

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2009.00002 vom 26. Oktober 2006

ZH Verwaltungsgericht, 2006-10-26, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_PB.2009.00002](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2009.00002)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2009.00002 du 26 octobre 2006

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2009.00002 del 26 ottobre 2006

## Regeste

Änderung der Anstellungsverfügung (Teilkündigung, Pensumreduktion) | Der Beschwerdeführer erhob gegen eine Verfügung Rekurs, mit welcher sein Anstellungsgrad um 30 % reduziert wurde (Teilkündigung). Nach Auffassung der Vorinstanz erfolgte die Kündigung aus organisatorischen Gründen und ist keine Stellenverschiebung durch Einstellung eines neuen Dozenten erfolgt. Weil jedoch nicht glaubhaft dargelegt worden sei, weshalb dem Beschwerdeführer die vakante Stelle nicht habe angeboten werden können, sei die Teilkündigung sachlich nicht gerechtfertigt und dem Beschwerdeführer eine 30%-Entschädigung von vier Monatslöhnen zuzusprechen. Vor Verwaltungsgericht verlangt der Beschwerdeführer (nebst einer Parteientschädigung) die Rückweisung der Sache zur Wiedereinstellung und eventualiter eine Entschädigung von siebeneinhalb Monatslöhnen auf der Basis eines Beschäftigungsumfangs von 30 %. Ferner verlangt er für den Fall der Gutheissung der Beschwerde die Anpassung der Parteientschädigung im Rekursverfahren. Zuständigkeit (E. 1.1), Streitwert (E. 1.2), Unzulässigkeit des Antrags auf Rückweisung der Sache an die Vorinstanz, soweit damit die Wiederherstellung der teilgekündigten Anstellung angestrebt wird (E. 1.3), Fortführung der Praxis, wonach § 18 Abs. 3 des kantonalen Personalgesetzes einen Anspruch auf Aufhebung der Kündigung und Wiedereinstellung ausschliesst (E. 2.1), Begrenzung des Entschädigungsrahmens auf sechs Monatslöhne und deren Vereinbarkeit mit dem Rechtsgleichheitsgebot (E. 2.2), Angemessenheit der Entschädigung im vorliegenden Fall (E. 2.3), Abweisung des Gesuchs um Anpassung der Parteientschädigung für das Rekursverfahren (E. 3), Kosten- und Entschädigungsfolgen (E. 4). Abweisung, soweit auf die Beschwerde einzutreten ist.

## Erwägungen

### E. 4

Abteilung PB.2009.00002 Entscheid der 4. Kammer vom 1. April 2009 Mitwirkend: Abteilungspräsident Jso Schumacher (Vorsitz), Verwaltungsrichter Lukas Widmer, Verwaltungsrichter Peter Sprenger, Gerichtssekretär Beat König. In Sachen A, vertreten durch Rechtsanwalt B, Beschwerdeführer, gegen Hochschule C, Beschwerdegegnerin, betreffend Änderung der Anstellungsverfügung (Teilkündigung, Pensumreduktion), hat sich ergeben: I. A ist als Dozent der Sparte [...] an der Hochschule C angestellt. Die Anstellung bestand seit 1. September 1999. Mit Verfügung vom 23. Januar 2008 teilte die Hochschule C dem A mit, sein Anstellungsverhältnis werde per 1. August 2008 von 80 % auf 50 % reduziert. Die Pensenreduktion wurde mit strukturellen Änderungen in den Lehrangeboten begründet. Die Hochschule C führte dazu in einem Schreiben vom 24. Januar 2008 aus, dass die Sparte [...] in der bisherigen Form nicht mehr angeboten werde und deshalb auslaufe. II. Mit Schreiben vom 14. Februar 2008 liess A bei der

Rekurskommission der Zürcher Hochschulen das Begehren stellen, die Verfügung betreffend die Pensenreduktion aufzuheben und die Hochschule C zu verpflichten, ihm im Umfang der Reduktion eine Ersatzstelle anzubieten. Zudem verlangte er eine Parteientschädigung. Mit Beschluss vom 13. November 2008 hiess die Rekurskommission der Zürcher Hochschulen den Rekurs teilweise gut. Sie wies die Hochschule C an, A eine 30%-Entschädigung von insgesamt vier Bruttomonatslöhnen sowie eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 2'000.- inklusive Mehrwertsteuer zu entrichten. In der Begründung hielt die Rekurskommission fest, dass die Teilkündigung sachlich nicht gerechtfertigt sei, weil die Hochschule C nicht glaubhaft habe darlegen können, weshalb die seinerzeit vakante, in der Folge mit dem Dozenten E besetzte Stelle im neuen Departement [...] dem Beschwerdeführer nicht habe angeboten werden können. III. Mit Beschwerde vom 9. Januar 2009 (irrtümlicherweise datierend auf den 9. Januar 2008) liess A dem Verwaltungsgericht folgendes Rechtsbegehren stellen: "Der Beschluss der Rekurskommission sei wie folgt aufzuheben bzw. abzuändern: 1. Es sei das Geschäft an die Vorinstanz zurückzuweisen zur Anordnung der Wiedereinstellung im Umfange von 80 %. 2. Eventuell sei die Entschädigung gemäss § 18 Abs. 3 Personalgesetz wegen gesetzeswidriger Kündigung auf 7½ Monatslöhne auf der Basis eines Beschäftigungsumfanges von 30 % festzusetzen und die Beschwerdegegnerin zur Zahlung dieses Betrages an den Beschwerdeführer zu verpflichten. 3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten der Beschwerdegegnerin." In der Beschwerdebegründung ersuchte A sodann das Verwaltungsgericht, die Parteientschädigung für das Rekursverfahren bei einer Gutheissung der Beschwerde entsprechend den zehn für die Ausarbeitung der Beschwerde angefallenen Anwaltskanzleistunden anzupassen. Mit Eingabe vom 21./27. Januar 2009 ersuchte die Rekurskommission der Zürcher Hochschulen um Abweisung der Beschwerde unter Kostenfolge zulasten des Beschwerdeführers. Die Hochschule C beantragte in ihrer Beschwerdeantwort vom 18. Februar 2009 die Abweisung der Beschwerde und verlangte eine Parteientschädigung. Die Kammer zieht in Erwägung:

1. 1.1 Die Beschwerde richtet sich gegen eine personalrechtliche Anordnung der Rekurskommission der Zürcher Hochschulen als Rekursinstanz. Demzufolge ist die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts gemäss § 74 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG) gegeben. 1.2 Übersteigt der Streitwert Fr. 20'000.-, entscheidet das Verwaltungsgericht in Dreierbesetzung (§ 38 Abs. 1 und 2 VRG). Der Beschwerdeführer möchte mit seinem Hauptantrag erreichen, dass er im Umfang der Teilkündigung wieder eingestellt wird (vgl. Ziff. 1 des Rechtsbegehrens). Als Streitwert gelten in einem solchen Fall praxisgemäss die Bruttobesoldungsansprüche bis zur Anhängigmachung der Sache vor Verwaltungsgericht zuzüglich der Ansprüche bis zur in diesem Zeitpunkt nächstmöglichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Andreas Keiser, Das neue Personalrecht – eine Herausforderung für die Zürcher Gemeinden, ZBl 102/2001, S. 561 ff., 572, mit Hinweisen). Vorliegend ist die Zulässigkeit der per Ende Juli 2008 verfügten Teilkündigung strittig; im Zeitpunkt, als die Beschwerde anhängig gemacht wurde, wäre eine Kündigung gemäss § 17 lit. d und Abs. 4 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 ( PG) unter Einhaltung der Kündigungsfrist von sechs Monaten frühestens per Ende Juli 2009 möglich gewesen (Das allgemeine kantonale Personalrecht ist vorliegend gemäss § 14 Abs. 1 des Fachhochschulgesetzes vom 2. April 2007 [FaHG] anwendbar, soweit die Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule vom 16. Juli 2008 keine abweichende Regelung vorsieht. Letzteres ist – wie auch dort, wo das allgemeine kantonale Personalrecht im Folgenden herangezogen wird – der Fall. Nicht mehr

anwendbar ist vorliegend die frühere Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule vom 29. August 2000. Dies gilt auch für § 9 Abs. 2 Satz 1 dieser Verordnung, wonach bei Dozierenden nach Ablauf der Probezeit eine Kündigung nur auf das Ende eines Semesters möglich ist). Der gemäss Ziff. 1 des Rechtsbegehrens im Streit liegende Betrag entspricht somit den Bruttobesoldungsansprüchen vom 1. August 2008 bis 31. Juli 2009 bei einem Beschäftigungsgrad von 30 %, also 30 % von Fr. 150'320.- = Fr. 45'096.- (Jahresbruttolohn unter Einschluss des Anteils am 13. Monatslohn bei einem 30%-Pensum). Mit dem Eventualbegehren verlangt der Beschwerdeführer eine Entschädigung von siebeneinhalb Monatslöhnen auf der Basis eines Beschäftigungsgrades von 30 %. Für die Streitwertberechnung ist die höhere Summe massgebend (siehe Max Guldener, Schweizerisches Zivilprozessrecht, 3. A., Zürich 1979, S. 113 Anm. 32 am Ende; ferner Richard Frank et al., Kommentar zur zürcherischen Zivilprozessordnung, 3. A., Zürich 1997, § 19 N. 5); als Streitwertsumme ist also vorliegend der genannte Betrag des Hauptantrages zu betrachten. Angesichts dieses Streitwerts ist die Kammer zuständig (§ 38 Abs. 1 und 2 VRG).

1.3 Ein Antrag auf Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses ist grundsätzlich unzulässig, weil das Verwaltungsgericht laut § 80 Abs. 2 VRG – unter Vorbehalt des Verbots der Vereitelung von Bundesrecht – die Auflösung eines Dienstverhältnisses nicht rückgängig machen kann (VGr, 25. Februar 2004, PB.2003.00040, E. 1.2, [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch), mit weiteren Hinweisen; RB 2000 Nr. 30; BGr, 8. Mai 2001, 2P.13/2001, E. 2a/cc, [www.bger.ch](http://www.bger.ch); vgl. Andreas Keiser, Rechtsschutz im öffentlichen Personalrecht nach dem revidierten Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, ZBl 99/1998, S. 193 ff., 220 f.; Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, § 80 N. 1 und 6). Wie das Verwaltungsgericht in einem Entscheid vom 30. August 2000 ausgeführt hat, schliesst die Beschränkung der verwaltungsgerichtlichen Entscheidbefugnis gemäss § 80 VRG auch aus, dass die Rekursinstanz durch eine vom Gericht angeordnete Rückweisung eine im ersten Rechtsgang geschützte Auflösung des Arbeitsverhältnisses im zweiten Rechtsgang rückgängig machen kann (RB 2000 Nr. 32). Soweit vorliegend eine Rückweisung "zur Anordnung der Wiedereinstellung im Umfange von 80 %" beantragt und damit darauf abgezielt wird, durch eine Rückweisung die teilgekündigte Anstellung mit dem Beschäftigungsgrad von 30 % zu retten, ist die Beschwerde somit nicht statthaft. Die Kammer ist gestützt auf § 80 Abs. 2 VRG auf Anträge auf Weiterbeschäftigung nicht eingetreten oder hat solche abgewiesen (vgl. die Belegstellen in VGr, 20. August 2003, PB.2003.00014, E. 8b Abs. 3, [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)). Was eher zutrefte und wie dementsprechend vorliegend hinsichtlich des Antrages zur Rückweisung zwecks Wiedereinstellung zu verfahren ist, kann offen bleiben, indem es zumindest hier auf die Erledigungsart nicht ankommt.

1.4 Im Übrigen ist auf die Beschwerde einzutreten, da die weiteren Prozessvoraussetzungen erfüllt sind.

2. Zu Recht ist vorliegend unbestritten, dass die Teilkündigung sachlich nicht gerechtfertigt war und die Frage, ob dem Beschwerdeführer eine Abfindung auszurichten ist, nicht Gegenstand dieses Verfahrens bildet. Auf die entsprechenden Ausführungen der Vorinstanz kann verwiesen werden (§ 28 Abs. 1 Satz 2 in Verbindung mit §§ 70 und 80c VRG). Im Streit liegt zum einen, ob die Vorinstanz die Teilkündigung trotz Geltung von § 18 Abs. 3 PG hätte aufheben bzw. die Wiedereinstellung im Umfang eines Beschäftigungsgrades von 30 % hätte verfügen müssen. Zum anderen ist die Bemessung der von der Vorinstanz zugesprochenen Entschädigung angefochten. Wenngleich die Beschwerde die erstere Frage einzig im Zusammenhang mit dem materiell nicht zu beurteilenden Antrag auf Rückweisung zwecks Wiedereinstellung anspricht, ist

darauf vorab aus grundsätzlichen Erwägungen einzugehen. 2.1 Gemäss § 18 Abs. 3 Satz 1 PG bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) über die missbräuchliche Kündigung, wenn sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt erweist und der oder die Angestellte nicht wiedereingestellt wird. Das Verwaltungsgericht hat diese Bestimmung dahingehend ausgelegt, dass ein Anspruch auf Aufhebung der Kündigung und Wiedereinstellung ausgeschlossen ist (vgl. VGr, 11. Juni 2003, PB.2003.00011, E. 2b = RB 2003 Nr. 116, und 11. April 2001, PB.2001.00008, E. 3, beides unter [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch); vgl. ferner Keiser, ZBl 102/2001, S. 568; Fritz Lang, Das Zürcher Personalgesetz vom 27. September 1998, in: Peter Helbling/Tomas Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 49 ff., 67).

Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers besteht kein Anlass, von dieser Praxis abzuweichen: 2.1.1 Der Wortlaut der Bestimmung zeigt mit der Einschränkung, wonach sich die Entschädigung nur im Fall der Nichtwiedereinstellung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung bemesse, dass nicht zwingend eine Wiedereinstellung erfolgen muss. In den Beratungen der kantonsrätlichen Kommission zum Personalgesetz wurde denn auch ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung bei einer missbräuchlichen Kündigung abgelehnt (vgl. Lang, S. 67 mit Hinweis). Aufgrund der Materialien ist davon auszugehen, dass § 18 Abs. 3 PG als Folge der Beendigung des Anstellungsverhältnisses bei einer missbräuchlichen oder sachlich nicht gerechtfertigten Kündigung einzig eine Entschädigung unter Vorbehalt einer Abfindung (gemäss Satz 2 der Bestimmung) vorsieht und im Übrigen ein qualifiziertes Schweigen vorliegt. 2.1.2 Es ist nach dem Gesagten unabhängig von der Revision des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 8. Juni 1997 (OS 54, 268; in Kraft seit 1. Januar 1998) und der damit verbundenen Einführung von § 80 Abs. 2 VRG geboten, § 18 Abs. 3 Satz 1 PG im genannten Sinn auszulegen (§ 80 Abs. 2 VRG ist im Übrigen – wie der Beschwerdeführer richtig erkannt hat – auf das Verfahren vor der Vorinstanz nicht anwendbar, vgl. Kölz/Bosshart/Röhl, § 80 N. 7). 2.1.3 Das Bundespersonalrecht kann hier auch nicht behelfsweise gegen die Praxis des Verwaltungsgerichts ins Feld geführt werden, hat die Verletzung des Kündigungsschutzes im Bundespersonalrecht doch nur in den von Art. 14 Abs. 3 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG) erfassten, hier nicht einschlägigen Fällen (Missbräuchlichkeit nach Art. 336 OR oder Diskriminierung nach Art. 3 oder 4 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995) kraft ausdrücklicher Vorschrift die Weiterbeschäftigung und nicht die Entschädigung zur Folge (vgl. BGr, 30. Juni 2008, 1C\_277/2007, E. 7 Abs. 2, [www.bger.ch](http://www.bger.ch)). In den in Art. 14 Abs. 1 BPG genannten Fällen, wo nur grundsätzlich ein Weiterbeschäftigungsanspruch besteht, muss die Nichtigkeit der Kündigung im Sinn von Art. 14 Abs. 1 lit. a, b oder c BPG glaubhaft geltend gemacht werden. 2.1.4 Sodann kann auch die Verfahrensvorschrift, wonach mit dem Rekurs sämtliche Mängel des Verfahrens und der angefochtenen Anordnung gerügt werden können (§ 20 Abs. 1 VRG), nicht für den Gehalt der materiellrechtlichen Vorschrift von § 18 Abs. 3 Satz 1 PG bestimmend sein. Ob die eidgenössische Rechtsweggarantie gemäss Art. 86 Abs. 2 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG) und Art. 29a der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV) zur Aufgabe der bisherigen Praxis zwingt, kann dahingestellt bleiben: Die eidgenössische Rechtsweggarantie greift vorliegend ohnehin noch nicht, weil die vorinstanzlichen Entscheide vor dem 1. Januar 2009 gefällt wurden (vgl. zum Ausländerrecht VGr, 27. Februar 2009, VB.2009.00045, E. 2.2 mit zahlreichen Zitaten, [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)). Da auch die Möglichkeit der Wiedereinstellung aus aufsichtsrechtlichen Gründen (vgl. dazu VGr, 11. April 2001, PB.2001.00008, E. 3,

www.vgrzh.ch; Keiser, S. 568; Lang, S. 67, Anm. 89) mangels Aufsichtsfunktion der Vorinstanz zu Recht nicht zur Diskussion stand, liegt in der Nichtanerkennung der Unwirksamkeit der Teilkündigung durch die Vorinstanz weder eine Rechtsverweigerung noch eine anderweitige Rechtsverletzung (die Rekurskommission der Zürcher Hochschulen ist nicht Aufsichtsinstanz über die Hochschule C; vgl. zur Oberaufsicht des Kantonsrates und zur allgemeinen Aufsicht des Regierungsrats über die Fachhochschulen § 7 f. FaHG).

2.1.5 Ob es sich anders verhielte, wenn die Kündigung nichtig wäre, kann dahingestellt bleiben. Zwar kann das Verwaltungsgericht trotz der Beschränkung der Entscheidbefugnis gemäss § 80 Abs. 2 VRG der Frage nachgehen, ob eine Kündigung nichtig sei (vgl. VGr, 14. Mai 2008, PB.2007.00031, E. 2.2.2, Publikation im RB vorgesehen). Vorliegend sind Gründe für die Nichtigkeit der Kündigung aber weder geltend gemacht worden noch aus den Akten ersichtlich.

2.2 Die Höhe der bei einer sachlich nicht gerechtfertigten Kündigung auszurichtenden Entschädigung bemisst sich – wie erwähnt – gemäss § 18 Abs. 3 PG nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

2.2.1 Nach Art. 336a Abs. 2 Satz 1 OR wird die Entschädigung vom Richter unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls festgesetzt; sie darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Die Entschädigung nach Art. 336a OR dient sowohl der Bestrafung als auch der Wiedergutmachung. Sie ist nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ein Gebilde eigener Art, das mit einer Konventionalstrafe vergleichbar ist (BGE 123 III 391 [= Pra 87/1998 Nr. 24] E. 3c; Wolfgang Portmann, Basler Kommentar, 2007, Art. 336a N. 1; anders noch BGE 123 III 246 E. 6a und 119 II 157 E. 2c). Es besteht kein Raum, um aus der Missbräuchlichkeit einer Kündigung eine sechs Monatslöhne übersteigende Entschädigung herzuleiten; weitere Ersatzansprüche werden nur unter anderen Rechtstiteln vorbehalten (Art. 336a Abs. 2 Satz 2 OR).

2.2.2 Nach Auffassung des Beschwerdeführers lässt sich die im zivilrechtlichen Arbeitsrecht vorgesehene "Begrenzung der Abfindung [recte: Entschädigung] auf sechs Monatslohnbetreffnisse" im öffentlichen Arbeitsrecht nicht rechtfertigen. Anders als bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen gelte im Privatrecht die Vertragsfreiheit und könnten Kündigungen ohne Begründung sowie ohne objektive Voraussetzungen beim Arbeitnehmer ausgesprochen werden. Die gegen den Willen des Arbeitnehmers erfolgte Kündigung bilde die weitestgehende Massnahme des öffentlichen Arbeitsrechts, so dass bei einer fehlerhaften Kündigung eine Entschädigung nach Massgabe der Widerrechtlichkeit auszusprechen sei. Mit diesen Vorbringen wird sinngemäss das Rechtsgleichheitsgebot (Art. 8 Abs. 1 BV) angerufen und gerügt, dass in verfassungswidriger Weise Ungleiches nicht nach Massgabe seiner Verschiedenheit ungleich behandelt wird. Die Interessenlage und die rechtlichen Rahmenbedingungen bei der Bemessung von Entschädigungen für Kündigungen im Sinn von § 18 Abs. 3 PG unterscheiden sich allerdings nicht massgeblich von denjenigen bei der missbräuchlichen Kündigung im Sinn von Art. 336 OR. Zum einen besteht auch im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis wie beim öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis ein zwingender Anspruch auf Begründung der Kündigung (vgl. Art. 335 Abs. 2 in Verbindung mit Art. 361 OR). Zum anderen darf die Kündigung durch den Arbeitgeber sowohl im Anwendungsbereich von § 18 Abs. 3 PG als auch im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis nicht missbräuchlich im Sinn von Art. 336 Abs. 1 und 2 OR sein (vgl. § 18 Abs. 2 PG und Art. 361 f. OR). Immerhin besteht insoweit ein Unterschied, als der private Arbeitgeber ausschliesslich die Kündigungsvorschriften gemäss Art. 334 ff. OR und den Arbeitsvertrag einzuhalten hat, die hier strittige Kündigung durch die Beschwerdegegnerin aber gemäss § 18 Abs. 2 PG einen sachlich zureichenden Grund voraussetzt und die

Beschwerdegegnerin als staatliche Arbeitgeberin an die allgemeinen Grundsätze staatlichen Handelns (wie die Grundsätze der Gesetzmässigkeit, des öffentlichen Interesses und der Verhältnismässigkeit) gebunden ist (vgl. Peter Hänni, Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz, 2. A., Zürich etc. 2008, S. 549). Letzteres erscheint aber nicht als wesentliche, relevante Tatsache, welche eine Gleichbehandlung öffentlichrechtlicher und privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse bei der Bemessung der Entschädigung ausschliessen würde. Aufgrund der klaren Verweisung auf die obligationenrechtlichen Bemessungsregeln in § 18 Abs. 3 PG bleibt es also dabei, dass die Entschädigung auf maximal sechs Monatslöhne festzusetzen ist.

2.3 2.3.1 Bei der Entschädigung nach Art. 336a OR wird der Richter im Rahmen der vorgegebenen Schranken auf sein Ermessen verwiesen ("in Würdigung aller Umstände"). Das Verwaltungsgericht hat in ähnlichen Fällen, in denen es ebenfalls an einem zureichenden sachlichen Kündigungsgrund fehlte, Entschädigungen in Höhe von drei bis fünf Monatslöhnen zugesprochen (drei Monatslöhne am 12. August 2005, PB.2005.00018, E. 5.2, vier Monatslöhne am 5. Juli 2002, PB.2002.00008, E. 3b/aa, und 6. Juli 2005, PB.2005.00013, E. 5.2, alles unter [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch); fünf Monatslöhne am 16. Mai 2007, PB.2006.00041, E. 2.6). Wo dabei Entschädigungen in der Höhe von vier oder fünf Monatslöhnen zugesprochen wurden, hat es jeweils formelle Mängel der Kündigungen entschädigungserhöhend mitberücksichtigt. Nach der privatrechtlichen Lehre und Praxis 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 (dazu Portmann, Art. 336a N. 2 f.). Im Hinblick auf die Wiedergutmachungsfunktion der Entschädigung sind aber auch die wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung auf den Arbeitnehmer zu berücksichtigen (VGr, 21. Dezember 2005, PB.2005.00034, E. 5.4, [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)).

2.3.2 Der Beschwerdeführer hält die ihm zugesprochene Entschädigung für zu tief angesetzt. Die Entschädigung müsse insbesondere wegen der Dauer der Anstellung als Dozent bei der Beschwerdegegnerin von rund zehn Jahren, seines Alters von 55 Jahren, der mit seinen zwei in Ausbildung befindlichen Kindern verbundenen finanziellen Lasten und der schlechten Aussichten für Teilzeitstellen mit einem Pensum von maximal 50 % auf dem Arbeitsmarkt auf siebeneinhalb Monatslöhne (auf der Basis eines Beschäftigungsumfanges von 30 %) angesetzt werden. Mit Blick auf den Umstand, dass die Kündigung vorliegend – anders als in den vorgenannten Fällen, bei welchen eine Entschädigung in der Höhe von vier oder fünf Monatslöhnen zugesprochen wurde – nicht an Verfahrensfehlern leidet, erscheint die von der Vorinstanz zugesprochene Entschädigung als angemessen. Im erwähnten Entscheid des Verwaltungsgerichts vom 5. Juli 2002 (PB.2002.00008, [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)) war der betroffene Angestellte in einem vergleichbaren Alter wie der Beschwerdeführer (nämlich fünf Jahre jünger) und auch ähnlich lange – über zehn Jahre – für den Arbeitgeber tätig. Wie in der Beschwerdeantwort zutreffend festgehalten, ist der Beschwerdeführer nicht gezwungen, eine Teilzeitstelle zu suchen, um den wirtschaftlichen Folgen der Teilkündigung zu begegnen. Denn nach seinen Ausführungen, wonach er angesichts des Pensums bei der Beschwerdegegnerin von 50 % einzig eine Anstellung mit einem Beschäftigungsgrad von maximal 50 % suchen könne, erscheint es nicht ausgeschlossen, dass er künftig zu 100 % arbeitet. Die geltend gemachten familiären Unterstützungspflichten fallen vor diesem Hintergrund nicht ins Gewicht. Erweist sich die Entschädigung in der Höhe von vier Monatslöhnen (auf der Basis eines Beschäftigungsumfanges von 30 %) als gerechtfertigt, besteht kein Anlass, die Sache zur Neufestsetzung der Entschädigung an die Vorinstanz

zurückzuweisen. 3. Auch mit dem Antrag, die Parteientschädigung für das Rekursverfahren anzupassen, dringt der Beschwerdeführer nicht durch: Dieses Begehren wurde einzig für den Fall der hier nicht angezeigten Gutheissung der Beschwerde in den übrigen Punkten gestellt. Zudem hat die Vorinstanz – aufgrund des sich als zutreffend erweisenden nur teilweisen Obsiegens des Beschwerdeführers im Rekursverfahren – mit Recht nur eine reduzierte Parteientschädigung zugesprochen. Im Übrigen ist nicht ersichtlich, inwiefern die Kosten für die Ausarbeitung der Beschwerde für die Höhe der Parteientschädigung im Rekursverfahren relevant sein sollen – der entsprechende Rechtsverfolgungsaufwand wäre unter gegebenen Voraussetzungen mittels einer Parteientschädigung für das Beschwerdeverfahren zu ersetzen.

#### **E. 4.1**

Im vorliegenden Verfahren steht dem Beschwerdeführer keine Parteientschädigung zu, denn er unterliegt vollumfänglich (vgl. § 17 Abs. 2 VRG). Ferner wird er bei diesem Ausgang des Verfahrens – entgegen der Beschwerde – kostenpflichtig, weil der Streitwert nicht unter Fr. 20'000.- liegt (§ 80b VRG; vgl. vorne 1.2).

#### **E. 4.2**

Die Beschwerdegegnerin verlangt für das vorliegende Verfahren ebenfalls eine Parteientschädigung. Gemeinwesen besitzen in der Regel – jedenfalls soweit das vom unterliegenden privaten Beschwerdeführer erhobene Rechtsmittel wie vorliegend nicht im Sinn von § 17 Abs. 2 lit. b VRG offensichtlich unbegründet ist – keinen Anspruch auf Parteientschädigung; vor allem grössere und leistungsfähigere haben sich so zu organisieren, dass sie Verwaltungsstreitsachen selbst durchfechten können (Kölz/Bosshart/Röhl, § 17 N. 19, auch zum Folgenden). Denn die Erhebung und Beantwortung von Rechtsmitteln gehört zu den angestammten amtlichen Aufgaben. Die Kontroversen beschlagen zudem meist ein Rechtsgebiet, wo die Gemeinwesen gegenüber den beteiligten Privaten einen Wissensvorsprung aufweisen. Endlich übersteigt der in einem Rechtsmittelverfahren gebotene Behördenaufwand vielfach jenen nicht wesentlich, der im vorangehenden nichtstreitigen Verfahren ohnehin erbracht werden musste. Umgekehrt verhält es sich aber, wenn es ausserordentlicher Bemühungen bedarf (vgl. etwa VGr, 26. Oktober 2006, VB.2006.00292, E. 4 Abs. 2, [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch); zum Anspruch von kleineren Gemeinden auf eine Parteientschädigung in Fällen, bei welchen es keiner solchen Bemühungen bedarf, siehe Kölz/Bosshart/Röhl, § 17 N. 20). Vor diesem Hintergrund kann der Beschwerdegegnerin die beantragte Parteientschädigung nicht zugesprochen werden, da sie durch die Beantwortung der vorliegenden Beschwerde weder über Gebühr belastet wurde noch ausserordentliche Bemühungen oder einen besonderen Einsatz erbringen musste. Demgemäss entscheidet die Kammer :

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