

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00659 vom 3. Dezember 2025

ZH Verwaltungsgericht, 2025-12-03, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht_VB.2024.00659

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00659 du 3 décembre 2025

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00659 del 3 dicembre 2025

Regeste

[Kündigung eines Gemeindeschreibers nach weniger als einem Jahr Dienstzeit aufgrund mangelhafter Leistung. Die Vorinstanz sprach dem Beschwerdeführer aufgrund der nicht gewährten Bewährungsmöglichkeit eine Entschädigung von 1,5 Monatslöhnen zu, verweigerte ihm aber eine Parteientschädigung. Vor Verwaltungsgericht verlangt der Beschwerdeführer eine Entschädigung in der Höhe von insgesamt 3 Monatslöhnen, Verzugszins auf der Entschädigungsforderung und die Gewährung einer Parteientschädigung für das Rekursverfahren.] Es ist zulässig, erst im Beschwerdeverfahren ausdrücklich die Entrichtung von Verzugszinsen zu beantragen (E. 1.3). Eine mangelhafte Leistung des Beschwerdeführers ist erstellt. Zwar wiegen die einzelnen Versäumnisse nicht schwer, doch waren sie in der Summe und mit Blick auf die kurze Anstellungsdauer geeignet, eine mangelhafte Leistung zu begründen (E. 2.7.1 f.). Die Beschwerdegegnerin räumte dem Beschwerdeführer jedoch keine Bewährungsmöglichkeit ein, womit die Kündigung an einem Mangel leidet, der eine Entschädigungspflicht des Gemeinwesens auslöst (E. 2.8). Eine Racheündigung liegt hingegen nicht vor (E. 2.9). In einer Gesamtbetrachtung ist dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von zwei Monatslöhnen zuzusprechen (E. 3.2). Auf dieser sind Zinsen seit dem auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses folgenden Tag geschuldet, da die Forderung erstmals im Rekurs und damit noch vor Ende des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht wurde (E. 4). Die Vorinstanz kam im Rekursentscheid zu Recht zum Schluss, dass dem Beschwerdeführer keine Bewährungsmöglichkeit gegeben wurde. Bei Nichtgewährung einer Bewährungsmöglichkeit ist die Kündigung materiell unrechtmässig, womit der Beschwerdeführer im Rekursverfahren hätte als obsiegend gelten müssen und ihm eine Parteientschädigung auszurichten gewesen wäre (E. 5.3). Teilweise Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung/Einzelrichter Weiterzug: Dieser Entscheid ist rechtskräftig. Rechtsgebiet: Personalrecht Betreff: Kündigung [Kündigung eines Gemeindeschreibers nach weniger als einem Jahr Dienstzeit aufgrund mangelhafter Leistung. Die Vorinstanz sprach dem Beschwerdeführer aufgrund der nicht gewährten Bewährungsmöglichkeit eine Entschädigung von 1,5 Monatslöhnen zu, verweigerte ihm aber eine Parteientschädigung. Vor Verwaltungsgericht verlangt der Beschwerdeführer eine Entschädigung in der Höhe von insgesamt 3 Monatslöhnen, Verzugszins auf der Entschädigungsforderung und die Gewährung einer Parteientschädigung für das Rekursverfahren.] Es ist zulässig, erst im Beschwerdeverfahren ausdrücklich die Entrichtung von Verzugszinsen zu beantragen (E. 1.3). Eine mangelhafte Leistung des Beschwerdeführers ist erstellt. Zwar wiegen die

einzelnen Versäumnisse nicht schwer, doch waren sie in der Summe und mit Blick auf die kurze Anstellungsdauer geeignet, eine mangelhafte Leistung zu begründen (E. 2.7.1 f.). Die Beschwerdegegnerin räumte dem Beschwerdeführer jedoch keine Bewährungsmöglichkeit ein, womit die Kündigung an einem Mangel leidet, der eine Entschädigungspflicht des Gemeinwesens auslöst (E. 2.8). Eine Rache Kündigung liegt hingegen nicht vor (E. 2.9). In einer Gesamtbetrachtung ist dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von zwei Monatslöhnen zuzusprechen (E. 3.2). Auf dieser sind Zinsen seit dem auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses folgenden Tag geschuldet, da die Forderung erstmals im Rekurs und damit noch vor Ende des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht wurde (E. 4). Die Vorinstanz kam im Rekursentscheid zu Recht zum Schluss, dass dem Beschwerdeführer keine Bewährungsmöglichkeit gegeben wurde. Bei Nichtgewährung einer Bewährungsmöglichkeit ist die Kündigung materiell unrechtmässig, womit der Beschwerdeführer im Rekursverfahren hätte als obsiegend gelten müssen und ihm eine Parteientschädigung auszurichten gewesen wäre (E. 5.3). Teilweise Gutheissung.

Stichworte: BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES BEWÄHRUNGSFRIST BEWÄHRUNGSMÖGLICHKEIT ENTSCHÄDIGUNG KÜNDIGUNGSGRUND MANGELHAFTHEIT LEISTUNG SACHLICHER GRUND VERZUGSZINS

Rechtsnormen: Art. 336a Abs. 2 OR Art. 339 Abs. 1 OR § 18 Abs. 2 PG § 18 Abs. 3 PG § 19 PG § 17 Abs. 2 VRG § 29a Abs. 2 VRG § 16 Abs. 1 lit. a VVPG

Publikationen: - keine -

Gewichtung: (1 von hoher / 5 von geringer Bedeutung) Gewichtung: 3

Verwaltungsgericht des Kantons Zürich 4. Abteilung VB.2024.00659 Urteil des Einzelrichters vom 3. Dezember 2025

Mitwirkend: Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiber Dumenig Stiffler.

In Sachen A, Beschwerdeführer, gegen Gemeinde B, vertreten durch den Gemeinderat B, dieser vertreten durch RA C, Beschwerdegegnerin, betreffend Kündigung, hat sich ergeben:

I. A wurde vom Gemeinderat der Gemeinde B mit Verfügung vom 10. Januar 2023 per 1. März 2023 als Gemeindeschreiber in einem Vollzeitpensum angestellt. Dieses Arbeitsverhältnis löste der Gemeinderat mit Beschluss vom 28. November 2023 mit der Begründung der mangelhaften Leistung wieder auf, da A die ihm gesetzten Ziele nicht erreicht habe und sich Schwierigkeiten im Bereich der Personalführung gezeigt hätten. A wurde per sofort freigestellt und das Arbeitsverhältnis endete am 29. Februar 2024.

II. Gegen die Kündigungsverfügung vom 28. November 2023 erhob A, vertreten durch Rechtsanwältin D, am 22. Dezember 2023 Rekurs beim Bezirksrat E, wobei er die Ausrichtung einer Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung in der Höhe von drei Monatslöhnen beantragte. Dies begründete er unter anderem damit, dass die Kündigung mangels der Ansetzung einer Bewährungsfrist nicht rechtmässig gewesen sei. Ausserdem beantragte er eine Parteientschädigung. Am 19. April 2024 teilte Rechtsanwältin D dem Bezirksrat E mit, dass sie A nicht länger vertrete und er das Verfahren selbst weiterführe. Weitere Eingaben erstellte daraufhin A selbst. Der Bezirksrat E hiess den Rekurs von A am 25. September 2024 teilweise gut und verpflichtete die Gemeinde B, diesem eine Entschädigung in der Höhe von eineinhalb Monatslöhnen auszurichten (Dispositiv-Ziff. I). Der Bezirksrat erhob keine Verfahrenskosten (Dispositiv-Ziff. II) und sprach keine Parteientschädigungen zu (Dispositiv-Ziff. III).

III. Am 28. Oktober 2024 erhob A Beschwerde an das Verwaltungsgericht und beantragte, unter Entschädigungsfolge sei Dispositiv-Ziff. I des Beschlusses des Bezirksamtes E vom 25. September 2024 aufzuheben und es sei die Gemeinde B zu verpflichten, ihm eine Entschädigung von drei Monatslöhnen zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 29. Dezember 2023 zu bezahlen. Ferner sei ihm in Abänderung von Dispositiv-Ziff. III des bezirksrätlichen Beschlusses eine angemessene

Parteientschädigung für das Rekursverfahren auszurichten. Der Bezirksrat E verzichtete mit Schreiben vom 12. November 2024 auf Stellungnahme. Die Gemeinde B beantragte am 29. November 2024 die Abweisung der Beschwerde. A replizierte innert der ihm angesetzten Frist bis am 13. Dezember 2024 nicht. Ein am 16. Dezember 2024 gestelltes Fristerstreckungsgesuch wies der stellvertretende Abteilungspräsident mit Verfügung vom 17. Dezember 2024 ab. Der Einzelrichter erwägt:

1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist nach §§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) für Beschwerden gegen Rekursentscheide eines Bezirksrats über Anordnungen betreffend ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis zuständig.
- 1.2 Der Beschwerdeführer verlangt vor Verwaltungsgericht eine Erhöhung der bereits von der Vorinstanz gewährten Entschädigung in der Höhe von eineinhalb Monatslöhnen auf drei Monatslöhne. Der Streitwert (als Differenz zwischen den beim Verwaltungsgericht gestellten Begehren und dem von der Vorinstanz zugesprochenen Betrag, vgl. VGr, 13. März 2025, VB.2024.00261, E. 1.2) beträgt daher Fr. 16'458.75. Nebenrechte wie Zinsen und Parteientschädigungen fallen bei der Bestimmung des Streitwerts nicht in Betracht, ausser es seien nur sie streitig (vgl. Art. 51 Abs. 3 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]; BGr, 21. Juli 2017, 5A_197/2017, E. 1.2 und 6. September 2010, 8C_417/2010, E. 1.2.3). Damit fällt die Angelegenheit in die Zuständigkeit des Einzelrichters (§ 38b Abs. 1 lit. c und Abs. 2 VRG).
- 1.3 Der Beschwerdeführer hat im Rekurs für die Entschädigungsforderung keine Verzugszinsen beantragt. Nach neuerer Praxis des Verwaltungsgerichts ist auf ein erst mit der Beschwerde gestelltes Begehren auf Ausrichtung von Verzugszinsen aber dennoch einzutreten und handelt es sich dabei nicht um eine unzulässige Erweiterung des Streitgegenstands: Analog zum Privatrecht gilt nach § 29a Abs. 2 Satz 2 VRG (sowie als allgemeiner Rechtsgrundsatz des Verwaltungsrechts; BGE 143 II 37 E. 5.2.1 f.), dass der Schuldner Verzugszinsen zu bezahlen hat, wenn er mit der Zahlung in Verzug ist und das Gesetz nichts anderes vorsieht. Hinzu kommt, dass auch bei einem Nichteintreten auf die Verzugszinsforderung im vorliegenden Beschwerdeverfahren der Beschwerdegegner diese dem Beschwerdeführer gleichwohl zu entrichten hat und ein entsprechendes Verfahren nachträglich noch eingeleitet werden könnte (vgl. VGr, 20. Januar 2017, VB.2016.00144, E. 3.4). Da mit dem Rekurs in der Hauptsache schliesslich immer eine Mahnung vorliegt, ist es zulässig, erst im Beschwerdeverfahren ausdrücklich die Entrichtung von Verzugszinsen zu beantragen (vgl. zum Ganzen VGr, 24. Juni 2020, VB.2019.00342, E. 1.3).
- 1.4 Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

2. 2.1 Der Beschwerdeführer beanstandet die Höhe der ihm von der Vorinstanz gewährten Entschädigung. So sei ihm nicht bloss keine Bewährungsfrist im Sinn von § 19 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) angesetzt worden, sondern habe gar kein sachlicher Grund für eine Kündigung vorgelegen.
- 2.2 Das kantonale Recht macht den Gemeinden im Bereich des Personalrechts nur wenige Vorgaben. Nach Art. 47 Abs. 1 der Kantonsverfassung vom 27. Februar 2005 (LS 101) untersteht das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals dem öffentlichen Recht. § 53 Abs. 1 des Gemeindegesetzes vom 20. April 2015 (GG, LS 131.1) wiederholt diese Regelung. Daneben sieht § 53 Abs. 2 GG vor, dass das kantonale Personalrecht sinngemäss anzuwenden ist, sofern eine Gemeinde keine eigenen Vorschriften erlässt. Die Regelung des Personalrechts fällt demnach in den Kompetenzbereich der Gemeinden, wobei ihnen ein erheblicher Gestaltungsspielraum zukommt. Die Gemeinde B hat von dieser Kompetenz mit Erlass ihrer Personalverordnung Gebrauch gemacht.
- 2.3 Die Personalverordnung

enthält betreffend die Kündigung einzig eine Regelung der Kündigungsfristen, womit vorliegend das kantonale Personalrecht zur Anwendung gelangt. Nach § 16 lit. a PG kann ein Arbeitsverhältnis seitens der öffentlichen Hand durch Kündigung beendet werden. Diese setzt gemäss § 18 Abs. 2 PG einen sachlich zureichenden Grund voraus und darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) sein. Nach § 16 Abs. 1 lit. a der Vollzugsverordnung vom 19. Mai 1999 zum Personalgesetz (VVO, LS 177.111) besteht ein sachlich zureichender Grund unter anderem, wenn mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten vorliegen. 2.4 Die Gründe, die zur Kündigung Anlass gegeben haben, müssen von einem gewissen Gewicht sein. Allerdings ist nicht erforderlich, dass sie die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar erscheinen lassen; es reicht aus, wenn die Weiterbeschäftigung der oder des Angestellten einem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht. Dies kann sich aus einem unbefriedigenden Verhalten, mangelnder Verantwortungsbereitschaft oder Teamfähigkeit, erheblichen Störungen der Arbeitsgemeinschaft oder aus betrieblichen Motiven ergeben (vgl. BGr, 14. Dezember 2012, 8C_649/2012, E. 8.1 ■ 1. November 2010, 8C_690/2010, E. 4.2.2 ■ 1. Juli 2010, 8C_826/2009, E. 2 und E. 4.5). Stets zu beachten sind die allgemeinen verfassungsrechtlichen Schranken wie das Willkürverbot, das Verhältnismässigkeitsprinzip sowie der Grundsatz von Treu und Glauben. Nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit muss die Kündigung erstens ein geeignetes Mittel zur Problemlösung sein, muss sie zweitens in dem Sinn erforderlich sein, dass eine weniger einschneidende Massnahme nicht ebenfalls zum Ziel führen würde, und muss drittens eine Abwägung der gegenseitigen Interessen die Kündigung als gerechtfertigt erscheinen lassen (zum Ganzen VGr, 8. November 2017, VB.2017.00300, E. 4.2 Abs. 2 mit Hinweisen). Einmalige geringfügige Beanstandungen reichen jedoch nicht aus, es wird vielmehr ein sachlicher Grund von einem gewissen Gewicht bzw. wiederholte oder andauernde Schlecht- oder Nichterfüllung von Aufgaben verlangt (vgl. VGr, 2. September 2021, VB.2020.00880, E. 4.2 mit Hinweisen). 2.5 Die arbeitgebende Partei trägt die Beweislast für das Vorliegen hinreichender Gründe für die Auflösung eines Anstellungsverhältnisses durch sie (VGr, 16. März 2023, VB.2022.00541, E. 3.2 ■ 9. Januar 2020, VB.2018.00807, E. 4.1 ■ 8. November 2017, VB.2017.00300, E. 6.1 mit Hinweisen). 2.6 Der streitgegenständlichen Kündigung liegt der folgende Sachverhalt zugrunde: 2.6.1 Mit Beschluss vom 10. Januar 2023 stellte der Gemeinderat der Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer per 1. März 2023 als Gemeindeschreiber in einem Vollzeitpensum an. Am 23. Mai 2023 führte der Gemeindepräsident mit dem Beschwerdeführer ein Probezeitgespräch durch. Aus dem entsprechenden Formular ergibt sich, dass die Leistungen des Beschwerdeführers in der Probezeit insgesamt mit der (Höchst-)Note "A: Anforderungen und Ziele erfüllt. Gute bis sehr gute Beurteilung" bewertet wurden. Positiv hervorgehoben wurde, dass der Beschwerdeführer die sich stellenden Aufgaben mit Engagement und Interesse angehe, er sich bei den übrigen Mitarbeitenden der Gemeinde erkundige, wenn er etwas wissen müsse, und deren Hinweise in sein Handeln einbeziehe, die wöchentlichen Besprechungen mit dem Gemeindepräsidenten konzentriert und zielgerichtet verliefen und dass der Beschwerdeführer mit den Mitarbeitenden der Kanzlei ein gutes Einvernehmen habe und sich als "Teil des Teams" fühle. Kritisch erwähnt wurde, dass der Beschwerdeführer bei den von ihm oder anderen Mitarbeitenden oder Gemeinderäten erstellten Anträgen (auch wenn diese materiell und formell grundsätzlich korrekt aufgebaut seien) noch mehr auf Rechtschreibung und Angaben in der Mitteilungszeile achten solle und dass er noch etwas

zu viel Zeit darin investiere, die Aufgaben "von Grund auf" zu begreifen, und damit riskiere, das Zeitmanagement aus den Augen zu verlieren. Zu seinem Führungsverhalten und dem Kundenverhalten lägen noch keine Erkenntnisse vor. Als Ziele und Erwartungen für die Zeit bis zum nächsten Mitarbeitergespräch wurde definiert, dass wichtige Dokumente, die "über den Tisch" des Beschwerdeführers gingen, auf die Rechtschreibung zu prüfen seien und Anträge von anderen Mitarbeitenden oder Gemeinderäten zunächst zu plausibilisieren und allenfalls zu bereinigen seien, bevor sie dem Gemeindepräsidenten unterbreitet würden. Dies sollte ab September 2023 funktionieren. Ebenfalls werde spätestens ab September 2023 erwartet, dass die Vor- und Nachbereitung der Gemeinderatssitzungen jeweils vollständig und zeitgerecht erfolge. Ab Herbst 2023 seien weitere Aufgaben zu übernehmen, zum Beispiel im Bereich der Grundstückgewinnsteuern. Ausserdem habe der Beschwerdeführer die eigene zeitliche Belastung im Auge zu behalten und dem Gemeindepräsidenten monatlich einen Auszug aus der persönlichen Zeiterfassung zuzustellen und er habe die vom Gemeindeschreiberverband respektive dem Gemeindeamt des Kantons Zürich angebotenen Tageskurse zu besuchen, soweit sie für die Arbeit von Bedeutung seien.

2.6.2 Ein weiteres Mitarbeitergespräch zwischen dem Beschwerdeführer und dem Gemeindepräsidenten fand am 14. November 2023 statt. Der Beschwerdeführer wurde an diesem mit der (Tiefst-)Note "C: Anforderungen und Ziele in wichtigen Bereichen nicht erfüllt. Ungenügende bis genügende Beurteilung" bewertet. Der Gemeindepräsident bemängelte, dass die vom Beschwerdeführer verfassten Anträge teilweise fehlerhaft seien, das Fachwissen nur teilweise vorhanden sei und eine von der Gemeinde herausgegebene Informationsbroschüre mit zu vielen Schreibfehlern und Mängeln im Layout behaftet gewesen sei. Der Beschwerdeführer suche zu wenig die Unterstützung durch das Kanzleiteam. Hinweise auf Fehler würden nur beschränkt anerkannt und die Verantwortung für Fehler werde teilweise abgeschoben. Es falle dem Beschwerdeführer schwer, die Prioritäten zu erkennen und sein Team einzubeziehen. Die von ihm ausgeübte Kontrolle werde von den Mitarbeitenden als schikanös empfunden, insbesondere deshalb, weil damit fast keine fachliche Unterstützung verbunden sei. Als Vorgaben wurden im Wesentlichen dieselben vereinbart wie schon im Probezeitgespräch.

2.6.3 Am 27. November 2023 fand ein Gespräch zur beabsichtigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses statt. Im diesbezüglichen Protokoll hielt der Gemeindepräsident fest, die Gründe für die Kündigung seien bereits am Mitarbeitergespräch vom 14. November 2023 erläutert worden und es sei dem Beschwerdeführer mündlich und schriftlich das rechtliche Gehör gewährt worden. In der Folge enthält das Protokoll weitere Ausführungen zu den geltend gemachten Kündigungsgründen: So habe der Beschwerdeführer zum einen die fachlichen Anforderungen an die Stelle nicht erfüllt, was sich in falschen Rechtsmittelbelehrungen, der falschen Begründung einer Rechtsschrift und Schwächen im Bereich der Orthographie gezeigt habe. Zum anderen lägen auch Mängel im organisatorischen Bereich (Fehler bei der Einladung der Bürgerrechtskommission) und bei der Personalführung vor. So hätten zwei langjährige und sehr gut qualifizierte Mitarbeitende glaubhaft versichert, sich nach neuen Stellen umgesehen zu haben. Der Beschwerdeführer habe es verpasst, die Mitarbeitenden in diejenigen Abläufe miteinzubeziehen, die sie stets gut gemeistert hätten. Ebenso habe er das Angebot, einen der Gemeinde zur Verfügung stehenden erfahrenen Springer zur Unterstützung beizuziehen, nur sehr eingeschränkt wahrgenommen. Damit sei es dem Beschwerdeführer nicht möglich gewesen, wie von der Gemeinde verlangt, bis im Herbst 2023 Aufgaben zu übernehmen, welche über das eigentliche Tagesgeschäft hinausgehen. Dies wiege insbesondere schwer,

weil das Stellenpensum gegenüber der Stellenvorgängerin um 50 bis 60 % angehoben worden sei. Die Ansetzung einer Bewährungsfrist erachte man als nicht zielführend, da der Beschwerdeführer als Jurist grundsätzlich über das notwendige Wissen hätte verfügen sollen, um die Aufgaben eines Gemeindeschreibers wahrnehmen zu können. Auch aufgrund der erheblichen Zusammenarbeitsprobleme im Team sei eine Trennung unausweichlich und habe diese auf den nächstmöglichen Termin zu erfolgen.

2.6.4 Der Kündigungsbeschluss des Gemeinderats der Beschwerdegegnerin beschränkt sich darauf, festzuhalten, dass sich nach bestandener Probezeit gezeigt habe, dass der Beschwerdeführer die neuen Ziele nicht erreichen werde, und sich zusätzliche Schwierigkeiten im Bereich der Personalführung ergeben hätten. Im Übrigen verweist er für die Begründung der "mangelhaften Leistung" auf das Gesprächsprotokoll vom 27. November 2023 und erklärt dieses zum Bestandteil des Beschlusses.

2.6.5 Dem Personaldossier lassen sich keinerlei Belege für die geltend gemachten Verfehlungen des Beschwerdeführers entnehmen. Solche reichte die Beschwerdegegnerin erst mit ihrer Rekursantwort ein. Damit werden etliche formelle und materielle Fehler sowie Versäumnisse des Beschwerdeführers bei der Ausarbeitung von Beschlussentwürfen und Unterlagen sowie bei der Organisation des Wahlbüros für die National- und Ständeratswahlen und von Sitzungen der Bürgerrechtskommission belegt ■ wobei einige Versäumnisse erst nachträglich festgestellt wurden ■ und werden auch Irritationen einer Angestellten über den Führungsstil des Beschwerdeführers deutlich.

2.7

2.7.1 Es ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer zahlreiche der ihm vorgeworfenen Versäumnisse nicht bestreitet. So gibt er unter anderem zu, für die Einladung zur Sitzung der Bürgerrechtskommission eine falsche Person eingeladen und bei der Korrektur dieses Fehlers für das richtige Mitglied eine falsche E-Mail-Adresse verwendet zu haben, schiebt die Verantwortung hierfür jedoch an ihm unterstellte Mitarbeitende ab und macht geltend, die Namen der einbürgerungswilligen Personen wären nach Gutheissung des Gesuchs ohnehin veröffentlicht worden, weshalb deren Offenlegung an die falschen Personen unschädlich sei. Dass er trotz Anweisung des Gemeindepräsidenten die anwendbaren Erlasse für die Mitglieder der Bürgerrechtskommission nicht ausdrückte, rechtfertigt er damit, dass dies aus seiner Sicht nicht nötig gewesen sei. Dass ein Gesuch um erleichterte Einbürgerung "untergegangen" sei, räumt er ebenfalls ein. Betreffend die Organisation des Wahlsonntags macht der Beschwerdeführer sodann verschiedene Ausführungen dazu, wann er was mit wem besprochen habe. Dass die von ihm vorgenommene Personaleinteilung jedoch (trotz der allenfalls beigezogenen Unterstützung) mangelhaft gewesen ist, bestreitet er nicht. Auch die Fehler im Beschlussantrag zur von einer Bürgerin eingereichten Einzelinitiative gesteht er im Wesentlichen ein. Soweit er bezüglich der Einzelinitiative in der Beschwerde ausführt, es habe sich nur um ein "Diskussionspapier" zuhanden des Gemeinderats gehandelt, welches er "in kürzester Zeit" habe verfassen müssen, verkennt er das Problem: Der Entwurf ist in der Form eines Beschlussantrags verfasst, weist aber mehrere juristische Fehler (falsche Rechtsmittelbelehrung; Abweisung statt Ungültigerklärung) sowie Schwächen im Aufbau und in der Begründung auf. Der später definitiv vom Gemeinderat gefasste Beschluss weicht denn auch in Gliederung und Begründung erheblich vom ursprünglichen Antrag ab. Schliesslich anerkennt der Beschwerdeführer, dass es bei der Beschlussfassung betreffend den KVG-Revisionsbericht und bei der Anstellung der Asylverantwortlichen zu Verzögerungen gekommen sei. Betreffend den KVG-Revisionsbericht macht der Beschwerdeführer vor Verwaltungsgericht geltend, er habe diese Aufgabe an eine Springerin delegiert. Dies vermag jedoch keine Rechtfertigung dafür darzustellen, dass das Geschäft in der Folge

unerledigt blieb, da der Beschwerdeführer hierfür die Verantwortung trug. 2.7.2 Da der Beschwerdeführer ausgebildeter Jurist ist und bereits mehrere Jahre Berufserfahrung in der öffentlichen Verwaltung auf kommunaler Ebene aufweist, ist nicht zu beanstanden, dass die Beschwerdegegnerin an ihn hohe Erwartungen stellte, was das für die Ausübung des Berufs des Gemeindeschreibers notwendige Fachwissen und die Arbeitsorganisation angeht. Vor diesem Hintergrund begründen die zuvor dargelegten Versäumnisse des Beschwerdeführers eine mangelhafte Leistung. Ausserdem fällt mit Blick auf das öffentliche Interesse an einer gut funktionierenden Verwaltung ins Gewicht, dass er sich in der kurzen Zeit seiner Anstellung über eine Anweisung des Gemeindepräsidenten hinwegsetzte und die Verantwortung für Fehler teilweise (wie übrigens auch noch in den Rechtsmittelverfahren) auf ihm unterstellte Mitarbeitende abschob, obwohl er als Gemeindeschreiber die Verantwortung für die organisatorische und personelle Führung der Gemeindeverwaltung trug. Zwar wiegen die Versäumnisse im Einzelnen allesamt nicht schwer, doch waren bereits die im Zeitpunkt der Kündigung bekannten Mängel in der Summe und mit Blick auf die kurze Anstellungsdauer geeignet, eine mangelhafte Leistung des Beschwerdeführers zu begründen. 2.7.3 Die vom Beschwerdeführer vorgebrachten Elemente sind nicht geeignet, dies in Zweifel zu ziehen. Soweit sich der Beschwerdeführer sinngemäss auf inhaltliche (bzw. juristische) Meinungsverschiedenheiten zwischen ihm und dem Gemeindepräsidenten beruft, übersieht er, dass der Gemeinderat (wovon der Gemeindepräsident ein Mitglied ist) nach § 48 Abs. 1 GG die oberste Behörde der Gemeinde und daher nach § 49 Abs. 1 und 2 GG gegenüber der Gemeindeverwaltung weisungsbefugt ist. Ihm stand es daher nicht zu, sich eigenmächtig über die Weisungen des Gemeindepräsidenten hinwegzusetzen, bloss weil er mit diesen möglicherweise nicht einverstanden war. Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers liegt auch keine plötzliche, sachlich nicht erklärbare Schlechterbeurteilung seiner Leistungen und seines Verhaltens vor. Zwar erhielt der Beschwerdeführer im Probezeitgespräch vom 23. Mai 2023 eine gute bis sehr gute Beurteilung, doch bezog sich diese ausdrücklich darauf, "was man von einer Person erwarten kann, die erst seit kurzem in dieser Funktion ist". Es wurde denn auch vermerkt, dass das zur Verfügung stehende Coaching nach kurzer Zeit kaum mehr in Anspruch genommen worden sei, was eventuell der Grund dafür sei, dass bisher fast nur das Tagesgeschäft habe wahrgenommen werden können bzw. das Pensum überzogen worden sei. Auch wurde sinngemäss festgehalten, dass der Beschwerdeführer wegen seiner vertieften Vorgehensweise Probleme mit dem Zeitmanagement riskiere, und die Rechtschreibung bemängelt. Es wurde festgestellt, dass die Führungsfunktion bisher noch nicht wahrgenommen worden sei und dass ab Herbst 2023 (nach dem Abschluss der Einarbeitungsphase) die Übernahme weiterer Aufgaben erwartet werde. Die im Ergebnis ungenügende Beurteilung gemäss dem Mitarbeitergespräch vom 14. November 2023 und deren Begründung stehen nicht im Widerspruch zur Probezeitbeurteilung. Vielmehr hatten sich Probleme akzentuiert, die schon im Probezeitgespräch angesprochen worden waren, und hatten sich zuvor geäusserte Hoffnungen und Erwartungen nicht erfüllt. Der Bericht des als Coach tätigen Springers vom 30. April 2023 über die Einführung des Beschwerdeführers ist wenig aussagekräftig: Im Wesentlichen hält er nur fest, dass der Beschwerdeführer trotz deutlicher Verkürzung der Einführungszeit "in den wichtigsten Bereichen einer Gemeinde als Schreiber 'startklar'" war. Er erklärt dies mit dem Vorwissen und der Auffassungsgabe des Beschwerdeführers sowie der Hilfestellung durch den Gemeindepräsidenten. Über die Aufgabenerfüllung sagt der Bericht nichts aus. Im Übrigen weist die Beschwerdegegnerin zutreffend auf einen Interessenkonflikt des Springers hin,

dessen Unternehmen den Beschwerdeführer vermittelt hatte. Ebenso wenig fallen die Antworten des Gemeindepräsidenten auf einem Fragebogen der Arbeitslosenversicherung nach der Entlassung ins Gewicht: Dass dieser angab, der Beschwerdeführer habe keine "arbeitsrechtlichen Pflichten" verletzt, steht nicht im Widerspruch zur Annahme einer mangelhaften Leistung, zumal der Gemeindepräsident an anderer Stelle im Fragebogen angab, dass es "nicht an der Motivation sondern an den Fähigkeiten" gelegen habe. Die Ausführungen der Beschwerdegegnerin, dass sie unter dem Begriff "arbeitsrechtliche Pflichten" auf dem Formular solche im Sinn von § 49 ff. PG verstanden habe und der Beschwerdeführer solche unbestrittenermassen nicht verletzt habe, sind nachvollziehbar. Ebenso lässt sich nichts daraus ableiten, dass der Gemeindepräsident mit Blick auf das noch laufende Rechtsmittelverfahren nur sehr beschränkte Ausführungen gegenüber der Arbeitslosenkasse machen wollte, da in diesem Verfahren ja gerade auch die Rechtmässigkeit der geltend gemachten Kündigungsgründe strittig ist. 2.7.4 Insgesamt ist eine mangelhafte Leistung ausreichend erstellt, womit die Beschwerdegegnerin zum Ergreifen von personalrechtlichen Massnahmen berechtigt war. Namentlich durfte sie auch eine Kündigung ins Auge fassen. 2.8 2.8.1 Nach § 19 PG hat die Anstellungsbehörde vor einer Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens eine schriftliche Mahnung, verbunden mit einer Bewährungsfrist von längstens drei Monaten, auszusprechen (Satz 1 und 2). Wenn feststeht, dass die Frist ihren Zweck nicht erfüllen wird, kann darauf verzichtet werden (Satz 3). Abgesehen von Fällen des ungeschriebenen Kündigungsgrunds des mangelnden Vertrauens hat das Verwaltungsgericht den Verzicht auf eine Bewährungsfrist in folgenden Fällen zugelassen: Es liegt ein Grund für eine fristlose Kündigung vor oder das geforderte Verhalten darf sofort und nicht erst nach Ablauf einer Zeitspanne erwartet werden (VGr, 9. Juli 2020, VB.2020.00164, E. 2.4 betreffend unentschuldigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz nach einem Urlaub); die Arbeitnehmerin hat zum Ausdruck gebracht, dass sie ihre Leistung oder ihr Verhalten nicht ändern werde (VGr, 30. März 2023, VB.2022.00612, E. 8.4 und 28. Oktober 2021, VB.2021.00258, E. 4.2); aus dem Verhalten nach zuvor erfolgten (mehrfachen) Abmahnungen kann der Schluss gezogen werden, dass eine weitere Bewährungsmöglichkeit ihren Zweck nicht erfüllen würde (VGr, 30. August 2023, VB.2023.00079, E. 7.2.2 und 12. März 2020, VB.2019.00701, E. 3.3 f.). 2.8.2 Gemäss der Kündigungsverfügung war die Kündigung "unausweichlich", weil keine Anzeichen beständen, dass sich die Situation wesentlich verbessern werde. Laut dem Gesprächsprotokoll vom 27. November 2023 war die "Ansetzung einer Mahnfrist nicht zielführend", weil der Beschwerdeführer als Jurist über das notwendige Wissen zur Wahrnehmung der Aufgaben verfügen sollte und "erhebliche Zusammenarbeitsprobleme im Team" beständen. Der Verzicht auf eine Bewährungsfrist wird damit nicht nachvollziehbar begründet. Zum einen wird nicht nachgewiesen, dass die behaupteten erheblichen Probleme bei der Zusammenarbeit bestanden und diese gegebenenfalls auf unangebrachtes Verhalten des Beschwerdeführers zurückzuführen gewesen wären. Zum andern ist nicht ersichtlich, weshalb von vornherein ausgeschlossen gewesen wäre, dass die geltend gemachten Mängel ■ formelle Fehler, Spannungen mit langjährigen Mitarbeitenden, mangelnder Einbezug der Mitarbeitenden in die von ihnen bisher gemeisterten Abläufe, ungenügender Beizug von Unterstützung und fehlende Übernahme von Aufgaben, die über das eigentliche Tagesgeschäft hinausgingen ■ innerhalb einer Bewährungsfrist hätten behoben oder entscheidend verbessert werden können. 2.8.3 Sodann ergeben sich aus den Akten keine Anhaltspunkte dafür, dass dem Beschwerdeführer ■

unabhängig von der Frage, ob eine Bewährung formell korrekt angeordnet wurde oder nicht ■ tatsächlich eine ernsthafte Möglichkeit zur Bewährung eingeräumt worden wäre. Belege dafür, dass der Gemeindepräsident die mangelhafte Leistung des Beschwerdeführers über Gespräche und E-Mails zu gewissen Einzelfällen hinaus mit dem Beschwerdeführer besprochen hätte, bevor er diesem die Absicht zur Kündigung mitteilte, liegen keine vor. Somit hätte ■ wie die Vorinstanz korrekt festgestellt hat ■ die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer zunächst eine Bewährungsfrist im Sinn von § 19 PG zur Verbesserung seiner Leistungen ansetzen müssen und leidet die ohne Bewährungsmöglichkeit ausgesprochene Kündigung an einem Mangel, der eine Entschädigungspflicht des Gemeinwesens auslöst.

2.9 Der Beschwerdeführer bringt vor, dass es sich bei der Kündigung um eine Rachekündigung gehandelt habe, weil er Missstände im Sozialbereich bei der Beschwerdegegnerin "aufgedeckt" habe.

2.9.1 Dagegen spricht einerseits, dass die objektiv mangelhaften Leistungen, die das Ansetzen einer Bewährungsfrist und bei Nichtverbesserung auch eine Kündigung gerechtfertigt hätten, von der Beschwerdegegnerin ausreichend bewiesen wurden. Sie erscheinen daher nicht bloss vorgeschoben, um ein anderes Kündigungsmotiv zu verdecken. Andererseits sind die Ausführungen des Beschwerdeführers nicht plausibel: Es mag sein, dass die Bearbeitung einzelner Sozialhilfefälle durch die Sachbearbeiterin für Soziales und Verwaltung, die auf Ende August 2023 ihre Stelle aufgab, teilweise fehlerhaft war, wobei in den behaupteten Mängeln kein Muster zugunsten oder zuungunsten der Beschwerdegegnerin erkennbar ist. Doch ist nicht ersichtlich, weshalb die Offenlegung dieser Mängel dem Gemeindepräsidenten ■ der nicht direkt für den Fachbereich Soziales zuständig war ■ "äusserst unangenehm" hätte sein sollen und dieser deshalb die Kündigung des Beschwerdeführers angestrebt hätte. Immerhin war auch nach den Aussagen des Beschwerdeführers der zuständige Gemeinderat informiert und wurde das Traktandum im Gesamtgemeinderat besprochen. Zudem bezieht sich der Beschwerdeführer mit seinen diesbezüglichen Ausführungen ausschliesslich auf seinen Konflikt mit dem Gemeindepräsidenten, obwohl seine Kündigung vom Gemeinderat als Gesamtbehörde beschlossen wurde.

2.9.2 Auch die Freistellung des Beschwerdeführers stellt kein Indiz für eine Rachekündigung dar: Zwar wurde sie nur sehr allgemein begründet, doch ist eine Freistellung bei fortgesetzter Lohnfortzahlung regelmässig gerechtfertigt, weshalb an die Massnahme und ihre Begründung nur mässige Anforderungen zu stellen sind (vgl. VGr, 22. September 2010, PB.2010.00013, E. 6.4; vgl. auch § 15 Abs. 2 VVO). Geradezu zweckwidrige Motive sind jedenfalls nicht erkennbar. Dass die auf Anfang 2024 angestellte neue Sachbearbeiterin ihre Stelle offenbar nur wenige Wochen ausübte, stützt die Version des Beschwerdeführers ebenfalls nicht, weshalb den Gründen hierfür nicht nachzugehen ist. Ebenso spielt für die Frage der Rechtmässigkeit der Kündigung die Medienberichterstattung über die Vorgänge in der Gemeinde keine Rolle, da nicht erkennbar ist, dass die Beschwerdegegnerin hierauf irgendeinen Einfluss gehabt hätte. Schliesslich sind die vorgebrachten, irrelevanten Gesichtspunkte auch in ihrer Gesamtheit nicht aussagekräftig. Dafür, dass der Kündigung tatsächlich ein Rachemotiv zugrunde liege, bestehen demnach keine Anhaltspunkte. Entsprechend sind auch sämtliche im Zusammenhang mit der angeblichen Rachekündigung gestellten Editionsanträge bezüglich verschiedener Sozialhilfedossiers sowie die Beweisanträge in Bezug auf die Medienberichterstattung abzuweisen und ist keine Rechtsverletzung darin zu erblicken, dass auch die Vorinstanz auf die beantragten Editionen verzichtete.

3. 3.1 Gemäss § 18 Abs. 3 Satz 1 PG ist bei einer sachlich nicht gerechtfertigten Kündigung eine Entschädigung geschuldet, welche sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts

über die missbräuchliche Kündigung bemisst. Nach Art. 336a Abs. 2 OR ist die Entschädigung durch das Gericht in Würdigung aller Umstände festzusetzen und darf sie den Betrag von sechs Monatslöhnen nicht übersteigen (vgl. zur Höhe der Entschädigung und dem diesbezüglichen richterlichen Ermessen Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 336a N. 3 f.). Im Rahmen der ermessensweisen Festsetzung der Höhe der Entschädigung ist dabei zu berücksichtigen, dass diese sowohl eine pönale Komponente als auch eine Wiedergutmachungsfunktion beinhaltet, weshalb es zum einen der Schwere der Verfehlung der arbeitgebenden Person und der Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit der arbeitnehmenden Person Rechnung zu tragen gilt und zum anderen den wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung für letztere (zum Ganzen VGr, 9. November 2023, VB.2023.00118, E. 5.1 mit Hinweisen). 3.2 Die streitige Kündigung ist formell und materiell mangelhaft, da sie ohne Gewährung einer Bewährungsfrist ausgesprochen wurde. Unter diesen Umständen war zumindest im Ergebnis auch die Freistellung nicht angezeigt. Umgekehrt hätten die Leistungsmängel die Ansetzung einer Bewährungsfrist gerechtfertigt. Der Beschwerdeführer arbeitete im Kündigungszeitpunkt erst knapp neun Monate für die Beschwerdegegnerin. Er war damals knapp 44 Jahre alt und verfügt über langjährige Berufserfahrung, wobei er erst einige Jahre in der öffentlichen Verwaltung tätig war. Familiäre Unterstützungspflichten sind nicht ersichtlich. In Würdigung aller Umstände ist dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von zwei Monatslöhnen zuzusprechen und seine Beschwerde entsprechend teilweise gutzuheissen. Auf dieser Entschädigung sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (vgl. VGr, 9. November 2023, VB.2023.00118, E. 5.2).

E. 4.1

Verzugszins ist grundsätzlich geschuldet, wenn eine Forderung fällig und die Schuldnerin bzw. der Schuldner gemahnt worden ist. Auch die Schuldnerin bzw. der Schuldner einer öffentlich-rechtlichen Forderung schuldet Verzugszins von 5 % (§ 29a Abs. 2 Satz 2 VRG). Als Mahnung gilt die gehörige Geltendmachung eines Anspruchs. Sie muss die klare Willensäusserung der Gläubigerin oder des Gläubigers ausdrücken, die geschuldete Leistung zu bekommen (vgl. Tobias Jaag in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], Zürich etc. 2014 [Kommentar VRG], § 29a N. 5 ff.; VGr, 9. November 2023, VB.2023.00118, E. 8.1).

E. 4.2

Die Entschädigung wurde vorliegend im Sinn von Art. 339 Abs. 1 OR mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses fällig. Der Beschwerdeführer hatte seine Forderungen bereits vorgängig in seiner Rekurschrift unmissverständlich geltend gemacht. Damit schuldet die Beschwerdegegnerin ab dem 1. März 2024 ■ dem auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses folgenden Tag ■ Verzugszins (vgl. VGr, 9. November 2023, VB.2023.00118, E. 8 ■ 21. Juli 2010, PB.2010.00012, E. 19.1).

E. 5.1

Der Beschwerdeführer beantragt, dass ihm für das Rekursverfahren eine Parteientschädigung zuzusprechen sei. Er war bei Rekuserhebung anwaltlich vertreten. Obwohl sein Rekurs in der Sache teilweise gutgeheissen wurde, richtete die Vorinstanz ihm keine Parteientschädigung aus (Dispositiv-Ziff. III), was sie nur mit dem Ausgang des Verfahrens begründete.

E. 5.2

Gemäss § 17 Abs. 2 VRG kann im Rekursverfahren und im Verfahren vor Verwaltungsgericht die unterliegende Partei oder Amtsstelle zu einer angemessenen Entschädigung für die Umtriebe ihres Gegners verpflichtet werden, namentlich wenn die rechtsgenügende Darlegung komplizierter Sachverhalte und schwieriger Rechtsfragen besonderen Aufwand erforderte oder den Beizug eines Rechtsbeistands rechtfertigte (lit. a) oder ihre Rechtsbegehren oder die angefochtene Anordnung offensichtlich unbegründet waren (lit. b). Entgegen dem Gesetzeswortlaut von § 17 Abs. 2 VRG, welcher davon spricht, dass eine Parteientschädigung zugesprochen werden "kann", geht die Praxis von einem (bedingten) Anspruch auf Parteientschädigung aus: Falls die in § 17 Abs. 2 VRG erwähnten Bedingungen erfüllt sind, kann eine Parteientschädigung nur unter besonderen Umständen verweigert werden (Kaspar Plüss, Kommentar VRG, § 17 N. 14). Die grundsätzliche Kostenlosigkeit des Rekursverfahrens betreffend personalrechtliche Streitigkeiten (§ 13 Abs. 3 VRG) hat keinen Einfluss auf die allfällige Ausrichtung einer Parteientschädigung (vgl. Plüss, § 13 N. 89; zur gleichen Ausgangslage im Sozialhilferecht VGr, 19. April 2024, VB.2023.00248, E. 3.3).

E. 5.3

Dem vom Beschwerdeführer im Rekurs gestellten Entschädigungsantrag wurde betragsmässig nur zur Hälfte (bzw. wird nun zu zwei Dritteln) entsprochen. In personalrechtlichen Streitigkeiten ist jedoch praxismässig, wenn die Ausrichtung einer Entschädigung wegen sachlich nicht gerechtfertigter oder missbräuchlicher Kündigung beantragt ist, für die Zwecke der Parteientschädigung schon von einem vollumfänglichen Obsiegen auszugehen, wenn die Mangelhaftigkeit der Kündigung bejaht wird, unabhängig von der Höhe der gewährten Entschädigung (ausführlich VGr, 29. August 2019, VB.2018.00588, E. 8.4 mit zahlreichen Hinweisen). Dies trifft jedenfalls dann zu, wenn die Kündigung materiell unrechtmässig ist, was hier entgegen der Ansicht der Vorinstanz der Fall ist (vgl. E. 2.8). Da vorliegend zudem für die Rekuserhebung der Beizug eines Rechtsbeistands gerechtfertigt war (vgl. § 17 Abs. 2 lit. a VRG), hätte bereits die Vorinstanz dem Beschwerdeführer nach dem Gesagten bei teilweiser Gutheissung seines Rekurses auch eine (nicht reduzierte) Parteientschädigung zusprechen müssen. Im vorliegenden Fall verfasste Rechtsanwältin D nur die Rekurschrift, während die weiteren Eingaben vom Beschwerdeführer selbst stammen. Das würde eine Parteientschädigung auch für letztere nicht ausschliessen, wobei die notwendigen Verfahrenskosten insoweit geringer zu veranschlagen wären (Plüss, § 17 N. 49 und 72). Der Beschwerdeführer beantragt aber ausdrücklich nur eine angemessene Entschädigung für die Anwaltskosten. Der Begriff der "angemessenen Parteientschädigung" umfasst nach der Praxis des Verwaltungsgerichts in der Regel nur einen Teil des effektiven Aufwands für die Rechtsvertretung. Eine angemessene Entschädigung ist nicht mit den effektiv angefallenen Rechtsverfolgungskosten gleichzusetzen (VGr, 10. März 2025, VB.2024.00103, E. 5.5 und 11. Januar 2024, VB.2023.00566, E. 3.2; Plüss, § 17 N. 72). Unter Berücksichtigung der geltend gemachten Anwaltskosten sowie der weiteren massgeblichen Kriterien ■ Bedeutung der Streitsache, Schwierigkeit des Falls und Zeitaufwand (§ 8 Abs. 1 der Gebührenverordnung des Verwaltungsgerichts vom 3. Juli 2018 [LS 175.252]) ■ ist eine Parteientschädigung von Fr. 1'500.- angemessen. Die Beschwerde ist daher auch in diesem Punkt gutzuheissen und die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, dem Beschwerdeführer für das Rekursverfahren eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 1'500.- (inkl. MWST) auszurichten.

E. 6.1

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen, jedoch nur soweit die auszurichtende Entschädigung um einen halben Monatslohn erhöht wird, soweit dem Beschwerdeführer im Rekursverfahren trotz Obsiegens zu Unrecht eine Parteientschädigung verweigert wurde und soweit Verzugszinsen zu entrichten sind. Im übrigen Umfang ist sie hingegen abzuweisen und das vorinstanzliche Urteil zu bestätigen.

E. 6.2

Weil der Streitwert nicht mehr als Fr. 30'000.- beträgt, sind die Gerichtskosten auf die Gerichtskasse zu nehmen (§ 65a Abs. 3 VRG). Da der Beschwerdeführer vor Verwaltungsgericht mehrheitlich unterliegt, steht ihm keine Parteientschädigung zu (§ 17 Abs. 2 VRG).

E. 7

Weil der Streitwert nicht weniger als Fr. 15'000.- beträgt, ist als Rechtsmittel die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. BGG gegeben (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).

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