

ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2003.00013 vom 5. November 2003

ZH Verwaltungsgericht, 2003-11-05, DE

Quelle: https://mcp.opencaselow.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2003.00013

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2003.00013 du 5 novembre 2003

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2003.00013 del 5 novembre 2003

Regeste

Kündigung | Die Beschwerdeführerin (Sonderklassenlehrerin) macht geltend, ungerechtfertigt entlassen worden zu sein, und verlangt eine Entschädigung sowie eine Abfindung. Die Vorinstanz (Bezirksrat) hat keine massgeblichen Verfahrensfehler begangen, insbesondere wurde ein zweiter Schriftenwechsel nicht zu Unrecht verweigert (E. 2). Im konkreten Fall ist das Personalrecht der Beschwerdegegnerin anwendbar, das sinngemäss auf die kantonale Regelung verweist (E. 3a). Die Beschwerdegegnerin hat mit der Beschwerdeführerin nach Ablauf der Bewährungsfrist zu Unrecht keine schriftliche Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt, weshalb ihr als Entschädigung für diese formell nicht korrekte Kündigung ein (Brutto-)Monatslohn zugesprochen wird (E. 3). Die Kündigung erweist sich aufgrund des gestörten Vertrauensverhältnisses insgesamt als sachlich gerechtfertigt (E. 4). Die Voraussetzungen für eine Abfindung sind erfüllt, da die Kündigung nicht von der Beschwerdeführerin im Sinne der Abfindungsbestimmung verschuldet war (E. 5). Sie erhält deshalb eine Abfindung von neun Netto-Monatslöhnen (E. 5e). Zur Parteientschädigung vor der Vorinstanz (E. 6). Kosten- und Entschädigungsfolgen (E. 7+8).

Erwägungen

E. 4

Mit Absatz 2 ihres Antrags verlangt die Beschwerdeführerin die Feststellung, dass die Kündigung missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt sei. In der Folge wird dieser Antrag zwar nicht näher begründet. Dennoch ist der Frage von Amtes wegen nachzugehen.

a) Gemäss Art. 22 Abs. 2 BVO darf eine Kündigung durch die Gemeinde nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt sie einen sachlich zureichenden Grund voraus. Dies entspricht der Regelung in § 18 Abs. 2 PG. Mit dem zusätzlichen Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrundes geht der öffentlichrechtliche Kündigungsschutz weiter als die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts (BGr, 22. Mai 2001, 2A.71/2001, E. 2c, www.bger.ch; Matthias Michel, Beamtenstatus im Wandel, Zürich 1998, S. 299; vgl. auch die Weisung zu § 18 des Personalgesetzes, ABl 1996 II 1149). Dennoch verbleibt den Verwaltungsbehörden beim Entscheid über eine Kündigung ein grosser Ermessens- und Beurteilungsspielraum (vgl. VGr, 29. August 2001, PB.2001.00011, E. 7a = ZBl 102/2001, S. 581 ff., 596, und VGr, 6. Dezember 2001, PB.2001.00021 E. 4c, je www.vgrzh.ch, mit Hinweisen). Vorbehalten bleiben jedoch stets das Verbot des Rechtsmissbrauchs, der Grundsatz von Treu und Glauben und das Verhältnismässigkeitsprinzip. Insofern sind bei einer Kündigung aufgrund von Konflikten zwischen Vorgesetzten und Untergebenen die Ursachen der Spannungen jedenfalls von Bedeutung und näher zu betrachten (vgl. dazu insbesondere

VGr, 29. August 2001, PB.2001.00011 E. 7c/aa mit Hinweisen u.a. auf VGr, 14. März 2001, PB.2000.00029/30, E. 8b, VGr, 28. Februar 2001, PB.2000.00027, E. 7b, je www.vgrzh.ch). b) aa) Die erste förmliche Mitarbeiterbeurteilung vom 30. Juni 1998 war für die Beschwerdeführerin ohne Vorbehalte gut ausgefallen; auch die Gesprächsbereitschaft der Beschwerdeführerin mit der Schulbehörde wurde als gut bezeichnet und gegenseitiges Vertrauen und Verständnis bestätigt. Am 29. Juni 1999 wurde die Beschwerdeführerin wiederum gut qualifiziert; in ihrer Stellungnahme nannte die Beschwerdeführerin das Ziel, die Kinderzahl zu beschränken. Dieses Ziel ist gemäss Beurteilung vom 22. Juni 2000 zum Teil erreicht worden und von der Beschwerdeführerin auch für die Zukunft genannt worden; die Qualifikation durch die Schulpflege fiel wiederum gut aus. Mit Schreiben vom 28. März 2001 forderte die Schulpflege die Beschwerdeführerin auf, bis 15. Juni 2001 eine bereinigte Liste der zu therapierenden Kinder im kommenden Schuljahr zu erstellen. Am 5. April 2001 führten der im Frühjahr 2000 neugewählte Schulpräsident D und das zuständige Schulpflegemitglied Frau E ein Gespräch mit der Beschwerdeführerin. Dabei ging es um Stellenbesetzungen, wobei die Beschwerdeführerin die Angst äusserte, ab nächstem Schuljahr allein dazustehen und nicht alle Kinder übernehmen zu können. Ferner ging es um den Unterrichtsraum, der nach Meinung der Beschwerdeführerin ungenügend beleuchtet war; dem Schulpräsidenten dagegen gefiel der Raum und er bat die Beschwerdeführerin, diesen einfach zu akzeptieren. Weiter wurde von der Schulpflege die Meinung vertreten, dass die Therapien bei der Beschwerdeführerin bei vielen Kindern zu lange dauern würden; nach einem halben Jahr müsse eine Standortbestimmung erfolgen, nach einem Jahr eine begründete Verlängerung und die Fortsetzung in Gruppentherapie. Die Beschwerdeführerin wehrte sich gegen solche allgemeine Lösungen; es sei ein Gruppenentscheid, der in jedem einzelnen Fall besprochen werden müsse. Schliesslich bat der Schulpräsident die Beschwerdeführerin, keine schulschädigenden Äusserungen zu machen und eine positive Haltung einzunehmen; er erwartete Konzentration der Beschwerdeführerin auf ihre therapeutische Arbeit ohne Einmischung in andere Bereiche. Anlässlich der Sonderschulkommissionssitzung vom 31. Mai 2001 wurde unter anderem Folgendes festgehalten: Die Wartezeiten für eine Psychomotorikabklärung seien zu lang. Zum Aufgabenbereich der Psychomotorik-Therapeutin gehöre es, zwei Mal jährlich im Kindergarten Reihenuntersuchungen durchzuführen. Ferner sei für die Fortdauer einer Therapie durch die Psychomotorik-Therapeutin nach dem ersten Semester ein kurzer Zwischenbericht und nach einem Jahr ein ausführlicher Bericht zu erstellen. Nur in begründeten Ausnahmefällen werde die Behandlung auf ein drittes, höchstens viertes Semester ausgedehnt. Der Beschwerdeführerin wurde eine Frist bis 15. Juni 2001 eingeräumt, um für alle therapierten Kinder einen Zwischenbericht zu erstellen. Die inzwischen gegenüber der Beschwerdeführerin erhobenen Vorwürfe fanden ihren Niederschlag in der Mitarbeiterbeurteilung vom 24. August 2001. Die Beschwerdeführerin verwies in ihrer Ergänzung zu dieser Neubeurteilung unter anderem auf ihre Ermüdung, auf das "stressige" Umfeld, auf den Wechsel in der Schulpflege, auf nicht verkraftbaren Druck und erwähnte, dass sie eine vorzeitige Pensionierung vorsehe; bezüglich der verlangten Reihenuntersuchungen wies sie darauf hin, dass sich daraus mehr zu behandelnde Kinder ergeben würden. In einem weiteren Gespräch vom 5. Oktober 2001 bezeichnete der Schulpräsident das Verhalten der Beschwerdeführerin als unloyal; die Aufträge und Wünsche der Schulpflege seien nicht angegangen worden. Die Beschwerdeführerin begründete ihre Unterlassung im Wesentlichen mit Arbeitsüberlastung; es sei nicht

möglich, innerhalb von drei Wochen alle Abklärungen zu treffen. Sie sei nicht in der Lage, in den ihr zur Verfügung stehenden Zeitfenstern die von ihr verlangten Aufgaben zu erledigen. Sie wies darauf hin, dass es zu viele Kinder seien und sie im Gegensatz zu früher allein dastehe. Sie befürchtete, dass sie bei dieser Situation der Arbeitsüberlastung und des Druckes seitens der Schulpflege – die Gespräche mit dem Schulpräsidenten würden sie ängstigen – krank werde. In der Folge ersuchte die Beschwerdeführerin denn auch wegen hoher Arbeitslast und aus persönlichen Gründen um einen unbesoldeten Urlaub von sechs Monaten. Die Personalkommission lehnte das Gesuch ab. Im nachfolgenden Gespräch vom 8. November 2001 forderte der Schulpräsident von der Beschwerdeführerin im Gegenteil – jedenfalls vorübergehend – die Leistung von Mehrarbeit. Gleichzeitig wurde der Beschwerdeführerin die erwähnte Bewährungsfrist angesetzt, unter Zusammenfassung der Erwartungen der Schulpflege. Am abschliessenden Gespräch vom 28. Januar 2002 führte E unter anderem aus, dass die Beschwerdeführerin keine Prioritätenliste erstellt habe, obwohl dies verlangt worden sei, dass es von einigen Kindern keine Abschlussberichte gebe und dass der neue Stundenplan nicht geschickt worden sei; insgesamt erkenne sie nur ein geringes Einhalten der Vorgaben der Schulpflege. Die Beschwerdeführerin legte unwidersprochen dar, dass sie viel mehr gearbeitet habe, als es ihr Pensum erfordern würde; auch habe sie die Berichte erstellt und alles richtig erledigt. Sie wolle helfen, die von der Schulpflege geforderte zeitliche Begrenzung einzuhalten. Auf Frage der Beschwerdeführerin nannte der Schulpräsident als "Summe des Ganzen", dass der Aufwand mit ihr unangemessen hoch sei und dass auf alle Argumente der Schulpflege ein Gegenargument bzw. ein Schreiben von ihr komme; die Vertrauensbasis sei nicht mehr vorhanden. Laut dem Kündigungsschreiben vom 1. Februar 2003 hatte sich das Verhalten der Beschwerdeführerin nicht wesentlich verbessert, war das Vertrauen seitens der Schulpflege nicht mehr vorhanden, bestanden unüberwindbare Meinungsverschiedenheiten zwischen den beiden Parteien und hatte sich die Beschwerdeführerin gegenüber dem Arbeitgeber unloyal verhalten. bb) Abgesehen von den im heutigen Zeitpunkt nicht mehr massgeblich interessierenden Vorfällen aus dem Jahr 1988 liegen für die Beschwerdeführerin demnach bis und mit der Beurteilung im Jahr 2000 vorbehaltlos gute Qualifikationen vor. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass sie mit der neu zusammengesetzten Schulpflege und mit den ihr erst im Frühjahr 2001 neu erteilten Aufträgen nicht zurecht gekommen war. Während die Beschwerdeführerin – wie bisher gehandhabt – längere Therapien für notwendig erachtete, verlangte die Schulpflege eine Beschränkung von deren Dauer oder Gruppentherapien, um insgesamt mit dem gleichen Lehrpensum mehr Kinder therapieren zu können. Es lässt sich keineswegs sagen, der von der Schulpflege vertretene Standpunkt sei falsch; jedenfalls sehen die Richtlinien des Fachverbandes der Psychomotorik-Therapeutinnen und -Therapeuten pro 1'000 Kinder eine 100 %-Stelle vor und war die Beschwerdeführerin in X mit ihrem 50 %-Pensum für ca. 400 Primar- und Kindergartenschüler zuständig. Die Schulpflege war daher in Berücksichtigung des in den letzten Jahren zunehmenden Spardrucks auf die öffentliche Hand grundsätzlich berechtigt, die Umsetzung des Konzepts mit anderen Lehrpersonen, welche vorbehaltlos dahinter stehen würden, zu versuchen. Zu berücksichtigen sind ferner die aufgetretenen grossen Spannungen und das offensichtlich fehlende Vertrauen zwischen der Beschwerdeführerin einerseits und der Schulpflege, insbesondere dem Präsidenten, andererseits. c) In ihrer Gesamtheit lassen die Umstände die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als sachlich begründet und verhältnismässig erscheinen. Von einer missbräuchlichen Kündigung im Sinn der obligationenrechtlichen Bestimmungen kann

ohnehin keine Rede sein. In materieller Hinsicht erweist sich die Kündigung somit als gerechtfertigt. Insoweit ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 5

a) Gemäss Art. 32 Abs. 1 BVO haben Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind. Auch diese Bestimmung entspricht der Regelung im Personalgesetz (§ 26 Abs. 1 PG). b) Fehl geht die Meinung der Beschwerdegegnerin, eine Abfindung sei im Fall der Kündigung nur geschuldet, wenn sich diese als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt erweise. Der angesprochene Art. 32 Abs. 3 BVO bezieht den Ausschluss einer Abfindung lediglich auf Kündigungen der Angestellten – und somit nicht auf eine Kündigung des Gemeinwesens, wie sie hier vorliegt. Die Abfindung im Sinn von § 26 PG – und damit auch im Sinn des identischen Art. 32 Abs. 1 BVO – will vielmehr Staatsangestellten, die zwar aus objektiven Gründen, aber ohne persönliches Verschulden entlassen werden, ab einer bestimmten Zahl von Dienstjahren eine gewisse Überbrückungshilfe und Anerkennung für ihre Diensttreue gewähren und zugleich die sozialen Härten einer Kündigung mildern helfen; die Abfindung soll auch präventiv gegen leichtfertige Kündigungen wirken (Fritz Lang, Das Zürcher Personalgesetz vom 27. September 1998, in: Peter Helbling/Tomas Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 49 ff., 69; vgl. VGr, 14. März 2001, PB.2000.00029/30, E. 9b, www.vgrzh.ch). Unverschuldet ist die Auflösung eines Dienstverhältnisses dann, wenn sie vornehmlich auf Gründe zurückzuführen ist, welche nicht von dem oder der Angestellten zu vertreten sind (Lang, S. 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 beziehungsweise 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 (vgl. VGr, 5. Juli 2002, PB.2002.00008, E. 4a; VGr, 6. Dezember 2001, PB.2001.00021, E. 5b; VGr, 29. August 2001, PB.2001.00011, E. 7d = ZBl 102/2001, S. 581 ff., 600f., je www.vgrzh.ch). c) aa) Die Kündigung der Beschwerdegegnerin beruht wie gesehen auf sachlichen Gründen. Wenn auch die Forderung der Schulpflege nach Reduktion der Therapien zulässig war, so liegt es indessen auf der Hand, dass der Standpunkt der Beschwerdeführerin, die Therapien häufig länger als ein Jahr zu führen, aus pädagogischer Sicht zu bevorzugen war; F vom Sozialpsychologischen Dienst bezeichnete denn auch eine Therapiedauer von zwei Jahren unwidersprochen als gut. Der Sparwille der Schulpflege prallte somit auf das hohe Berufsethos der Beschwerdeführerin und deren Bemühen um optimale Therapie. Solche abweichenden Vorstellungen können eine Kündigung – wie vorliegend – rechtfertigen, lassen sie aber nicht ohne weiteres als durch den Arbeitnehmer verschuldet erscheinen (vgl. VGr, 14. März 2001, PB.2000.00018, E. 6c, www.vgrzh.ch). Die Meinungen darüber, welchen Aufwand die Schule im Bereich der psychomotorischen Therapie betreiben soll, können weit auseinander liegen und sich im Lauf der Zeit verändern. Es ist deshalb bis zu einem gewissen Grad nachvollziehbar, wenn die

Beschwerdeführerin, die rund 18 Jahre mit guten Qualifikationen Unterricht erteilt hatte, ihr Konzept nicht ohne weiteres den Forderungen einer neuen Behörde anpassen will oder kann. In dieser Situation benötigt das Umdenken wie auch das Umsetzen Zeit. Zudem musste die Beschwerdeführerin eine erhebliche Mehrarbeit bewältigen. Schliesslich wurde die Angelegenheit für die Beschwerdeführerin, wie sie gegenüber der Schulpflege mehrmals und glaubhaft dargelegt hatte, zur psychischen Belastung und behinderte sie in ihrer Tätigkeit. Ein verschuldensmässiges Verhalten kann darin nicht erblickt werden. bb) Auch die weiteren Vorwürfe lassen im Verhalten der Beschwerdeführerin kein massgebliches Verschulden erkennen. Dass bei der Beschwerdeführerin – wie der Schulpräsident ausführte – auf alle Argumente der Schulpflege ein Gegenargument komme, was er nicht akzeptieren könne, erweckt in solch pauschaler Weise den Eindruck einer überzogenen Darstellung und findet in den Akten auch keine objektivierete Stütze. Im Übrigen ist der Arbeitnehmer ohnehin zu sachlicher Kritikäusserung berechtigt. Auch der Vorwurf illoyalen Verhaltens ist durch die Akten nicht belegt. Wohl hat die Beschwerdeführerin den Schulpräsidenten gemäss Protokoll vom 28. Januar 2002 als "gefühllosen Banker" bezeichnet. Solches als Anlass für eine von der Beschwerdeführerin verschuldete Kündigung nehmen zu wollen, ginge jedoch deutlich zu weit. Nicht erstellt ist auch der Vorwurf an die Beschwerdeführerin, ihr persönlicher und zwischenmenschlicher Umgang wirke sich auf die Teamarbeit im Lehrkörper aus. Dieser Vorwurf beruht vielmehr bloss auf Äusserungen, die der Schulpräsident gehört haben will, ohne dafür Namen zu nennen. d) Zusammengefasst muss die Kündigung unter Berücksichtigung der besonderen Umstände als unverschuldet im Sinn von § 26 Abs. 2 PG gelten. e) aa) Die Höhe der Abfindung beträgt gemäss Art. 32 Abs. 5 lit. c BVO ab dem 51. Altersjahr drei bis 15 Monatslöhne. Dabei wird die Abfindung nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen berücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsschutz sowie ein allfälliger neuer Lohn (Abs. 4). Massgeblich ist die Höhe des am Ende der Dienstzeit bezogenen Monatsgehalts. bb) Nach Meinung der Beschwerdeführerin sind gemäss Art. 3 BVO die Richtlinien des Regierungsrates vom 25. April 2001 sinngemäss anwendbar. Bei Richtlinien handelt es sich indessen nicht um kantonale Ausführungserlasse im Sinn von Art. 3 BVO, sondern um interne Weisungen des Regierungsrats (vgl. Kölz/Bosshart/Röhl, § 50 N. 58). Sie haben deshalb im vorliegenden Arbeitsverhältnis keine verbindliche Geltung für die Bemessung der Abfindung. cc) Das Verwaltungsgericht hatte sich schon wiederholt mit der Bemessung von Abfindungen zu befassen: Die einem 60-jährigen Lehrer zugesprochene Abfindung in der Höhe von zehn Monatslöhnen wurde geschützt, wenn auch als "eher im oberen Bereich des Vertretbaren" qualifiziert. Der Betreffende hatte seit 23 Jahren unterrichtet, mittlerweile aber in einer anderen Gemeinde eine neue Stelle gefunden (VGr, 14. März 2001, PB.2000.00029/30, E. 9b, www.vgrzh.ch). In einem anderen Fall wurde einer nach der Entlassung arbeitslosen 44-jährigen Lehrerin, welche seit zehn Jahren unterrichtet hatte, eine Abfindung in der Höhe von drei Monatslöhnen zugesprochen, wobei davon ausgegangen wurde, dass zur Zeit eine starke Nachfrage nach Lehrkräften bestehe (VGr, 11. April 2001, PB.2000.00024/25, E. 6c, www.vgrzh.ch). Ferner wurde einem 49-jährigen Lehrer, welcher seit 25 Jahren unterrichtet hatte, eine Entschädigung in der Höhe von zehn Monatslöhnen zugesprochen, wobei berücksichtigt werden musste, dass es für den Betreffenden schwierig sein dürfte, sich einem neuen Beruf zuzuwenden (VGr, 14. März 2001, PB.2000.00018/23, E. 6d, www.vgrzh.ch). dd) Die Beschwerdeführerin war im Zeitpunkt der Beschwerdeanhebung nach wie vor auf Arbeitssuche. In ihrem Alter von 52 Jahren wird sie angesichts der

allgemeinen Arbeitsmarktsituation und des Stellenabbaus im Bildungswesen voraussichtlich nicht leicht wieder eine Stelle finden können. Hinzu kommen die psychischen Probleme, welche bereits an ihrer Arbeitsstelle aufgetreten sind und zu einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit führten. Zu beachten ist auch die lange Dienstzeit der Beschwerdeführerin von insgesamt rund 19 Jahren. Andererseits kann nicht ausser Acht gelassen werden, dass die Beschwerdeführerin, wenn sie auch die Kündigung nicht im Sinn von Art. 32 Abs. 1 Satz 1 BVO verschuldet hatte, doch eine gewisse Mitverantwortung trägt, namentlich mit ihrer emotionalen Ablehnung des Schulpräsidenten und mit den damit einher gehenden Äusserungen. Diese Mitverantwortung fällt bei der Bemessung der Abfindung zu Ungunsten der Beschwerdeführerin ins Gewicht (vgl. VGr, 11. April 2001, PB.2000.00024, E. 6c, www.vgrzh.ch). Unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände erscheint eine Abfindung im Umfang von neun Monatslöhnen als angemessen. ee) Da die Voraussetzungen gemäss Art. 339b Abs. 1 des Obligationenrechts vorliegend nicht erfüllt sind, müssen die Sozialversicherungsbeiträge auch für die Abfindung entrichtet werden (Art. 7 lit. q in Verbindung mit Art. 8 ter Abs. 1 lit. a der Verordnung vom 31. Oktober 1947 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung; vgl. auch VGr, 23. Oktober 2002, EG.2002.00002).

E. 6

Schliesslich rügt die Beschwerdeführerin die der Gegenpartei im Rekursverfahren zugesprochene Parteientschädigung (act. 2 S. 3 f.). Im Rekurs- und Beschwerdeverfahren kann die unterliegende Partei zu einer angemessenen Entschädigung für die Umtriebe ihres Gegners verpflichtet werden, namentlich wenn die rechtsgenügende Darlegung komplizierter Sachverhalte und schwieriger Rechtsfragen besonderen Aufwand erforderte oder den Beizug eines Rechtsbeistandes rechtfertigte (§ 17 Abs. 2 lit. a VRG). Zwar ist die geltende Praxis zurückhaltend gegenüber Entschädigungen an ein Gemeinwesen (Kölz/Bosshart/Röhl, § 17 N. 19). Dies gilt jedoch nicht für kleinere Gemeinden (vgl. Kölz/Bosshart/Röhl, § 17 N. 20), zu welchen die Beschwerdegegnerin bei einer Einwohnerzahl der Gemeinde X von rund 4'500 ohne weiteres zu rechnen ist. Angesichts der in vorliegender Streitsache aufgetretenen Rechtsfragen hat die Beschwerdegegnerin ihren Vertreter gerechtfertigterweise beigezogen und dementsprechend Anspruch auf eine angemessene Parteientschädigung. Die Zusprechung einer Entschädigung an die Schulgemeinde erweist sich daher grundsätzlich als gerechtfertigt.

E. 7

a) Die Parteien werden entsprechend ihrem Unterliegen kostenpflichtig (§ 70 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Bezüglich der streitwertmässig relevanten Forderung auf Bezahlung von 16 Monatslöhnen obsiegt die Beschwerdeführerin vor Verwaltungsgericht zu 5/8. Sie hat dementsprechend 3/8 und die Beschwerdegegnerin 5/8 der Gerichtskosten zu tragen. b) Sodann ist der Beschwerdeführerin angesichts ihres Obsiegens zu 5/8 eine auf 1/4 reduzierte Parteientschädigung zuzusprechen. Als angemessen erscheint ein Betrag von Fr. 750.- (Mehrwertsteuer inbegriffen).

E. 8

Mit der heutigen teilweisen Aufhebung des angefochtenen Entscheids und der Zusprechung von insgesamt zehn Monatslöhnen hat die Beschwerdeführerin auch im Rekursverfahren als teilweise obsiegend zu gelten. Ihr Hauptantrag vor Rekursinstanz ging allerdings erfolglos auf eine Aufhebung der Kündigung. Zudem hatte sie damals noch eine Entschädigung von

21 Monatslöhnen verlangt. Schliesslich unterlag sie auch im dortigen Zwischenverfahren betreffend die aufschiebende Wirkung. Insgesamt erscheint sie deshalb im Umfang von rund 4/5 als unterliegend. Dies führt zu einer Reduktion der der Beschwerdegegnerin zugesprochenen Entschädigung auf 3/5, das heisst auf Fr. 1'320.- (Mehrwertsteuer inbegriffen). Demgemäss entscheidet die Kammer: 1. Die Dispositiv-Ziffern I und III des Beschlusses des Bezirksrats Y vom 26. März 2003 werden teilweise aufgehoben. 1.1 Es wird festgestellt, dass die Kündigung vom 1. Februar 2002 an einem formellen Mangel leidet. 1.2 Der Beschwerdeführerin wird im Sinn der Erwägungen eine Entschädigung von einem Brutto-Monatslohn und eine Abfindung von neun Netto-Monatslöhnen zugesprochen. 1.3 Die der Beschwerdegegnerin für das Rekursverfahren zugesprochene Parteientschädigung wird reduziert auf Fr. 1'320.- (Mehrwertsteuer inbegriffen). Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen. 2. Die Gerichtsgebühr wird festgesetzt auf Fr. 5'000.--; die übrigen Kosten betragen: Fr. 60.-- Zustellungskosten, Fr. 5'060.-- Total der Kosten. 2. Die Gerichtskosten werden zu 3/8 der Beschwerdeführerin und zu 5/8 der Beschwerdegegnerin auferlegt. 3. Die Beschwerdegegnerin wird verpflichtet, der Beschwerdeführerin für das Beschwerdeverfahren eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 750.- (Mehrwertsteuer inbegriffen) zu bezahlen. 5. ...

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