

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2016.00460 vom 23. November 2016

ZH Verwaltungsgericht, 2016-11-23, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2016.00460

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2016.00460 du 23 novembre 2016

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2016.00460 del 23 novembre 2016

Regeste

Auflösung des Anstellungsverhältnisses | [Entlassung einer Lehrperson nach Ablauf der Sperrfrist, Kündigungstermin] Kann eine beabsichtigte Kündigung wegen einer Sperrfrist nicht auf das Ende eines Schuljahrs erfolgen, darf die Schulpflege eine Lehrperson nach § 8 Abs. 3 LPG unter Einhaltung der Kündigungsfrist auf das Ende eines Monats entlassen. Dies ist jedoch nur zulässig, wenn einzig die Sperrfrist eine rechtzeitige Kündigung verhinderte. Die Schulpflege muss deshalb noch vor Eintritt der Sperrfrist ein Kündigungsverfahren eingeleitet haben (E. 2.3). Die Beschwerdegegnerin konnte nicht dartun, dass sie bereits vor Eintritt der Sperrfrist beabsichtigt hatte, das Anstellungsverhältnis mit der Beschwerdeführerin aufzulösen (E. 2.5). Höhe des Lohnnachzahlungsanspruchs (E. 2.6). Die von der Vorinstanz zugesprochene Entschädigung von drei Monatslöhnen wegen unrechtmässiger Kündigung entspricht der Praxis des Verwaltungsgerichts (E. 3). Teilweise Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2016.00460 Urteil der 4. Kammer vom 23. November 2016 Mitwirkend: Abteilungspräsident Jso Schumacher (Vorsitz), Verwaltungsrichterin Tamara Nüssle, Verwaltungsrichter André Moser, Gerichtsschreiber Reto Häggi Furrer. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführerin, gegen Schulgemeinde C, Beschwerdegegnerin, betreffend Auflösung des Anstellungsverhältnisses, hat sich ergeben: I. A war ab dem 10. Januar 2011 für die Schulgemeinde C tätig, zuletzt im Umfang von 6 Wochenlektionen (Pensum von 23,08 %) als Fachlehrperson für D und im Umfang von 16 Wochenlektionen (Pensum von 61,54 %) als Fachlehrperson für E. In einer Mitarbeiterbeurteilung vom 4. Juni 2014 für das Schuljahr 2013/2014 erreichte A gesamthaft die Beurteilungsstufe III (genügend; entspricht den Anforderungen teilweise). In der Folge wurde im Schuljahr 2014/2015 erneut eine Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt und A am 19. Februar 2015 eröffnet, dass sie wiederum die Beurteilungsstufe III erreicht habe. Vom 9. März 2015 bis zum 31. Juli 2015 war A gemäss ärztlicher Bescheinigung wegen Krankheit vollständig arbeitsunfähig. An einem Gespräch vom 2. Juli 2015 stellte das zuständige Mitglied der Schulpflege A in Aussicht, dass das Anstellungsverhältnis per Ende November 2015 aufgelöst werde; hierzu liess A am 7. Juli 2015 Stellung nehmen. Mit Verfügung vom 13. Juli 2015 löste die Schulpflege C das Anstellungsverhältnis mit A per 30. November 2015 auf und stellte diese von der Arbeitsleistung frei. II. A liess am 10. August 2015 bei der Bildungsdirektion rekurrieren und beantragen, unter Entschädigungsfolge sei festzustellen, dass die Verfügung vom 13. Juli 2015 nichtig und sie weiterzubeschäftigen sei, eventualiter festzustellen, dass die Lohnzahlung bis zum Ende des Schuljahrs

2015/2016 geschuldet sei, und ihr eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen zuzusprechen. Die Bildungsdirektion überwies den Rekurs am 18. August 2015 zuständigkeitshalber an den Bezirksrat F, welcher A mit Beschluss vom 20. Juni 2016 eine Entschädigung von drei Monatslöhnen zusprach und das Rechtsmittel im Übrigen abwies (Dispositiv-Ziff. I) sowie in Dispositiv-Ziff. III keine Parteientschädigung zusprach. III. A liess am 15. August 2016 Beschwerde beim Verwaltungsgericht führen und beantragen, unter Entschädigungsfolge sei die Schulgemeinde C zu verpflichten, ihr den Lohn bis Ende des Schuljahrs 2015/2016 in der Höhe von Fr. 21'986.- zuzüglich 5 % Zins ab mittlerem Verfall sowie eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen in der Höhe von insgesamt Fr. 54'297.10 zu bezahlen. Der Bezirksrat F verzichtete am 22. August 2016 mit Verweis auf die Begründung seines Entscheids auf eine Vernehmlassung; die Schulgemeinde C schloss mit Beschwerdeantwort vom 20./21. September 2016 auf Abweisung der Beschwerde. Hierzu liess A am 27. September 2016 Stellung nehmen. Die Kammer erwägt:

1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen erstinstanzliche Rekursentscheide eines Bezirksrats über Anordnungen einer Schulpflege etwa betreffend die Auflösung des Anstellungsverhältnisses mit einer kommunal besoldeten Lehrperson nach § 75 des Volksschulgesetzes vom 7. Februar 2005 (LS 412.100) in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Satz 1 des Lehrpersonalgesetzes vom 10. Mai 1999 (LPG, LS 412.31) in der bis zum 31. Juli 2015 gültigen Fassung (OS 61, 214) und § 10 LPG sowie § 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. 1.2 Da die Vorinstanz der Beschwerdeführerin bereits eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen zugesprochen hat, beträgt der Streitwert vor Verwaltungsgericht noch Fr. 49'134.55 (vgl. zur Streitwertberechnung nach dem Gravamensystem VGr, 5. März 2014, VB.2013.00685, E. 1.3). Damit fällt die Angelegenheit in die Zuständigkeit der Kammer (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG).
2. 2.1 Die Beschwerdeführerin rügt zunächst, die Beschwerdegegnerin habe das Anstellungsverhältnis nur auf das Ende eines Schuljahrs und damit frühestens per Ende Juli 2016 auflösen können. Die Beschwerdegegnerin hält dem entgegen, aufgrund der Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin und der damit verbundenen Sperrfrist sei die Kündigung unter Beachtung der Kündigungsfrist auf das Ende jeden Monats zulässig gewesen. 2.2 Die Beschwerdeführerin war im fraglichen Zeitpunkt als kommunal besoldete Lehrperson tätig. Ihr Anstellungsverhältnis richtet sich deshalb nach den Bestimmungen der Personalverordnung der Schulgemeinde C. Gemäss dieser Verordnung gilt für von der Schulpflege angestelltes Lehrpersonal das kantonale Lehrpersonalgesetz; enthält dieses Gesetz keine ausdrückliche Regelung, gelten die Bestimmungen der kommunalen Personalverordnung. 2.3 Gemäss § 8 Abs. 2 lit. a LPG kann das Anstellungsverhältnis einer Lehrperson mit einer Kündigungsfrist von vier Monaten auf das Ende eines anstellungsrechtlichen Schuljahrs erfolgen. Wenn eine beabsichtigte Kündigung infolge der Sperrfristen gemäss Art. 336c des Obligationenrechts (OR, SR 220) nicht auf das Ende des Schuljahrs ausgesprochen werden darf, kann die Schulpflege einer Lehrperson unter Einhaltung der Kündigungsfrist auf das Ende eines Monats kündigen (§ 8 Abs. 3 LPG). Diese Bestimmung wurde mit einer Gesetzesnovelle vom 6. Februar 2012 ins LPG aufgenommen (OS 68, 517 ff.) und damit begründet, dass der bisherige Rechtszustand, der bei Vorliegen eines unter Art. 336c OR fallenden Tatbestands zur Verlängerung des Anstellungsverhältnisses um ein ganzes Jahr führte, unbefriedigend sei. Entsprechend soll

diese Regelung nur zur Anwendung gelangen, wenn einzig die Sperrfrist einer Kündigung auf das Ende eines Schuljahrs entgegenstand, hingegen nicht, wenn die Schulpflege zuvor versäumt hatte, rechtzeitig ein Verfahren zur Auflösung des Anstellungsverhältnisses einzuleiten (ABl 2011, 665 ff., 674). Die Bestimmung kommt demnach nur in jenen Fällen zum Tragen, in welchen die Schulpflege das Kündigungsverfahren vor Beginn des zeitlichen Kündigungsschutzes bereits eingeleitet hatte, also zumindest die Kündigungsabsicht in nach aussen erkennbarer Weise manifestiert worden war und wahrscheinlich anmutet, dass die Kündigung ohne Sperrfrist der oder dem Angestellten bis Ende März zugegangen wäre. Besteht bei einer unrechtmässigen Kündigung kein Anspruch auf eine Wiederanstellung, kann in diesem Zusammenhang hingegen nicht massgebend sein, ob die beabsichtigte Kündigung auch rechtmässig gewesen wäre.

2.4 Das Lehrpersonalgesetz enthält keine Bestimmung zu den Rechtsfolgen bei einer unrechtmässigen Kündigung; massgebend sind deshalb die Bestimmungen der kommunalen Personalverordnung. Deren einschlägige Vorschrift lautet wie folgt: "Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung." Dies entspricht wortwörtlich der Regelung von § 18 Abs. 3 Satz 1 des (kantonalen) Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10), aus der sich nach ständiger Praxis der Kammer kein Anspruch auf Wiederanstellung bei einer unrechtmässigen Kündigung ergibt (vgl. hierzu VGr, 11. April 2001, PB.2001.00008, E. 3 – 11. Juni 2003, PB.2003.00011, E. 2b – 1. April 2009, PB.2009.00002, E. 2.1). Damit braucht hier einzig geprüft zu werden, ob die Beschwerdegegnerin noch vor Eintritt der Sperrfrist Anstalten getroffen hat, das Anstellungsverhältnis der Beschwerdeführerin aufzulösen, und ob eine Auflösung des Anstellungsverhältnisses per Ende des Schuljahrs unter Einhaltung der Kündigungsfrist überhaupt realistisch gewesen wäre. Die Beweislast hierfür liegt bei der Beschwerdegegnerin.

2.5 Aus den Akten ergibt sich Folgendes: Mit Schreiben vom 20. Februar 2014 wurde der Beschwerdeführerin eröffnet, dass im Schuljahr 2013/2014 eine ausserordentliche Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt werde. Auf Nachfrage der Beschwerdeführerin wurde diese Massnahme damit begründet, dass die letzte Mitarbeiterbeurteilung sich nur auf den Unterricht im Fach D bezogen habe und deshalb für das Fach E "wenig aussagekräftig" sei. In der Mitarbeiterbeurteilung vom 4. Juni 2014 erreichte die Beschwerdeführerin insgesamt die Beurteilungsstufe III (genügend, entspricht den Anforderungen teilweise); als Massnahme wurde der Besuch eines Kurses zum Umgang mit schwierigen Schülerinnen und Schülern vereinbart. Ob der Beschwerdeführerin an einem Gespräch vom 9. Juli 2014 – von dem kein Protokoll bei den Akten liegt – ausdrücklich eine Bewährungsfrist angesetzt wurde, ist umstritten. Die Beschwerdegegnerin führte hierzu in ihrer Rekursantwort Folgendes aus: "Auf eine explizite Kündigungsabsicht wurde am Gespräch bewusst verzichtet, um der Rekurrentin eine faire Chance für eine Verbesserung zu geben." In der Beschwerdeantwort behauptet sie demgegenüber, die Beschwerdeführerin "nach der Mitarbeiterbeurteilung vom Juni 2014 unter anderem auf die Möglichkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hingewiesen" zu haben. In der nächsten Mitarbeiterbeurteilung vom 19. Februar 2015 erreichte die Beschwerdeführerin wiederum die Beurteilungsstufe III; der Beschwerdeführerin wurde auferlegt, Weiterbildungen im Bereich "Planung und Umsetzung von Lektionsinhalten", "Zusammenarbeit im kollegialen Team" und "Offenheit für Anregungen und Tipps" zu besuchen, der Schulleitung betreffend Anmeldung bis Ende September 2015 eine

Rückmeldung zu geben und die Kurse bis Ende Mai 2016 zu absolvieren. Die Mitarbeiterbeurteilung wurde am 19. Februar 2015 besprochen, ohne dass von diesem Gespräch ein Protokoll erstellt worden wäre; am 11. März 2015 wurde die Beschwerdeführerin aufgefordert, ihre Stellungnahme bis am nächsten Tag der Schulpflege einzureichen; zu diesem Zeitpunkt war sie seit zwei Tagen arbeitsunfähig und lief demnach eine Sperrfrist von 90 Tagen (die kommunale Personalverordnung verweist insofern auf Art. 336c Abs. 1 lit. b OR). Damit ist nicht erstellt, dass die Beschwerdegegnerin bereits vor Beginn der Sperrfrist ein ordentliches Kündigungsverfahren eingeleitet hatte. Ihre Behauptung im Beschwerdeverfahren, die Beschwerdeführerin bereits im Juni 2014 auf eine mögliche Beendigung des Anstellungsverhältnisses hingewiesen zu haben, widerspricht der eigenen Darstellung im Rekursverfahren, wo die Beschwerdegegnerin noch ausgeführt hatte, darauf bewusst verzichtet zu haben. Weder aus den Akten noch aus den Mitarbeiterbeurteilungen geht sodann hervor, dass der Beschwerdeführerin unter Kündigungsandrohung eine Bewährungsfrist angesetzt worden bzw. nach der zweiten Mitarbeiterbeurteilung die Auflösung des Anstellungsverhältnisses beabsichtigt worden wäre. Im Gegenteil deutet der Umstand, dass die Beschwerdeführerin zum Besuch von Weiterbildungen verpflichtet und ihr dafür bis ins nächste Schuljahr laufende Fristen angesetzt wurden, darauf hin, dass auch nach der zweiten Mitarbeiterbeurteilung noch keine Kündigung beabsichtigt war. Die Krankheit der Beschwerdeführerin und die damit einhergehende Sperrfrist haben damit keine schon beabsichtigte Kündigung vereitelt. Vielmehr lassen die Akten und die Ausführungen der Beschwerdegegnerin folgern, dass diese sich erst während der Sperrfrist zur Auflösung des Anstellungsverhältnisses entschlossen hat. Damit liegt indes kein Anwendungsfall von § 8 Abs. 3 LPG vor. Entsprechend kommt die Grundregel von § 8 Abs. 2 LPG zum Tragen, wonach ein Anstellungsverhältnis nur auf das Ende eines Schuljahrs aufgelöst werden kann. Die Beschwerdeführerin hat deshalb grundsätzlich bis Ende Juli 2016 Anspruch auf den vollen Lohn. Da sie freigestellt worden war, war sie sodann auch nicht verpflichtet, ihre Arbeitsleistung für diese Zeit zur Verfügung zu stellen.

2.6 Die Beschwerdeführerin beschränkt ihren Antrag darauf, für die Zeit von Anfang Dezember 2015 bis Ende Juli 2016 insgesamt Fr. 21'986.- Lohn zu fordern. Ob ihr neben dem während der Freistellung erzielten Einkommen mit Blick auf Art. 11 Abs. 3 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vom 25. Juni 1982 (SR 837.0) auch die Arbeitslosengelder anzurechnen sind – wovon die Beschwerdeführerin ausgeht –, braucht hier nicht näher geprüft zu werden, weil die zuletzt Fr. 107'494.55 pro Jahr verdienende Beschwerdeführerin für die fragliche Zeit jedenfalls Anspruch auf den geltend gemachten Lohn im Betrag von Fr. 21'986.- hat und dem Verwaltungsgericht verwehrt ist, der Beschwerdeführerin mehr als den beantragten Betrag zuzusprechen (§ 63 Abs. 2 VRG; Marco Donatsch in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014 [Kommentar VRG], § 63 N. 21). Der Schuldner einer öffentlichrechtlichen Forderung schuldet ab dem Datum der Mahnung Verzugszins von 5 % (§ 29a Abs. 2 Satz 2 VRG). Als Mahnung gilt die gehörige Geltendmachung eines Anspruchs. Sie muss die klare Willensäusserung des Gläubigers ausdrücken, die geschuldete Leistung zu bekommen (vgl. zum Ganzen Tobias Jaag, Kommentar VRG, § 29a N. 5 f.). Dies trifft auf den im Rekurs gestellten Eventualantrag zu, die Beschwerdegegnerin sei zur Lohnzahlung bis Ende des Schuljahrs 2015/2016 zu verpflichten. Weil die Lohnzahlungen in diesem Zeitpunkt noch nicht fällig waren, beginnt der Anspruch auf Verzugszins am ersten Tag nach jeweiliger Fälligkeit (Jaag, § 29a N. 7). Da die Beschwerdeführerin sich jeden Monat gewisse

Einnahmen anrechnen lassen will, ist für die Berechnung des Verzugszinses der einzelnen Monatslöhne nur der jeweilige Differenzbetrag massgebend; der Zinsenlauf beginnt nach kommunalem Recht am 26. Tag des jeweiligen Monats. Nach demselben Recht wurde der Anteil des 13. Monatslohns für den Monat Dezember 2015 am 25. Dezember 2015, der Anteil für die Monate Januar bis Juni 2016 am 25. Juni 2016 und der Anteil für den Monat Juli 2016 mit dem Ende des Anstellungsverhältnisses am 31. Juli 2016 fällig. 3. 3.1 Weiter macht die Beschwerdeführerin geltend, die Auflösung des Anstellungsverhältnisses sei rechtswidrig gewesen und ihr seien deswegen sechs Monatslöhne als Entschädigung zuzusprechen. Die Vorinstanz qualifizierte die Kündigung als rechtswidrig, sprach der Beschwerdeführerin jedoch nur drei Monatslöhne als Entschädigung zu. 3.2 3.2.1 Zu prüfen ist zunächst, ob die Vorinstanz zu Recht zum Schluss kam, dass die Kündigung mangelhaft sei. Sie begründet dies damit, dass der Beschwerdeführerin in beiden Mitarbeiterbeurteilungen eine genügende Leistung attestiert worden sei, wobei sich in der zweiten Beurteilung zumindest in einem Punkt gar eine Verbesserung gezeigt habe; damit liege nicht eine derart mangelhafte Leistung vor, dass eine Kündigung gerechtfertigt gewesen wäre. Sodann sei der Beschwerdeführerin auch keine ausdrückliche Bewährungsfrist angesetzt worden. 3.2.2 Nach einer dem § 18 Abs. 2 PG entsprechenden Bestimmung der kommunalen Personalverordnung darf eine Kündigung durch die arbeitgebende Partei nicht missbräuchlich sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. 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. Dabei ist nicht erforderlich, dass eine Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses unzumutbar erscheint. Einmalige geringfügige Beanstandungen reichen jedoch noch nicht aus, denn es wird ein sachlicher Grund von einem gewissen Gewicht bzw. wiederholte oder andauernde Schlecht- oder Nichterfüllung von Aufgaben verlangt. Angesichts der inhaltlichen Offenheit und Unbestimmtheit dieser Umschreibungen steht den Verwaltungsbehörden beim Entscheid über die Kündigung somit ein grosser Ermessens- und Beurteilungsspielraum zu (zum Ganzen VGr, 29. August 2001, PB.2001.00011 [= ZBl 102/2001, S. 581, und RB 2001 Nr. 113], E. 7a mit Hinweisen; vgl. ferner BGr, 14. Dezember 2012, 8C_649/2012, E. 8.1 mit Hinweisen). Vorbehalten bleiben stets die allgemeinen verfassungsrechtlichen Schranken wie das Willkürverbot, das Verhältnismässigkeitsprinzip sowie der Grundsatz von Treu und Glauben (VGr, 12. August 2005, PB.2005.00018, E. 4.2, und 29. Juli 2009, PB.2009.00005, E. 2.4). Bevor die Anstellungsbehörde eine Kündigung aufgrund mangelhafter Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, muss sie der oder dem Angestellten gemäss der kommunalen Personalverordnung eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten einräumen; davon kann laut dieser Verordnung nur abgesehen werden, wenn feststeht, dass die Bewährungsfrist ihren Zweck nicht erfüllen kann. Vorwürfe, die zu einer Kündigung wegen mangelhafter Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens Anlass geben, müssen sodann durch eine Mitarbeiterbeurteilung oder in einem gleichwertigen Verfahren belegt werden. Daraus erhellt, dass die Beweislast für das Vorliegen zureichender Gründe für eine Kündigung beim öffentlichrechtlichen Arbeitgeber liegt. Dieser hat demnach auch die Folgen eines fehlenden Beweises zu tragen. Die Mitarbeiterbeurteilung ist dabei zwar notwendiges Beweismittel und insofern zum

Nachweis mangelhafter Leistung und ungenügenden Verhaltens geeignet; sie ist jedoch im Rahmen freier Beweiswürdigung zu beurteilen. Namentlich, wenn berechtigte Zweifel an den vorgebrachten Vorwürfen bestehen, bedarf es einer weitergehenden Sachverhaltsabklärung (VGr, 7. März 2012, VB.2011.00595, E. 4.3 Abs. 2 – 29. August 2001, VB.2001.00011, E. 7b/aa – 22. März 2000, VB.1999.00021/00007, E. 4f/aa). 3.2.3 Hier ist die Kündigung – wie vorstehend unter 2.5 dargelegt – schon deshalb rechtswidrig, weil die Beschwerdegegnerin nicht darzutun vermochte, dass sie der Beschwerdeführerin eine angemessene Bewährungsfrist angesetzt hatte. Die Beschwerdegegnerin konnte insbesondere nicht belegen, dass sie der Beschwerdeführerin im Juni 2014 bei ausbleibender Leistungsverbesserung die Kündigung in Aussicht gestellt bzw. ihr während der Bewährungsfrist zu erreichende Ziele gesetzt hat. Sodann ergibt sich aus den Mitarbeiterbeurteilungen – die der Beschwerdeführerin immerhin eine genügende Leistung attestieren – nicht ohne Weiteres, inwiefern die Leistungen der Beschwerdeführerin derart mangelhaft gewesen sein sollten, dass dies eine Kündigung gerechtfertigt hätte. Die Beschwerdegegnerin vermochte die in der Mitarbeiterbeurteilung vage gehaltenen Vorwürfe im gesamten Verfahren weder zu substantzieren noch zu belegen. Damit hat sie den Beweis, dass die Leistungen der Beschwerdeführerin mangelhaft waren, nicht erbracht. Die Ausgangsverfügung erweist sich auch aus diesem Grund als rechtswidrig. 3.3 3.3.1 Nach Art. 336a Abs. 2 Satz 1 OR, worauf die kommunale Personalverordnung verweist, wird die Entschädigung für eine unrechtmässige Kündigung vom Gericht unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, welcher dem Lohn der arbeitnehmenden Person für sechs Monate entspricht (vgl. zur Höhe der Entschädigung und dem diesbezüglichen richterlichen Ermessen Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 336a N. 3 f.). Diese Bestimmung dient sowohl der Bestrafung als auch der Wiedergutmachung und ist nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ein mit der Konventionalstrafe vergleichbares Rechtsinstitut eigener Art (BGE 123 III 391 E. 3c). Im Rahmen der Festsetzung der Entschädigungshöhe sind sowohl die pönale Komponente als auch die Wiedergutmachungsfunktion der Entschädigung zu berücksichtigen. Im Hinblick auf das Strafmoment sind die Schwere der Verfehlung der arbeitgebenden Person sowie ihre wirtschaftlichen Verhältnisse und die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit der Angestellten zu berücksichtigen. Das Verschulden bemisst sich dabei insbesondere nach dem Anlass der Kündigung, allfälligem Mitverschulden der Arbeitnehmenden, dem Vorgehen bei der Kündigung und der Art des Arbeitsverhältnisses. Im Hinblick auf die Wiedergutmachungsfunktion sind sodann die wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung für die Arbeitnehmenden zu berücksichtigen, namentlich deren Alter, berufliche Stellung, soziale Situation, die Schwierigkeiten einer Wiedereingliederung in das Arbeitsleben, die konjunkturelle Lage auf dem Arbeitsmarkt und die Dauer des Arbeitsverhältnisses (vgl. VGr, 17. Mai 2004, PB.2004.00002, E. 2.2). 3.3.2 Die Beschwerdeführerin befand sich im Kündigungszeitpunkt im 61. Lebensjahr und hat entsprechende Mühe, wieder eine Anstellung zu finden. Sie muss sodann neben dem eigenen auch noch den Lebensunterhalt für ihr volljähriges Kind bestreiten. Nach eigenen Angaben erhielt sie per Beginn des Schuljahrs 2016/2017 eine – aufgrund fehlender Ausbildung – befristete Anstellung mit einem Pensum von 50 %. In diesem Zusammenhang ist sodann zu berücksichtigen, dass das Anstellungsverhältnis nach dem vorgängig Ausgeführten bis Ende des Schuljahrs 2015/2016 dauerte und die Beschwerdeführerin insofern eine nahtlose Anschlusslösung hat, jedoch mit tieferem Pensum (50 % statt

84,62 %). Sodann ist auch zu berücksichtigen, dass die Beschwerdeführerin bis zur Kündigung erst während vier Jahren bei der Beschwerdegegnerin tätig war, davon nur während zwei Jahren in ihrer Hauptfunktion als Fachlehrperson für E, was rund 3/4 ihres Gesamtpensums ausmachte. Das Verwaltungsgericht hat in jüngerer Zeit etwa einer 48 Jahre alten und seit 3 ½ Jahren bei der Arbeitgeberin tätigen Angestellten 2 Monatslöhne Entschädigung wegen materiell fehlerhafter Kündigung (VB.2016.0046 vom 25. Juli 2016, E. 7.2 f. [nicht unter www.vgrzh.ch]), einem während der Probezeit entlassenen Angestellten wegen formell und materiell mangelhafter Kündigung 1 ½ Monatslöhne (VB.2016.00373, E. 5.2), einer während der Probezeit aus missbräuchlichen Gründen entlassenen Angestellten 2 Monatslöhne (VB.2015.00656, E. 5.3), einer seit

E. 5

Monatslöhne (VB.2015.00105, E. 6.2) und einer 52 Jahre alten und seit

E. 5.1

Da der Streitwert mehr als Fr. 30'000.- beträgt (vorn 1.2), sind Gerichtskosten aufzuerlegen (§ 65a Abs. 3 Satz 1 VRG). Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten der Beschwerdeführerin und der Beschwerdegegnerin je zur Hälfte aufzuerlegen.

E. 5.2

Weil die Beschwerdeführerin mit ihren Anträgen zu weniger als der Hälfte durchdringt, ist sie auch im Beschwerdeverfahren nicht als obsiegend im Sinn von § 17 Abs. 2 VRG zu betrachten (Kaspar Plüss, Kommentar VRG, § 17 N. 21).

E. 7

Jahren bei der Arbeitgeberin tätigen Arbeitnehmerin wegen einer sowohl in formeller als auch in materieller Hinsicht rechtswidrigen Kündigung 5 Monatslöhne (VB.2011.00595, E. 7.3) zugesprochen. Unter Berücksichtigung der Kündigungsumstände und der persönlichen Verhältnisse der Beschwerdeführerin ist die von der Vorinstanz zugesprochene Entschädigung von drei Monatslöhnen im Lichte der dargelegten Praxis des Verwaltungsgerichts nicht zu beanstanden. 4. Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen. In Abänderung von Dispositiv-Ziff. I des Rekursentscheids ist die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, der Beschwerdeführerin insgesamt Fr. 21'986.- Bruttolohn zuzüglich 5 % Zins im Sinn der Erwägungen zu bezahlen. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen. Die Beschwerdeführerin hatte vorinstanzlich noch beantragt, die Beschwerdegegnerin habe sie weiterzubeschäftigen. Weil sie mit diesem Antrag – den sie im Beschwerdeverfahren nicht mehr aufrechterhielt – nicht durchdrang, erscheint sie im Rekursverfahren auch unter Berücksichtigung des ihr im Beschwerdeverfahren zusätzlich zugesprochenen Lohns nicht als obsiegend im Sinn von § 17 Abs. 2 VRG; für das Rekursverfahren ist ihr deshalb keine Parteientschädigung zuzusprechen. 5.

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