

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2012.00782 vom 12. Juni 2013

ZH Verwaltungsgericht, 2013-06-12, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2012.00782

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2012.00782 du 12 juin 2013

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2012.00782 del 12 giugno 2013

Regeste

Kündigung | Die Entscheidungsbefugnis des Verwaltungsgerichts ist hinsichtlich der Frage, ob eine Wiedereinstellung Entlassener erfolgen kann, beschränkt. Die Beantwortung dieser Frage ist nach verwaltungsgerichtlicher Praxis jedoch Gegenstand der materiellen Erwägungen, weshalb - da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind - auf die Beschwerde einzutreten ist (E. 1.1). Zuständigkeit der Kammer (E. 1.2). Nach dem kommunalen Personalrecht der Beschwerdegegnerin setzt die Kündigung durch diese einen sachlich zureichenden Grund voraus und darf nach den Bestimmungen des Obligationenrechts nicht missbräuchlich sein. Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, wird der Angestellte mit der bisherigen oder, wenn dies nicht möglich ist, mit einer anderen zumutbaren Arbeit weiterbeschäftigt. Ist ausnahmsweise beides aus triftigen Gründen nicht möglich, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung (E. 3.2). Das Verwaltungsgericht kann grundsätzlich nur die Unrechtmässigkeit der Kündigung, Einstellung im Amt oder vorzeitigen Entlassung feststellen; demgegenüber ist ihm die Aufhebung der Kündigung verwehrt. Dies gilt sowohl bei formellen wie auch materiellen Mängeln im Kündigungsverfahren (E. 3.4.1). Von der Frage, ob die Wiedereinstellung angeordnet werden kann, ist jene zu unterscheiden, ob das Verfahren an die Vorinstanz zurückgewiesen werden kann. Dies muss, soweit die Verletzung von Parteirechten gerügt wird, möglich sein, stehen diese Rechte den Parteien doch unabhängig von dem zu beurteilenden Verfahrensgegenstand zu. Ein solcher Rückweisungsentscheid basiert sodann gerade nicht auf einer Überprüfung der Anwendung und Auslegung der Bestimmungen des kommunalen Personalrechts über die Weiterbeschäftigung oder die Wiedereinstellung. Er bindet die Vorinstanz in diesem Punkten nicht an eine bestimmte Auffassung des Verwaltungsgerichts und präjudiziert den neuen Entscheid betreffend die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses in keiner Weise (E. 3.5). Die Vorinstanz verletzte ihre Begründungspflicht (E. 3.6.3). Kostenaufgabe zu Lasten der Vorinstanz (E. 4.2). Rückweisung. Teilweise Gutheissung. Abweichende Meinung einer Minderheit der Kammer.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2012.00782 Urteil der 4. Kammer vom 12. Juni 2013 Mitwirkend: Abteilungspräsident Jso Schumacher (Vorsitz), Verwaltungsrichter Peter Sprenger, Verwaltungsrichterin Maja Schüpbach Schmid, Gerichtsschreiberin Janine Waser. In Sachen A Beschwerdeführer, gegen Stadt Zürich, vertreten durch den Stadtrat von Zürich, Beschwerdegegnerin, betreffend Kündigung, hat sich ergeben: I. A. A trat am 1. Juni 2008

als Mitarbeiter in den Dienst der Stadt Zürich. Am 6. Juli 2011 wurde er per 31. Oktober 2011 entlassen. Als Grund für die Kündigung wurden schwer wiegende wirtschaftliche und betriebliche Gründe gemäss Art. 17 Abs. 3 lit. e der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals vom 6. Februar 2002 (PR, AS 177.100, www.stadt-zuerich.ch) genannt. Ebenfalls am 6. Juli 2011 wurde die sofortige Freistellung von A verfügt und im Wesentlichen damit begründet, dass das Arbeitsklima im Team von A seit der Ankündigung der Kündigung stark gestört sei, dieser zudem kaum mehr Arbeit habe und ohnehin viel krank sei. B. Gegen die Verfügungen vom 6. Juli 2011 sprach A am 26. Juli 2011 beim Stadtrat Zürich ein. Dieser vereinigte die beiden Verfahren und wies die Einsprachen mit Beschluss vom 18. Januar 2012 ab, soweit er darauf eintrat. II. A. Mit undatiertes, am 27. Februar 2012 von der Post entgegengenommener Eingabe erhob A Rekurs und stellte folgende Anträge: " 1. Der Beschluss des Stadtrates vom 18.1.2012 sei aufzuheben. 2. Die Kündigung sei aufzuheben und die Stadt Zürich sei anzuweisen, mich weiter zu beschäftigen. 3. Die Freistellung sei aufzuheben und die Stadt Zürich sei im Sinne einer vorsorglichen Massnahme anzuweisen, mich schon während des vorliegenden Rekursverfahrens weiter zu beschäftigen." B. Am 12. April 2012 wies der Bezirksrat Zürich den Antrag auf Aufhebung der Freistellung und Weiterbeschäftigung während des Verfahrens ab, wogegen A Beschwerde ans Verwaltungsgericht des Kantons Zürich erhob. Dieses trat hierauf mit einzelrichterlicher Verfügung vom 24. Mai 2012 nicht ein. C. Mit Beschluss vom 8. November 2012 hiess der Bezirksrat Zürich schliesslich den Rekurs insoweit gut, als er erkannte, dass die Entlassung von A ungerechtfertigt gewesen sei, und sprach ihm eine Entschädigung von drei Monatslöhnen zu; den Antrag betreffend Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses wies er hingegen ab. III. Am 30. November 2012 erhob A Beschwerde ans Verwaltungsgericht und beantragte, unter Entschädigungsfolge zulasten der Stadt Zürich sei er von dieser mit sofortiger Wirkung wieder anzustellen und es sei ihm Zugang zu seinem bisherigen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz zu gewähren. Mit Schreiben vom 6. Dezember 2012 reichte er einen Nachtrag zur Beschwerde ein, wobei er jedoch an seinen Anträgen festhielt. Der Bezirksrat Zürich verzichtete am 21./27. Dezember 2012 auf Vernehmlassung. Die Stadt Zürich beantragte mit Beschwerdeantwort vom 6. Februar 2013 die Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten sei, unter Entschädigungsfolge zulasten des Beschwerdeführers. Mit Schreiben vom 19. Februar 2013 setzte A das Verwaltungsgericht darüber in Kenntnis, dass er gegen seinen bisherigen Arbeitgeber einen Strafantrag wegen übler Nachrede gestellt habe. Die Kammer erwägt: 1. 1.1 Gemäss § 70 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) prüft das Verwaltungsgericht seine Zuständigkeit von Amtes wegen. Rekursentscheide eines Bezirkrates auf dem vorliegenden Gebiet des Personalrechts können beim Verwaltungsgericht mit Beschwerde angefochten werden (§ 41 Abs. 1 in Verbindung mit §§ 19 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 f., 19b Abs. 2 lit. c sowie §§ 42–44 e contrario VRG). Die Entscheidungsbefugnis des Verwaltungsgerichts ist hinsichtlich der Frage, ob eine Wiedereinstellung des Beschwerdeführers erfolgen kann, beschränkt (§ 63 Abs. 3 in Verbindung mit § 27a Abs. 1 VRG). Nach verwaltungsgerichtlicher Rechtsprechung ist die Beantwortung dieser Frage jedoch Gegenstand der materiellen Erwägungen (VGr, 18. November 2009, PB.2009.00027, E. 1.1.2 f., und 29. Mai 2013, VB.2012.00666, E. 3.4 [Letzteres nicht auf www.vgrzh.ch veröffentlicht]), weshalb – da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind – auf die Beschwerde einzutreten ist. 1.2 Das Verwaltungsgericht erledigt Streitigkeiten in der Regel in Dreierbesetzung (§ 38 Abs. 1

VRG). Handelt es sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit und beträgt der Streitwert höchstens Fr. 20'000.-, so entscheidet jedoch die Einzelrichterin oder der Einzelrichter (§ 38b Abs. 1 lit. c VRG). In Fällen grundsätzlicher Bedeutung kann die Entscheidung einer Kammer übertragen werden (Abs. 2). Der Beschwerdeführer beantragt die Wiedereinstellung an seiner bisherigen Arbeitsstelle oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz. Als Streitwert gelten daher die kontroversen Bruttobesoldungsansprüche bis zum Zeitpunkt der Hängigkeit des Verfahrens beim Verwaltungsgericht zuzüglich der Ansprüche bis zur nächstmöglichen Auflösung des Dienstverhältnisses (Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, § 38 N. 5). Hätte das Arbeitsverhältnis weiterbestanden, hätte aufgrund der dreimonatigen Kündigungsfrist bei Beschwerdeerhebung am 30. November 2012 auf Ende Februar 2013 gekündigt werden können (vgl. Art. 16 Abs. 1 Satz 2 PR). Die ursprünglich bis 31. Oktober 2011 dauernde Kündigungsfrist verlängerte sich aufgrund von Art. 39 Abs. 6 Satz 2 PR bis zum Entscheid des Bezirksrates vom 8. November 2012. Der relevante Zeitraum für die Streitwertberechnung ist somit jener vom 9. November 2012 bis 28. Februar 2013 und umfasst damit knapp vier Monate. Einer Verfügung vom 7. April 2010 kann entnommen werden, dass der Beschwerdeführer damals einen Brutto monats lohn von Fr. 7'830.- bezog, was einem Jahresgehalt von Fr. 101'790.- (13 x Fr. 7'830.-) entspricht. Der Streitwert beträgt somit gut Fr. 31'

E. 4.1

Während im Verwaltungsverfahren bei personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Streitwert keine Gebühren erhoben werden, ist das verwaltungsgerichtliche Verfahren nur bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.- kostenfrei (§ 13 Abs. 3 in Verbindung mit § 65a Abs. 3 Satz 1 VRG). Weil vorliegende Angelegenheit einen Streitwert von über Fr. 30'000.- aufweist (vgl. oben 1.2), ist das vorliegende Verfahren nicht kostenlos.

E. 4.2

Nach § 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG sind die Gerichtskosten in erster Linie der unterliegenden Partei aufzuerlegen. Bei Rückweisungen geht die Praxis regelmässig von einem je hälftigen Obsiegen und Unterliegen der Parteien aus (vgl. etwa VGr, 1. April 2009, PB.2008.00050, E. 7), weshalb die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer und dem Beschwerdegegner je zur Hälfte aufzuerlegen wären (vgl. § 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Indessen können die Kosten des Verfahrens auch nach dem Verursacherprinzip jenem Verfahrensbeteiligten auferlegt werden, der es durch Verletzung von Verfahrensvorschriften verursacht hat (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 2 VRG; Kölz/Bosshart/Röhl, § 13 N. 20–22). Aufgrund der schweren Gehörsverletzung durch die Vorinstanz rechtfertigt es sich, dieser die Verfahrenskosten aufzuerlegen.

E. 4.3

Mangels mehrheitlichen Obsiegens bleibt sowohl dem Beschwerdeführer als auch der Beschwerdegegnerin eine Parteientschädigung verwehrt (§ 17 Abs. 2 VRG; Kölz/Bosshart/Röhl § 17 N. 31 f.; vgl. zur Parteientschädigung für ein Gemeinwesen auch Kölz/Bosshart/Röhl, § 17 N. 19–21). 5. Zur Rechtsmittelbelehrung des nachstehenden Dispositivs ist Folgendes zu erläutern: Der Streitwert beträgt nach Auffassung des Verwaltungsgerichts mehr als Fr. 15'000.-. Entsprechend ist gegen das vorliegende Urteil grundsätzlich die Beschwerde in öffentlichrechtlichen Angelegenheiten zulässig (Art. 85

Abs. 1 lit. b des Bundesgerichts gesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]). Nach der Regelung von Art. 90 ff. BGG sind letztinstanzliche kantonale Rückweisungsentscheide als Zwischenentscheide im Sinn von Art. 93 BGG zu qualifizieren (BGE 138 I 143 E. 1.2, 133 V 477 E. 4.2). Die vorliegende Rückweisung ist daher vor Bundesgericht nur direkt anfechtbar, wenn sie einen nicht wiedergutzumachenden Nachteil bewirken kann (lit. a) oder wenn die Gutheissung der Beschwerde sofort einen Endentscheid herbeiführen und damit einen bedeutenden Aufwand an Zeit oder Kosten für ein weitläufiges Beweisverfahren ersparen würde (lit. b).

E. 6

00.-. Aufgrund des Fr. 20'000.- übersteigenden Streitwertes ist die vorliegende Beschwerde in Dreierbesetzung zu erledigen (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c VRG). 2. 2.1 Die Vorinstanz hiess den Rekurs des Beschwerdeführers teilweise gut und erwog, dass die Beschwerdegegnerin nicht habe glaubhaft darlegen können, dass sie sich ernsthaft bemüht habe, für den Beschwerdeführer innerhalb der Stadtverwaltung eine andere zumutbare Arbeit zu finden. Es sei davon auszugehen, dass dem Beschwerdeführer bei entsprechender Suche eine andere zumutbare Arbeit hätte angeboten werden können. Die Kündigung erweise sich daher als unrechtmässig. Die Aufhebung der Kündigung und Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers falle angesichts des inzwischen zerstörten Vertrauensverhältnisses jedoch ausser Betracht, weshalb der Rekurs des Beschwerdeführers diesbezüglich abzuweisen sei. Hingegen stehe ihm gestützt auf Art. 17 Abs. 4 PR in Verbindung mit Art. 336a Abs. 2 Satz 1 des Obligationenrechts (OR, SR 220) ein Anspruch auf Entschädigung zu, wobei sich im vorliegenden Fall eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen rechtfertige. 2.2 2.2.1 Vor Verwaltungsgericht beantragt der Beschwerdeführer, er sei mit sofortiger Wirkung wieder anzustellen und es sei ihm Zugang zu seinem bisherigen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz zu gewähren. Die Vorinstanz habe festgestellt, dass die Kündigung nicht rechtmässig gewesen sei, weshalb auf die Kündigungsgründe nicht mehr weiter einzugehen sei. Bei einer missbräuchlichen oder sachlich nicht gerechtfertigten Kündigung werde der Angestellte in erster Linie weiterbeschäftigt. Nur ausnahmsweise werde anstelle der Wiedereinstellung eine Entschädigung entrichtet. Er bestreite, dass triftige Gründe eine Weiterbeschäftigung verunmöglichten – das Vertrauensverhältnis sei nicht zerstört. Vorrangig gegenüber einer Entschädigungszahlung sei überdies die Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz innerhalb der Stadt Zürich, was bei einem Arbeitgeber, der 27'000 Mitarbeiter beschäftige, sicherlich möglich wäre. 2.2.2 Soweit der Beschwerdeführer ausserdem vorbringt, die Stellungnahme des Stadtrates im Rekursverfahren vom 21. März 2012 sei verspätet erfolgt, ist festzuhalten, dass die eingeschriebene Postsendung, welche am 22. März 2012 beim Bezirksrat Zürich eintrifft, tags davor der Schweizerischen Post übergeben wurde – wie dies auch der Präsidialverfügung des Bezirksrats vom 22. März 2012 zu entnehmen ist – und damit rechtzeitig erfolgte (vgl. § 11 Abs. 2 Satz 1 VRG). 3. 3.1 Die Beschwerdegegnerin ist eine politische Gemeinde im Sinn von Art. 83 Abs. 1 der Kantonsverfassung vom 27. Februar 2005 (LS 101). Im Kanton Zürich sind die Gemeinden berechtigt, ein autonomes Personalrecht zu schaffen (VGr, 26. Juli 2012, VB.2012.00184, E. 2.1). Nur soweit sie keine eigenen Vorschriften erlassen, sind die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PS, LS 177.10) und seiner Ausführungserlasse sinngemäss anwendbar (§ 72 Abs. 2 des Gemeindegesetzes vom 6. Juni 1926 [LS 131.1]). Die Beschwerdegegnerin hat ein eigenes Personalrecht. 3.2 Art. 15–33 PR regeln als Abschnitt II/D die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Nach Art. 15 PR

endet das Arbeitsverhältnis insbesondere durch Kündigung (lit. a) oder fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen (lit. d). Nach Art. 17 Abs. 2 PR setzt die Kündigung durch die Stadt einen sachlich zureichenden Grund voraus und darf nach den Bestimmungen des Obligationenrechts nicht missbräuchlich sein. Nach Art. 17 Abs. 3 PR gelten nach Ablauf der Probezeit als Gründe für die ordentliche Kündigung durch die Stadt Zürich unter anderem schwer wiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, sofern die Stadt der oder dem betroffenen Angestellten keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann (lit. e). Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, wird die oder der Angestellte von der Stadt Zürich mit der bisherigen oder, wenn dies nicht möglich ist, mit einer anderen zumutbaren Arbeit weiterbeschäftigt (Art. 17 Abs. 4 Satz 1 PR). Ist ausnahmsweise beides aus triftigen Gründen nicht möglich, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung (Art. 17 Abs. 4 Satz 2 PR; vgl. Art. 336a OR). Ist die Kündigung nichtig, besteht in jedem Fall ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung (Art. 17 Abs. 5 PR).

3.3 Hinsichtlich der Unrechtmässigkeit der Kündigung kann auf die zutreffenden Ausführungen der Vorinstanz verwiesen werden (§ 70 in Verbindung mit § 28 Abs. 1 Satz 2 VRG). Der Beschwerdeführer wurde lediglich bei der städtischen Stellenvermittlung angemeldet, und zudem erkundigte man sich bei einer andern Abteilung der Stadt Zürich nach einer Stelle für ihn; das sind keine ernsthaften Bemühungen um seine anderweitige Anstellung. Die Kündigung gestützt auf Art. 17 Abs. 3 lit. e PR war damit nicht rechtmässig.

3.4 3.4.1 In personalrechtlichen Angelegenheiten ist die Entscheidbefugnis des Verwaltungsgerichts beschränkt. Es kann grundsätzlich nur die Unrechtmässigkeit einer Kündigung, Einstellung im Amt oder vorzeitigen Entlassung feststellen; demgegenüber ist ihm die Aufhebung der Kündigung verwehrt (§ 63 Abs. 3 in Verbindung mit § 27a Abs. 1 VRG). Der Vorbehalt einer anderslautenden kommunalen Regelung im Sinn von § 27a Abs. 2 VRG gilt im Beschwerdeverfahren nicht. Vorbehalten bleibt einzig ein allfälliger bundesrechtlicher Anspruch auf Wiedereinstellung, wie ihn beispielsweise das Gleichstellungsgesetz vom 24. März 1995 (SR 151.1) kennt (vgl. VGr, 6. März 2013, VB.2012.00612, E. 2.2 – 29. Mai 2013, VB.2012.000666, E. 3.4 [nicht auf www.vgrzh.ch veröffentlicht] – 23. August 2006, PB.2005.00066, E. 3.1 [zu der bis 30. Juni 2010 geltenden, nahezu gleich lautenden Bestimmung a§ 80 Abs. 2 VRG; vgl. zudem ABI 2009, 801 ff., 887, wonach auch nach Anpassung des kantonalen Verwaltungsverfahrenrechts an der bisherigen Praxis hierzu ausdrücklich festgehalten werden soll]). Nach ständiger Praxis ist dem Gericht aufgrund dieser Bestimmung die Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses sowohl bei materiellen wie auch formellen Mängeln des Kündigungsverfahrens grundsätzlich verwehrt (VGr, 6. März 2013, VB.2012.00612, E. 2.2) bzw. konnte es gemäss einer analogen früheren Regelung die Auflösung eines Dienstverhältnisses nicht rückgängig machen (VGr, 25. Februar 2004, PB.2003.00040, E. 1.2 mit Hinweisen). Anders wäre die Sachlage indes, wenn sich die Kündigungsverfügung als nichtig erwiese; denn in diesen Fällen geht es nicht um die Frage, ob eine Kündigung ungerechtfertigt ist, sondern um die originäre Gültigkeit der Kündigung (RB 2008 Nr. 102 E. 2.2.2). Mangelhafte Verfügungen sind jedoch nur dann nichtig, wenn sie an einem schweren Mangel leiden, der offensichtlich oder zumindest leicht erkennbar ist, und zudem die Rechtssicherheit durch die Annahme der Nichtigkeit nicht ernsthaft gefährdet wird. Als Nichtigkeitsgründe fallen in erster Linie funktionelle und sachliche Unzuständigkeit der entscheidenden Behörde sowie krasse Verfahrensfehler in Betracht (BGE 132 II 21 E. 3.1, 117 Ia 202 E. 8a; VGr, 11. Juni 2003, PB.2003.00011, E. 3c, und 21. November 2012, VB.2012.00705, E. 3.3; René Wiederkehr/Paul Richli,

Praxis des allgemeinen Verwaltungsrechts, Bern 2012, Rz. 2554 ff. mit zahlreichen Hinweisen). Dass die Ausgangsverfügung an Mängeln litt, die zu ihrer Nichtigkeit führten, macht der Beschwerdeführer nicht geltend und ist auch nicht ersichtlich. 3.5 Von der Frage, ob dem Verwaltungsgericht die Befugnis zur Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses zukommt, ist jene zu unterscheiden, ob es zur Rückweisung an die Vorinstanz zur Neubeurteilung dieser Frage berechtigt ist. In früheren Entscheiden wurde diese Frage mit der Begründung verneint, dass mit einer Rückweisung an die Vorinstanz nicht erreicht werden könne, wozu das Verwaltungsgericht selbst nicht berechtigt sei. Eine Rückweisung an die Vorinstanz dürfe nicht dazu führen, dass die Rekursinstanz eine im ersten Rechtsgang geschützte Auflösung des Arbeitsverhältnisses im zweiten Rechtsgang rückgängig machen könne (VGr, 25. Oktober 2000, PB.2000.00016, E. 2 Abs. 2; vgl. auch 29. August 2001, PB.2001.00011 (= RB 2001 Nr. 113), E. 1b, sowie 30. August 2000, PB.2000.00007 (= RB 2000 Nr. 32), E. 1b Abs. 2 [Letzteres nicht auf www.vgrzh.ch publiziert]). Dies kann jedoch nur dann gelten, wenn dies im Ergebnis zu einer materiellen Überprüfung des angefochtenen Entscheids betreffend Wiedereinstellung durch das Verwaltungsgericht führen würde. Denn dies zu beurteilen, ist ihm aufgrund von § 63 Abs. 3 in Verbindung mit § 27a Abs. 1 VRG eben gerade untersagt. Wo hingegen die Verletzung von Parteirechten gerügt wird, insbesondere die Verletzung des rechtlichen Gehörs, muss eine Rückweisung möglich sein, stehen diese Rechte den Parteien doch unabhängig von dem zu beurteilenden Verfahrensgegenstand zu. Ein solcher Rückweisungsentscheid basiert gerade nicht auf einer Überprüfung der Anwendung und Auslegung der Bestimmungen des kommunalen Personalrechts über die Weiterbeschäftigung oder die Wiedereinstellung. Er bindet die Vorinstanz in diesem Punkten nicht an eine bestimmte Auffassung des Verwaltungsgerichts und präjudiziert den neuen Entscheid betreffend die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses in keiner Weise. 3.6 3.6.1 Aus dem Gehörsanspruch von Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV, SR 101) ergibt sich auch, dass die Behörden ihre Entscheide zu begründen haben. Darzulegen sind der zugrunde gelegte Sachverhalt und die rechtliche Würdigung, das heisst die Überlegungen, von denen sich die Behörde leiten lässt und auf die sich ihr Entscheid stützt (Gerold Steinmann, St. Galler Kommentar zur Schweizerischen Bundesverfassung, 2. A., 2008, Art. 29 N. 27 mit Hinweisen). Der Betroffene muss sich über die Tragweite des Entscheides ein Bild machen und erkennen können, warum die Behörde in einem bestimmten Sinn entschieden hat (BGE 129 I 232 E. 3.2, 136 I 229 E. 5.2, 134 I 83 E. 4.1, 126 I 97 E. 2b; ausführlich zur Begründungspflicht Michele Albertini, Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör im Verwaltungsverfahren des modernen Staates, Bern 2000, S. 402 ff. mit zahlreichen Hinweisen). Jedoch braucht sich die Behörde nicht ausdrücklich mit jeder tatbeständlichen Behauptung, mit jedem rechtlichen Einwand und mit jedem Beweismittel auseinanderzusetzen (BGr, 5. April 2002, 1P.736/2001, E. 3.1). Vielmehr darf sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (vgl. BGE 126 I 97 E. 2b). Wie die anderen aus dem Gehörsanspruch von Art. 29 Abs. 2 BV fliessenden Rechte ist auch die Begründungspflicht ein persönlichkeitsbezogenes Verfahrensrecht der Beteiligten und schützt sie davor, zum blossen Verfahrensobjekt herabgemindert zu werden (vgl. Steinmann, Art. 29 N. 21). 3.6.2 Der Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV) ist formeller Natur. Ist er verletzt, wird der Entscheid grundsätzlich unabhängig davon aufgehoben, ob dieser materiell richtig ist oder nicht (BGE 127 V 431 E. 3d/aa, 126 V 130 E. 2b S. 132; vgl. beispielsweise VGr, 16. Oktober 2003, VB.2003.00093, E. 2 am Anfang,

und 5. Oktober 2011, PB.2010.00064, E. 3.1). Eine Gehörsverletzung kann aber geheilt werden, wenn sie nicht besonders schwer wiegt und die unterlassene Gehörsvergewährung in einem Rechtsmittelverfahren nachgeholt wird, das eine Prüfung im gleichen Umfang wie durch die Vorinstanz gestattet (vgl. etwa BGE 133 I 201 E. 2.2, 126 I 68 E. 2; zur Kontroverse in der Lehre über die Heilung von Gehörsverletzungen Benjamin Schindler, Die "formelle Natur" von Verfahrensgrundrechten. Verfahrensfehlerfolgen im Verwaltungsrecht – ein Abschied von der überflüssigen Figur der "Heilung", ZBl 106/2005, S. 169 ff.; Hansjörg Seiler, Abschied von der formellen Natur des rechtlichen Gehörs, SJZ 100/2004, S. 377 ff.). Dies gilt namentlich dann, wenn eine Rückweisung der Sache zur Gewährung des rechtlichen Gehörs bloss einen formalistischen Leerlauf darstellen und zu einer unnötigen Verlängerung des Verfahrens führen würde (Albertini, S. 459; vgl. auch Kölz/Bosshart/Röhl, § 8 N. 49). Vorliegend kommt eine Heilung im Hinblick auf eine Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses von vornherein nicht in Betracht, da dem Verwaltungsgericht eine materielle Beurteilung dieser Frage nicht zusteht. 3.6.3 Dem vorinstanzlichen Entscheid ist in Bezug auf die Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers lediglich zu entnehmen, dass diese "angesichts des inzwischen zerstörten Vertrauensverhältnisses ausser Betracht" falle und "[d]ie Aussicht auf eine zukünftig positive Entwicklung des Arbeitsverhältnisses [...] gering" sei. Wie die Vorinstanz zu diesem Schluss gelangt, kann dem Beschluss nicht entnommen werden. Die Vorinstanz ist damit ihrer Begründungspflicht nicht nachgekommen, womit sie den Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt hat. 3.7 Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen, der bezirksrätliche Entscheid (auch bezüglich der verweigerten Weiterbeschäftigung; vgl. vorne E. 3.5) aufzuheben und die Sache aufgrund der Verletzung der Begründungspflicht an die Vorinstanz zurückzuweisen. 4.

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