

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2002.00003 vom 8. Mai 2002

ZH Verwaltungsgericht, 2002-05-08, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_PB.2002.00003](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2002.00003)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2002.00003 du 8 mai 2002

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2002.00003 del 8 maggio 2002

## Regeste

Kündigung | Kündigung einer Steuerkommissärin wegen Nichterfüllens der Leistungsvorgaben. Hauptantrag: Aufhebung der Kündigung nach Gleichstellungsgesetz. Diskriminierung einer Teilzeitangestellten? Entfernung gewisser Akten aus dem Personaldossier: Hier ist ein Nebendossier zu beurteilen, dessen Inhalt nicht widerrechtlich beschafft worden ist. Kein Anspruch auf Entfernung (E. 3). Keine Nichtigkeit der Kündigungsverfügung (E. 4). Entschädigung wegen Gehörsverletzung im Rahmen der Kündigung (E. 4c). Indirekte Diskriminierung einer Teilzeitangestellten (E. 5a)? Anforderungen an das "Glaubhaftmachen" im Sinne von Art. 6 GIG (E. 5b). Sachliche Gründe für die Aufgabenzuteilung (E. 5c). Keine indirekte Diskriminierung (E. 5c/dd). Keine missbräuchliche Kündigung (E. 6a). Kein Mobbing (E. 6b-e). Kein Gutachten für die weitere Leistungsbeurteilung nötig (E. 6f). Kein Anspruch auf Abgangsentschädigung gemäss § 26 PG, da die Entlassung nicht "unverschuldet" im Sinne des Gesetzes war (E. 6h).

## Erwägungen

### E. 4

Die Beschwerdeführerin verlangt im Hauptantrag die Aufhebung der angefochtenen Verfügung, ohne dass sie sich zu einer allfälligen Wiedereinstellung äussert. § 80 Abs. 2 VRG verwehrt es dem Verwaltungsgericht – ausgenommen bei einer als diskriminierend gewürdigten Auflösung des Dienstverhältnisses im Sinne von Art. 5 Abs. 1 GIG – , die Auflösung eines Dienstverhältnisses rückgängig zu machen (vgl. VGr, 29. August 2001, PB.2001.00011, E. 1b mit zahlreichen Hinweisen auf Literatur und Praxis, <http://www.vgrzh.ch/rechtsprechung> = ZBl 102/2001 S. 581 ff., 583 f.; siehe zur Auswirkung des Gleichstellungsgesetzes auf den vorliegenden Fall hinten 5). Die Aufhebung des angefochtenen Entscheides kann aber nur bedeuten, dass die Beschwerdeführerin wieder eingestellt werden will, wie sie dies bereits im Rekursverfahren verlangt hat. Einen solchen Anspruch kann die Beschwerdeführerin allein auf das Gleichstellungsgesetz abstützen. Eventualiter verlangt sie eine Entschädigung aus der Verletzung des rechtlichen Gehörs sowie eine Entschädigung für die ihrer Ansicht nach ungerechtfertigte und missbräuchliche Kündigung. a) In formeller Hinsicht macht die Beschwerdeführerin geltend, nach § 18 Abs. 3 VVPG müsse die Anstellungsbehörde vor der Kündigung Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme einräumen. Das sei hier unterblieben, indem ihr Fristerstreckungsgesuch nicht beantwortet worden sei. Unzutreffend sei, dass das Fristerstreckungsgesuch mangels Begründung nicht habe bewilligt werden können, habe sie es doch mündlich begründet, was eine Fristerstreckung zweifellos gerechtfertigt hätte. Selbst wenn sie keine Begründung geliefert hätte, käme die

Ablehnung ihres Fristerstreckungsgesuchs auf diese Weise einem überspitzten Formalismus gleich. Ausserdem habe sie eine schriftliche Stellungnahme nicht abfassen können, ohne im Besitz des Protokolls vom 23. November 1999 zu sein. Der Beschwerdegegner lässt hiezu ausführen, die Beschwerdeführerin habe am 23. November 1999 die Annahme des Protokolls gleichen Datums verweigert. Auf ihre Anfrage hin habe sie es umgehend am 2. Dezember 1999 erhalten. Es wäre daher genügend Zeit für die Ausarbeitung der Stellungnahme geblieben. Ausserdem sei die Beschwerdeführerin vom Chef Personaldienst – in Absprache mit ihrer direkten Vorgesetzten – von der Teilnahme an der Fortbildung und der ganztägigen Abteilungskonferenz dispensiert worden, um ausreichend Zeit für die Stellungnahme zu haben. aa) Eine Verfügung ist nach vorherrschender Ansicht nur dann nichtig, wenn sie einen besonders schweren Mangel aufweist, dieser Mangel offensichtlich oder zumindest leicht erkennbar ist und die Nichtigkeit die Rechtssicherheit nicht ernsthaft gefährdet. Nur qualifizierte Fehler vermögen Nichtigkeitsgründe zu setzen (vgl. Ulrich Häfelin/Georg Müller, Grundriss des Allgemeinen Verwaltungsrechts, 3. A., Zürich 1998, Rz. 769; Pierre Tschannen/Ulrich Zimmerli/Regina Kiener, Allgemeines Verwaltungsrecht, Bern 2000, S. 202). Entgegen der Annahme der Beschwerdeführerin ist ein unter Verletzung des rechtlichen Gehörs zustande gekommener Entscheid in aller Regel nicht nichtig, sondern nur anfechtbar (BGE 120 V 357 E. 2; dazu auch Michele Albertini, Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör im Verwaltungsverfahren des modernen Staates, Bern 2000, S. 450 ff.; René A. Rhinow/Beat Krähenmann, Schweizerische Verwaltungsrechtsprechung, Ergänzungsband, Basel und Frankfurt a.M. 1990, Nr. 81 B VII; Kölz/Boss- hart/Röhl, § Vorbem. zu §§ 86a-d N. 3). Die Nichtigkeit eines Verwaltungsaktes infolge Verletzung des rechtlichen Gehörs wird nur ausnahmsweise und mit grösster Zurückhaltung angenommen, nämlich nur bei einer schwerwiegenden Verletzung einer Verfahrensgarantie und unter Abwägung aller im Spiel befindlichen Interessen (vgl. Albertini, S. 452). bb) Laut § 12 Abs. 1 Satz 2 VRG können andere als gesetzliche Fristen auf ein vor Fristablauf gestelltes Gesuch hin erstreckt werden, wenn ausreichende Gründe hiefür dargetan und soweit möglich belegt werden. Das Fristerstreckungsgesuch muss vor Ablauf der Frist gestellt werden. Unbestrittenermassen ist das Fristerstreckungsgesuch vom 27. November 1999 nicht begründet und entspricht damit nicht den Anforderungen von § 12 Abs. 1 Satz 2 VRG. Soweit die Beschwerdeführerin vorbringt, sie habe ihr Gesuch mündlich begründet, lässt sich dem Protokoll vom 23. November 1999 bloss die Fristansetzung zur Stellungnahme entnehmen. Der einzige Hinweis auf ein mündlich vorgebrachtes Fristerstreckungsgesuch findet sich im Gesuch vom 27. November 1999, worin die Beschwerdeführerin "wie bereits am Gespräch mündlich erfolgt" um eine Erstreckung von zehn Tagen bittet, woraus sich wiederum schliessen lässt, dass die Bewilligung des Gesuches jedenfalls bis zum 27. November 1999 nicht erfolgt ist. Schlüsse auf eine Begründung lassen sich daraus hingegen keine ziehen. cc) Soweit die Beschwerdeführerin geltend macht, man habe ihr nach dem Mitarbeitergespräch vom 23. November 1999 das entsprechende Protokoll nicht ausgehändigt, ist festzuhalten, dass sie das Protokoll nicht unterzeichnete und dessen Annahme – wie schon bei früheren Protokollen – verweigerte. Damit lässt sich die Notwendigkeit ihres Fristerstreckungsgesuchs nicht nachträglich begründen. dd) Die der Beschwerdeführerin am 23. November 1999 angesetzte Frist von zehn Tagen zur Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung lief am 3. Dezember 1999 ab. Die am 27. November 1999 vor Fristablauf beantragte Erstreckung um zehn Tage hätte sich an den Fristablauf anschliessen müssen und bei Gewährung vom 4. bis 13. Dezember 1999

gedauert. Am 6. Dezember 1999 wurde die Kündigung ausgesprochen, in korrekter Form (mit Rechtsmittelbelehrung) aber erst am 13. Dezember 1999, also rund zwei Wochen, nachdem die Beschwerdeführerin das Fristerstreckungsgesuch gestellt hatte. Unter diesen Umständen hätte für den Beschwerdegegner die Möglichkeit bestanden, die Beschwerdeführerin vor Fristablauf auf das Ungenügen ihres Fristerstreckungsgesuchs mangels Begründung hinzuweisen, umso mehr, als die Kündigung erst nach erfolgter Stellungnahme ausgesprochen werden soll (§ 18 Abs. 3 VVPG). Selbst bei Bewilligung der angesuchten Fristerstreckung wäre die Kündigung per Ende Jahr auf 31. März 2001 noch möglich gewesen. Andererseits ist nicht zu erkennen und macht die Beschwerdeführerin auch nicht geltend, dass ihre Stellungnahme zur Besprechung vom 23. November 2001 einen entscheidenden Einfluss auf den bereits seit 17. August 1999 angedrohten Kündigungsentscheid gehabt hätte. Bereits anlässlich der Besprechung mit H vom 18. Dezember 1998 ging es um dieselbe Problematik, die schliesslich zur Kündigung führte, nämlich um die Arbeitszuteilung (keine einzelne Grossgemeinde), um die nach Ansicht der Beschwerdeführerin besonders aufwendigen von ihr zu bearbeitenden Steuererklärungen, bei denen vorgängig damit befasste Steuersekretärinnen und -sekretäre sich zu ihrem Nachteil auf das Minimum beschränkt hätten, um die (Nicht-)Erfüllung der Produktionsvorgaben und um heftige Reaktionen der Beschwerdeführerin im persönlichen Umgang. Dieselben Themen beherrschten schwergewichtig das Mitarbeitergespräch vom 17. August 1999, worin der Beschwerdeführerin eine Bewährungsfrist von drei Monaten (bis 17. November 1999) angesetzt und ihr die Kündigung, unter besonderen Umständen bloss eine Lohnreduktion, in Aussicht gestellt wurde. Die Beschwerdeführerin verlangte in der Folge ein Gespräch mit dem nächsthöheren Vorgesetzten, das am 30. August 1999 stattfand, und verfasste ein Protokoll, das dasjenige vom 30. August 1999 korrigieren sollte und worin es wiederum um die erwähnten Probleme ging (Einhaltung der Produktionsvorgaben, Aufgabenzuteilung, persönliches Verhalten). Um dieselben Punkte drehte sich dann das Mitarbeitergespräch vom 23. November 1999, das zur Entlassung der Beschwerdeführerin führte. Hierzu äusserte sie sich ferner in einer undatierten Eingabe. Aus den erwähnten Umständen geht hervor, dass der Beschwerdeführerin die geltend gemachten Kündigungsgründe längst bekannt waren und sie dazu bereits weitgehend Stellung bezogen hatte. Im Gespräch vom 23. November 1999 wurde aufgrund verschiedener Faktoren im Wesentlichen festgestellt, dass sich die bekannten Verhältnisse nicht verändert hätten. Diese Faktoren belegen zwar nicht, dass es zu keiner Gehörsverletzung gekommen ist. Sie zeigen aber auf, dass diese keineswegs so qualifiziert sein konnte, dass sie die Nichtigkeit der Kündigung nach sich ziehen würde. b) Wie die Beschwerdeführerin zu Recht ausführt, stützte sich der Beschwerdegegner in der Kündigungsverfügung vom 13. Dezember 1999 nicht auf die behauptete mündliche Ablehnung des Fristerstreckungsgesuchs anlässlich des Mitarbeitergesprächs vom 23. November 1999. Andernfalls hätte der Beschwerdegegner darüber nicht noch einmal und mit anderer Begründung entschieden. Faktum bleibt damit, dass der Beschwerdegegner der Beschwerdeführerin kündigte, bevor sie zur Berechtigung der darin enthaltenen Vorwürfe Stellung nehmen konnte, bzw. die von der Beschwerdeführerin zur Mitarbeiterbeurteilung vom 23. November 1999 und der Qualitätsprüfung vom 23. Oktober 1999 verfasste (undatierte) Stellungnahme keine Beachtung (mehr) fand. Hierin liegt gewiss eine Verletzung des rechtlichen Gehörs, die allerdings – wie dargetan (vorn a/dd) – nicht besonders schwer wiegt. Zu bedenken ist in diesem Zusammenhang weiter, dass es die Beschwerdeführerin unter Hinweis auf den Bezug von Ferien abgelehnt hatte, am 6. Dezember 1999 ein Gespräch mit D über die

Qualitätsprüfung zu führen, und ihre Rechtsvertreterin ein solches nach ausgesprochener Kündigung als wenig sinnvoll erachtete. c) Wird eine Gehörsverletzung festgestellt, so führt dies in der Regel – aufgrund des formellen Charakters des Gehörsanspruchs – zur Aufhebung des mangelhaften Entscheides und zu dessen Rückweisung an die Instanz, die das rechtliche Gehör verweigert hat (Alber-tini, S. 452 ff.). Möglich ist unter bestimmten Voraussetzungen auch die Heilung der Gehörsverletzung im laufenden Verfahren. Eine Heilung tritt nur ein, wenn die unterlassene Gehörsverletzung tatsächlich unter Ausschöpfung der vollen Kognition in einem Rechtsmittelverfahren nachgeholt wird, das eine Prüfung im gleichen Umfang wie bei der Vorinstanz erlaubt. Zudem muss der oder die Betroffene über die gleichen Möglichkeiten der Mitwirkung und der Durchsetzung seiner rechtlichen Interessen verfügen wie im unterinstanzlichen Verfahren (dazu Kölz/Bosshart/Röhl, § 8 N. 48 ff.; RB 1995 Nr. 23; Häfelin/Müller, Rz. 1329). Diese Voraussetzungen waren im Rekursverfahren grundsätzlich erfüllt (Kölz/ Bosshart/Röhl, § 20 N. 2-5). Ferner konnte die im Rekursverfahren eingelegte undatierte Stellungnahme der Beschwerdeführerin berücksichtigt werden. Allerdings macht die Beschwerdeführerin geltend, die Vorinstanz habe sich inhaltlich mit ihren Vorbringen, insbesondere den Einwendungen gegen die Qualitätsprüfung, nicht auseinandergesetzt und bei der Beurteilung ihrer Leistungen völlig unkritisch und unreflektiert auf die Vorbringen des Beschwerdegegners abgestützt. Treffen diese Vorwürfe zu, so kann die vom kantonalen Steueramt begangene Gehörsverletzung nicht als geheilt gelten. aa) Die Beschwerdeführerin verwies in der Rekurschrift auf ihre undatierte Stellungnahme zum Mitarbeitergespräch vom 23. November 1999 und erklärte sie zum integrierenden Bestandteil der Rekurschrift. Darin nahm sie zu einzelnen beanstandeten Fällen Stellung und hielt die Qualitätsprüfung für einseitig und äusserst streng; gute Leistungen würden herabgemindert, Fehler und Schwächen dagegen breitgeschlagen. Die Vorinstanz würdigte das Ergebnis der Qualitätskontrolle dahingehend, dass die geringere Leistungsmenge der Beschwerdeführerin nicht mit einem umso besseren qualitativen Resultat verbunden gewesen sei. Explizit ging sie damit auf die Vorbringen der Beschwerdeführerin, welche sich für ihr Vorgehen in einzelnen Fällen rechtfertigte, nicht ein, obwohl eine Auseinandersetzung damit das Ergebnis der Qualitätskontrolle allenfalls zugunsten der Beschwerdeführerin hätte beeinflussen können. Der Begründung des angefochtenen Entscheids lässt sich weder entnehmen, dass sich die Vorinstanz mit den Ausführungen der Beschwerdeführerin auseinandergesetzt hätte, noch Gründe dafür, weshalb eine solche Auseinandersetzung unterlassen werden konnte. Von einer Heilung der Gehörsverletzung kann damit keine Rede sein. bb) Erweist sich eine Rückweisung nicht als sinnvoll und fand auch keine Heilung der Gehörsverletzung statt, so besteht bei Vorliegen eines Verfahrensfehlers auch die Möglichkeit, aufgrund der festgestellten Mängel unmittelbar eine Entschädigung zuzusprechen (Kölz/Bosshart/Röhl, § 80 N. 5). Diese Lösung ist zwar nicht unproblematisch, weil dabei die materielle Rechtmässigkeit der angefochtenen Massnahme in der Schwebe bleibt (Kölz/Bosshart/Röhl, § 80 N. 5 mit Hinweis). Dennoch drängt sie sich in Fällen auf, in denen ein anderes Vorgehen die Interessen der in ihrem rechtlichen Gehör verletzten Partei nicht ausreichend zu schützen vermag (vgl. VGr, 6. Dezember 2001, PB.2001.00021, E. 3c, <http://www.vgrzh.ch/rechtsprechung>). So ist im vorliegenden Fall die Kündigung zwar mit einem formellen Mangel behaftet, jedoch nicht wichtig oder aufhebbar; Letzteres steht freilich unter dem Vorbehalt der Verletzung des Gleichstellungsgesetzes (vgl. hinten 5a). Das Beschäftigungsverhältnis mit der Beschwerdeführerin ist seit 31. März 2000 beendet, demnach seit mehr als zwei Jahren.

Eine Rückweisung zur Durchführung des Kündigungsverfahrens auf verbesserter Grundlage fällt deshalb ausser Betracht (vgl. VGr, 11. April 2001, PB.2000.00024/25, E. 4c, <http://www.vgrzh.ch/rechtsprechung>). Da der Sachverhalt ferner trotz der vor der Kündigung nicht mehr abgewarteten Stellungnahme der Beschwerdeführerin als genügend abgeklärt gelten kann (vorn 2), ist auch keine Rückweisung zur weiteren Abklärung notwendig (vgl. VGr, 29. August 2001, PB.2001.00011, E. 6a = ZBl 102/2001, S. 581 ff., 594). cc) Angesichts des Hauptantrages der Beschwerde, worin die Aufhebung des vorinstanzlichen Entscheids und damit die Wiedereinstellung der Beschwerdeführerin verlangt wird (vorn 4), fragt sich, ob die Zusprechung einer Entschädigung für die erwähnte Gehörsverletzung dem § 63 Abs. 2 VRG widerspricht, wonach das Gericht an die gestellten Rechtsbegehren gebunden ist. Angesichts des auf Entschädigung und Abfindung gerichteten Eventualbegehrens ist dies zu verneinen. Zwar werden diese Geldleistungen auf einer anderen Grundlage verlangt; das Gericht ist indessen nicht an die rechtliche Begründung der Parteianträge gebunden (Kölz/Bosshart/Röhl, § 63 N. 18, mit Hinweis). dd) Laut § 18 Abs. 3 Satz 1 PG bemisst sich die Entschädigung bei missbräuchlicher oder sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechtes (OR). Eine Entschädigung für die Gehörsverletzung anlässlich einer Kündigung zählt zwar nicht direkt zu den in § 18 PG genannten Entschädigungstatbeständen, doch rechtfertigt sich die analoge Anwendung von § 18 Abs. 3 PG auf diese Fälle. Insofern sind damit auch die Bemessungsregeln des Obligationenrechtes massgeblich. Bei der Bemessung der Entschädigung ist zu berücksichtigen, wie schwer die Gehörsverletzung wiegt. Da sich – wie noch zu zeigen sein wird (hinten 5, 6) – die Kündigung weder als ungerechtfertigt noch missbräuchlich erweist und die Gehörsverletzung lediglich einen Teil der Umstände, die zur Kündigung führten, betrifft, während die Beschwerdeführerin bereits mehrmals und ausführlich zu den übrigen für die Kündigung relevanten Gründen Stellung genommen hatte, wiegt die Gehörsverletzung nicht besonders schwer. Auf die Beschwerdeführerin als langjährige Mitarbeiterin musste andererseits die sachlich nicht gebotene Eile, mit der die Kündigung ausgesprochen wurde (vorn a/dd), die sofortige Freistellung ohne die Möglichkeit, vorher nochmals angehört zu werden, und die Räumung ihres Arbeitsplatzes unter Aufsicht recht verletzend wirkend. Es erscheint deshalb angemessen, der Beschwerdeführerin eine Entschädigung in Höhe von zwei Monatslöhnen zuzusprechen. ee) Nach herrschender Ansicht ist unter einem als Entschädigung im Sinne von Art. 336a OR zugesprochenen Monatslohn der Bruttolohn zu verstehen, zu dem anteilmässig auch die regelmässig ausgerichteten Zulagen hinzuzuzählen sind (dazu Adrian Staehelin/Frank Vischer, Zürcher Kommentar, 1996, Art. 336a N. 6 OR, mit weiteren Hinweisen). Ein Monatslohn entspricht damit dem zwölften Teil des Jahreslohns, selbst wenn gemäss § 12 Abs. 1 der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 der Jahreslohn in total 13 Monatslöhnen zur Auszahlung gelangt. Der jeweils im Dezember auszurichtende 13. Monatslohn (§ 50 VVPG) wird auf diese Weise anteilmässig berücksichtigt. Die Beschwerdeführerin gibt ihren Monatslohn jedoch nicht genau an. Grundlage für die Entschädigungszahlung bildet der zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses geltende Lohn. Bezüglich der Entschädigungen, die für missbräuchliche Kündigungen (Art. 336 OR) und Kündigungen zur Unzeit (Art. 336c OR) zugesprochen werden, hat die Rechtsprechung erkannt, dass sie aufgrund ihres überwiegend pönalen und präventiven Charakters keinen "massgebenden Lohn" im Sinn von Art. 5 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 20. Dezember 1946 (SR 831.10) darstellen (BGE 123 V 5 E. 5). Da sich die sozialversicherungsrechtliche Beitragspflicht für

unselbständige Erwerbseinkommen mit wenigen und vorliegend nicht interessierenden Ausnahmen am Beitragsrecht der AHV orientiert (vgl. Ueli Kieser/Gabriela Riemer-Kafka, Tafeln zum schweizerischen Sozialversicherungsrecht, 2. A., Zürich 1998, Tafeln 32 f.), sind für die genannten Entschädigungen keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.

ff) Soweit die Beschwerdeführerin beanstandet, dass sich die Vorinstanz bei der Beurteilungen ihrer Leistungen in quantitativer Hinsicht völlig unkritisch und unreflektiert auf die Vorbringen des Beschwerdegegners abgestützt und die Beweisregel von Art. 6 GIG verletzt habe, lässt sich daraus kein Verfahrensfehler konstruieren. Wohl folgte die Vorinstanz dabei weitgehend der Beurteilung durch den Beschwerdegegner. Aus der Begründung gehen aber die Überlegungen klar hervor, wonach die Vorinstanz die Kündigung für sachlich begründet, nicht diskriminierend und rechtmässig betrachtete und sich mit diesem Problemkreis auseinandersetzte. Weiter ist an dieser Stelle darauf nicht einzugehen.

d) Die Beschwerdeführerin leitet die Nichtigkeit der Kündigung weiter daraus ab, dass vor der Kündigung nicht einmal das Gespräch mit den nächsthöheren Vorgesetzten abgewartet worden sei, worauf sie gemäss § 138 Abs. 3 VVPG Anspruch habe. Die Vorinstanz äussert sich hiezu nicht. Im angefochtenen Entscheid wurde zum bereits im Rekursverfahren erhobenen gleichlautenden Vorwurf der Beschwerdeführerin ausgeführt, das Gespräch mit dem nächsthöheren Vorgesetzten im Sinne von § 138 Abs. 3 VVPG bilde keinen notwendigen Verfahrensschritt, welcher der Kündigung vorausgehen müsse. Auf diese Begründung der Vorinstanz geht die Beschwerde nicht ein, sondern wiederholt bloss den bereits im Rekursverfahren eingenommenen Standpunkt. Selbst wenn in der Verweigerung eines solchen Gesprächs eine Gehörsverletzung zu erblicken wäre – was die Beschwerdeführerin implizit behauptet – würde diese nicht schwer genug wiegen, um die Nichtigkeit der Kündigung zur Folge zu haben (vgl. VGr, 6. Dezember 2001, PB.2001.00021, E. 2b, <http://www.vgrzh.ch/rechtsprechung>).

e) Schliesslich hält die Beschwerdeführerin die Kündigung deswegen für nichtig, weil darin auf den Begründungsanspruch und die Verwirklichungsfolge nicht hingewiesen worden sei. Der Beschwerdegegner hält dafür, die Begründung ergebe sich aus dem der Beschwerdeführerin am 2. Dezember zugestellten Protokoll der Mitarbeiterbeurteilung vom 23. November 1999, worauf verwiesen werde. In der Kündigung vom 13. Dezember 1999 wurde in Dispositiv-Ziffer 2 festgehalten: "Die Gründe für die Entlassung wurden A anlässlich der Mitarbeiterbeurteilung vom 23. November 1999 mitgeteilt. Ein entsprechendes Protokoll wurde ihr ausgehändigt. Gleichzeitig wurde ihr eine Frist von zehn Tagen zur Stellungnahme eingeräumt." Damit wurde die Kündigung ausreichend begründet, denn wie bereits erwähnt war die Problematik, welche schliesslich zur Kündigung führte, weder für die Beschwerdeführerin noch für den Beschwerdegegner neu (vorn a/dd). Die Beschwerdeführerin verlangte dennoch mit Eingabe vom 21. Dezember 1999 die Begründung der Kündigung. Mit Schreiben vom 5. Januar 2000 wies der Beschwerdegegner u.a. zu Recht darauf hin, dass der Beschwerdeführerin die Gründe für ihre Entlassung am 23. November 1999 ausführlich erläutert worden seien.

f) Insgesamt erweist sich die Kündigung damit als gültig, selbst wenn ihre Aussprechung mit einer Gehörsverletzung verbunden war. Für die Letztere wird der Beschwerdeführerin denn auch eine angemessene Entschädigung zugesprochen (vorn c).

## **E. 5**

N. 23). b) Laut Art. 6 GIG wird eine Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird. Zum Begriff "Glaubhaftmachen" gibt es keine Legaldefinition. Nach der bisherigen Gerichtspraxis zu diesem Begriff ist ein Tatbestand

glaubhaft dargelegt, wenn der Richterin oder dem Richter aufgrund objektiver Anhaltspunkte der Eindruck einer gewissen Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins der in Frage stehenden Tatsachen vermittelt wird, ohne dass dabei die Möglichkeit ausgeschlossen werden muss, dass sich die Verhältnisse auch anders gestalten könnten (Kommentar GIG, Art. 6 N. 49). Es wird auch die Meinung vertreten, für das Beweismass dürfe nicht verlangt werden, dass die Geschlechterdiskriminierung wahrscheinlicher sei als die Nichtdiskriminierung. Eine Tatsache könne demnach auch als glaubhaft gemacht gelten, wenn die Wahrscheinlichkeit unter 50 % liege (Kommentar GIG Art. 6 N. 56). Zu prüfen wäre demnach, ob aufgrund der Vorbringen der Beschwerdeführerin eine Geschlechterdiskriminierung in diesem Sinn als wahrscheinlich erscheine und gestützt darauf die in Art. 6 GIG aufgestellte Vermutung greife. Vermöchte die Gegenpartei diese Vermutung nicht zu widerlegen und könnte sie auch keine zwingenden sachlichen Gründe für die faktische Schlechterstellung nachweisen, trüge sie die Folgen der Beweislosigkeit.

aa) Die Äusserung des (indirekten) Vorgesetzten der Beschwerdeführerin, dass eine Teilzeitanstellung unter 80 % kaum erfolgreich sein könne, kann als erwiesen gelten, da sie vom Beschwerdegegner unwidersprochen hingenommen worden ist. Ob diese Äusserung allein jedoch bereits glaubhaft zu machen vermag, dass eine indirekte Geschlechterdiskriminierung vorliegt, erscheint fraglich, da auch von der Beschwerdeführerin nicht geltend gemacht wird, der genannte Vorgesetzte habe direkten Einfluss auf die Arbeitszuteilung an die Teilzeitangestellten der EA M genommen.

bb) Weiter führt die Beschwerdeführerin an, dass ihr aufgrund ihrer Teiltzeitbeschäftigung keine (einzelne) Grossgemeinde zugeteilt worden sei, was sich erheblich auf den zu leistenden Arbeitsaufwand ausgewirkt habe. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass die EA M nur sehr wenige Grossgemeinden zu bearbeiten hat (nachfolgend c/bb), fällt die Würdigung dieser (ebenfalls unbestrittenen) Behauptung schwer.

cc) Angesichts der nachfolgenden Ausführungen kann die Frage jedoch offen bleiben, ob die von der Beschwerdeführerin vorgebrachten unbestrittenen Tatsachen bereits ausreichen, um die Beweiserleichterung gemäss Art. 6 GIG zum Tragen zu bringen. Selbst bei glaubhaft gemachter (indirekter) Geschlechterdiskriminierung kann nämlich von der Gegenpartei der Beweis erbracht werden, dass keine Geschlechterdiskriminierung vorliegt (vgl. Kommentar GIG, Art. 6 N. 24 ff., 27) oder dass eine formal neutrale Massnahme, von deren Auswirkungen die Geschlechter faktisch unterschiedlich betroffen sind, sachlich gerechtfertigt ist (zu den Voraussetzungen einer solchen Rechtfertigung Kommentar GIG, Art. 3 N. 20). So aber verhält es sich hier:

c) Die Beschwerdeführerin beanstandet im Wesentlichen die Aufgabenzuteilung. Das Gesetz verbietet es Arbeitgebenden, eine Zuteilung der Arbeit und der Aufgaben vorzunehmen, die ein Geschlecht im Vergleich zum andern direkt oder indirekt benachteiligt. Eine Aufgabenzuteilung (Arbeitszuteilung), die nicht aufgrund des Geschlechts erfolgt, kann im Ergebnis dennoch Auswirkungen zum Nachteil eines Geschlechts haben. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn Teilzeitangestellte von der Ausführung bestimmter Aufgaben oder Arbeiten tendenziell ausgeschlossen sind, da überwiegend Frauen Teilzeit arbeiten und aus diesem Grunde viel mehr Frauen betroffen sind als Männer. Geschlechtsspezifisch ungleiche Auswirkungen sind generell dann gegeben, wenn Aufgaben nach spezifischen Voraussetzungen verteilt werden, die vergleichsweise überwiegend von Männern erfüllt werden. Die Abklärung muss sich auf die konkrete Arbeit oder Aufgabe beziehen (Kommentar GIG, Art. 3 N. 47 ff.; vgl. ferner Kathrin Arioli, Die Rechtsfigur der indirekten Diskriminierung, in AJP 11/1993, S. 1332 ff.).

aa) Wie sich aus der Stellungnahme des Beschwerdegegners vom 3.

Januar 2000 zum Rekurs ergibt, war die Beschwerdeführerin – zu diesem Zeitpunkt bestand das Arbeitsverhältnis mit ihr noch – nicht die einzige Teilzeitangestellte im kantonalen Steueramt. Unter 25 Festangestellten beschäftigte die EA M 15 Frauen, insbesondere auch in Kaderpositionen. Bei den Steuerkommissären und -kommissärinnen betrug der Frauenanteil 42 %. Fünf Mitarbeiterinnen der EA M befanden sich in einem Teilzeitarbeitsverhältnis, ab 1. März 2000 sogar sechs, nämlich zusätzlich eine weitere Steuerkommissärin, welche ein Teilzeitpensum versah. Es wird auch von der Beschwerdeführerin nicht bestritten, dass Frauen in der EA M grundsätzlich im selben Umfang gleichartige Aufgaben und Arbeiten zugeteilt erhielten wie Männer. bb) Es trifft zu, dass der Beschwerdeführerin keine (einzelne) Grossgemeinde zur Bearbeitung zugewiesen wurde. Der Beschwerdegegner rechtfertigte dies damit, dass aufgrund der beschränkten Möglichkeiten, Auskünfte zu erteilen, Teilzeitbeschäftigten keine grossen Zuteilungen zuzuweisen seien. Grössere Gemeinden hätten aufgrund ihres Arbeitsauftrages, höherer Fluktuationen in der Bevölkerung sowie der Wochenaufenthalterproblematik einen erhöhten Informationsbedarfs und deshalb einen legitimen Anspruch auf eine ständig anwesende Ansprechperson beim kantonalen Steueramt. Eine Teilzeit angestellte Person könne diesen legitimen Ansprüchen nicht genügen. Eine Aufteilung in mehrere Zuteilungen wiederum (d.h. die Zuständigkeit mehrerer Steuerkommissärinnen oder -kommissäre für eine Gemeinde) sei mit grossem administrativem Aufwand verbunden, und zwar sowohl auf der Kanzlei als auch beim Gemeindesteueramt. Dies vor allem deswegen, weil im Einzugsbereich der EA M keine der Gemeinden derart gross sei, dass sie in mehrere Bezugsabteilungen gegliedert werden könnte. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin ergibt sich daraus, dass ihr aus rein sachlichen und betrieblichen Gründen keine Grossgemeinde zugeteilt wurde. Zwar rechtfertigt nicht jede sachliche Begründung Auswirkungen, die das eine oder andere Geschlecht benachteiligen (Kommentar GlG, Art. 3 N. 16, 52). Die Begründung des Beschwerdegegners beruht jedoch auf objektiven Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, denn die jederzeitige Ansprechbarkeit und die Gewährleistung einer gewissen Kontinuität in der Behandlung steuerrechtlich relevanter Fragen für Grossgemeinden sind Massnahmen, die einem notwendigen Ziel dienen und dafür geeignet und erforderlich sind. Daran ändert sich dadurch nichts, dass die beiden Grossgemeinden L und J auf je zwei Leute aufgeteilt worden sind. Die Beschwerdeführerin legt nicht dar, dass die betreffenden Steuerkommissäre ein Teilzeitpensum versehen haben. Hinzu kommt, dass die EA M keine eigentlichen Grossgemeinden einzuschätzen hat. Von den 30 Gemeinden in ihrem Einzugsgebiet umfasst die kleinste 478, die grösste 8070 steuerpflichtige Personen. 57 % der Gemeinden weisen weniger als 2000, 83 % der Gemeinden weniger als 4000 steuerpflichtige Personen auf. Nur 17 % der Gemeinden haben mehr als 6000 steuerpflichtige Personen, wobei keine Gemeinde in den Bereich von 4000-6000 Steuerpflichtigen fällt. Mit ihrer 50 %-Anstellung war die Beschwerdeführerin für 1784 Steuerpflichtige zuständig, eine zu 100 % beschäftigte Steuerkommissärin (oder ein Steuerkommissär in entsprechender Stellung) im Durchschnitt für 7292 Steuerpflichtige. Schon aufgrund dieser Zahlen erhellt, dass die Beschwerdeführerin eine Grossgemeinde nie allein hätte bearbeiten können, was zudem aus den erwähnten betrieblichen Gründen vermieden werden wollte. Ausserdem gehörten die ihr zugeteilten Gemeinden zu den 57 % der Gemeinden mit weniger als 2000 Steuerpflichtigen, welche die EA M einzuschätzen hatte. Die Zuteilung von Gemeinden dieser Grösse an die Beschwerdeführerin kann daher – entgegen ihrer Ansicht – als durchaus repräsentativ betrachtet werden. Die

Beschwerdeführerin macht allerdings geltend, bei grösseren Gemeinden sei eine grössere Erledigungsquote möglich, da die zahlreichen einfacheren Fälle vorab erledigt werden könnten. Ausserdem sei die Sollvorgabe, gemessen an der Anzahl Steuerpflichtiger, prozentual gesehen geringer: Ein 100 %-Pensum umfasse durchschnittlich 7292 Steuerpflichtige, die Sollvorgabe betrage jedoch nur 3700. Ihre Sollvorgabe habe jedoch 1784 betragen, demnach fast der Anzahl Steuerpflichtiger entsprochen. Eine grosse Anzahl Steuerpflichtiger bedeute ferner, dass eine grössere Anzahl einfacherer Fälle vorliege, die zuerst erledigt werden könnten. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin ist von Bedeutung, dass ihr Pensum lediglich rund 1800 Steuerpflichtige umfasste und nicht etwa 3646, was der Hälfte eines 100 %-Pensums entsprochen hätte. Mit ihrer Sollvorgabe von 1784 lag die Beschwerdeführerin zudem unter der Hälfte derjenigen der zu 100 % Tätigen von 1850 (1/2 von 3700), womit ihre Belastung durch die Gemeinden U und X, die aufwendiger als andere Gemeinden zu bearbeiten gewesen sein sollen, angemessen berücksichtigt wurde. Dass in der Sollvorgabe von 3646 Fällen eine grössere Anzahl einfacherer Fälle vorliegen kann, ist nicht auszuschliessen. Indessen wurde dies durch die etwas reduzierte Sollvorgabe der Beschwerdeführerin kompensiert. cc) Der Einsatz der Beschwerdeführerin auf der EA M wurde im Voraus mit ihr besprochen. Sie selber macht nicht geltend, dass ihr die Bearbeitung einer einzelnen Grossgemeinde zugesichert worden wäre. Ihren Schwierigkeiten, die gesetzten Ziele zu erreichen, wurde durch verschiedene Massnahmen entsprochen. Der Beschwerdegegner zeigte sich demnach durchaus gewillt, der Beschwerdeführerin die erfolgreiche Gestaltung ihres Teilzeitpensums zu ermöglichen, wie sich aus den folgenden Ausführungen ergibt. aaa) Die Beschwerdeführerin macht geltend, vor der Zuteilungsänderung am 1. November 1998, als sie die Gemeinden T, U, V und W zu bearbeiten hatte, sei die Aktenablieferung mehrfach am falschen Ort erfolgt. Sie habe als einzige Mitarbeiterin Fälle aus der Umteilung von der EA R erhalten, welche für einen "lockeren Arbeitsstil" bekannt gewesen sei; entsprechend seien die Akten schlecht aufbereitet gewesen. Die Vorinstanz führte im angefochtenen Entscheid aus, die Beschwerdeführerin führe keine Tatsachen an, welche eine unzureichende Qualität der Arbeitstätigkeit der EA R belegen würden, was die Beschwerdeführerin mit dem Hinweis bestreitet, die Vorinstanz hätte weitere Abklärungen tätigen müssen. In der Stellungnahme zum Rekurs machte der Beschwerdegegner geltend, die Umteilung der Gemeinden T, V, W und U von der EA R in die EA M habe bereits 1997 stattgefunden. In den Jahren 1998 und 1999 habe der behauptete komplizierte Aktenlauf nicht mehr bestanden, da in der EA M die Kanzleien eingerichtet worden seien. Es sei nicht einzusehen, weshalb nach einer Übergangsphase, in der gewisse administrative Umstellungen erforderlich gewesen seien, die Vorgaben nicht hätten erfüllt werden können. Darauf geht die Beschwerdeführerin nicht ein, sondern beschränkt sich auf die Wiederholung ihres im Rekursverfahren eingenommenen Standpunktes. Erstaunlicherweise aber erwähnte die Beschwerdeführerin anlässlich des Gesprächs vom 18. Dezember 1998 die Zuteilung von T an sie – wohl als einzelne Grossgemeinde –, demnach gerade eine Gemeinde, die aus der Umteilung von der EA R stammte. Dies spricht für die Darstellung des Beschwerdegegners, wonach in den Jahren 1998 und 1999 keine Probleme mit dem Aktenlauf bestanden hätten. Dass aus der Zeit zuvor wegen der schlecht aufbereiteten Akten eine ungerechtfertigte Belastung der Beschwerdeführerin oder ein Überhang an nicht erledigten Fällen entstanden wäre, macht sie tatsächlich nicht geltend. bbb) Die Beschwerdeführerin beanstandet, dass der Liegenschaftanteil in den ihr zugeteilten Gemeinden 30,8 % betrug. Ihre Kolleginnen und Kollegen hätten keine Gemeinden mit ähnlich hohem Liegenschaftanteil bearbeiten

müssen. Gerade im Zusammenhang mit den Unterhaltskosten seien Liegenschaften arbeitsaufwendig. Ausserdem habe die Rechtsunsicherheit bei der Liegenschaftsbewertung und der Festsetzung der Eigenmietwerte zu erheblicher Mehrarbeit geführt. Sie habe ferner nicht die Komplexität der Einschätzung wegen Grundbesitzes gerügt, sondern den mit der Einschätzung der Liegenschaften verbundenen Aufwand. Die Beschwerdeführerin berief sich im Januar 1998 auf das Statistische Jahrbuch des Kantons Zürich, um darzulegen, dass die von ihr zu bearbeitenden Gemeinden einen (zu) hohen Anteil an Liegenschaften aufwiesen. Sie stellte der Zahl der Steuerpflichtigen diejenige der Einfamilienhäuser gegenüber und errechnete daraus den Prozentsatz an Liegenschaftsbesitzern. Diese Argumentation greift zu kurz. Vorab wird dabei nicht berücksichtigt, dass schon das Gemeindesteueramt, mindestens in leichteren Fällen, Liegenschaften einschätzt. Ausserdem unterscheidet sie nicht zwischen Besitzern von nur einer Liegenschaft und solchen von mehreren Liegenschaften sowie zwischen Liegenschaftsbesitzern, die einer selbständigen, und solchen, die einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen. Diese Unterscheidungen wirken sich aber auf den Einschätzungsaufwand aus. Schliesslich ist die Anzahl der steuerpflichtigen Liegenschaftsbesitzer um diejenigen, die in anderen Abteilungen eingeschätzt werden, zu reduzieren; so wurden die insbesondere in ländlichen Verhältnissen häufiger anzutreffenden Bauern und Kleingewerbler durch die EA R eingeschätzt. Selbst wenn es zutreffen würde, dass die Beschwerdeführerin Gemeinden mit dem höchsten Liegenschaftenbestand zu bearbeiten gehabt hätte, sagten die blossen Zahlen über den konkreten Aufwand daher wenig aus. Daran ändert auch die Rechtsunsicherheit über die Liegenschaftsbewertung und die Eigenmietwerte, welche alle Steuerkommissäre und -kommissärinnen gleichermaßen traf, nichts. Für die Gemeinde V, welche nach Meinung der Beschwerdeführerin über eine unverhältnismässige Anzahl von Bauernhäusern mit Ausnahmbewertungen verfügen soll, war sie nur bis November 1998 zuständig. Danach wurde sie davon entlastet. Dass sie aus dieser Zeit noch Pendenzen hätte mittragen müssen, wird nicht geltend gemacht. ccc) Die Beschwerdeführerin lässt ausführen, die geänderte Zuteilung – Gemeinden U und X – habe zu keiner nennenswerten Verbesserung geführt. X verfüge ebenfalls über einen hohen Liegenschaftsanteil (28 %), ferner über Denkmalschutzobjekte, Objekte in steiler Hanglage und eine Abfalldeponie, was individuelle Einschätzungen nötig gemacht habe. Die vorgegebene Produktion habe so nicht erreicht werden können. Auch hiezu ist darauf zu verweisen, dass die absolute Zahl an Liegenschaften wenig über den Aufwand an Liegenschafteneinschätzungen aussagt. Ausserdem macht die Beschwerdeführerin nicht geltend, dass in der Zeit, als die Bearbeitung der Gemeinde X ihr oblag, neu Objekte unter Denkmalschutz gestellt wurden. Es bestanden daher aus den Vorjahren zweifellos Vergleichszahlen, was ihr die Einschätzung solcher Objekte erleichterte. Dasselbe gilt für die Objekte in Hanglage, die wohl nur im Zeitpunkt ihrer Entstehung erstmals und völlig neu eingeschätzt werden mussten. Inwiefern sich die bereits seit 1980 bestehende Abfalldeponie in X ausserhalb der Wohngebiete der Gemeinde auf die Bewertung der Liegenschaften ausgewirkt haben könnte, wird nicht näher dargelegt und ist daher nicht weiter zu prüfen. ddd) Die Beschwerdeführerin erwähnt, sie sei nicht die einzige gewesen, welche bei einem Wechsel von der EA K in die EA M einen Leistungsabfall in quantitativer Hinsicht habe hinnehmen müssen. Die Vorinstanz liess hiezu Abklärungen machen. Nach Angaben des Beschwerdegegners erfüllten neben der Beschwerdeführerin drei Steuerkommissäre und -kommissärinnen in der EA M die Vorgaben nicht. Eine dieser Personen kündigte von sich aus. Im Übrigen sei es nicht zu Kündigungen gekommen. Eine

Person habe wegen der Belastung mit zusätzlichen Spezialaufgaben und die andere infolge Kündigung während der Aufräumphase in den letzten drei Anstellungsmonaten ihr Soll (monatliche Produktionsvorgabe) nicht erreicht. Darauf geht die Beschwerdeführerin nicht ein. Immerhin ist zu bemerken, dass in der Mitarbeiterbeurteilung vom 18. Februar 1998 und vom 6. Dezember 1996 der Beschwerdeführerin das Nichteinhalten der Produktionsvorgaben auch nachgesehen worden war. Aufschlussreich sind ferner die Ausführungen von H gegenüber dem Chef des kantonalen Steueramtes, G, vom 30. September 1998, die von der Beschwerdeführerin nicht zur Entfernung aus dem Personaldossier vorgeschlagen wurden. Danach liegt der Unterschied zwischen einer Stadtabteilung (z.B. EA K) und einer Landabteilung (wie die EA M) mit Landgemeinden mit niedrigerem Steuerfuss und höherem Liegenschaftanteil in einer spürbar höheren Arbeitsintensität. Darin ist allerdings weder eine indirekte Diskriminierung der Beschwerdeführerin noch eine besondere (ungerechtfertigte) Belastung durch Gemeinden mit hohem Liegenschaftanteil zu sehen. Vielmehr trafen diese Umstände alle auf der EA M Beschäftigten in ähnlicher Weise. Dabei hatte die Beschwerdeführerin ihrem Einsatz auf der EA M ausdrücklich zugestimmt, weshalb davon ausgegangen werden darf, dass sie wusste, was sie in der EA M erwartete, und zwar allein schon aufgrund ihrer langjährigen Arbeit auf dem Steueramt. Ihrem Standpunkt könnte allenfalls dann gefolgt werden, wenn der Beschwerdegegner keine Anstalten getroffen hätte, um ihre Situation zu verbessern, was indessen nicht der Fall war (dazu sogleich ff.). Soweit H im erwähnten Schreiben vom 31. Januar 2000 festhielt, die Beschwerdeführerin habe schon während der Zeit als Steuerkommissarin auf der EA K morgens erst eine Stunde nach Erscheinen eingestempelt, über Mittag für anderthalb Stunden ausgestempelt, jedoch durchgearbeitet, und abends um 18.30 Uhr wieder ausgestempelt, oft aber bis 20 Uhr weitergearbeitet, kann offenbleiben, ob bereits damals eine Überforderung bestanden hat, worauf diese Umstände hinweisen könnten. Eine solche wäre jedenfalls nicht vom Beschwerdegegner zu vertreten gewesen und damit für die Frage der gerechtfertigten und nicht missbräuchlichen Kündigung von untergeordneter Bedeutung. eee) Zu Recht wurde im angefochtenen Entscheid darauf hingewiesen, dass die Beschwerdeführerin auch bezüglich der Sichtquoten eher günstig gestellt war. Unter Sichtquoten wird der Anteil an von der Gemeinde bereits bearbeiteten, weniger anspruchsvollen Steuererklärungsfällen verstanden. Gegenüber der durchschnittlichen Sichtquote von 43 % (1997) lag die Gemeinde U mit 49 % etwas über dem Durchschnitt, X hingegen mit 38 % darunter. Auf eine die Beschwerdeführerin geradezu benachteiligende Zuteilung kann daraus nicht geschlossen werden. Zwar sollen Gemeinden mit hoher Sichtquote schwieriger einzuschätzen sein, da vom Gemeindesteuernamt bereits ein Teil der weniger anspruchsvollen Fälle erledigt worden sei. Die zuvor von der Beschwerdeführerin zu bearbeitenden Gemeinden V (44 %), W (35 %) und T (20 %) lagen mehrheitlich unter der durchschnittlichen Sichtquote. Dies allein könnte allenfalls für geringe Änderungen in der Belastung der Beschwerdeführerin durch die Umteilung sprechen, doch ist zu bedenken, dass mit bloss zwei Gemeinden auch die Zahl von Anfragen und von Ansprechpartnern geringer ist als mit vier Gemeinden. fff) Zu berücksichtigen ist sodann, dass das Pensum der Beschwerdeführerin vorübergehend von der Erledigung von monatlich 150 Fällen auf 120 Fälle reduziert wurde. Zwar blieb die Vorgabe von 150 Steuererklärungen in Kraft, doch galt ab August 1998 bis Ende 1998 die interne Vorgabe von 120 Steuererklärungen, allerdings unter Androhung eines Verweises bei Nichterfüllung. Dieser Verweis erfolgte anlässlich des Mitarbeitergesprächs vom 18. Dezember 1998; gleichzeitig wurde von der Beschwerdeführerin ab 1. Januar 1999 die

Erfüllung der 100 %-Vorgabe (150 Steuererklärungen monatlich) verlangt. Die Vorgabe von 150 Steuererklärungen entspricht nicht ganz einem 50 %-Pensum. Auch diese Umstände zeigen, dass es entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin nicht darum ging, ihr die Unmöglichkeit eines 50 %-Pensums zu demonstrieren, sondern dass der Beschwerdegegner gewillt war, soweit als möglich für Entlastung zu sorgen. Dass sich die Beschwerdeführerin nicht einfach eine Gemeinde nach ihrem Gutdünken auslesen durfte, liegt nicht zuletzt darin begründet, dass dies die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Teams Q auch nicht durften und die anfallende Arbeit gleichmässig zu verteilen war. dd) Selbst wenn man davon ausgeht, dass sich die Zuteilungspraxis der EA M negativ auf die Arbeitsbelastung der Teilzeitangestellten auswirkt – was angesichts der Gemeindegrössen im Einzugsgebiet der EA M jedoch nicht belegt werden kann –, würde diese Praxis den strengen Anforderungen genügen, welche an die Rechtfertigung von Massnahmen gestellt werden, von welchen die Geschlechter faktisch unterschiedlich betroffen sind (Kommentar GIG, Art. 3 N. 20). Namentlich wird mit der Zuteilungspraxis ein sachlich gerechtfertigtes und geschäftsnotwendiges Ziel verfolgt (ständige Verfügbarkeit einer Ansprechperson für Grossgemeinden), für dessen Erreichung diese Praxis geeignet und auch notwendig ist. Eine andere zumutbare Möglichkeit, um dieses Ziel zu erreichen, ist nicht ersichtlich. Zudem wurden vom Arbeitgeber mit der Reduktion der Sollvorgabe auf unter 50 % der Sollvorgabe einer vollzeitig beschäftigten Person auch eine adäquate Begleitmassnahme getroffen, um die Auswirkungen der Zuteilungspraxis möglichst zu verringern. Weiter hat sich die Leitung der EA M gegenüber der Beschwerdeführerin verschiedentlich flexibel und kooperativ gezeigt und alternative Lösungsvorschläge unterbreitet und durchgeführt. Vor diesem Hintergrund lässt sich der von der Beschwerdeführerin erhobene Vorwurf der sie als Teilzeitangestellte treffenden indirekten Diskriminierung nicht aufrecht erhalten. Selbst wenn man davon ausgeht, dass die Beschwerdeführerin das Vorliegen einer indirekten Diskriminierung glaubhaft gemacht hätte, was hier aber offen gelassen werden kann (vorne b), wäre aufgrund der Aktenlage erwiesen, dass im Verhalten der Behörde keine Geschlechterdiskriminierung erblickt werden kann. Damit erweist sich auch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht als diskriminierend.

## **E. 6**

Das Personalgesetz verweist in § 18 Abs. 2 zur missbräuchlichen Kündigung auf die Bestimmungen des Obligationenrechts zum Arbeitsvertrag. Eine unterschiedliche Aufgabenzuteilung kann sich auch unter allgemein arbeitsrechtlicher Sicht als missbräuchlich erweisen. Der Arbeitgeber ist in der Ausübung seines Weisungsrechts an den Grundsatz von Treu und Glauben gebunden. Willkürliche, ohne sachliche Begründung erlassene oder gar schikanöse Weisungen sind unzulässig. Willkür liegt insbesondere vor, wenn der Arbeitgeber gegenüber verschiedenen Arbeitnehmern ohne sachliche Gründe ungleiche Weisungen erlässt und einzelne Arbeitnehmer zu Gunsten anderer benachteiligt (Stahelin/ Vischer, Art. 321d N. 20). Eine auf diese Weise provozierte Kündigung – hier z.B. durch Überbelastung der teilzeitarbeitenden Arbeitnehmerin mit anschliessendem Vorwurf mangelnder Leistung – wäre wohl ebenfalls als missbräuchlich zu betrachten. a) Wie bereits eingehend dargelegt, bestehen unter dem Gesichtspunkt des Gleichstellungsgesetzes keine Anhaltspunkte für eine ungleiche Behandlung der Beschwerdeführerin gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen auf dem Steueramt (vorn 5). Auf diese Ausführungen ist auch unter dem Gesichtspunkt einer willkürlichen oder ungleichen Behandlung der Beschwerdeführerin durch den Beschwerdegegner zu

verweisen. Bezüglich allfälliger Weisungen ist sodann weder eine unterschiedliche Behandlung der Beschwerdeführerin erkennbar noch wird eine solche substantiiert dargetan. Ausserdem versuchte der Beschwerdegegner, die Beschwerdeführerin zu entlasten und akzeptierte während längerer Zeit, dass sie ihre Produktionszahlen nicht erfüllte. Auf die Bedürfnisse der Beschwerdeführerin wurde daher durchaus eingegangen, soweit die verschiedenen Vorgesetzten aus betrieblichen Gründen ihre Wünsche erfüllen konnten. Aufgrund ihrer Teilzeitanstellung durfte sie dagegen nicht mit einer Vorzugsbehandlung rechnen. Es bestehen daher auch aus arbeitsrechtlicher Sicht keine Umstände, welche auf eine missbräuchliche oder rechtswidrige Kündigung hindeuten. b) Auch unter dem Gesichtspunkt des Mobbing kann die Beschwerdeführerin die Kündigung nicht als unrechtmässig erscheinen lassen. Unter Mobbing wird das systematische Ausgrenzen eines Gruppenmitglieds durch die eigene Gruppe verstanden, ein Abstosungsverhalten, das von einigen oder allen Arbeitskollegen ausgeht und das die betroffene Person nicht verursacht hat. Mobbing wird u.a. damit definiert, dass eine oder mehrere von 45 genau beschriebenen Handlungen während eines halben Jahres oder länger mindestens einmal pro Woche vorkommen. Zu diesen Handlungen gehören u.a. die Verbreitung von Gerüchten und dass hinter dem Rücken des Kollegen schlecht über ihn gesprochen wird (Manfred Reh binder/Alexander Krausz, Psychoterror am Arbeitsplatz, in ArbR 1996, S. 18-20). Solche Umstände substantiiert die Beschwerdeführerin nicht. Dass im Februar 1999 keine Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt wurde, hängt mit dem damals von H erlittenen Unfall zusammen, der zu dessen Kündigung führte und wovon alle Mitarbeitenden der EA M betroffen waren. c) Die im Recht liegenden Aktennotizen lassen ebenfalls nicht den Eindruck aufkommen, dass die Beschwerdeführerin mit System aus der EA M hinausgeekelt werden sollte (vorn 3c). Vielmehr werden darin Verhaltensweisen der Beschwerdeführerin beschrieben, die bei den Mitarbeitenden und Betroffenen auf Unverständnis stiessen. Am 21. September 1999 fand vor den Steuerkommissärinnen der EA M, dem Chef der EA E und den Bezirksdelegierten von S und Y eine Weiterbildungsveranstaltung statt. Unter dem Traktandum "Verschiedenes" stellte die Beschwerdeführerin die Frage, weshalb gegen aussen nicht kommuniziert werde, dass die vorherige Zuteilung (Gemeinden U und X) nun definitiv sei. Ausserdem erkundigte sie sich nach den Spettplänen im Team Q, welche an der Teamsitzung vom 26. Februar 1999 besprochen worden seien. Weiter beanstandete sie, dass sie ursprünglich von Q 1996 bearbeitete Akten für das Jahr 1997 bearbeiten musste und vermutete, er habe diese Akten an sie abgeschoben, um sich die Arbeit zu erleichtern. Die Beschwerdeführerin gesteht zu, dass die beiden Fragen, die sie für berechtigt hielt und in sachlichem Ton gestellt habe, für Z höchst unangenehm und lästig gewesen seien, was sie indessen nicht davon abhielt, diese Fragen, welche bloss Interneta betrafen, vor Publikum zu stellen und die Vorgesetzte damit in ein schiefes Licht zu rücken. Die Verfasserinnen und Verfasser der einzelnen Aktennotizen zeigten sich denn auch mehrheitlich befremdet vom Vorgehen der Beschwerdeführerin, umso mehr, als sie dabei noch andere Mitarbeitende im Team Q kritisierte. Im Übrigen hält Z zu Recht fest, dass es nicht länger zu vertreten gewesen sei, dass die Beschwerdeführerin als einzige ihr Pensum nicht erfüllt habe, und dies auf Kritik im Team Q gestossen sei. Schliesslich bleibt darauf hinzuweisen, dass im Laufe der Tätigkeit der Beschwerdeführerin in der EA M keine gemeinsamen Mittagessen mehr durchgeführt und nur noch per e-mail kommuniziert wurde. d) Schliesslich erachtet es die Beschwerdeführerin als unhaltbar, dass nur bei ihr eine Qualitätskontrolle erfolgte. So sei buchstäblich nach Fehlern gesucht worden. Kleinere, an sich unbedeutende Vorfälle

würden darin herausgepickt und aufgebauscht. Zu Unrecht empfindet die Beschwerdeführerin die Qualitätskontrolle als eine gegen sie gerichtete Schikane. Der Beschwerdegegner beanstandete, dass sie die Produktionsziele nicht erreichte. Auf der Suche nach Gründen hierfür hätte mindestens die Möglichkeit bestanden, dass die Beschwerdeführerin wegen qualitativ sehr hochstehender und damit zeitraubender Bearbeitung der Steuererklärungen zeitlich und leistungsmässig in Rückstand geraten wäre. Insofern diene die Qualitätskontrolle auch den Interessen der Beschwerdeführerin. Im Übrigen handelte es sich nicht um die erste Qualitätskontrolle; bereits am 2. Juni 1994 und am 5. Juli 1999 war die Beschwerdeführerin einer solchen unterzogen worden. Ausserdem war die Qualitätskontrolle Teil der der Beschwerdeführerin am 17. August 1999 auferlegten Bewährungsfrist von drei Monaten (§ 18 Abs. 1 VVPG). Dies ergibt sich aus dem Protokoll desselben Datums, welches die Beschwerdeführerin am 30. August 1999 unterzeichnete. Es liegt zudem auf der Hand, dass dem Beschwerdegegner nicht daran gelegen sein konnte, eine allfällige markante (quantitative) Leistungssteigerung der Beschwerdeführerin auf Kosten der Qualität anzuerkennen. Was die Bewertung der untersuchten Fälle anbelangt, trifft es entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin nicht zu, dass akribisch nach Fehlern gesucht und diese ungebührlich aufgebauscht wurden. Bereits in der Qualitätskontrolle vom 5. Juli 1999, als die Kündigung noch kein aktuelles Thema war, wurde die Arbeit der Beschwerdeführerin verschiedentlich als sehr gut und sorgfältig beurteilt oder auch einfach nicht beanstandet (z.B. Fälle 2, 4, 6-9, 11). Daneben gab es allerdings auch Fälle, in denen die Beschwerdeführerin viel zu viel Aufwand für wenig Ertrag betrieb (z.B. Fall 12) oder unbrauchbare Arbeit leistete (z.B. Fälle 10, 12, 15). Einzelne Fälle bedurften auch der Überarbeitung (z.B. Fall 5). Gelobt wurden ferner die Aktenordnung, die Referenzierung, beanstandet der zum Teil betriebene unnötige Aufwand. Davon unterscheidet sich die neuerliche Qualitätskontrolle vom 25. Oktober 1999 nicht markant. Auch hier wird die Bearbeitung von Steuererklärungen verschiedentlich als gut beurteilt oder nicht beanstandet (z.B. Fälle 1 und 2 U; Fälle 1, 2, 5, 6, 8, 9, 11, 15, 17 X; act. 9/4/15/1). Daneben gab es nur knapp genügende, mehrfach aber auch ungenügende Bearbeitungen (so z.B. Fall 3 [1997] U; Fälle 7, 10, 13, 16 [1998], 19 X). Mehrfach wurde auch die Arbeitsweise der Beschwerdeführerin beanstandet, die zuviel Aufwand betrieb (explizit Fall 14 X). Insgesamt erscheint aber die Beurteilung der Beschwerdeführerin weder als willkürlich noch darauf ausgerichtet, mit Akribie nach Fehlern zu suchen. e) In der Mitarbeiterbeurteilung vom 23. November 1999 war auch die Qualitätskontrolle vom 23. Oktober 1999 ein Thema, wovon eine 5-seitige Zusammenfassung sowie eine Kopiensammlung relevanter Einschätzungsdokumente existierte. Die Beschwerdeführerin macht nicht geltend, dass ihr diese Kopien nicht vorgelegt worden wären. Soweit sie beanstandet, einzelne Vorwürfe seien ohne beigezogene Akten nicht überprüfbar, ist demnach davon auszugehen, dass ihr die relevanten Akten anlässlich des Mitarbeitergesprächs vom 23. November 1999 vorgehalten wurden. Ein Aktenbeizug ist daher für die betreffenden Fälle abzulehnen (Fälle E7a-c, E8a, E10a, E16c). Ausserdem hätte ihr die Möglichkeit offengestanden, die Qualitätsprüfung zusätzlich mit D zu besprechen, worauf sie verzichtet hat. Zur Kritik der Beschwerdeführerin, soweit relevant: Im Fall O3b (Fall 3 [1997] U) bestreitet die Beschwerdeführerin den betriebenen unverhältnismässigen Aufwand mit dem Argument, eine sorgfältige Abklärung könne nicht als falsche Einschätzung beurteilt werden. Es ist richtig, dass die Einschätzung nicht als unkorrekt beurteilt wurde. Entscheidend aber ist, dass die Beschwerdeführerin nicht substantiiert bestreitet, einen unverhältnismässigen Aufwand betrieben zu haben, was unter

dem Gesichtspunkt der Nichterfüllung der Produktionszahlen von Bedeutung ist. · Zum Fall E2b (Fall 2 [1999] X) wurde der Beschwerdeführerin in der Qualitätskontrolle arbeits- und verfahrensökonomischer Unsinn vorgeworfen, weil sie die Infrastruktur der EA M für die Erledigung der Kapitalleistungen nicht beansprucht habe, was die Beschwerdeführerin bestreitet. Dem ist entgegenzuhalten, dass in der Mitarbeiterqualifikation der Fall E2b als gut beurteilt wurde, weshalb sich weitere Erörterungen dazu erübrigen. · Der Fall E12b, den die Beschwerdeführerin ohne Aktenbeizug für wiederum nicht überprüfbar hält, wird in der Mitarbeiterbeurteilung unter den Fällen mit guter oder sehr guter Qualität geführt, weshalb sich weitere Erörterungen erübrigen. · Die Bearbeitung des Falles E13a (Fall 13 [1997] X) hält die Beschwerdeführerin für genügend, obwohl hier wieder eine Differenz Bezug-Einschätzung von Fr. 293.75 entstanden ist. Sie neigt der Meinung zu, dass in der Toleranzweisung nicht gesagt werde, Toleranzen müssen pro rata temporis berechnet werden. Konkret ging es offenbar um eine unter dem Jahr angefallene Erbschaft, die für 162 Tage zu besteuern war, was steuerrechtlich eine Selbstverständlichkeit darstellt. Das Vorbringen der Beschwerdeführerin ist nicht geeignet, hier eine unfaire Beurteilung aufzuzeigen. · Die Fälle 17a und 17b werden vom Beschwerdegegner nicht beanstandet, weshalb sich Erwägungen dazu erübrigen. · Die Vorbringen der Beschwerdeführerin zu den Einschätzungen der Kapitalleistungen sind ebenfalls nicht geeignet, die Qualitätskontrolle grundsätzlich in Frage zu stellen. Sie hält die Einschätzungen der Kapitalleistungen für inhaltlich korrekt und beanstandet, dass der Nichtgebrauch der Dienstleistung der EA M bei Kapitalleistungen überbewertet werde. Es mag zutreffen, dass über die Inanspruchnahme der von der EA M angebotenen Dienstleistung verschiedene Ansichten herrschten. Immerhin geht aus der Qualitätskontrolle hervor, dass die Vorgesetzte der Beschwerdeführerin nicht zuletzt mangels Erfüllung der Produktionsvorgaben der Meinung gewesen war, diese sollte die angebotenen Dienstleistungen nutzen, was die Beschwerdeführerin nicht tat. Allerdings wurde dies in der Qualifikation nicht übergewichtet. Zusammengefasst ist festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin die Anforderungen während der Bewährungszeit nicht erfüllte. Es ging dabei nicht allein um die Qualität ihrer Arbeit, sondern auch um das Erreichen der Produktionsziele, von denen die Beschwerdeführerin immer recht weit entfernt war. Die Fehlerquote – und das ist vorliegend entscheidend – wurde gemäss Mitarbeiterqualifikation im Vergleich zum Zeitaufwand als viel zu hoch betrachtet. Fehl geht auch der Hinweis der Beschwerdeführerin, es sei nie gesagt worden, dass keine Vorschläge für Kapitalleistungen mehr versendet werden dürften. Vorgeworfen wurde ihr vielmehr, dass sie Vorschläge auch für nicht bundessteuerpflichtige Kapitalleistungen versandte und mit Vorschlägen statt mit Entscheiden/Hinweisen arbeitete, was wiederum auf eine teilweise umständliche Arbeitsweise hindeutet. Dass sie in einzelnen Fällen auch Mehreinnahmen generierte, ist durchaus anzuerkennen, gehört andererseits aber auch zu den Pflichten einer Steuerkommissarin. Von einer benachteiligenden Qualifikation und Qualitätskontrolle kann daher nicht gesprochen werden, wobei daran zu erinnern ist, dass die Qualitätskontrolle vom Juli 1999 ein ähnliches Ergebnis wie diejenige vom 23. Oktober 1999 zeitigte, obwohl sie nicht von Z erstellt worden war. f) Die Beschwerdeführerin beantragte hiezu die Einholung eines Gutachtens. Gutachten von Sachverständigen sind anzuordnen, wenn zur Ermittlung des Sachverhalts besondere Sachkenntnisse erforderlich sind. Es ist Aufgabe des Sachverständigen, ein Gutachten über Tatsachen abzugeben, die er im Lauf und zum Zweck des Verfahrens wahrnimmt und mit seiner besonderen Sachkenntnis würdigt (Kölz/Bosshart/Röhl, § 7 N. 22; Rhinow/Krähenmann, Nr. 146 B II a). Dabei ist von Fall zu

Fall über die Notwendigkeit eines Sachverständigenurteils zu entscheiden, wobei der zuständigen Instanz ein erhebliches Ermessen zukommt. Eine Expertise über die von der Beschwerdeführerin bearbeiteten Fälle, worin ein unabhängiger Experte ihre Leistungen in qualitativer und quantitativer Hinsicht überprüfen könnte, erscheint nicht notwendig. Einerseits lauten die Qualitätskontrollen, welche von verschiedenen Personen erstellt wurden, ähnlich und ist erstellt, dass die Beschwerdeführerin bei der Arbeitszuteilung nicht benachteiligt wurde. Andererseits erfolgte die Kündigung nicht ausschliesslich wegen der nicht erfüllten Qualität im Bewährungszeitraum, sondern zusätzlich mangels Einhalten der Produktionszahlen seit Beginn der Teilzeitarbeit sowie auch wegen ihres persönlichen Verhaltens. Selbst eine die Arbeit der Beschwerdeführerin anders (besser) beurteilende Expertise könnte daher die Kündigung nicht als nichtig oder missbräuchlich erscheinen lassen, weshalb davon abzusehen ist. g) Soweit die Beschwerdeführerin beantragt, dass sämtliche Akten ediert werden, die von ihr bearbeitet worden sind, betreffen diese Akten auch Fälle aus der Zeit, als sie noch ein 100 %-Pensum versah, und Fälle, die in den Qualitätskontrollen nicht beanstandet wurden. Die Beschwerdeführerin begründet nicht, was alle diese Akten zur Stützung ihres Standpunktes oder zur Sachverhaltsermittlung beitragen könnten. Das Editionsbegehren erscheint daher nicht geeignet, den bisher feststehenden Sachverhalt zu verändern. Zusätzlich wären mit dem beantragten Editionsbegehren nicht nur erhebliche Datenschutzprobleme, sondern auch ein sehr hoher Aufwand zur Sichtung der Unterlagen verbunden, arbeitete die Beschwerdeführerin doch seit 1. Februar 1992 auf dem Steueramt, seit 17. Mai 1993 als Steuerkommissärin. Unter diesen Umständen ist auf die beantragte Edition zu verzichten. h) Nach § 26 Abs. 1 PG haben Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Staates und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind. Die formellen Voraussetzungen (Dienstalter, Alter) werden vorliegend durch die Beschwerdeführerin erfüllt. Es stellt sich somit einzig die Frage, ob das Dienstverhältnis unverschuldet im Sinne von § 26 Abs. 1 PG aufgelöst worden ist. Unverschuldet ist die Auflösung eines Dienstverhältnisses dann, wenn sie vornehmlich auf Gründe zurückzuführen ist, welche nicht von dem oder der Angestellten zu vertreten sind (Fritz Lang, das Zürcher Personalgesetz vom 27. September 1998, in: Peter Helbling/Tomas Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 49 ff., 70). Die Rechtsprechung hat das Kriterium des Verschuldens dahingehend präzisiert, dass es mehr bedeute als blosser Verursachung. Es setzt voraus, dass die betroffene Person die Kündigung hätte vermeiden können, beispielsweise durch das Erbringen der erwarteten Leistung oder die geforderte Verhaltensänderung, wenn ihr solches zumutbar und aufgrund ihrer persönlichen Verhältnisse objektiv möglich war. Dem oder der Angestellten wird auch dann kein Verschulden im Sinn von § 26 Abs. 1 PG vorzuwerfen sein, wenn ein Konflikt, der nur durch eine Kündigung bereinigt werden konnte, nicht vornehmlich durch ihn oder sie verursacht worden ist, sondern zu seiner Entstehung oder Verschärfung die vorgesetzte Behörde oder andere Mitarbeitende massgeblich beigetragen haben. Die Abfindung hängt also grundsätzlich nicht von der Unzulässigkeit der Kündigung ab (VGr, 29. August 2001, PB.2001.00011, E. 7d, mit weiteren Hinweisen, <http://www.vgrzh.ch/rechtsprechung> = ZBl 102/2001, S. 581 ff., 600 f.). Wie sich aus den bisherigen Ausführungen ergibt, vermochte die Beschwerdeführerin die Vorgaben des Beschwerdegegners seit Aufnahme ihres reduzierten Arbeitspensums nie zu erfüllen. Entgegen ihrer Ansicht ist dies nicht darauf zurückzuführen, dass ihr keine einzelne Grossgemeinde zugeteilt wurde (vorn 5c). Weiter wusste sie, was sie auf der EA M

erwarten würde, hatte man doch ihren Einsatz mit ihr vorbesprochen und sie sich damit einverstanden erklärt; zudem traf der Beschwerdegegner Massnahmen zu ihrer Entlastung (vorn 5c/cc). Eine Entschädigung im Sinne von § 26 Abs. 1 PG könnte die Beschwerdeführerin daher nur dann beanspruchen, wenn sie ihre Unfähigkeit, die vorgegebenen Sollzahlen zu erfüllen, nicht zu vertreten hätte. Das ist indessen nicht der Fall. Ausserdem gab auch ihr Verhalten zu Beanstandungen Anlass, ohne dass sie sich um Verbesserung bemüht hätte. Vorab ist diesbezüglich auf die Mitarbeiterbeurteilung vom 17. August 1999 hinzuweisen, die vor der Ansetzung der Probezeit erfolgt war. Daraus ergab sich, dass die Beschwerdeführerin ineffizient sei und sich in Details verliere, das Arbeitsvolumen nicht bewältige und unter Druck unangemessen reagiere. Ferner zeige sie ein unhaltbares Verhalten gegenüber Kolleginnen und Kollegen und scheue sich nicht, diese bei Dritten schlecht zu machen. Gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitenden raste sie zeitweise völlig aus. Sie sei wenig selbstkritisch und suche die Fehler vornehmlich bei den Arbeitskolleginnen und -kollegen, ferner grenze sie sich ab. In der Qualitätskontrolle vom 5. Juli 1999 wurden u.a. der teilweise übertriebene Aufwand der Beschwerdeführerin und die teilweise unbrauchbare Arbeit beanstandet. Damit wusste die Beschwerdeführerin bei Ansetzung der Probezeit, was an ihrer Arbeit und ihrem Verhalten beanstandet wurde, ohne sich in der Folge um Änderung zu bemühen. Im Gegenteil: Noch am 21. September 1999 anlässlich einer Weiterbildungsveranstaltung hielt sie vor Dritten und im Kreise der Arbeitskolleginnen und -kollegen weder mit Kritik an Mitarbeitenden im Team Q zurück noch mit Fragen, die bloss Internen betrafen. Auch schien sie sich zunehmend darauf zu versteifen, dass ihr Pensum als solches gar nicht zu bewältigen sei, weil sie keine einzelne Grossgemeinde zur Bearbeitung erhalte, ohne die Kritik an ihrer Arbeitsweise – z.B. das Sich-Verlieren in wenig ertragbringenden Details, Nichtbenutzen der zur Verfügung stehenden Infrastruktur – zu beheben, obwohl ihr dies objektiv zumutbar und aufgrund ihrer persönlichen Verhältnisse als erfahrene Steuerkommissarin möglich gewesen wäre. Insofern geht das Verhalten der Beschwerdeführerin weit über die bloss Verursachung der Kündigung hinaus. Sie liess schon im Ansatz jegliche Anstrengung, die erwartete Leistung oder die geforderte Verhaltensänderung zu erbringen, vermissen. Angesichts dessen, dass der Beschwerdegegner verschiedene Massnahmen zur Entlastung der Beschwerdeführerin getroffen hatte (vorn 5 c + d), kann ihm die Verursachung der Kündigung nicht angelastet werden, ebensowenig den Mitarbeitenden, in deren in den Aktennotizen ausgedrückten Kritik die Reaktion auf das Verhalten der Beschwerdeführerin und nicht dessen Ursache zu sehen ist. Insofern muss die Kündigung tatsächlich als von der Beschwerdeführerin "verschuldet" im Sinne von § 26 Abs. 1 PG betrachtet werden, was eine Abfindung ausschliesst. i) Insgesamt muss die Kündigung daher dem Verhalten der Beschwerdeführerin zugeschrieben werden und kann weder als missbräuchlich noch als sachlich nicht gerechtfertigt gelten. Damit ist die Beschwerde im Hauptantrag und sind die eventualiter geltend gemachten Ansprüche nach § 18 Abs. 3 PG (in Verbindung mit Art. 336a Abs. 1 und 2 OR) und § 26 PG abzuweisen.

## **E. 8**

Die Gerichtskosten werden nach Massgabe des Unterliegens auferlegt (§ 80 in Verbindung mit §§ 70 und 13 Abs. 2 Satz 1 VRG; KÖlz/Bosshart/Röhl, § 13 N. 14 f.). Da die Beschwerdeführerin mit ihrem Hauptantrag unterlegen und mit ihren Eventualanträgen lediglich in der Höhe von zwei Monatslöhnen durchgedrungen ist, hätte sie etwa 23/25 der Gerichtskosten zu tragen (vgl. KÖlz/Bosshart/Röhl, § 80b N. 3; sinngemäss auch RB 1998 Nr. 48): Denn weil die Beschwerdeführerin primär die Weiterbeschäftigung anstrebt, ist der

Streitwert auf 25 Monatslöhne – ab Anfang April 2000, wo die Kündigung griff, bis Ende April 2002, dem bei Anhängigmachung der Beschwerde am Verwaltungsgericht im Januar 2002 nächstmöglichen Kündigungstermin für das als fortgesetzt gedachte Arbeitsverhältnis (vgl. § 17 Abs 1 lit. c und Abs. 4 Satz 1 PG) – zu veranschlagen. Allerdings ist das Verfahren kostenlos, soweit sich die Beschwerdeführerin auf das Gleichstellungsgesetz beruft (Art. 13 Abs. 5 GlG). Da die auf das Personalgesetz in Verbindung mit dem Obligationenrecht abgestützten Ansprüche der Beschwerdeführerin den Streitwert von Fr. 20'000.- überschreiten, wird sie dagegen kostenpflichtig (§ 80b VRG). Etwa die Hälfte der Erwägungen betrifft die Frage der missbräuchlichen Kündigung im Sinne des Personalgesetzes/Obligationenrechtes, weshalb es sich rechtfertigt, von den verbleibenden 23/25 der Beschwerdeführerin die Hälfte der Verfahrenskosten (23/50) aufzuerlegen (§ 80c in Verbindung mit §§ 70 und 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Eine Entschädigung ist dagegen nicht geschuldet (§ 17 Abs. 2 VRG).

## **E. 9**

Gegen kantonale Verfügungen und Entscheide über Beschwerden ist die Anrufung des Bundesgerichts mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde nur möglich, wenn die Verletzung von Bundesrecht geltend gemacht wird. Als solche gilt die Missachtung des eidgenössischen Gleichstellungsgesetzes mit Einschluss seiner Beweisregeln sowie die Verletzung von Verfassungsgrundsätzen, insbesondere Art. 8 der Bundesverfassung vom 18. April 1999. Nur eine Rüge der Verletzung von Bundesrecht unterliegt der freien Überprüfung durch das Bundesgericht (Kommentar GlG, Art. 13 N. 32; BGE 124 II 409 E. 1c/ii). Demgemäss entscheidet die Kammer: 1. In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird festgestellt, dass der Gehörsanspruch der Beschwerdeführerin im Zusammenhang mit ihrer Entlassung verletzt worden ist und die Kündigung diesbezüglich an einem formellen Mangel leidet. Insofern wird die Ziffer I der angefochtenen Verfügung aufgehoben und der Beschwerdeführerin eine Entschädigung in der Höhe von zwei Brutto-Monatslöhnen im Sinne der Erwägungen zugesprochen. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist. 2. ...

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