

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2016.00107 vom 30. August 2016

ZH Verwaltungsgericht, 2016-08-30, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_VB.2016.00107](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2016.00107)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2016.00107 du 30 août 2016

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2016.00107 del 30 agosto 2016

## Regeste

Austrittsverfügung | [Verletzung des rechtlichen Gehörs, Kündigung bei lang andauernder Krankheit, Kostenaufgabe zu Lasten der Vorinstanz] Der Bezirksrat Bülach hat sich mit den zu prüfenden Sach- und Rechtsfragen nicht auseinandergesetzt und damit das rechtliche Gehör der Parteien in schwerer Weise verletzt (E. 3.3). Heilung durch das Verwaltungsgericht (E. 3.4). Die Beschwerdeführerin durfte das Anstellungsverhältnis wegen lang andauernder Krankheit auflösen (E. 4.2 f.). Die Kündigung führt nicht zu einer Verkürzung des Lohnfortzahlungsanspruchs (E. 4.4). Die Beschwerdeführerin hat für das Rekursverfahren Anspruch auf eine Parteientschädigung, weil die Rekursbegehren des Beschwerdegegners teilweise offensichtlich aussichtslos waren (E. 5). Einer Vorinstanz können auch in grundsätzlich kostenlosen Verfahren Gerichtskosten auferlegt werden, wenn ein fehlerhaftes Rekursverfahren zu einem unangemessenen Aufwand im Beschwerdeverfahren geführt bzw. dieses überhaupt erst notwendig gemacht hat (E. 7.1). Kostenaufgabe zu Lasten des Bezirksrats Bülach (E. 7.2). Anspruch beider Parteien auf eine Parteientschädigung gegenüber dem Bezirksrat Bülach, weil dessen Verfahrensfehler das Beschwerdeverfahren verursacht haben (E. 7.3). Gutheissung.

## Erwägungen

### E. 4

Abteilung VB.2016.00107 Urteil des Einzelrichters vom 30. August 2016 Mitwirkend: Verwaltungsrichter André Moser, Gerichtsschreiber Reto Häggi Furrer. In Sachen Interkommunale Anstalt A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführerin, gegen C, vertreten durch RA D, Beschwerdegegner, betreffend Austrittsverfügung, hat sich ergeben: I. C war ab dem 1. September 2011 für die Interkommunale Anstalt A in E tätig. Im Rahmen einer Mitarbeiterbeurteilung wurde ihm am 15. Februar 2013 eine Bewährungsfrist von drei Monaten angesetzt. Wegen eines Unfalls war er ab diesem Tag fortgesetzt arbeitsunfähig. Mit Verfügung vom 2. September 2013 löste die Interkommunale Anstalt A das Anstellungsverhältnis mit C per 31. Dezember 2013 auf. II. C rekurrierte am 29. September 2013 beim Bezirksrat Bülach und beantragte sinngemäss, die Verfügung vom 2. September 2013 sei aufzuheben. Am 8. Januar 2014 liess er seine Anträge dahingehend präzisieren, dass ihm Lohn bis Ende Februar 2014 sowie eine Entschädigung von zwei Monatslöhnen zuzusprechen seien. Mit Beschluss vom 18. Dezember 2015 hiess der Bezirksrat den Rekurs teilweise gut und verpflichtete die Interkommunale Anstalt A, C eine Entschädigung von einem Monatslohn zu bezahlen (Dispositiv-Ziff. I); zudem erhob er keine Kosten und sprach keine Parteientschädigungen zu (Dispositiv-Ziff. II). III. Die Interkommunale Anstalt A liess am 25. Februar 2016 Beschwerde beim Verwaltungsgericht führen und sinngemäss beantragen, unter Entschädigungsfolge sei der Rekursentscheid

aufzuheben und die Verfügung vom 2. September 2013 zu bestätigen. Der Bezirksrat Bülach liess sich am 1./4. April 2016 vernehmen, ohne einen Antrag zu stellen. C liess am 18. Mai 2016 die Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge beantragen. Mit weiteren Stellungnahmen der Interkommunalen Anstalt A vom 9. Juni 2016 und von C vom 23. Juni 2016 wurde an den jeweiligen Anträgen festgehalten. Die Kammer erwägt: 1. Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen erstinstanzliche Rekursentscheide eines Bezirksrats über Anordnungen einer interkommunalen Anstalt etwa betreffend Auflösung eines Anstellungsverhältnisses nach § 152 des Gemeindegesezt vom 6. Juni 1926 (GG, LS 131.1) und § 41 in Verbindung mit §§ 19 Abs. 1 lit. a und Abs. 3 Satz 1, 19a, 19b Abs. 2 lit. c sowie §§ 42–44 e contrario des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) zuständig. Weil auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 2. Strittig ist vorliegend eine Entschädigung in der Höhe eines Bruttomonatslohns. Der Streitwert beträgt damit Fr. 4'961.40, weshalb die Angelegenheit nach § 38a Abs. 1 lit. c VRG in die einzelrichterliche Zuständigkeit fällt. 3. 3.1 Strittig ist vorliegend nur noch, ob die Beschwerdeführerin das Anstellungsverhältnis mit dem Beschwerdegegner rechtmässig auflöste. Die Vorinstanz kam mit einer Begründung, die nur vier Sätze umfasst, zum Schluss, die Beschwerdeführerin müsse dem Beschwerdegegner wegen unrechtmässiger Kündigung eine Entschädigung von einem Monatslohn bezahlen. 3.2 Aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (SR 101) fliesst unter anderem ein Recht der Betroffenen, sich vor Erlass eines in ihre Rechtsstellung eingreifenden Entscheids zur Sache zu äussern und ihren Standpunkt zu allen relevanten Fragen wirksam zur Geltung zu bringen. Ebenso müssen die (Rechtsmittel-)Behörden die Vorbringen der Parteien entgegennehmen, prüfen und in ihrer Entscheidung berücksichtigen (Bernhard Waldmann, Basler Kommentar, 2015, Art. 29 BV N. 45 mit Hinweisen; BGE 127 I 54 E. 2b, 124 I 241 E. 2). Daraus folgt die Verpflichtung der Behörde, ihren Entscheid zu begründen. Dabei ist es nicht erforderlich, dass sie sich mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Die Begründung muss so abgefasst sein, dass sich der Betroffene über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen kann. In diesem Sinn müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (BGE 136 I 229 E. 5.2 mit Hinweisen). 3.3 Die Vorinstanz hätte in diesem Sinn darlegen müssen, unter welchen Voraussetzungen das Anstellungsverhältnis zwischen den Parteien aufgelöst werden durfte und inwiefern diese Voraussetzungen hier nach ihrer Auffassung nicht eingehalten worden seien. Weiter hätte sie darlegen müssen, weshalb dies ihrer Ansicht nach zu einer Entschädigung in der Höhe von einem Monatslohn führen müsse. Zu keiner dieser Fragen lassen sich dem vorinstanzlichen Entscheid nachvollziehbare Ausführungen entnehmen. Die drei Sätze, welche sich vordergründig mit der hier noch strittigen Sache befassen, haben keinen erkennbaren Zusammenhang mit den sich stellenden Fragen und ergeben keinen Sinn. Die Vorinstanz hat sich mit den zu prüfenden Sachverhalts- und Rechtsfragen schlicht nicht auseinandergesetzt und damit das rechtliche Gehör beider Parteien in schwerer Weise verletzt. 3.4 Nach ständiger bundesgerichtlicher Rechtsprechung kann eine obere Instanz die Gehörsverletzung einer unteren Instanz heilen, wenn die Verletzung nicht schwer wiegt und die Rechtsmittelinstanz sowohl Tat- als auch Rechtsfragen uneingeschränkt überprüft. Selbst bei einer schweren Verletzung ist von einer Rückweisung der Sache zur Gewährung

des rechtlichen Gehörs abzusehen, wenn diese lediglich einen formalistischen Leerlauf darstellen und zu einer unnötigen Verfahrensverlängerung führen würde (BGE 133 I 201 E. 2.2, 132 V 387 E. 5.1). Die Verletzung des rechtlichen Gehörs wiegt hier schwer. Angesichts der bereits langen Verfahrensdauer von fast drei Jahren rechtfertigt sich hier dennoch eine Heilung, zumal nur Rechts- und Tatfragen im Streit liegen, welche das Verwaltungsgericht umfassend prüfen kann (§ 50 Abs. 1 in Verbindung mit § 50 Abs. 1 lit. a und b VRG). Dem Verfahrensfehler der Vorinstanz ist jedoch im Rahmen der Nebenfolgenregelung Rechnung zu tragen (dazu hinten unter 7).

#### **E. 4.1**

Gemäss § 72 Abs. 1 GG ist das Arbeitsverhältnis des Personals von Gemeinden, Zweckverbänden und selbständigen Anstalten öffentlichrechtlich. Gemeinden, Zweckverbänden und Anstalten ist es freigestellt, ein eigenes Personalrecht zu erlassen; subsidiär gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) sinngemäss (§ 72 Abs. 2 GG). Die Beschwerdeführerin hat in diesem Sinn per 1. April 2002 eine Personalverordnung erlassen.

#### **E. 4.2**

Nach der beschwerdeführerischen Personalverordnung kommen die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes zur Anwendung, soweit die Personalverordnung nichts regelt. Dieser Personalverordnung lässt sich nicht entnehmen, unter welchen Voraussetzungen ein Anstellungsverhältnis durch die arbeitgebende Partei aufgelöst werden darf, weshalb diesbezüglich die kantonalen Bestimmungen zur Anwendung gelangen. Gemäss § 18 Abs. 2 PG darf eine Kündigung nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (SR 220) sein und muss zudem auf einem zureichenden Grund beruhen. Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung (§ 18 Abs. 3 PG). Mit dem zusätzlichen Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrunds geht der öffentlichrechtliche Kündigungsschutz weiter als die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts (BGr, 25. August 2011, 8C\_594/2010, E. 4.4 mit Hinweisen). Grundsätzlich ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung der betreffenden angestellten Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht. Ein sachlicher Grund für die Kündigung liegt nach § 16 Abs. 1 lit. c der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVPG, LS 177.10) unter anderem vor, wenn die oder der Angestellte während langer Zeit wiederholt oder dauernd an der Erfüllung der Aufgaben verhindert ist. Dabei darf indes die Lohnfortzahlung durch die Kündigung grundsätzlich nicht verkürzt werden. Im Sinn dieser Regelung bestimmt die beschwerdeführerische Personalverordnung, dass das Anstellungsverhältnis bei dauernder Arbeitsunfähigkeit auf Ende des Monats endet, in welchem der Anspruch auf Lohnleistungen wegen Krankheit oder Unfalls wegfällt.

#### **E. 4.3**

Der Beschwerdegegner war ab dem 15. Februar 2013 wegen eines Unfalls fortgesetzt arbeitsunfähig. Bereits kurz nach dem Unfall beauftragte die Beschwerdeführerin die F AG damit, den Beschwerdegegner im Rahmen eines Case Managements zu begleiten. Gemäss einem Kurzbericht vom 26. März 2013 fand am 14. März 2013 ein erstes Gespräch statt; ob

der Beschwerdegegner die angebotene Hilfe in der Folge weiterhin in Anspruch nahm, lässt sich den Akten nicht entnehmen. Am 11. Juni 2013 fand ein Gespräch mit dem Direktor der Beschwerdeführerin statt, an dem der Beschwerdegegner erklärte, nicht mehr nachts arbeiten zu wollen; zudem gab er an, seit Mai keinen Kontakt mit dem Berater der F AG mehr zu haben. Nach diesem Gespräch übergab der Beschwerdegegner dem Direktor ein Schreiben, in welchem er der direkten Vorgesetzten vorwarf, schuld an seinem Unfall zu sein, und unter anderem Forderungen auf Schadenersatz und Genugtuung erhob. Mit Schreiben vom 22. August 2013 zeigte die Beschwerdeführerin dem Beschwerdegegner an, sie gehe aufgrund der andauernden Arbeitsunfähigkeit davon aus, dass er die Arbeit auch zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr dauernd aufnehmen könne, und beabsichtige deshalb die Auflösung des Anstellungsverhältnisses, wozu ihm das rechtliche Gehör gewährt werde; der Beschwerdegegner machte von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch. Unter den dargestellten Umständen ging die Beschwerdeführerin zu Recht davon aus, dass mit einer Rückkehr des Beschwerdegegners an den Arbeitsplatz nicht mehr ernsthaft gerechnet werden könne. Dieser hatte denn auch schon im Juni 2013 klargemacht, dass er nicht mehr mit den bisherigen Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeiten wolle. Es ist sodann nicht ersichtlich, dass der Beschwerdegegner je irgendwelche Bemühungen unternommen hätte, um seine Arbeitsfähigkeit zu verbessern und damit eine Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen. Insbesondere nahm er die von der Beschwerdeführerin angebotene Begleitung durch einen Berater ab Mai 2013 nicht mehr in Anspruch. Schliesslich widersprach er der Beschwerdeführerin auch nicht, als diese ihm im August 2013 – nach mehr als sechsmonatiger vollständiger Arbeitsunfähigkeit – anzeigte, sie gehe nicht davon aus, dass er wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren werde. Der vom Beschwerdegegner erst im Beschwerdeverfahren eingereichte Konsiliarbericht vom 18. November 2013 zu Händen der Versicherung vermag daran nichts zu ändern. Der Bericht wurde erst nach der Kündigung erstellt und war der Beschwerdeführerin auch in der Folge nicht bekannt. Zwar kommt der beurteilende Arzt darin zum Schluss, die Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdegegners lasse sich mit dem Unfall nicht begründen. Die Arbeitsfähigkeit betrage nach seiner Auffassung 60 % und könne jeweils nach zwei Wochen um 20 % erhöht werden; eine andere Beurteilung müsse psychiatrisch begründet werden. Der Beschwerdegegner war jedoch ungeachtet dieser Beurteilung in der Folge bis zum Ende des Anstellungsverhältnisses weiterhin zu 100 % arbeitsunfähig.

#### **E. 4.4**

Damit bleibt zu prüfen, ob die Lohnfortzahlungspflicht der Beschwerdeführerin im Zeitpunkt, an dem das Anstellungsverhältnis endete, bereits abgelaufen war.

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

Gemäss der beschwerdeführerischen Personalverordnung beträgt der Lohnfortzahlungsanspruch ab dem zweiten Dienstjahr sechs Monate zu 100 % sowie sechs Monate zu 75 % und ab dem dritten Dienstjahr zwölf Monate zu 100 %. Über die Anrechnung früherer krankheits- oder unfallbedingter Absenzen enthält diese Personalverordnung keine Regelung. Auch diesbezüglich ist auf das kantonale Personalrecht zurückzugreifen, zumal die Lohnfortzahlungspflicht der Beschwerdegegnerin derjenigen gemäss kantonalem Personalrecht entspricht (vgl. § 99 Abs. 2 f. VVPG). Nach § 101 Abs. 2 VVPG werden Dienstaussetzungen, die weniger als sechs Monate auseinander liegen, gesamthaft angerechnet, jedoch in der Regel längstens bis anderthalb Jahre vor der neuen Dienstaussetzung zurück. Haben Angestellte während sechs zusammenhängender

Monate wieder ihr volles Pensum geleistet, werden frühere Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfalls bei einer erneuten Dienstaussetzung für die Lohnzahlung entsprechend nicht berücksichtigt (§ 101 Abs. 1 VVPG). Diese Frist von sechs Monaten wird durch jede Absenz unterbrochen, auch wenn es sich dabei nur um eine Kurzabsenz von einem oder wenigen Tagen handelt (vgl. VGr, 8. Februar 2012, VB.2011.00682, E. 3.3).

#### **E. 4.4.2**

Gemäss Personalplanung der Beschwerdeführerin wies der Beschwerdegegner in den 18 Monaten vor seiner erneuten Arbeitsunfähigkeit am 15. Februar 2013 folgende Absenzen auf: 11 Tage im Februar 2013, 3 Tage im Dezember 2012, 13 Tage im November 2012, 19 Tage im Oktober 2012, 8 Tage im September 2012, 1 Tag im Juli 2012, 10 Tage im März 2012, 8 Tage im Februar 2012 und 2 Tage im November 2011. Der Beschwerdegegner bestreitet, dass er im Juli 2012 einen Tag arbeitsunfähig gewesen sei. Er macht in diesem Zusammenhang geltend, zwischen dem 14. März 2012 und dem 16. September 2012 keine Absenz aufzuweisen, weshalb der volle Anspruch wieder aufgelebt sei. Wie es sich damit verhält, braucht indes nicht näher geprüft zu werden: Selbst wenn nur die Absenzen ab September 2012 berücksichtigt würden, endete der Lohnfortzahlungsanspruch des Beschwerdegegners im Dezember 2013. Die Lohnfortzahlungspflicht war Ende Dezember 2013 demnach in beiden Fällen abgelaufen. Damit erweist sich die Kündigung auch mit Blick auf die beschwerdeführerische Personalverordnung als rechtmässig.

#### **E. 5.1**

Die Beschwerdeführerin rügt sodann, die Vorinstanz habe ihr für das Rekursverfahren zu Unrecht keine Parteientschädigung zugesprochen; sie sei im Rekursverfahren klarerweise als obsiegend zu betrachten; zudem sei ein Ersuchen Begehren des Beschwerdegegners um Lohnfortzahlung bis Ende Februar 2014 offenkundig aussichtslos gewesen.

#### **E. 5.2**

Nach § 17 Abs. 2 lit. a VRG kann die unterliegende Partei oder Amtsstelle im Beschwerdeverfahren zu einer angemessenen Entschädigung der Gegenpartei verpflichtet werden, wenn die rechtsgenügende Darstellung komplizierter Sachverhalte und schwieriger Rechtsfragen besonderen Aufwand erforderte oder den Beizug eines Rechtsbeistands rechtfertigte. Dem Gemeinwesen steht in diesem Rahmen regelmässig keine Parteientschädigung zu, weil das Erheben und Beantworten von Rechtsmitteln zu den angestammten amtlichen Aufgaben gehört und die Behörden gegenüber den Privaten meist einen Wissensvorsprung aufweisen (RB 2008 Nr. 18 E. 2.3.1 Abs. 2; Kaspar Plüss in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014, § 17 N. 51). Hier sind keine besonderen Umstände ersichtlich, welche es rechtfertigten, der Beschwerdeführerin für das Rekursverfahren gestützt auf § 17 Abs. 2 lit. a VRG ausnahmsweise eine Parteientschädigung zuzusprechen. Eine Parteientschädigung ist jedoch nach § 17 Abs. 2 lit. b VRG – ohne dass dafür besonderer Aufwand notwendig wäre – auch dann geschuldet, wenn das Rechtsbegehren offensichtlich unbegründet war. Dies trifft für das Begehren des Beschwerdegegners zu, ihm sei auch für die Monate Januar und Februar 2014 eine Lohnfortzahlung auszurichten. Einerseits stand eine Lohnfortzahlung offenkundig schon deshalb nicht mehr in Frage, weil die Lohnfortzahlungspflicht auch nach Berechnungsweise des Beschwerdegegners bereits im Dezember 2013 abgelaufen war. Andererseits präziserte der Beschwerdegegner sein Begehren bezüglich Lohnfortzahlung erst am 8. Januar 2014, obwohl er zu diesem

Zeitpunkt bereits Leistungen der Arbeitslosenversicherung bezog, was voraussetzt, dass er nicht mehr arbeitsunfähig war. Auch aus diesem Grund entfiel ein Anspruch auf Lohnfortzahlung. Der Beschwerdegegner konnte demnach nicht ernsthaft mit einer Gutheissung seines Begehrens rechnen. Es rechtfertigt sich deshalb, ihn zu verpflichten, der Beschwerdeführerin für den Aufwand im Zusammenhang mit diesem Rechtsbegehren eine angemessene Parteientschädigung zu bezahlen.

#### **E. 6**

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde gutzuheissen. Dispositiv-Ziff. I des angefochtenen Beschlusses ist aufzuheben, soweit der Rekurs damit teilweise gutgeheissen und dem Beschwerdegegner eine Entschädigung von einem Monatslohn zugesprochen wurde. In Abänderung von Dispositiv-Ziff. II des Rekursentscheids ist der Beschwerdegegner sodann zu verpflichten, der Beschwerdeführerin für das Rekursverfahren eine angemessene Parteientschädigung zu bezahlen.

#### **E. 7.1**

Nach § 65a Abs. 3 VRG werden in personalrechtlichen Streitigkeiten mit einem Streitwert bis Fr. 30'000.- keine Gebühren auferlegt; die Kostenaufgabe zu Lasten der unterliegenden Partei bleibt jedoch vorbehalten, wenn diese durch ihre Prozessführung einen unangemessenen Aufwand verursacht hat. Eine Kostenaufgabe zu Lasten der obsiegenden Partei ist nach dieser Bestimmung ausgeschlossen (Plüss, § 65a N. 38). In kostenpflichtigen Verfahren können die Kosten nach der Praxis des Verwaltungsgerichts nicht nur der unterliegenden Partei, sondern – nach Massgabe des Verursacherprinzips – ausnahmsweise auch Vorinstanzen auferlegt werden, etwa wenn die Aufhebung eines Rekursentscheids auf einen Verfahrensfehler der Vorinstanz zurückgeht (Plüss, § 13 N. 59 mit Hinweisen). Solches ist auch im Anwendungsbereich von § 65a Abs. 3 VRG angezeigt, wenn das fehlerhafte Rekursverfahren zu einem unangemessenen Aufwand im Beschwerdeverfahren geführt hat bzw. dieses aufgrund eines schweren Verfahrensfehlers der Vorinstanz überhaupt erst notwendig wurde. Die Vorinstanz ist in solchen Fällen nicht anders zu behandeln als eine unterliegende Partei.

#### **E. 7.2**

Nach dem vorgängig unter 3.3 Ausgeführten leidet der Rekursentscheid an schweren Mängeln. Die Vorinstanz beschränkte sich darauf, die Vorbringen der Parteien zu wiederholen, setzte sich jedoch weder mit dem strittigen Sachverhalt noch mit den sich stellenden Rechtsfragen auseinander. Die lediglich fragmentarischen Erwägungen lassen völlig unklar, weshalb die Vorinstanz zum Schluss kommt, das Anstellungsverhältnis sei unrechtmässig aufgelöst worden. Im Ergebnis ist der Vorinstanz vorzuwerfen, ein ungenügendes Rekursverfahren geführt zu haben. Dadurch hat die Vorinstanz das vorliegende Beschwerdeverfahren und den damit verbundenen Aufwand durch schwere Verfahrensfehler verursacht. Es rechtfertigt sich deshalb, für das vorliegende Verfahren ausnahmsweise Kosten zu erheben und diese der Vorinstanz aufzuerlegen. Dem für den Streitwert besonderen Aufwand im Beschwerdeverfahren ist sodann mit einer Verdoppelung der Gerichtsgebühr Rechnung zu tragen (§ 4 Abs. 1 der Gebührenverordnung des Verwaltungsgerichts vom 23. August 2010 [LS 175.252]).

#### **E. 7.3**

Weil das vorliegende Verfahren im Wesentlichen durch Verfahrensfehler der Vorinstanz notwendig wurde und beiden Parteien dadurch unnötig zusätzliche Kosten entstanden sind,

rechtfertigt sich ausnahmsweise, die Vorinstanz in Abweichung vom Unterliegerprinzip zu verpflichten, beiden Parteien eine angemessene Parteientschädigung zu bezahlen.

#### **E. 8**

Der Streitwert beträgt weniger als Fr. 15'000.-. Entsprechend ist die Beschwerde in öffentlichrechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht nur zulässig, sofern sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (Art. 85 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Abs. 2 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]; vgl. auch Beat Rudin, Basler Kommentar, 2011, Art. 85 N. 21). Ansonsten steht die subsidiäre Verfassungsbeschwerde nach Art. 113 ff. BGG offen. Sollten beide Rechtsmittel ergriffen werden, müsste dies in derselben Rechtsschrift erfolgen (Art. 119 Abs. 1 BGG).

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