

ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2005.00034 vom 21. Dezember 2005

ZH Verwaltungsgericht, 2005-12-21, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2005.00034

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2005.00034 du 21 décembre 2005

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2005.00034 del 21 dicembre 2005

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses | Die Beschwerdegegnerin löste das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer durch ordentliche Kündigung auf, insbesondere weil dessen Strafverteidiger im Nachgang zu einer Gerichtsverhandlung vor Bezirksgericht in den Medien auf der Richtigstellung beharrt habe, der Beschwerdeführer habe nie aktiv einen Zungenkuss gegeben, sondern er habe sich vielmehr in einer für ihn unerwarteten Situation eines solchen für einen kurzen Moment nicht erwehren können. Zum Tatbestand der Kündigung zur Unzeit und zum Vorliegen eines sachlichen Kündigungsgrundes: Bei Zweifeln an der Richtigkeit privatärztlicher Zeugnisse muss der Arbeitgeber vor Aussprechen einer Kündigung keine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen (E. 4.1 f.). Der zeitliche Kündigungsschutz greift vorliegend nicht, da dem Beschwerdeführer in gesundheitlicher Hinsicht eine Anstellung durch einen neuen Arbeitgeber offen gestanden hätte (E. 4.3). Erfolgt eine ordentliche Kündigung wegen der Störung des Vertrauensverhältnisses, müssen in Präzisierung der bisherigen Rechtsprechung Fälle denkbar bleiben, bei welchen eine ordentliche Kündigung wegen Vertrauensverlustes ohne Bewährungsfrist und Mitarbeiterbeurteilung zulässig ist (E. 5.2). Vorliegend handelt es sich um eine Verdachtskündigung gestützt auf die erstinstanzliche Verurteilung des Beschwerdeführers, ist doch das Vertrauen durch die dem Beschwerdeführer zur Last gelegten Sexualdelikte zerstört worden. Die Kündigung ist unverhältnismässig, da die mildere Massnahme der Freistellung zur Wahrung der von der Beschwerdegegnerin geltend gemachten Interessen genügt hätte (E. 5.3). Zur Höhe der Entschädigung (E. 5.4). Teilweise Gutheissung.

Erwägungen

E. 5.1

Die Beschwerdegegnerin führte zur Begründung der Kündigung vom 8. Juli 2003 im Wesentlichen Folgendes aus: Der Beschwerdeführer habe seine Vorgesetzten nicht über das laufende Strafverfahren orientiert; Mitte Juni 2003 hätten dann die Printmedien mit reisserischen Überschriften über die Anklagevorwürfe berichtet und dabei den Beschwerdeführer explizit als Kinderschänder bezeichnet. Laut Presseberichten vom 27. Juni 2003 habe ihn das Bezirksgericht Y wegen mehrfachen sexuellen Handlungen mit Kindern schuldig gesprochen und mit einer bedingten Gefängnisstrafe von fünf Monaten bestraft; vom Vorwurf der Vergewaltigung und der mehrfachen sexuellen Nötigung sei er indessen entlastet worden. Der Beschwerdeführer sei für die Öffentlichkeitsarbeit verantwortlich. Dabei stehe er in Kontakt zu den Sportvereinen, wobei in vielen davon die Betreuung von Kindern und Jugendlichen im Zentrum stehe. Vor diesem Hintergrund könne der Beschwerdeführer nicht mehr Gewähr bieten für die einwandfreie Erfüllung

seiner Aufgaben, nachdem ihm gegenüber die genannten Verdächtigungen im Raum stünden bzw. eine erstinstanzliche, freilich noch nicht rechtskräftige Verurteilung erfolgt sei. Ferner sei für die Erfüllung der Aufgaben des Beschwerdeführers im Bereich der Förderung des Jugendsports uneingeschränktes Vertrauen der Behörde, der Vorgesetzten und der Einwohner von X vorausgesetzt: Eine Person, die weiterhin im Verdacht stehe, sich im Umgang mit Jugendlichen der gebotenen Grenzen nicht hinreichend bewusst zu sein, sei aus Sicht der Beschwerdegegnerin objektiv nicht in der Lage, die ihr in diesem sensiblen Bereich der Jugendarbeit obliegenden Aufgaben weiterhin zu erfüllen. Dabei sei kaum von Belang, dass die fraglichen Vorfälle schon einige Jahre zurücklägen, offenbare sich doch in solchen Handlungen eine Seite der Persönlichkeit, die bei Personen, die beruflich mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt stünden, generell nicht toleriert werden sollte. Allein die Tatsache, dass sein Strafverteidiger im Nachgang zur Gerichtsverhandlung vor dem Bezirksgericht in den Medien auf der Richtigstellung beharrt habe, der Beschwerdeführer habe nie aktiv einen Zungenkuss gegeben, sondern er habe sich vielmehr in einer für ihn unerwarteten Situation eines solchen für einen kurzen Moment nicht erwehren können, bringe zum Ausdruck, dass es der Beschwerdeführer am gebotenen Respekt gegenüber der persönlichen Integrität des betroffenen Mädchens habe fehlen lassen und er die strikte zu wahren Grenzen in unentschuldbarer Weise missachtet habe. Dieses Verhalten erwecke den Eindruck der Einsichtslosigkeit. Unter diesen Umständen habe sich die Beschwerdegegnerin veranlasst gesehen, nicht nur die Kündigung, sondern die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu erwägen: Sie könne nachvollziehen, dass der Stellenpartner und der zuständige Ressortvorstand das Vertrauen als zerstört erachteten. Eine Weiterbeschäftigung komme nicht mehr in Betracht, zumal der Beschwerdeführer bereits durch den blossen Umstand, dass noch über Monate eine Strafuntersuchung hängig bleibe, in der Erfüllung seiner Aufgabe massiv beeinträchtigt werde. Dem könne nur durch eine rasche Ablösung abgeholfen werden, wobei eine fristlose Entlassung allerdings nicht in Betracht komme. Die gefährdeten Interessen erschienen durch den Entscheid, sich vom Beschwerdeführer zu trennen, als hinreichend gewahrt. Angesichts der bisher einwandfreien Diensterfüllung sei zudem nicht zu befürchten, dass es während der Kündigungsfrist zu irgendwelchen Problemen kommen könnte, die durch Ausübung des Weisungsrechts nicht zu meistern wären.

E. 5.2.1

Nach der jüngsten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts zum kantonalen Personalgesetz und zu wie hier gleich lautenden Bestimmungen kommunalen Rechts muss sich der Arbeitgeber, wenn er der Auffassung ist, dass das Vertrauensverhältnis verloren gegangen sei, entweder für eine ordentliche (§ 16 lit. a PG) oder aber eine fristlose Kündigung (§ 16 lit. d PG) entscheiden. Insbesondere gebe es so etwas wie eine fristlos-ordentliche Kündigung (mit den Verfahrensvorschriften einer fristlosen und den Voraussetzungen bzw. Rechtsfolgen einer ordentlichen Kündigung) nicht. Das sei die Folge der in den genannten Erlassen abschliessend aufgezählten Beendigungsgründe eines Arbeitsverhältnisses (VGr, 6. Juli 2005, PB.2005.00013, E. 3.2 Abs. 3, und 23. März 2005, PB.2004.00087, E. 4.2, und 25. Februar 2004, PB.2003.00021 [= RB 2004 Nr. 115], E. 2.4.1, je unter www.vgrzh.ch). Entscheidet sich der Arbeitgeber für eine fristlose Entlassung, so können die beiden Mitarbeiterbeurteilungen sowie die dazwischen liegende Bewährungsfrist entfallen (§ 22 Abs. 1 PG, § 19 PG in Verbindung mit § 18 Abs. 2 VVPG). Ist der Arbeitgeber aber der Ansicht, es bestehe zwar ein Vertrauensverlust, dieser lasse jedoch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht als geradezu unzumutbar erscheinen (vgl. § 22 Abs. 2 PG), bleibt

ihm nichts anderes übrig, als den Weg der ordentlichen Kündigung einzuschlagen. Dabei ist die ordentliche Kündigung nur aus einem der freilich nicht abschliessend aufgezählten Gründe gemäss § 16 Abs. 1 VVPG bzw. dem Personalrecht der Beschwerdegegnerin zulässig.

E. 5.2.2

Die nicht abschliessende Aufzählung der möglichen sachlichen Kündigungsgründe schliesst allerdings nach der bisherigen Praxis einen ungeschriebenen Kündigungstatbestand wegen "fehlenden Vertrauens" aus: Das verlorene Vertrauensverhältnis als eigen-ständigen Kündigungstatbestand zu betrachten, würde darauf hinauslaufen, dass jedes als mangelhaft empfundene Verhalten, das zu Streitigkeiten zwischen den Parteien Anlass bietet, in eine Störung des Vertrauensverhältnisses umdeutbar wäre und so die besonderen Schutzvorschriften – Ansetzung einer Bewährungsfrist, Beurteilungen, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme der betroffenen Person gemäss dem Personalrecht der Beschwerdegegnerin – umgangen werden könnten (VGr, 25. Februar 2004, PB.2003.00021 [= RB 2004 Nr. 115], E. 2.4.2 Abs. 2, www.vgrzh.ch). Der Vertrauensverlust resultiere nämlich in aller Regel aus unbefriedigendem Verhalten und/oder mangelhafter Leistung (VGr, 23. März 2005, PB.2004.00087, E. 4.2 Abs. 3, www.vgrzh.ch). Folgerichtig anerkennt auch die ältere Gerichtspraxis zum öffentlichrechtlichen Dienstrecht, dass eine tief greifende Störung des Vertrauens einen hinreichenden Grund für eine Kündigung darstellt: Der Wunsch, sich von einem schwierigen Mitarbeiter bzw. einer schwierigen Mitarbeiterin zu trennen, kann ein sachlicher Grund für eine Kündigung sein. Der Vertrauensverlust muss jedoch durch Verhaltensweisen der entlassenen Person begründet sein, die ihn für Dritte als nachvollziehbar erscheinen lassen, weshalb er zu untersuchen und zu gewichten ist. Nur wenn sich genügend erhärtet, dass das Verhalten eines Arbeitnehmers den Betriebsablauf stört oder das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Vorgesetzten dadurch erschüttert ist, kann das Vorliegen eines sachlich genügenden Kündigungsgrundes bejaht werden. Das unbefriedigende Verhalten eines Angestellten kann in der Regel nur als Ausgangspunkt für eine Mitarbeiterbeurteilung dienen, in der ihm die entsprechenden Vorhaltungen gemacht werden und an die dann eine Bewährungsfrist anschliesst (vgl. die Zusammenfassung der Praxis in VGr, 6. Juli 2005, PB.2005.00013, E. 3.2 Abs. 2, www.vgrzh.ch).

E. 5.2.3

Vorliegend hat die Beschwerdegegnerin die Kündigung ausgesprochen, weil das Vertrauensverhältnis zerstört und der Beschwerdeführer aufgrund des Vorgefallenen in seiner Funktion objektiv nicht mehr tragbar sei. Die Kündigung steht damit weder in Zusammenhang mit der Leistung noch mit dem Verhalten des Beschwerdeführers am Arbeitsplatz. Die Ansetzung einer Bewährungsfrist, wie sie bei einer ordentlichen Kündigung an sich vorgesehen ist, macht unter diesen Umständen keinen Sinn. Allerdings soll nach der vorstehend zitierten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts eine ordentliche Kündigung wegen fehlenden Vertrauens als ungeschriebener Kündigungstatbestand ausgeschlossen sein und nur in besonderen Fällen auf Mitarbeiterbeurteilung und Bewährungsfrist verzichtet werden können (vgl. die nicht abschliessend aufgezählten sachlichen Kündigungsgründe in § 16 Abs. 1 VVPG und dem Personalrecht der Beschwerdegegnerin). Erfolgt eine ordentliche Kündigung wegen der Störung des Vertrauensverhältnisses, ohne dass dem Gekündigten eine Bewährungsfrist angesetzt und eine Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt wurde, so leidet die Kündigung richtig verstanden

– vgl. insbesondere die beurteilten Sachverhalte in VGr, 23. März 2005, PB.2004.00087 und 25. Februar 2004, PB.2003.00021 [= RB 2004 Nr. 115], www.vgrzh.ch – nur dann an einem formellen Mangel und ist mithin ungerechtfertigt, wenn der Tatbestand des Vertrauensverlustes angerufen wird, um die Schutzvorschriften der Kündigung in Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten am Arbeitsplatz zu umgehen. Es müssen mit anderen Worten in Präzisierung der bisherigen Rechtsprechung durchaus Fälle denkbar bleiben, bei welchen eine ordentliche Kündigung wegen Vertrauensverlustes ohne Bewährungsfrist und Mitarbeiterbeurteilung zulässig ist (in diese Richtung auch VGr, 6. Juli 2005, PB.2005.00013, E. 3.4, www.vgrzh.ch). Die hier zu beurteilende Kündigung ist folglich nicht schon deshalb ungerechtfertigt, weil die Schutzvorschriften des beschwerdegegnerischen Personalrechts nicht angewendet wurden, obschon die Kündigung jedenfalls nach Darstellung der Beschwerdegegnerin wegen zerstörten Vertrauens erfolgte. Die Kündigung erweist sich indes aus anderem Grund als ungerechtfertigt.

E. 5.3

Die Beschwerdegegnerin kündigte das Arbeitsverhältnis wegen des zerstörten Vertrauensverhältnisses, wobei die Begründung der Kündigung durch die Beschwerdegegnerin darauf hinaus läuft, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund, wie er für eine fristlose Entlassung vorliegen muss, aufzulösen: Das Vertrauen in den Beschwerdeführer sei, wie zuvor geschildert, insbesondere dadurch zerstört worden, dass er sich eines Zungenkuss eines minderjährigen Mädchens für einen kurzen Moment nicht habe erwehren können. Allein diese Tatsache ist bei objektiver und isolierter Betrachtung nicht geeignet, das Vertrauen in einen für die Öffentlichkeitsarbeit und die Beziehungspflege zu den Sportvereinen verantwortlichen Arbeitnehmer tief greifend zu erschüttern, zumal der Vorfall mehrere Jahre zurückliegen und sich im Privatbereich des Beschwerdeführers abgespielt haben soll. Es handelt sich dabei vielmehr um eine vorgeschobene Begründung, um die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht wie eine Verdachtskündigung gestützt auf die erstinstanzliche Verurteilung des Beschwerdeführers aussehen zu lassen.

E. 5.3.1

Eine fristlose Entlassung ist nur bei besonders schwer wiegenden Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tief greifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist. Andererseits muss sie auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben (BGE 130 III 213 E. 3.1; VGr, 9. März 2005, PB.2004.00067, E. 2.2, www.vgrzh.ch). Liegt ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vor, so kann in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen der Kündigende dem Gekündigten als mildere Massnahme eine gegenüber der ordentlichen Kündigungsfrist verkürzte so genannte Sozialfrist einräumen; diese darf allerdings nicht die Frist für eine ordentliche Kündigung erreichen, denn dann hat der Kündigende zu erkennen gegeben, dass ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Frist einer ordentlichen Kündigung nicht unzumutbar ist. Die Kündigung ist alsdann in eine zum ordentlichen Kündigungstermin erklärte umzudeuten (Manfred Rehbinder, Berner Kommentar, 1992, Art. 337 OR N. 19). Im Privatrecht ist das ohne weiteres möglich, gilt doch der Grundsatz der Kündigungsfreiheit: Die Parteien können Arbeitsverhältnisse unter Vorbehalt des Rechtsmissbrauchs aus beliebigen Gründen einseitig auflösen (Rehbinder, Art. 335 N. 13). Liegt zwar ein Grund für eine fristlose Entlassung vor, so kann der

Arbeitgeber darauf verzichten und stattdessen dem Arbeitnehmenden ordentlich kündigen. Die Zulässigkeit der Verdachtskündigung wird daher im Schrifttum zum Arbeitsvertragsrecht nur in Zusammenhang mit der fristlosen Entlassung diskutiert. Dabei ist es umstritten, ob Verdachtsmomente für das Vorliegen einer strafbaren Handlung eine solche rechtfertigen. Eine klare Praxis des Bundesgerichts zu dieser Problematik fehlt (vgl. dazu Denis Humbert/Alfons Volken, *Fristlose Entlassung* [Art. 337 OR] – Unter besonderer Berücksichtigung der Verdachtskündigung und der Erklärung der fristlosen Entlassung, *AJP* 2004, S. 564 ff., 566 ff., mit einer Darstellung der unterschiedlichen Lehrmeinungen). Die ordentliche Verdachtskündigung soll hingegen gemäss dem Grundsatz der Kündigungsfreiheit und gestützt auf Art. 336 Abs. 1 lit. a+b OR grundsätzlich zulässig sein (Daniel Egli, *Die Verdachtskündigung nach schweizerischem und deutschem Recht*, Bern 2000, S. 61 ff., 65).

E. 5.3.2

Vorliegend begründet die Beschwerdegegnerin die Kündigung zwar nicht explizit mit der erstinstanzlichen Verurteilung des Beschwerdeführers. Indessen ergibt sich aus der Kündigungsbegründung sowie aus dem dem Beschwerdeführer zur Gewährung des rechtlichen Gehörs vorgelegten Fragenkatalog bei richtiger Lesart, dass das Vertrauen durch die dem Beschwerdeführer zur Last gelegten Sexualdelikte zerstört worden sei. Nach Art. 32 Abs. 1 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV) gilt jede Person bis zur rechtskräftigen Verurteilung als unschuldig. Es ist umstritten, ob der private Arbeitgeber an die Unschuldsvermutung gebunden ist (ablehnend BGr, 13. Januar 1992, *JAR* 1995, S. 151 f.; bejahend Rehbinder, Art. 337 N. 12). Für den öffentlichen Arbeitgeber ist dies wohl zu bejahen: Zwar soll der Geltungsbereich der Unschuldsvermutung gemäss Art. 32 Abs. 1 BV grundsätzlich auf das Strafverfahren beschränkt sein; indessen hat die Unschuldsvermutung auch Wirkungen ausserhalb und nach Abschluss eines Strafverfahrens. Sämtliche staatliche Behörden dürfen niemanden vor oder bei Fehlen einer rechtskräftigen Verurteilung als schuldig behandeln oder bezeichnen (Esther Tophinke, *Das Grundrecht der Unschuldsvermutung*, Bern 2000, S. 157; ferner Hans Vest in: Bernhard Ehrenzeller et al., *Die schweizerische Bundesverfassung*, Zürich etc. 2002, Art. 32 Rz. 8; Christoph Grabenwarter, *Europäische Menschenrechtskonvention*, 2. A., München/Wien 2005, S. 336; Jens Meyer-Ladewig, *EMRK-Handkommentar*, Baden-Baden 2003, Art. 6 N. 86). Ob der öffentliche Dienstherr zu einer fristlosen Verdachtskündigung berechtigt ist, bedarf hier allerdings – da keine fristlose Kündigung erfolgte – keiner abschliessenden Klärung und kann insoweit offen gelassen werden.

E. 5.3.3

Eine ordentliche Kündigung ist nur zulässig, wenn sie auf einem sachlichen Grund beruht. An einem solchen fehlt es hier aber: Der Inhalt der Richtigstellung des Strafverteidigers des Beschwerdeführers in den Medien kann wie gesehen kein sachlicher Grund für die ordentliche Kündigung sein. Wegen der Unschuldsvermutung und des Verhältnismässigkeitsprinzips wäre es sodann verfehlt, dem Beschwerdeführer wegen der erstinstanzlichen Verurteilung ordentlich zu kündigen. Ist ein Angestellter in ein Strafverfahren involviert, so besteht die Möglichkeit der vorsorglichen Einstellung im Dienst. Wird ein Angestellter freigestellt, so ist auch über die Weiterausrichtung, die Kürzung oder den Entzug des Lohnes zu entscheiden. Über eine Nach- oder Rückzahlung des Lohnes wird sodann spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses befunden (vgl. auch VGr, 9. März, PB.2004.00076, wo die Kammer

die Freistellung des Beschwerdeführers in seiner Funktion als Primarschullehrer unter Sistierung der Lohnzahlungen, welche nach der erstinstanzlichen Verurteilung erging, schützte). Den auf dem Spiel stehenden Interessen der Beteiligten kann dadurch Rechnung getragen werden. Anders gesagt war die Kündigung zu dem gegebenen Zeitpunkt nicht erforderlich, um die von der Beschwerdegegnerin geltend gemachten (öffentlichen) Interessen zu verfolgen. Die mildere Massnahme der Freistellung – gegebenenfalls unter Einstellung der Lohnzahlungen – hätte hierzu genügt. Eine rechtskräftige Verurteilung könnte als sachlicher Grund für eine ordentliche Kündigung bilden (dahingehend VGr AR, 24. April 2002, ARGVP 2002, S. 40 ff.). Zusammengefasst erweist sich demnach die Kündigung der Beschwerdegegnerin zu dem gewählten Zeitpunkt als sachlich nicht gerechtfertigt.

E. 5.4

Hält die Kammer eine Kündigung für nicht gerechtfertigt, stellt sie dies fest und bestimmt die Entschädigung, welche das Gemeinwesen zu entrichten hat (vgl. § 80 Abs. 2 VRG). Diese bemisst sich gemäss dem Verweis der beschwerdegegnerischen Personalverordnung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Nach Art. 336a Abs. 2 Satz 1 OR wird die Entschädigung vom Richter unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalles festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Nach der privatrechtlichen Lehre und Praxis (dazu Rehbinder/Portmann, Art. 336a N. 2 f.) gehören zu den in Betracht fallenden Umständen die Schwere der Verfehlung des Arbeitgebers, insbesondere auch das Vorgehen bei der Kündigung, die wirtschaftlichen Verhältnisse des entschädigungspflichtigen Arbeitgebers sowie die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit des Arbeitnehmers. Im Hinblick auf die Wiedergutmachungsfunktion der Entschädigung sind aber auch die wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung auf den Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Der Beschwerdeführer beziffert seinen eventualiter gestellten Antrag auf Entschädigung nicht. Wird wegen ungerechtfertigter Kündigung eine Entschädigung verlangt, ohne dass deren Höhe spezifiziert wird, so ist grundsätzlich auf die im anwendbaren Personalrecht vorgesehene Obergrenze abzustellen (RB 2004 Nr. 14). – Aufgrund der Umstände des vorliegenden Falles ist eine Entschädigung in der Maximalhöhe von sechs Monatslöhnen indessen nicht gerechtfertigt: Die Beschwerdegegnerin hat dem Beschwerdeführer das Vertrauen entzogen und ihn als untragbare, einsichtslose Person dargestellt und zugleich von ihm verlangt, ein ganzes halbes Jahr weiter seine Arbeit zu verrichten. Dieses Vorgehen ist zwar als schwerer Eingriff in die Persönlichkeit des Beschwerdeführers zu werten, zumal dieser in jenem Zeitpunkt aufgrund der noch nicht erfolgten rechtskräftigen Verurteilung – als Ausdruck seiner Menschenwürde (Tophinke, S. 102) – als unschuldig zu gelten hatte. Auf der anderen Seite darf aber nicht unberücksichtigt bleiben, dass die wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung den Beschwerdeführer weniger hart getroffen haben, als dies bei einer Freistellung der Fall hätte sein können, ist doch der Beschwerdeführer zwischenzeitlich rechtskräftig verurteilt worden. Unter diesen Umständen erweist sich eine Entschädigung in der Höhe von vier Monatslöhnen als gerechtfertigt.

E. 5.5

Die Beschwerdegegnerin ist demnach gehalten, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in der Höhe von vier Monatslöhnen zu bezahlen. Unter einem Monatslohn ist der Bruttolohn zu verstehen, zu dem anteilmässig die regelmässig ausgerichteten Zulagen

hinzuzurechnen sind. Für diese Entschädigung sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.

E. 6

Der Beschwerdeführer beantragt für das vorinstanzliche Verfahren die Gewährung der unentgeltlichen Verbeiständung. Die Wirkungen der unentgeltlichen Rechtspflege treten erst ab dem Zeitpunkt der Gesuchseinreichung ein (Kölz/Bosshart/Röhl, § 16 N. 12). Der Beschwerdeführer hat das entsprechende Gesuch erst nach Abschluss des vorinstanzlichen Schriftenwechsels eingereicht. Schon deshalb bleibt dafür kein Raum.

E. 7.1

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 Kostenverlegung im Umfang von 5/6 zu Lasten des Beschwerdeführers und zu 1/6 zu Lasten der Beschwerdegegnerin.

E. 7.2

Die beantragte Umtriebsentschädigung bleibt dem Beschwerdeführer als hauptsächlich unterliegender Partei versagt (§ 17 Abs. 2 VRG). Die Beschwerdegegnerin erhält ebenfalls keine Parteientschädigung, da sie als Gemeinwesen in der Regel keinen dahingehenden Anspruch besitzt (vgl. Kölz/Bosshart/Röhl, § 17 N. 19 f., mit Hinweisen). Ein besonderer Aufwand, welcher ausnahmsweise dennoch die Zusprechung einer Entschädigung rechtfertigen würde, ist weder behauptet noch ersichtlich. Die der Beschwerdegegnerin durch die Vorinstanz zugesprochene Parteientschädigung ist unabhängig vom vorstehend Gesagten bei diesem Verfahrensausgang nicht mehr gerechtfertigt. Mit Blick auf das vorinstanzliche Verfahren ist anders als hier – aufgrund der Streitwertberechnung (vorn 1.2) – nicht von einem mehrheitlichen Obsiegen der Beschwerdegegnerin auszugehen. Dispositiv-Ziffer V des angefochtenen Beschlusses der Vorinstanz ist schon darum aufzuheben.

E. 8

Der Beschwerdeführer verlangt für das Verfahren vor Verwaltungsgericht die unentgeltliche Prozessführung. Eine mittellose Partei hat dann Anspruch auf unentgeltliche Rechtspflege, wenn ihre Begehren nicht (offensichtlich) aussichtslos erscheinen (§ 16 Abs. 1 VRG; Art. 29 Abs. 3 BV). Letzteres trifft hier schon wegen der teilweisen Gutheissung zu. Als mittellos bzw. bedürftig gilt, wer die erforderlichen Verfahrenskosten neben der Deckung des Existenzminimums für sich und seine Familie nicht aufbringen kann. Die Bedürftigkeit ist aufgrund der gesamten wirtschaftlichen Situation im Zeitpunkt der Gesuchseinreichung zu beurteilen. Neben der Einkommenssituation sind auch die Vermögensverhältnisse zu berücksichtigen. Die umfassende Beurteilung der Einkommens- und Vermögenslage hat zur Folge, dass neben den eigenen Mitteln auch die finanziellen Leistungen Dritter zu berücksichtigen sind, die gegenüber der gesuchstellenden Person unterstützungspflichtig sind. Zu nennen ist dabei in erster Linie die gegenseitige Beistandspflicht der Ehegatten. Bei der Beurteilung der Bedürftigkeit der gesuchstellenden Person ist dem anrechenbaren Einkommen der erforderliche Notbedarf gegenüberzustellen, wobei auf die Richtlinien des Obergerichts für die Berechnung des betriebsrechtlichen Existenzminimums vom 23. Mai 2001 abgestützt werden kann (Kölz/Bosshart/Röhl, § 16 N. 24-26). – Bei der Zusammenstellung der monatlichen Ausgaben übersieht der

Beschwerdeführer, dass bei der Berechnung des Notbedarfs die Steuern nicht zu berücksichtigen sind. Ferner erscheinen die Berufsauslagen seiner Ehefrau unangemessen hoch. Bei einem monatlichen Nettoeinkommen von fast Fr. 8'000.- der Ehefrau des Beschwerdeführers ist daher dessen Mittellosigkeit zu verneinen.

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