

ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2003.00022 vom 7. Januar 2004

ZH Verwaltungsgericht, 2004-01-07, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2003.00022

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2003.00022 du 7 janvier 2004

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2003.00022 del 7 gennaio 2004

Regeste

Kündigung | Kündigung während der Probezeit wegen Arbeitsverweigerung infolge Differenzen bezüglich des Pflichtenhefts und des Arbeitsplatzes. Zuständigkeit; Streitgegenstand (E. 1). Während der Probezeit müssen die üblichen formellen Anforderungen an Kündigungen nicht gegeben sein (E. 2). Die Nichterfüllung der Arbeitspflicht ist ein Kündigungsgrund, sofern damit keine Rechte aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht werden (E. 4.1+2). Im konkreten Fall berechtigten die vorgebrachten Umstände die Arbeitnehmerin nicht zur Niederlegung der Arbeit - gerügt wurden: nachträgliche Anweisung an die als Leiterin der Gesundheitsabteilung eingestellte Beschwerdeführerin, zu 40 % operativ im Zivilstandswesen tätig zu sein (E. 5); Verlegung des Arbeitsplatzes (E. 6); Vernachlässigung der Fürsorgepflicht (E. 7). Die Aufforderung, jemanden zu "befriedigen", enthält eine sexuelle Anspielung. Offen gelassen, ob eine einmalige derartige Äusserung eine sexuelle Belästigung nach Art. 4 GlG darstellt (E. 7.2). Verhältnismässigkeit der Kündigung (E. 7.5 und 9). Abweisung.

Erwägungen

E. 1.1

Die Beschwerde richtet sich vorliegend gegen einen erstinstanzlichen Rekursentscheid des Bezirksrats über eine personalrechtliche Anordnung. Gemäss § 74 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG) ist das Verwaltungsgericht für deren Behandlung zuständig (dazu Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, § 74 N. 6). Die Beschwerdeführerin ist nach § 70 in Verbindung mit § 21 lit. a VRG zur Beschwerde legitimiert.

E. 1.2

Der Antrag der Beschwerdeführerin lautet, es sei der vorinstanzliche Entscheid aufzuheben und ihr eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung zuzusprechen. Vor der Vorinstanz hatte sie als Hauptantrag allerdings die Wiedereinstellung ins Anstellungsverhältnis und nur eventualiter die Zusprechung einer Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung beantragt. § 80 Abs. 2 VRG verwehrt dem Verwaltungsgericht, unter Vorbehalt des Verbots der Vereitelung von Bundesrecht, die Auflösung eines Dienstverhältnisses rückgängig zu machen (Kölz/Bosshart/Röhl, § 80 N. 1+6; Andreas Keiser, Rechtsschutz im öffentlichen Personalrecht nach dem revidierten Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, ZBl 99/1998, S. 193 ff., 220 f.). Soweit die Beschwerdeführerin die Aufhebung des vorinstanzlichen Entscheids verlangt, kann dieser Antrag daher nur insofern geprüft werden, als ihr die Vorinstanz keine Entschädigung

wegen der behaupteten Missbräuchlichkeit der Kündigung zusprach.

E. 1.3

Art. 336a Abs. 2 OR beschränkt die Entschädigung aus missbräuchlicher Kündigung auf maximal sechs Monatslöhne des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin. Da das Einkommen der Beschwerdeführerin Fr. 132'074.- pro Jahr bzw. Fr. 10'159.55 pro Monat beträgt und die Beschwerdeführerin sich bezüglich der Höhe der Entschädigung bewusst nicht festlegen will, beläuft sich der Streitwert auf über Fr. 20'000.-, weshalb die Kammer zum Entscheid berufen ist (§ 38 Abs. 2 und 3 VRG).

E. 2.1

§ 72 Satz 2 des Gemeindegesetzes vom 6. Juni 1926 (GemeindeG) berechtigt die Gemeinden zum Erlass eigener Vorschriften zur Regelung des Arbeitsverhältnisses mit dem Gemeindepersonal. Wo keine eigenen Vorschriften erlassen worden sind, gelten das kantonale Personalgesetz vom 27. September 1998 (PG) und seine Ausführungsbestimmungen sinngemäss. Nach Art. 14 Abs. 1 und 2 der Personalverordnung der Gemeinde X, genehmigt durch die Gemeindeversammlung am 10. Dezember 2001 (PVO), gelten die ersten drei Monate des (öffentlichrechtlichen) Arbeitsverhältnisses in der Regel als Probezeit; während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseits sieben Tage. Auf diese Regelung, die übrigens derjenigen von § 14 Abs. 1 und 2 PG entspricht, ist abzustellen. Es ist ferner unbestritten, dass die Kündigung der Beschwerdeführerin innerhalb der Probezeit unter Wahrung der Kündigungsfrist erfolgte.

E. 2.2

Art. 20 Abs. 2 PVO verweist für die Bemessung der Entschädigung bei missbräuchlicher oder sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung wie das kantonale Personalgesetz (§ 18 Abs. 3 PG) auf die Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung.

E. 2.3

Die Kündigung durch den Staat muss sachlich begründet sein (Art. 20 Abs. 2 PVO; vgl. auch § 18 Abs. 2 PG und § 16 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999). Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung wegen mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein. Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden (Art. 21 PVO). Vorliegend haftet der Kündigung der Beschwerdeführerin die Besonderheit an, dass sie noch innerhalb der Probezeit von drei Monaten erfolgte. Wenn eine Kündigung innerhalb der Probezeit möglich sein soll – was sich aus den erwähnten gesetzlichen Bestimmungen ergibt –, kann aber eine angemessene Bewährungsfrist von in der Regel mehreren Monaten realistisch kaum je angesetzt werden. Auch eine Mitarbeiterbeurteilung dürfte nach (vorliegend) siebenwöchiger Dauer des Anstellungsverhältnisses kaum die erforderlichen Aufschlüsse über Vorwürfe ergeben, die zu einer Kündigung Anlass geben könnten. Es liegt allerdings gerade im Wesen einer Probezeit, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber einander kennen lernen, bevor eine lange Kündigungsfrist Platz greift, und sie nötigenfalls rasch die erforderlichen Konsequenzen ziehen können, falls sich innerhalb der Probezeit bereits erste Disharmonien abzuzeichnen beginnen (dazu Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5. A., Zürich 1993, Art. 335b N. 14). Soll eine Kündigung während der Probezeit möglich sein, darf sie daher nicht etwa aus formellen

Mängeln als ungültig betrachtet werden, wenn wie vorliegend sowohl die Ansetzung einer Bewährungsfrist als auch eine Mitarbeiterbeurteilung unterblieben sind. Die Beschwerdeführerin beanstandet die Kündigung als solche (formell) denn auch nicht; sie ist jedoch der Meinung, sie sei (materiell) rechtsmissbräuchlich erfolgt.

E. 2.4

Wie die Beschwerdeführerin zu Recht erwähnt, gelten die Regeln über die Begründung und die Missbräuchlichkeit der Kündigung auch bei Kündigung während der Probezeit (vgl. Streiff/von Kaenel, Art. 335b N. 9).

E. 3

Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Kündigung sei missbräuchlich und ohne sachlichen Grund erfolgt.

E. 3.1

Die Beschwerdegegnerin begründete die Kündigung vom 26. Februar 2003 damit, es habe sich während der rund sieben Wochen dauernden Anstellung der Beschwerdeführerin gezeigt, dass sich deren Vorstellung über Art und Umfang der von ihr auszuführenden Arbeiten, insbesondere die beschäftigungsmässig definierte operative Tätigkeit im Zivilstandswesen, nicht mit derjenigen des Gemeinderats decke. Aufgrund dieses offensichtlichen Dissenses erscheine eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses unter den gegebenen Umständen als wenig sinnvoll, was zur Kündigung führe. In der Rekursantwort vom 1. April 2003 gab die Beschwerdegegnerin an, die gewählte Begründung der Kündigung gehe nicht zuletzt auf den Wunsch der Beschwerdeführerin zurück, was sie mit folgendem Zitat aus dem E-Mail der Beschwerdeführerin vom 24. Februar 2003 belegte: "Das [die Kündigung durch die Beschwerdegegnerin] kann ich akzeptieren. Allerdings sollte dann wohl davon abgesehen werden, in der Kündigung auf ein einseitig inakzeptables Verhalten meinerseits zu verweisen. Das denke ich, würde den konkreten Gegebenheiten nicht entsprechen ...". Die Beschwerdegegnerin führte nunmehr aus, die Kündigung sei infolge des unentschuldigten Fernbleibens der Beschwerdeführerin von der Arbeit erfolgt, das einen zureichenden Kündigungsgrund darstelle. Im Übrigen verneinte sie rechtsmissbräuchliche Kündigungsgründe.

E. 3.2

Vorauszuschicken ist, dass die Beschwerdegegnerin den Begriff des Dissenses hier offensichtlich nicht im streng juristischen Sinn verstanden hat, sondern als Ausdruck fehlender Übereinstimmung zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin über die auszuführenden Arbeiten der Leiterin der Gesundheitsabteilung, wie sie sich in den ersten sieben Wochen der Tätigkeit der Beschwerdeführerin insbesondere im Bereich der operativen Tätigkeit für das Zivilstandsamt ergab ("Dissens" im Sinn von "Meinungsverschiedenheit", vgl. dazu Duden, Fremdwörterbuch, 7. A., Mannheim etc. 2001, S. 234). Es wird denn auch von keiner Partei ein Nichtzustandekommen des Anstellungsverhältnisses angenommen, wie es ein – hier wohl versteckter – Dissens in einem Hauptpunkt mindestens im vertraglich vereinbarten Arbeitsverhältnis implizieren könnte (dazu Theo Guhl/Alfred Koller, Das Schweizerische Obligationenrecht, 9. A., Zürich 2000, § 12 N. 32; Eugen Bucher, Basler Kommentar, 2003, Art. 1 OR N. 39+44).

E. 3.3

Obwohl die Beschwerdegegnerin die Begründung der Kündigung im Rekursverfahren modifiziert hat, stellt sich hier die Frage einer Verletzung der Begründungspflicht nicht, wurde doch die Begründung der Kündigung nach den nachvollziehbaren und unbestrittenen Ausführungen der Beschwerdegegnerin mit Rücksicht auf die Beschwerdeführerin gewählt, die ihr Einverständnis mit einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses signalisiert und eine Begründung verlangt hatte, die sie nicht einseitig belasten würde. Im Übrigen hatte der Gemeindegemeinschafter der Beschwerdeführerin am 26. Februar 2003 nach deren eigenen Angaben telefonisch mitgeteilt, dass die Arbeitsniederlegung ebenfalls einen Kündigungsgrund darstelle. Zu Recht macht denn auch die Beschwerdeführerin keine Verletzung der Begründungspflicht geltend. Soweit im Fall der Nachlieferung von Begründungselementen eine Verletzung der Begründungspflicht überhaupt anzunehmen wäre, könnte diese sodann durch das Rechtsmittelverfahren geheilt werden (vgl. Michele Albertini, Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör im Verwaltungsverfahren des modernen Staates, Bern 2000, S. 428 ff.). Schliesslich ist es auch dem Verwaltungsgericht nicht verwehrt, massgebend auf die Arbeitsniederlegung abzustellen; selbst wenn darin eine Motivsubstitution läge, wäre eine solche zulässig, hatte doch die Beschwerdeführerin Gelegenheit, zu diesem in der Rekursantwort aufgestellten Vorwurf Stellung zu nehmen (vgl. Kölz/Bosshart/Röhl, § 52 N. 7, § 58 N. 10, § 63 N. 10). Bereits die Vorinstanz hat allerdings in ihrer Entscheidungsbegründung sinngemäss auf die Arbeitsverweigerung durch die Beschwerdeführerin Bezug genommen.

E. 4.1

Die Nichterfüllung der Arbeitspflicht stellt beim privatrechtlichen Arbeitsverhältnis grundsätzlich einen Kündigungsgrund dar (Manfred Rehbinder/Wolfgang Portmann, Basler Kommentar, 2003, Art. 321 OR N. 29). Dasselbe gilt im öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis, bei dem die Aufgabenerfüllungspflicht ebenfalls selbstverständliche Hauptpflicht der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers ist (vgl. Matthias Michel, Beamtenstatus im Wandel, Zürich 1998, S. 53+300). Zur Beurteilung der Umstände des konkreten Falles können Praxis und Lehre zum Obligationenrecht als Auslegungshilfen sinngemäss herangezogen werden (RB 2002 Nr. 126).

E. 4.2

Demnach kommt die Weigerung der Beschwerdeführerin, vorbehaltlos ihre Arbeit weiterzuführen, als Kündigungsgrund in Frage (vgl. hinten 7.5.1). Zu prüfen ist allerdings vorab, ob die Beschwerdeführerin zur Arbeitsniederlegung berechtigt war. In diesem Fall wäre die Kündigung rechtsmissbräuchlich; so geht auch Art. 336 Abs. 1 lit. d OR von einer missbräuchlichen Kündigung aus, wenn die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht. Unter diesem Gesichtspunkt ist im Folgenden auf die Vorbringen der Beschwerdeführerin einzugehen.

E. 4.3

Anlass für die Arbeitsniederlegung war offenbar der Umstand, dass die Zügelkisten für den Umzug des Zivilstandsamts am Vortag des Umzugstermins (also am 20. Februar 2003) bis 16.30 Uhr nicht geliefert worden waren. Am selben Tag gab die Beschwerdeführerin mittels eines E-Mails dem Gemeindegemeinschafter kund, dass sie sich redlich bemüht habe, den Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle zu entsprechen, dass ihr aber angesichts ihrer fundierten Kadererfahrung und juristischen Ausbildung eine operative Tätigkeit im Zivilstandsamt mit einem Pensum von 40 % nicht zumutbar sei. Sie fühle sich verschaukelt und

könne in einem solchen Umfeld nicht arbeiten. Sie verwies sodann auf die noch hängigen Geschäfte, darauf, was sie alles noch erledigt habe und was noch anstehe. Aufgrund der "Pendenzenbereinigung" und der Tatsache, dass die Beschwerdeführerin die Schlüssel zum Gemeindehaus der Zivilstandsbeamtin übergeben hatte, fragte der Gemeindegeschreiber mit eingeschriebenem Brief vom 21. Januar 2003 zurück, ob sie das Anstellungsverhältnis mit der Gemeinde X per Ende Februar 2003 aufzulösen gedenke. Das verneinte die Beschwerdeführerin mit erneuter elektronischer Nachricht vom 24. Februar 2003. Sie bot die Wiederaufnahme der Arbeit an, sofern "zumutbare... Verhältnisse" geschaffen würden, was bedeute, dass die folgenden Voraussetzungen "ungefähr" erfüllt werden müssten: · Entfallen der Auflage, mindestens zu 40 % operativ im Zivilstandswesen tätig zu sein; · Einzelbüro im Gemeindehaus mit der Möglichkeit, einen kleinen Besprechungstisch zu platzieren; · Gewähr der Bereitschaft zur grundsätzlich aufbauenden Zusammenarbeit und zum "ressentimentsfreien" bzw. neutralen Informationsaustausch mit den anderen Abteilungsleitern bzw. anderen Gemeindeangestellten; · frühzeitige Information der Verantwortlichen, wenn etwas wie beispielsweise die Lieferung von "Zügelkisten" nicht wie vorgesehen klappt unter Anbringung von zeitlichen Angaben, wann die Behältnisse eintreffen (und der Bereitschaft aktiv und kollegial mitzuhelfen, beim Einpacken etc.). Die Zulässigkeit der Aufstellung dieser Voraussetzungen ist im Folgenden einzeln zu prüfen.

E. 5

Der erste Punkt betrifft das Vorbringen der Beschwerdeführerin, die Beschwerdegegnerin habe das Pflichtenheft nachträglich unzulässigerweise geändert.

E. 5.1

Die Beschwerdeführerin wirft der Beschwerdegegnerin vor, dass sie erst an ihrem ersten Arbeitstag vom Gemeindegeschreiber damit konfrontiert worden sei, dass sie zu 40 % operative Aufgaben im Zivilstandsbereich zu verrichten habe. Zur Übernahme eines Pensums von 40 % im Zivilstandswesens fühlte sie sich "ausgesprochen überqualifiziert". Sie prangert den entsprechenden Beschluss des Gemeinderates als "venire contra factum proprium" an. Bis dahin habe nämlich Einigkeit über die wesentlichen Punkte des Pflichtenhefts aufgrund des Stelleninserates, ihres Bewerbungsschreibens und der beiden Vorstellungsgespräche geherrscht. Erst danach habe die Beschwerdegegnerin mit dem erwähnten Beschluss das Pflichtenheft abgeändert. Indem sie (die Beschwerdeführerin) diesen Beschluss nicht zu Gesicht bekommen habe, sei zudem ihr Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt worden.

E. 5.2

Demgegenüber führte die Beschwerdegegnerin in der Rekursantwort aus, die Beschwerdeführerin sei schon im Gespräch vom 1. Oktober 2002 insbesondere im Hinblick auf eine allfällige Überqualifikation bzw. Unterforderung an der ausgeschriebenen Stelle darauf hingewiesen worden, dass die Stelle als Leiterin der Gesundheitsabteilung auch die Übernahme von Sachbearbeitendentätigkeiten enthalte. Die Beschwerdeführerin habe sowohl die Frage nach Unterforderung als auch nach einem beruflichen Abstieg verneint und erwähnt, sie wolle sich nicht mehr ausschliesslich mit juristischen Themenbereichen beschäftigen. Anlässlich des Telefonats mit dem Gemeindegeschreiber vom 3. Oktober 2002 sei die Beschwerdeführerin über die mit der ausgeschriebenen Stelle verbundene Leitung des Zivilstandsamtes informiert worden, die sie damals als "spannend" empfunden habe. Im Gespräch vom 29. Oktober 2002 habe die Beschwerdeführerin erneut die Frage verneint, ob

sie sich mit ihrer Ausbildung als Leiterin der Gesundheitsabteilung nicht unterfordert fühle. Ferner sei der Beschwerdeführerin bezüglich der operativen Tätigkeit im Zivilstandsamt klar dargetan worden, dass sie sich bis zum Sommer 2003 in ihre übrige Tätigkeit in der Gesundheitsabteilung einzuarbeiten habe und danach eine Standortbestimmung hinsichtlich des Zivilstandswesens vorgenommen werde.

E. 5.3

Im Stelleninserat hatte die Beschwerdegegnerin "eine(n) Leiterin/Leiter Gesundheitsabteilung" gesucht und erläutert, die "anspruchsvolle" und "vielseitige Führungsaufgabe" bzw. "Kaderposition" mit "hohen Anforderungen" umfasse "die Aufgabenbereiche Gesundheitswesen, Umweltschutz (u.a. Fluglärmthematik), Zivilstandswesen sowie das Friedhof- und Bestattungswesen", weiter die Spitex und die Altersbetreuung. Unter anderem wurde eine Weiterbildung "insbesondere im Bereich Zivilstandswesen" zur Voraussetzung erklärt. Die Beschwerdeführerin bestreitet nicht, dass bei den beiden Vorstellungsgesprächen ihre mögliche Unterforderung und die Übernahme operativer Tätigkeiten angesprochen wurden und dass der Gemeindegemeinschafter sie im Telefongespräch vom 3. Oktober 2002 ausdrücklich auf den operativen Einsatz auch im Zivilstandsbereich hinwies. Umgekehrt ist unbestritten, dass das Zivilstandswesen einzig in diesem Telefongespräch behandelt wurde und dass dabei der Umfang der operativen Tätigkeit im Zivilstandsamt nicht erwähnt wurde – während die Beschwerdeführerin nach eigenen Angaben mit einer Belastung im Umfang von wenigen Stunden pro Woche rechnete, soll der Gemeindegemeinschafter am 3. Januar 2003 erwähnt haben, dass er im Zeitpunkt des Anrufs von einem Pensum von höchstens 20 % ausgegangen sei. In der Anstellungsverfügung wurde die Beschwerdeführerin auf die Stelle einer "Leiterin der Gesundheitsabteilung" ohne jeden Hinweis auf eine Tätigkeit als Zivilstandsbeamtin berufen. Die im Stelleninserat verlangte "Weiterbildung insbesondere im Bereich Zivilstandswesen" wurde nicht erwähnt. Demnach wurde der Beschwerdeführerin vor Amtsantritt zwar mitgeteilt, dass sie operative Aufgaben insbesondere auch im Zivilstandswesen zu erfüllen habe, nicht aber der bedeutende Umfang der operativen Tätigkeit im Zivilstandsamt.

E. 5.4

Fraglich ist, ob der Beschwerdeführerin vorzuhalten ist, sie hätte den Umfang dieser Tätigkeit aufgrund ihrer juristischen Ausbildung erkennen können. Nach Art. 3 Abs. 1 bis der Zivilstandsverordnung vom 1. Juni 1953 (ZStV) in der Fassung vom 18. August 1999 soll der Beschäftigungsgrad der Zivilstandsbeamtinnen und ■beamten mindestens 40 % betragen, wobei das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement nach Art. 10 Abs. 5 ZStV Ausnahmen bewilligen kann. Art. 188 I Abs. 1 ZStV räumt eine Frist bis zum 31. Dezember 2005 ein, um die Zivilstandskreise diesen Anforderungen anzupassen. Die Vorgabe wurde im Kanton Zürich mit Regierungsratsbeschlüssen vom 17. Juli 2002 bzw. 30. Oktober 2002 (in Kraft ab 1. September 2002 bzw. 1. Januar 2003) umgesetzt, indem neue Zivilstandskreise festgesetzt wurden, die in der Regel mehrere Gemeinden umfassen (§ 1a und Anhang der kantonalen Zivilstandsverordnung vom 29. November 2000 [kZStV]). Aus diesen gesetzlichen Grundlagen ergibt sich allerdings kaum derart klar und zwingend ein Beschäftigungsgrad von mindestens 40 % für die Leitung eines Zivilstandskreises bereits ab Anfang 2003, dass die Beschwerdeführerin darauf behaftet werden könnte, obwohl sie von der Beschwerdegegnerin nicht ausdrücklich darauf hingewiesen wurde. Die Beschwerdegegnerin beharrte denn auch nicht auf dieser Lösung (hinten 5.6).

E. 5.5

Wäre davon auszugehen, dass die Überbürdung operativer Aufgaben im Zivilstandswesen mit einem Pensum von 40 % eine Änderung des Pflichtenhefts der Beschwerdeführerin gegenüber den ursprünglichen Anstellungsbedingungen darstellte, so wäre zu prüfen, ob diese Änderung nach Art. 15 PVO zulässig war. Laut Art. 15 PVO können Angestellten unter Wahrung einer angemessenen Frist andere ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden, wobei auf die persönlichen Verhältnisse Rücksicht zu nehmen ist. Die Beschwerdeführerin bestreitet mit Hinweis auf ihre Ausbildung und Berufserfahrung, dass die ihr übertragene Aufgabe im Zivilstandswesen mit diesem Pensum zumutbar sei. Grundsätzlich ist eine Versetzung ohne Zustimmung des oder der Betreffenden im öffentlichen Anstellungsverhältnis zulässig (Michel, S. 55). Mit ihrer Zusammenfassung der Praxis zum privatrechtlichen Arbeitsvertrag stösst die Beschwerdeführerin demnach ins Leere.

E. 5.6

Die aufgeworfenen Fragen können vorliegend allerdings offen bleiben. Ihr Widerstand gegen die Übernahme eines Pensums von 40 % im Zivilstandsamt berechtigte die Beschwerdeführerin jedenfalls nicht dazu, ihre Arbeit niederzulegen. Zunächst konnten die in den übrigen 60 % des Vollpensums zu erledigenden Tätigkeiten klarerweise von ihr verlangt werden und war sie darüber hinaus auch bereit und gehalten, gewisse operative Aufgaben im Zivilstandswesen zu übernehmen. Sodann stimmen beide Parteien darin überein, dass der Gemeindegemeinschafter der Beschwerdeführerin mitgeteilt habe, sie habe sich bis zum Sommer 2003 in ihre übrige Tätigkeit einzuarbeiten, und was das Pensum von 40 % im Zivilstandswesen betreffe, müsse dieses nicht sogleich wahrgenommen werden, vielmehr werde im Sommer eine Standortbestimmung vorgenommen. Die Beschwerdeführerin hatte demnach in absehbarer Zeit keine Arbeiten zu übernehmen, die von ihr als dem Pflichtenheft nicht entsprechend abgelehnt wurden. Somit war sie nicht zur Arbeitsniederlegung aus diesem Grund und zur Aufstellung der ersten Voraussetzung berechtigt, und der Beschwerdegegnerin ist kein Verstoß gegen Treu und Glauben (bzw. kein "venire contra factum proprium") vorzuwerfen, wenn sie der Beschwerdeführerin trotz den Auseinandersetzungen um die Arbeit im Zivilstandsbereich gekündigt hat. Ob die Koppelung der Leitung der Gesundheitsabteilung mit der operativen Arbeit im Zivilstandswesen aus sachfremden Motiven erfolgte und unzweckmässig war, wie die Beschwerdeführerin behauptet, ist unter diesen Umständen von vornherein nicht relevant. Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass eine Gemeinde innerhalb des gesetzlichen Rahmens in der Organisation ihrer Abteilungen und der Einordnung der zu gewährenden Dienstleistungen in die interne Organisation grundsätzlich frei ist, sofern nur das einwandfreie Funktionieren der Gemeindeverwaltung gewährleistet bleibt (dazu § 55 ff. GemeindeG; Hans Rudolf Thalmann, Kommentar zum Zürcher Gemeindegesetz, 3. A., Wädenswil 2000, § 55 N. 3 f.).

E. 5.7

Soweit die Beschwerdeführerin eine Verletzung des rechtlichen Gehörs geltend macht, weil ihr der Beschluss des Gemeinderats X nicht unterbreitet worden sei, wonach sie ein Pensum von 40 % im Zivilstandsamt zu versehen habe, stünde diese behauptete Verletzung des rechtlichen Gehörs ohnehin nicht in direktem Zusammenhang mit der Kündigung als solcher. Ein allenfalls separat zu prüfender Anspruch auf Entschädigung ergäbe sich daraus jedenfalls nicht (vgl. § 80 Abs. 2 VRG). Es kann offen bleiben, ob und inwieweit ein

Anspruch auf rechtliches Gehör in diesem Zusammenhang überhaupt besteht (vgl. Michel, S. 55 f.; Art. 15 Satz 2 PVO). Eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör im Zusammenhang mit der Kündigung als solcher wird nicht geltend gemacht und liegt – angesichts dessen, dass sich die Beschwerdeführerin in ihrem E-Mail vom 24. Februar 2003 zu der ins Auge gefassten Kündigung seitens der Beschwerdegegnerin äussern konnte, und angesichts des Inhalts ihrer Äusserungen (dazu hinten 7.5.2) – auch nicht vor.

E. 6

Die zweite Voraussetzung, welche die Beschwerdeführerin in ihrem E-Mail vom 24. Februar 2003 aufstellte, betrifft die Tatsache, dass sie ein Büro ausserhalb des Gemeindehauses beziehen sollte, das ihr mit 9-10 m² zudem recht klein erschien. Ausserdem sei sie nicht angefragt worden, ob sie mit dem Umzug in dieses Büro einverstanden sei, und dieses sei zudem mit Occasionsmöbeln eingerichtet gewesen. Hierin erblickt die Beschwerdeführerin auch eine geschlechtsspezifische Benachteiligung, weil man mit einem Mann nicht so umgegangen wäre.

E. 6.1

Laut Art. 15 PVO können Angestellte unter Wahrung einer angemessenen Frist an einen andern Arbeitsplatz versetzt werden, wobei auf die persönlichen Verhältnisse Rücksicht zu nehmen ist. Zunächst ist festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin zwar auf einen genügenden Arbeitsplatz, nicht aber auf ein Büro im Gemeindehaus Anspruch erheben konnte. Angesichts der geringen Distanz zum Gemeindehaus erscheint die Umquartierung der Beschwerdeführerin ins Zivilstandsamt grundsätzlich zumutbar, umso eher, als ihr ein Arbeitsplatz im Gemeindehaus nicht zugesichert worden war (vgl. dazu auch Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. A., Bern etc. 1996, Art. 321d N. 3 S. 84; Streiff/von Kaenel, Art. 321d N. 3). Auch war der Umzug grundsätzlich sachlich motiviert: Die Beschwerdegegnerin beherbergt das Zivilstandsamt ihres Zivilstandskreises, umfassend X und weitere Gemeinden (Anhang ... kZStV). Sie sah sich infolge Platzmangels nach geeigneten Räumlichkeiten um, um das Zivilstandsamt ausserhalb des Gemeindehauses unterzubringen. Am 4. Oktober 2002 konnte ein Mietvertrag über die vorher von der Firma B benützten Räumlichkeiten an der L-Strasse 01, in unmittelbarer Nähe des Gemeindehauses (L-Strasse 02), abgeschlossen werden (so die nicht anzuzweifelnden Angaben der Beschwerdegegnerin in der Rekursantwort). Die Ausquartierung des Zivilstandsamts aus dem Gemeindehaus beruhte auf einem vor Anstellung der Beschwerdeführerin verfassten "Memo" des Gesundheitsvorstands über bauliche und organisatorische Massnahmen im Hinblick auf die Bildung des Zivilstandskreises "Q". Danach sollten sämtliche Räumlichkeiten an der L-Strasse 01 (Büroteil und 3-Zimmer-Wohnung) gemietet werden, damit auch die Spitex-Organisation darin untergebracht werden könne. Der Büroteil für das regionale Zivilstandsamt solle fünf Arbeitsplätze enthalten, darunter ein Einzelbüro für den Leiter der Gesundheitsabteilung bzw. des regionalen Zivilstandsamtes, ein Traulokal (24 m²), das zusätzlich als Besprechungszimmer genutzt werden könne, sowie ein Grossraumbüro. Die Leitung des regionalen Zivilstandsamtes solle dem Leiter der Gesundheitsabteilung übertragen werden, der je hälftig für das Zivilstandsamt und die Gesundheitsabteilung arbeiten solle. Die Position war damals für den bisherigen Stelleninhaber C – einen Mann – vorgesehen. Zur Vorbereitung der Umzugsarbeiten fand am 14. Januar 2003 eine Koordinationssitzung statt, an der auch die Beschwerdeführerin teilnahm und der Möblierungsvorschlag der Bauabteilung nochmals besprochen wurde. Nach dem Sitzungsprotokoll sollten der

technische Mitarbeiter der Bauabteilung, die Zivilstandsbeamtin und die Beschwerdeführerin am 17. Januar 2003 die neuen Räumlichkeiten besichtigen und sich alsdann zum Occasionsmöbelgeschäft begeben, um die Möbel definitiv auszuwählen. Ob die Beschwerdeführerin an dieser Begehung teilnahm, wie an der Sitzung vom 14. Januar 2003 beschlossen worden war und wie die Beschwerdegegnerin in der Rekursantwort behauptet, ist hier nicht von Belang. Selbst wenn sie aus irgendeinem Grund verhindert gewesen wäre, an der Begehung teilzunehmen, und – ihrer Behauptung entsprechend – erst Mitte Februar 2003 ihr angeblich viel zu kleines Büro erstmals gesehen hätte, geht ihr Vorwurf fehl, sie habe sich nicht zu ihrem neuen Büro und zum Mobiliar äussern können: Zum einen hatte sie diesbezüglich keinen Anspruch auf Äusserung. Zum andern wurde sie an der Sitzung vom 14. Januar 2003 über den Umzug informiert und hätte sie sich zur Auswahl der Möbel äussern können. Schliesslich vermag die Beschwerdeführerin eine Benachteiligung auch insofern nicht darzulegen, als in ihrem Büro kein Platz für einen Besprechungstisch vorhanden gewesen sein soll, war doch das Trauzimmer – zumindest laut dem erwähnten "Memo", das der Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Arbeitsniederlegung bekannt war – ausdrücklich auch zur Benützung als Besprechungszimmer vorgesehen.

E. 6.2

Wird eine Diskriminierung glaubhaft gemacht, führt dies zur Umkehr der Beweislast (Art. 6 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995 [GIG]; Sabine Steiger-Sackmann in: Margrith Bigler-Eggenberger/Claudia Kaufmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Basel/Frankfurt a.M. 1997, Art. 6 Rz. 59). Es kann offen bleiben, ob im vorliegenden Fall überhaupt eine Diskriminierung glaubhaft gemacht wurde, da der Gegenbeweis erbracht wurde: Die Räumlichkeiten für das Zivilstandsamt wurden in einem Zeitpunkt ausgesucht, in dem noch gar nicht die Beschwerdeführerin, sondern ein Mann (C) für die Leitung der Gesundheitsabteilung und des Zivilstandsamts vorgesehen war. Der Diskriminierungsvorwurf bezüglich des neu zu beziehenden Büros im Zivilstandsamt beruht denn auch im Wesentlichen auf einer blossen Vermutung der Beschwerdeführerin. Gegen eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin spricht sodann, dass sie in einer Lohnklasse eingestuft war, die klar über derjenigen eines Teils ihrer männlichen Kollegen lag.

E. 6.3

Zusammenfassend: Im genannten Zusammenhang kann weder von einer Verletzung der Fürsorgepflicht noch von einer geschlechtsspezifischen Benachteiligung ausgegangen werden. Die Beschwerdeführerin macht auch nicht geltend, ihr habe am 21. Februar 2003 gar kein Arbeitsplatz mehr zur Verfügung gestanden. Sie war deshalb nicht dazu berechtigt, aus diesem Grund die Arbeit niederzulegen.

E. 7

Die letzten beiden von der Beschwerdeführerin aufgestellten Voraussetzungen beziehen sich sinngemäss ebenfalls auf eine angebliche Verletzung der Fürsorgepflicht durch die Beschwerdegegnerin. Diesen Vorwurf begründet die Beschwerdeführerin – ausser mit dem Umfang des vorgesehenen Pensums im Zivilstandswesen sowie mit dem Umzug und den Umständen, unter denen dieser zu erfolgen hatte – namentlich damit, dass sie in einem E-Mail sexuell belästigt worden sei. Sodann beruft sie sich auch – am deutlichsten in ihrem E-Mail vom 20. Februar 2003 an den Gemeindeschreiber – auf die Ablehnung durch die andern Abteilungsleiter. In der Rekurs- und der Beschwerdeschrift erwähnt sie als Beispiel

hierfür ihre Auseinandersetzung mit dem Leiter der Sicherheitsabteilung. Ferner macht sie geltend, mangelhaft eingeführt worden zu sein und von ihrem Vorgänger die Dossiers in ungeordnetem Zustand übernommen zu haben.

E. 7.1

Die allgemeine Fürsorgepflicht der Arbeitgeberschaft ist das Gegenstück zur Treuepflicht der Arbeitnehmenden (die hier in Art. 50 PVO verankert ist) und verpflichtet die Arbeitgeberschaft, den Arbeitnehmenden im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Schutz und Fürsorge zuteil werden zu lassen und deren berechnigte Interessen in guten Treuen zu wahren. Die Fürsorgepflicht ergibt sich vorliegend aus Art. 31 PVO (der seinerseits Art. 328 OR nachgebildet ist), gilt jedoch auch als Ausfluss der allgemeinen Grundsätze des Verfassungs- und Verwaltungsrechts (RB 2002 Nr. 131; VGr, 26. September 1994, VK 93/0025, E. 3a).

E. 7.2

Die Beschwerdeführerin macht eine sexuelle Belästigung geltend, weil der Leiter der Werkabteilung eine an ihn gerichtete Anfrage der Beschwerdeführerin mit folgendem E-Mail an den Werkmeister weitergeleitet habe: "Salü D Entschuldigung dass ich dich schon wieder belästige!! Könntest du ev. Frau A "befriedigen" ????? Ich hoffe sehr. Gruss E" Der Werkmeister sandte hierauf seine Antwort samt dieser Anfrage zur Kenntnisnahme per E-Mail an die Beschwerdeführerin. Der Leiter der Werkabteilung leitete die Antwort ebenfalls samt seiner Anfrage an die Beschwerdeführerin weiter.

E. 7.2.1

Diskriminierend ist nach Art. 4 GIG jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Hinsichtlich des belästigenden Charakters ist auf das Durchschnittsempfinden abzustellen. Unter den Begriff der sexuellen Belästigung fallen auch unerwünschte sexuelle Annäherungen und Handlungen, die das Anstandsgefühl verletzen, sexistische Sprüche sowie anzügliche und peinliche Bemerkungen. Das belästigende Verhalten muss sexueller Natur sein. Eine Diskriminierungsabsicht ist nicht erforderlich (Rehbinder/Portmann, Art. 328 N. 19; Claudia Kaufmann in: Bigler-Eggenberger/Kaufmann, Art. 4 Rz. 52+55; Nicole Corinne Vögeli, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, Chur/Zürich 1996, S. 57 ff., 62).

E. 7.2.2

Der Begriff "jemanden befriedigen" ist doppeldeutig und umfasst auch die Bedeutung "[jemandes] sexuelles Verlangen [zu] stillen" (Duden, Das Stilwörterbuch, 8. A., Mannheim etc. 2001, S. 154). Diese zweite Bedeutung liegt vor allem dann nahe, wenn die Befriedigung durch eine Person angesprochen wird. Die vorliegend gewählte Formulierung "Könntest du ev. Frau A 'befriedigen' ??????" enthält deshalb neben der vordergründigen Bedeutung – es solle der Beschwerdeführerin eine zufrieden stellende Antwort erteilt werden – eine deutliche sexuelle Anspielung, die durch die Anführungs- und Schlusszeichen sowie die vier überflüssigen Fragezeichen noch hervorgehoben wird. Was die Beschwerdegegnerin und die Vorinstanz dagegen vorbringen, überzeugt nicht. Es spielt keine Rolle, ob das fragliche E-Mail vom Urheber oder vom Empfänger an die Beschwerdeführerin gesandt wurde – die Antwort samt der anstössigen Anfrage wurde ihr übrigens von beiden übermittelt. Unerheblich sind auch die Motive der Beteiligten (vgl.

Kaufmann, Art. 5 Rz. 55). Unzutreffend ist sodann die – sinngemäss geäusserte – Ansicht der Vorinstanz, die Beschwerdeführerin sei gehalten, in einer zweideutigen Bemerkung nur den unverfänglichen Sinn wahrzunehmen und den anstössigen Sinngehalt auszublenden. Massgebend dafür, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt, ist nach der Lehre vielmehr die Durchschnittsmoral (vgl. Vögeli, S. 53).

E. 7.2.3

Allerdings lässt sich aus der nicht anzuzweifelnden sexuellen Anspielung noch nicht ohne weiteres auf eine sexuelle Belästigung im Sinn von Art. 4 GIG schliessen. Bei schwächeren Übergriffen ist im Einzelfall zu entscheiden, ob eine Belästigung anzunehmen ist (Kaufmann, Art. 4 Rz. 59; Vögeli, S. 53 f.; beide mit Hinweisen auf anders lautende Ansichten, laut denen bei schwächeren Übergriffen erst nach mehreren Vorfällen eine sexuelle Belästigung anzunehmen ist).

E. 7.2.4

Dies braucht hier allerdings nicht vertieft behandelt zu werden: Trotz der angeblichen sexuellen Belästigung hat jedenfalls die Beschwerdegegnerin ihre Fürsorgepflicht nicht in einem solchen Mass verletzt, dass dadurch die Arbeitsniederlegung gerechtfertigt worden wäre. Ob die Beschwerdegegnerin die zur Prävention notwendigen und zumutbaren Massnahmen getroffen hat, kann offen bleiben (vgl. dazu Kaufmann, Art. 4 Rz. 41 ff.; Vögeli, S. 70+172). Jedenfalls wurde sie von der Beschwerdeführerin über den Vorfall nicht informiert – auch nicht in deren E-Mail vom 20. Februar 2003 –, sodass sie keine Gelegenheit hatte, angemessen auf den Vorfall zu reagieren. Ob die von der Beschwerdeführerin gerügten Vorfälle in ihrer Gesamtheit zur Arbeitsniederlegung berechtigten, ist gesondert zu klären (vgl. hinten 7.4).

E. 7.2.5

Aufgrund des Beschwerdeantrags ist davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin den genannten Vorfall nur anführt, um eine Verletzung der Fürsorgepflicht durch die Arbeitgeberin und demzufolge die angebliche Rechtsmissbräuchlichkeit der Kündigung darzulegen. Sollte die Beschwerdeführerin darüber hinaus direkt eine Entschädigung wegen sexueller Belästigung im Sinn von Art. 5 Abs. 3 GIG anstreben, wäre dieses Begehren zunächst an die Beschwerdegegnerin zu richten, die darüber zu verfügen hätte.

E. 7.3

Die Beschwerdeführerin beklagt sich über mangelhafte Einführung, Unordnung in den von ihrem Vorgänger übernommenen Dossiers sowie über "Groll und Ressentiments" seitens anderer Angestellter als Folge ihrer Auseinandersetzung mit dem Leiter der Sicherheitsabteilung am 5. Februar 2003, wodurch die Informationsbeschaffung behindert worden sei. Die Beschwerdegegnerin wirft dagegen der Beschwerdeführerin vor, "in diversen, einen harschen Ton anschlagenden Mails" von anderen Abteilungsleitern und weiteren Mitarbeitenden Abklärungen oder Handlungen gefordert zu haben. Der E-Mail-Korrespondenz zwischen der Beschwerdeführerin und andern Mitarbeitenden – dem Leiter der Sicherheitsabteilung sowie dem Leiter der Werkabteilung und dem Werkmeister – kann insgesamt entnommen werden, dass die Bemühungen der Beschwerdeführerin um lückenlose Aufarbeitung ihrer Dossiers nicht der überkommenen Art der Geschäftsabwicklung in der Gemeindeverwaltung entsprachen und zumindest teilweise als unangebrachte Einmischung in die Angelegenheiten anderer Abteilungen empfunden wurden. Es kann offen bleiben, ob und in welcher Form die

Beschwerdegegnerin aufgrund ihrer Fürsorgepflicht bei einem weiteren Andauern der Konflikte hätte eingreifen müssen. Die Beschwerdeführerin schloss ihr E-Mail vom 5. Februar 2003 an der Leiter der Sicherheitsabteilung – mit Kopie an den Gemeindegemeinschafter und den Gesundheitsvorstand, an die sich die im Folgenden zitierten Worte letztlich richteten –, mit den Bemerkungen, es stehe den zuständigen Stellen frei, ihr zu kündigen, wenn man sich in der Gemeindeverwaltung mit ihrer Art schwer tue; es sei in diesem Fall für alle Beteiligten am besten, wenn noch während der Probezeit konsequent gehandelt werde. Andernfalls gehe sie davon aus, dass ihre Vorgesetzten ihre Arbeit im Wesentlichen guthiessen. Sie verlangte also ausdrücklich keine Bemühungen ihrer Vorgesetzten um eine Verbesserung des Arbeitsklimas, etwa in Form einer Aussprache. Ihr nächster Schritt war bereits die Arbeitsniederlegung. Eine solche kann jedoch wegen Verletzung der Fürsorgepflicht nur erfolgen, wenn die Arbeitgeberschaft notwendige Vorbereitungs- oder Mitwirkungshandlungen unterlässt oder wenn die Arbeit unter den gegebenen Umständen unzumutbar ist. Zudem muss die Arbeitgeberschaft vorher abgemahnt werden (so die privatrechtliche Lehre; vgl. Rehbindler/Portmann, Art. 328 N. 28; Manfred Rehbindler, Berner Kommentar, 1985, Art. 328 N. 24; vgl. auch Vögeli, S. 163). Weder erreichten hier die Spannungen ein grösseres Ausmass, noch hatte die Beschwerdeführerin die Leistungsverweigerung angedroht oder auch nur um ein Vermitteln der Vorgesetzten in den Arbeitskonflikten ersucht.

E. 7.4

Auch in ihrer Gesamtheit vermochten die von der Beschwerdeführerin geltend gemachten Mängel und Probleme die Arbeitsniederlegung nicht zu rechtfertigen. Was die beanstandete operative Tätigkeit für das Zivilstandsamt betrifft, so war die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Arbeitsniederlegung noch gar nicht verpflichtet, 40 % ihres Vollpensums hierfür aufzuwenden, und die Beschwerdegegnerin war nicht untätig geblieben, hatte doch der Gemeindegemeinschafter eine Überprüfung dieser Vorgabe in Aussicht gestellt. Die Verlegung des Büros war rechtmässig und stellte insbesondere keine Diskriminierung wegen des Geschlechts dar; die Beschwerdeführerin macht nicht geltend, dass ihr gar kein Arbeitsplatz mehr zur Verfügung gestanden hätte. In einer Gesamtwürdigung der Umstände sind diese beiden Punkte demnach nicht beachtlich. Es verbleiben die Ablehnung durch die andere Abteilungsleiter, die sexuelle Anspielung in einem E-Mail und die fehlende Kooperation beim Umzug; diese Vorgänge schufen aber insgesamt kein unzumutbares Arbeitsumfeld.

E. 7.5.1

Dass keine genügenden Gründe für eine Arbeitsniederlegung durch die Arbeitnehmerin vorlagen, heisst an sich noch nicht zwingend, dass diese Arbeitsniederlegung einen genügenden Kündigungsgrund darstellt. So ergibt sich aus der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberschaft nach Art. 328 OR, dass diese bei Störungen des Arbeitsklimas alle zumutbaren Vorkehren zur Verbesserung der Betriebsatmosphäre zu treffen hat und eine Kündigung erst zulässig ist, wenn diese Massnahmen sich als untauglich erwiesen haben (Philippe Nordmann, Die missbräuchliche Kündigung im schweizerischen Arbeitsvertragsrecht unter besonderer Berücksichtigung des Gleichstellungsgesetzes, Basel/Frankfurt a.M. 1998, S. 102). Die Verhältnismässigkeit der Kündigung hängt grundsätzlich von dieser Voraussetzung ab (RB 2002 Nr. 131).

E. 7.5.2

Im vorliegenden Fall ist die Verhältnismässigkeit der Kündigung allerdings aufgrund der konkreten Umstände zu bejahen: Zum einen befand sich die Beschwerdeführerin noch in der Probezeit, in der eine Kündigung unter weniger strengen Voraussetzungen zulässig sein muss, wenn es Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft möglich sein soll, sich bei Vorliegen wesentlicher Differenzen rasch voneinander zu trennen. Zum andern führte die Beschwerdeführerin in ihrem E-Mail vom 24. Februar 2003 ausdrücklich aus, dass sie eine Kündigung durch die Beschwerdegegnerin akzeptieren könne und dieser die Entscheidung, wie verfahren werden solle, überlassen wolle. Angesichts dessen durfte die Beschwerdegegnerin vom Einverständnis der Beschwerdeführerin mit der Kündigung ausgehen (vgl. auch hinten 9). Deswegen war sie im Übrigen auch nicht gehalten, der Beschwerdeführerin noch eine zusätzliche Gelegenheit zur Äusserung zu geben, wobei diese sich ohnehin in ihrem E-Mail vom 24. Februar 2003, auf das sich der Gemeinderat bei seinem Entscheid stützte, ausführlich zu einer allfälligen Kündigung geäussert hatte (vgl. zum Gehörsanspruch bei einer Kündigung im Allgemeinen RB 2002 Nr. 4).

E. 8

Es ist zu ergänzen, dass die Kündigung auch nicht deswegen als missbräuchlich angesehen werden könnte, weil sie mit dem Geschlecht der Beschwerdeführerin im Zusammenhang stünde. In einem solchen Fall wäre die Kündigung sowohl nach Art. 20 Abs. 2 PVO in Verbindung mit Art. 336 Abs. 1 lit. a OR – als Kündigung wegen einer Eigenschaft, die der andern Partei wegen ihrer Persönlichkeit zusteht (Nordmann, S. 146) – wie auch nach den Art. 3 und 9 GIG unzulässig. In der Lehre wird die Auffassung vertreten, dass dies auch dann gilt, wenn die Geschlechtszugehörigkeit der gekündigten Person zu einer wesentlichen Beeinträchtigung des Betriebsklimas führte (Nordmann, S. 172; vgl. im Allgemeinen Reh binder/Portmann, Art. 336 N. 4). Vorliegend kam es zwar zu Arbeitskonflikten, doch wird nicht genügend dargetan, dass diese auf Widerstände gegen die Anstellung einer Frau als Abteilungsleiterin zurückgingen. Zudem bestehen keine hinreichenden Anzeichen dafür, dass die Beschwerdegegnerin gegebenenfalls ihrer Fürsorgepflicht nicht nachgekommen wäre; so reagierte sie auf die Beanstandungen der Beschwerdeführerin in Bezug auf die Tätigkeit im Zivilstandswesen mit dem Angebot einer Standortbestimmung (vorn 5.6). Vielmehr war es die Beschwerdeführerin, die nach dem Disput mit dem Sicherheitsvorstand zu verstehen gab, dass sie eine Kündigung während der Probezeit einer gegenseitigen Annäherung der Standpunkte vorziehen würde (vorn 7.3). Bevor ein Eingreifen der Vorgesetzten nötig geworden war, legte die Beschwerdeführerin schliesslich von sich aus die Arbeit nieder, wobei die angebliche mangelnde Unterstützung durch ihre Arbeitskollegen unter den angerufenen Gründen nicht im Vordergrund stand. Die Vorgeschichte enthält keine genügenden Hinweise darauf, dass der Beschwerdeführerin nicht wegen der Leistungsverweigerung, sondern wegen der Arbeitskonflikte gekündigt wurde. Aus dem gleichen Grund kann auch eine Rachekündigung im Sinn von Art. 10 GIG – weil die Beschwerdeführerin auf eine Diskriminierung hingewiesen hätte – ausgeschlossen werden.

E. 9.1

Schliesslich ist auf folgenden Umstand hinzuweisen: Die Beschwerdeführerin hat in ihrem E-Mail vom 24. Februar 2003 – wie bereits erwähnt – mitgeteilt, sie wolle das Arbeitsverhältnis zwar nicht von sich aus beenden, sondern die Entscheidung der Beschwerdegegnerin überlassen, wobei sie eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses "akzeptieren" könne. Selbstverständlich sei sie aber "auch bereit", ihre Arbeit – unter den

genannten Voraussetzungen – fortzusetzen, wenn die Beschwerdegegnerin in diesem Sinn entscheide. Zum Schluss wünschte sie den Adressaten – dem Gemeindeschreiber und dem Gesundheitsvorstand – "für [die] Zukunft alles Gute".

E. 9.2

Laut den Art. 18 lit. c und 25 PVO kann das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen der Verordnung beendet werden. Die Beschwerdegegnerin hat allerdings keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen, sondern eine Kündigung verfügt, wobei die Verfügung immerhin insofern ein Element des (vermeintlichen) Einvernehmens enthält, als die Begründung dem Wunsch der Beschwerdeführerin angepasst wurde. Die Frage, ob die Beschwerdegegnerin die Äusserungen der Beschwerdeführerin als Angebot einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses auffassen durfte, stellt sich demnach nicht. Im Sinn des auch im öffentlichen Recht heranzuziehenden Vertrauensprinzips (vgl. dazu VGr, 26. Februar 2003, PB.2002.00035, E. 4b, www.vgrzh.ch, mit Hinweisen) hätte das E-Mail der Beschwerdeführerin vom 24. Februar 2003 allerdings so verstanden werden dürfen. Im vorliegenden Zusammenhang bekräftigen die Äusserungen des Einverständnisses mit einer allfälligen Kündigung immerhin das Ergebnis, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtsmissbräuchlich war: Letztlich bringt die Beschwerdeführerin damit zum Ausdruck, dass auch aus ihrer damaligen Sicht das Arbeitsverhältnis wegen einer unüberbrückbaren und nicht (allein) der Beschwerdegegnerin anzulastenden Differenz in Bezug auf die auszuführenden Arbeiten beendet werden sollte.

E. 10

Die Vorinstanz sprach der Beschwerdegegnerin eine Entschädigung von Fr. 1'000.- für das Rekursverfahren zu mit der Begründung, dass die Beschwerdegegnerin durch das prozessuale Verhalten und die Vorbringen der Gegenpartei über Gebühr belastet worden sei.

E. 10.1

Das Gemeinwesen besitzt in der Regel keinen Anspruch auf Parteientschädigung. Entschädigungsberechtigt ist aber ein obsiegendes Gemeinwesen, das durch das prozessuale Verhalten und die Vorbringen der Gegenpartei über Gebühr belastet wird (Kölz/Boss-hart/Röhl, § 17 N. 20).

E. 10.2

Die Beschwerdeführerin verlangte im vorinstanzlichen Verfahren vorerst die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung für ihren Rekurs. Dazu äusserte sich die Beschwerdegegnerin in einer separaten Stellungnahme, wobei sie sich im Wesentlichen auf die Umschreibung des Sachverhalts beschränkte und die Wiedereinstellung der Beschwerdeführerin kategorisch ausschloss. Diese Rechtsschrift fällt daher vom Aufwand her kaum ins Gewicht. Die Rekursantwort geht dagegen auf einzelne Vorbringen in der Rekurschrift ein. Angesichts des erheblichen Umfangs der Rekurschrift, die an Weit-schweifigkeit grenzt, der gewählten Minimal-Zeilenschaltung und sehr kleinen Schrift ergab sich zweifellos ein erheblicher Aufwand für die Beschwerdegegnerin zur Erstattung der Rekursantwort, der über das Gewohnte hinausging. Daher erscheint die zugesprochene Entschädigung gerechtfertigt. Demnach ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 11

Bei diesem Ausgang wird die Beschwerdeführerin kostenpflichtig (§ 70 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG), wobei ihr ohnehin nach dem Verursacherprinzip die Kosten für den unangemessenen Aufwand aufgebürdet werden könnten, den ihre ebenfalls an Weitschweifigkeit grenzende Beschwerdeschrift verursacht hat. Angesichts des Streitwerts von bis zu sechs Monatslöhnen ist das Verfahren nicht mehr kostenlos (§ 80b VRG), soweit sich die Beschwerdeführerin nicht auf das Gleichstellungsgesetz beruft (Art. 13 Abs. 5 GlG). Etwa ein Viertel der Erwägungen betrifft Fragen der Geschlechterdiskriminierung im Sinn des Gleichstellungsgesetzes, weshalb ein Viertel der Gerichtskosten auf die Gerichtskasse zu nehmen ist. Eine Entschädigung kann der Beschwerdeführerin als unterliegender Partei sodann nicht zugesprochen werden (§ 17 Abs. 2 VRG). Die Beschwerdegegnerin hat zwar eine Entschädigung verlangt. Da ihr indessen im Beschwerdeverfahren kein nennenswerter Aufwand entstanden ist – sie verwies auf die Ausführungen in der Rekursantwort –, ist ihr keine Entschädigung zuzusprechen. Demgemäss entscheidet die Kammer: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist. 2. Die Gerichtsgebühr wird festgesetzt auf Fr. 4'000.--; die übrigen Kosten betragen: Fr. 60.-- Zustellungskosten, Fr. 4'060.-- Total der Kosten. 3. Die Gerichtskosten werden der Beschwerdeführerin zu $\frac{3}{4}$ auferlegt und im Übrigen auf die Gerichtskasse genommen. 4. Parteientschädigungen werden nicht zugesprochen. 5. Soweit eine Verletzung des Gleichstellungsgesetzes in Betracht fällt, kann gegen diesen Entscheid innert 30 Tagen, von der Zustellung an gerechnet, Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Bundesgericht erhoben werden. 6. ...

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