Fall, dass die Kündigung [...] rechtsgültig sein sollte" verlangte er zudem die Zustellung einer schriftlichen Begründung der Kündigung sowie die Ausrichtung einer Abfindung und einer Entschädigung für nicht bezogene Ferien bzw. geleistete Überstunden. Hierauf antwortete ihm die Gemeinde D am 19. August 2020, vertreten durch ihre Rechtsanwältin, dass "kein Zweifel bestehen" könne, dass es sich bei dem Protokollauszug vom 19. Mai 2020 um eine beschwerdefähige Verfügung handle, weshalb nicht verständlich sei, dass A dagegen nicht innert Frist rekuriert habe; ein Abfindungs- und Entschädigungsanspruch wurde verneint. In der Folge ersuchte A die Gemeinde D am 7. September 2020 um Erlass einer anfechtbaren, begründeten Verfügung bezüglich insbesondere seiner Ansprüche auf Abfindung und auf Ausbezahlung des Ferien- bzw. Mehrarbeitsguthabens, was die Angeschriebene am 25. September 2020 ablehnte. In einem von A dagegen eingeleiteten Rechtsmittelverfahren erkannte das Verwaltungsgericht mit Urteil vom 14. September 2022 (VB.2021.00817) darauf, dass die Gemeinde D insofern das Rechtsverweigerungsverbot verletzt habe, als sie über die von A geltend gemachten Ansprüche auf Ausrichtung einer Abfindung und Ausbezahlung seines Ferien- bzw. Mehrarbeitsguthabens keinen Beschluss gefasst habe. Es wies die Gemeinde an, das Versäumte innert 30 Tagen nachzuholen. C. Nach Gewährung des rechtlichen Gehörs beschloss der Gemeinderat D am 7. März 2020, dass A kein Mehrstunden- oder Ferienguthaben ausbezahlt werde (Dispositiv-Ziff. 1) und auch keine Abfindung, "da ihm keine zusteht" (Dispositiv-Ziff. 2). II. A rekurierte dagegen am 17. April 2023 beim Bezirksrat E und verlangte, die Gemeinde D sei unter Entschädigungsfolge anzuhalten, ihm eine Abfindung von neun Monatslöhnen, "d. h. brutto CHF 34'366.50" zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 1. Oktober 2020 zu bezahlen. Mit Beschluss vom 10. Juli 2024 wies der Bezirksrat E das Rechtsmittel von A ab (Dispositiv-Ziff. I), verzichtete auf die Erhebung von Verfahrenskosten (Dispositiv-Ziff. II) und sprach keine Parteientschädigungen zu (Dispositiv-Ziff. III). III. Am 16. September 2024 erhob A Beschwerde beim Verwaltungsgericht und beantragte, unter Entschädigungsfolge sei der Rekursentscheid des Bezirksamts E aufzuheben und die Gemeinde D anzuhalten, ihm eine Abfindung von neun Monatslöhnen zuzüglich 5 % Zins ab dem 1. Oktober 2020 zu bezahlen, eventualiter die Angelegenheit zur Festlegung der Höhe der Abfindung an den Bezirksrat zurückzuweisen. Die Gemeinde D ersuchte am 17. Oktober 2024 um Erstreckung der ihr mit Präsidialverfügung vom 19. September 2024 angesetzten 30-tägigen Frist zur Beschwerdebeantwortung. Nachdem das Verwaltungsgericht ihr hierauf am 18. Oktober 2024 geantwortet hatte, dass die (gesetzliche) Frist nicht erstreckt werden könne, stellte die Gemeinde am 28. Oktober 2024 ein Gesuch um Wiederherstellung der Beschwerdeantwortfrist und reichte gleichzeitig eine (verspätete) Beschwerdeantwort ein. Mit Verfügung vom 30. Oktober 2024 wies das Verwaltungsgericht das Fristwiederherstellungsgesuch der Gemeinde D ab. Ergänzend stellte es fest, dass der im Verwaltungsverfahren geltende Untersuchungsgrundsatz die Fristgebundenheit dahingehend relativiere, als neue Tatsachenvorbringen und neue Beweismittel grundsätzlich jederzeit vorgebracht werden können, weshalb die nachgereichte Beschwerdeantwort nur insoweit aus dem Recht gewiesen werde, als dies hier nicht der Fall sei. Es setzte A entsprechend eine Frist von zehn Tagen an, um zur Beschwerdeantwort Stellung zu nehmen. Von dieser Äusserungsmöglichkeit machte A am 7. November 2024 Gebrauch. Hierzu äusserte sich die Gemeinde D wiederum am 21. November 2024, wobei

sie an dem im Rahmen ihrer Beschwerdeantwort formulierten Antrag auf Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge festhielt. Die Kammer erwägt: 1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide eines Bezirksrats über Anordnungen einer politischen Gemeinde in personalrechtlichen Angelegenheiten nach §§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) zuständig. Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 1.2 Der Streitwert beträgt rund Fr. 34'400.-, weshalb die Angelegenheit in die Zuständigkeit der Kammer fällt (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG). 2. 2.1 Das kantonale Recht macht den Gemeinden im Bereich des Personalrechts nur wenige Vorgaben. Nach Art. 47 Abs. 1 der Kantonsverfassung vom 27. Februar 2005 (LS 101) untersteht das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals dem öffentlichen Recht. § 53 Abs. 1 des Gemeindegesetzes vom 20. April 2015 (GG, LS 131.1) wiederholt diese Regelung. Daneben sieht § 53 Abs. 2 GG vor, dass die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts sinngemäss anzuwenden sind, sofern eine Gemeinde keine eigenen Vorschriften erlässt. Die Regelung des Personalrechts fällt demnach in den Kompetenzbereich der Gemeinden, wobei ihnen ein erheblicher Gestaltungsspielraum zukommt. 2.2 Die Beschwerdegegnerin hat von dieser Kompetenz mit Erlass einer Entschädigungs- und Besoldungsverordnung Gebrauch gemacht. Die Folgen der Beendigung kommunaler Anstellungsverhältnisse werden darin allerdings nicht geregelt. Auf die Streitfrage, ob dem Beschwerdeführer eine Abfindung zuzusprechen sei und – wenn ja – in welcher Höhe, gelangen daher die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse sinngemäss zur Anwendung (§ 53 Abs. 2 GG). 3. 3.1 Nach § 26 Abs. 1 Satz 1 des (kantonalen) Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) haben Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Staats und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35 Jahre alt sind. Für die Berechnung der massgeblichen Dienstjahre werden alle öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisse beim Kanton bzw. hier der kommunalen Arbeitgeberin berücksichtigt, ungeachtet des Beschäftigungsgrades (§ 13 Abs. 3 PG). 3.2 Während die Voraussetzungen der unverschuldeten Kündigung und des Mindestalters im Fall des Beschwerdeführers unstreitig erfüllt sind, gehen die Vorinstanzen davon aus, dass mit dem vom 1. Januar 2016 bis am 30. September 2020 bestehenden Anstellungsverhältnis die in § 26 Abs. 1 Satz 1 PG vorgegebene Mindestdienstzeit (knapp) nicht erreicht werde. Dem hält der Beschwerdeführer entgegen, dass die Zusammenarbeit zwischen ihm und der Beschwerdegegnerin bereits vor dem 1. Januar 2016 als Anstellungsverhältnis einzustufen gewesen sei. Mit Ausnahme der neuen Bezeichnung wiesen die Vertragsverhältnisse zwischen ihm und der Beschwerdegegnerin denn auch keinerlei wesentliche Unterschiede auf. Zu prüfen ist daher im Folgenden, wie das mit "Dienstleistungsvertrag" bzw. "Dienstleistungsverträgen" vom 11. Januar/11. Februar 2011 bzw. 13. Januar/24. Januar 2012 begründete Rechtsverhältnis zwischen den Parteien zu qualifizieren ist.

E. 4.1

Zur Frage, wann ein (öffentlich-rechtliches) Arbeitsverhältnis gegeben ist, äussert sich das kantonale Recht nicht. Es ist deshalb gerechtfertigt, für die Definition des Arbeitsverhältnisses im Sinn des kantonalen Personalrechts subsidiär (vgl. hierzu Art. 6 Abs. 1 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 [SR 210]) den zivilrechtlichen Begriff des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen (vgl. BGr, 5. März 2008, 1C_252/2007, E. 5.2 f. mit Hinweisen; VGr, 24. November 2022, VB.2022.00286,

E. 5.1 mit Hinweisen). Nach der zivilrechtlichen Definition weist der Arbeitsvertrag im Wesentlichen vier Merkmale auf: das Erbringen einer Arbeitsleistung, die Entgeltlichkeit, die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation (sog. Subordinations- oder Unterordnungsverhältnis) und das Vorliegen eines Dauerschuldverhältnisses (vgl. Art. 319 Abs. 1 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 [OR, SR 220]). Im Einzelfall kann es schwierig sein, den Arbeitsvertrag von anderen Verträgen auf Arbeitsleistungen abzugrenzen, insbesondere vom Auftrag (Art. 394 ff. OR), der auch Dienstleistungen gegen Entgelt zum Gegenstand hat. Der Arbeitsvertrag unterscheidet sich aber durch das Merkmal der Subordination der arbeitnehmenden Person. Darunter wird deren rechtliche Unterordnung in persönlicher, betrieblicher, zeitlicher und in gewisser Weise auch in wirtschaftlicher Hinsicht verstanden (zum Ganzen BGr, 6. August 2020, 4A_64/2020, E. 6.1 f. mit Hinweisen). Bei einem für den Arbeitsvertrag typischen Subordinationsverhältnis ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in der Regel in den Betrieb der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers eingegliedert. Entsprechend deuten das Zurverfügungstellen eines Arbeitsplatzes und von Arbeitsmaterialien, die Pflicht zur Einhaltung von vorgeschriebenen Arbeitszeiten, Arbeitszeitkontrollen und die Pflicht zu regelmässigem Erscheinen auf das Vorliegen eines Arbeitsvertrags hin. Ebenso spricht die Gewährung von Ferien für ein Arbeitsverhältnis. Demgegenüber kann die bzw. der Beauftragte selber bestimmen, wann und wo sie bzw. er ihre bzw. seine Dienste erbringt. Sowohl die arbeitnehmenden als auch die beauftragten Personen müssen sodann zwar Weisungen befolgen, dies indessen in unterschiedlichem Umfang: Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat ein umfassendes Weisungsrecht, da sie bzw. er über Art, Umfang und Organisation der zu leistenden Arbeit Weisungen erteilen kann (vgl. Art. 321d OR); die Auftraggeberin bzw. der Auftraggeber darf nur hinsichtlich der Besorgung des übertragenen Geschäfts Weisungen erteilen (vgl. Art. 397 Abs. 1 OR). Ausgeschlossen sind grundsätzlich sogenannte Verhaltensanweisungen, das heisst solche bezüglich Ort, Organisation der Arbeit etc. Zulässig sind dagegen Zielanweisung und Fachanweisungen (vgl. zum Ganzen VGr, 24. November 2022, VB.2022.00286, E. 5.2 mit Hinweisen, auch zum Folgenden; ferner BGr, 28. Januar 2022, 4A_365/2021, E. 4.1.2). Beim Arbeitsvertrag ist weiter typisch, dass die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber das Unternehmensrisiko trägt (BGr, 6. August 2020, 4A_64/2020, E. 6.3.5 mit Hinweisen) und bei der arbeitnehmenden Person im Rahmen der vertraglich zur Verfügung gestellten Arbeitsleistung eine wirtschaftliche Abhängigkeit besteht, namentlich indem durch eigene unternehmerische Entscheide kein Einfluss auf das Einkommen genommen werden kann (BGr, 6. August 2020, 4A_64/2020, E. 6.3.6 mit Hinweisen). Eine regelmässige Entschädigung, also eine fixe oder periodische Vergütung, kann ebenfalls auf einen Arbeitsvertrag hindeuten. Ein Arbeitsvertrag setzt aber nicht zwingend die Vergütung eines fixen Zeitlohns voraus. Vielmehr können auch ein Leistungslohn oder Erfolgsvergütungen vereinbart werden. Häufig werden auch Mischformen verabredet, beispielsweise ein garantierter Mindestlohn kombiniert mit einer leistungsbezogenen Vergütungskomponente (zum Ganzen BGr, 6. August 2020, 4A_64/2020, E. 6.3.4 mit Hinweisen). Neben diesen materiellen Merkmalen haben die formellen Kriterien für die Qualifikation als Arbeitsvertrag – wie das Abführen von Sozialversicherungsbeiträgen oder die Einstufung der Tätigkeit als unselbständige Erwerbstätigkeit im Steuer- oder Sozialversicherungsrecht – nur eine untergeordnete Bedeutung. Nicht entscheidend ist ferner die von den Parteien gewählte Bezeichnung des eingegangenen Vertrags, denn die rechtliche Qualifikation eines Rechtsgeschäfts ist dem Parteiwillen entzogen (BGr,

6. August 2020, 4A_64/2020, E. 6.4, und 7. April 2020, 9C_669/2019, E. 3.1 [je mit Hinweisen]).

E. 4.2

Im und ausserhalb des Jugendtreffs • Instandhaltung Räumlichkeiten der unter Einbezug der Benutzer und Benutzerinnen • Planung und Leitung von Einrichtungs-, Unterhalts- und Reinigungsarbeiten • Sauberhalten des Vorplatzes • Abschliessen sämtlicher Räumlichkeiten inkl. Untergeschoss

E. 4.2.1

Der Beschwerdeführer und die Beschwerdegegnerin schlossen am 11. Januar/11. Februar 2011 einen Vertrag, worin unter dem Titel "Dienstleistungsumfang" vereinbart wurde, dass der Beschwerdeführer "mit der Leitung des Jugendtreffs D beauftragt" werde, wobei "[d]ie einzelnen Arbeitsbereiche [...] in einem Pflichtenheft geregelt" seien, das "integrierter Bestandteil dieses Dienstleistungsvertrages" bilde. Der Umfang der Dienstleistungen betrage 1092 Stunden pro Jahr bzw. durchschnittlich 91 Stunden pro Monat. "Plus- und Minusstunden von max. 10 % der Jahresstunden" durften ins neue Jahr übertragen werden. Eine Auszahlung von "Überstunden" wurde dagegen explizit ausgeschlossen und der Beschwerdeführer verpflichtet, der Abteilung Soziales monatlich einen Stundenrapport einzureichen. Unter dem Titel "Entschädigung" fand sich weiter geregelt, dass dem Beschwerdeführer eine pauschale Entschädigung von Fr. 3'276.- pro Monat ausgerichtet werde ohne Zuschlag für Arbeiten am Abend; der Beschwerdeführer habe dafür der Finanzverwaltung monatlich Rechnung zu stellen. Wie unter den folgenden Titeln "Sozialversicherung" und "Arbeitsunfähigkeit" vereinbart wurde, hatte der Beschwerdeführer sich ausserdem um eine Unfall- und Haftpflichtversicherung zu kümmern und die Sozialabteilung "[b]ei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall [...] so rasch wie möglich" zu informieren sowie bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als einer Woche ein Arztzeugnis beizubringen. Festgestellt wurde ausserdem, dass "A [...] als selbständig erwerbend der Sozialversicherungsanstalt SVA Zürich angeschlossen" sei, und schliesslich unter dem Titel "Kündigungsfrist" für beide Parteien eine Kündigungsfrist von drei Monaten vorgesehen. Am 13. Januar 2012/24. Januar 2012 wurde der bestehende Dienstleistungsvertrag insofern leicht angepasst, als die Entschädigung auf Fr. 3'485.- erhöht und die Entschädigungsregelung um den Zusatz ergänzt wurde, dass in dem vorgenannten Betrag "die Abgeltung für Ferien und Feiertage" inbegriffen sei, sodass "[d]er Auftragnehmer [...] keinen weiteren Anspruch auf bezahlte Ferien und Feiertage" habe. Am 11. Dezember 2012 erfolgte eine weitere Erhöhung der Entschädigung (auf neu Fr. 3'525.- pro Monat) "gemäss den kantonalen Vorgaben".

E. 4.2.2

Die gewählte Terminologie "Dienstleistungsvertrag" weist auf das Vorliegen eines Auftragsverhältnisses hin. Die Beschwerdegegnerin argumentiert denn auch, dass sie und der Beschwerdeführer davon ausgegangen seien, ein solches Vertragsverhältnis eingegangen zu sein, bzw. dass der Beschwerdeführer eine Anstellung bei der Gemeinde gar explizit abgelehnt habe. Wie aufgezeigt, hängt die Qualifikation eines Rechtsverhältnisses als Arbeitsvertrag bzw. Anstellungsverhältnis indes nicht entscheidend von seiner Bezeichnung durch die Parteien ab, sondern allein vom vereinbarten Inhalt, das heisst davon, ob die gegenseitigen Abmachungen arbeitsvertraglichen Charakter aufweisen (vgl. auch BGr, 6. August 2020, 4A_64/2020, E. 8.1.2 f.). Die Behauptung der

Beschwerdegegnerin, der Beschwerdeführer sei auf seinen Wunsch hin "als Selbständigerwerbender tätig" gewesen, blieb sodann unbelegt. Die Einreichung eines nicht unterzeichneten sowie undatierten "[p]rovisorische[n] Arbeitsvertrag[s]" zwischen dem Beschwerdeführer und dem Verein Jugendtreff D, den ersterer nie zu Gesicht bekommen haben will, genügt als Beweis dafür jedenfalls nicht.

E. 4.2.3

Betrachtet man den vereinbarten Inhalt des 2011 eingegangenen Vertragsverhältnisses zwischen den Parteien, spricht für dessen Qualifikation als Auftrag in erster Linie, dass der Beschwerdeführer die Sozialversicherungsbeiträge selbst bezahlen und – damit einhergehend (vgl. Art. 1a und Art. 3 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung vom 20. März 1981 [SR 832.20]) – eine Unfallversicherung abschliessen musste (vgl. BGr, 26. August 2002, 4C.230/2002, E. 2). Wie die Vorinstanz zu Recht bemerkt, kommt jedoch auch diesem Umstand praxisgemäss bloss eine untergeordnete Bedeutung bei der hier anzustellenden Beurteilung zu.

E. 4.2.4

Demgegenüber spricht klar für ein Anstellungsverhältnis, dass die betrachtete Vereinbarung auf Dauer abgeschlossen wurde mit einer beidseitigen Kündigungsfrist von drei Monaten. Während ein Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei nur unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist aufgelöst werden kann (Art. 335 Abs. 1 OR), lässt sich ein Auftrag nämlich gemäss Art. 404 Abs. 1 OR, welche Regelung nach dem Bundesgericht zwingender Natur ist, von jeder Partei jederzeit widerrufen (vgl. zum Element der Dauer BGr, 21. März 2006, 4P.337/2005, E. 3).

E. 4.2.5

Ebenfalls als Indiz für ein Anstellungsverhältnis zu werten ist die von den Parteien getroffene Entschädigungsregelung. So erhielt der Beschwerdeführer für seine Tätigkeit als Jugendtreffleiter eine monatliche Pauschalvergütung, die unabhängig davon war, ob er während der fraglichen Zeit Ferien bezog oder krankheitsbedingt abwesend war, jedenfalls solange er die vereinbarte "Jahresarbeitszeit" (max. -10 %) einhielt und bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als einer Woche ein Arztzeugnis beibrachte. Das heisst, anders als bei einem typischen Auftragsverhältnis erhielt er die vereinbarte Vergütung grundsätzlich selbst während der Ferien oder krankheitsbedingter Abwesenheiten. Auch die Leistung des Beschwerdeführers oder die Besucherzahlen des Jugendtreffs wirkten sich nicht auf die Höhe seiner Entschädigung aus. Er konnte darauf insofern keinen Einfluss nehmen, trug aber auch kein finanzielles Risiko bzw. kein Unternehmensrisiko. Dass eine Entschädigung von "Überstunden" vertraglich ausgeschlossen wurde, spricht im Weiteren ebenso wenig gegen ein Anstellungsverhältnis wie die vereinbarte Formalie, wonach der Beschwerdeführer der Beschwerdegegnerin monatlich Rechnung über seine Pauschalentschädigung stellen musste. Praxisgemäss kann der Anspruch auf Ausgleich der über die vereinbarte Regelarbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitszeit nach den §§ 126 f. der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO, LS 177.111) auch gänzlich wegbedungen werden (vgl. zur Zulässigkeit der Wegbedingung eines entsprechenden Entschädigungsanspruchs BGr, 19. Februar 2015, 8C_658/2014, E. 5.2; ferner zur privatrechtlichen Regelung Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 321c N. 5 und 7; Judith Bregnard-Lustenberger, Überstunden- und Überzeitarbeit, Bern etc. 2007, S. 178 ff.).

E. 4.2.6

Was das Element der (persönlichen, betrieblichen und zeitlichen) Eingliederung des Beschwerdeführers in die Organisation der Beschwerdegegnerin anbelangt, fällt nebst der bereits im Dienstleistungsvertrag vorgesehenen Festlegung einer Jahresarbeitszeit und der Verpflichtung zur monatlichen Einreichung eines Stundenrapports (auf einem dafür vorgesehenen Formular) auf, dass der Beschwerdeführer in dem den beiden Dienstleistungsverträgen angehängten "Pflichtenheft" vom März 2011 dazu angehalten wurde, während der vorgegebenen Öffnungszeiten des Jugendtreffs dort anwesend zu sein und die Besucherinnen und Besucher frühzeitig über kurzfristige Änderungen der Öffnungszeiten zu informieren, wenn er keine Stellvertretung organisieren konnte. Darüber hinaus wurde er zur Teilnahme an Sitzungen verpflichtet und zur Erledigung weiterer ortsgebundener Aufgaben (Wartung und Unterhalt von Geräten und Mobiliar, Instandhaltung von Räumlichkeiten, Sauberhalten des Vorplatzes, Organisation eines Elternabends etc.). Eigenen unbestritten gebliebenen Angaben zufolge hätten die sich daraus ergebenden "Präsenzzeiten" den absolut grössten Teil seiner Arbeitszeit ausgemacht. Der Beschwerdeführer war demnach bei der Gestaltung bzw. Einteilung seiner Arbeitszeit und der Wahl seines Arbeitsorts nicht frei. Für die Erledigung der Mehrheit der ihm aufgetragenen Arbeiten wurde ihm seitens der Beschwerdegegnerin ein Arbeitsplatz zugewiesen und wurden ihm zeitliche Vorgaben zur Anwesenheit gemacht. Für die Erledigung der nicht ortsgebundenen Aufgaben (Pflege und Aktualisierung der Website des Jugendtreffs, Pflege von Kontakten, Organisation von Veranstaltungen etc.) durfte der Beschwerdeführer ebenfalls die Räumlichkeiten des Jugendtreffs nutzen, ohne sich an den Kosten für die Infrastruktur beteiligen zu müssen. Vielmehr stellte ihm die Beschwerdegegnerin nicht nur die Räumlichkeiten des Jugendtreffs als Arbeitsplatz zur Verfügung, sondern auch einen Parkplatz und einen Laptop. Auch für das im Zusammenhang mit der Führung des Jugendtreffs benötigte Material (Bürostuhl, Getränke und Nahrungsmittel, Reinigungsmaterial, Büromaterial etc.) kam allein die Beschwerdegegnerin auf. Das Pflichtenheft hielt dazu fest, dass Entscheidungen über Angelegenheiten des täglichen Betriebs des Jugendtreffs in der Kompetenz des Beschwerdeführers lägen und er über die im Budget eingestellten finanziellen Mittel bis maximal Fr. 500.- pro Fall verfügen könne. Ihm wurde sogar ein "Anrecht auf betriebsspezifische Weiterbildung" eingeräumt. Die eingeschränkte Gestaltungsfreiheit in örtlicher und zeitlicher Hinsicht ist als weiteres Indiz für das Vorliegen eines Anstellungsverhältnisses zu werten, wobei sie zweifelsohne bis zu einem gewissen Grad der Art der vom Beschwerdeführer ausgeübten Tätigkeit geschuldet war und insoweit wieder etwas zu relativieren ist. Keine zusätzliche Relativierung drängt sich dagegen deshalb auf, dass der Beschwerdeführer keinen Schlüssel zu den anderen Liegenschaften der Beschwerdegegnerin hatte, wie diese einwendet. Wie der Beschwerdeführer zu Recht bemerkt, ist dies in der Regel bei allen Angestellten so, die für die Erledigung ihrer Arbeit einem speziellen Arbeitsort zugewiesen sind, wie etwa Lehrpersonen. Die Beschwerdegegnerin macht denn auch nicht geltend, dass sich bezüglich der Arbeitszeit, des Arbeitsorts und der Kompetenzen des Beschwerdeführers nach Anordnung seiner Anstellung per 1. Januar 2016 irgendetwas geändert hätte. Solches ist auch nicht ersichtlich.

E. 4.2.7

Abgesehen von den vorstehend bereits erwähnten (Einhaltung Jahresarbeitszeit und Erstellung eines Arbeitsrapports, Einreichung Arztzeugnis, Teilnahme an Sitzungen,

Regelung Stellvertretung, obligatorische Anwesenheit im Jugendtreff während bestimmter Zeiten) finden sich im Pflichtenheft des Beschwerdeführers aus dem Jahr 2011 auch noch weitere Verhaltens- und Zielanweisungen formuliert, aber auch gewisse Fachweisungen. Namentlich wird darin relativ detailliert aufgelistet, welche Arbeiten der Beschwerdeführer als Leiter des Jugendtreffs zu verrichten hatte und wie: " Gemeinde D, Jugendtreff Stellenbeschrieb, Pflichten, Kompetenzen und Aufgaben der Treffleitung [...]

E. 4.3

Nach dem Gesagten weist die vom Beschwerdeführer von Anfang 2011 bis Ende 2015 ausgeübte Tätigkeit als Jugendtreffleiter verschiedene Kriterien auf, die eindeutig für das Vorliegen eines (öffentlich-rechtlichen) Arbeitsverhältnisses sprechen. Die Beschäftigungsdauer ist daher an die unbestrittene Dienstzeit des Beschwerdeführers anzurechnen, sodass eine Dienstzeit von insgesamt neun Jahren und neun Monaten resultiert, womit das zeitliche Erfordernis von § 26 Abs. 1 Satz 1 PG erfüllt ist. Auf die vom Beschwerdeführer beantragten Befragungen kann verzichtet werden.

E. 4.5

Öffentlichkeitsarbeit • Regelmässiger Kontakt mit der Schulpflege und der Schulleitung • Pflegen von Kontakten zu Mittel- und/oder Oberstufenschulklassen • Verfassen von Artikeln für die 'Dorfzeitung von D', den Anzeiger aus dem Bezirk E, und andere Medien • Präsenz bei Jugendanlässen [z.B. Sportanlass, Chilbi etc.] • Zur Verfügung stehen für Auskünfte und Besuche von Behörden, Bevölkerung und Eltern im Jugendtreff • Einmal jährlich in Zusammenarbeit mit dem Team Jugendarbeit einen Elternabend organisieren, um den Eltern für Fragen zur Verfügung zu stehen

E. 4.6

Anleitung der Stellvertretung • Einführung und Anleitung einer Stellvertretung bei Absenzen der Treffleitung, insbesondere bestehend aus [...]

E. 4.8

Planung und Organisation von Veranstaltungen • Nach Bedarf Organisation kleinerer und grösserer Events und besonderer Anlässe in/ausserhalb des Jugendtreffs • Entgegennahme von Ideen von Besucherinnen und Besucher und Unterstützung bei der Realisierung.

E. 4.9

Kontakte zu Jugendlichen ausserhalb des Jugendtreffs [...]

E. 4.10

Zusammenarbeit, Vernetzung und Kommunikation • Primär in D: Pflege von Kontakten zu Eltern, Nachbarschaft, Lehrerschaft, Behörden, Jugendvereinen, Beratungsstellen. Bei Bedarf Austausch mit der Schulsozialarbeit in D • Teilnahme an Veranstaltungen. Bei Bedarf Austausch/Kontakt zur Beratungsstelle F in E.

E. 4.11

Problemlösungen • Gespräche mit Jugendlichen bei aktuellen Problemen • Vermittlung von Kontakten zu einer Beratungsstelle, wenn regelmässige Betreuung oder Hilfe notwendig wird, unter Berücksichtigung der Schweigepflicht

E. 4.12

Durchsetzung der Hausordnung • Sicherstellung, dass die Hausordnung allen Besucherinnen und Besuchern bekannt ist. • Überwachung der Einhaltung der Hausordnung • Verwarnung bei Verstößen, Erteilung von Hausverboten bei schweren Verstößen und gegebenenfalls Erstattung von Anzeigen [unter Mitwirkung des Team Jugendarbeit].

E. 4.13

Notfallmassnahmen • Telefon-Notfall-Liste aktuell halten und im Raum aufhängen • Erste-Hilfe-Apotheke periodisch überprüfen und ergänzen • Fluchtwegbezeichnungen periodisch überprüfen • Kenntnisse in Erst-Hilfe und Brandschutzmassnahmen periodisch auffrischen

E. 4.14

Mitglieder-Datenbank • Erstellen, Pflegen und Nachführen einer Mitglieder-Datenbank als Instrument zur Kommunikation zwischen jugendlichen Treffbesuchern [...] Daneben wurde der Beschwerdeführer unter dem Titel "2. Pflichten" in allgemeiner Form dazu angehalten, "die Weisungen des Teams Jugendarbeit zu befolgen" und dieses "über besondere Ereignisse zu informieren", sowie unter dem Titel "4.4 Jahresbericht" zum "Erstellen eines Jahresberichts über die Tätigkeit im Jugendtreff zuhanden des Teams Jugendarbeit und des Gemeinderates (bis Ende Januar des darauf folgenden Jahres)". Während das Mass der Rechenschaftspflicht nicht über dasjenige des Auftragsrechts hinausgeht, wurden dem Beschwerdeführer damit Vorgaben zum Gang seiner Arbeit gemacht, die entgegen der Vorinstanz durchaus die Subordinationsintensität eines Arbeitsverhältnisses erreichen. Dies gilt selbst dann, wenn der Beschwerdeführer, was die Beschwerdegegnerin einwendet, nie individuell-konkrete Verhaltensweisungen von ihr bzw. vom "Team Jugendarbeit" erhalten haben sollte. Nicht glaubhaft erscheint jedenfalls, wenn die Beschwerdegegnerin in diesem Zusammenhang zur Begründung vorbringt, der Beschwerdeführer sei stets das einzige Mitglied des Teams Jugendarbeit gewesen, weshalb er – von der Einreichung des Stundenrapports und des Jahresberichts abgesehen – niemandem habe Rechenschaft ablegen und keine Weisungen habe befolgen müssen. Nicht nur machten die Formulierungen im Pflichtenheft zu den Kompetenzen besagten Teams diesfalls keinen Sinn, der Beschwerdeführer reichte im vorliegenden Verfahren auch verschiedene Belege ein, aus denen unter anderem hervorgeht, dass er während der Jahre 2011 bis 2016 an mehr als einer Sitzung eines "Ausschusses Jugendarbeit" mit verschiedenen Vertreterinnen und Vertretern der Beschwerdegegnerin, der Pro Senectute und der Kirche zum Thema Jugendtreff (Traktanden: Aktueller Stand Projekte, Anstellung Mitarbeiterin, Kontrolle über Auslagen, Küchensanierung, Strassenfest etc.) teilgenommen und die damalige Vorsteherin Soziales und/oder den Gemeindeschreiber der Beschwerdegegnerin wiederholt über (geplante) Ausgaben für den Jugendtreff sowie besondere Veranstaltungen informiert bzw. ihr Einverständnis eingeholt hat. Im "Stellenbeschrieb Leiter/in Jugendtreff / Version vom 20. Oktober 2015", der auf Beginn des Jahres 2016 das Pflichtenheft aus dem Jahr 2011 ersetzte, wurde das "Team Jugendarbeit" denn auch einfach durch den "Vorsteher Soziales" ersetzt bei gleichbleibendem Kompetenzen-, Aufgaben- und Pflichtenkatalog für den Beschwerdeführer; neu eingeführt wurde einzig eine Pflicht zur zusätzlichen Erstattung eines Quartalsberichts mit bestimmten vorgegebenen Inhalten.

E. 5.1

§ 26 Abs. 4 PG in der hier massgeblichen, bis Ende September 2021 geltenden Fassung sah vor, dass der Regierungsrat die Festsetzung der Abfindungen regelt und einen nach dem Alter abgestuften Rahmen als Richtlinie bestimmt, wobei eine Abfindung höchstens fünfzehn Monatslöhne betrug. Die Abfindung wurde gemäss § 26 Abs. 5 PG nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt und es wurden hierbei insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Arbeitsmarktchancen, die Dienstzeit und der Kündigungsgrund angemessen berücksichtigt. Gestützt auf diese gesetzliche Regelung erliess der Regierungsrat § 16g VVO, wonach im Zeitpunkt der Kündigung des Beschwerdeführers für Angestellte, die zwischen 50 und 59 Jahre alt waren und sich zwischen dem neunten und dreizehnten Dienstjahr befanden, die Abfindung zwischen sieben und elf Monatslöhnen betrug (Abs. 2); innerhalb dieses Rahmens wurden die persönlichen Verhältnisse, die Arbeitsmarktchancen und die Umstände des Stellenverlusts berücksichtigt (Abs. 3). Praxisgemäss ist bei der Festsetzung der Abfindung vom Mindestbetrag auszugehen und werden anschliessend die persönlichen Verhältnisse gegebenenfalls abfindungserhöhend berücksichtigt (VGr, 9. November 2023, VB.2023.00118, E. 6.3 – 21. März 2022, VB.2021.00770, E. 2.3 – 17. November 2020, VB.2020.00652, E. 3.2).

E. 5.2

Mit Blick auf das Alter (55 Jahre) und die Dienstzeit des Beschwerdeführers ist die Abfindung vorliegend eher im unteren Drittel festzusetzen (vgl. VGr, 3. November 2020, VB.2019.00611, E. 7.3). Da der Beschwerdeführer im Kündigungszeitpunkt nicht (mehr) unterstützungspflichtig war, keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen aufwies und neben der Anstellung bei der Beschwerdegegnerin immer auch noch anderen Beschäftigungen nachging bzw. mit Blick auf sein Pensum hätte nachgehen können, erscheint eine Abfindung in Höhe von acht Monatslöhnen als gerechtfertigt.

E. 5.3

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

E. 8

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.