

# **BGer 1C\_606/2024 vom 7. Februar 2025**

Bundesgericht, 2025-02-07, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_1C\\_606\\_2024](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_1C_606_2024)

FR: TF 1C\_606/2024 du 7 février 2025

IT: TF 1C\_606/2024 del 7 febbraio 2025

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Das Bundesgericht prüft seine Zuständigkeit und die weiteren Sachentscheidvoraussetzungen von Amtes wegen und mit freier Kognition ( BGE 150 II 346 E. 1.1 mit Hinweisen).

#### **E. 1.1**

Das angefochtene Urteil ist ein Endentscheid einer letzten kantonalen Instanz in einer Personalrechtssache, d.h. einer öffentlich-rechtlichen Angelegenheit ( Art. 82 lit. a, Art. 86 Abs. 1 lit. d und Art. 90 BGG ). Die Angelegenheit ist vermögensrechtlicher Natur und der Streitwert beträgt - ausgehend von den vor der Vorinstanz streitig gebliebenen Begehren ( Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG ) - rund Fr. 25'000.--, womit sich die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheit als grundsätzlich zulässig erweist ( Art. 83 lit. g und Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG ). Zwar stellt die Beschwerdeführerin keine (bezahlten) reformatorischen Anträge, wie es ihr obliegen würde (vgl. Art. 42 Abs. 1 und Art. 107 Abs. 2 BGG ; BGE 134 III 235 E. 2; 133 III 489 E. 3.1), doch geht aus der Beschwerdebegründung in Verbindung mit dem angefochtenen Entscheid hinreichend klar hervor, was die Beschwerdeführerin beantragt.

#### **E. 1.2**

In der Sache ist die Beschwerdeführerin, die mit ihren Anträgen unterlag, ohne Weiteres zur Beschwerde legitimiert ( Art. 89 Abs. 1 BGG ). Hingegen ist nicht ersichtlich, weshalb sie über ein schutzwürdiges Interesse an der (explizit beantragten) Aufhebung des vorinstanzlichen Kostenspruchs verfügen sollte, wurden ihr doch keine Gerichtskosten auferlegt. Beschwer ist sie mit Bezug auf die Kosten- und Entschädigungsfolgen nur insofern, als ihr keine Parteientschädigung zugesprochen wurde. Demnach erweist sich die Beschwerde von vornherein als unzulässig, soweit sie sich gegen die Dispositivziffern 3 und 4 des angefochtenen Entscheids richtet. Auf die Beschwerde ist - vorbehaltlich der nachfolgenden Erwägung - im dargelegten Umfang einzutreten.

### **E. 2**

Streitig sind finanzielle Ansprüche nach kantonalem Personalrecht und die verweigerte Parteientschädigung im verwaltungsgerichtlichen Verfahren.

#### **E. 2.1**

Das kantonale Gesetzesrecht stellt, von hier ausser Betracht fallenden Ausnahmen abgesehen, keinen Beschwerdegrund dar (vgl. Art. 95 BGG ). Die unrichtige Anwendung kantonalen Rechts kann grundsätzlich nur über das Willkürverbot ( Art. 9 BV ) erfasst werden ( BGE 146 I 11 E. 3.1.3; 142 II 369 E. 2.1; je mit Hinweisen). Willkür in der Rechtsanwendung liegt vor, wenn der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist,

mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch das Ergebnis unhaltbar ist. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar zutreffender erscheint, genügt nicht ( BGE 148 II 106 E. 4.6.1; 146 II 111 E. 5.1.1 ; 144 I 113 E. 7.1; je mit Hinweisen).

## **E. 2.2**

Die Verletzung von Grundrechten wie des Willkürverbots prüft das Bundesgericht nicht frei, sondern nur insofern, als eine solche Rüge in der Beschwerde vorgebracht und begründet wird ( Art. 106 Abs. 2 BGG ; BGE 150 II 346 E. 1.5.3; 147 II 44 E. 1.2; je mit Hinweisen). Gleiches gilt für die Frage, ob die Vorinstanz den Sachverhalt offensichtlich unrichtig, d.h. willkürlich ( BGE 148 IV 39 E. 2.3.5), festgestellt hat ( Art. 97 Abs. 1 BGG ). Mit ungenügend begründeten Rügen und allgemein gehaltener, rein appellatorischer Kritik am angefochtenen Entscheid setzt sich das Bundesgericht nicht auseinander (vgl. BGE 148 I 104 E. 1.5 ; 145 I 26 E. 1.3; 143 II 283 E. 1.2.2; je mit Hinweisen).

## **E. 3**

Umstritten ist zunächst die Berechnung der der Beschwerdeführerin zugesprochenen Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung in der Höhe von sechs Monatslöhnen. Der Spitalrat legte den massgebenden Monatslohn auf Fr. 7'334.50 fest, was die Vorinstanz bestätigt hat. Die Beschwerdeführerin fordert demgegenüber, den massgebenden Monatslohn auf Fr. 9'874.35 festzusetzen.

### **E. 3.1**

Die Vorinstanz führt aus, grundsätzlich sei auf den letzten bezogenen Bruttomonatslohn abzustellen, wobei diese Praxis in erster Linie auf Angestellte Anwendung finde, die einen festen Monatslohn beziehen. Bei Angestellten im Stundenlohn sei das massgebliche Pensum anhand des monatlichen Durchschnitts der Arbeitsstunden über mehrere Monate zu ermitteln, damit nicht Zufälligkeiten zu einem ungewöhnlich hohen oder tiefen Monatslohn führen würden. Die Durchschnittsberechnung richte sich dabei nach den konkreten Umständen des Einzelfalls. Vorliegend sei der Durchschnitt anhand der tatsächlichen Arbeitseinsätze in den Monaten August bis Oktober 2017 zu berechnen, da das Richtpensum zuvor tiefer gewesen sei und die Beschwerdeführerin ab November 2017 krankheitsbedingt keine Arbeit mehr geleistet habe. Dabei könne der Monat August vollständig berücksichtigt werden, weil die Beschwerdeführerin vor dem 10. August 2017 mehrheitlich Ferien bezogen habe. Aus den Akten ergebe sich für die Monate August bis Oktober 2017 Folgendes: Die Arbeitszeit der Beschwerdeführerin habe während dieser Monate insgesamt 436 Stunden und 58 Minuten betragen (August: 135 Stunden und 24 Minuten, September: 155 Stunden und 10 Minuten, Oktober: 146 Stunden und 24 Minuten); die Sollzeit bei einem vollen Pensum hätte insgesamt 504 Stunden betragen (August: 142 Stunden und 48 Minuten [unter Berücksichtigung von fünf Ferientagen und eines Feiertags], September: 176 Stunden und 24 Minuten, Oktober: 184 Stunden und 48 Minuten). Daraus resultiere ein durchschnittlicher Beschäftigungsgrad von 86,7 %. Entgegen der Auffassung des Spitalrats sei dieser Wert nicht zu korrigieren. Der Beschwerdegegner habe sich den höheren tatsächlichen Arbeitseinsatz der Beschwerdeführerin bei der Bestimmung des massgeblichen Pensums entgegenhalten zu lassen.

Weiter hält die Vorinstanz fest, der massgebende Jahreslohn für ein volles Pensum betrage Fr. 99'609.--, was bei einem Pensum von 86,7 % einen Jahreslohn von Fr. 86'361.-- bzw. einen Bruttomonatslohn (inkl. Anteil am 13. Monatslohn) von Fr. 7'196.75 ergebe. Hierzu seien die Zulagen für Schichtdienst zu addieren, die durchschnittlich Fr. 129.80 betragen hätten. Nicht zum massgebenden Lohn würden hingegen die Ausbildungszulagen zählen, die der Spitalrat zu Unrecht berücksichtigt habe: Dabei handle es sich nicht um eine Lohnzulage, sondern um eine sozialversicherungsrechtliche Leistung, die mit dem Lohn ausbezahlt, jedoch von der zuständigen Ausgleichskasse ausgerichtet werde. Ebenfalls nicht zu berücksichtigen seien die von der Beschwerdeführerin geltend gemachten Überstundenzuschläge, zumal ihre Arbeitsstunden bereits vollständig für die Bestimmung des Pensums eingeschlossen worden seien, und die geltend gemachte Feriennachzahlung, die keinen Zusammenhang mit der Höhe des massgeblichen Bruttomonatslohns habe. Insgesamt resultiere damit ein massgeblicher Monatslohn von Fr. 7'326.55. Weil der Spitalrat aufgrund einer falschen Berechnungsweise der Beschwerdeführerin eine Entschädigung auf der Grundlage eines Bruttomonatslohns von Fr. 7'334.50 zugesprochen habe und es ihr verwehrt sei, einen Rekursentscheid zuungunsten der beschwerdeführenden Partei abzuändern, wies die Vorinstanz die Beschwerde in diesem Punkt ab.

### **E. 3.2**

Dagegen bringt die Beschwerdeführerin im Wesentlichen vor, die "Zeitkontrolle" des Arbeitgebers im Sinne von § 130 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz des Kantons Zürich vom 19. Mai 1999 (VVO; LS 177.111) sei verbindlich. Nehme das Gericht die Berechnung selbst vor, stelle dies einen "Verstoss gegen klares Gesetz" dar. Zudem liege eine Verletzung des rechtlichen Gehörs vor, habe die Beschwerdeführerin im vorinstanzlichen Verfahren doch beantragt, die Zeitkontrolle sei beim Beschwerdegegner zu edieren und der Beschwerdeführerin auszuhändigen. Ohnehin sei nicht nachvollziehbar, wie das Gericht zum Ergebnis von 86,7 % gelange. Nach den "Vorschriften UVG und IVG" sowie einer Weisung des Personalamts sei die Referenzzeit auf ein Jahr hochzurechnen und durch 360 (Taglohn) oder 12 (Monatslohn) zu teilen. Daraus ergebe sich die "monatliche Lohnschuld" inklusive 13. Monatslohn. Die Summe der Lohnfranken gemäss den Lohnabrechnungen für die Monate August, September und Oktober 2017 geteilt durch drei ergebe ein Resultat, das rund Fr. 365.-- pro Monat höher ausfalle als der im angefochtene Entscheid errechnete Bruttomonatslohn von Fr. 7'196.75. Die Berechnung der Vorinstanz sei somit offensichtlich falsch und stelle eine fehlerhafte Sachverhaltsfeststellung dar. Sodann ist die Beschwerdeführerin zusammengefasst der Auffassung, bei der Bestimmung des für die Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung massgeblichen Bruttoloohns sei nach den Vorschriften des Bundesrechts, insbesondere des Obligationenrechts, vorzugehen. Indem die Vorinstanz die Ausbildungszulagen und die Überzeitzuschläge bei der Festsetzung des massgeblichen Bruttomonatslohns nicht berücksichtigt habe, sei sie in Willkür verfallen.

### **E. 3.3**

Die Beschwerdeführerin übersieht mit ihrer Kritik, dass die Bestimmung des für die Entschädigung im Sinne von § 18 Abs. 3 des Personalgesetzes des Kantons Zürich vom 27. September 1998 (PG; LS 177.10) i.V.m. Art. 336a OR massgebenden Bruttomonatslohns als solche nicht die Sachverhaltsfeststellung, sondern die Rechtsanwendung beschlägt. Tatfrage ist, wie viele Stunden die Beschwerdeführerin in den Monaten August bis Oktober 2017 effektiv gearbeitet hat. Zur Ermittlung der Arbeitszeit stellte die Vorinstanz auf den

Jahresplan für das Jahr 2017 ab, wie aus dem Verweis im angefochtenen Entscheid auf das betreffende Aktenstück erhellt. Dem Antrag der Beschwerdeführerin, zusätzlich eine "Zeitkontrolle" zu edieren, leistete die Vorinstanz - wie bereits der Spitalrat - keine Folge.

Zwar fliesst aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör ( Art. 29 Abs. 2 BV ) das Recht, dass die Behörde die ihr angebotenen Beweise abnimmt, wenn diese zur Abklärung des Sachverhalts tauglich erscheinen. Umgekehrt folgt daraus, dass keine Verletzung des rechtlichen Gehörs vorliegt, wenn eine Behörde auf die Abnahme beantragter Beweismittel verzichtet, weil sie auf Grund der bereits abgenommenen Beweise ihre Überzeugung gebildet hat und ohne Willkür in antizipierter Beweiswürdigung annehmen kann, dass ihre Überzeugung durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert würde (vgl. BGE 141 I 60 E. 3.3 ; 136 I 229 E. 5.3 mit Hinweisen).

Die Beschwerdeführerin macht nicht geltend, die Einsatzzeiten für die Monate August bis Oktober 2017, wie sie sich aus dem von der Vorinstanz herangezogenen Jahresplan ergeben, würden nicht ihrer tatsächlichen Arbeitszeit für diese Periode entsprechen. Vielmehr scheint sie den Beizug der "Zeitkontrolle" (gemeint wohl: Jahreskontrolle im Sinne von § 130 lit. a VVO) deshalb als notwendig zu erachten, weil nur daraus die geleistete Überzeit erhelle. Da die Vorinstanz bei der Festlegung des massgebenden Monatslohns allfällige Überstundenzuschläge willkürfrei unberücksichtigt lassen durfte (vgl. E. 3.6 hiernach), brauchte sie die geleistete Überzeit indes nicht zu ermitteln. Die (stillschweigende) Ablehnung des Beweisantrags der Beschwerdeführerin stellt vor diesem Hintergrund keine Gehörsverletzung dar. Auch kann der Vorinstanz in diesem Zusammenhang keine offensichtlich unrichtige Sachverhaltsfeststellung oder "Verstoss gegen klares Gesetz" vorgeworfen werden.

#### **E. 3.4**

Weiter vermag die Beschwerdeführerin nicht aufzuzeigen, dass die Vorinstanz bei der Ermittlung des Beschäftigungsgrads in Willkür verfallen wäre. So ist durchaus nachvollziehbar, wie die Vorinstanz zum Pensum von 86,7 % gelangt. Dieses ergibt sich aus dem Verhältnis der für die Monate August bis September 2017 tatsächlich geleisteten Arbeitszeit von rund 437 Stunden zur Sollzeit von 504 Stunden. Die Sollzeit ermittelte die Vorinstanz gestützt auf den Jahresplan, wobei sie von einer wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden ausging und davon Samstage, Sonntage, bezogene Ferientage und einen Feiertag in Höhe von jeweils 8,4 Stunden (bzw. 8 Stunden und 24 Minuten) in Abzug brachte.

Inwiefern vorliegend die Vorschriften des Unfall- oder Invalidenversicherungsgesetzes einschlägig sein sollen, ist nicht erkennbar. Gleiches gilt für die Weisung des Personalamts, auf die sich die Beschwerdeführerin beruft. Von vornherein untauglich ist der Vergleich des von der Vorinstanz bestimmten massgeblichen Bruttomonatslohns mit den Lohnabrechnungen für die Monate August bis September 2017. Ersterer stellt einen rechnerisch hergeleiteten Lohn - auf Basis des Bruttojahresgehalts - zur Bestimmung der Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung dar, der mit den effektiv geleisteten Lohnzahlungen - auf Stundenbasis - in der von der Vorinstanz herangezogenen Zeitperiode nicht übereinzustimmen braucht. Dies deshalb, weil die Ferien- und Feiertage der im Stundenlohn angestellten Beschwerdeführerin über Zuschläge auf dem Stundenlohn entschädigt wurden. Hätte die Beschwerdeführerin in der von der Vorinstanz herangezogenen Zeitperiode mehr Ferien bezogen bzw. wären mehr Feiertage in diese

gefallen, fiel der Vergleich anders aus (d.h. das ermittelte Bruttomonatsgehalt würde die effektiven Lohnzahlungen auf Stundenbasis der Referenzperiode übersteigen).

### **E. 3.5**

Sodann ist die Auffassung der Vorinstanz, bei der Ausbildungszulage handle es sich nicht um eine Lohnzulage, sondern um eine Sozialversicherungsleistung, keineswegs unhaltbar. Der Umstand allein, dass die Beschwerdeführerin der Ausbildungszulage wegen der missbräuchlichen Kündigung verlustig ging, rechtfertigt nicht, diese (im Sinne eines entgangenen Gewinns) dem entschädigungsrelevanten Bruttomonatslohn anzurechnen. Die Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung stellt nämlich keinen Schadenersatz im klassischen Sinne dar (vgl. BGE 123 III 391 E. 3c).

Soweit die Beschwerdeführerin auf § 58 VVO und das Steuerrecht verweist, ist wiederum nicht ersichtlich, inwiefern diese Bestimmungen für die hier zu beurteilenden Rechtsfragen einschlägig sein sollen. Eine reformatio in peius liegt nicht vor, da die Vorinstanz der Beschwerdeführerin im Ergebnis nicht weniger zugesprochen hat als der Spitalrat. Auch mit dem Hinweis auf das vorinstanzliche Urteil vom 18. März 2021 vermag die Beschwerdeführerin keine Willkür aufzuzeigen, weil der dort verwendete Begriff der (Lohn-) Zulage auslegungsbedürftig bleibt.

### **E. 3.6**

Hinsichtlich der geltend gemachten Überzeitzuschläge verweist die Beschwerdeführerin auf BGE 132 III 172 . Der zitierte Leitentscheid befasst sich mit der Berechnung der Ferienentschädigung nach Art. 329d OR , nicht mit der Bestimmung des massgeblichen Bruttomonatslohns für die Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung gemäss Art. 336a OR . Ohnehin handelt es sich bei Bestimmungen des Obligationenrechts, auf die das kantonale Personalrecht (hier: § 18 Abs. 2 und 3 PG ) verweist, um öffentliches kantonales Recht. Sie gelten nicht als - vom Bundesgericht grundsätzlich frei überprüfbares ( Art. 106 Abs. 1 BGG ) - Bundesprivatrecht (vgl. BGE 140 I 320 E. 3.3).

Wenn sich die Vorinstanz dazu entschied, die Arbeitsstunden vollständig bei der Ermittlung des Beschäftigungsgrads zu berücksichtigen, was in einem höheren Grundlohn bei der Festsetzung der Entschädigung resultierte, und im Gegenzug auf die Berücksichtigung allfälliger Überstundenzuschläge bei der Bestimmung des massgeblichen Bruttomonatslohns verzichtete, ist dies unter Willkür Gesichtspunkten nicht zu beanstanden. Wollte man der Auffassung der Beschwerdeführerin folgen, würde sie von den - über dem per August 2017 vereinbarten Beschäftigungsgrad von 70 % - geleisteten Arbeitseinsätzen im Rahmen der Entschädigung doppelt profitieren. Die effektive Arbeitszeit "nur" bei der Ermittlung des Pensums zu berücksichtigen, führt jedenfalls nicht zu einem stossenden Ergebnis, zumal die Entschädigung bereits grosszügig bemessen ist.

### **E. 4**

Die Beschwerdeführerin beanstandet sodann die Rückforderung von zu viel bezahltem Lohn im Januar 2019 in der Höhe von Fr. 5'534.55, die der Beschwerdegegner mit der Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung verrechnet hat.

#### **E. 4.1**

Die Vorinstanz stellt diesbezüglich fest, aus den Akten ergebe sich, dass der Lebenspartner der Beschwerdeführerin in deren Namen am 31. Januar 2019 beim Beschwerdegegner nachgefragt habe, wie es sich mit der erhaltenen Lohnzahlung verhalte; die

Beschwerdeführerin meine, keinen Lohnanspruch mehr zu haben. Letzteres habe ein Mitarbeiter des Beschwerdegegners bestätigt und in Aussicht gestellt, den Betrag zurückzufordern. Dementsprechend sei die Rückforderung der Beschwerdeführerin am 15. Februar 2019 in Rechnung gestellt und die Beschwerdeführerin offenbar im Mai 2019 gemahnt worden. Darauf habe sich die Beschwerdeführerin an den Beschwerdegegner gewendet, habe um einen Mahnstopp gebeten und darauf hingewiesen, dass derzeit verschiedene Rechtsstreitigkeiten hängig seien, bei denen es um deutlich höhere Forderungen ginge, die sie gegen den Beschwerdegegner habe. Sie werde die Forderung des Beschwerdegegners selbstverständlich bei Verfahrensabschluss verrechnen und den Beschwerdegegner auf dem Laufenden halten.

Daraus schliesst die Vorinstanz, die Beschwerdeführerin habe anerkannt, dass die Lohnzahlung im Januar 2019 ohne Rechtsgrund erfolgt sei und damit in analoger Anwendung der privatrechtlichen Vorschriften gemäss Art. 62 ff. OR grundsätzlich zurückgefordert werden könne. Es sei sodann weder dargetan noch ersichtlich, dass der Beschwerdegegner je auf seinen Rückzahlungsanspruch verzichtet hätte oder der Rückforderung bzw. Verrechnung mit der Forderung der Beschwerdeführerin ein anderes Hindernis entgegenstände. Namentlich sei nicht notwendig, die Beschwerdeführerin vor Erlass der Rückforderungsverfügung anzuhören, nachdem diese sich zur fraglichen Zahlung bereits wiederholt und in dem Sinne geäussert habe, dass sie die grundsätzliche Rückzahlungspflicht anerkenne.

#### **E. 4.2**

Soweit nachvollziehbar scheint die Beschwerdeführerin geltend zu machen, es handle sich bei der im Januar 2019 erfolgten Zahlung um eine Lohnschuld (im Rahmen der ordentlichen Lohnfortzahlung gemäss § 99 Abs. 3 VVO) aus dem Jahr 2018, genauer aus dem Monat Dezember, da sämtliche Löhne jeweils einen Monat später ausbezahlt worden seien. Gestützt auf den angefochtenen Entscheid sei von einer Lohnschuld von Fr. 86'361.-- für das Jahr 2018 auszugehen, wovon der Beschwerdeführerin abzüglich der verrechnungsweisen Rückforderung bisher nur Fr. 76'705.65 ausbezahlt worden seien. Die vorinstanzliche Annahme einer Nichtschuld sei stossend.

Die Beschwerdeführerin übersieht, dass sich die Vorinstanz im angefochtenen Entscheid mit der ordentlichen Lohnfortzahlungspflicht für das Jahr 2018 nicht auseinandergesetzt hat. Für die Behauptung, es sei ihr bis anhin nicht der gesamte geschuldete Lohn ausbezahlt worden, fehlt jegliche Grundlage im vorinstanzlichen Urteil. Aus einem die Beschwerdeführerin betreffenden Urteil des Bundesgerichts geht indes hervor, dass die ordentliche Lohnfortzahlungspflicht des Beschwerdegegners am 30. November 2018 geendet hatte und die Beschwerdeführerin ab 1. Dezember 2018 Krankentaggelder bezog (vgl. Urteil 4A\_5/2024 vom 9. April 2024 E. 1). Somit kann es sich bei der im Januar 2019 ausbezahlten Summe von vornherein nicht um eine Lohnzahlung für Dezember 2018 handeln. Vor diesem Hintergrund ist der Schluss der Vorinstanz, bei der Zahlung von Fr. 5'534.55 handle es sich um eine ohne Rechtsgrund erfolgte Leistung, mitnichten abwegig. Inwiefern die Rückforderung darüber hinaus unverhältnismässig sein soll, wie die Beschwerdeführerin weiter geltend macht, ist ebenso wenig nachvollziehbar wie die behauptete fehlende Fälligkeit und Gleichartigkeit der verrechneten Forderungen.

#### **E. 5**

Schliesslich beanstandet die Beschwerdeführerin - soweit verständlich unabhängig vom Ausgang in der Sache -, dass ihr keine Parteientschädigung zugesprochen wurde. Die Kosten- und Entschädigungsfolgen im verwaltungsgerichtlichen Verfahren bestimmen sich nach kantonalem Recht. Dass die Vorinstanz § 17 Abs. 2 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes des Kantons Zürich vom 24. Mai 1959 (VRG; LS 175.2) willkürlich angewendet hätte, indem sie der nur teilweise obsiegenden, nicht anwaltlich vertretenen Beschwerdeführerin keine Parteientschädigung zugesprochen hat, zeigt die Beschwerdeführerin nicht ansatzweise auf. Folglich hat es auch diesbezüglich mit dem angefochtenen Entscheid sein Bewenden.

## **E. 6**

Demnach ist die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

Die Beschwerdeführerin ersucht um Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege. Da ihre Begehren als aussichtslos zu qualifizieren sind, ist das Gesuch abzuweisen ( Art. 64 Abs. 1 BGG ). Damit wird die unterliegende Beschwerdeführerin kostenpflichtig ( Art. 66 Abs. 1 BGG ). Dem in seinem amtlichen Wirkungskreis obsiegenden Beschwerdegegner ist keine Entschädigung zuzusprechen ( Art. 68 Abs. 3 BGG ).

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