

ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2005.00012 vom 22. Juni 2005

ZH Verwaltungsgericht, 2005-06-22, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2005.00012

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2005.00012 du 22 juin 2005

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2005.00012 del 22 giugno 2005

Regeste

Kündigung des Arbeitsverhältnisses / Abfindung | Dem Beschwerdeführer, der mit einem 80%-Pensum als Schulsekretär für eine Schulgemeinde arbeitete, wurde gekündigt, weil er das Angebot auf Erhöhung seines Pensums auf 100 % ablehnte. Umstritten ist die Berücksichtigung des Kündigungsgrundes bei der Festlegung der Höhe der Abfindung. Auf ein Feststellungsbegehren betreffend die Missbräuchlichkeit der Kündigung ist nur einzutreten, wenn schutzwürdige Interessen vorgebracht werden. Das Feststellungsinteresse betrifft vorliegend die Festlegung der Höhe der Abfindung und ist nur in diesem Zusammenhang, nicht aber in Form eines Begehrens zu berücksichtigen (E. 1.2). Die anwendbare kommunale Personalverordnung lehnt sich weit gehend an das kantonale Personalgesetz an. Eine Abfindung ist nur geschuldet, wenn das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne Verschulden des oder der Angestellten aufgelöst worden ist. Die Vorinstanz hat die Kündigung aus verwaltungsorganisatorischen Gründen als rechtmässig qualifiziert und dem Beschwerdeführer, da ihn gleichwohl kein Verschulden treffe, eine Abfindung in der Höhe von drei Monatslöhnen zugesprochen (E. 2). Es ist aufgrund der vorliegenden Umstände nicht ersichtlich, inwiefern überhaupt der Tatbestand einer Stellenaufhebung aus betrieblichen Gründen infolge Reorganisation bzw. Restrukturierung der Schulverwaltung vorliegen soll (E. 3.2 f.). Bei der Festlegung der Höhe der Abfindung ist der Kündigungsgrund zu berücksichtigen (E. 3.4). Da die Vorinstanz dies unterlassen hat, ist die zugesprochene Abfindung nicht haltbar (E. 3.5).
Teilweise Gutheissung

Volltext

Zürich Verwaltungsgericht 22.06.2005 PB.2005.00012 Zurich Verwaltungsgericht
22.06.2005 PB.2005.00012 Zurigo Verwaltungsgericht 22.06.2005 PB.2005.00012

Kündigung des Arbeitsverhältnisses / Abfindung | Dem Beschwerdeführer, der mit einem 80%-Pensum als Schulsekretär für eine Schulgemeinde arbeitete, wurde gekündigt, weil er das Angebot auf Erhöhung seines Pensums auf 100 % ablehnte. Umstritten ist die Berücksichtigung des Kündigungsgrundes bei der Festlegung der Höhe der Abfindung. Auf ein Feststellungsbegehren betreffend die Missbräuchlichkeit der Kündigung ist nur einzutreten, wenn schutzwürdige Interessen vorgebracht werden. Das Feststellungsinteresse betrifft vorliegend die Festlegung der Höhe der Abfindung und ist nur in diesem Zusammenhang, nicht aber in Form eines Begehrens zu berücksichtigen (E. 1.2). Die anwendbare kommunale Personalverordnung lehnt sich weit gehend an das kantonale Personalgesetz an. Eine Abfindung ist nur geschuldet, wenn das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne Verschulden des oder der Angestellten aufgelöst worden ist. Die Vorinstanz hat die Kündigung aus verwaltungsorganisatorischen Gründen

als rechtmässig qualifiziert und dem Beschwerdeführer, da ihn gleichwohl kein Verschulden treffe, eine Abfindung in der Höhe von drei Monatslöhnen zugesprochen (E. 2). Es ist aufgrund der vorliegenden Umstände nicht ersichtlich, inwiefern überhaupt der Tatbestand einer Stellenaufhebung aus betrieblichen Gründen infolge Reorganisation bzw. Restrukturierung der Schulverwaltung vorliegen soll (E. 3.2 f.). Bei der Festlegung der Höhe der Abfindung ist der Kündigungsgrund zu berücksichtigen (E. 3.4). Da die Vorinstanz dies unterlassen hat, ist die zugesprochene Abfindung nicht haltbar (E. 3.5).
Teilweise Gutheissung

Verwaltungsgericht des Kantons Zürich: PB.2005.00012 Standard Suche | Erweiterte Suche | Hilfe Druckansicht Geschäftsnummer: PB.2005.00012 Entscheidart und -datum: Endentscheid vom 22.06.2005 Spruchkörper: 4. Abteilung/4. Kammer Weiterzug: Dieser Entscheid ist rechtskräftig. Rechtsgebiet: Personalrecht Betreff: Kündigung des Arbeitsverhältnisses / Abfindung Dem Beschwerdeführer, der mit einem 80%-Pensum als Schulsekretär für eine Schulgemeinde arbeitete, wurde gekündigt, weil er das Angebot auf Erhöhung seines Pensums auf 100 % ablehnte. Umstritten ist die Berücksichtigung des Kündigungsgrundes bei der Festlegung der Höhe der Abfindung. Auf ein Feststellungsbegehren betreffend die Missbräuchlichkeit der Kündigung ist nur einzutreten, wenn schutzwürdige Interessen vorgebracht werden. Das Feststellungsinteresse betrifft vorliegend die Festlegung der Höhe der Abfindung und ist nur in diesem Zusammenhang, nicht aber in Form eines Begehrens zu berücksichtigen (E. 1.2). Die anwendbare kommunale Personalverordnung lehnt sich weit gehend an das kantonale Personalgesetz an. Eine Abfindung ist nur geschuldet, wenn das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne Verschulden des oder der Angestellten aufgelöst worden ist. Die Vorinstanz hat die Kündigung aus verwaltungsorganisatorischen Gründen als rechtmässig qualifiziert und dem Beschwerdeführer, da ihn gleichwohl kein Verschulden treffe, eine Abfindung in der Höhe von drei Monatslöhnen zugesprochen (E. 2). Es ist aufgrund der vorliegenden Umstände nicht ersichtlich, inwiefern überhaupt der Tatbestand einer Stellenaufhebung aus betrieblichen Gründen infolge Reorganisation bzw. Restrukturierung der Schulverwaltung vorliegen soll (E. 3.2 f.). Bei der Festlegung der Höhe der Abfindung ist der Kündigungsgrund zu berücksichtigen (E. 3.4). Da die Vorinstanz dies unterlassen hat, ist die zugesprochene Abfindung nicht haltbar (E. 3.5). Teilweise Gutheissung
Stichworte: ABFINDUNG BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES
BETRIEBLICHE NOTWENDIGKEIT KÜNDIGUNGSGRUND
PERSONALRECHTLICHE BESCHWERDE SACHLICHER GRUND Rechtsnormen: - keine - Publikationen: RB 2005 Nr. 108 S. 219 Gewichtung: (1 von hoher / 5 von geringer Bedeutung) Gewichtung: 3 I. A, geboren 1955, trat anfangs Mai 1995 als Schulsekretär mit einem 60%-Pensum in den Dienst der Schulgemeinde X. Das Arbeitspensum wurde im Oktober 1996 zunächst auf 70 %, im Januar 2001 sodann auf 80 % erhöht. Infolge einer Reorganisation und einer Erhöhung der Stellenprozentage für das Sekretariat beschloss die Schulpflege X im Mai 2004, für die Stelle des Sekretariatsleiters ab Schuljahr 2004/2005 ein 100%-Pensum festzusetzen. A lehnte das an ihn gerichtete Angebot zur Übernahme dieser Stelle bzw. auf Erhöhung seines Arbeitspensums ab, worauf die Schulpflege X das bestehende Arbeitsverhältnis per Ende September 2004 kündigte. II. A rekurierte gegen die Kündigung an den Bezirksrat Z. Dabei beantragte er insbesondere, die Kündigung als nichtig aufzuheben und eventualiter festzustellen, dass die Kündigung sachlich nicht gerechtfertigt und rechtsmissbräuchlich sei; überdies sei die Schulgemeinde X zu verpflichten ihm eine Abfindung in der Höhe von zwölf sowie eine Entschädigung in

der Höhe von fünf Monatslöhnen zu entrichten. Mit Beschluss vom 26. Januar 2005 hiess der Bezirksrat Z den Antrag auf Bezahlung einer Abfindung in der Höhe von drei Monatslöhnen gut; im Übrigen wies er den Rekurs ab. III. Dagegen liess A am 28. Februar 2005 Beschwerde an das Verwaltungsgericht erheben und beantragen, es sei die Missbräuchlichkeit der Kündigung festzustellen und die Schulgemeinde X zu verpflichten, ihm eine Abfindung in der Höhe von neun (statt drei) Monatslöhnen auszurichten und ein korrektes Arbeitszeugnis auszustellen – alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen. Der Bezirksrat Y verzichtete ausdrücklich auf eine Vernehmlassung; die Schulgemeinde X liess innert erstreckter Frist Beschwerdeantwort einreichen und beantragen, die Beschwerde unter Entschädigungsfolge abzuweisen. Die Kammer zieht in Erwägung:

1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist gemäss § 74 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG) für die Behandlung von Beschwerden gegen personalrechtliche Rekursentscheide des Bezirksamtes zuständig. Angesichts eines Streitwertes von rund Fr. 42'000.- erledigt gerichtsintern die Kammer die Streitigkeit (vgl. § 38 Abs. 1 und 2 VRG).

1.2 Im Rekursverfahren beantragte der Beschwerdeführer eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung. Im vorliegenden Verfahren verzichtet er aus prozessökonomischen Gründen auf die Geltendmachung einer solchen Entschädigung; er beantragt indessen die Feststellung, dass die Kündigung rechtswidrig und missbräuchlich erfolgt sei, da dies bei der Bemessung der Höhe der Abfindung angemessen berücksichtigt werden müsse. Nach der Rechtsprechung muss ein Feststellungsbegehren betreffend die Missbräuchlichkeit der Kündigung in der Regel mit einem Entschädigungsbegehren verbunden werden, da das Gericht darüber im gleichen Verfahren zu befinden hätte. Die Verbindung von Feststellungs- und Leistungsbegehren wird von § 80 Abs. 2 VRG jedoch nicht zwingend vorausgesetzt. Vielmehr kann auf das Feststellungsbegehren auch dann eingetreten werden, wenn anderweitige schutzwürdige Interessen vorgebracht werden; es genügen tatsächliche – zum Beispiel wirtschaftliche oder ideelle – Interessen. Es ist am Beschwerdeführer, solche schutzwürdigen Interessen darzulegen (zum Ganzen VGr, 12. Mai 2004, PB.2004.00001, E. 2.2 Abs. 1, mit Hinweisen, www.vgrzh.ch; Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, §§ 19 N. 60, 21 N. 29 f., 80 N. 4). Das Feststellungsinteresse des Beschwerdeführers betrifft die Festlegung der Höhe der Abfindung. Die Frage der Missbräuchlichkeit der Kündigung ist gegebenenfalls in diesem Zusammenhang abzuklären bzw. zu berücksichtigen. Darüber hinaus wird aber vom Beschwerdeführer jedenfalls im Lichte der vorstehenden Rechtsprechung kein schutzwürdiges Interesse an selbständiger – das heisst unabhängig von der Abfindung – Feststellung dargetan. Auf das Feststellungsbegehren als solches ist demnach nicht einzutreten.

1.3 Ebenfalls nicht einzutreten ist auf die Beschwerde, soweit sie eine Korrektur des Arbeitszeugnisses beantragt. Zwar ist nach der Rechtsprechung im Hinblick auf die Bedeutung, die das Arbeitszeugnis für das Fortkommen des Arbeitnehmers hat, das Anfechtungsinteresse betreffend Streitigkeiten über den Inhalt eines Arbeitszeugnisses zu bejahen (vgl. etwa VGr, 4. Juli 2001, PB.2001.00006, E. 1a, www.vgrzh.ch). Der Beschwerdeführer hat sich jedoch im Rekursverfahren ausdrücklich vorbehalten, das Arbeitszeugnis auf dem Rechtsmittelweg abändern zu lassen. Die Vorinstanz hat (noch) nicht darüber befunden, sodass es an der funktionellen Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts mangelt. Die Sache ist insoweit nach § 5 Abs. 2 VRG von Amtes wegen an die Vorinstanz weiterzuleiten. Eigentlich müsste zwar zunächst die Anstellungsbehörde einen Entscheid (anfechtbare Verfügung) über die beantragte

Änderung des Arbeitszeugnisses fällen (vgl. VGr, 7. Januar 2004, PB.2003.00016, E.4.5.1, www.vgrzh.ch; Kölz/Bosshart/Röhl, § 74 N. 6). Das bedeutete hier jedoch angesichts der ablehnenden Haltung der Beschwerdegegnerin einen formellen Leerlauf. Freilich verraten die Akten nicht, welche Änderung des Arbeitszeugnisses der Beschwerdeführer anstrebe; doch lässt sich das herausfinden. Im Übrigen ist auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde einzutreten.

2. 2.1 Rechtsgrundlage für das zwischen den Parteien bestehende, per Ende September 2004 aufgelöste Anstellungsverhältnis bildet die Personalverordnung (PVO) der Gemeinde X. Diese lehnt sich weitgehend an das kantonale Personalgesetz vom 27. September 1998 (PG) an. Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, so bemisst sich die Entschädigung nach Art. 336a OR; die Ausrichtung einer Abfindung bleibt vorbehalten (Art. 23 Abs. 2 und 3 PVO). Der Anspruch auf Abfindung ist in Art. 33 PVO geregelt: Danach haben Angestellte mit wenigsten fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind (Abs. 1). Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten (Abs. 2).

2.2 Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer gestützt auf die erwähnten Bestimmungen eine Abfindung zugesprochen. Die Änderung der Anstellungsbedingungen (Stellenprozenthöhung) sei aus verwaltungsorganisatorischen Gründen, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses folglich auf Veranlassung der Beschwerdegegnerin erfolgt. Die Kündigung erweise sich als unverschuldet im Sinne von Art. 33 Abs. 1 PVO; daran ändere nichts, dass der Beschwerdeführer nicht bereit gewesen sei, sein Arbeitspensum von 80 % auf 100 % zu erhöhen bzw. dass er die ihm angebotene 100%-Stelle abgelehnt habe. Demgegenüber hat die Vorinstanz die Kündigung als rechtmässig, das heisst weder als missbräuchlich noch als sachlich ungerechtfertigt, qualifiziert und dem Beschwerdeführer keine Entschädigung zugesprochen. Der Beschwerdeführer richtet seine vorliegende Beschwerde allein gegen die Festlegung der Höhe der Abfindung. Er wirft der Vorinstanz zum einen vor, dass sie die Richtlinien des Regierungsratsbeschlusses Nr. 599 vom 25. April 2001 betreffend die Festsetzung von Sozialplänen gemäss § 27 PG (abgedruckt in: Handbuch Personalrecht, herausgegeben von der Finanzdirektion des Kantons Zürich, 2005) nicht berücksichtigt habe. Zum anderen müsse dem Umstand der Missbräuchlichkeit sowie der formell unkorrekt und rechtswidrig zustande gekommenen Kündigung bei der Bemessung der Abfindung Rechnung getragen werden. Die Beschwerdegegnerin hält dem schliesslich entgegen, dass sie bei richtiger Anwendung von Art. 33 PVO dem Beschwerdeführer überhaupt keine Abfindung geschuldet hätte und dass – eventualiter – die Vorinstanz bei der Festlegung der Höhe der Abfindung keinen Ermessensmissbrauch begangen habe. Zudem dürfe die pönale und Wiedergutmachungskomponente der Entschädigung nicht auch bei der Festsetzung der Höhe der Abfindung mitberücksichtigt werden.

3. Gegenstand dieses Verfahrens bildet aufgrund der vom Beschwerdeführer gestellten Anträge (vorn 1) einzig die Frage, ob die Vorinstanz die Abfindung in der zugesprochenen Höhe von drei Monatslöhnen ohne Rechtsverletzung nach § 75 VRG festgelegt hat oder ob die Abfindung im Sinne des Beschwerdeführers zu erhöhen ist.

3.1 Nach Art. 33 Abs. 4 PVO wird die Abfindung nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie der neue Lohn, falls der oder die Angestellte weiter beschäftigt wird. Eine Abfindung

ist sodann nur geschuldet, wenn das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne Verschulden des oder der Angestellten aufgelöst worden ist (vgl. Art. 33 Abs. 1 PVO). Die Vorinstanz hat, wie bereits gesagt, ein Verschulden des Beschwerdeführers an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses verneint, obschon er ein zumutbares Stellenangebot abgelehnt habe. Das deckt sich mit einem kürzlich ergangenen Entscheid des Verwaltungsgerichts zum kantonalen Personalgesetz: Das Gericht ist gestützt auf die Gesetzesmaterialien sowie eine grammatikalische, systematische und teleologische Auslegung von § 26 PG zum Schluss gekommen, wer bei Aufhebung seiner bisherigen Stelle das Angebot einer anderen zumutbaren Stelle ablehne, verliere nicht grundsätzlich seinen Anspruch auf Abfindung. Die Ablehnung sei mithin nicht als Verschulden des Angestellten für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu werten; werde eine Stelle aufgehoben, so sei dies nicht vom Angestellten zu vertreten. Daran ändere auch nichts, wenn das Angebot einer anderen zumutbaren Stelle ausgeschlagen werde: Der den Abfindungsanspruch auslösende Grundtatbestand, nämlich die Auflösung des bisherigen Arbeitsverhältnisses ohne Verschulden des Angestellten, bleibe dadurch unberührt (VGr, 9. März 2005, PB.2004.00075, E. 5, www.vgrzh.ch; vgl. auch die dem Entscheid angefügte Minderheitenmeinung).

3.2 Indessen fragt sich, ob vorliegend die bisherige Stelle des Beschwerdeführers überhaupt aufgelöst und ihm eine andere, neue Stelle angeboten wurde. Der Tatbestand der Stellenaufhebung ist nämlich nach einer materiellen und nicht einer formellen (zum Beispiel Wegfall von Stellenplan-Positionen) Betrachtungsweise zu beurteilen (so Urs Steimen, Kündigungen aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen bzw. wegen Stellenaufhebung durch öffentliche Arbeitgeber, ZBl 105/2004, S. 644 ff., 655). Die Beschwerdegegnerin begründet die Kündigung unter Hinweis auf die Reorganisation der Schulverwaltung und den damit verbundenen neuen Stellenplan. Mit Blick auf die (bisherige und neu definierte) Stelle des Beschwerdeführers als Schulsekretär bzw. als Schulsekretariatsleiter ist allerdings nicht ersichtlich, inwiefern überhaupt der Tatbestand einer Stellenaufhebung aus betrieblichen Gründen infolge Reorganisation bzw. Restrukturierung der Schulverwaltung (dazu Steimen, S. 651 ff.) vorliegen soll: Nüchtern betrachtet geht es bei der Reorganisation zur Hauptsache darum, die Stelle des Beschwerdeführers neu mit einem 100%-Pensum anstatt wie bisher mit einem 80%-Pensum auszustatten. Von einer neuen Stelle kann dabei nicht die Rede sein; daran ändert nichts, dass das Stellenprofil gewisse Modifizierungen erfahren hat. Bereits gemäss dem Pflichtenheft vom 29. Oktober 1998 war der Beschwerdeführer als Schulsekretär selbständig für die Führung des Schulsekretariats und dessen Mitarbeiter verantwortlich. Auch die von einer privaten Beratungsfirma durchgeführte Organisationsanalyse lässt nicht den Schluss zu, dass die Funktion des Schulsekretariatsleiters aus betrieblichen bzw. organisatorischen Gründen nur mit einem 100%-Pensum ausgeübt werden könnte.

3.3 Der Wunsch der Beschwerdegegnerin, einen Hauptverantwortlichen, der zu 100 % anwesend sei, zu beschäftigen, begründet die Entlassung des Beschwerdeführers jedenfalls unter den vorliegenden Umständen noch nicht ausreichend: Einerseits stand der Beschwerdeführer auch mit einem 80%-Pensum ohne weiteres in der Hauptverantwortung; andererseits wäre es auch mit dem bisherigen Pensum möglich gewesen, die dem Schulsekretariatsleiter zukommenden (Haupt-)Aufgaben zu erfüllen, indem, wie die Organisationsanalyse richtig gelesen anregt, zwischen dem Beschwerdeführer und seinen beiden Mitarbeitenden eine effiziente und klar umschriebene Aufgabenteilung vorgenommen würde. Die Beschwerdegegnerin wäre daher gehalten gewesen – in Nachachtung des Grundsatzes der Verhältnismässigkeit –, zunächst das Gespräch mit allen betroffenen Mitarbeitern des

Schulsekretariats zu suchen und auch andere Lösungen zu prüfen. Angesichts dessen ist ein zwingender betrieblicher bzw. organisatorischer Grund für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens der Beschwerdegegnerin nicht genügend dargetan. Somit stand es dem Beschwerdeführer aus persönlichen Motiven auch frei, das an ihn gerichtete Angebot auf eine einverständliche Abänderung des bestehenden Anstellungsverhältnisses (Pensumserhöhung) abzulehnen. Es erübrigt sich daher auch, auf die weiteren Vorbringen des Beschwerdeführers hinsichtlich der Kündigung näher einzugehen. Nicht zu verkennen ist freilich, dass die Umstrukturierung bzw. Reorganisation von Verwaltungsabteilungen zur Anpassung an geänderte Verhältnisse und Bedürfnisse durchaus notwendig sein kann. Indessen bergen solche Massnahmen immer auch einiges Missbrauchspotential, um sich von unerwünschten Mitarbeitern zu trennen, bei denen kein anderer Beendigungsgrund vorliegt bzw. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf anderem Weg wesentlich schwieriger wäre. Es ist daher zu prüfen, ob mit der Reorganisation wirkliche betriebliche Zwecke verfolgt werden und vor allem ob sie die Auflösung von Arbeitsverhältnissen erfordert (Steimen, S. 653). Letzteres ist vorliegend wie gesehen noch nicht zu bejahen.

3.4 Das Anstellungsverhältnis wurde demnach auf Veranlassung der Beschwerdegegnerin und ohne Verschulden des Beschwerdeführers aufgelöst, womit Letzterem eine Abfindung zusteht. Bei der Festlegung der Höhe der Abfindung ist dabei nach Art. 33 Abs. 4 PVO auch der Kündigungsgrund zu berücksichtigen. Der Umstand, dass die Kündigung noch nicht ausreichend begründet war, spielt bei der Bemessung der Abfindungshöhe eine wichtige Rolle: Nach Art. 33 Abs. 4 PVO ist der Kündigungsgrund explizit zu berücksichtigen. Ferner behält Art. 23 Abs. 3 PVO betreffend die Entschädigung bei missbräuchlicher bzw. sachlich ungerechtfertigter Kündigung die Ausrichtung einer Abfindung vor. Dem entspricht auch die bisherige Gerichtspraxis (vgl. etwa VGr, 5. Juli 2002, PB.2002.00008, www.vgrzh.ch). Nicht massgebend zur Festlegung der Abfindungshöhe ist jedoch RRB Nr. 599/2001 betreffend die Festsetzung von Sozialplänen: Bei Richtlinien handelt es sich nicht um kantonale Ausführungserlasse im Sinn von Art. 3 PVO, 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 (vgl. VGr, 5. November 2003, PB.2003.00013, E. 5e/bb, www.vgrzh.ch).

3.5 Nach Art. 33 Abs. 5 lit. b PVO beträgt die Abfindung je nach den im Einzelfall massgebenden Kriterien vom 41. bis zum 50. Altersjahr zwei bis zwölf Monatslöhne. Zu berücksichtigen sind die persönlichen Verhältnisse des Beschwerdeführers, seine Dienstzeit und der Kündigungsgrund (Art. 33 Abs. 4 PVO): Der Beschwerdeführer stand im Zeitpunkt der Kündigung im 10. Dienstjahr und war 49-jährig. Jedenfalls im Zeitpunkt der Beschwerdeeinreichung war er zudem arbeitslos. Im Rahmen der persönlichen Verhältnisse des Beschwerdeführers sind seine Lebensumstände, seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt sowie sein Alter zu gewichten. Das erstgenannte Kriterium spricht für eine Abfindung im untersten von Art. 33 Abs. 5 lit. b PVO vorgesehenen Bereich: Der Beschwerdeführer ist allein stehend und hat keine familiären Unterstützungsverpflichtungen. Demgegenüber rechtfertigen die beiden letztgenannten Kriterien eine Abfindung im mittleren Bereich. Nur schwach ins Gewicht fallen, wie der Beschwerdeführer selbst anerkennt, seine Dienstjahre. Hingegen war die Kündigung unter den gegebenen Umständen betrieblich noch nicht zwingend notwendig; der Beschwerdeführer hatte keinen Grund, das Angebot auf die Pensumserhöhung anzunehmen. Der Kündigungsgrund spricht somit für eine hohe Abfindung. Das Verwaltungsgericht hatte sich schon wiederholt mit der Bemessung von Abfindungen zu

befassen: Die einem 60-jährigen Lehrer mit 23 Dienstjahren zugesprochene Abfindung in der Höhe von zehn Monatslöhnen wurde geschützt, wenn auch als "eher im oberen Bereich des Vertretbaren" qualifiziert (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 zurzeit 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 Betroffenen schwierig sein dürfte, sich einem neuen Beruf zuzuwenden (VGr, 14. März 2001, PB.2000.00018/23, E. 6d, www.vgrzh.ch). Ein 49-jähriger Steuerkommissär mit mehr als zehn Dienstjahren, dessen Kündigung sowohl formell mangelhaft als auch sachlich nicht gerechtfertigt war, erhielt eine Abfindung von acht Monatslöhnen (VGr, 5. Juli 2002, PB.2002.00008, E. 4, www.vgrzh.ch). Einer 52-jährigen Sonderklassenlehrerin mit 19 Dienstjahren, deren Kündigung zwar sachlich gerechtfertigt, aber formell nicht korrekt erfolgt war, wurde schliesslich eine Abfindung von neun Monatslöhnen zugesprochen (VGr, 5. November 2003, PB.20003.00013, E. 5, www.vgrzh.ch). Die von der Vorinstanz zugesprochene Abfindung in der Höhe von drei Monatslöhnen ist nicht haltbar: Die Vorinstanz liess den Kündigungsgrund unberücksichtigt; sie hat im Gegenteil die Ablehnung des "Stellenangebotes" zu Ungunsten des Beschwerdeführers gewichtet. Indessen kann es dem Beschwerdeführer nicht zum Nachteil gereichen, wenn er ein Angebot auf Abänderung seines Anstellungsverhältnisses ablehnt und ihm in der Folge noch ohne Vorliegen eines zwingenden betrieblichen Grund gekündigt wird. Unter Berücksichtigung der gesamten Umstände und der zitierten Rechtsprechung ist dem Beschwerdeführer daher eine Abfindung in der Höhe von sechs Monatslöhnen (das heisst die Hälfte des Jahreslohnes) zuzusprechen. Da die Voraussetzungen gemäss Art. 339b Abs. 1 OR 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, SR 831.101).

3.6 Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen, soweit darauf eingetreten wird. Der vorinstanzliche Entscheid ist insoweit aufzuheben, als er dem Beschwerdeführer eine Abfindung in der Höhe von drei Monatslöhnen zuspricht. Stattdessen ist die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, dem Beschwerdeführer eine Abfindung in der Höhe von sechs Monatslöhnen im Sinn der vorstehenden Erwägung zu bezahlen.

4. Da der Streitwert über Fr. 20'000.- liegt, ist das Verfahren nicht kostenlos (§ 80b VRG). Mehrere am Verfahren Beteiligte tragen die Kosten in der Regel entsprechend ihrem Unterliegen (§ 80c in Verbindung mit §§ 70 und 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Beim Ausgang des vorliegenden Verfahrens rechtfertigt sich eine hälftige Kostenverlegung. Sowohl der Beschwerdeführer als auch die Beschwerdegegnerin haben zudem eine Parteientschädigung beantragt. Da keine der Parteien mehrheitlich obsiegt, bleibt ihnen eine Parteientschädigung versagt (§ 17 Abs. 2 VRG). Das gilt hinsichtlich des Beschwerdeführers auch für das vorinstanzliche Rekursverfahren. Demgemäss entscheidet die Kammer : 1. In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird Dispositiv-Ziffer 2 des Beschlusses des Bezirksrats Z vom 26. Januar 2005 aufgehoben und die Beschwerdegegnerin verpflichtet, dem Beschwerdeführer im Sinn der Erwägungen eine Abfindung in der Höhe von sechs Monatslöhnen zu entrichten. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen, soweit darauf

eingetreten wird. Hinsichtlich der Streitigkeit betreffend das Arbeitszeugnis wird die Beschwerde zur Behandlung als Rekurs an den Bezirksrat Z weitergeleitet. 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 den Parteien je zur Hälfte auferlegt. 4. Parteientschädigungen werden nicht zugesprochen. 5. Mitteilung an ...

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