



# Inhaltsverzeichnis

2 Personalrecht

5

## C

Stichwortverzeichnis

33

## 2. Personalrecht

### 2.1 Art. 330a OR; § 9 Abs. 2 PV

**Regeste:**

Art. 330a OR; § 9 Abs. 2 PV – Ein Arbeitszeugnis hat grundsätzlich das Fortkommen des Arbeitnehmers zu fördern, sollte also wohlwollend formuliert werden, doch findet das Wohlwollen eine Grenze an der Wahrheitspflicht. Der Anspruch des Arbeitnehmers geht nicht auf ein gutes, sondern auf ein objektiv wahres Zeugnis.

Eine in einem Arbeitszeugnis aufgestellte Behauptung ist nur dann zulässig, wenn sie objektiv wahr ist. Objektiv wahr wiederum ist eine Behauptung nur, wenn sie belegt werden kann.

**Aus dem Sachverhalt:**

1.1. R. arbeitete seit dem 1. Juni 2012 bei der Amtsstelle X. Er kündigte mit Schreiben vom 28. Mai 2013 seine Anstellung fristgerecht per 31. August 2013.

1.2. Mit dem Zwischenzeugnis vom 24. Juni 2013 sowie mit dem Schlusszeugnis vom 31. August 2013 war R. nicht einverstanden. Seinen Begehren um Abänderungen der Arbeitszeugnisse wurde nicht entsprochen. Deshalb ersuchte er mit Schreiben vom 23. Oktober 2013 um eine anfechtbare Verfügung. Auf entsprechende Nachfrage per E-Mail vom 29. Oktober 2013 reichte R. die von ihm gewünschten Anpassungen am Arbeitszeugnis am 3. November 2013 bei der Amtsstelle X. schriftlich und begründet ein.

1.3. Mit Entscheid vom 22. November 2013 lehnte die Amtsstelle X. das Gesuch von R. um Abänderung des Arbeitszeugnisses vom 31. August 2013 ab.

**Aus den Erwägungen:**

(...)

II.

1.1. Das kantonale Personalrecht äussert sich bezüglich des Arbeitszeugnisses lediglich in § 9 Abs. 2 der Vollziehungsverordnung zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalverordnung) vom 12. Dezember 1994 (PV; BGS 154.211). Gemäss dieser Bestimmung stellen Amtsleiterinnen und Amtsleiter die Arbeitszeugnisse aus, welche von der Direktionsvorsteherin oder dem Direktionsvorsteher mitunterzeichnet werden. Sinngemäss kommen daher gestützt auf § 4 Abs. 3 PV die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Obligationenrecht, OR; SR 220) zur Anwendung. Für das Arbeitszeugnis im öffentlichen Dienst gelten prinzipiell

dieselben Grundsätze wie im Privatrecht (vgl. nachstehend Erw. II.1.5.). Sodann sind auch Form, Aufbau und Inhalt des Arbeitszeugnisses im öffentlichen Dienst gleich wie im Privatrecht (vgl. Roland Müller / Philipp Thalman, Streitpunkt Arbeitszeugnis, Basel 2012, S. 21).

1.2. Gemäss Art. 330a OR kann der Mitarbeiter jederzeit vom Vorgesetzten ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht. Die Angaben haben sich auf die Art und Dauer zu beschränken, wenn es der Mitarbeiter verlangt.

1.3. Der Anspruch auf ein Arbeitszeugnis steht im Zusammenhang mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, wonach letzterer dem Grundsatz nach unter anderem verpflichtet ist, die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers in guten Treuen zu wahren (Alex Enzler, Der arbeitsrechtliche Zeugnisanspruch, Diss. Zürich 2012, S. 5 f.). Das Zeugnis hat grundsätzlich das Fortkommen des Arbeitnehmers zu fördern, sollte also wohlwollend formuliert werden, doch findet das Wohlwollen eine Grenze an der Wahrheitspflicht. Der Anspruch des Arbeitnehmers geht nicht auf ein gutes, sondern auf ein objektiv wahres Zeugnis (vgl. Manfred Reh binder, Berner Kommentar, Bern 1995, Art. 330a OR, N. 14; BVR 2009, S. 541 und 543). So dürfen im Vollzeugnis auch negative Dinge stehen, wenn sie wahr und für das Zeugnis relevant sind (vgl. VPB 2001, S.1059, mit Verweis auf Susanne Janssen, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Bern 1996, S. 75). Kleinliche Korrekturwünsche an einem an sich zutreffenden Zeugnis werden vom Richter zurückgewiesen; der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber bestimmte Formulierungen wählt (vgl. VPB 2001, S. 1059 f.; Streiff/von Kaenel / Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl, Zürich 2012, Art. 330a OR, N. 3 ff.; Peter Münch, Von der Kündigung und ihren Wirkungen, in: Handbücher für die Anwaltspraxis, Stellenwechsel und Entlassung, Basel 1997, Rz. 1.87 und 1.95). Der Grund der Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann erwähnt werden, jedoch nur, wenn es der Arbeitnehmer verlangt. Er hat ein Recht darauf, dass der Grund weggelassen wird, es sei denn, er sei für die Qualifikation wesentlich (vgl. Wolfgang Portmann, in Basier Kommentar zum OR, 4.A. Basel 2007, N. 5 zu Art. 330a OR).

1.4. Den Werturteilen sind verkehrsübliche Massstäbe zugrunde zu legen und es ist pflichtgemässes Ermessen anzuwenden, wobei dem Arbeitgeber ein gewisser Spielraum zusteht. Ein Ermessensfehlgebrauch liegt erst dann vor, wenn einem Werturteil objektiv falsche Tatsachen zugrunde gelegt oder andere als verkehrsübliche Massstäbe herangezogen werden (vgl. Reh binder, a.a.O., Art. 330a OR, N. 2; VPB 1999, 63.65, 3,261, wonach bei Werturteilen für die objektive Richtigkeit ein Ermessensspielraum des Arbeitgebers zu berücksichtigen ist; vgl. auch Schönenberger / Staehelin, Zürcher Kommentar, Zürich 1996, Art. 330a OR, N. 10, wonach ein Werturteil immer eine gewisse Färbung aufweist, indessen in guten Treuen, im Rahmen des pflichtgemässen Ermessens und der Verkehrs-sitte gefällt sein muss). In diesem Sinne kann der Arbeitgeber grundsätzlich nicht dazu verpflichtet werden, ein ganz bestimmtes Werturteil abzugeben, denn die Beurteilung des Arbeitnehmers ist eine persönliche Angelegenheit des Arbeitgebers, in die sich der Richter nicht einzumischen hat (vgl. Schönenberger

/ Staehelin, a.a.O., N. 21 mit Hinweisen). Dafür spricht auch, dass die Beschwerdeinstanz – im Gegensatz zur Arbeitgeberin (bzw. dem Vorgesetzten) – die betreffende Person nicht selber bei der Arbeit erlebt hat.

1.5. Bei der Formulierung von Arbeitszeugnissen sind insbesondere die Grundsätze der Wahrheit, der Vollständigkeit und des Wohlwollens zu beachten. In erster Linie muss ein Arbeitszeugnis wahrheitsgemäss Auskunft geben. Die tatsächlichen Angaben des Zeugnisses müssen mit anderen Worten objektiv richtig (Wahrheitsgebot) und zudem vollständig sein, d.h. das Zeugnis muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung der oder des Mitarbeitenden von Bedeutung sind (Vollständigkeitsgebot). Dabei geht der Grundsatz der Wahrheit dem Grundsatz des Wohlwollens vor. Das Zeugnis darf und muss deshalb auch ungünstige Tatsachen und Beurteilungen enthalten, sofern diese charakteristisch sind und nicht bloss einmalige Vorfälle oder Umstände betreffen. Die Pflicht zur Förderung des Fortkommens der bzw. des Arbeitnehmenden findet demnach ihre Grenze an der Wahrheitspflicht. Das Festhalten von Informationen ist nur insoweit erlaubt, als es die Interessen Dritter erfordern. Zugleich dürfen keine höher einzustufenden Interessen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters an der Nichterwähnung bestehen (vgl. BVR, 2009, Heft 1, S. 541 ff., Erw. 3.2, mit Hinweisen auf Susanne Janssen, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Diss. Zürich 1996, S. 70, 77, 123). Trotz negativer Vorkommnisse dürfen die positiven Seiten nicht unterdrückt werden, es ist ein ausgewogenes und ganzheitliches Bild zu zeichnen (vgl. BVR, 2009, Heft 1, S. 541 ff., Erw. 3.2; BGer 2A.118/2002 vom 17.7.2002, Erw. 2.2; Tomas Poledna, Arbeitszeugnis und Referenzauskünfte des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst, in ZBl 2003, S. 172 ff.; Susanne Janssen, a.a.O., S. 70 ff.; Streiff/von Kaenel, a.a.O., Art. 330a OR, N. 3; Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. Aufl., Art. 330a OR, N. 3). Ob das Zeugnis wahr ist, entscheidet sich danach, ob es nach dem Verständnis eines unbeteiligten Dritten den Tatsachen entspricht (vgl. BGE 4C.60/2005 vom 28. April 2005, Erw. 4.1 = JAR 2006 S. 200). Des Weiteren muss das Arbeitszeugnis klar und verständlich formuliert sein, wobei der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Verwendung bestimmter Formulierungen hat (vgl. Streiff / von Kaenel / Rudolph, a.a.O., Art. 330a OR, N. 3b mit Hinweisen).

1.6. Wohlwollen ist eine Maxime der Ermessensbetätigung, heisst aber nicht, dass nicht auch negative Tatsachen im Zeugnis Erwähnung finden dürfen. Voraussetzung ist allerdings, dass die Negativa für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers erheblich sind. Das Zeugnis hat ein faires Abbild der gesamten Anstellungsdauer zu geben, wobei Leistung und Verhalten in der letzten Zeit für den neuen Arbeitgeber von grösserer Bedeutung sind; einzelne Missstimmigkeiten, wie sie oft vor der Beendigung einer Anstellung am Schluss vorkommen, dürfen allerdings nicht überbewertet werden. Über die Umstände des Austritts muss das Zeugnis nichts enthalten, ausser wenn ohne einen solchen Hinweis ein unwahres Zeugnis entstünde, also beispielsweise ein schwerwiegender Mangel des Arbeitnehmers unterschlagen würde und so ein täuschender Gesamteindruck entstünde (vgl. Streiff/ von Kaenel / Rudolph, a.a.O., Art. 330a OR N. 3 mit weiteren Hinweisen).

1.7. Im privaten Arbeitsvertragsrecht ist umstritten, ob die Arbeitgebenden oder die Arbeitnehmenden die Beweislast für die Richtigkeit der im Zeugnis angeführten Tatsachen und Werturteile tragen. Nach Art. 8 ZGB hat grundsätzlich derjenige das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, der aus ihr Rechte ableitet. Dabei wird auch zivilprozessual zwischen der subjektiven und der objektiven Beweislast unterschieden; Erstere betrifft die Frage, wer den Beweis zu führen hat, Letztere, wer das Risiko der Beweislosigkeit zu tragen hat. Dabei entfällt die subjektive Beweislast in Verfahren, bei welchen die unbeschränkte Untersuchungsmaxime gilt.

Das Verfahren nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz wird vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht, der freilich durch die Mitwirkungspflicht der am Verfahren Beteiligten eingeschränkt wird (§ 12 VRG; Weiss, a.a.O., S. 59 f.): Die entscheidende Behörde ist für die Ermittlung des massgebenden Sachverhalts verantwortlich, und der Betroffene hat insbesondere im Rechtsmittelverfahren die seine Rügen stützenden Tatsachen substantiiert darzulegen und allenfalls Beweismittel einzureichen. Vor allem aber hat der Untersuchungsgrundsatz keinen Einfluss auf die objektive Beweislast. Diese richtet sich in erster Linie nach dem materiellen Recht und subsidiär nach dem allgemeinen Rechtsgrundsatz von Art. 8 ZGB. So trägt auch im Verwaltungsverfahren grundsätzlich derjenige die (objektive) Beweislast, der aus der unbewiesenen Tatsache Rechte ableiten könnte.

Wie bereits ausgeführt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis auszustellen, wobei die entsprechende Bestimmung ein Aspekt der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist. Schon daraus erhellt, dass grundsätzlich der Arbeitgeber verantwortlich dafür ist, die tatsächlichen Grundlagen für die Erstellung des Arbeitszeugnisses zu schaffen bzw. bereitzustellen. Ist er dazu nicht in der Lage und sind seine Tatsachenbehauptungen oder Werturteile nicht näher substantiiert, so darf solches auch vom Arbeitnehmer gestützt auf seine Mitwirkungspflicht nicht erwartet werden. Es geht nicht an, bei fehlendem Beweis der Tatsachen zuungunsten des Arbeitnehmers zu entscheiden. Eine in einem Arbeitszeugnis aufgestellte Behauptung ist folglich nur dann zulässig, wenn sie objektiv wahr ist. Objektiv wahr wiederum ist eine Behauptung nur, wenn sie belegt werden kann (Entscheid des Zürcher Verwaltungsgerichts vom 25. Oktober 2006, in: ZBI 109/2008, S. 383).

2.1. Bezüglich des aus seiner Sicht ungenügenden Arbeitszeugnisses vom 31. August 2013 bringt R. zusammengefasst und im Wesentlichen Folgendes vor: Die von der Amtsstelle X. im Arbeitszeugnis gewählte Formulierung («Schon nach kurzer Anstellungsdauer begann R. diverse strategische und strukturelle Änderungen in die Prozessabläufe sowie in die Führungsarbeit einzuführen») impliziere eine verfrühte, überladene und nicht mit seiner damaligen Vorgesetzten abgesprochene Umstrukturierung.

Diese Formulierung müsse als negative Wertung verstanden werden. Er habe seine Vorgesetzte anlässlich eines Gesprächs nach drei Monaten Anstellungsdauer über alle bereits

geleisteten und aufzugeleisteten Arbeiten informiert. Die Vorgesetzte habe die Ideen und die Veränderungen gelobt. Auch der nun erhobene Vorwurf, es habe bei der Umsetzung seiner Ideen gehapert und er sei übereifrig gewesen, weshalb sich Teammitglieder nach aussen orientiert hätten, sei ihm im fraglichen Gespräch und auch während seiner Anstellungsdauer nicht vorgeworfen worden. Die ihm von der Amtsstelle X. vorgeworfene Überforderung seinerseits treffe nicht zu. Falsch seien auch die Behauptungen der Amtsstelle X., er habe Vorgaben seiner Vorgesetzten umgangen, er sei von Tarifverhandlungen abgezogen worden und er sei nicht umsichtig mit externen Partnern umgegangen. Das Erstellen von regelmässigen Quartalsberichten habe nicht zu seinen Aufgaben gehört und seine Vorgesetzte habe dies auch nicht verlangt. Er habe fünf Bestandteile des Partnerkonzepts (Arbeitgeberanlass, Fachreferat, Veranstaltung für Schulen, Arbeitgeberdatenbank, Netzwerke) erfüllt; lediglich eine im Konzept vorgesehene Veranstaltung mit Ärzten habe nicht durchgeführt werden können, weil seine Vorgesetzte ihren Teil der Organisation nicht geleistet habe. Sodann habe ihm seine Vorgesetzte nie mitgeteilt, sein Vorgehen sei zu vorpreschend; lediglich einmal habe sie ihn angewiesen, sein Tempo zu drosseln. Ferner habe er keine systematische Einführung in seine Arbeit erhalten. Sein Verhalten sei sowohl umsichtig als auch geduldig gewesen. Dass seine Proaktivität, Effizienz und Eigeninitiative als nicht geeignet und massvoll eingesetzt beurteilt worden seien, sei nicht nachvollziehbar. Die Behauptung der Amtsstelle X., das Team sei nicht in den Prozess der Abarbeitung von Dossiers einbezogen gewesen, stimme nicht. Richtig sei hingegen, dass die Zuweisung der unverteilter Dossiers zu einem unvermeidbaren zusätzlichen Aufwand für die Teammitglieder geführt habe. Da es sich um eine anspruchsvolle, zeitintensive und aussergewöhnliche Aufgabe gehandelt habe, eine solche hohe Pendenzenzahl zu bearbeiten, sei eine entsprechende Erwähnung im Zeugnis angezeigt. Sodann habe die Anzahl der von ihm bearbeiteten Fälle etwa 60 Prozent der Anzahl Fälle eines 100 Prozent tätigen Teammitglieds entsprochen. Die von ihm bearbeiteten Fälle habe er in angemessener Zeit erledigt. Entsprechend habe er die Vorgabe der Amtsstelle X. ohne weiteres erfüllt. Seine Hauptaufgaben, nämlich die Einzelfallbearbeitung, die Erfüllung von Spezialaufgaben und die Teamführung, habe er zu keiner Zeit vernachlässigt.

2.2. Demgegenüber macht die Amtsstelle X. zusammengefasst und im Wesentlichen geltend, ein Arbeitszeugnis beinhalte die Wahrnehmungen des Arbeitgebers und dessen Bewertung der Qualität der geleiteten Arbeiten sowie des Verhaltens des Arbeitnehmers und müsse nicht nach den Wünschen und Vorgaben des Arbeitnehmers ausgestellt werden. R. könne aus fachlicher Sicht ein sehr gutes Zeugnis ausgestellt werden für die nur relativ kurze Anstellungsdauer. Nur seine Führungsqualitäten hätten als nicht ausnahmslos zufriedenstellend qualifiziert werden müssen. R. habe die vorhandenen Probleme früh nach Antritt seiner Stelle erkannt und Lösungsansätze gesucht. Daran negativ gewesen sei denn auch nicht sein fachliches Können, sondern nur seine Vorgehensweise. Anstatt die Änderungen der Prozessabläufe sowie in der Führungsarbeit sukzessive einzuführen und auf die Bedürfnisse der Teammitglieder gebührend Rücksicht zu nehmen, habe R. sehr viel auf einmal angehen wollen. Als sich für die Vorgesetzte deutlich abgezeichnet habe, dass R. sein Team überfordere, ohne geeignete Massnahmen zu treffen, beziehungsweise er selber gar nicht be-

merkt habe, dass er sein Team überfordere, habe die Vorgesetzte im März vehement eingreifen und die Notbremse ziehen müssen. Aus diesem Grund könne ihm nicht ein vorbehaltlos gutes Führungsverhalten attestiert werden. Die Selbstüberforderung von R. werde im Arbeitszeugnis nicht thematisiert; entsprechend sei sie nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens. Da R. nur einen einmaligen Quartalsbericht verfasst habe, es sich dabei folglich um eine einmalige Aktion gehandelt habe, werde diese im Arbeitszeugnis nicht erwähnt und entsprechend auch nicht weiter kommentiert. Die effektiv nur zwei durchgeführten Anlässe im Rahmen des Partnerkonzepts verdienten im Arbeitszeugnis nicht extra Erwähnung, zumal diese aus der von R. gesamthaft geleisteten Arbeit nicht besonders hervorstächen. Die anstehenden Pendenzen beim Stellenantritt von R. hätten lediglich Arbeiten für einen guten Monat betragen; es könne folglich nicht von einer aussergewöhnlichen Aufgabe respektive von einem massiven Rückstau gesprochen werden, der habe bewältigt werden müssen. Aus diesem Grund verdiene dies im Arbeitszeugnis nicht speziell Erwähnung. Die Amtsstelle X. sei der Ansicht, dass die Sozialkompetenz gegenüber den Teammitgliedern nicht positive Erwähnung verdiene, weshalb sie es vorgezogen habe, keine Aussage zu machen, um nicht das Negative zu verstärken. Die Teammitglieder seien nicht alle gleich geführt worden. Zudem habe R. nicht bemerkt, dass einige seiner Teammitglieder mehr Unterstützung benötigt hätten. Der persönlichen Betreuung der Teammitglieder habe sich R. zu wenig angenommen.

(...)

4.1. Mit R. wurde unbestrittenermassen am 28. August 2012 nach drei Monaten ein «Probezeitgespräch» geführt, wobei zu diesem Zeitpunkt erst die Hälfte der Probezeit abgelaufen war. Anlässlich dieses «Probezeitgesprächs» machte R. auf folgende Punkte aufmerksam und dessen Vorgesetzte H. unterzeichnete das Papier: Eine eigentliche Einführung habe kaum stattgefunden, ein Einführungsprogramm bestehe nicht. Das Arbeitsklima sei anfangs gewöhnungsbedürftig gewesen aufgrund über Jahre gewachsener erheblicher Unstimmigkeiten im Team; diese Unstimmigkeiten hätten sich seines Erachtens in den ersten drei Monaten spürbar beruhigt. Es bestünden ungewohnt lange Feedbackzeiten seitens der Vorgesetzten, auch bei Nachfragen, und es bestehe wenig Führung und Führungsunterstützung. Beim Anstellungsgespräch sei er nicht in allen Punkten genügend informiert worden; so sei ihm nicht bewusst gewesen, dass verschiedene Themen (...) noch wenig angegangen gewesen seien. Als verbesserungswürdig bezeichnete er das klare Bekenntnis zu einer (...) Amtsstelle mit entsprechenden Mitteln, Angeboten und Netzwerken. Die Vorgesetzte von R. ihrerseits, H., beurteilte R. nach drei Monaten positiv: Die Gespräche in den ersten Monaten, die Ideen, die ersten umgesetzten Veränderungen im Team und in der Abteilung liessen auf eine gute Qualität schliessen. Die Arbeitsqualität sei in Ordnung. R. sei kommunikativ, gut strukturiert und (...) integrierend. Er genüge den fachlichen und persönlichen Anforderungen. Er habe gute Ideen, sei motivierend für das Team und wolle die Arbeitsmarktausrichtung (...) klar stärken. Das Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitenden sei gut, ebenso die Kundenorientierung. Es müssten keine Massnahmen zur Förderung und Verbesserung getroffen werden. Entsprechend vermerkte die Vorgesetzte keine schwachen Seiten von R.

5.1. R. hat unabhängig der Anstellungsdauer, seiner Leistung und seiner Treue zur Amtsstelle X. Anspruch auf ein vollständiges, wahres und wohlwollendes Zeugnis. Nachfolgend sind deshalb die einzelnen Kritikpunkte aufzulisten und zu beurteilen, um zu einem solchen vollständigen, wahren und wohlwollenden Zeugnis zu gelangen.

5.2. R. verlangt eine andere Reihenfolge der Hauptaufgaben. Hierzu führte er in seinem Schreiben an die Amtsstelle X. vom 3. November 2013 aus, er habe die Hauptaufgaben nach den Bereichen Führung und Beratungstätigkeit geordnet; die Änderung sei rein formeller Natur. Ferner entfernte R. den Punkt «selbständige Erledigung der administrativen Tätigkeiten wie (...)», ohne dies jedoch zu begründen.

Schliesslich formulierte er den Punkt «Begleitung von Praktikantinnen und Praktikanten» neu mit «Betreuung der Praktikantinnen und Praktikanten». Die Amtsstelle X. führt hierzu aus, die Gewichtung der Reihenfolge der Hauptaufgaben liege in der Kompetenz des Arbeitgebers.

Wie vorstehend unter Ziff. II.1.3. ausgeführt, sind kleinliche Korrekturwünsche an einem an sich zutreffenden Zeugnis zurückzuweisen; der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber bestimmte Formulierungen wählt. Die Anregungen von R. betreffend die Hauptaufgaben sind als kleinliche Korrekturwünsche zu bewerten, soweit es um die Reihenfolge der Punkte geht. Betreffend die Entfernung des Punktes «selbständige Erledigung der administrativen Tätigkeiten wie (...)» sowie die Neuformulierung des Punktes «Begleitung von Praktikantinnen und Praktikanten» fehlt gar jegliche Begründung. Deshalb ist die Aufzählung der Hauptaufgaben von R. zu belassen, wie sie die Amtsstelle X. formuliert hat.

5.3. Im nächsten Absatz des Arbeitszeugnisses möchte R. den Satz «Schon nach kurzer Anstellungsdauer begann R. diverse strategische und strukturelle Änderungen in die Prozessabläufe sowie in die Führungsarbeit einzuführen» entfernen. Stattdessen wünscht er die Formulierung «Er führte sukzessiv strategische und strukturelle Änderungen in die Prozessabläufe sowie in die Führungsarbeit ein, die für den Betrieb von grossem Nutzen waren». Zur Begründung führt R. aus, die Formulierung der Amtsstelle X. impliziere, dass er verfrüht und entgegen dem Willen der Vorgesetzten Änderungen vorgenommen habe, was nicht zutrefte. Die Ergänzung um den Satzteil «... die für den Betrieb von grossem Nutzen waren» ergebe sich daraus, dass der nachfolgende Satz zu entfernen sei. Die Amtsstelle X. hält dem entgegen, die strategischen Ideen von R. seien für die Amtsstelle X. grundsätzlich sinnvoll und richtig gewesen. Der Satz «Schon nach kurzer Anstellungsdauer begann R., diverse strategische und strukturelle Änderungen in die Prozessabläufe sowie in die Führungsarbeit einzuführen» sei daher nicht negativ wertend gemeint, sondern drücke eine Tatsache aus.

Die Formulierung des Satzes «Schon nach kurzer Anstellungsdauer begann R., diverse strategische und strukturelle Änderungen in die Prozessabläufe sowie in die Führungsarbeit einzuführen» lässt Spielraum für Interpretationen offen: Der Satz kann in dem Sinne verstanden werden,

wie ihn die Amtsstelle X. interpretiert haben will, nämlich grundsätzlich positiv. Er kann aber auch in dem Sinne aufgefasst werden, wie ihn R. versteht, nämlich dass letzterer, kaum hatte er die Stelle angetreten, die ganze Organisation umkrepeln wollte. Damit verstösst die gewählte Formulierung gegen den Grundsatz der Klarheit, wonach ein Arbeitszeugnis in verkehrsüblicher, allgemein verständlicher und klarer Sprache abzufassen ist und in seiner Aussage eindeutig sein muss, und zwar sowohl für den zeugnisberechtigten Arbeitnehmer als auch für Dritte. Deshalb ist der Satz wie folgt zu formulieren: «R. führte sukzessive strategische und strukturelle Änderungen in die Prozessabläufe sowie in die Führungsarbeit ein». Diese Formulierung entspricht auch dem Sinn, welchen die Amtsstelle X. beabsichtigt hatte, wie sie selbst geltend macht. Die Ergänzung des Satzes mit «... die für den Betrieb von grossem Nutzen waren», wie dies R. beantragt hat, ist wie folgt zu formulieren, so dass die Formulierung wahr sowie klar ist und auch dem Empfinden der Amtsstelle X. entspricht: «... die für den Betrieb sinnvoll und richtig waren». Grund für diese Ergänzung ist einerseits, dass es wichtig erscheint, den Satz «R. führte sukzessive strategische und strukturelle Änderungen in die Prozessabläufe sowie in die Führungsarbeit ein» mit einer Bewertung zu versehen, wie sich die Amtsstelle X. zu den vorgenommenen Änderungen stellte. Auf der anderen Seite erklärte die Amtsstelle X. explizit, die strategischen Ideen von R. seien für die Amtsstelle X. «grundsätzlich sinnvoll und richtig» gewesen.

5.4. Weiter möchte R. den Satz «Obwohl seine Ideen für den Betrieb von grossem Nutzen waren, hätten wir uns von ihm etwas mehr Geduld und Umsicht bei der Umsetzung gewünscht» entfernt haben. Zur Begründung führt R. an, es werde der Eindruck erweckt, dass er übereifrig, rücksichtslos und ungeachtet von internen Hierarchien und Umständen seine Vorstellungen durchzusetzen versucht habe. Er anerkenne zwar, dass er bei der Umsetzung des Eingliederungskonzeptes etwas zu rasch vorgegangen sei. Er habe aber den diesbezüglichen Hinweis seiner Vorgesetzten aufgenommen und das Tempo entsprechend gedrosselt, was zu einer spürbaren Beruhigung geführt habe. Weitere Rückmeldungen seitens seiner Vorgesetzten auf ein nicht geduldiges und umsichtiges Verhalten habe er hingegen nie erhalten. Aus den schriftlichen Rückmeldungen des Direktors habe er geschlossen, dass ein proaktives und engagiertes Handeln seinerseits gewünscht und geschätzt werde. Im Übrigen sei für die Stelle des Teamleiters (...) ausdrücklich eine proaktive und effizient handelnde Person gesucht worden. Die Amtsstelle X. entgegnet hierzu, über die Themen im (...)konzept seien sich R. und dessen Vorgesetzte H. jederzeit einig gewesen. Seine Ideen seien bei seiner Vorgesetzten gut angekommen. Allerdings habe es bei der Umsetzung gehapert, insbesondere dadurch, dass er die Ideen innert Jahresfrist anstatt mittelfristig habe umsetzen wollen. Er habe sich gegenüber seinem Team übereifrig und in einem gewissen Masse rücksichtslos verhalten. Das Tempo, mit welchem R. die Veränderungen angegangen sei, habe die Teammitglieder überfordert, sodass sich einige sogar nach aussen orientiert hätten (Kündigung und Bewerbungen). Auch habe festgestellt werden können, dass sich R. selbst überfordert habe. H. und S. vom Personaldienst hätten R. deshalb mehrfach aufgefordert, etwas langsamer vorzugehen. Auch habe R. die Vorgaben seiner Vorgesetzten übergangen. So habe er beispielsweise den Teammitgliedern mehrmals Ausbildungen in Aussicht gestellt, obwohl er gewusst

habe, dass diese vom Betrieb nicht bewilligt würden. In der Vorbereitung von Tarifverhandlungen habe er strategische Inputs der Vorgesetzten so stark in Frage gestellt, dass er deswegen von Tarifverhandlungen mit langjährig bewährten Institutionen abgezogen worden sei, um Imageschäden zu vermeiden. Der unmissverständliche Auftrag der Vorgesetzten an R. ca. Mitte bis Ende März 2013, das Tempo zu drosseln, habe bei R. und dem Team eine spürbar starke Verunsicherung ausgelöst. In der Folge habe R. gekündigt. Erst seine Kündigung habe zu einer klar wahrnehmbaren Beruhigung im Team geführt. Proaktivität, Effizienz und Eigeninitiative seien aus Sicht der Amtsstelle X. für Teamleiter unerlässliche Qualitäten. Hingegen müssten diese geeignet und massvoll eingesetzt werden, was R. aus Sicht der Amtsstelle X. nicht erfolgreich gelungen sei.

Anlässlich des «Probezeitgesprächs» am 28. August 2012 nach dreimonatiger Anstellung beurteilte H. als Vorgesetzte R. durchwegs positiv. Seine Kommunikation, die gute Strukturiertheit und das integrierende Verhalten wurden als starke Seiten von R. vermerkt. Er habe gute Ideen und sei motivierend für das Team. Das Informationsverhalten, die Kommunikation und die Teamarbeit seien gut. Es seien keine Massnahmen zur Förderung oder Verbesserung zu treffen. Am Ende der Probezeit nach sechs Monaten wurde kein Probezeitgespräch mit R. mehr geführt, was doch darauf hindeutet, dass man mit der Arbeit von R. rundum zufrieden war und die Vorgesetzten dessen Art akzeptierten und mittrugen. R. anerkennt, ein einziges Mal eine verbindliche und klare Anweisung erhalten zu haben, sein Tempo zu drosseln. Es habe sich dabei um den Auftrag vom März 2013 betreffend (...)konzept gehandelt. Auch dies sei aber nirgends schriftlich festgehalten worden. Die Amtsstelle X. hält dem lediglich entgegen, einer Führungsperson sei es zumutbar, selber zu beurteilen, ob seine Vorgehensweise dem Tempo seiner Mitarbeitenden angepasst sei oder nicht. Damit konnte die Amtsstelle X. die Formulierung im Arbeitszeugnis «Obwohl seine Ideen für den Betrieb von grossem Nutzen waren, hätten wir uns von ihm etwas mehr Geduld und Umsicht bei der Umsetzung gewünscht» nicht substantiieren. Eine einmalige mündliche Anweisung seitens der Amtsstelle X. an die Adresse von R. – nur dies ist nachgewiesen –, wobei R. sich die Anweisung offenbar zu Herzen genommen hat, kann nicht dazu Anlass geben, eine entsprechende negative Bemerkung im Arbeitszeugnis aufzunehmen. Die Amtsstelle X. konnte damit ihre im Arbeitszeugnis implizierte Behauptung, R. habe übereifrig, rücksichtslos und ungeachtet von internen Hierarchien und Umständen seine Vorstellungen durchzusetzen versucht, nicht belegen. Mithin ist der entsprechende Satz, wie von R. beantragt, aus dem Arbeitszeugnis zu streichen.

5.5. R. wünscht eine Hinzufügung des Satzes «Unter Einbezug der ihm unterstellten Mitarbeitenden gelang es ihm, die bei seinem Stellenantritt vorhandenen Fall-Pendenzen innert angemessener Frist massgeblich zu verringern». Die Abarbeitung der angestauten bzw. unbearbeiteten Eingliederungs-Fälle bei seinem Stellenantritt sei eine wichtige und unter Berücksichtigung der bestehenden Arbeitsbelastung anspruchsvolle Aufgabe gewesen. Die Amtsstelle X. erwidert hierauf, R. habe die pendenten Eingliederungsfälle innert relativ kurzer Zeit auf die Teammitglieder verteilt. Speziell einbezogen seien die unterstellten Mitarbeitenden dabei nicht worden. Das Verteilen von pendenten Aufgaben gehöre aus Sicht der

Amtsstelle X. zu den üblichen Aufgaben eines Teamleiters, weshalb diese nicht ausdrücklich gewürdigt werde.

Unbestrittenermassen betragen die anstehenden Pendenzen bei Stellenantritt von R. rund 70 Dossiers. Die Parteien sind sich einig, dass ein Jahrespensum ca. 500 bis 600 Dossiers umfasst. Mithin hätten die von R. bei Stellenantritt angetroffenen Pendenzen einen zu 100 Prozent arbeitenden Mitarbeiter rund eineinhalb Monate voll ausgelastet. Beim Abbau der Pendenzen in diesem Ausmass von üblichen Aufgaben eines Teamleiters zu sprechen, geht nicht an, brauchte es doch offensichtlich einen Effort, um die Pendenzen abzubauen zu können – zumal der Abbau vor Stellenantritt von R. nicht gelungen war. Mithin ist das Arbeitszeugnis mit folgendem Satz zu ergänzen: «Unter Einbezug der ihm unterstellten Mitarbeitenden gelang es ihm, die bei seinem Stellenantritt vorhandenen Fall-Pendenzen innert angemessener Frist massgeblich zu verringern.»

5.6. Weiter verlangt R. die Hinzufügung des Satzes «Die von R. initiierte und organisierte Informationsveranstaltung im Zusammenhang mit dem (...) vom Juni 2013 sowie das Arbeitgeberfrühstück vom August 2013 trugen positiv zur öffentlichen Wahrnehmung der Amtsstelle X. und deren Möglichkeiten und Grenzen bei.» Die Mitwirkung bei der Öffentlichkeitsarbeit sei Teil seines Pflichtenhefts als Teamleiter gewesen. Durch die beiden genannten Veranstaltungen hätten die entsprechenden Arbeitsgruppen auf die Möglichkeiten und Grenzen der (...) sensibilisiert werden können. Die Amtsstelle X. führt hierzu aus, das Arbeitgeberfrühstück vom 29. August 2013 – am zweitletzten Arbeitstag von R. – sei der einzige Anlass von mehreren Arbeitgeberanlässen geblieben, die er in seiner Planung in Aussicht gestellt habe. Ein einzelner Anlass vermöge jedoch noch nicht nachhaltig die öffentliche Wahrnehmung der Amtsstelle X. zu verändern. Dafür seien mehrere Anlässe über einen längeren Zeitraum nötig. Für die Infoveranstaltung mit (...) gelte analoges: Ein Informationsanlass allein vermöge keine positive Wahrnehmung der Amtsstelle X. zu begründen. Die Anlässe würden daher nicht extra im Arbeitszeugnis aufgeführt.

R. hat unbestrittenermassen eine Informationsveranstaltung mit (...) im Juni 2013 sowie ein Arbeitgeberfrühstück am 29. August 2013 organisiert. Weil (...) das im Dezember 2012 beantragte Budget erst im Februar 2013 sprach, konnte der für Februar 2013 vorgesehene Anlass nicht realisiert werden. Ferner erfüllte R. fünf Bestandteile des von ihm erarbeiteten Partnerkonzeptes, wurde doch das im fraglichen Konzept erwähnte Fachreferat – in Absprache mit der Vorgesetzten – unbestrittenermassen in das im August 2013 durchgeführte Arbeitgeberfrühstück integriert. Diese fünf realisierten Bestandteile des Konzeptes waren der Arbeitgeberanlass, das Fachreferat, die Veranstaltung mit (...), die Arbeitgeberdatenbank und die Netzwerke. Einzig die im Konzept vorgesehene Veranstaltung mit Ärzten konnte nicht durchgeführt werden; Grund für die Nichtdurchführung war, dass der von H. zu organisierende Austausch betreffend verschiedene Anliegen mit H., Teamleitenden und (...) nicht stattgefunden hatte. Auch dies blieb von Seiten der Amtsstelle X. unbestritten. Wenn die Amtsstelle X. dem R. nun vorwirft, er habe nur einen einzigen Anlass – und dies an seinem zweitletzten Arbeitstag –

durchgeführt, so befremdet dies. Diese Behauptung entspricht nicht den Tatsachen. Vielmehr hat R. mit den fünf von ihm erfüllten Bestandteilen des erwähnten Konzepts den Grundstein dafür gelegt, dass die Amtsstelle X. eine positive Wahrnehmung in der Öffentlichkeit hinterlassen kann. Da R. nur 15 Monate für die Amtsstelle X. tätig war, war es ihm nicht möglich, mehr Anlässe zu organisieren. Es liegt nun aber an der Amtsstelle X., den gelegten Grundstein auszubauen und weiter umzusetzen. Eine Erwähnung der fraglichen Anlässe im Arbeitszeugnis ist durchaus gerechtfertigt.

Mithin ist das Arbeitszeugnis wie folgt zu ergänzen: «Die von R. initiierte und organisierte Informationsveranstaltung im Zusammenhang mit (...) vom Juni 2013 sowie das Arbeitgeberfrühstück vom August 2013 legten einen Grundstein für eine positive öffentliche Wahrnehmung der Amtsstelle X. und deren Möglichkeiten und Grenzen.»

5.7. R. wünscht eine Abänderung des Satzes «Gegenüber Vorgesetzten und Kollegen verhielt sich R. stets hilfsbereit, höflich und korrekt» in «Gegenüber Vorgesetzten, Teammitgliedern und Kollegen verhielt sich R. stets hilfsbereit, höflich und korrekt». Es sei ihm während seines Arbeitsverhältnisses ein grosses Anliegen gewesen, den Teammitgliedern jederzeit freundlich und respektvoll zu begegnen. Die Unterstützung der Teammitglieder habe zudem geradezu zu seinen Kernaufgaben als Teamleiter gehört. Er habe dem in der Form von zwei- bzw. einwöchentlichen Teamsitzungen und regelmässigen persönlichen Gesprächen Rechnung getragen. Er habe sich folglich auch gegenüber den Teammitgliedern «stets hilfsbereit, höflich und korrekt» verhalten, weshalb er um Ergänzung des ursprünglich im Arbeitszeugnis enthaltenen Satzes um die Teammitglieder ersuche. Ferner beantragt R. die Streichung des Satzes «Sein persönliches Verhalten war einwandfrei»; diesen Antrag begründete R. nicht. Die Amtsstelle X. entgegnet hierzu, R. habe seine Energien in erster Linie für Veränderungsprozesse eingesetzt. Dies sei zum Teil auf Kosten der Unterstützung von zwei Mitarbeitenden seines Teams gegangen, welche kurz vor ihm bei der Amtsstelle X. ihre Arbeit aufgenommen hätten. Im Gegensatz dazu habe R. einzelne Mitarbeitende sehr intensiv betreut. Generell sei die Anspannung durch das hohe Tempo ihres neuen Teamleiters im ganzen Team gut spürbar gewesen. Die Amtsstelle X. gehe deshalb bei den Sozialkompetenzen nicht auf die Führung und das Verhalten gegenüber Teammitgliedern ein.

Im Arbeitszeugnis der Amtsstelle X. ist von Vorgesetzten und Kollegen die Rede; der Beschwerdeführer hätte gerne eine Ergänzung mit dem Begriff der «Teammitglieder». Allerdings führen weder R. noch die Amtsstelle X. aus, wo die Unterscheidung zwischen «Kollegen» und «Teammitgliedern» liegt. Der Unterschied ist auch nicht ersichtlich. Vielmehr scheint es sich um einen kleinlichen Korrekturwunsch zu handeln. Wie aber vorstehend unter Ziff. 1.3. ausgeführt, sind kleinliche Korrekturwünsche an einem an sich zutreffenden Zeugnis zurückzuweisen; der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber bestimmte Formulierungen wählt. Dem Antrag auf Streichung des Satzes «Sein persönliches Verhalten war einwandfrei» kann nicht gefolgt werden, da R. keine Begründung für sein

Anliegen abgibt. Deshalb ist in diesem Punkt die Formulierung, wie sie die Amtsstelle X. getroffen hat, zu belassen.

5.8. Schliesslich fordert R. eine Abänderung des Satzes «Wir danken ihm an dieser Stelle für seine Mitarbeit und wünschen ihm für die Zukunft alles Gute» in «Wir danken ihm an dieser Stelle für seine wertvolle Mitarbeit und wünschen ihm für die Zukunft alles Gute». Die Standardformulierung «Er verlässt uns auf eigenen Wunsch» impliziere in der Zeugnissprache, dass die Kündigung des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber entgegen gekommen sei. Dies sei jedoch vorliegend gerade nicht der Fall gewesen, habe ihm doch seine Vorgesetzte explizit gesagt, sie hätte sich gewünscht, dass er «länger durchhalte». Da er niemandem den Ausdruck des Bedauerns über seine Kündigung aufdrängen könne, ersuche er darum, wenigstens die Verdankung seiner Mitarbeit um das Wort «wertvoll» zu ergänzen. Die Amtsstelle X. erwidert hierzu, die Formulierungen «Er verlässt uns auf eigenen Wunsch» und «wir danken ihm an dieser Stelle für seine Mitarbeit» heisse genau das und nichts anderes. Aufgrund der genannten Themen sowie der kurzen Anstellungsdauer von lediglich 14 Monaten könne nicht von einer «wertvollen» Mitarbeit gesprochen werden.

Wie bereits eingangs ausgeführt (vgl. Erw. II,1.3.), ist die Arbeitgeberin im Rahmen der in Erwägung II.1.5. genannten Grundsätze frei, das Arbeitszeugnis zu redigieren; der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf einen bestimmten Zeugnisinhalt. Es besteht gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung und einhelliger Lehre insbesondere kein klagbarer Anspruch des Arbeitnehmers auf bestimmte Formulierungen wie besondere Floskeln, Dankesworte oder Zukunftswünsche (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4C.36/2006 vom 8. April 2004, Erw. 5 in fine; Wolfgang Portmann / Jean-Fritz Stöckli, Schweizerisches Arbeitsrecht, 2. Auflage Zürich 2007, Rz. 541; Heinrich Honsell / Nedim Peter Vogt / Wolfgang Wiegand [Hrsg.], Basler Kommentar zum Obligationenrecht I, Art. 1-529 OR, 5. Aufl., Basel 2011, Art. 330a Rz. 8; Tomas Poledna, Arbeitszeugnis und Referenzauskünfte des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst, in: ZBl 104/2003 S. 172). Der Schlusssatz des strittigen Arbeitszeugnisses enthält einen Dank für die Mitarbeit und gute Wünsche («Wir bedanken uns für seine Mitarbeit und wünschen ihm für seine berufliche Zukunft alles Gute»; vgl. vorstehend Erw. II.3.1.). Auch wenn nebst der Dankesformel der Ausdruck von Bedauern über den Weggang eines Arbeitnehmers üblich sind und aus Höflichkeit geboten erscheinen mögen, liegt deren Verwendung im Ermessen der Amtsstelle X. Es handelt sich aufgrund des fehlenden Anspruchs auf eine entsprechende Formulierung folgerichtig nicht um eine sogenannte vielsagende Auslassung, wenn solche Elemente weggelassen werden (vgl. zum Ganzen auch Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-32/2012 vom 27. Juni 2012, Erw. 7.2.2). Das Arbeitszeugnis ist demnach in dieser Hinsicht nicht zu beanstanden. Die von der Amtsstelle X. getroffene Formulierung des Schlusssatzes ist klar, korrekt und nicht negativ. Deshalb ist die Formulierung zu belassen.

7. Nach dem Gesagten erweist sich die Beschwerde zusammengefasst als teilweise begründet, weshalb sie teilweise gutzuheissen ist.

Entscheid des Regierungsrates vom 29. April 2014 (in Rechtskraft erwachsen)

## 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 Amtsstelle 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 Amtsstelle 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 Amtsstelle X. einen Gesprächstermin zu vereinbaren.

E. Mit Schreiben vom 14. Dezember 2012 teilte die Amtsstelle 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 Amtsstelle X. über die Diagnose. Anlässlich des Gesprächs vom 8. Januar 2013 wurde seitens der Amtsstelle 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 Amtsstelle 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 Amtsstelle X. ausführen. Das ihr vorgeworfene Fehlverhalten sei jedoch nicht aus bösem Willen entstanden, sondern aufgrund des Krankheitsbildes. Man kam überein, dass die Amtsstelle X. ein Protokoll dieser Besprechung erstellen werde, wozu E. werde Stellung nehmen können. Ebenso werde die Amtsstelle X. mit dem Arzt von E. Kontakt aufnehmen und Einsatzmöglichkeiten innerhalb des Betriebs prüfen.

(...)

G. Am 23. Januar 2013 teilte die Amtsstelle 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 Amtsstelle 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 Entscheid 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. Kötz/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 Arbeitsstelle 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 beweiserheblichen 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. muss diesem Telefongespräch zumindest

also entscheidende Bedeutung zu. Damit aber fällt 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 arbeitsrechtlicher 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 Leis-

tung 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 Arztzeugnissen 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 Arztzeugnisse sogleich. Aller-

ings 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  $\frac{1}{15}$  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  $\frac{4}{15}$  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

Arbeitszeugnis, 5

Personalrecht: Arbeitszeugnis, 5

Personalrecht: Missbrauml;uchliche Kuuml;ndigung, 17

Rechtliches Gehouml;r, 17

Sachlicher Kuuml;ndigungsgrund, 17