

ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2003.00006 vom 27. Mai 2003

ZH Verwaltungsgericht, 2003-05-27, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2003.00006

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2003.00006 du 27 mai 2003

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2003.00006 del 27 maggio 2003

Regeste

Kündigung | Dem Beschwerdeführer wurde seine Stelle als Mittelschullehrer (ohne besondere Aufgaben) gekündigt, weil in seinem Fachbereich zwei neue Lehrpersonen (mit besonderen Aufgaben) eingestellt wurden. Liegen hier ausreichende organisatorische Gründe vor, um die Kündigung zu rechtfertigen? Anforderungen an einen sachlichen Kündigungsgrund (E. 2a/aa). Der besondere Kündigungsschutz bei der Auflösung des Dienstverhältnisses wegen ungenügender Leistungen oder unbefriedigenden Verhaltens (§ 19 PG) darf nicht durch das Vorschieben organisatorischer Gründe unterlaufen werden. Hohe Anforderungen an den Nachweis organisatorischer oder wirtschaftlicher Kündigungsgründe (E. 2a/bb). Im konkreten Fall liegen organisatorische Kündigungsgründe vor, zumal die neu eingestellten Lehrpersonen lediglich ausgeschiedene Lehrpersonen mit besonderen Aufgaben ersetzen. Die organisatorischen Gründe sind nicht vorgeschoben (E. 2b). Die Verhältnismässigkeit der Kündigung ist zu bejahen, da dem Beschwerdeführer innerhalb des Fachbereichs keine andere zumutbare Stelle angeboten werden konnte und ihm für die Zeit nach der Kündigung ein befristeter Lehrauftrag angeboten wurde, den er jedoch ablehnte (E. 2c/aa). Die allgemeine Personalpolitik der betreffenden Kantonsschule unterliegt nicht der Überprüfung durch das Verwaltungsgericht (E. 2c/bb).

Volltext

Zürich Verwaltungsgericht 27.05.2003 PB.2003.00006 Zurich Verwaltungsgericht 27.05.2003 PB.2003.00006 Zurigo Verwaltungsgericht 27.05.2003 PB.2003.00006

Kündigung | Dem Beschwerdeführer wurde seine Stelle als Mittelschullehrer (ohne besondere Aufgaben) gekündigt, weil in seinem Fachbereich zwei neue Lehrpersonen (mit besonderen Aufgaben) eingestellt wurden. Liegen hier ausreichende organisatorische Gründe vor, um die Kündigung zu rechtfertigen? Anforderungen an einen sachlichen Kündigungsgrund (E. 2a/aa). Der besondere Kündigungsschutz bei der Auflösung des Dienstverhältnisses wegen ungenügender Leistungen oder unbefriedigenden Verhaltens (§ 19 PG) darf nicht durch das Vorschieben organisatorischer Gründe unterlaufen werden. Hohe Anforderungen an den Nachweis organisatorischer oder wirtschaftlicher Kündigungsgründe (E. 2a/bb). Im konkreten Fall liegen organisatorische Kündigungsgründe vor, zumal die neu eingestellten Lehrpersonen lediglich ausgeschiedene Lehrpersonen mit besonderen Aufgaben ersetzen. Die organisatorischen Gründe sind nicht vorgeschoben (E. 2b). Die Verhältnismässigkeit der Kündigung ist zu bejahen, da dem Beschwerdeführer innerhalb des Fachbereichs keine andere zumutbare Stelle angeboten werden konnte und ihm für die Zeit nach der Kündigung ein befristeter Lehrauftrag angeboten wurde, den er jedoch ablehnte (E. 2c/aa). Die allgemeine Personalpolitik der

betreffenden Kantonsschule unterliegt nicht der Überprüfung durch das Verwaltungsgericht (E. 2c/bb).

Verwaltungsgericht des Kantons Zürich: PB.2003.00006 Standard Suche | Erweiterte Suche | Hilfe Druckansicht Geschäftsnummer: PB.2003.00006 Entscheidart und -datum:

Endentscheid vom 27.05.2003 Spruchkörper: 4. Abteilung/Einzelrichter Weiterzug: Dieser Entscheid ist rechtskräftig. Rechtsgebiet: Personalrecht Betreff: Kündigung Dem Beschwerdeführer wurde seine Stelle als Mittelschullehrer (ohne besondere Aufgaben) gekündigt, weil in seinem Fachbereich zwei neue Lehrpersonen (mit besonderen Aufgaben) eingestellt wurden. Liegen hier ausreichende organisatorische Gründe vor, um die Kündigung zu rechtfertigen? Anforderungen an einen sachlichen Kündigungsgrund (E. 2a/aa). Der besondere Kündigungsschutz bei der Auflösung des Dienstverhältnisses wegen ungenügender Leistungen oder unbefriedigenden Verhaltens (§ 19 PG) darf nicht durch das Vorschieben organisatorischer Gründe unterlaufen werden. Hohe Anforderungen an den Nachweis organisatorischer oder wirtschaftlicher Kündigungsgründe (E. 2a/bb). Im konkreten Fall liegen organisatorische Kündigungsgründe vor, zumal die neu eingestellten Lehrpersonen lediglich ausgeschiedene Lehrpersonen mit besonderen Aufgaben ersetzen. Die organisatorischen Gründe sind nicht vorgeschoben (E. 2b). Die Verhältnismässigkeit der Kündigung ist zu bejahen, da dem Beschwerdeführer innerhalb des Fachbereichs keine andere zumutbare Stelle angeboten werden konnte und ihm für die Zeit nach der Kündigung ein befristeter Lehrauftrag angeboten wurde, den er jedoch ablehnte (E. 2c/aa). Die allgemeine Personalpolitik der betreffenden Kantonsschule unterliegt nicht der Überprüfung durch das Verwaltungsgericht (E. 2c/bb). Stichworte:

ARBEITNEHMERSCHUTZ BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES
KÜNDIGUNG KÜNDIGUNGSGRUND MITTELSCHULLEHRER/-IN
ORGANISATORISCHE GRÜNDE PERSONALPOLITIK SACHLICHER GRUND
VERHÄLTNISSMÄSSIGKEIT Rechtsnormen: § 3 lit. I b MBVO § 4 lit. I MBVO § 15
MBVO § 30 MBVVO § 18 lit. II PG § 19 PG § 38 lit. III VRG § 75 VRG § 16 lit. I B
VVPK § 16 lit. I a VVPK Publikationen: RB 2003 Nr. 117 S. 242 Gewichtung: (1 von
hoher / 5 von geringer Bedeutung) Gewichtung: 2 I. A war seit dem Frühlingsemester 1999
an der Kantonsschule X (KX) als Lehrperson für W tätig. Mit Verfügung vom 17. August
2000 wurde seine Anstellung als Lehrbeauftragter I in eine unbefristete Anstellung als
Mittelschullehrperson ohne besondere Aufgaben (obA) gemäss § 3 Abs. 1 lit. b und § 15
der Mittel- und Berufsschullehrerverordnung vom 17. April 1999 (MBVO) sowie § 30 der
Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung vom 26. Mai 1999 (MBVVO) mit einem
garantierten Pensum von 47.83 % (11 Lektionen pro Woche) ab 1. September 2000
überführt. Ein Jahr später wurde das Pensum auf 65.22 % erhöht. Am 16. Juli 2002 wurde
A die Stelle als Lehrperson für W per 28. Februar 2003 gekündigt. Als Begründung wurde
angeführt, durch zwei Pensionierungen langjähriger Hauptlehrer sowie eine per August
2002 erfolgte Kündigung eines weiteren Mittelschullehrers mit besonderen Aufgaben
(mbA) habe sich im Fachkreis W anfangs 2002 die Situation ergeben, dass sich alle
besonderen Aufgaben ausserhalb des Unterrichts auf den einzigen verbleibenden
Mittelschullehrer mbA konzentrierten. In dieser Lage habe sich die Schulleitung
entschlossen, ca. 150 % Lehrerstellen mbA auszuschreiben und – bei geeigneten Be-
werbungen – bestehende Lehraufträge sowie Mittelschullehrerstellen obA in ebensolche
mbA umzuwandeln bzw. bestehende obA-Stellen aufzuheben. Das Anstellungsverfahren
habe schliesslich zur Besetzung zweier Stellen mbA, zur Umwandlung auch der Stelle obA
von A in eine solche mbA, deren Besetzung durch hervorragend geeignete Bewerber aus

dem öffentlich ausgeschriebenen Anstellungsverfahren sowie zur Nichtverlängerung von Lehraufträgen geführt. Die im Anstellungsverfahren gezeigten Leistungen von A hätten ihn nicht für eine der ausgeschriebenen Stellen mbA qualifiziert. Die schulintern übliche Stundenreserve ausserhalb des mbA-Kontingents sei zudem nur sehr gering bemessen, weshalb für ihn keine Lektionen mehr übrig blieben. Seine Stelle sei vielmehr gänzlich aufzuheben. II. Mit Schreiben vom 9. August 2002 rekurrierte A bei der Schulkurskommission des Kantons Zürich. Es sei festzustellen, dass die Kündigung sachlich nicht gerechtfertigt sei und die Kündigung sei aufzuheben. Falls Letzteres nicht möglich sein sollte, sei ihm eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen und eine Abfindung von zwölf Monatslöhnen zuzusprechen. A machte unter anderem geltend, an der KX würden im grossen Umfang "besondere Aufgaben" durch Lehrpersonen erfüllt, welche nicht mbA angestellt seien. Selbst wenn man die Erhöhung des mbA-Anteils in der Fachschaft W als sinnvoll erachte, wäre doch die Neubesetzung von 80-100 % völlig ausreichend gewesen. Dies wäre ohne Kündigung seiner Stelle möglich gewesen. Mit Eingabe vom 22. Oktober 2002 liess A durch seinen zwischenzeitlich beigezogenen Rechtsvertreter die Rekursanträge dahingehend präzisieren, dass bei Gutheissung des Rekurses zunächst der KX Gelegenheit zu geben sei, A wieder zu beschäftigen, bevor die Akten zum Entscheid betreffend Abfindung und Entschädigung an die Bildungsdirektion überwiesen würden. Seitens der KX wurde jedoch an der Kündigung und deren Begründung festgehalten. Mit Beschluss vom 20. Januar 2003 wies die Schulkurskommission den Rekurs ab, soweit sie darauf eintrat. III. A gelangte mit Beschwerde vom 19. Februar 2003 an das Verwaltungsgericht. Er beantragt die Feststellung, dass die Kündigung nicht gerechtfertigt war, und verlangt eine Entschädigung von Fr. 19'500.-. Unter anderem führt er aus, der Umstand, dass die KX die in der Fachschaft W anfallenden besonderen Aufgaben nicht mehr ihrem Leistungsauftrag entsprechend erfüllen könnte, würde in der Tat einen sachlichen Grund darstellen, um zusätzliche mbA-Stellen zu schaffen. Dies könnte wohl im weitesten Sinn als "organisatorischer" Grund im Sinn von § 16 Abs. 1 lit. b der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVP) qualifiziert werden. Mit einem pauschalen Hinweis auf die stets anfallenden besonderen Aufgaben werde aber der Begründungspflicht nicht genügt. Vielmehr müsse dargelegt werden, dass die Kündigung ein geeignetes Mittel zur Problemlösung und sie auch in dem Sinn erforderlich sei, dass nicht weniger einschneidende Massnahmen zum Ziel führten, wobei eine Abwägung der gegenseitigen Interessen vorzunehmen sei. Insbesondere sei nicht dargelegt worden, weshalb die von den mbA-Lehrern E und F übernommenen besonderen Aufgaben nicht mittels nur einer mbA-Stelle und der Mitarbeit und Unterstützung des Beschwerdeführers zu bewältigen gewesen wären. Im Weiteren weist der Beschwerdeführer darauf hin, dass er nicht geltend mache, dass ihm eine mbA-Stelle hätte angeboten und er anderen Bewerbern hätte vorgezogen werden sollen. In Abwägung der Interessen hätte aber auf die Aufhebung seiner Stelle verzichtet werden müssen. Mit Beschwerdeantwort vom 24./26. März 2003 wurde die Abweisung der Beschwerde beantragt. Der Beschwerdegegner macht nebst anderem geltend, es würde auf eine Popularbeschwerde hinauslaufen, wenn der Beschwerdeführer zur Kritik an der Entscheidung, die zur Verfügung stehenden W-ktionen mit drei mbA-Lehrpersonen besetzen zu wollen, legitimiert wäre. Weiter sei zu beachten, dass auch Gründe, die organisatorischer oder betrieblicher Natur seien, zur Kündigung berechtigen würden. Vorliegend seien aufgrund des Ausscheidens früherer Stelleninhaber zwei mbA-Stellen ausgeschrieben worden, welche mit zwei geeigneten Bewerbern besetzt

werden konnten. Somit habe es sich erübrigt, ein Pensum neu an Lehrbeauftragte oder eine obA-Lehrperson zu vergeben, weshalb die ausgesprochene Kündigung nicht zu beanstanden sei. Die Einzelrichterin zieht in Erwägung: 1. Die Beschwerde richtet sich gegen einen erstinstanzlichen Rekursentscheid der Schulrekurskommission über eine personalrechtliche Anordnung. Gemäss § 74 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG) ist das Verwaltungsgericht für die Behandlung zuständig. Angesichts des unter Fr. 20'000.- liegenden Streitwerts fällt der Entscheid grundsätzlich in die einzelrichterliche Kompetenz (§ 38 Abs. 2 VRG). Der Beschwerdeführer bemerkt, dass die vorliegende Streitigkeit aufgrund ihrer grundsätzlichen Bedeutung allenfalls durch die Kammer zu entscheiden wäre (§ 38 Abs. 3 VRG). Da sich der Fall – wie im Folgenden zu zeigen sein wird – ohne Abweichungen von der bisherigen Praxis auf der Grundlage des kantonalen Personalrechts lösen lässt, kann von einer Überweisung an die Kammer abgesehen werden (vgl. Alfred Kölz/ Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, § 38 N. 8). 2. Vorliegend ist zu prüfen, ob die Kündigung des Beschwerdeführers als Lehrkraft obA sachlich gerechtfertigt war. Der Umstand, dass die Bewerbung des Beschwerdeführers für die ausgeschriebenen Stellen als Lehrkraft mbA unberücksichtigt geblieben ist und zwei andere Lehrer eingestellt worden sind, bildet hingegen nicht Gegenstand des Verfahrens. a) aa) Wie die Vorinstanz zutreffend erwogen hat, kommen gemäss § 2 MBVVO die Bestimmungen des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG) sowie der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz zur Anwendung. Gemäss § 18 Abs. 2 PG darf die Kündigung durch den Staat nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) sein (was hier nicht geltend gemacht wird) und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Bei der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Staat liegt ein sachlich zureichender Grund etwa vor, wenn mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten zu beklagen sind (§ 16 Abs. 1 lit. a VVPG) oder wenn die Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben wird und eine andere, zumutbare Stelle nicht angeboten werden kann oder abgelehnt wird (§ 16 Abs. 1 lit. b VVPG). Kein sachlich zureichender Grund liegt dagegen vor, wenn die Kündigung ausschliesslich als Folge einer Neubesetzung der Anstellungs- oder Aufsichtsbehörde erfolgt (§ 16 Abs. 3 VVPG). Bei der Frage, ob die Kündigung materiell gerechtfertigt ist, muss insbesondere geprüft werden, ob die kündigende Behörde die allgemeinen verfassungsrechtlichen Schranken wie das Willkürverbot, das Verhältnismässigkeitsprinzip sowie Treu und Glauben beachtet hat. 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 des oder der betreffenden Angestellten dem öffentlichen Interesse widerspricht (Matthias Michel, Beamtenstatus im Wandel, Zürich 1998, S. 299; Hermann Schroff/David Gerber, Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen, St. Gallen 1985, S. 80). Es müssen sachliche, vertretbare Gründe sein (Tobias Jaag, Das öffentlichrechtliche Dienstverhältnis im Bund und im Kanton Zürich – ausgewählte Fragen, ZBl 95/1994, S. 433 ff., 463; RB 1995 Nr. 29 E. 1). Die Kündigung rechtfertigen können deshalb nicht nur vom Arbeitnehmer verschuldete Gründe. Vielmehr kann eine Kündigung auch durch objektive Gründe gerechtfertigt sein, wie sich aus dem Wortlaut von § 16 Abs. 1 lit. b VVPG ausdrücklich ergibt. Zur Prüfung der materiellen Rechtmässigkeit der Kündigung können die Grundsätze aus dem zivilen Arbeitsrecht betreffend Missbräuchlichkeit der Kündigung (Art. 336 OR) analog berücksichtigt werden

(vgl. VGr, 2. März 1995, VK.1994.00031, in ZBl 96/1995, S. 382 ff., 384 f.; VGr, 21. November 2001, PB.2001.00019, E. 4a). Zu verweisen ist auch darauf, dass die Regelung in Art. 336 OR ihrerseits eine Konkretisierung des Grundsatzes von Treu und Glauben darstellt (vgl. Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. A., Bern/Stuttgart/Wien 1996, S. 330). Der öffentlichrechtliche Kündigungsschutz beschränkt sich indessen nicht auf die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts, sondern geht weiter (BGr, 22. Mai 2001, 2A.71/2001, E. 2c, www.bger.ch; Michel, S. 299). bb) Der weiter gehende Kündigungsschutz im öffentlichen Dienstrecht besteht nach der kantonalzürcherischen Regelung auch darin, dass Angestellten, deren Leistungen nicht genügen oder deren Verhalten nicht befriedigt, nicht einfach gekündigt werden darf. Vielmehr schreibt das Personalgesetz ausdrücklich vor, dass die Anstellungsbehörde, bevor sie eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten einräumen muss. Zudem müssen Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden (§ 19 PG). Zum Schutz der Arbeitnehmenden muss ihnen im Rahmen einer Mitarbeiterbeurteilung eröffnet werden, welche Mängel bestehen und wie lange die angesetzte Bewährungsfrist ist. Diese beträgt ab dem zweiten Dienstjahr drei bis sechs Monate. Zudem ist nach Ablauf der Bewährungsfrist eine weitere Mitarbeiterbeurteilung durchzuführen. Schliesslich ist der betroffenen Person Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme einzuräumen, bevor die Kündigung ausgesprochen werden kann (§ 18 VVPG). Auf dieses Verfahren, das die Verfahrensrechte der betroffenen Person wahrt und – aufgrund der Möglichkeit der Bewährung – in der Regel auch dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit genügt, kann einzig verzichtet werden, wenn die (hoch angesetzten) Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung gemäss § 22 PG gegeben sind, mithin also die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nach Treu und Glauben als unzumutbar erscheint. In allen anderen Fällen, die im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten einer angestellten Person stehen, ist zwingend das beschriebene Verfahren einzuhalten. Dieser besonders ausgestaltete Arbeitnehmerschutz darf nicht unterlaufen werden, indem von Arbeitgeberseite andere Gründe als die Leistung oder das Verhalten der betroffenen Person vorgeschoben werden. Die Anforderungen an den Nachweis organisatorischer oder wirtschaftlicher Gründe, die zu einer Aufhebung der Stelle und damit zu einer Kündigung führen (§ 16 Abs. 1 lit. b VVPG), sind dementsprechend hoch. Es genügt namentlich nicht, sich auf vage organisatorische Leitlinien oder künftige Pläne zu berufen, um eine Kündigung wegen organisatorischer oder wirtschaftlicher Gründe auszusprechen. Organisatorische Massnahmen, die klarerweise nur dazu dienen, nicht mehr erwünschte Mitarbeitende ohne weitere Voraussetzungen zu entlassen, stellen einen Verstoss gegen den zwingenden Kündigungsschutz dar (§ 19 PG; § 18 VVPG). Die Schulkonkurrenzkommission hat es beispielsweise in zwei Entscheiden vom 18. März 2002 als erwiesen erachtet, dass Kündigungen, die einzig auf einer Änderung der Personalpolitik beruhten, nicht aber die Folge der Aufhebung bzw. Umwandlung der bisherigen Stellen in anders zu besetzende Stellen waren, eines genügenden sachlichen Grundes entbehrten. In beiden Fällen wurde Lehrpersonen obA gekündigt, da nach der Personalpolitik der betreffenden Kantonsschule künftig nur noch Lehrpersonen mbA beschäftigt werden sollten. Die von den Letzteren nicht abgedeckten Lektionen hätten sodann durch junge Nachwuchskräfte in der Form von Lehraufträgen versehen werden sollen. Die Rekurrenten vermochten in diesen Fällen den Nachweis zu erbringen, dass die bislang von ihnen erteilten Lektionen nicht durch Lehrkräfte mbA, sondern durch andere Lehrkräfte erbracht werden sollten, mithin also ihre

Stellen gar nicht aufgehoben wurden bzw. die zu erteilenden Lektionen weiter bestanden. b) Bei der Prüfung, ob hier ein sachlich zureichender (organisatorischer oder wirtschaftlicher) Kündigungsgrund zu bejahen ist, sind folgende Aspekte zu berücksichtigen: aa) Unbestrittenermassen wurde an der KX der Fachkreis W nur von wenigen Lehrkräften betreut. So wurden 98 bzw. 97 Wochenlektionen in den Herbstsemestern 1999/2000 respektive 2000/2001 von sechs Lehrkräften betreut, wovon mindestens deren drei eine mbA-Funktion innehatten. Im Frühlingsemester 2000 und Herbstsemester 2001/ 2002 waren lediglich 60 Wochenlektionen zu vergeben; sie wurden von vier Lehrkräften versehen. Während im Frühlingsemester 2000 noch drei Lehrkräfte mbA sowie der Beschwerdeführer zur Verfügung standen, waren es im Herbstsemester 2001/2002 nur noch eine Lehrkraft mbA und drei Lehrkräfte obA (darunter der Beschwerdeführer), was sich auch im Frühlingsemester 2002 mit 70 Wochenlektionen nicht änderte. Somit war ab Herbstsemester 2001/ 2002 nur noch eine Lehrkraft mbA im Fachkreis W tätig. Wenn die KX diese Situation geändert haben wollte, so ist dies – insbesondere wenn es um einen verhältnismässig kleinen Fachkreis geht – nachvollziehbar. Eine entsprechende Verschiebung zu Gunsten der Stellen mbA bildet grundsätzlich einen organisatorischen Grund im Sinn von § 16 lit. b VVPG für die Aufhebung einer Stelle obA, zumal damit in erster Linie der frühere Zustand wieder hergestellt werden sollte, indem sich drei Lehrkräfte mbA den Hauptteil der Lehrtätigkeit sowie die besonderen Aufgaben des Fachbereichs W aufteilten. bb) Gemäss § 3 lit. c in Verbindung mit § 4 Abs. 1 MBVO müssen die Mittel- und Berufsschullehrpersonen mbA im Rahmen der Klassen- und Schulführung sowie der Schulverwaltung zusätzliche Aufgaben übernehmen, wobei in der Regel ein Beschäftigungsgrad von mindestens 50 % vorausgesetzt wird. Die Differenzierung zwischen Lehrkräften mbA und solchen obA wirkt sich gemäss Anhang zur MBVO auch auf die Einreihung in der Lohnskala aus. Die Zuteilung der mbA-Aufgaben gehört zu den Führungsaufgaben der Schulleitung (vgl. Richtlinien der Bildungsdirektion zur Abgrenzung der Aufgaben von Mittel- und Berufsschullehrern mbA/Mittel- und Berufsschullehrpersonen vom 8. Dezember 1999 [Richtlinien]). Zu den Aufgaben für Lehrkräfte mbA, welche diese ohne Entlastung und Entschädigung zu erfüllen haben, gehören folgende Bereiche: Klassenlehreramt, Fachvorstand, Betreuung von kleineren Sammlungen, Mentorate, Konventsvorstand/Konventspräsidium, Konventskommissionen, Lehrervertretung in der Schulkommission, Mitarbeit in Kommissionen, Aufträge der Schulleitung mit mittlerer Belastung und Betreuung der Schülerorganisationen (Richtlinien Ziff. 3 S. 3). Soweit Lehrpersonen obA eingesetzt werden, hat dies mit einer Entlastung/Entschädigung einherzugehen. Es zeigt sich somit, dass die soeben aufgeführten Aufgaben, welche weitgehend zum Führungsbereich gezählt werden können, grundsätzlich den Lehrkräften mbA vorbehalten bleiben sollen, wobei beim Vorliegen besonderer Umstände auch Lehrpersonen obA eingesetzt werden können, was aber nicht die Regel sein soll. Wenn die KX im Fachkreis W unter den gegebenen Umständen, vor allem nachdem zwei Lehrer mbA ausschieden, mehr als nur eine Lehrkraft mbA beschäftigen wollte, so war dieser Entscheid, auch wenn er zu Ungunsten der Lehrkräfte obA ausfiel, sachlich vertretbar und nicht zu beanstanden. cc) Der Beschwerdeführer bringt nur beiläufig vor, dass die Organisation des Fachbereichs W deshalb auf drei Lehrkräfte mbA ausgerichtet worden sei, um seine Stelle streichen bzw. ihn entlassen zu können. Im Wesentlichen bemängelt er die grundsätzliche Präferenz der KX für Lehrstellen mbA, die den Möglichkeiten von Lehrkräften obA zu wenig Rechnung trügen. Dass die KX denn auch nicht grundsätzlich abgeneigt war, den Beschwerdeführer (in reduziertem Umfang) weiter

zu beschäftigen, ergibt sich aus deren Angebot, ihm für das Frühjahrssemester 2003 einen befristeten Lehrauftrag von neun Lektionen zu erteilen. dd) Im Ergebnis kann mit der Vorinstanz das Vorliegen eines organisatorischen und damit sachlichen Kündigungsgrundes im Sinne von § 16 Abs. 1 lit. b VVPG grundsätzlich bejaht werden. c) Weiter ist zu prüfen, ob im konkreten Fall die Kündigung verhältnismässig war. Nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit muss die Kündigung erstens ein geeignetes Mittel zur Problemlösung sein, muss sie zweitens in dem Sinn erforderlich sein, dass nicht weniger einschneidende Massnahmen wie beispielsweise eine Verwarnung ebenfalls zum Ziel führen würden, und muss drittens eine Abwägung der gegenseitigen Interessen die Kündigung als gerechtfertigt erscheinen lassen (vgl. etwa Michel, S. 301 f.). aa) Kündigungen aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen sind nur dann verhältnismässig, wenn der zu entlassenden Person keine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann oder aber eine solche Stelle abgelehnt wird (§ 16 Abs. 1 lit. b VVPG). Da im Rahmen der zu erwartenden Lektionenzahl neben den bereits an die Lehrkräfte mbA zu vergebenden Stunden nicht genügend Lektionen für das Pensum des Beschwerdeführers übrig blieben, konnte die KX dem Beschwerdeführer innerhalb des Fachbereichs W keine andere Stelle anbieten, weshalb die Kündigung folgerichtig und erforderlich erscheint. Weiter wurde dem Beschwerdeführer – wenn auch erst nach bereits erfolgter Kündigung – ein befristeter Lehrauftrag angeboten, der die noch verbleibenden neun Wochenlektionen im Fach W umfasste. Dieses Angebot lehnte der Beschwerdeführer jedoch ab. bb) Als unverhältnismässig rügt der Beschwerdeführer vor allem den personalpolitischen Entscheid der KX, im Fachbereich W zwei neue Lehrkräfte mbA mit einem Beschäftigungsumfang von rund 150 % einzustellen, ohne in diese Planung seine obA-Stelle im bestehenden Umfang einzubeziehen. Grundsätzlich obliegt die Ausgestaltung der konkreten Personalpolitik den Kantonsschulen. Diese bleiben dabei jedoch an die gesetzlichen Mindestvorschriften gebunden, namentlich bezüglich der Kündigungsmodalitäten (vorn 2a/bb). Sofern diese Vorschriften eingehalten werden, wie dies vorliegend der Fall war, entzieht sich die allgemeine Personalpolitik der Überprüfung durch das Verwaltungsgericht, welches in personalrechtlichen Beschwerdeverfahren einzig Rechtsverletzungen und ungenügende Sachverhaltsfeststellungen zu überprüfen hat, nicht jedoch Entscheidungen, die dem Ermessen der Anstellungsbehörden unterstehen (vgl. § 75 VRG). cc) Weiter ist zu beachten, dass eine Kündigung die Arbeitnehmenden in der Regel hart trifft, erst recht wenn sie wie vorliegend durch den Arbeitnehmer nicht verschuldet ist. Dies kann aber nicht zum Anlass genommen werden, dem Arbeitgeber die Aufhebung einer Stelle aus organisatorischen Gründen faktisch zu verwehren bzw. ihn zur Aufrechterhaltung eines provisorischen Zustands zu verpflichten. Das Gesetz sieht denn auch vor, dass in solchen Fällen dem Angestellten eine Abfindung zusteht (§ 26 PG), worüber aber vorliegend derzeit nicht zu befinden ist, hat doch vorerst die Bildungsdirektion darüber zu entscheiden. d) Zusammenfassend ergibt sich, dass die von der KX ausgesprochene Kündigung nicht widerrechtlich war. Ein Entschädigungsanspruch des Beschwerdeführers besteht nicht. Die Beschwerde ist vollumfänglich abzuweisen. 3. Gemäss § 80b VRG sind keine Gerichtskosten aufzuerlegen, da der Streitwert unter Fr. 20'000.- liegt. Der Beschwerdegegner verlangt eine Parteientschädigung. Gemäss § 17 Abs. 2 VRG kann im Verfahren vor dem Verwaltungsgericht die unterliegende Partei oder Amtsstelle zu einer angemessenen Entschädigung für die Umtriebe des Gegners verpflichtet werden. Das Gemeinwesen besitzt in der Regel aber keinen Anspruch auf Parteientschädigung. Vor allem grössere und leistungsfähigere Gemeinwesen haben sich so zu organisieren, dass sie

Verwaltungsstreitsachen selbst durchfechten können, denn die Erhebung und Beantwortung von Rechtsmitteln gehört zu deren angestammten amtlichen Aufgaben. Streitigkeiten im Bereich der Verwaltungsrechtspflege beschlagen zudem meist ein Rechtsgebiet, in welchem das Gemeinwesen gegenüber dem beteiligten Privaten einen Wissensvorsprung besitzt (Kölz/Bosshart/Röhl, § 17 N. 19 mit Hinweisen). Vorliegend tritt der Staat Zürich, vertreten durch die KX, als Beschwerdegegner auf. Somit handelt es sich um ein entsprechend leistungsfähiges Gemeinwesen. Daher ist keine Parteientschädigung zuzusprechen. Demgemäss entscheidet die Einzelrichterin: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. ...

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