

Inhaltsverzeichnis

C

Stichwortverzeichnis

19

2.2 § 19 VRG; §§ 10 Abs. 3, 13 und 14 PG

Regeste:

§ 19 VRG; §§ 10 Abs. 3, 13 und 14 PG – Die äussere Form ist für das Vorliegen eines Entscheides nicht von Bedeutung. Liegt nach dem Inhalt, nicht aber der äusseren Form nach ein Entscheid vor, so kann der Adressat entweder die ordentliche Zustellung eines anfechtbaren Entscheids verlangen oder aber den inhaltlichen Entscheid unmittelbar anfechten.

Wird bei einer Kündigung einem Telefongespräch entscheidende Bedeutung beigemessen, ohne dass die Beschwerdeführerin vom fraglichen Telefongespräch noch von der entsprechenden Aktennotiz Kenntnis hatte und auch nicht dazu Stellung nehmen konnte, so wird dadurch der Grundsatz des rechtlichen Gehörs verletzt.

Die Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses muss sich auf sachliche Gründe stützen.

Aus dem Sachverhalt:

A. E. arbeitete seit dem 15. Juli 2009 in einem Vollzeitpensum bei der Amtsstelle X. Am 24. Februar 2012 ereignete sich an ihrem Arbeitsplatz ein Vorfall mit einer randalierenden Klientin; dabei ging ein Glastisch zu Bruch und die Polizei musste beigezogen werden. Esther E. verspürte im Nachgang zu dieser Auseinandersetzung starkes Herzklopfen und grosse Übelkeit, arbeitete jedoch weiter. In der Folge reagierte E. schreckhaft auf laute Gespräche oder Geräusche.

B. Am 1. August 2012 erlitt E. gemäss nicht dokumentierter eigener Angabe anlässlich eines privaten Ausflugs einen kurzen Verlust des Bewusstseins mit anschliessender Streifung, was eine Einlieferung ins Spital in I. erforderlich machte und eine vollständige Arbeitsunfähigkeit bis am 26. August 2012 zur Folge hatte. Am 27. August 2012 konnte E. ihre Arbeit zu 50% wieder aufnehmen, musste sich jedoch weiteren neurologischen Untersuchungen unterziehen. Ab dem 11. September 2012 war E. aufgrund einer Venenentzündung bis am 16. September 2012 zu 100% arbeitsunfähig; am 17. September 2012 konnte sie ihre Arbeit in einem 80%-Pensum wieder aufnehmen, bis sie sich ab dem 30. September 2012 wegen einer akuten Darmentzündung erneut vollständig arbeitsunfähig melden musste.

C. Die Amtsstelle X. forderte daraufhin E. am 2. Oktober 2012 auf, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Diese Untersuchung fand am 9. Oktober 2012 statt und ergab eine nach wie vor bestehende vollständige Arbeitsunfähigkeit. Am 16. Oktober 2012 wurde bei E. durch einen von ihrem Hausarzt beigezogenen Facharzt für Psychiatrie (zusätzlich zur Darmentzündung) ein Burnout diagnostiziert, was sie jedoch der Amtsstelle X. nicht mitteilte, da es ihr selbst schwer fiel, diese Diagnose zu akzeptieren. Ab dem 29. Oktober 2012 befand sich E. bei einer Psychologin in therapeutischer Behandlung.

D. Am 6. November 2012 teilte die Arbeitsstelle X. E. mit, dass man sie bei der IV-Stelle Luzern zur Früherfassung angemeldet habe. Am 22. November 2012 fand daraufhin ein Gespräch bei der IV-Stelle Luzern statt, wobei E. gemäss eigenen Angaben mitgeteilt worden sei, dass sie mit Sicherheit wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert werden könne und keine lang dauernde Arbeitsunfähigkeit zu erwarten sei. Am 27. November 2012 meldete sich E. bei der Arbeitsstelle X. und vereinbarte eine Besprechung auf den 4. Dezember 2012. Da E. sich jedoch aufgrund ihrer gesundheitlichen Probleme diesem Gespräch nicht gewachsen fühlte, sagte sie nach Rücksprache mit ihrer Psychologin diesen Termin mit Schreiben vom 28. November 2012 wieder ab. Nach Rücksprache mit ihrer Rechtsanwältin versuchte E. am 14. Dezember 2012 erfolglos, mit der Arbeitsstelle X. einen Gesprächstermin zu vereinbaren.

E. Mit Schreiben vom 14. Dezember 2012 teilte die Arbeitsstelle X. E. mit, dass durch die bisherige Gesprächsverweigerung und die Absage eines Termins mit Schreiben vom 28. November 2012 das Vertrauen schwer belastet sei, weshalb man personalrechtliche Massnahmen in Betracht ziehe. Das rechtliche Gehör werde ihr in Form einer Aussprache am 8. Januar 2013 gewährt, wobei auch die Möglichkeit bestehe, sich bis zu diesem Datum schriftlich zu äussern. Anlässlich eines Telefongesprächs vom 20. Dezember 2012 informierte die Rechtsvertreterin von E. die Arbeitsstelle X. über die Diagnose. Anlässlich des Gesprächs vom 8. Januar 2013 wurde seitens der Arbeitsstelle X. ausgeführt, dass die Arbeitsunfähigkeit seit dem 1. August 2012 bestehe und man bis dato im Unklaren sei, weshalb immer wieder neue Arztzeugnisse eingereicht würden. Auch aufgrund der Gesprächsverweigerung habe sich die Personaleinsatzplanung als äusserst schwierig gestaltet. Das Vertrauensverhältnis sei deswegen äusserst belastet und eine Zusammenarbeit in der Abteilung Rechnungswesen/Dienste sei nicht mehr vorstellbar. Die Suche nach einer anderen Einsatzmöglichkeit in der Arbeitsstelle X. gestalte sich als sehr schwierig, weshalb auch eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Betracht gezogen werde. E. liess durch ihre Rechtsvertreterin volles Verständnis für das Vorgehen der Arbeitsstelle X. ausführen. Das ihr vorgeworfene Fehlverhalten sei jedoch nicht aus bösem Willen entstanden, sondern aufgrund des Krankheitsbildes. Man kam überein, dass die Arbeitsstelle X. ein Protokoll dieser Besprechung erstellen werde, wozu E. werde Stellung nehmen können. Ebenso werde die Arbeitsstelle X. mit dem Arzt von E. Kontakt aufnehmen und Einsatzmöglichkeiten innerhalb des Betriebs prüfen.

(...)

G. Am 23. Januar 2013 teilte die Arbeitsstelle X. E. mittels eines Briefes mit, dass man sich aufgrund der vorliegenden Situation gezwungen sehe, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist und nach Ablauf der 90-tägigen Sperrfrist per 30. April 2013 zu kündigen. Das Gespräch vom 23. Januar 2013 mit Dr. W. habe aufgezeigt, dass der Belastungsfaktor für E. bei der Arbeit am Empfang grösser sei als bisher angenommen. Eine Rückkehr an den Empfang werde deshalb als äusserst unrealistisch beurteilt. Es sei leider nicht möglich, ihr innerhalb der Arbeitsstelle X. eine weniger belastende Tätigkeit anzubieten, die ihren Fähigkeiten entspreche.

H. Daraufhin verlangte die Rechtsvertreterin von E. mit Schreiben vom 25. Januar 2013 einen formell korrekten Entscheid sowie die Zustellung der Aktennotiz über das Gespräch mit Dr. W. Am 29. Januar 2013 folgte die Zustellung der gewünschten Aktennotiz sowie die Verfügung betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Aus den Erwägungen:

(...)

II.

1.1. Mit Entscheid der Amtsstelle X. vom 29. Januar 2013 wurde das Arbeitsverhältnis mit E. unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist und nach Ablauf der 90-tägigen Sperrfrist per 30. April 2013 aufgelöst.

E. macht zunächst geltend, die Kündigung sei missbräuchlich, weil Verfahrensvorschriften verletzt worden seien. Gemäss § 19 VRG sei ein Entscheid schriftlich zu eröffnen; in Briefform ausgefertigte Entscheide seien als solche zu bezeichnen und der Entscheid habe eine Rechtsmittelbelehrung zu enthalten. Der angefochtene Entscheid genüge keiner dieser formellen Anforderungen, denn der Brief vom 23. Januar 2013 sei weder als Entscheid bezeichnet, noch enthalte er eine Rechtsmittelbelehrung. Die Amtsstelle X. hält dem entgegen, das Kündigungsschreiben sei gesetzeskonform verfasst worden.

1.2. Gemäss § 19 VRG ist ein Entscheid schriftlich zu eröffnen und muss enthalten: 1. den Rechtsspruch; 2. den Kostenspruch; 3. die Rechtsmittelbelehrung; 4. die Daten der Entscheidung und des Versandes (Abs.1). In Briefform ausgefertigte Entscheide sind als solche zu bezeichnen (Abs. 2). Die äussere Form ist aber für das Vorliegen eines Entscheides nicht von Bedeutung; sogar konkludentes Verhalten kann einen Entscheid darstellen. Liegt hingegen nur der Form nach ein Entscheid vor, fehlen also eines oder mehrere Begriffsmerkmale des Entscheides, so kann ein solcher «Scheinentscheid» auch dann nicht angefochten werden, wenn er mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen ist. Liegt nach dem Inhalt, nicht aber der äusseren Form nach ein Entscheid vor, so kann der Adressat entweder die ordentliche Zustellung eines anfechtbaren Entscheides verlangen oder aber den inhaltlichen Entscheid unmittelbar anfechten (Weiss, Verfahren der Verwaltungsrechtspflege im Kanton Zug, Zürich 1983, S. 121, mit weiteren Hinweisen).

1.3. Das Schreiben vom 23. Januar 2013 an die Rechtsvertreterin von E., mit welchem gegenüber letzterer die Kündigung ausgesprochen wurde, war in Briefform ausgefertigt, wurde aber nicht als Entscheid bezeichnet und enthielt auch keine Rechtsmittelbelehrung. In der Folge liess E. die Amtsstelle X. ersuchen, einen formell korrekten Entscheid zuzustellen. Daraufhin ergänzte die Amtsstelle X. die Kündigung, so dass der Kündigungsentscheid vom 29. Januar 2013 zwar immer noch nicht als solcher bezeichnet wurde, aber nun immerhin eine

Rechtsmittelbelehrung enthielt. Diesen inhaltlichen Entscheid focht E. mit ihrer Beschwerde vom 8. Februar 2013 an. Eine Berufung auf die Verletzung einer Verfahrensvorschrift verstösst deshalb gegen Treu und Glauben (vgl. Kölz/Bosshart/Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. Aufl., Zürich 1999, N 101 zu § 50 VRG). Insofern ist der Entscheid der Amtsstelle X. deshalb nicht missbräuchlich.

2.1. Weiter macht E. geltend, die Kündigung sei missbräuchlich, weil sie Verfahrensvorschriften verletze, indem ihr das rechtliche Gehör nicht korrekt gewährt worden sei. Die Kündigung vom 23. Januar 2013 werde mit dem Gespräch mit Dr. W. vom gleichen Datum begründet. Dieses Gespräch habe aufgezeigt, dass der Belastungsfaktor für E. bei der Arbeit am Empfang grösser sei als bisher angenommen, weshalb eine Rückkehr an den Empfang als äusserst unrealistisch beurteilt werde. Die Amtsstelle X. habe dem Telefongespräch mit Dr. W., der Psychologin von E., somit entscheidende Bedeutung für die Kündigung zugemessen. Dieses Telefongespräch sei erst nach der Anhörung vom 8. Januar 2013 geführt worden und deshalb an dieser Besprechung auch noch kein Thema gewesen. E. habe sich vor der Kündigung zu diesem Gespräch nicht äussern können. Auch wenn die Amtsstelle X. in ihrem Schreiben vom 29. Januar 2013 die Bedeutung des Telefongesprächs mit Dr. W. zu relativieren versuche, sei die Formulierung im angefochtenen Entscheid unzweideutig: Die Kündigung sei einzig und allein mit den Erkenntnissen aus diesem Gespräch begründet worden. Diesem Gespräch sei für den Beschluss der Amtsstelle X., E. zu kündigen, entscheidende Bedeutung zugekommen. Damit, dass E. keine Gelegenheit erhalten habe, sich zum Telefongespräch zwischen der Leiterin Personalwesen der Amtsstelle X. und der Psychologin zu äussern, obwohl dieses Gespräch für die Kündigung entscheidend gewesen sei, habe die Amtsstelle X. den Anspruch von E. auf das rechtliche Gehör verletzt. Die Amtsstelle X. hält dem entgegen, E. sei das rechtliche Gehör korrekt gewährt worden. Das Telefongespräch mit Dr. W. sei nicht ausschlaggebend gewesen für die Kündigung. Bereits anlässlich der Anhörung sei E. und deren Rechtsvertreterin ausführlich dargelegt worden, dass das Vertrauensverhältnis aufgrund der fehlenden Gesprächsbereitschaft von E. äusserst belastet worden sei. Dies hänge nicht zuletzt damit zusammen, dass E. bisher den Ärzten die Entbindung von der Schweigepflicht verweigert habe und von ihrer Seite keine Bereitschaft, nicht einmal Bemühungen in diese Richtung, erkennbar gewesen seien, mit der Arbeitgeberin auch während ihrer Abwesenheit in Kontakt zu bleiben und sie auf dem Laufenden zu halten. Hinzu komme, wie sich anlässlich der Anhörung bestätigt habe, dass E. an den vorgenommenen strategischen Änderungen am Empfang auch Monate später immer noch zu nagen gehabt und sie das Ereignis vom 24. Februar 2012, welches aus Sicht der Amtsstelle X. jederzeit wieder vorkommen könnte, nach wie vor belastet habe. Die Erkenntnis, welche das Gespräch mit Dr. W. gebracht habe, wonach die Belastung von E. am Empfang grösser sei, als die Arbeitgeberin bisher angenommen habe, habe die Amtsstelle X. einzig noch in ihrem Entscheid bestärkt, die Kündigung auszusprechen, da damit auch definitiv die allfällige Möglichkeit weggefallen sei, E. für eine andere Arbeit bei der Amtsstelle X. einzusetzen.

2.2. Vor der Kündigung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu

gewähren, und die Kündigung ist zu begründen (§ 10 Abs. 3 PG). Die Kündigung ist gemäss § 13 PG unter anderem dann missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt wurden.

Der Anspruch auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 BV ist prozessorientiert auf die Entscheidungsfindung im Einzelfall hin ausgerichtet und gewährleistet effektive Mitwirkung der Betroffenen im Verfahren. Das rechtliche Gehör ist einerseits ein persönlichkeitsbezogenes Verfahrensrecht der Beteiligten und schützt vor Herabminderung zum blossen Verfahrensobjekt. Andererseits ist es ein Mittel der Sachaufklärung, dient der optimalen Aufarbeitung der relevanten Entscheidungsgrundlagen und ermöglicht im Rahmen des Verfahrensrechts die Einführung der Sicht der Betroffenen. Der Anspruch ergibt sich allein aus dem Verfahren heraus und gilt vorbehaltlos. Inhalt und Umfang des Gehörsanspruchs sind nicht abstrakt zu umschreiben, sondern am Anspruch auf wirksame Mitwirkung anhand konkreter tatsächlicher und rechtlicher Gegebenheiten nach Fallgruppen und im Einzelfall zu konkretisieren. Das rechtliche Gehör umfasst verschiedene Teilgehalte, stellt eine Minimalgarantie dar und wird durch das Verfahrensrecht im Einzelnen umschrieben (Steinmann, in: Ehrenzeller/Matronardi/Schweizer/Vallender [Hrsg.], St. Galler Kommentar zur Bundesverfassung, 2. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2008, N 21 zu Art. 29 BV, mit weiteren Hinweisen). Die einzelnen Teilgehalte – Anspruch auf Orientierung, Äusserung, Teilnahme am Beweisverfahren und Begründung – konkretisieren das Recht auf wirksame Partizipation im Hinblick auf den unmittelbaren Prozess der Entscheidungsfindung und sind trotz ihrer unterschiedlichen Aspekte als Einheit zu verstehen (Steinmann, a.a.O., N 23 zu Art. 29 BV). Der Anspruch auf rechtliches Gehör räumt den Betroffenen das Recht ein, sich vor Erlass eines in ihre Rechtsstellung eingreifenden Entscheides zur Sache (zumindest schriftlich) zu äussern (Steinmann, a.a.O., N 25 zu Art. 29 BV).

Die Garantie eines fairen Verfahrens konkretisiert sich unter anderem im Anspruch des Betroffenen, sich zu allen wesentlichen Punkten in einem Verfahren vorgängig zu äussern und von den Behörden alle dazu notwendigen Informationen zu erhalten (vgl. Müller, Grundrechte in der Schweiz, 3. Aufl., Bern 1999, S. 520). Bevor die Behörde eine Anordnung trifft, muss sie den Betroffenen davon in Kenntnis setzen, damit er sich dazu äussern kann (konstante Rechtsprechung; statt vieler vgl. BGE 122 II 274 ff).

2.3. Zum Anspruch auf rechtliches Gehör gehört also insbesondere das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass des Entscheides zur Sache zu äussern, Einsicht in die Akten zu nehmen und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht somit alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann (Entscheid des Bundesgerichts 1C_560/2008 vom 6. April 2009; BGE 132 II 485 E. 3.2 S. 494; 129 II 497 E. 2.2 S. 504 f., je mit Hinweisen).

Aus Inhalt und Funktion des Akteneinsichtsrechts als Teil des Anspruchs auf rechtliches Gehör folgt nach der Rechtsprechung, dass den Beteiligten grundsätzlich sämtliche beweis-

heblichen Akten gezeigt werden müssen, sofern in dem sie unmittelbar betreffenden Entscheid darauf abgestellt wird. Es gehört zum Kerngehalt des rechtlichen Gehörs, dass der Verfügungsadressat vor Erlass eines für ihn nachteiligen Verwaltungsaktes zum Beweisergebnis Stellung nehmen kann. Das Akteneinsichtsrecht ist somit eng mit dem Äusserungsrecht verbunden, gleichsam dessen Vorbedingung. Der Rechtssuchende kann sich nur dann wirksam zur Sache äussern und geeignete Beweise führen oder bezeichnen, wenn ihm die Möglichkeit eingeräumt wird, die Unterlagen einzusehen, auf welche sich die Behörde bei ihrer Verfügung gestützt hat (BGE 132 V 387 E. 3.1 S. 388 f. mit Hinweisen).

Das Akteneinsichtsrecht bezieht sich auf sämtliche verfahrensbezogenen Akten, die geeignet sind, Grundlage des Entscheids zu bilden. Die Akteneinsicht ist demnach auch zu gewähren, wenn die Ausübung des Akteneinsichtsrechts den Entscheid in der Sache nicht zu beeinflussen vermag. Die Einsicht in die Akten, die für ein bestimmtes Verfahren erstellt oder beigezogen wurden, kann demnach nicht mit der Begründung verweigert werden, die fraglichen Akten seien für den Verfahrensausgang belanglos. Es muss vielmehr dem Betroffenen selber überlassen sein, die Relevanz der Akten zu beurteilen (BGE 132 V 387 E. 3.2 S. 389, mit Hinweisen).

Bei der Akteneinsicht ist zwischen der gegenwärtigen Prüfung, d.h. ob dem fraglichen Akt im aktuellen Verfahren Beweischarakter zuzuschreiben ist oder nicht, und der nachträglichen Prüfung – etwa im Beschwerdeverfahren –, d.h. ob die Behörde durch Nichtvorlegung des fraglichen Aktenstücks eine Gehörsverweigerung begangen hat, zu unterscheiden. Steht eine nachträgliche Prüfung zur Diskussion und stellt die Behörde fest, dass der fragliche Akt im vorinstanzlichen Verfahren objektiv nicht als Entscheidungsgrundlage in Frage kam, kann eine Gehörsverletzung verneint werden (Michele Albertini, Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör im Verwaltungsverfahren des modernen Staates, 2000, S. 228).

2.4. Im vorliegenden Fall steht ausser Frage, dass die Amtsstelle X. E. die Aktennotiz betreffend das Gespräch Dr. W. vom 23. Januar 2013 vor dem Kündigungsentscheid nicht hat zukommen lassen. Ja mehr noch: Das Gespräch der Leiterin Personalwesen bei der Amtsstelle X. mit Dr. W. hat unbestrittenermassen nach der Gewährung des rechtlichen Gehörs vom 8. Januar 2013 stattgefunden. Entsprechend konnte sich E. vor der Kündigung zu diesem Telefongespräch nicht äussern. Sowohl im Schreiben vom 23. Januar 2013 als auch in der Kündigung vom 29. Januar 2013 wird der Inhalt des Gesprächs mit Dr. W. als einziger Kündigungsgrund erwähnt; zumindest in den Kündigungsschreiben stellte die Amtsstelle X. also einzig auf das fragliche Telefongespräch mit Dr. W. ab. Auf diese schriftliche Begründung der Kündigung ist abzustellen. Die Amtsstelle X. mass diesem Telefongespräch zumindest also entscheidende Bedeutung zu. Damit aber fällte die Amtsstelle X. den Entscheid der Kündigung unter Missachtung des rechtlichen Gehörs, da E. weder vom fraglichen Telefongespräch noch von der entsprechenden Aktennotiz Kenntnis hatte und auch nicht dazu Stellung nehmen konnte.

2.5. Fraglich ist, ob die Verletzung des rechtlichen Gehörs im vorliegenden Rechtsmittelverfahren geheilt werden kann. Das ist jedoch mit Rücksicht auf § 10 Abs. 3 PG und § 13 PG vorliegend nicht der Fall. Gemäss vorerwähnten Bestimmungen ist eine Kündigung u.a. dann missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt wurden. Auffallend ist, dass der Gesetzgeber in dieser Bestimmung nicht von «grobem Verfahrensmangel» (vgl. dazu § 24 Absatz 2 VRG) spricht, sondern jede Verletzung von Verfahrensvorschriften als Tatbestand genügen lässt. Damit bringt der Gesetzgeber unmissverständlich zum Ausdruck, dass in personalrechtlichen Verfahren die relevanten Verfahrensvorschriften in jedem Fall vollständig und umfassend einzuhalten sind und es nicht angehen kann, eine allfällige – in Lehre und Rechtsprechung überdies umstrittene – Heilung der Verletzung des Anspruches auf rechtliches Gehör durch die Rechtsmittelinstanz anzunehmen.

2.6. Die Kündigung ist damit missbräuchlich und löst die in § 14 PG statuierten Rechtsfolgen aus. Die Amtsstelle X. hat daher die rechtlichen Folgen der missbräuchlichen Kündigung zu tragen.

3. E. macht sodann geltend, es fehle ein sachlicher Kündigungsgrund, so dass die Kündigung auch aus diesem Grund missbräuchlich erfolgt sei.

3.1. Gemäss § 10 Abs. 1 PG kann ein Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Kündigungsfristen und Kündigungstermine gekündigt werden. Eine Kündigung seitens des Kantons bzw. der Gemeinde ist gemäss § 13 PG unter anderem missbräuchlich, wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt, insbesondere wenn sie ausgesprochen wird (a) wegen einer persönlichen Eigenschaft oder wegen der Ausübung verfassungsmässiger Rechte, es sei denn, die Eigenschaft oder die Rechtsausübung beeinträchtigt wesentlich die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis oder die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern; (b) um die Entstehung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und deren Geltendmachung nach Treu und Glauben zu erschweren oder zu verunmöglichen.

Der öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz beschränkt sich demnach nicht auf die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts, sondern geht weiter (vgl. Entscheid 2A.71/2001 des Bundesgerichts vom 22. Mai 2001). Als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin hat die Amtsstelle X. auch verfassungsrechtliche Schranken wie das Willkürverbot, das Verhältnismässigkeitsprinzip und den Grundsatz von Treu und Glauben zu beachten. Das Erfordernis der sachlichen Begründetheit einer Entlassung ist eine Folge des Willkürverbots. Dabei müssen die Entlassungsgründe von einem gewissen Gewicht sein. Indessen ist es nicht erforderlich, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar erscheint; es reicht aus, wenn die Weiterbeschäftigung des oder der betreffenden Mitarbeitenden dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht (Michel, Beamtenstatus im Wandel, Zürich 1998, S. 299). Nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit muss die Kündigung erstens ein geeignetes Mittel zur Problemlösung und zweitens in

dem Sinn erforderlich sein, dass weniger einschneidende Massnahmen wie beispielsweise eine Verwarnung nicht ebenfalls zum Ziel führen würden. Drittens muss eine Abwägung der gegenseitigen Interessen die Kündigung als gerechtfertigt erscheinen lassen. Angesichts der inhaltlichen Offenheit und Unbestimmtheit dieser Umschreibungen steht den Verwaltungsbehörden beim Entscheid über die Kündigung ein grosser Ermessens- und Beurteilungsspielraum zu (Urteil PB.2009.00013 des Verwaltungsgericht Zürich vom 13. Januar 2010, Erw. 2.2).

3.2. Die Beweislast für das missbräuchliche Kündigungsmotiv trägt mangels spezieller arbeitserrechtlicher Regelung aufgrund von Art. 8 ZGB die bzw. der Arbeitnehmende, der bzw. dem gekündigt worden ist; nur für die Rechtfertigungsgründe der Beeinträchtigung der Pflichterfüllung aus dem Arbeitsverhältnis sowie der Beeinträchtigung der betrieblichen Zusammenarbeit (Bst. a) obliegt die Beweislast der bzw. dem kündigenden Arbeitgebenden (Rehbinder, in: Berner Kommentar, 1992, Art. 336 N. 11; Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich vom 2. März 1995, III. Kammer, VK 94/0031, in: ZBl 1995 382). Mithin muss die bzw. der Arbeitgebende die sachlichen Gründe für die Kündigung darlegen (Michel, a.a.O., S. 309).

3.3. Das Personalgesetz lehnt sich bei der Formulierung der Voraussetzungen, welche eine Auflösung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses als missbräuchlich erscheinen lassen, an die in Art. 336 Abs. 1 OR genannten Gründe, weshalb bei der Frage, ob eine Kündigung missbräuchlich ist, die zu Art. 336 Abs. 1 OR entwickelte Praxis angemessen berücksichtigt werden kann.

Als sachliche Gründe im Sinne des Personalgesetzes können beispielsweise genannt werden die nicht befriedigende Erfüllung dienstlicher Aufgaben über längere Zeit, gravierendes Fehlverhalten, die erhebliche Störung des Arbeitsklimas, die Weigerung, im Zuge einer Funktionsänderung eine andere zumutbare Aufgabe zu übernehmen, oder die ersatzlose Aufhebung der Stelle (Bericht und Antrag des Regierungsrates vom 1. Februar 1994 zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals, Vorlage Nr. 130.4, Laufnummer 8257, S. 54).

3.4. Nachfolgend sind die von der Amtsstelle X. aufgeführten Kündigungsgründe auf ihre Sachlichkeit hin zu prüfen:

4.1. Ihre Kündigung vom 23. bzw. 29. Januar 2013 begründet die Amtsstelle X. unter anderem damit, das Gespräch vom 23. Januar 2013 mit Dr. W. habe aufgezeigt, dass der Belastungsfaktor für E. bei der Arbeit am Empfang grösser sei, als die Amtsstelle X. bisher angenommen habe. Eine Rückkehr an den Empfang beurteile sie deshalb als äusserst unrealistisch. E. empfinde ihre Tätigkeit als belastend, sie habe das Ereignis vom 24. Februar 2012 nicht verdaut und habe mit Umstrukturierungen sehr Mühe, wobei solche weiterhin anstehen würden. E. entgegnet hierzu, die über dieses Telefongespräch erstellte Notiz zeige, dass die Aussage der Psychologin keineswegs so apodiktisch gewesen sei, wie dies die Amtsstelle X. in ihrem Kündigungsentscheid darstelle. Dr. W. habe lediglich erwähnt, dass die berufliche Belastung

einen grossen Anteil am Burnout von E. habe. Zwar habe die Psychologin den erneuten Einsatz von E. am Empfang als schwierig beurteilt, sie habe jedoch festgehalten, dass eine allfällige Rückkehr mit dieser besprochen werden sollte. Die Äusserungen von Dr. W. seien also von der Amtsstelle X. selektiv aufgenommen und verwendet worden. Ebenfalls mit keinem Wort eingegangen werde auf die Meinungsäusserung von E. selbst, die sowohl anlässlich der Besprechung vom 8. Januar 2013 wie auch in der Stellungnahme vom 18. Januar 2013 erklärt habe, dass sie sehr gerne bei der Amtsstelle X. arbeite und auf einen Wiedereinstieg im Verlauf der nächsten Monate hoffe. Gemäss Schreiben von Dr. W. an die Rechtsanwältin von E. vom 16. Februar 2013 wäre eine Reintegration beim gleichen Arbeitgeber der Genesung förderlich; eine Kündigung sei nicht angebracht.

Wie der von der Amtsstelle X. erstellten Aktennotiz über das Telefongespräch zwischen der Leiterin Personal bei der Amtsstelle X. und Dr. W. zu entnehmen ist, erwähnte Dr. W., dass die berufliche Belastung (stressige Arbeit, schwierige Kunden, Vorfall/Trauma, Umstrukturierung) einen grossen Anteil am Burnout von E. habe. Es werde schwierig, E. unter diesen Umständen wieder am Empfang einzusetzen. Eine allfällige Rückkehr sollte mit E. aber besprochen werden. Im Schreiben von Dr. W. an die Rechtsanwältin von E. vom 16. Februar 2013 hielt erstere allerdings fest, in der Notiz über das telefonische Gespräch vom 23. Januar 2013 komme zu wenig zum Ausdruck, dass eine Burnout-Erkrankung in der Regel ein vorübergehendes Krankheitsbild sei. Die Perspektive einer Reintegration beim gleichen Arbeitgeber wäre der Genesung förderlich. Eine Kündigung sei nicht angebracht.

Vorfälle wie derjenige am 24. Februar 2012 bei der Amtsstelle X., bei welchem eine randalierende Klientin verbal ausfällig wurde, ein Glastisch zu Bruch ging und die Polizei gerufen werden musste, können belastend sein. Wenn E. die Erinnerungen an diesen Vorfall nicht einfach wegstecken konnte, so ist dies deshalb absolut nachvollziehbar und normal. Wenn die Amtsstelle X. anlässlich des Bewerbungsgesprächs auf möglicherweise schwierige Kunden hingewiesen hat, so ist dies zwar wichtig, richtig und auch löblich. Trotzdem ist nicht absehbar, wie jemand reagiert, wenn tatsächlich eine konkrete schwierige Situation eintritt. Auch Umstrukturierungen in einem Betrieb lösen häufig gewisse Ängste aus, so dass E. kein Vorwurf gemacht werden kann, wenn solche Umstrukturierungen sie belasteten. Die Amtsstelle X. konnte mithin eine nicht befriedigende Erfüllung dienstlicher Aufgaben über längere Zeit, ein gravierendes Fehlverhalten oder eine erhebliche Störung des Arbeitsklimas infolge Belastungen von E. nicht nachweisen, weshalb es insofern an einem sachlichen Kündigungsgrund fehlt.

4.2. Weiter begründet die Amtsstelle X. die Kündigung damit, E. habe die quantitative Leistung nie zur vollen Befriedigung der Arbeitgeberin erbracht. Dieser Kündigungsgrund wurde erst mit der Beschwerdeantwort geltend gemacht, weshalb E. nicht dazu Stellung nahm; die Einreichung einer Replik verlangte sie nicht.

Hierzu ist vorab auszuführen, dass das Recht zum Nachschieben von Kündigungsgründen zu

bejahen ist. Die die Kündigung auslösenden Ereignisse müssen sich zwar vor dem Aussprechen der Entlassung abgespielt haben. Nicht notwendig ist aber, dass die Vorkommnisse der kündigenden Partei im Zeitpunkt der Kündigungserklärung bereits bekannt waren. Es können also auch vorbestehende Umstände, die erst nach Aussprechen der Kündigung entdeckt werden, zur Begründung derselben nachgeschoben werden (Rudolph, Bagatelldelikte am Arbeitsplatz: ein ausreichender Grund für eine fristlose Entlassung?, in: AJP 2010, S. 1516 ff., 1520 f.; BGE 4C.95/2004 vom 28. Juni 2004; BGE 4C.192/2001 vom 17. Oktober 2001). Mithin kann der vorstehend genannte Grund zur Begründung der Sachlichkeit der Kündigung berücksichtigt werden.

Im Zwischenzeugnis vom 8. Juni 2012 hielt die Amtsstelle X. betreffend E. unter anderem fest, letztere sei eine initiative Mitarbeiterin, welche sich mit überdurchschnittlicher Einsatzbereitschaft für die ihr übertragenen Aufgaben einsetze; dabei überzeuge die Qualität jederzeit. Das Formular der Mitarbeiterbeurteilung 2011, mit welchem die Amtsstelle X. ihre Behauptung der fehlenden Quantität untermauern wollte, hält beim Merkmal «Quantität» fest, dass E. weniger als der Durchschnitt des Teams Schalter leiste und damit die Erwartungen nicht voll, sondern nur weitgehend erfülle. Als Ziel für die nächste Beurteilungsperiode wurde vereinbart, dass die Quantität auf den Durchschnitt des Teams zu bringen sei. Das Mitarbeitergespräch fand am 7. Oktober 2011 statt.

Damit ist zwar nachgewiesen, dass die quantitative Leistung von E. bis zum 7. Oktober 2011 nicht voll den Erwartungen der Amtsstelle X. entsprach. Nicht belegt ist hingegen, wie die quantitative Leistung von E. vor der Kündigung bzw. vor der krankheitsbedingten Abwesenheit war – und dieser Zeitpunkt ist massgebend für die Begründung einer Kündigung. Zudem ist das Merkmal der Quantität nur ein Aspekt der ganzen Mitarbeiterbeurteilung. Wie das erwähnte Formular zeigt, erfüllte E. die Erwartungen bei allen andern Merkmalen voll. Auch das bereits angeführte Zwischenzeugnis lässt keine Zweifel an den guten Leistungen von E. aufkommen. Mithin kann auch das Argument, E. habe die quantitative Leistung nie zur vollen Befriedigung der Arbeitgeberin erbracht, nicht als sachlicher Grund für eine Kündigung betrachtet werden.

4.3. Im Weiteren habe E. eine ablehnende Haltung gegenüber einem Gespräch gezeigt, ferner nicht erkennbare Bemühungen, die Situation der Arbeitgeberin, welche sie in völliger Unkenntnis über ihre Krankheitsabwesenheit gelassen habe, zu klären, was zu einem massiven Vertrauensverlust geführt habe. Hierzu entgegnet E., gerade von der Amtsstelle X. hätte Verständnis dafür erwartet werden dürfen, dass eben die Krankheit von E. diese an einem offenen Gespräch gehindert habe. Darauf habe auch Dr. W. anlässlich des Telefongesprächs vom 23. Januar 2013 mit der Leiterin Personalwesen hingewiesen. Trotzdem habe die Amtsstelle X. die Tatsache, dass E. inzwischen den ersten, für sie sehr schwierigen Schritt getan habe, indem sie zur Besprechung vom 8. Januar 2013 erschienen sei, über ihre Krankheit informiert und die sie behandelnden Ärzte vom Arztgeheimnis entbunden habe, in keiner Weise positiv gewürdigt. Statt dies zum Anlass zu nehmen, gemeinsam mit E. konstruktiv einen Weg zu

deren Gesundung und damit zur Rückkehr an den Arbeitsplatz zu suchen, habe man die Kündigung ausgesprochen. Im Übrigen habe E. ihre Teamleiterin und somit ihre direkte Vorgesetzte bis Anfang Oktober 2012 über die Gründe ihrer Arbeitsunfähigkeit (Streifung, Venenentzündung, Darmentzündung) informiert. Lediglich die Diagnose Burnout habe sie der Amtsstelle X. vorerst nicht mitgeteilt. Dazu sei jedoch festzuhalten, dass der Arbeitgeber rechtlich keinen Anspruch darauf habe, die ärztliche Diagnose zu erfahren. Kennen müsse er lediglich Tatsache, Dauer und Grad der Arbeitsunfähigkeit sowie, ob es sich um eine Krankheit oder einen Unfall handle. Die in den Monaten November und Dezember fehlende Gesprächsbereitschaft sei nicht bösem Willen entsprungen, sondern sei eben gerade auf ihre Krankheit zurückzuführen gewesen. Die Zeitspanne, in welcher die Amtsstelle X. nicht über den Grund der Arbeitsunfähigkeit – wohl aber über diese selbst – orientiert gewesen sei und kein Gespräch mit E. habe führen können, sei letztlich nicht nur kurz, sondern auch durch die Krankheit von E. begründet gewesen.

Ein grundlegend gestörtes Vertrauensverhältnis stellt in der Regel einen hinreichenden und sachlichen Grund für eine Entlassung dar. Allerdings kann es dabei nicht bloss auf das subjektive Empfinden der Beteiligten ankommen, sondern der Vertrauensverlust muss auf Verhaltensweisen oder Leistungsmängel der bzw. des Entlassenen rückführbar sein, die ihn auch für Dritte als nachvollziehbar erscheinen lassen. Sodann muss die Störung des Vertrauensverhältnisses die Arbeitstätigkeit der bzw. des Entlassenen betreffen (Entscheid Nr. V 09 234_1 des Verwaltungsgerichts Luzern vom 5. Juli 2010).

E. erlitt am 1. August 2012 einen kurzen Verlust des Bewusstseins mit anschliessender Streifung, so dass sie anschliessend bis zum 26. August 2012 zu 100 Prozent arbeitsunfähig war. Am 27. August 2012 konnte sie die Arbeit mit einem Pensum von 50 Prozent wieder aufnehmen. Ab dem 11. September 2012 war E. sodann wegen einer Venenentzündung zu 100 Prozent arbeitsunfähig. Am 17. September 2012 konnte sie ihre Arbeit mit einem Pensum von 80 Prozent wieder aufnehmen. Ab dem 30. September 2012 war E. wegen einer akuten Darmentzündung zu 100 Prozent arbeitsunfähig. Betreffend alle diese (teilweisen) Arbeitsunfähigkeiten orientierte E. die Amtsstelle X. unbestrittenermassen jeweils unverzüglich oder liess diese Orientierung vornehmen, was selbstverständlich auch in Ordnung ist. Ebenfalls unbestritten blieb, dass die Amtsstelle X. jeweils auch den Grund der Abwesenheiten kannte und E. ihre Arbeitsunfähigkeiten mit Arzteugnissen belegte. Die Vertrauensärztin bestätigte nach einem Untersuchen am 9. Oktober 2012 denn auch die Arbeitsunfähigkeit von E. Auch über die am 16. Oktober 2012 prognostizierte Arbeitsunfähigkeit infolge eines Burnouts informierte E. die Amtsstelle X. umgehend und sandte die entsprechenden Arzteugnisse sogleich. Allerdings teilte sie dieser die Diagnose Burnout nicht mit. Am 20. Dezember 2012 informierte die Rechtsvertreterin von E. die Amtsstelle X. telefonisch über die Diagnose Burnout.

Damit ist erwiesen, dass E. die Amtsstelle X. jeweils umgehend über die Arbeitsunfähigkeiten orientierte und – mit Ausnahme des Burnouts – jeweils auch über die Gründe. Dazu ist festzuhalten, dass die bzw. der Arbeitgebende von einem Arzt diejenigen Daten erheben

darf, welche zur Durchführung des Arbeitsvertrages oder zur Abklärung der Eignung der bzw. des Arbeitnehmenden erforderlich sind. Dazu gehören Tatsache, Dauer und Grad der Arbeitsunfähigkeit, wegen der Versicherungsdeckung die Frage, ob es sich um eine Krankheit oder einen Unfall handelt. Die Diagnose darf mit anderen Worten nicht erhoben werden (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, N 12 zu Art. 324a/b, S. 424). Somit war E. nie verpflichtet, der Amtsstelle X. die ärztliche Diagnose bekannt zu geben. Hat sie dies mit Ausnahme der Diagnose Burnout getan, so geschah dies aus reinem Goodwill. Auf der anderen Seite wäre es der Amtsstelle X. jederzeit offen gestanden, bei der Ärztin oder beim Arzt von E. weitere Informationen einzuholen – soweit die gewünschten Auskünfte die erlaubten Grenzen der Datenerhebung nicht überschritten hätten; damit hätte die Amtsstelle X. ohne weiteres einen ärztlichen Bericht über die Dauer der Arbeitsunfähigkeit einfordern können. Die in den Monaten November und Dezember 2012 fehlende Gesprächsbereitschaft von E. entsprang nicht bösem Willen, sondern war eben gerade auf ihre Krankheit zurückzuführen. Dr. W. bestätigte denn auch in ihrem Schreiben vom 16. Februar 2013, dass es in der Zeit einer 100%-igen Arbeitsunfähigkeit die erste Pflicht einer Patientin sei, alles zu unternehmen, was die Gesundheit fördere; Kontakte zum Arbeitgeber (v.a. wenn traumatisierende Ereignisse am Arbeitsplatz vorgefallen seien), seien in solchen Zeiten nur zumutbar oder erwartbar, soweit es der Patientin damit wohl sei; bei einer Erschöpfungsdepression aufgrund eines Burnouts sei es für die betroffene Person schwierig, ihre Kräfte zuverlässig im Voraus einzuschätzen, so dass kurzfristige Absagen von vereinbarten Terminen und Kontaktunterbrüche mit dem Arbeitgeber bei diesem Krankheitsbild als Schutzfunktion zu verstehen seien. Mit anderen Worten ist der Vorwurf der Amtsstelle X., E. habe sie im Unklaren gelassen, das offene Gespräch verweigert und nicht ehrlich kommuniziert, nicht gerechtfertigt. Auch der Vorwurf, E. habe die Amtsstelle X. nicht über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit informiert, kann nicht gehört werden, denn bei einem Burnout ist die Dauer der Arbeitsunfähigkeit schlicht eine grosse Unbekannte.

Mithin stellt auch der Vorwurf der ungenügenden Kommunikation keinen sachlichen Grund für die Kündigung dar, hat doch E. immer ausreichend oder gar darüber hinaus informiert und kommuniziert. Als sich E. einmal für eine bereits anberaumte Sitzung wieder entschuldigte, war dies krankheitsbedingt begründet. Folglich geht es auch nicht an, aus einer angeblich ungenügenden Kommunikation ein zerstörtes Vertrauensverhältnis zu konstruieren. Bei objektiver Betrachtung war die vorgeworfene angeblich ungenügende Kommunikation nicht geeignet, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder derart zu erschüttern, dass die Amtsstelle X. deshalb hätte die Kündigung aussprechen dürfen.

5.1. E. macht geltend, die angefochtene Kündigung verletze auch den Grundsatz der Verhältnismässigkeit. E. habe drei Jahre lang mit überdurchschnittlicher Einsatzbereitschaft hervorragende Arbeit geleistet. Trotzdem sei ihr, als sie schwerwiegende gesundheitliche Probleme gehabt habe, nach Ablauf der Sperrfrist umgehend gekündigt worden. E. sei 56-jährig. Es sei notorisch, dass es in diesem Alter schwierig sei, eine neue Anstellung zu finden; dies umso mehr, wenn gesundheitliche Schwierigkeiten bestünden bzw. bestanden hätten. Es wäre

der Amtsstelle X. ohne weiteres zumutbar gewesen, noch eine gewisse Zeit abzuwarten, wie sich der Gesundheitszustand von E. entwickeln werde. Die Amtsstelle X. hält dem entgegen, eine überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft möge zwar während der Arbeitstätigkeit von E. vorgelegen haben, berechtige eine Mitarbeiterin aber nicht dazu, das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu verweigern. Die Amtsstelle X. habe sämtliche Möglichkeiten sorgfältig geprüft, um E. nach ihrer Genesung weiter zu beschäftigen. Eine andere Lösung als die Kündigung sei jedoch nicht möglich gewesen.

5.2. Im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gilt der Grundsatz der Verhältnismässigkeit. Die Kündigung muss daher zur Lösung eines Problems nicht nur geeignet, sondern auch erforderlich sein. Die Abwägung der gegenseitigen Interessen muss eine Kündigung als gerechtfertigt erscheinen lassen (vgl. zum Ganzen: Michel, a.a.O., S. 301). Diesen Grundsatz hält auch § 10 Abs. 4 PG fest: Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen zu erwägen wie förmliche Erteilung eines Verweises, Gehaltskürzung, Aufschub oder Verweigerung der Treue- und Erfahrungszulage, Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung an eine andere Stelle (Funktionsänderung) oder Androhung der Entlassung. Wird dieses Verhältnismässigkeitsgebot verletzt, ist die Kündigung als missbräuchlich im Sinne von § 13 PG zu betrachten.

5.3. Darüber, ob der Zeitpunkt der Kündigung gerechtfertigt war, ist nicht im Rahmen der Prüfung der Verhältnismässigkeit zu entscheiden. Bei der Frage, ob eine Kündigung verhältnismässig ist, sind die unter Ziff. 5.2. vorstehend aufgeführten Punkte zu prüfen. Die Amtsstelle X. hat glaubhaft ausgeführt, dass sie die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen als die Kündigung, insbesondere eine Weiterbeschäftigung an einer anderen Stelle, erwogen hat. Ein Erwägen solcher Massnahmen reicht aber aus. Kommt die bzw. der Arbeitgebende zum Schluss, dass eine Umsetzung nicht sinnvoll ist, so kann diese unterbleiben. Mithin kann vorliegend nicht eine Verletzung des Grundsatzes der Verhältnismässigkeit festgestellt werden, weshalb die Kündigung aus diesem Grund nicht missbräuchlich ist.

6. Zusammenfassend ist deshalb festzuhalten, dass es an einem sachlichen Grund für die gegenüber E. ausgesprochene Kündigung fehlte und der Grundsatz des rechtlichen Gehörs verletzt wurde, weshalb die Kündigung missbräuchlich ist und die in § 14 PG statuierten Rechtsfolgen auslöst. Die Amtsstelle X. hat daher die rechtlichen Folgen der missbräuchlichen Kündigung zu tragen.

7.1. Eine missbräuchliche Kündigung begründet gemäss § 14 PG Anspruch auf Entschädigung (Abs. 1). Die Entschädigung beträgt vom 1. bis 3. Dienstjahr drei Monatsgehälter, für jedes weitere Dienstjahr ein zusätzliches Monatsgehalt, höchstens jedoch neun Monatsgehälter. Ein angefangenes Jahr zählt dabei als volles Dienstjahr. Bemessungsgrundlage ist das im Zeitpunkt der Kündigung massgebende Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulage sowie Treue- und Erfahrungszulage (Abs. 2). Massgebend für die Höhe der Entschädigung sind dabei die Anzahl Dienstjahre im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zug vom 18. Dezember 2008, V 2008 63, S. 29 f., E. 2d).

7.2. E. befand sich im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses am 30. April 2013 im vierten Dienstjahr (Aufnahme der Tätigkeit am 15. Juli 2009), weshalb ihr vier Monatsgehälter zuzüglich 13. Monatslohn sowie anteilmässig die Treue- und Erfahrungszulage (TREZ) als Entschädigung zuzusprechen sind (§ 14 Abs. 2 PG).

Für die quantitative Berechnung des Entschädigungsanspruchs kann von den Angaben gemäss Lohnabrechnung für den Monat Januar 2013 ausgegangen werden. Das monatliche Grundgehalt betrug Fr. 6531.- brutto. Dies ergibt unter Berücksichtigung des 13. Monatslohnes (Fr. 6531.- : 12 = Fr. 544.25 pro rata für einen Monat) ein für die Berechnung der Entschädigung massgebendes Monatsgehalt von Fr. 7075.25 (Fr. 6531.- + Fr. 544.25). Somit ergibt sich – für vier Monate – gesamthaft ein Betrag von Fr. 28 301. (4 x Fr. 7075.25) brutto.

7.3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, wird sodann gemäss § 53 PG ab dem Kalenderjahr, in welchem sie das 3. Dienstjahr erfüllen, eine Treue- und Erfahrungszulage ausgerichtet. Das erste Kalenderjahr des Arbeitsverhältnisses wird als erfülltes Dienstjahr angerechnet, wenn der Dienstantritt in der ersten Jahreshälfte erfolgt ist (Abs. 1). Die Zulage entspricht 1/15 des Monatsgehaltes pro erfülltes Dienstjahr, höchstens aber einem vollen Monatsgehalt ab dem Kalenderjahr, in welchem das 15. Dienstjahr erfüllt wird. Bemessungsgrundlage bildet das im Juni beziehungsweise im Dezember des jeweiligen Kalenderjahres bezogene Gehalt einschliesslich Teuerungs- und Sozialzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatsgehaltes.

Da E. ihre Arbeitsstelle am 15. Juli 2009 angetreten hat, hat sie für das Jahr 2013 einen Anspruch auf eine TREZ im Umfang von 4/15 des durchschnittlichen Monatseinkommens des laufenden Jahres (unter Berücksichtigung der Jahre 2010, 2011, 2012 und 2013 für den Umfang der TREZ) einschliesslich Teuerungs- und Sozialzulagen. Diese ist ihr anteilmässig, d.h. zu einem Drittel (für die Monate Januar bis April 2013) zusätzlich zur Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung von vier Monatsgehältern, auszurichten. Demnach beträgt der Anteil der TREZ im vierten Dienstjahr Fr. 831.70 (Monatslohn einschliesslich Teuerungs- und Sozialzulagen exkl. 13. Monatslohn = Fr. 6531.-; Fr. 6531.- : 15 x 4 = Fr. 1741.60 jährliche TREZ; Fr. 1741.60 : 12 x 4 = Fr. 580.55 anteilmässige TREZ).

Somit hat E. Anspruch auf eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung im Betrag von Fr. 28 881.55 (Fr. 28 301. + Fr. 580.55).

Entscheid des Regierungsrates vom 13. Mai 2014 (in Rechtskraft erwachsen)

C

Stichwortverzeichnis

C Stichwortverzeichnis

Personalrecht: Missbrauml;uchliche Kuuml;ndigung, 5

Rechtliches Gehouml;r, 5

Sachlicher Kuuml;ndigungsgrund, 5