

# **ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2005.00016 vom 9. November 2005**

ZH Verwaltungsgericht, 2005-11-09, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_PB.2005.00016](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2005.00016)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2005.00016 du 9 novembre 2005

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2005.00016 del 9 novembre 2005

## **Regeste**

Kündigung und Lohnkürzung | Die Schulgemeinde entliess den Beschwerdeführer (Volksschullehrer) wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit und zerstörtem Vertrauensverhältnis. Der Beschwerdeführer fordert vor Verwaltungsgericht unter anderem Entschädigung und Abfindung sowie Schadenersatz (Invaliditätsschaden) und Genugtuung: Das Verwaltungsgericht ist grundsätzlich zur Behandlung der Beschwerde zuständig (E. 1). Betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes massgebend (E. 2). Nach ständiger Rechtsprechung sind Schadenersatz- und Genugtuungsansprüche aus einem öffentlichrechtlichen, auf Verfügung beruhenden Dienstverhältnis im Beschwerdeverfahren zu behandeln (E. 3.1). Der Beschwerdeführer hat in seinem nachträglich geänderten Rekursbegehren nur noch die Feststellung der Unrechtmässigkeit der Kündigungsverfügung verlangt. Daher kann auf die nunmehr gestellten Anträge auf Entschädigung und Abfindung nicht eingetreten werden (E. 3.2-4). Dieses Nichteintreten hält auch unter Berücksichtigung des Verhaltens der Parteien und der Vorinstanz vor dem Grundsatz von Treu und Glauben stand (E. 3.5). Steht der Geschädigte in einer Sonderbeziehung zum Staat, so ist trotz Verletzung eines absoluten Rechtsgutes die Widerrechtlichkeit nicht ohne weiteres zu bejahen. Vielmehr bleibt dem Staat der Entlastungsbeweis der Erfüllung einer Amtspflicht vorbehalten. Bei behaupteten haftungsrechtlichen Ansprüchen im Rahmen eines Dienstverhältnisses ist mit anderen Worten zu prüfen, ob der Staat als Arbeitgeber seine Fürsorgepflichten gegenüber dem Arbeitnehmenden verletzt hat. Analog der Rechtslage im Privatrecht kann nur die Verletzung arbeitsrechtlicher Fürsorgepflichten einen Anspruch auf Schadenersatz begründen (E. 4.3-5). Abweisung der Beschwerde, soweit darauf eingetreten wird.

## **Erwägungen**

### **E. 4**

Abteilung PB.2005.00016 Entscheid der 4. Kammer vom

#### **E. 4.1**

Die Beschwerdegegnerin 1 kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer, weil dieser aus gesundheitlichen Gründen dauernd an der Erfüllung der Aufgaben verhindert gewesen sei. Überdies sei aufgrund der gegebenen Umstände eine Zusammenarbeit nicht mehr möglich und eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers widerspreche dem öffentlichen Interesse einer gut funktionierenden Schule; die Durchführung einer Mitarbeiterbeurteilung mit einer Bewährungsaufgabe sei aufgrund der Krankheit nicht möglich.

##### **E. 4.1.1**

Nach § 18 Abs. 2 f. PG darf die Kündigung durch den Staat 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, und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach Art. 336a OR; die Ausrichtung einer Abfindung bleibt vorbehalten. – Die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVPG, LS 177.111) führt dazu näher aus, dass ein sachlich zureichender Grund bei der Kündigung durch den Staat besteht, wenn der oder die Angestellte aus gesundheitlichen Gründen während langer Zeit wiederholt oder dauernd an der Erfüllung der Aufgabe verhindert ist, unter Berücksichtigung der Bestimmungen über die Invalidität. Auch ist die für die Lohnfortzahlung massgebende Dauer angemessen mitzuberücksichtigen (§ 16 Abs. 1 lit. c VVPG). Das Verwaltungsgericht hat dazu jüngst festgehalten, dass gesundheitliche Probleme als sachlicher Grund eine Kündigung rechtfertigen können. Dabei dürfe aber, anders als im privaten Arbeitsvertragsrecht, nach Ablauf der Sperrfrist (vgl. § 20 PG in Verbindung mit Art. 336c OR) das Arbeitsverhältnis nicht in jedem Falle unabhängig von den konkreten Umständen gekündigt werden. Vielmehr sind die Umstände des Einzelfalles zu würdigen und aufgrund des Gesundheitszustandes des bzw. der Angestellten im Rahmen einer umfassenden Interessenabwägung (Prüfung der Verhältnismässigkeit) eine sachlich begründete Lösung anzustreben (VGr, 12. August 2005, PB.2005.00018, E. 4 mit zahlreichen Hinweisen, [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)). Wie es sich damit vorliegend verhält, hat dahingestellt zu bleiben (vorn 3.4 f.). Denn selbst wenn die Kündigung im Lichte des genannten Entscheides des Verwaltungsgerichts als sachlich nicht gerechtfertigt erschiene, könnte der Beschwerdeführer daraus nichts zu seinen Gunsten ableiten: Es ist nicht – unbesehen, ob gerechtfertigt oder nicht – die Kündigung als solche, welche die Krankheit bzw. Invalidität und die darauf fussenden Schadenersatzansprüche des Beschwerdeführers verursacht hat.

#### **E. 4.1.2**

Der Beschwerdeführer beruft sich vielmehr (unter anderem) darauf, dass die wegen Krankheit ausgesprochene Kündigung missbräuchlich sei, da die Beschwerdegegnerin 1 die Krankheit, die zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses geführt habe, zu verantworten habe. Die Kündigung wegen krankheitsbedingter Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmenden kann im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis als missbräuchlich gelten, wenn der Arbeitgeber die Krankheit des Arbeitnehmenden verschuldet hat (Adrian Staehelin/Frank Vischer, Zürcher Kommentar, 1996, Art. 336 OR N. 15; JAR 1992 S. 166 ff.; vgl. für das öffentliche Dienstrecht VGr BE, 6. Dezember 1999, BVR 2000, S. 312 ff. und dazu auch Peter Hänni, Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz, Zürich 2002, S. 519 f.). Allein der Umstand, dass ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz von einem Mitarbeiter gemobbt wird, genügt indes nicht zur Annahme einer pflichtwidrigen Missachtung der Fürsorgepflicht durch den Arbeitgeber. Eine Verletzung der Fürsorgepflicht liegt nach Auffassung des Bundesgerichts wohl vor, wenn der Arbeitgeber Mobbing nicht verhindert (BGE 125 III 70 E. 2a). Hat der Dienstherr jedoch die ihm zumutbaren Anstrengungen unternommen, um Mobbing oder ähnliche Vorkommnisse gegen einen seiner Arbeitnehmer zu verhindern, so vermag ihn kein Vorwurf der Pflichtverletzung zu treffen (VGr, 21. November 2001, PB.2001.00019, E. 4c/aa).

#### **E. 4.2**

Es fragt sich somit vorderhand, ob der Beschwerdeführer Schadenersatz- und Genugtuungsansprüche geltend machen kann, die in Zusammenhang mit der behaupteten Missbräuchlichkeit der Kündigung stehen. Das Personalgesetz enthält dazu keine ausdrückliche Regelung. Hinsichtlich der Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung verweist es auf die Bestimmungen des Obligationenrechts und behält zusätzlich die Ausrichtung einer Abfindung vor (§ 18 Abs. 3 PG). Nach Art. 336a Abs. 2 Satz 2 OR sind Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel vorbehalten. Gemäss dem Bundesgericht werden davon nur solche Schadenersatzansprüche erfasst, die nicht an die Missbräuchlichkeit der Kündigung anknüpfen (BGE 123 III 391 = Pra 87/1998 Nr. 24, E. 3c; zustimmend Manfred Rehbinder/Wolfgang Portmann, Basler Kommentar, 3. A., 2003, Art. 336a OR N. 5; kritisch Frank Vischer, Der Arbeitsvertrag, 3. A., Basel 2005, S. 246). Wie es sich damit verhält, kann hier indessen – wie die nachstehenden Ausführungen zeigen – offen bleiben. Der geltend gemachte so genannte Invaliditätsschaden (vgl. dazu Heinz Rey, Ausservertragliches Haftpflichtrecht, 3. A., Zürich 2003, N. 243 ff.) steht nicht in einem untrennbaren Zusammenhang mit der wegen Krankheit erfolgten Kündigung. Ursächlich für den beim Beschwerdeführer eingetretenen Schaden ist mit anderen Worten nicht (allein) die Kündigung – sodass deren Rechtmässigkeit auch nicht weiter ausschlaggebend ist –, sondern die angeblich durch das Verhalten der Beschwerdegegnerschaft so oder anders, das heisst unabhängig von der Kündigung, verursachte Invalidität, welche ebenfalls die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge gehabt hätte.

#### **E. 4.3**

So leitet der Beschwerdeführer die Schadenersatzforderung für seinen Einkommensausfall (Differenz zwischen dem Nettolohn bis zur Pensionierung und dem Invalideneinkommen) nicht aus der Missbräuchlichkeit der Kündigung ab, sondern er macht das gesamte Verhalten der Beschwerdegegnerschaft zwischen Sommer 2002 bis Sommer 2004 für die bei ihm eingetretene Invalidität verantwortlich. Das Gleiche gilt auch für die Genugtuungsforderung wegen Persönlichkeitsverletzung.

##### **E. 4.3.1**

Der Beschwerdeführer stützt seine Schadenersatz- und Genugtuungsforderung auf das Haftungsgesetz. Nach § 6 Abs. 1 HaftungsG haftet der Staat bzw. die Gemeinde (§ 2 HaftungsG) für den Schaden, den ein Beamter in Ausübung amtlicher Verrichtungen einem Dritten widerrechtlich zufügt. Bei Körperverletzung hat der Verletzte Anspruch auf Ersatz der Kosten sowie auf Entschädigung für die Nachteile gänzlicher oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit, wobei die Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens zu berücksichtigen ist (§ 9 Abs. 1 HaftungsG). Sodann hat gemäss § 11 HaftungsG, wer in seiner Persönlichkeit widerrechtlich verletzt wird, Anspruch auf Feststellung der Verletzung, auf Schadenersatz und, sofern die Schwere der Verletzung es rechtfertigt und diese nicht anders wiedergutmacht worden ist, auch auf Genugtuung. Für Schäden schliesslich, die durch rechtmässige staatliche Handlungen entstehen, haftet der Staat nach § 12 HaftungsG nur, sofern dies in einem Gesetz ausdrücklich vorgesehen ist. Die Voraussetzungen der Staatshaftung sind demnach der Eintritt eines Schadens, dessen Verursachung durch Personen, die öffentliche Aufgaben erfüllen, die Widerrechtlichkeit der Schädigung sowie ein adäquater Kausalzusammenhang zwischen der hoheitlichen Handlung oder Unterlassung und dem eingetretenen Schaden (Tobias Jaag, Verwaltungsrecht des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, Rz. 2108 ff.). – Ausser Frage

steht, dass der Beschwerdeführer einen Schaden erlitten hat und dass die Handlungen, aus welchen der Beschwerdeführer seine Schadenersatz- und Genugtuungsforderung herleitet, von der Beschwerdegegnerschaft in Ausübung amtlicher Verrichtung erfolgt sind. Zu klären aber ist, ob diese Handlungen widerrechtlich waren und ob zwischen diesen Handlungen und dem Schaden des Beschwerdeführers ein adäquater Kausalzusammenhang besteht.

#### **E. 4.3.2**

Im Haftungsrecht des Bundes und der Kantone ist nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts ein Verhalten widerrechtlich, wenn es gegen geschriebene oder ungeschriebene Gebote oder Verbote der Rechtsordnung verstösst, die dem Schutz des verletzten Rechtsguts dienen (BGE 118 Ib 473 E. 2b). Nicht von einem solchen Normverstoss hängt die Widerrechtlichkeit jedoch dann ab, wenn ein absolut geschütztes Rechtsgut wie die körperliche Integrität des Menschen verletzt wird (BGE 113 Ib 420 E. 2, 123 II 577 E. 4d). Trotz dieser Annäherung an die privatrechtliche Konzeption des Erfolgsunrechts bleibt je nach Konstellation trotzdem die Amtspflichtwidrigkeit massgebend (vgl. VGr, 25. August 1997, VK.96.00025 = ZBl 99/1998, S. 474, E. 3; Jost Gross, Schweizerisches Staatshaftungsrecht, 2. A., Bern 2001, S. 171). So ist auch im Rahmen einer Staatshaftung für medizinische Behandlung in einem staatlichen Spital im Ergebnis die Verletzung einer objektiv gebotenen Sorgfaltspflicht zu prüfen (BGE 120 Ib 411 E. 4a). Zwar ist der ärztliche Eingriff in die körperliche Integrität grundsätzlich widerrechtlich, doch liegt in der Regel ein Rechtfertigungsgrund (insbesondere Einwilligung des Patienten) vor, der indessen bloss den nach den Regeln der ärztlichen Kunst vorgenommenen Eingriff abdeckt, nicht aber den unsorgfältigen. Insofern erlange das Verhaltensunrecht auch bei der Verletzung absolut geschützter Rechtsgüter Bedeutung, wenn das Erfolgsunrecht in einer Sonderbeziehung durch einen Rechtfertigungsgrund nur teilweise gedeckt sei (so BGE 123 II 577 E. 4d/ee; Rey, N. 117a+694a f., wonach es sich bei der Sorgfaltspflichtverletzung nicht um Verhaltensunrecht, sondern um ein Hilfskriterium zur Feststellung, ob der Eingriff durch die Einwilligung gerechtfertigt sei, handle; ferner Wolfgang Portmann, Erfolgsunrecht oder Verhaltensunrecht?, SJZ 1997, S. 273 ff.). Steht mithin der Geschädigte wie hier in einer Sonderbeziehung zum Staat, so ist trotz Verletzung eines absoluten Rechtsgutes die Widerrechtlichkeit nicht ohne weiteres zu bejahen. Vielmehr bleibt dem Staat der Entlastungsbeweis der Erfüllung einer Amtspflicht vorbehalten. Bei behaupteten haftungsrechtlichen Ansprüchen im Rahmen eines Dienstverhältnisses ist mit anderen Worten zu prüfen, ob der Staat als Arbeitgeber seine Fürsorgepflichten gegenüber dem Arbeitnehmenden verletzt hat. Analog der Rechtslage im Privatrecht kann nur die Verletzung arbeitsrechtlicher Fürsorgepflichten einen Anspruch auf Schadenersatz begründen (vgl. BGr, 22. April 2005, 2A.312/2004, E. 5.1, www.bger.ch; Rehinder/Portmann, Art. 328 N. 28 ff.).

#### **E. 4.3.3**

Als dem Volksschullehrer unmittelbar vorgesetzte Behörde trifft die Gemeindeschulpflege in ihrem Zuständigkeitsbereich die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (vgl. § 39 PG in Verbindung mit § 21 Abs. 1 LPG). Die gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers, die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen sowie auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen, umfasst die Achtung vor der Individualität des Arbeitnehmers in seelischer, geistiger und körperlicher Hinsicht durch Vorgesetzte, Mitarbeiter und Dritte am Arbeitsplatz; zu den geschützten Rechtsgütern gehören ausser

Leib und Leben namentlich die persönliche, berufliche und geschlechtliche Ehre, Stellung und Ansehen im Betrieb sowie die private Geheimsphäre. Bei allen diesen Gütern ist der Schutz nicht absolut, sondern die Schutzwürdigkeit kann in Konkurrenz treten zu berechtigten Interessen des Arbeitgebers, anderer Mitarbeiter oder von Dritten. Aufgrund einer Abwägung der sich gegenüberstehenden Interessen ist zu entscheiden, ob im Einzelfall der Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers oder andere Interessen den Vorzug verdienen (VGr, 25. August 1997, VK.96.00025 = ZBl 99/1998, S. 474, E. 3c Abs. 3; Manfred Rehbinder, Berner Kommentar, 1985, Art. 328 OR N. 4 ff.; Rehbinder/Portmann, Art. 328 N. 4 ff.). Dabei ist im Bereich der Volksschule dem Wohl der Schülerinnen und Schüler besondere Sorge zu tragen und das öffentliche Interesse an der Schulqualität zu beachten (VGr, 21. November 2001, PB.2001.00019, E. 4c/bb).

#### **E. 4.4**

Der Beschwerdeführer trägt in seiner Beschwerdeschrift eine nicht erschöpfende Aufzählung unrechtmässiger Verhaltensweisen der Beschwerdegegnerin 1 vor. Diese sind weder einzeln noch in ihrer Gesamtheit betrachtet geeignet, eine haftungsauslösende Fürsorgepflichtverletzung der Beschwerdegegnerin 1 zu begründen. Dazu im Wesentlichen Folgendes:

##### **E. 4.4.1**

Zunächst ist nicht zu beanstanden, wenn Mitglieder der Schulpflege im November/Dezember 2002 den Unterricht des Beschwerdeführers besuchten und mit diesem Zielvereinbarungen abschlossen. Es gehört zu den Pflichten der Schulpflege, den Unterricht von Lehrpersonen zu kontrollieren. Vorliegend sah sich die Schulpflege nicht nur durch eigene Beobachtungen ihrer Mitglieder, sondern auch durch Beschwerden einzelner Eltern dazu veranlasst (vgl. dazu und zum Folgenden auch die einlässliche Schilderung der Vorinstanz). Dabei ist in einer ersten Phase die Schulpflege für die Beaufsichtigung des Lehrers verantwortlich. So erachtete die Schulpflege Mitte Dezember 2002 den Beizug einer Fachperson für noch nicht notwendig. Nach § 24 Abs. 1 LPG melden die Schulbehörden schwerwiegende Mängel in der Erfüllung der Berufspflichten der für das Bildungswesen zuständigen Direktion, welche die notwendigen Massnahmen, insbesondere die Fachaufsicht, veranlasst. Nach weiteren Schulbesuchen im Februar/März 2003 vereinbarten die Schulpflege und der Beschwerdeführer den Beizug eines Supervisors, zu dessen Einsatz es aufgrund der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers seit Anfang April 2003 aber nicht mehr kam. Ein pflichtwidriges Verhalten der Schulpflege ist insoweit nicht dargetan.

##### **E. 4.4.2**

Auch war die Schulpflege nicht verpflichtet, Gespräche zwischen dem Lehrer und den Eltern seiner Schülerinnen und Schüler anzuordnen. Nach § 85a der Volksschulverordnung vom 31. März 1900 (LS 412.111) sind solche Gespräche – als mildeste Massnahme – durchzuführen, wenn das Verhalten einzelner Schüler zur Diskussion steht. Steht der Unterricht einer Lehrperson in Kritik, ist die genannte Norm, wie sich aus deren Wortlaut und dem systematischen Zusammenhang ergibt, nicht einschlägig.

##### **E. 4.4.3**

Anlässlich der Besprechung vom 25. März 2003 wurden dem Beschwerdeführer zwei anonymisierte Elternbriefe vorgelegt. Inwiefern die Schulpflege dadurch ihre Fürsorgepflicht verletzt haben soll, ist nicht ersichtlich. Auch das Schreiben der Schulpflege

vom 28. März 2003 an die Urheber dieser Briefe kann nicht als pflichtwidrige Handlung eingestuft werden. Zwar hat die Bildungsdirektion am 18. Juni 2003 auf aufsichtsrechtliches Verlangen des Beschwerdeführers hin dazu festgehalten, dass die Beschwerdegegnerin 1 eingeladen werde, fortan eine zurückhaltendere Information zu praktizieren. Das genannte Schreiben enthält allerdings keine persönlichkeitsverletzenden Äusserungen, sondern bestätigt, dass die Schulpflege den Unterricht des Beschwerdeführers weiterhin begleitete und dass ein Supervisor beigezogen werde. Anlässlich des Hauskonvents am 10. April 2003, das heisst innerhalb des Lehrerkollegiums, wurde die Unterrichtsführung des Beschwerdeführers einlässlich diskutiert. Die Bildungsdirektion führte dazu aus, dass es auch zu den Pflichten der Schulbehörden gehöre, bei Gerüchten und Fehlinformationen das Lehrerteam wenigstens richtig stellend zu informieren, wobei im Lichte des Persönlichkeits- und Datenschutzes zurückhaltend vorzugehen sei. Sowohl das Schreiben vom 28. März 2003 als auch die Diskussion am Hauskonvent zeigen durchaus, dass sich die Schulpflege wie auch das Lehrerkollegium zum Wohle des Beschwerdeführers einsetzten. Im Schreiben wird der Beschwerdeführer von der Schulpflege vor ungerechtfertigten Vorwürfen geschützt. Am Hauskonvent war es dem Lehrerkollegium ein Anliegen, genauer zu wissen, was denn am Unterricht des Beschwerdeführers zu bemängeln sei. Dabei ging es dem Hauskonvent richtig verstanden nicht darum, die fachliche Kompetenz des Beschwerdeführers anzuzweifeln; vielmehr ging es darum herauszufinden, ob die Kritik der Eltern am Unterricht des Beschwerdeführers überhaupt substantiiert und berechtigt sei. Weder aus den Vorbringen des Beschwerdeführers noch aus den Akten lässt sich entnehmen, dass dem Persönlichkeitsschutz des Beschwerdeführers zu wenig Rechnung getragen wurde. Seine persönliche Integrität und seine gesundheitliche Verfassung wurden überhaupt nicht thematisiert; im Blickpunkt standen allein einzelne Fragen betreffend seinen Unterricht, ohne dass seine berufliche Qualifikation grundsätzlich in Frage gestellt wurde. Dabei liegt es in der Natur des Lehrerberufs, dass die Arbeitsleistung nicht allein zwischen der Lehrperson und ihren Vorgesetzten kontrolliert und beurteilt werden kann: Schülerinnen und Schüler sowie deren Eltern sind unweigerlich mit einbezogen. Dabei hat die Schulpflege die unterschiedlichen Interessen zu berücksichtigen und abzuwägen (vorn 4.3.3 Abs. 2). Es kann vorliegend mithin nicht gesagt werden, die Schulpflege habe die Persönlichkeit des Beschwerdeführers zu wenig geschützt bzw. diese gar verletzt.

#### **E. 4.4.4**

Ende März 2003 unterrichtete der Beschwerdeführer letztmals. An der Besprechung vom 10. November 2003 hat die Beschwerdegegnerschaft mit dem Beschwerdeführer die Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit erörtert. Dabei stellte sich der Beschwerdeführer auf den Standpunkt, dass er eigentlich gesund sei, allerdings unter den gegebenen Voraussetzungen an seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht arbeiten könne. Dazu erklärte sein behandelnder Arzt am 24. November 2003, aus medizinisch-psychiatrischer Sicht sei der Beschwerdeführer berufsfähig, unter dem Vorbehalt, dass die aussergewöhnliche Situation am Arbeitsplatz, die Ende März 2003 zum Krankheitsdispens geführt habe, behoben sei. Wie gesehen ist es aber nicht zu beanstanden, dass die Schulpflege den Unterricht des Beschwerdeführers kontrollierte (vorn 4.4.1). Unter diesen Gegebenheiten war es ohne weiteres geboten, den Gesundheitszustand des Beschwerdeführers mittels einer vertrauensärztlichen Untersuchung abzuklären. Es kann nicht ins Ermessen des Beschwerdeführers gestellt werden, unter welchen vom Arbeitgeber zu erfüllenden Voraussetzungen er aus gesundheitlichen Gründen arbeitsfähig ist oder nicht. Diese

Vorstellung scheint aber dem Beschwerdeführer vorgeschwebt zu haben.

#### **E. 4.5**

Zusammenfassend ist in Würdigung der gesamten Umstände auf Seiten der Beschwerdegegnerschaft kein pflichtwidriges Verhalten und somit keine erhebliche Verletzung der allgemeinen Fürsorgepflicht ersichtlich; auch wenn die gesundheitliche Beeinträchtigung im Zusammenhang mit der beruflichen Situation des Beschwerdeführers aufgetreten ist, lässt sie sich nicht auf eine Fürsorgepflichtverletzung der Schulbehörden zurückführen. Damit fehlt es einerseits an der Voraussetzung der Widerrechtlichkeit der Schädigung. Die Forderung des Beschwerdeführers auf Schadenersatz und Genugtuung sowie der mit Letzterer einhergehender Antrag auf Information der Schulöffentlichkeit sind daher abzuweisen. Und selbst wenn man bezüglich einzelner Handlungen der Beschwerdegegnerin 1 eine Fürsorgepflichtverletzung bejahte – etwa anlässlich der Informationen am Hauskonvent (vorn 4.4.3) –, so wären diese für sich gesehen nicht kausal für den beim Beschwerdeführer eingetretenen Schaden. Soweit in Abwesenheit des Beschwerdeführers dessen Arbeitsleistung thematisiert wurde, ist nicht dargetan, inwiefern dies kausal für die beim Beschwerdeführer eingetretene Invalidität gewesen sein kann. Hinzu kommt, dass nicht jede, auch noch so geringe Fürsorgepflichtverletzung der Schulbehörde geeignet ist, nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge und der allgemeinen Lebenserfahrung einen Erfolg (Schaden) von der Art des eingetretenen herbeizuführen. Ein (natürlicher) Kausalverlauf ist mit anderen Worten nur dann rechtlich erheblich, wenn der Eintritt des Erfolges durch die konkrete Tatsache allgemein, das heisst bei objektiver Betrachtung, als begünstigt erscheint (vgl. etwa BGE 125 V 461 E. 5a; Gross, S. 194 ff.; Rey, N. 522 ff., auch zum Folgenden). Demnach bedarf die Beurteilung des adäquaten Kausalzusammenhangs einer richterlichen Wertung, die auch der rechtspolitischen Zielsetzung der im konkreten Fall anwendbaren Normen Rechnung tragen darf (BGE 123 III 110). Als Lehrer steht der Beschwerdeführer in einem besonderen (Dienst-)Verhältnis zum Gemeinwesen; dabei hat der Arbeitgeber nicht nur die Persönlichkeit der Lehrperson zu achten, sondern auch das Wohl der Schule, insbesondere der Schülerinnen und Schüler zu berücksichtigen. Soweit es die Arbeitsleistung, insbesondere wie hier den Unterricht des Beschwerdeführers zu beurteilen gilt, ist einer Lehrperson ein gewisses Mass an berechtigter und auch unberechtigter Kritik zuzumuten. Andernfalls könnte die Schulpflege ihren Aufsichtspflichten nicht mehr nachkommen, was mit dem Wohl der Schülerinnen und Schüler nicht zu vereinbaren wäre. Höhere Anforderungen an die Fürsorgepflicht der Schulbehörde sind dagegen zu stellen, wenn die Vorwürfe das ausserschulische Verhalten einer Lehrperson betreffen. 5. Soweit der Beschwerdeführer geltend macht, der Beschwerdegegner 2 habe mit der Verfügung vom 16. April 2004 zu Unrecht die Lohnfortzahlung an den Beschwerdeführer um 25 % gekürzt, ist die Beschwerde abzuweisen. Den Anspruch auf Lohnzahlung bei Krankheit regelt der Regierungsrat (§ 43 lit. c PG). Nach § 99 Abs. 4 Satz 1 VVPG besteht vom dritten Dienstjahr an Anspruch auf vollen Lohn während längstens zwölf Monaten. Danach kann die zuständige Behörde unter gewissen Umständen die Weiterausrichtung von 75 % des Lohnes bewilligen (§ 99 Abs. 4 Satz 2 und Abs. 5 VVPG). Für die Ausrichtung des vollen Lohnes nach Ablauf der genannten Dauer der Lohnfortzahlung besteht mithin keine rechtliche Grundlage. 6. Der Beschwerdeführer verlangt weiter, es seien ihm die aus dem bisherigen Verfahren entstandenen Rechtsschutzkosten zu ersetzen. Zur Begründung beruft er sich dabei auf § 32 Abs. 2 PG und § 20 VVPG. Die genannten Bestimmungen stellen sicher, dass Angestellten die Kosten aus Rechtsverfahren, in die sie in Zusammenhang mit ihrer Dienstausbildung

involviert werden, ersetzt erhalten. Der vorliegende Rechtsstreit ist aber nicht Folge der dienstlichen Tätigkeit, sondern betrifft das Arbeitsverhältnis selbst. Solche Kosten sind grundsätzlich unter dem Titel "Parteientschädigung" zu regeln. 7. Der Antrag 3b des Beschwerdeführers (vorn III) ist mit dem vorliegenden Entscheid gegenstandslos geworden. Das gilt auch für Antrag 3c, führte doch die Vorinstanz dazu aus, dass sie die Tonbandaufnahmen (nur) bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung aufbewahre. 8. Der Streitwert liegt über Fr. 20'000.-, weshalb das Verfahren nicht kostenlos ist (§ 80b VRG). Bei der Festsetzung der Gerichtsgebühr sind der Zeitaufwand des Gerichts, die Schwierigkeit des Falles und das tatsächliche Streitinteresse zu berücksichtigen (§ 2 der Gebührenverordnung des Verwaltungsgerichts vom 26. Juni 1997, GebV VGr, LS 175.252). Angesichts sämtlicher Umstände und des Streitwerts (vgl. die Anträge des Beschwerdeführers vorn III) ist die Gerichtsgebühr bei Fr. 15'000.- festzusetzen (§ 3 GebV VGr). Die Gerichtskosten sind vom Beschwerdeführer als unterliegender Partei zu tragen (§ 80c in Verbindung mit §§ 70 und 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Eine Entschädigung steht ihm nicht zu (§ 17 Abs. 2 VRG). Die Beschwerdegegnerin 1 verlangt ebenfalls eine Parteientschädigung. Gemäss § 17 Abs. 2 lit. a VRG kann die unterliegende Partei oder Amtsstelle im Verfahren vor Verwaltungsgericht verpflichtet werden, der Gegenpartei eine angemessene Entschädigung für die Umtriebe ihres Gegners zu bezahlen, namentlich wenn die rechtsgenügende Darlegung komplizierter Sachverhalte und schwieriger Rechtsfragen besonderen Aufwand erforderte oder den Beizug eines Rechtsbeistandes rechtfertigte. Mit Bezug auf den Entschädigungsanspruch des Gemeinwesens besteht zwar eine gewisse Zurückhaltung; vor allem grössere und leistungsfähige Gemeinden haben sich so zu organisieren, dass sie Verwaltungsstreitsachen selbst durchfechten können (vgl. Kölz/Bosshart/Röhl, § 17 N. 19 f.). Die Zusprache einer Entschädigung ist hier angebracht. Demnach hat der Beschwerdeführer die Beschwerdegegnerin 1 für das vorliegende Verfahren angemessen zu entschädigen. Demgemäss entscheidet die Kammer :

## **E. 9**

November 2005 Mitwirkend: Abteilungspräsident Jso Schumacher (Vorsitz) , Verwaltungsrichter Rudolf Bodmer, Verwaltungsrichter Peter Sprenger, Gerichtssekretär Marco Donatsch. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführer , gegen 1. Oberstufenschulgemeinde Uster, vertreten durch die Oberstufenschulpflege Uster, diese vertreten durch RA C, 2. Volksschulamt der Bildungsdirektion des Kantons Zürich, Beschwerdegegnerschaft , betreffend Kündigung und Lohnkürzung, hat sich ergeben: I. A. A, geboren 1945, war seit dem 1. Mai 1974 als Sekundarlehrer an der Oberstufenschulgemeinde Uster tätig. Nach einem krankheitsbedingten Arbeitsausfall vom 22. Oktober 2001 bis 15. Februar 2002 unterrichtete A wieder von Anfang März 2002 bis Ende März 2003. Die Oberstufenschulpflege Uster war in jenem Zeitraum mit seinem Unterricht nicht immer zufrieden. Seit Anfang April 2003 war A zu 100 % krank geschrieben. Das Volksschulamt informierte A Mitte April 2003 über seinen Lohnfortzahlungsanspruch und liess ihn zugleich wissen, dass nach dreimonatiger Arbeitsunfähigkeit eine Abklärung durch einen Vertrauensarzt beantragt werde. Mitte Juni 2003 bescheinigte ein Arztzeugnis die weiterhin bestehende Arbeitsunfähigkeit von A. Anfangs November 2003 beantragte das Volksschulamt bei der Beamtenversicherungskasse die Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung. Am 10. November 2003 fand eine Besprechung statt zwischen A, dessen Rechtsvertreter und Vertretern der Oberstufenschulpflege Uster und des Volksschulamtes, welcher weitere Schriftenwechsel betreffend die vertrauensärztliche Abklärung und die Voraussetzungen für die

Arbeitsrückkehr von A folgten. Am 23. November 2003 stimmte A einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu. In der Folge scheiterte ein Vergleichsversuch. B. Anfangs Februar 2004 kündigte die Oberstufenschulgemeinde Uster das Arbeitsverhältnis mit A per Ende des Schuljahres 2003/2004 (15. August 2004). Zugleich stellte sie ihn frei. Das Volksschulamt teilte A mit Schreiben vom 26. Februar 2004 mit, dass es seinen Lohn ab 1. April 2004 auf 75 % reduzieren und ab dem 1. Juli 2004 ganz einstellen werde. II. A. Anfangs März 2004 rekurrierte A gegen die Kündigung der Oberstufenschulgemeinde Uster vom 4. Februar 2004 an die Bildungsdirektion. Mit Verfügung vom 29. März/16. April 2004 kürzte das Volksschulamt der Lohn von A vom 1. April bis 15. August 2004 um 25 % und entzog einem allfälligen Rekurs die aufschiebende Wirkung. Auch dagegen rekurrierte A am 26. April 2004 an die Bildungsdirektion. B. Am 14. Juli 2004 verfügte die Bildungsdirektion Folgendes: "I. Von der Vereinbarung der Parteien vom 5. bzw. 9. Juli 2004 wird Vormerk genommen. II. Die Rekurse vom 1. März 2004 und vom 26. April 2004 von A werden mit Einverständnis der Parteien bis zum Abschluss der IV-Abklärungen der BVK sistiert. III. Das Volksschulamt wird angewiesen dem Rekurrenten den Lohn im Umfang von 75 % für die Dauer der IV-Abklärung weiter auszurichten ... längstens bis zum 30. September 2004. ..." Ende Juli 2004 teilte die Beamtenversicherungskasse der Bildungsdirektion mit, dass A zu 100 % invalid sei. Am 25. August 2004 erliess das Volksschulamt eine weitere Verfügung, worin sie unter anderem die Beamtenversicherungskasse bat, A ab dem 1. Oktober 2004 die statutarischen Versicherungsleistungen zuzusprechen, die Auszahlungen aber bis zum rechtskräftigen Rekursentscheid zu sistieren. Mit Schreiben vom 6. September 2004 zuhanden des Volksschulamtes erklärte A, dass eine Sistierung der Versicherungsleistungen nicht angehe, er aber mit der Entlassung invaliditätshalber per 30. September 2004 einverstanden sei. Gleichentags richtete A an die Adresse der Bildungsdirektion seine entsprechend den neuen Gegebenheiten geänderten Rekursanträge. Es folgten weitere Schriftenwechsel. Die Bildungsdirektion vereinigte in der Folge die beiden Verfahren (zuvor II.A) und wies beide Rekurse mit Verfügung vom 10. Februar 2005 vollumfänglich ab, soweit sie darauf eintrat. III. Dagegen liess A am 16. März 2005 Beschwerde an das Verwaltungsgericht erheben und beantragen: "1. Der Rekursentscheid vom 10. Februar 2005 des [der Bildungsdirektion] sei aufzuheben. 2. Die Gegenparteien seien solidarisch zu folgenden Geldleistungen an den Beschwerdeführer zu verpflichten: a) Fr. 26'468.10 als Schadenersatz für den Einkommensausfall in der Zeit vom 1. April 2004 bis Ende Februar 2005, zuzüglich 5% Zins ab dem 1. Oktober 2004 bzw. den Schaden bis zum Urteilstag; b) in der Zeit vom 1. April 2005 an bzw. ab dem Urteilstag und bis und mit September 2008 monatliche Zahlungen als Schadenersatz für den Einkommensausfall gegenüber dem letzten vollen Lohn und in Angleichung an die künftige Entwicklung der entsprechenden Lohnstufe; c) Fr. 67'935.90 als Entschädigung für missbräuchliche Kündigung, zuzüglich 5% Zins ab dem 4. Februar 2004; d) eine Abfindung in der Höhe von 15 Betreffnissen des letzten vollen Monatslohnes; e) Fr. 50'000.- als Genugtuung für schwere Persönlichkeitsverletzung, zuzüglich 5% Zins ab dem 10. April 2003; f) Fr. 39'900.- für Rechtsschutzkosten im vor- und erstinstanzlichen Verfahren, zuzüglich Mehrwertsteuer und 5% Zins ab dem 15. Mai 2004. 3. Die Gegenparteien seien zu verpflichten, a) die Schulöffentlichkeit über den Fall des Beschwerdeführers in einer mit dem Beschwerdeführer gemeinsam verfassten Verlautbarung zu informieren; b) dem Beschwerdeführer die Namen der bisher anonym gehaltenen Schülereltern zu nennen, die ihm gegenüber Vorwürfe vorgebracht haben; c) die Tonbandaufnahmen der Sitzung vom 10. November 2003 zu vernichten. 4. Mit Kosten-

und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Gegenparteien." Die Oberstufenschulgemeinde (Beschwerdegegnerin 1) liess in ihrer Beschwerdeantwort beantragen, auf die Beschwerde nicht einzutreten bzw. eventualiter sie abzuweisen. Die Klage (Anträge Ziff. 2 lit. a, b, e und f) sei abzuweisen – alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten von A. Das Volksschulamts (Beschwerdegegner 2) verzichtete stillschweigend auf Beschwerdeantwort; die Bildungsdirektion schliesslich beantragte in ihrer Vernehmlassung die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde. Die Kammer zieht in Erwägung: 1. Die Anträge des Beschwerdeführers stehen alle in (direktem oder indirektem) Zusammenhang mit personalrechtlichen Anordnungen der Beschwerdegegnerschaft. Gemäss § 74 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG) können erstinstanzliche Rekursentscheide über personalrechtliche Anordnungen beim Verwaltungsgericht angefochten werden. Die Vorinstanz entschied als Rekursinstanz gestützt auf § 10 Abs. 1 des Lehrpersonalgesetzes vom 10. Mai 1999 (LPG, LS 412.31) über einen Personalentscheid einer Gemeindeschulpflege (Beschwerdegegnerin 1) bzw. über eine Anordnung des Volksschulamtes (Beschwerdegegners 2), womit der angefochtene Entscheid dem Weiterzug an das Verwaltungsgericht unterliegt (vgl. auch § 19 Abs. 1 und § 19b Abs. 1 VRG). Da der Streitwert Fr. 20'000.- übersteigt, behandelt gerichtsintern die Kammer die Beschwerde (§ 38 Abs. 2 VRG). Das Verwaltungsgericht ist daher grundsätzlich zur Behandlung der frist- und formgerecht eingereichten Beschwerde zuständig. Indessen ist hinsichtlich der einzelnen Anträge gesondert zu prüfen, ob darauf einzutreten ist. Dazu ist es notwendig, vorweg das anwendbare materielle Recht zu bestimmen. 2. Ob die im Schulbereich einer Gemeinde tätigen Lehrpersonen dem kantonalen Lehrpersonalgesetz unterstehen oder nicht, entscheidet sich nach dessen § 1: Danach unterstehen dem Gesetz die mit kantonalen Beteiligung entlöhnten Lehrpersonen an der Volksschule. Gemäss Anstellungsverfügung vom 19. Januar 2001 trifft das für den Beschwerdeführer zu. Laut § 2 LPG richtet sich das Arbeitsverhältnis von Volksschullehrern nach den für das Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen, soweit das Lehrpersonalgesetz keine ausdrückliche Regelung enthält. Das Lehrpersonalgesetz ordnet hinsichtlich Kündigungen nur Zuständigkeit (§ 8 Abs. 1 LPG) und Fristen (§ 8 Abs. 2 ff. LPG) und enthält ansonsten keine einschlägigen Bestimmungen. Damit sind auf den vorliegenden Fall die Bestimmungen des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) anwendbar (vgl. VGr, 14. März 2001, PB.2000.00029, E. 6a, [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)). 3. Mit der Personalbeschwerde können sowohl personalrechtliche Verfügungen angefochten als auch vermögensrechtliche Ansprüche aus dem Dienstverhältnis geltend gemacht werden (Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, Vorbem. zu §§ 74-80d N. 8, § 74 N. 5). Zudem sind nach ständiger Rechtsprechung Schadenersatz- und Genugtuungsansprüche aus einem öffentlichrechtlichen, auf Verfügung beruhenden Dienstverhältnis entgegen dem Wortlaut von § 19 Abs. 2 des Haftungsgesetzes vom

#### **E. 14**

September 1969 (HaftungsG, LS 170.1) ebenfalls im Beschwerdeverfahren zu behandeln (VGr, 18. Juli 2001, PK.2001.00001, E. 5, und 18. Juli 2001, PK.2001.00003, E. 2 f. [Leitsatz in RB 2001 Nr. 31], und 10. Juli 2002, PB.2001.00016/17, E. 2c/ff [= ZBl 104/2003, S. 185], und 7. Januar 2004, PB.2003.00016, E. 1.1 – alles unter [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch); Kölz/Bosshart/Röhl, § 79 N. 3). 3.1 Die Vorinstanz hat demnach den Beschwerdeführer betreffend seine Schadenersatz- und Genugtuungsansprüche zu Unrecht auf den Klageweg verwiesen und einen Entscheid darüber verweigert. Es mangelt daher für die

materiellrechtlichen Fragen an der funktionellen Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts und die Sache wäre insoweit zur Behandlung an die Vorinstanz zurückzuweisen. Allerdings kann die Rechtsmittelinstanz aus Gründen der Verfahrensökonomie ausnahmsweise auch bei Aufhebung eines vorinstanzlichen Nichteintretensentscheids auf eine Rückweisung verzichten und einen reformatorischen Entscheid fällen (Kölz/Bosshart/Röhl, § 64 N. 2, § 63 N. 11; VGr, 12. Mai 2004, VB.2004.00047, E. 1.2.3, [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)). Solches ist hier angezeigt, und auf die Beschwerde ist insoweit einzutreten. 3.2 Der Beschwerdeführer beantragt in seiner vorliegenden Beschwerde zudem eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung sowie eine Abfindung. 3.2.1 Die Beschwerdegegnerin 1 kündigte mit Verfügung vom 4. Februar 2004 das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer per 15. August 2004. In seinem dagegen gerichteten Rekurs vom 1. März 2004 beantragte der Beschwerdeführer, die Kündigung für nichtig zu erklären bzw. eventualiter aufzuheben. Im Falle, dass die Kündigung geschützt werden sollte, beantragte er unter anderem eine Entschädigung in der Höhe von sechs Monatslöhnen sowie eine Abfindung in der Höhe von fünfzehn Monatslöhnen. Das Rekursverfahren wurde in der Folge bis zum Abschluss der IV-Abklärungen sistiert (vorn II.B). Im Hinblick auf die – vermeintliche – Entlassung invaliditätshalber per Ende September 2004 passte der Beschwerdeführer seine Rekursanträge an. Er verlangte, die Unrechtmässigkeit der Kündigungsverfügung vom 4. Februar 2004 festzustellen, und hielt dazu fest, dass diese nunmehr gegenstandslos sei, da sein Arbeitsverhältnis durch die Entlassung invaliditätshalber aufgelöst worden sei. In seiner Beschwerde an das Verwaltungsgericht schliesslich macht der Beschwerdeführer geltend, dass er bis heute nicht invaliditätshalber entlassen worden sei. Die Entschädigung könne auch noch vor Verwaltungsgericht beantragt werden, wenn im Rekursverfahren einzig die Kündigung selbst angegriffen worden sei. 3.2.2 Die Vorinstanz führte aus, dass der Beschwerdeführer in seiner Eingabe vom 6. September 2004 zwar lediglich die Unrechtmässigkeit der Kündigungsverfügung vom 4. Februar 2004 festgestellt haben wolle; indessen sei aufgrund des möglichen materiellen Nutzens, insbesondere der Zusprache einer Entschädigung nach § 18 Abs. 3 PG, sein aktuelles Rechtsschutzinteresse an der Feststellung einer allfälligen Unrechtmässigkeit der Kündigung zu bejahen. Gemäss den Vorbringen der Beschwerdegegnerin 1 ist auf die Beschwerde betreffend Entschädigungs- und Abfindungsanspruch endlich nicht einzutreten: Die Entlassung invaliditätshalber schliesse die Kündigung wegen Krankheit aus; trete bei einem gekündigten, aber noch nicht beendeten Arbeitsverhältnis Invalidität beim Angestellten ein, so sei nach BGE 101 Ib 353 die Invalidität massgeblich für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses und deren Rechtsfolgen. 3.3 Das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers wurde seitens der Beschwerdegegnerin 1 mit Verfügung vom 4. Februar 2004 per 15. August 2004 aufgelöst. Eine förmliche Entlassung invaliditätshalber – wozu nach § 3 der Lehrpersonalverordnung vom

## **E. 19**

Juli 2000 (LS 412.311) die Bildungsdirektion, mithin die Vorinstanz, zuständig gewesen wäre – ist hingegen soweit ersichtlich nicht erfolgt. Dennoch geht auch die Vorinstanz davon aus, dass der Beschwerdeführer mit Wirkung ab 1. Oktober 2004 invaliditätshalber entlassen worden sei. Dessen ungeachtet sind mit Blick auf die Entschädigungs- und Abfindungsforderung des Beschwerdeführers zunächst allein die im Rekursverfahren gegen die Kündigungsverfügung vom 4. Februar 2004 gestellten Anträge entscheidend. 3.4 3.4.1 Mit der Beschwerde an das Verwaltungsgericht dürfen nur solche Begehren gestellt werden, über welche die Vorinstanz bzw. die verfügende Behörde entschieden hat oder

hätte entscheiden sollen (RB 1963 Nr. 19, 1983 Nr. 5). Das vor der ersten Rekursinstanz gestellte Sachbegehren darf daher grundsätzlich nicht abgeändert werden (Kölz/Bosshart/Röhl, § 52 N. 3 ); das ist eine logische Folge des dem Verwaltungsprozess eigenen Begriffs des Streitgegenstandes, welcher durch den Antrag und die erstinstanzliche Verfügung bestimmt wird (Kölz/Bosshart/Röhl, Vorbem. zu §§ 19-28 N. 86 ff., § 54 N. 4). Die Beschränkung eines ursprünglich gestellten Antrags auf ein Minus (Teiltrückzug) ist dagegen jederzeit zulässig (Kölz/Bosshart/Röhl, § 54 N. 4 f., Vorbem. zu §§ 19-28 N. 86, § 52 N. 3+5). So kann innerhalb der Rekursfrist ein Rekursbegehren beliebig geändert oder ergänzt werden; nach Fristablauf können die gestellten Anträge hingegen nur noch im Sinne eines teilweisen Rekursrückzuges reduziert werden (Kölz/Bosshart/Röhl, § 23 N. 15). Eine Änderung der Begehren ist sodann möglich, wenn der Streitgegenstand durch einen Neuentscheid der Vorinstanz verändert worden ist (Kölz/Bosshart/Röhl, § 52 N. 5). Der Beschwerdeführer hat in seinem geänderten Rekursbegehren nur noch die Feststellung der Unrechtmässigkeit der Kündigungsverfügung vom 4. Februar 2004 beantragt. Daher kann nach dem Gesagten auf die nunmehr gestellten Anträge auf Entschädigung und Abfindung nicht eingetreten werden. 3.4.2 Daran ändert auch nichts, dass die Vorinstanz auf das besagte Feststellungsbegehren des Beschwerdeführers eingetreten ist: 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](http://www.vgrzh.ch); Kölz/Bosshart/Röhl, §§ 19 N. 60, 21 N. 29 f., 80 N. 4). Auf ein Feststellungsbegehren kann nun freilich nicht mit der Begründung eingetreten werden, dass im Falle der Feststellung der Missbräuchlichkeit der Kündigung dem Beschwerdeführer eine Entschädigung geschuldet wäre (so aber die Vorinstanz, vgl. vorn 3.2.2 Abs. 1), wenn der Beschwerdeführer eine solche gerade nicht beantragt. Fehlt das Begehren um eine Entschädigung, ist dies als Indiz dafür zu berücksichtigen, dass mit dem Feststellungsbegehren unzulässigerweise nur die Weiterbeschäftigung angestrebt wird (VGr, 25. Februar 2004, PB.2003.00040, E. 1.4, [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)). Die Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses im Anfechtungsweg ist vorliegend aber nicht möglich: Das Verwaltungsgericht hat die Bestimmung von § 18 Abs. 3 Satz 1 PG – sowie gleich lautende kommunale Regelungen – dahin gehend ausgelegt, dass sie einen Anspruch auf Aufhebung der Kündigung und Wiedereinstellung ausschliesst (vgl. VGr, 6. Juli 2005, PB.2005.00013, E. 5.1, und 11. Juni 2003, PB.2003.00011, E. 2b = RB 2003 Nr. 116, und 11. April 2001, PB.2001.00008, E. 3, alle unter [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)). Die Vorinstanz hätte mithin auf das Feststellungsbegehren als solches nicht eintreten dürfen, weil sich die Frage der Rechtmässigkeit der Kündigung, falls überhaupt, allein im Zusammenhang mit den Schadenersatz- und Genugtuungsforderungen des Beschwerdeführers stellt. Da die Vorinstanz die Kündigung als gerechtfertigt betrachtete, erfährt der Beschwerdeführer im Ergebnis im Verfahren vor Verwaltungsgericht keine Schlechterstellung; das Verbot der reformatio in peius (§ 63 Abs. 2 VRG) bleibt mithin unberührt. 3.5 Bei alledem fragt sich, ob ein Nichteintreten auf die Anträge auf Entschädigung und Abfindung unter Berücksichtigung des Verhaltens der Parteien und der Vorinstanz vor dem Grundsatz von

Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 und Art. 9 der Bundesverfassung vom 18. April 1999) standhält: Der Beschwerdeführer hat seine Anträge geändert, weil er davon ausging, dass er per Ende September 2004 invaliditätshalber entlassen werde. Auch die Vorinstanz und die Beschwerdegegnerschaft scheinen davon ausgegangen zu sein, dass die Frage der Invalidität hinsichtlich des Rekurses gegen die Kündigungsverfügung vom 4. Februar 2004 von entscheidender Bedeutung sei, hätte es doch sonst keinen Grund gegeben, dieses Verfahren zu sistieren (vorn II.B; vgl. zur Sistierung Kölz/Bosshart/R■.I, Vorbem. zu §§ 4-31 N. 27 ff.). Wäre die Kündigungsverfügung durch eine (förmliche) Entlassung invaliditätshalber ersetzt worden, so stünde dem Beschwerdeführer nach § 26 Abs. 3 in Verbindung mit § 16 lit. e PG kein Abfindungsanspruch zu; ebenso scheint fraglich, ob diesfalls überhaupt § 18 Abs. 3 PG betreffend die Entschädigung anwendbar wäre. Der Beschwerdeführer hat durch die Änderung seiner Rekursanträge unmissverständlich sein Einverständnis zum Ausdruck gebracht, dass die Entlassung invaliditätshalber an die Stelle der Kündigungsverfügung trete, obschon dies für ihn jedenfalls in personalrechtlicher Hinsicht nachteilig gewesen ist. Wenn er sich nunmehr auf den Standpunkt stellt, eine Entlassung invaliditätshalber sei gar nicht erfolgt, so verhält er sich widersprüchlich, was keinen Rechtsschutz findet (vgl. Ulrich Häfelin/Georg Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. A., Zürich etc. 2002, Rz. 712). Der Beschwerdegegnerschaft und der Bildungsdirektion ist demgegenüber kein treuwidriges Verhalten vorzuwerfen. Wie es sich vorliegend mit dem Verhältnis zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung (§ 16 lit. a PG) und der Entlassung invaliditätshalber (§ 16 lit. e PG) verhält, kann demnach offen gelassen werden. Anzumerken bleibt schliesslich noch, dass der Beschwerdeführer auch aus RB 2000 Nr. 33 nichts zu seinen Gunsten abzuleiten vermag, worauf Andreas Keiser (Das neue Personalrecht – eine Herausforderung für die Zürcher Gemeinden, ZBl 102/2001, S. 561 ff., 569) Bezug nimmt, wenn er schreibt, die Zusprechung einer Entschädigung könne vor Verwaltungsgericht beantragt werden, auch wenn im Rekursverfahren einzig die Aufhebung der Kündigung verfochten worden sei. Das gilt nur für den Fall, dass das Personalrecht eine Wiedereinstellung im Anfechtungsweg vorsieht (vgl. VGr, 22. November 2000, PB.2000.00012, E. 2, [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch) [Leitsatz in RB 2000 Nr. 33]. 4. Nachdem somit auf die geltend gemachten Forderungen auf Entschädigung (§ 18 Abs. 3 PG) und Abfindung (§ 26 PG) nicht einzutreten ist, bleibt in materieller Hinsicht zur Hauptsache zu prüfen, ob dem Beschwerdeführer gegenüber der Beschwerdegegnerschaft Schadenersatz- und Genugtuungsansprüche zustehen. Diese stehen ebenfalls in Zusammenhang mit der Kündigung. Dabei fragt sich, ob und unter welchen Voraussetzungen bei einer allenfalls unrechtmässigen Kündigung neben den im Personalgesetz vorgesehen Ansprüchen auf Entschädigung bzw. Abfindung überhaupt Raum für weitere Schadenersatz- und Genugtuungsforderungen besteht, oder ob Letztere gar unabhängig von der Rechtmässigkeit der Kündigung entstehen können (vgl. VGr, 21. November 2001, PB.2001.00019, E. 7).

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