

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2013.00029 vom 26. Juni 2013

ZH Verwaltungsgericht, 2013-06-26, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2013.00029

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2013.00029 du 26 juin 2013

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2013.00029 del 26 giugno 2013

Regeste

Kündigung | [Unter welchen Voraussetzungen darf ein Gemeinwesen nach gescheiterten Vergleichsgesprächen eine Kündigung aufgrund ungenügender Leistung aussprechen, ohne zuvor eine Bewährungsfrist ansetzen zu müssen?] Das Verwaltungsrechtspflegegesetz enthält keine Bestimmungen, wie der Streitwert berechnet werden soll. Im Interesse einer einheitlichen Rechtsordnung rechtfertigt es sich, die im Bundesgerichtsgesetz und in der Zivilprozessordnung umschriebenen Grundsätze der Streitwertberechnung auch im verwaltungsgerichtlichen Verfahren anzuwenden (E. 1.2-4). Eine Bewährungsfrist kann ihren Zweck von vornherein nur dann erfüllen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die drohende Kündigung abwenden will. Strebt sie bzw. er demgegenüber ohnehin die Auflösung des Arbeitsverhältnisses an, hat sie bzw. er kein schützenswertes Interesse an einer Bewährungsfrist. Ob eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in einer Konfliktsituation an einer Weiterbeschäftigung (und damit an einer Bewährungsfrist) interessiert ist, hängt nicht von ihrem bzw. seinem subjektiven inneren Willen ab. Massgeblich ist vielmehr, wie die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Äusserungen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers und deren bzw. dessen Verhalten nach dem Vertrauensprinzip verstehen durfte (E. 4.3). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2013.00029 Urteil der 4. Kammer vom 26. Juni 2013 Mitwirkend: Abteilungspräsident Jso Schumacher (Vorsitz), Verwaltungsrichterin Maja Schüpbach Schmid, Verwaltungsrichter André Moser, Gerichtsschreiber Martin Tanner. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführerin, gegen Gemeinde X, vertreten durch die Schulpflege X, vertreten durch RA D, Beschwerdegegnerin, betreffend Kündigung, hat sich ergeben: I. Die Schulpflege X stellte A mit Verfügung vom 2. Februar 2008 per 1. März 2008 zu einem 70%-Pensum als Leiterin der Schulverwaltung an. Aufgrund eines Organisationsentwicklungsprojekts gelangte die Schulpflege im Sommer 2011 zur Auffassung, dass die Schulverwaltung stellenmässig deutlich unterbesetzt sei. Am 30. August 2011 beschloss die Schulpflege, den Stellenplan der Schulverwaltung von 70 % auf 150 % zu erhöhen. Zusätzlich zur 70%-Stelle von A sollte eine weitere 80%-Stelle geschaffen und mit einer "LeiterIn Schulverwaltung" besetzt werden. Nachdem die Stelle ausgeschrieben worden war, teilte A der Schulpflege mit, falls sich G bewerben sollte, würde sie dies als die schlechteste Lösung betrachten. Sie kenne G von der gemeinsamen Ausbildungszeit zur Leiterin Schulverwaltung; sie könne sich eine Zusammenarbeit mit ihr nur schwer vorstellen. Mit E-Mail vom 11. Oktober 2011 teilte die Schulpflege X A mit, sie habe sich für G entschieden. Zugleich unterbreitete sie A eine Vereinbarung "datiert:

09.10.2011". Darin war unter anderem vorgesehen, dass A mit dem Stellenantritt der neuen Schulverwalterin die Gesamtleitung der Schulverwaltung abgebe und der neuen Schulverwalterin unterstellt werde. Am 8. November 2011 teilte A der Schulpflege mit, sie sei über deren Vorgehen im Zusammenhang mit der Neuanstellung enttäuscht. Es stelle sich für sie die Frage, ob rechtlich alles korrekt abgelaufen sei. Aus diesem Grund lasse sie die Angelegenheit durch ihre Anwältin B überprüfen. Solange dies nicht erfolgt sei, könne sie die Vereinbarung vom 9. Oktober 2011 nicht unterzeichnen. Nach der Überprüfung werde die Schulpflege von ihr hören. Nachdem G ihre Tätigkeit am 1. Dezember 2011 aufgenommen hatte, gestaltete sich die Zusammenarbeit zwischen den beiden Frauen sehr schwierig. Am 5. Dezember 2011 nahm Rechtsanwalt C Kontakt mit RA B auf und teilte ihr mit, dass die Schule X wegen A an ihn herangetreten sei. Da A den Lehrgang Schulverwaltungsleiterin am [...] besuche und er dort als Dozent tätig sei, könne er die Schule X nicht in der Auseinandersetzung beraten. Er sei aber bereit, zwischen den Parteien zu vermitteln. Am 16. Dezember 2011 traten RA C und RA B in Verhandlung über eine vergleichsweise Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Dabei war vorgesehen, dass A aufgrund von Überstunden und noch nicht bezogener Ferien ab dem 3. Januar 2012 nicht mehr zur Arbeit erscheinen sollte. Am 22. Dezember 2011 kam es zu einem Streit zwischen A und dem Schulpflegepräsidenten. In der Folge erlitt A einen Zusammenbruch und musste zu 100 % krankgeschrieben werden. RA C teilte RA B am 25. Januar 2012 mit, dass er nicht mehr länger zwischen den Parteien vermittele. Am 15. März 2012 ersuchte RA B die Schulpflege X, ihr eine anfechtbare Verfügung betreffend die mit der Neubesetzung verbundene Funktionsänderung von A zuzustellen. Dieses Schreiben blieb unbeantwortet. Am 26. März 2012 kündigte die Schulpflege A per 30. Juni 2012. Am 27. März 2012 liess A um Begründung dieser Kündigung ersuchen. Eine solche verfasste die Schulpflege X am 27. April 2012. II. Am 29. Mai 2012 liess A an den Bezirksrat Z rekurrieren und beantragen, die Gemeinde X sei zu verpflichten, ihr eine Entschädigung von fünf Monatslöhnen brutto nebst Zins zu 5 % seit Einreichung des Rekurses zu bezahlen. Mit Beschluss vom 22. November 2012 hiess der Bezirksrat das Rechtsmittel wegen Verletzung des rechtlichen Gehörs teilweise gut (Dispositiv-Ziff. I), verpflichtete die Gemeinde X, A eine Entschädigung von eineinhalb Bruttomonatslöhnen nebst Zins zu 5 % ab dem 29. Mai 2012 auszurichten (Dispositiv-Ziff. II), erhob keine Verfahrenskosten (Dispositiv-Ziff. III), verpflichtete A, der Gemeinde X für das Rekursverfahren mit insgesamt Fr. 1'000.- (inkl. 8 % Mehrwertsteuer) zu entschädigen (Dispositiv-Ziff. IV) und sprach A keine Parteientschädigung zu (Dispositiv-Ziff. V). III. Am 11. Januar 2013 liess A Beschwerde beim Verwaltungsgericht führen und folgende Anträge stellen: "1. Die Beschwerdegegnerin sei unter Aufhebung von Ziff. 1 des Entscheides des Bezirkrates Z vom 22. November 2012 zu verpflichten, der Beschwerdeführerin 3.5 Monatslöhne Entschädigung nebst 5% Zins seit 29. Mai 2012 zu bezahlen; 2. Die der Beschwerdegegnerin im Entscheid Ziff. IV. zugesprochen Entschädigung für das vorinstanzliche Verfahren sei aufzuheben; 3. Der Beschwerdeführerin sei in Aufhebung von Dispositiv Ziff. V. für das vorinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung zzgl. Mwst. zuzusprechen. 4. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zzgl. 8% MwSt zu Lasten der Beschwerdegegnerin." Der Bezirksrat Z verzichtete am 18. Januar 2013 auf eine Vernehmlassung. Die Gemeinde X liess am 18. März 2013 die Beschwerde mit dem Schluss auf deren Abweisung unter Entschädigungsfolge beantworten. A nahm dazu am 24. April 2013 Stellung. Am 6. Mai 2013 liess sich die Gemeinde X dazu vernehmen. 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 Bezirksrates 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). Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

1.2 Die Beschwerde macht geltend, der Streitwert betrage Fr. 18'987.50 (3.5 Monatslöhne à Fr. 5'425.-). Dies trifft nicht zu. Das Verwaltungsrechtspflegegesetz enthält keine Bestimmungen, wie der Streitwert berechnet werden soll. Im Verfahren vor dem Bundesgericht bestimmt sich der Streitwert nach den Begehren, die vor der Vorinstanz noch streitig geblieben sind (Art. 51 Abs. 1 lit. a des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]). Der Streitwert wird somit nicht nach der Differenz zwischen den im Beschwerdeverfahren zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren und dem vorinstanzlichen Urteil bestimmt (anders das sogenannte Gravamensystem). Es spielt mit anderen Worten keine Rolle, wie die Vorinstanz entschieden hat; der vorinstanzliche Entscheid wird gleichsam als inexistent behandelt (Beat Rudin, Basler Kommentar, 2011, Art. 51 BGG N. 22 f.). Demgegenüber sind Änderungen des Klageumfanges, zum Beispiel durch teilweise Anerkennung oder teilweisen Abstand, bis unmittelbar vor der Entscheidung der letzten kantonalen Instanz zu berücksichtigen (BGr, 25. Juni 2009, 4A_148/2009, E. 1.1.1; Rudin, Art. 51 BGG N. 49).

1.3 Eine identische Streitwertberechnung kennt die Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 (ZPO, SR 272), wenn es darum geht zu bestimmen, ob die in Art. 308 Abs. 2 ZPO enthaltene Streitwertgrenze von Fr. 10'000.- für die Berufung erreicht wird: Es wird auf die im vorinstanzlichen Verfahren zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren abgestellt, wobei auch hier die bis zur Eröffnung des Entscheides vorgebrachten Erklärungen der Parteien und nicht der erstinstanzliche Entscheid massgeblich sind (BBl 2006, 7371; Peter Reetz/Stefanie Theiler in: Thomas Sutter-Somm/Franz Hasenböhler/Christoph Leuenberger, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung [ZPO], 2. A., Zürich etc. 2013, Art. 308 N. 39 f.; VGr, 5. Juni 2012, VB.2012.00042 und VB.2012.00067, E. 1.3 [nicht auf www.vgrzh.ch]). Im Interesse einer einheitlichen Rechtsordnung rechtfertigt es sich, die dargelegten Grundsätze der vorliegenden Streitwertberechnung ebenfalls zugrunde zu legen.

1.4 Die Beschwerdeführerin beantragte im Rekursverfahren, die Beschwerdegegnerin habe ihr eine Entschädigung von fünf Bruttomonatslöhnen zu bezahlen. Im verwaltungsgerichtlichen Verfahren fordert die Beschwerdegegnerin zusätzlich zu den von der Vorinstanz zugesprochen anderthalb Bruttomonatslöhne weitere dreieinhalb Bruttomonatslöhne als Entschädigung; sie hat damit ihre Forderung nicht reduziert. Folglich ist auch im vorliegenden Verfahren von einem Streitwert von Fr. 27'125.- (5 x Fr. 5'425.-) auszugehen und die Beschwerde in Dreierbesetzung zu erledigen (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG).

2. Die Beschwerdegegnerin ist eine Gemeinde im Sinn von § 1 Abs. 1 des Gemeindegesetzes vom 6. Juni 1926 (GG, LS 131.1). Das Arbeitsverhältnis des Personals von Gemeinden ist öffentlichrechtlicher Natur (§ 72 Abs. 1 GG). Gemäss § 72 Abs. 2 GG dürfen Gemeinden eigene personalrechtliche Vorschriften erlassen. Soweit sie von dieser Befugnis keinen Gebrauch machen, gelten sinngemäss die Bestimmungen des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) und seiner Ausführungserlasse. Die Beschwerdegegnerin hat keine eigenen Kündigungsbestimmungen erlassen.

3. Die Beschwerdegegnerin hat die Beschwerdeführerin vor der Kündigung nicht angehört und damit gegen das durch § 31 Abs. 1 PG gewährleistete Anhörungsrecht

verstossen. Die Vorinstanz sprach der Beschwerdeführerin dafür eine Entschädigung von eineinhalb Bruttomonatslöhnen zu. Da sich die Parteien zur Gehörsverletzung nicht äussern, erübrigen sich Ausführungen dazu.

E. 4.1

Bevor die Anstellungsbehörde eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens aussprechen darf, muss sie der oder dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist ansetzen (§ 19 Abs. 1 Satz 1 PG). Ab dem zweiten Dienstjahr beträgt die Bewährungsfrist in der Regel drei bis sechs Monate; sie wird schriftlich angesetzt (§ 18 Abs. 1 Satz 3 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 [VVPG, LS 177.111]). Mit der Bewährungsfrist soll festgestellt werden, ob sich die Kündigungsgründe weiter manifestieren oder nicht. Die angestellte Person erhält die Gelegenheit, ihre Leistung oder ihr Verhalten zu verbessern und so die drohende Kündigung abzuwenden. Die Bewährungsfrist wahrt zum einen die Verfahrensrechte der betroffenen Person und bietet zum anderen – aufgrund der Möglichkeit der Bewährung – in der Regel Gewähr für die Beachtung des Willkürverbots und des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes (VGr, 7. März 2012, VB.2011.00595, E. 5.2, – 16. Juni 2010, PB.2010.0007, E. 8; vgl. 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). Sie ist darüber hinaus auch als Konkretisierung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zu verstehen (VGr, 3. Mai 2006, PB.2005.00036, E. 4.2). Die Pflicht, eine Bewährungsfrist anzusetzen, gilt indessen nicht absolut: So kann gemäss § 19 Abs. 1 Satz 2 PG ausnahmsweise davon abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann. Der Verzicht auf eine Bewährungsfrist bei einer Kündigung wegen mangelhafter Leistungen bzw. unbefriedigenden Verhaltens stellt die Ausnahme dar. Besteht objektiv gesehen die Möglichkeit der Besserung und Bewährung, muss eine Frist angesetzt werden (ABl 2005, 10 f.; VGr, 7. März 2012, VB.2011.00595, E. 5.2).

E. 4.2

Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Beschwerdegegnerin hätte ihr vor der Entlassung eine Bewährungsfrist ansetzen müssen. Entgegen der Vorinstanz sei für die Parteien nämlich keineswegs klar gewesen, dass die Beschwerdeführerin ihre Stelle verlassen werde. Am 16. Dezember 2011 hätten die Parteien erstmals telefonisch über eine mögliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses sowie deren Modalitäten gesprochen. In der Folge sei während einer Woche über die Beendigung der Anstellung diskutiert worden, bis es dann am 22. Dezember 2011 infolge der Drohungen des Schulpflegepräsidenten zum Zusammenbruch der Beschwerdeführerin gekommen sei. Wenn eine Arbeitnehmerin versuche, sich mit der Arbeitgeberin über einen Austritt zu einigen, bringe sie damit nicht zum Ausdruck, dass sie nicht mehr an einer Anstellung interessiert sei. Vielmehr erkläre sie sich bereit, nach einer Lösung zu suchen, um so eine für beide Seiten belastende Situation einvernehmlich zu lösen. Der Arbeitgeber werde dadurch jedoch nicht von seiner Pflicht befreit, den gesetzlich vorgegebenen Weg zu beschreiten, wenn diese Lösung scheitere. Vorliegend hätte dieser darin bestanden, der Beschwerdeführerin eine Bewährungsfrist anzusetzen, ehe ihr wegen ihrer Leistung und ihres Verhaltens hätte gekündigt werden können.

E. 4.3

Eine Bewährungsfrist kann ihren Zweck von vornherein nur dann erfüllen, wenn die Arbeitnehmerin die drohende Kündigung abwenden will. Strebt sie demgegenüber ohnehin die Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses an, hat sie kein schützenswertes Interesse an einer Bewährungsfrist. Ob eine Arbeitnehmerin in einer Konfliktsituation an einer Weiterbeschäftigung (und damit an einer Bewährungsfrist) interessiert ist, hängt nicht von ihrem subjektiven inneren Willen ab. Massgeblich ist vielmehr, wie die Arbeitgeberin ihre Äusserungen und ihr Verhalten nach dem Vertrauensprinzip verstehen durfte.

E. 4.4

Nachstehend gilt es daher zu prüfen, ob die Beschwerdegegnerin davon ausgehen durfte, dass die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis mit ihr auflösen wolle. Im Rekurs heisst es: "Die Anwälte [gemeint sind RA C und RA B] traten am 16. Dezember 2011 erstmals in Verhandlungen über eine Auflösung der Anstellung und deren Modalitäten. Die Anwälte waren zuversichtlich, dass es vor Weihnachten noch eine Einigung gebe. Da die Rekurrentin mehr Überstunden und Ferientage zu Gute hatte als Kündigungszeit zur Verfügung stand, war auch klar, dass sie ab 3.1.2012 nicht mehr zur Arbeit erscheinen würde." Insbesondere der zuletzt zitierte Satz lässt sich nur so verstehen: Die Beschwerdeführerin wollte nach dem Jahreswechsel nicht mehr bei der Beschwerdegegnerin arbeiten. Daran vermag auch das Scheitern der Vergleichsverhandlungen nach dem Streit zwischen der Beschwerdeführerin und dem Schulpflegepräsidenten nichts zu ändern. Wie sie selbst einräumte, erklärte sie am 22. Dezember 2011, das heisst am letzten Tag der Vergleichsgespräche, gegenüber dem Schulpflegepräsidenten, sie sei "eh jetzt 'in X fertig' ". Mit einer solchen Erklärung brachte sie unmissverständlich zum Ausdruck, dass sie kein Interesse an einer Weiterbeschäftigung als Schulverwalterin hatte. Anerkanntermassen löschte sie im Dezember 2011 zahlreiche E-Mail-Adressen und in Outlook gespeicherte persönliche Erinnerungen. Zu diesem Schritt hätte sie sich wohl kaum entscheiden, wenn sie an einer Weiterbeschäftigung interessiert gewesen wäre. Schliesslich bat sie am 2. März 2012 die Beschwerdegegnerin, ihr ein Zwischenzeugnis auszustellen. Im entsprechenden Schreiben hielt sie ausdrücklich fest, sie sei "für ihre berufliche Weiterentwicklung auf ein gutes Zeugnis angewiesen". Damit gab sie erneut zu verstehen, dass sie ihre berufliche Zukunft nicht bei der Beschwerdegegnerin sah. Die Beschwerdeführerin liess die Beschwerdegegnerin während mehrerer Wochen (16. Dezember 2011 bis 2. März 2012) im Glauben, sie wolle nicht länger bei ihr arbeiten. Unter diesen Umständen erscheint es rechtsmissbräuchlich, wenn sie nun im Nachhinein geltend macht, ihr hätte eine Bewährungsfrist angesetzt werden müssen.

E. 4.5

Unerheblich ist in diesem Zusammenhang, dass sie am 15. März 2012 um eine anfechtbare Verfügung betreffend ihren Funktionswechsel ersuchte. Selbst wenn sie damit allenfalls implizit erklärt haben sollte, sie wolle in ihrer früheren Funktion bei der Beschwerdegegnerin weiterarbeiten, helfe ihr dies nicht weiter: Am 11. Oktober 2011 erfuhr sie, dass sich die Beschwerdegegnerin für G als neue Leiterin der Schulverwaltung entschieden hatte und sie als Folge davon einen Teil ihrer bisherigen Kompetenzen verlieren würde. In der Folge begnügte sich die Beschwerdeführerin damit, die rechtliche Situation durch ihre Anwältin beurteilen zu lassen. Anschliessend führte sie Vergleichsgespräche über eine Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses und gab der Beschwerdegegnerin – wie oben dargelegt – wiederholt zu verstehen, dass sie an einer Weiterbeschäftigung nicht (mehr) interessiert sei.

E. 4.6

Erhalten Mitarbeitende aufgrund von Reorganisationsmassnahmen neue Funktionen und sind sie mit einem daraus resultierenden Kompetenzverlust nicht einverstanden, müssen sie sich unverzüglich dagegen wehren. Ihnen obliegt es, eine Verfügung betreffend Funktionswechsel zu verlangen. Dies hat ausdrücklich zu geschehen. Denn nur so kann verhindert werden, dass eine Behörde Dispositionen trifft, die sie später nicht oder nur schwer rückgängig machen kann. Letzteres ist insbesondere dann der Fall, wenn aufgrund der Reorganisation eine neue Person eingestellt werden soll, die bisherige Aufgaben der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters übernehmen soll. Vorliegend hätte die Beschwerdeführerin vor der Anstellung von G, mithin noch im Oktober 2011, die entsprechende Verfügung verlangen müssen. Nur so hätte die Beschwerdegegnerin allenfalls von einer Einstellung von G absehen können.

E. 4.7

Die Beschwerdeführerin macht geltend, eine Arbeitnehmerin müsse das Recht haben, Vergleichsgespräche über eine einvernehmliche Auflösung zu führen, ohne dass ihr dies bei deren Scheitern zum Nachteil gereiche. Selbst unter Berücksichtigung allfälliger Vergleichsgespräche hätte die Beschwerdeführerin die förmliche Verfügung nicht erst am 15. März 2012 verlangen dürfen, sondern spätestens Ende Januar 2012 verlangen müssen. Denn am 25. Januar 2012 stand für alle Beteiligten fest, dass die Vergleichsgespräche definitiv gescheitert waren. Die Beschwerdeführerin liess nach dem 25. Januar 2012 zunächst mehrere Wochen verstreichen. Am 2. März 2012 verlangte sie ein Zeugnis für die Stellensuche und gab damit der Beschwerdegegnerin zu verstehen, dass sie an einer Weiterbeschäftigung nicht interessiert sei. Erst am 15. März 2012 monierte sie den Funktionswechsel und verlangte eine entsprechende Verfügung. Aus ihrem widersprüchlichen Verhalten bzw. verspäteten Vorgehen kann die Beschwerdeführerin nichts zu ihren Gunsten ableiten.

E. 5

Die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses durch das Gemeinwesen darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220) sein; sie setzt zudem einen sachlich zureichenden Grund voraus (§ 18 Abs. 2 PG). Eine Kündigung erweist sich unter anderem dann als missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht, weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht (Art. 336 Abs. 1 lit. d OR). Die Beschwerdeführerin stellt sich auf den Standpunkt, sie habe im März 2012 um Erlass einer anfechtbaren Verfügung betreffend Funktionsänderung ersucht. Die Beschwerdegegnerin habe dieses Begehren in der Folge nicht beantwortet, sondern die Kündigung ausgesprochen. Ein solches Verhalten sei missbräuchlich. Denn die Kündigung habe entweder auf eine Umgehung von Ansprüchen der Beschwerdeführerin abgezielt oder dann sei sie aus Rache erfolgt. Wie vorstehend dargelegt wurde, hätte sich die Beschwerdeführerin viel früher gegen den ihr angekündigten Funktionswechsel zur Wehr setzen müssen. Überdies hätte sie nicht die Beschwerdegegnerin im Glauben lassen dürfen, sie wolle das Arbeitsverhältnis beenden, wenn sie tatsächlich an einer Weiterbeschäftigung interessiert gewesen wäre. Entsprechend ist nicht ersichtlich, welche Ansprüche die Beschwerdegegnerin mit der Kündigung vereitelt hätte; von einer Rachekündigung kann ebenfalls keine Rede sein.

E. 6.1

Es bleibt somit zu prüfen, ob für die Kündigung der Beschwerdeführerin ein sachlich zureichender Grund im Sinn von § 18 Abs. 2 PG gegeben war. Ein sachlich zureichender Grund besteht namentlich bei mangelhaften Leistungen oder im Fall unbefriedigenden Verhaltens (§ 16 Abs. 1 lit. a VVPG). Die Gründe, die zur Kündigung Anlass gegeben haben, müssen von einem gewissen Gewicht sein. Allerdings ist nicht erforderlich, dass sie die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar erscheinen lassen; es reicht aus, wenn die Weiterbeschäftigung des Angestellten dem öffentlichen Interesse widerspricht. Den Verwaltungsbehörden verbleibt beim Entscheid über die Kündigung ein grosser Ermessens- und Beurteilungsspielraum. Vorbehalten bleiben jedoch stets die allgemeinen verfassungsrechtlichen Schranken wie das Willkürverbot, das Verhältnismässigkeitsprinzip sowie der Grundsatz von Treu und Glauben (VGr, 21. Juli 2010, PB.2010.00012, E. 4.2 mit Rechtsprechungshinweisen). Erklärt eine Arbeitnehmerin wiederholt, sie sei an einer Weiterbeschäftigung nicht länger interessiert, dürfen keine hohen Anforderungen an den sachlich zulässigen Kündigungsgrund gestellt werden. Denn dann nähert sich die Kündigung einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen an (§ 16 lit. c PG). Dieser Beendigungstatbestand setzt keinen Kündigungsgrund voraus.

E. 6.2

Die Beschwerdegegnerin begründete die Kündigung unter anderem damit, dass die Beschwerdeführerin ihre neue Vorgesetzte G mangelhaft eingearbeitet habe. Ferner habe die Beschwerdeführerin G wichtige Informationen vorenthalten und die Unterstellung nicht akzeptiert. G schilderte die Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin in einer Aktennotiz. Darin hielt sie zusammengefasst Folgendes fest: Die Beschwerdeführerin sei ihr während ihres ersten Arbeitstages am 1. Dezember 2011 konsequent aus dem Weg gegangen und habe ihr weder einen Arbeitsplatz noch einen Büroschlüssel vorbereitet. Erst am 5. Dezember 2011 habe sie den Büroschlüssel erhalten. Gleichentags habe sie die Beschwerdeführerin gebeten, ihr den Kopierer, das Telefon und die Frankiermaschine zu erklären, worauf die Beschwerdeführerin geantwortet habe, sie werde ja wohl wissen, wie man ein Telefon und einen Kopierer bediene. Tags darauf habe sie dann endlich den Schlüssel für das Postfach, den Briefkasten und die Aktenschränke erhalten. Ein paar Tage später habe sich dann allerdings herausgestellt, dass der ausgehändigte Briefkastenschlüssel nicht gepasst habe. Am 8. Dezember 2011 habe sie sich bei der Beschwerdeführerin erkundigt, wie Schulpflegesitzungen vorbereitet, durchgeführt und nachbereitet würden. Die Beschwerdeführerin habe ihr entgegnet, das müsse sie jetzt noch nicht wissen, da die nächste Sitzung erst Ende Januar 2012 stattfinden werde. Weiter habe sie die Beschwerdeführerin am 13. Dezember 2011 nicht darüber orientiert, dass ein Revisionstermin mit dem Lieferanten der Frankiermaschine vereinbart worden sei. Am 15. Dezember 2011 habe die Beschwerdegegnerin ein Teamfoto der Lehrpersonen nicht an sie weitergeleitet, obwohl sie dieses für die Vorstellung im Lehrerkollegium benötigt hätte. Am 20. Dezember 2011 habe sie feststellen müssen, dass die Beschwerdeführerin – entgegen ihrer Erklärung – über einen angeblich unbekanntem Schüler bereits ein Dossier angelegt habe, was ihr einen unnötigen Zusatzaufwand verursacht habe. Am 20. Dezember 2011 habe sich die Beschwerdeführerin geweigert, ihr das Zeugnisprogramm vorzuführen, da sie angeblich trotz Anleitung nicht wisse, wie man dieses bediene. Schliesslich habe ihr die Beschwerdeführerin am 22. Dezember 2011 nicht mitgeteilt, dass man beim Volg die weihnächtlichen Käse- und Fleischplatte nicht auf Rechnung, sondern nur gegen Barzahlung beziehen könne.

E. 6.3

Die Beschwerdeführerin geht in ihrer Stellungnahme vom 20. Mai 2012 nicht näher auf den Vorwurf mangelnder Einarbeitung ein. Sie hält vielmehr bloss fest, G habe wenig Interesse an der Schulverwaltung gezeigt und sich vor allem für nebensächliche Sachen wie das Telefon, den Kopierer und die Frankiermaschine interessiert. Sie habe all ihre Fragen freundlich, wenn auch distanziert beantwortet. Distanziert sei sie vor allem deshalb gewesen, weil G eine übergreifende Art habe und man sich von ihr sehr gut abgrenzen müsse. Auch die Beschwerde belässt es bei allgemein gehaltenen Rügen: Die Vorinstanz erkläre nicht, weshalb sie die Ausführungen von G als glaubhafter erachte als diejenigen der Beschwerdeführerin. Da Aussage gegen Aussage stehe, dürfe der Beweis für die mangelhafte Zusammenarbeit nicht als erbracht angenommen werden.

E. 6.4

Im September 2011 teilte die Beschwerdeführerin der Beschwerdegegnerin mit, sie könne sich eine Zusammenarbeit mit G nur schwer vorstellen; eine Berücksichtigung von G bei der Stellenbesetzung sei die schlechteste Lösung. Angesichts dieser bereits früh zum Ausdruck gebrachten Ablehnung wird die Beschwerdeführerin auch im Dezember 2011 kein Interesse an einer einvernehmlichen Zusammenarbeit mit G gehabt haben. Es besteht somit kein Grund, an der Richtigkeit der von G erstellten Aktennotiz zu zweifeln. Bezeichnenderweise vermag die Beschwerdeführerin denn auch keinen plausiblen Grund zu nennen, weshalb G sie zu Unrecht der mangelhaften Einarbeitung bezichtigt haben sollte. Da die Vorwürfe im Einzelnen ohnehin unbestritten blieben, können sie als erstellt gelten. Von einer Mitarbeiterin darf erwartet werden, dass sie ihre Kollegin sorgfältig einarbeitet. Sie muss der neu eintretenden Person nicht nur die technischen Hilfsmittel erklären, sondern sie auch mit den informellen Gepflogenheiten einer Behörde vertraut machen. Dies alles hat unaufgefordert zu geschehen. Nur so können kostspielige Leerläufe und Doppelspurigkeiten vermieden werden. Die Beschwerdeführerin ist dieser Pflicht nicht nachgekommen. Vom 1. bis zum 22. Dezember 2011, mithin während dreier Wochen, unterliess sie es, G angemessen in die innerbetrieblichen Abläufe einzuführen. Nachdem sie sich bereits im Vorfeld abschätzig über G geäussert hatte, war nicht zu erwarten, dass sie ihre negative Einstellung gegenüber ihrer neuen Vorgesetzten ändern würde. Wie oben dargelegt, gelten im vorliegenden Fall reduzierte Anforderungen an den sachlichen Kündigungsgrund. Somit rechtfertigte bereits die mangelhafte Einarbeitung eine Kündigung. Was die übrigen Kündigungsgründe betrifft, kann vollumfänglich auf die Ausführungen der Vorinstanz verwiesen werden (§ 70 in Verbindung mit § 28 Abs. 1 Satz 2 VRG; E. 6.4–7).

E. 7

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 8

Der Streitwert beträgt rund Fr. 27'125.- und damit weniger als Fr. 30'000.-. Gemäss § 65a Abs. 3 Satz 1 VRG werden deshalb keine Gerichtskosten erhoben. Im Rekursverfahren und im Verfahren vor Verwaltungsgericht kann die unterliegende Partei oder Amtsstelle zu einer angemessenen Entschädigung für die Umtriebe ihres Gegners verpflichtet werden. Eine solche Entschädigung ist namentlich dann geschuldet, wenn die rechtsgenügende Darlegung komplizierter Sachverhalte und schwieriger Rechtsfragen besonderen Aufwand erforderte oder den Beizug eines Rechtsbeistandes rechtfertigte (§ 17 Abs. 2 lit. a VRG).

Ein Gemeinwesen besitzt in der Regel keinen Anspruch auf Parteientschädigung. Vor allem grössere und leistungsfähigere Gemeinden haben sich so zu organisieren, dass sie Verwaltungsstreitsachen selber durchfechten können (Alfred Kölz/Jürg Röhl/Martin Bosshart, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, § 17 N. 19). Die Beschwerdegegnerin ist mit knapp 3'500 Einwohnern eine eher kleine Gemeinde im Kanton Zürich. Angesichts der vielen Einwendungen der Beschwerdeführerin und des Umstands, dass es sich um einen eher atypischen Fall einer Kündigung handelt, erscheint der Beizug eines Anwalts gerechtfertigt. Muss sich eine kleinere Gemeinde das erforderliche Fachwissen anderweitig beschaffen, lässt sich ihr ein Anspruch auf eine Parteientschädigung zubilligen (Kölez/Röhl/Bosshart, § 17 N. 20). Zusammenfassend erscheint es daher angebracht, der Beschwerdegegnerin eine Parteientschädigung zuzusprechen.

E. 9

Der Streitwert beträgt nach Auffassung des Verwaltungsgerichts mehr als Fr. 15'000.-, weshalb die Beschwerde in öffentlichrechtlichen Angelegenheiten zulässig ist (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).

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