

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2017.00300 vom 13. Januar 2016

ZH Verwaltungsgericht, 2016-01-13, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2017.00300

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2017.00300 du 13 janvier 2016

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2017.00300 del 13 gennaio 2016

Regeste

Kündigung | [Kündigung gegenüber einer zum massgeblichen Zeitpunkt als Serviceleiterin angestellten, jedoch ohne ihr Einverständnis als Tramführerin eingesetzten Angestellten der VBZ wegen angeblichen Führens eines Trams in fahruntüchtigem Zustand.] Aufgrund der Rechtsweggarantie muss das Verwaltungsgericht entgegen § 63 Abs. 3 VRG eine Weiterbeschäftigung anordnen können, wenn das kommunale Personalrecht einen solchen Anspruch bei rechtswidriger Kündigung vorsieht (E. 3). Die Kündigung erweist sich schon deshalb als rechtswidrig, weil der behauptete Mangel spezifisch mit der Funktion als Tramführerin zusammenhängt, die Beschwerdeführerin im massgeblichen Zeitraum aber als Serviceleiterin angestellt war (E. 5). Die Beschwerdegegnerin stützt ihren Vorwurf, die Beschwerdeführerin habe in fahruntüchtigem Zustand ein Tram gelenkt, einzig auf Beobachtungen eines Rettungssanitäters, welcher nur ein kurzes Gespräch mit der Beschwerdeführerin führte. Hingegen unterliess es die Beschwerdegegnerin, den gesundheitlichen Zustand der Beschwerdeführerin umgehend von einer Ärztin oder einem Arzt abklären zu lassen, die oder der für die Beurteilung der Fahrtüchtigkeit ausgebildet ist. Die behauptete Fahrtüchtigkeit ist damit nicht bewiesen (E. 6.2 f.). Offengelassen, ob die Beschwerdeführerin Opfer von Mobbing wurde. Aufgrund verschiedener Vorfälle ist jedenfalls nachvollziehbar, dass sie sich schon seit Längerem schikaniert fühlte und Angst um ihre Arbeitsstelle hatte (E. 6.5). Die Beschwerdeführerin ist als Serviceleiterin weiterzubeschäftigen; dabei hat die Beschwerdegegnerin dafür zu sorgen, dass ein unbelasteter Wiedereinstieg ermöglicht wird (E. 7). Gutheissung. Abweichende Meinung einer Kammerminderheit betreffend Prüfung des Weiterbeschäftigungsanspruchs durch das Verwaltungsgericht.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2017.00300 Urteil der 4. Kammer vom 8. November 2017 Mitwirkend: Abteilungspräsident Jso Schumacher (Vorsitz), Verwaltungsrichter André Moser, Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Gerichtsschreiber Reto Häggi Furrer. In Sachen A, Beschwerdeführerin, gegen Stadt Zürich, vertreten durch den Stadtrat von Zürich, Beschwerdegegnerin, betreffend Freistellung/Kündigung, hat sich ergeben: I. A. A war ab dem 1. August 2006 als Tramführerin für die Verkehrsbetriebe der Stadt Zürich (VBZ) tätig. Am 1. April 2008 begann sie eine betriebsinterne Ausbildung zur Betriebsmanagerin, brach diese Ausbildung am 30. September 2010 jedoch in gegenseitigem Einvernehmen ab und arbeitete in der Folge als Serviceleiterin. Mit Verfügung vom 25. Januar 2013 ordnete der Direktor der VBZ die Rückversetzung von A in die Funktion der Tramführerin per 1. Mai 2013 an. Die dagegen erhobene Einsprache wies der Stadtrat mit Beschluss vom

29. Januar 2014 ab. Mit Beschluss vom 4. Dezember 2014 hiess der Bezirksrat Zürich einen Rekurs von A gut, hob die Versetzung auf und wies die Stadt Zürich an, A rückwirkend ab dem 1. Mai 2013 wieder in der Funktion einer Serviceleiterin anzustellen. Das Verwaltungsgericht wies eine von der Stadt Zürich hiergegen erhobene Beschwerde mit Urteil vom 13. Januar 2016 ab (VB.2015.00034). B. Bereits ab Herbst 2012 wurde A ohne ihr Einverständnis wieder als Tramführerin eingesetzt. Mit Verfügung vom 13. August 2014 stellte der Direktor der VBZ sie rückwirkend ab dem 1. August 2014 vom Dienst frei, weil sie an jenem Tag "aufgrund offensichtlicher Anzeichen für fehlende Fahrtauglichkeit, aber gegen [i]hren Willen vom Dienst [habe] abgelöst" werden müssen. Mit Verfügung vom 13. Februar 2015 löste der Direktor der VBZ das Anstellungsverhältnis per 31. Mai 2015 auf und entzog einem Rechtsmittel hiergegen die aufschiebende Wirkung. Mit Verfügungen vom 12. Mai sowie 18. August 2015 legte der Direktor die Auflösung des Anstellungsverhältnisses aufgrund einer Sperrfrist zunächst auf den 31. August 2015 und schliesslich auf den 30. November 2015 fest und verzichtete auf erneuten Entzug der aufschiebenden Wirkung. Der Stadtrat wies Einsprachen gegen die Freistellung sowie gegen die Auflösung des Anstellungsverhältnisses mit Beschluss vom 16. März 2016 ab (Dispositiv-Ziff. 1). II. A. Am 18. Januar 2016 erhob A Rechtsverzögerungsbeschwerde beim Bezirksrat Zürich und beantragte diesem, den Stadtrat zumindest zu verpflichten, über die Frage der aufschiebenden Wirkung umgehend zu entscheiden. Nachdem der Stadtrat über die Einsprache in der Hauptsache entschieden hatte, schrieb der Bezirksrat das Verfahren mit Beschluss vom 19. Mai 2016 als gegenstandslos geworden ab. B. A rekurrierte am 28. April 2016 beim Bezirksrat Zürich und beantragte diesem sinngemäss, der Beschluss vom 16. März 2016 sei aufzuheben und ihre Weiterbeschäftigung bei der Stadt Zürich anzuordnen. Der Bezirksrat wies den Rekurs mit Beschluss vom 6. April 2017 ab, soweit er darauf eintrat (Dispositiv-Ziff. I). III. A führte am 13./15. Mai 2017 Beschwerde beim Verwaltungsgericht und beantragte sinngemäss, es seien der Rekursentscheid vom 6. April 2017 sowie der Stadtratsbeschluss vom 16. März 2016 aufzuheben und ihre Weiterbeschäftigung anzuordnen; am 18. Mai 2017 reichte sie eine Korrektur ihrer Beschwerdeschrift ein. Der Bezirksrat Zürich verzichtete am 23. Mai 2017 unter Verweis auf die Begründung seines Entscheids auf eine Vernehmlassung. Die Stadt Zürich schloss mit Beschwerdeantwort vom 16. Juni 2017 auf Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten sei. Mit weiteren Stellungnahmen von A vom 30. Juni, 25. August und 18. September 2017 sowie der Stadt Zürich vom 14. Juli und 5./6. September 2017 wurde an den jeweiligen Anträgen festgehalten. Die Kammer erwägt: 1. Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen erstinstanzliche Rekursentscheide eines Bezirksrats über Anordnungen etwa betreffend ein öffentlichrechtliches Anstellungsverhältnis nach § 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. Wird eine Weiterbeschäftigung beantragt, gelten als Streitwert die Bruttobesoldungsansprüche bis zum Zeitpunkt der Hängigkeit beim Verwaltungsgericht zuzüglich der Ansprüche bis zur nächstmöglichen Auflösung des Dienstverhältnisses (VGr, 2. Dezember 2015, VB.2015.00105, E. 1.2, und 5. März 2014, VB.2013.00792, E. 1.2). Die Kündigungsfrist für die Beschwerdeführerin beträgt drei Monate (Art. 16 Abs. 1 des [Stadtzürcher] Personalrechts vom 6. Februar 2002 [PR, AS 177.100, www.stadt-zuerich.ch]), weshalb das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Einreichung der Beschwerde frühestens per Ende August 2017 hätte aufgelöst werden

können. Die ursprünglich bis 30. November 2015 dauernde Kündigungsfrist verlängerte sich aufgrund von Art. 39 Abs. 6 Satz 2 PR bis zum Rekursentscheid des Bezirksrats vom 6. April 2017. Für die Streitwertberechnung ist somit der Zeitraum vom 7. April bis zum 31. August 2017 massgebend. Weil die Versetzung der Beschwerdeführerin von der Serviceleiterin zur Tramführerin mit Rekursentscheid vom 4. Dezember 2014 aufgehoben worden ist und das Verwaltungsgericht diesen Entscheid mit Urteil vom 13. Januar 2016 bestätigt hat, ist für den Streitwert nicht auf den Lohn der Beschwerdeführerin als Tramführerin, sondern auf denjenigen als Serviceleiterin abzustellen; dieser beträgt Fr. 8'354.90 (vgl. VGr, 13. Januar 2016, VB.2015.00034, E. 1.4). Unter Berücksichtigung des Anspruchs auf einen 13. Monatslohn beträgt der Streitwert demnach Fr. 43'445.48. Über die Angelegenheit ist deshalb in Dreierbesetzung zu entscheiden (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG). 3. Erweis sich eine Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, wird die oder der Angestellte gemäss Art. 17 Abs. 4 Satz 1 PR von der Stadt mit der bisherigen oder, wenn dies nicht möglich ist, mit einer anderen zumutbaren Arbeit weiterbeschäftigt. Die Beschwerdeführerin beantragt in diesem Sinn die Aufhebung ihrer Kündigung. Die Beschwerdegegnerin macht geltend, dem Verwaltungsgericht sei aufgrund von § 63 Abs. 3 VRG verwehrt, eine unrechtmässige Kündigung aufzuheben. Im aus anderen Gründen vom Bundesgericht aufgehobenen Urteil VB.2013.00792 vom 5. März 2014 hielt die Kammer hierzu Folgendes fest: " 3. 3.1 Nach § 27a Abs. 1 VRG stellt die Rekursinstanz, wenn sie eine Kündigung für nicht gerechtfertigt hält, dies fest und bestimmt von Amtes wegen die Entschädigung, die das Gemeinwesen zu entrichten hat. § 27a Abs. 2 VRG behält den Entscheid über weitergehende Ansprüche aufgrund des kommunalen Personalrechts, insbesondere auf Weiterbeschäftigung, vor. Nach dem Wortlaut von § 63 Abs. 3 VRG, der nur auf § 27a Abs. 1 VRG verweist, soll das Verwaltungsgericht in jedem Fall nur noch die Unrechtmässigkeit der Kündigung feststellen und eine Entschädigung zusprechen können. 3.2 Nach der Regelung von a§ 80 Abs. 2 VRG (OS 54, 268 ff., 277) war es dem Verwaltungsgericht schon bisher verwehrt, ein unrechtmässig aufgelöstes Arbeitsverhältnis wiederherzustellen. Aus § 18 Abs. 3 des (kantonalen) Personalgesetzes vom 27. September 1998 (LS 177.10) ergab sich nach der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung sodann, dass auch die Rekursinstanz im Anwendungsbereich des kantonalen Personalrechts ein einmal aufgelöstes Arbeitsverhältnis bei Rechtswidrigkeit der Kündigung nicht wiederherstellen könne (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). Letzteres war indes jedenfalls dann möglich, wenn das kommunale Personalrecht einen solchen Anspruch ausdrücklich vorsah (vgl. VGr, 28. Februar 2001, PB.2000.00027, E. 4). Der Antrag des Regierungsrats vom 29. April 2009 für ein Gesetz über die Anpassung des kantonalen Verwaltungsverfahrensrechts sah in § 27a VRG vor, dass die Rekursbehörde bei unrechtmässiger Kündigung zukünftig nur noch eine Entschädigung zusprechen könne. Dabei ging der Regierungsrat von der falschen Annahme aus, die Regelung von a§ 80 Abs. 2 VRG werde – obwohl dies nirgends ausdrücklich geregelt sei – auch für das Rekursverfahren angewandt; aus Gründen der Transparenz sollte im Gesetz deshalb ausdrücklich gesagt werden, dass die Regelung von a§ 80 Abs. 2 VRG auch im Rekursverfahren gelte (ABl 2009, 801 ff., 810, 887). Die Kommission für Justiz und öffentliche Sicherheit ergänzte § 27a VRG in ihrem Antrag vom 14. Januar 2010 um einen zweiten Absatz, der den Entscheid über weitergehende Ansprüche aufgrund des kommunalen Personalrechts vorbehielt; gleichzeitig wurde § 63 Abs. 3 VRG insofern

ergänzt, als dieser nicht mehr – wie im regierungsrätlichen Antrag – auf den gesamten § 27a VRG, sondern nur noch auf dessen Absatz 1 verwies (ABl 2010, 169 ff., 180, 184). In der Beratung des Kantonsrats fand zu beiden Bestimmungen keine Diskussion statt. Den Ausführungen des Kommissionssprechers lässt sich aber entnehmen, dass die Ergänzung von § 27a VRG vorgenommen wurde, weil es Gemeinden gebe, die im Gegensatz zum Kanton personalrechtlich zusätzlich die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung vorsähen; damit diese Autonomie der Gemeinden beibehalten werden könne, müsse der Rekursinstanz diese Entscheidungsmöglichkeit offengelassen werden. Weshalb § 63 Abs. 3 VRG so angepasst wurde, dass dem Verwaltungsgericht diese Entscheidungsmöglichkeit verwehrt bleiben soll, lässt sich dem Protokoll nicht entnehmen (vgl. zum Ganzen Prot. KR 2007–2011, S. 10240 f. und 10246).

3.3 3.3.1 Gemäss Art. 29a der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV, SR 101) hat jede Person bei Rechtsstreitigkeiten Anspruch auf Beurteilung durch eine richterliche Behörde, wobei Bund und Kantone die richterliche Beurteilung in Ausnahmefällen durch Gesetz ausschliessen können. Der Ausschluss einer richterlichen Beurteilung kommt nach dem klaren Wortlaut nur in Ausnahmefällen in Betracht, etwa bei Entscheiden mit vorwiegend politischem Charakter (Art. 86 Abs. 3 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]; vgl. hierzu BGE 136 II 436 E. 1.3 f., 136 I 42 [= Pra. 99/2010 Nr. 69] E. 1.5, 135 I 113 E. 1). Von den vorliegend nicht einschlägigen Ausnahmen abgesehen gewährleistet die Rechtsweggarantie bei grundsätzlich allen Rechtsstreitigkeiten Zugang zu wenigstens einem Gericht, das Rechts- und Sachverhaltsfragen umfassend überprüfen kann. Von der Rechtsweggarantie werden dabei alle Streitigkeiten über Rechte und Pflichten erfasst, die sich aus dem materiellen Verfassungs-, Gesetzes- oder Ordnungsrecht ergeben (BGE 136 I 323 [= Pra. 100/2011 Nr. 36] E. 4.3; BGr, 17. März 2010, 1C_310/2009, E. 2.2.2; Esther Tophinke, Bedeutung der Rechtsweggarantie für die Anpassung der kantonalen Gesetzgebung, ZBl 107/2006, S. 88 ff., 91; Andreas Kley, St. Galler Kommentar zur Schweizerischen Bundesverfassung, 2008, Art. 29a Rz. 10 ff.; Giovanni Biaggini, Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, Zürich 2007, Art. 29 N. 4 ff.; Alfred Kölz/Isabelle Häner/Martin Bertschi, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 3. A., Zürich etc. 2013, Rz. 179 ff.). Nach Art. 85 Abs. 1 der Verfassung des Kantons Zürich vom 27. Februar 2005 (KV, LS 101) regeln die Gemeinden ihre Angelegenheiten selbständig; dafür gewährt ihnen das kantonale Recht möglichst weiten Handlungsspielraum. In diesem Sinn können die Gemeinden nach § 72 Abs. 2 e contrario des Gemeindegesetzes vom 6. Juni 1926 (GG, LS 131.1) ein eigenes Personalrecht erlassen. Diese Autonomie der Gemeinden im Bereich des Personalrechts – namentlich die Möglichkeit, bei unrechtmässiger Kündigung einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung vorzusehen – wollte der kantonale Gesetzgeber ausdrücklich nicht beschneiden und sah deshalb vor, dass der Rekursinstanz ein Entscheid über weitergehende Ansprüche, die sich aus dem kommunalen Personalrecht ergeben, offenstehen müsse (Prot. KR 2007–2011, S. 10241). Somit steht das kantonale Recht dem den Angestellten der Stadt Zürich eingeräumten Anspruch auf Weiterbeschäftigung bei unrechtmässiger Kündigung nicht entgegen. Dieser Anspruch muss nach Art. 29a BV durch eine richterliche Behörde beurteilt werden können.

3.3.2 Gemäss § 63 Abs. 3 in Verbindung mit § 27a VRG kann nur die Rekursbehörde einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung beurteilen; dem Verwaltungsgericht soll dies verwehrt sein. In der vorliegenden Konstellation handelt es sich bei der Rekursbehörde um einen Bezirksrat (§ 19b Abs. 2 lit. c VRG). Zu prüfen ist demnach, ob der Bezirksrat die Anforderungen an eine richterliche Behörde erfüllt. Jede

Person, deren Sache in einem gerichtlichen Verfahren beurteilt werden muss, hat Anspruch auf ein durch Gesetz geschaffenes, zuständiges, unabhängiges und unparteiisches Gericht (Art. 30 Abs. 1 Satz 1 BV; vgl. auch Art. 6 Abs. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention). Bezirksräte werden vom Volk gewählt (Art. 80 Abs. 1 lit. b KV) und sie sind beim Entscheid über ein Rechtsmittel an keine Weisungen gebunden, ausgenommen bei der Rückweisung durch eine höhere Instanz (§ 3 des Bezirksverwaltungsgesetzes vom 10. März 1985 [BezVG, LS 173.1]). Primäre Aufgabe des Bezirksrats ist jedoch die Aufsicht über die Gemeinden (§ 10 Abs. 1 BezVG; §§ 141 ff. GG); er erledigt zudem sämtliche Bezirksaufgaben, für die keine andere Behörde zuständig ist (§ 10 Abs. 2 BezVG). Ausserhalb seiner Rechtsprechungstätigkeit steht der Bezirksrat unter der Aufsicht des Regierungsrats sowie der Direktion der Justiz und des Innern (vgl. § 45 des Gesetzes über die Organisation des Regierungsrats und der kantonalen Verwaltung vom 6. Juni 2005 [LS 172.1] sowie §§ 147 ff. GG). Er hat damit die gleiche Stellung wie untergeordnete Stellen der Zentralverwaltung; namentlich ist er an Weisungen des Regierungsrats bzw. der Direktion gebunden. Diese Einbindung in die Verwaltung spricht gegen die Qualifikation des Bezirksrats als richterliche Behörde (RB 2000 Nr. 24; BGE 139 III 98 E. 4.4.2; Georg Müller, Gerichtliche Beschwerdeinstanz gemäss Art. 450 ZGB im Kanton Zürich, ZBl 114/2013, S. 59 ff., 66 ff.; Evi Schwarzenbach in: Isabelle Häner/Markus Rüssli/Evi Schwarzenbach [Hrsg.], Kommentar zur Zürcher Kantonsverfassung, Zürich etc. 2007, Art. 80 N. 9; Kölz/Bosshart/Röhl, § 19 N. 82). Der Bezirksrat – welcher den Anspruch des Beschwerdeführers auf Weiterbeschäftigung nach dem Wortlaut der gesetzlichen Regelung als einzige Instanz prüfen könnte – erfüllt demnach die Anforderungen an eine gerichtliche Behörde – jedenfalls im Anwendungsbereich des Verwaltungsrechtspflegegesetzes – nicht. 3.3.3 Räumt das anwendbare Personalrecht den Angestellten bei unrechtmässiger Kündigung einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung ein und handelt es sich bei der Rekursbehörde nicht um ein Gericht im Sinn von Art. 30 BV, so verstösst die Regelung von § 63 Abs. 3 VRG gegen die Rechtsweggarantie. Um dem Anspruch auf gerichtliche Überprüfung zu genügen, muss das Verwaltungsgericht in diesen Fällen entgegen § 63 Abs. 3 VRG überprüfen können, ob der oder die Angestellte Anspruch auf Weiterbeschäftigung hat. Da der vorliegend als Rekursinstanz tätige Bezirksrat die Anforderungen an eine gerichtliche Behörde nach dem Gesagten nicht erfüllt, muss das Verwaltungsgericht in Nachachtung der Rechtsweggarantie somit überprüfen, ob dem Beschwerdeführer die Weiterbeschäftigung bei der Beschwerdegegnerin zu Recht verweigert wurde." An dieser Auffassung ist festzuhalten. Sieht das kommunale Personalrecht bei einer unrechtmässigen Kündigung einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung vor, muss das Verwaltungsgericht als erste gerichtliche Instanz diese Rechtsfolge aufgrund der Rechtsweggarantie ebenfalls anordnen können, wenn es zum Schluss kommt, die Kündigung sei unrechtmässig erfolgt.

E. 4.1

Die Beschwerdegegnerin begründet die Kündigung damit, dass die Beschwerdeführerin in fahruntüchtigem Zustand ein Tram gelenkt und damit eine Pflichtverletzung begangen habe. Die Beschwerdeführerin habe zudem schon durch früheres Verhalten gezeigt, dass sie nicht gewillt sei, "sich an ihre Vorgaben [diejenigen der Beschwerdegegnerin] zu halten".

E. 4.2

Nach Art. 17 Abs. 2 PR setzt eine Kündigung durch die Stadt einen sachlichen Grund voraus und darf nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220) nicht

missbräuchlich sein. Ein sachlich zureichender Kündigungsgrund liegt nach Art. 17 Abs. 3 lit. b PR namentlich vor bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten von Angestellten, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen. Mit dem Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrunds geht der öffentlichrechtliche Kündigungsschutz weiter als die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts (VGr, 16. Juni 2010, PB.2010.00007, E. 2; vgl. ferner BGr, 22. Mai 2001, 2A.71/2001, E. 2c). 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 der oder des Angestellten einem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht. Dies kann sich letztlich aus einem unbefriedigenden Verhalten, mangelnder Verantwortungsbereitschaft oder Teamfähigkeit, erheblichen Störungen der Arbeitsgemeinschaft oder aus betrieblichen Motiven ergeben. Es entspricht ferner allgemeiner Erfahrung, dass ein gravierend gestörtes Arbeitsklima sich über kurz oder lang negativ auf den Betrieb selber auswirkt, weshalb das Aussprechen der Kündigung in einem solchen Fall grundsätzlich im öffentlichen Interesse liegt (vgl. BGr, 1. November 2010, 8C_690/2010, E. 4.2.2 – 1. Juli 2010, 8C_826/2009, E. 2 und 4.5 – 4. Mai 2009, 1C_354/2008, E. 2.4 Abs. 1). Stets zu beachten sind die allgemeinen verfassungsrechtlichen Schranken wie das Willkürverbot, das Verhältnismässigkeitsprinzip sowie der Grundsatz von Treu und Glauben (VGr, 16. Juni 2010, PB.2010.00007, E. 2 mit Hinweisen). Nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit muss die Kündigung erstens ein geeignetes Mittel zur Problemlösung sein, muss sie zweitens in dem Sinn erforderlich sein, dass eine nicht weniger einschneidende Massnahme ebenfalls zum Ziel führen würde, und muss drittens eine Abwägung der gegenseitigen Interessen die Kündigung als gerechtfertigt erscheinen lassen (VGr, 21. Juli 2010, PB.2010.00012, E. 13.3 mit Verweis).

E. 4.3

Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, muss sie der oder dem Angestellten nach Art. 18 Abs. 1 PR eine angemessene Bewährungsfrist von mindestens zwei und höchstens sechs Monaten einräumen. Gründe, welche zur Ansetzung einer solchen Bewährungsfrist geführt haben, dürfen später nicht mehr berücksichtigt werden, wenn sich die oder der Angestellte in der eingeräumten Frist bewährt hat (Art. 18 Abs. 2 Satz 2 PR). Bei schwerwiegenden Verhaltensmängeln kann die Kündigung ohne Einräumen einer Bewährungsfrist erfolgen (Art. 18 Abs. 3 PR).

E. 5.1

Der Beschwerdegegner wirft der Beschwerdeführerin im Wesentlichen vor, dass sie am 1. August 2014 in fahruntüchtigem Zustand ein Tram gelenkt habe.

E. 5.2

Die Beschwerdeführerin wurde mit Verfügung vom 25. März 2008 per 1. April 2008 zur Betriebsmanagerin befördert und arbeitete später zum gleichen Lohn in der Funktion der Serviceleiterin. Ab Herbst 2012 wurde sie ohne ihr Einverständnis und ohne Erlass einer entsprechenden Anordnung wieder als Tramführerin eingesetzt. Erst mit Verfügung vom 25. Januar 2013 wurde sie per 1. Mai 2013 auch formell versetzt und erneut als Tramführerin angestellt. Gegen diese Verfügung reichte die Beschwerdeführerin zunächst erfolglos Einsprache beim Stadtrat und später Rekurs beim Bezirksrat Zürich ein, welcher

das Rechtsmittel mit Beschluss vom 4. Dezember 2014 guthiess und die Versetzung aufhob. Eine dagegen erhobene Beschwerde der Beschwerdegegnerin wies die Kammer mit Urteil vom 13. Januar 2016 rechtskräftig ab (VB.2015.00034). Demnach war die Beschwerdeführerin im fraglichen Zeitpunkt nicht als Tramführerin, sondern als Serviceleiterin angestellt. Im Ergebnis begründet die Beschwerdegegnerin die Kündigung demnach mit einem Mangel in einer anderen Funktion als derjenigen, für welche die Beschwerdeführerin im fraglichen Zeitpunkt angestellt war. Weil die behauptete Pflichtverletzung spezifisch mit der Tätigkeit als Tramführerin zusammenhängt, eignet sie sich nicht, einen Mangel in der Funktion als Serviceleiterin zu begründen. Anzumerken bleibt, dass der Vollzug der Versetzung in den Fahrdienst auch nach Erlass einer entsprechenden Verfügung unzulässig war, weil die dagegen erhobenen Rechtsmittel aufschiebende Wirkung hatten (§ 25 Abs. 1 und Abs. 2 lit. a e contrario VRG) und die Versetzungsverfügung demnach nicht vollstreckbar war (vgl. zur Vollstreckbarkeit von Verfügungen Tobias Jaag in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kanton Zürich, 3. A., Zürich etc. 2014 [VRG-Kommentar], § 30 N. 3 ff.). Die Auflösung des Anstellungsverhältnisses erweist sich schon aus diesem Grund als rechtswidrig.

E. 6

Selbst wenn die Beschwerdeführerin zu Recht als Tramführerin eingesetzt worden wäre, erweise sich die Ausgangsverfügung als rechtswidrig:

E. 6.1

Die Beweislast für das Vorliegen hinreichender Gründe für die Auflösung eines Anstellungsverhältnisses liegt nach ständiger Rechtsprechung bei der arbeitgebenden Person (VGr, 3. Oktober 2017, VB.2017.00123, E. 3.3 – 31. Juli 2013, VB.2012.00463, E. 4.3 – 7. März 2012, VB.2011.00595, E. 4.3; RB 2005 Nr. 107 E. 4.1). Hier hat deshalb die Beschwerdegegnerin den Beweis zu erbringen, dass die Beschwerdeführerin am 1. August 2014 tatsächlich in fahrunfähigem Zustand ein Tram lenkte.

E. 6.2

Die Beschwerdegegnerin stützt ihre Behauptung im Wesentlichen auf Aussagen eines Rettungssanitäters. Gemäss dessen E-Mail vom 8. August 2014 habe er sich mit dem diensthabenden Notarzt auf der Rückfahrt zur Hauptwache Neumühlequai befunden, als ihm die Beschwerdeführerin aufgefallen sei, welche sich mit der Hand an die Brust gefasst habe, "subjektiv 'schwer atmend' und kein 'gesundes Bild' aufzeigte". Als er den Notarzt darauf hingewiesen habe, sei dieser erschrocken und ebenfalls der Meinung gewesen, "dass etwas mit der Lenkerin nicht stimmen könnte". Sie seien dem Tram dann nachgefahren, und er habe die Tramlenkerin an der Haltestelle Kunsthaus "konfrontiert". Sie habe verneint, dass es ihr nicht gut gehe, und ihn gebeten, das Tram wieder zu verlassen. Es habe sich herauskristallisiert, "dass diese Pilotin schon eine jahrelange 'Geschichte' mit der VBZ habe". Auf seinen Hinweis, es habe keinen Sinn, ein Tram so zu lenken, habe sie geantwortet: "Nur noch bis die EM vorbei ist, nur noch die EM ... wen sie wüssten". Die Tramlenkerin habe eine Hyperventilationssymptomatik sowie eine "bleiche" Hautfarbe gezeigt. "Nach subjektiver Betrachtung seitens anwesenden Notarztes und mir, war die Lenkerin nicht in einem 'fahrfähigen Zustandes'". Es habe aber nur eine verbale Konversation zwischen der Trampilotin und ihm an der Haltestelle Kunsthaus stattgefunden. Der Notarzt lobte den Rettungssanitäter in einer E-Mail vom 4. August 2017

für sein Verhalten. Dieser habe eine Tramführerin entdeckt, "der es offensichtlich gesundheitlich wegen psychischer und physischer Probleme sehr schlecht ging, aber dennoch weiterhin diese Tram durch den Verkehr steuerte". Er sei überzeugt, dass der Rettungssanitäter "durch sein couragiertes Handeln Schlimmeres in Zürich an diesem Nationalfeiertag verhindert hat und der angeschlagenen Frau einen Zugang zur hoffentlich helfenden ärztlichen Therapie verholfen hat". Der Rettungssanitäter liess sich nach dem Gespräch mit der Beschwerdeführerin mit der Einsatzzentrale der VBZ verbinden und schilderte dieser seine Beobachtungen. Die Beschwerdeführerin wurde rund eine halbe Stunde später an der Haltestelle Löwenplatz abgelöst. Der dafür zuständige Serviceleiter führte in einer E-Mail vom 5. August 2014 aus, er habe bei der Beschwerdeführerin kein gesundheitliches, sondern eher ein emotionales Problem feststellen können, das im Betrieb aber bekannt sei. Er habe der Beschwerdeführerin erklärt, dass sie abgelöst werde, worauf diese zunächst geweint und in der Folge durchblicken lassen habe, dass sie sich Sorgen mache, weil sie die notwendige Anzahl krankheitsfreier Tage für das Wiederaufleben eines Lohnfortzahlungsanspruchs noch nicht erreicht habe. Weder am 1. August 2014 noch später veranlasste die Beschwerdegegnerin eine Abklärung der Fahrfähigkeit der Beschwerdeführerin bei einer hierfür ausgebildeten Person.

E. 6.3

Die Beschwerdegegnerin stützt ihren Vorwurf demnach im Wesentlichen auf die Aussage des Rettungssanitäters, dessen Bericht sich nur auf eine Beobachtung der Beschwerdeführerin im vorbeifahrenden Tram und das kurze Gespräch an der Haltestelle Kunsthaus stützt. Damit ist die behauptete Fahrunfähigkeit der Beschwerdeführerin offenkundig nicht erstellt: Zunächst handelt es sich beim Rettungssanitäter zwar um eine medizinische Fachperson; ihm fehlt aber die Ausbildung, um die Fahrfähigkeit einer Person aus medizinischer Sicht zu beurteilen. Seine Beobachtungen beruhen sodann nur auf kurzen (Sicht-)Kontakten mit der Beschwerdeführerin und nicht auf einer eingehenden Untersuchung deren körperlicher und psychischer Verfassung. Auch deshalb eignet sich der Bericht nicht, um eine Fahrunfähigkeit der Beschwerdeführerin zu belegen. Der Notarzt stützt sich in seinem Bericht einzig auf die Beobachtungen des Rettungssanitäters; er hat nicht einmal mit der Beschwerdeführerin gesprochen. Damit kann er die Fahrfähigkeit der Beschwerdeführerin nicht beurteilen. Sein Verhalten ist im Übrigen ohnehin widersprüchlich. Einerseits erachtete er es offenbar nicht für nötig, selber mit der Beschwerdeführerin zu sprechen und deren Fahrfähigkeit aus medizinischer Sicht näher zu beurteilen. Andererseits unterstellt er der Beschwerdeführerin in der E-Mail vom 4. August 2014 sinngemäss, sie habe durch ihr Verhalten ein grosses Sicherheitsrisiko dargestellt. Die Schilderungen des Rettungssanitäters begründeten zwar einen Verdacht, dass die Beschwerdeführerin nicht fahrfähig sei, weshalb ihre Ablösung durchaus gerechtfertigt war. Der Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin hätte nach der Ablösung aber umgehend von einer Ärztin der einem Arzt abgeklärt werden müssen, die oder der für die Beurteilung der Fahrfähigkeit ausgebildet ist. Da dies unterblieben ist, bleibt der Vorwurf unbewiesen, die Beschwerdeführerin habe in fahrunfähigem Zustand ein Tram gelenkt, und ist nicht einmal erstellt, dass überhaupt ein gesundheitliches oder psychisches Problem vorlag. Die VBZ verhalten sich im Übrigen widersprüchlich, wenn sie einerseits der Beschwerdeführerin vorwerfen, in fahrunfähigem Zustand ein Tram gelenkt zu haben, diese aber andererseits etwa eine halbe Stunde weiterfahren lassen, weil erst auf diesen Zeitpunkt eine Ablösung organisiert werden konnte. Wäre die Leitstelle tatsächlich davon ausgegangen, dass eine Gefahr für die Sicherheit der übrigen Verkehrsteilnehmer bestehe,

hätte die Beschwerdeführerin umgehend an der Weiterfahrt gehindert und abgelöst werden müssen.

E. 6.4

Auch dass die Beschwerdeführerin sich nach der Ablösung um ihren Anspruch auf Lohnfortzahlung Sorgen machte, weil sie die nach Art. 61 Abs. 2 PR notwendige Dauer von 180 Tagen ununterbrochener Arbeitsleistung für das Wiederaufleben des Lohnfortzahlungsanspruchs (knapp) noch nicht erreicht hatte, ist kein Indiz dafür, dass sie bewusst in fahruntüchtigem Zustand ein Tram lenkte. Es ist vielmehr verständlich, dass dies zu Existenzsorgen führte. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass die am 1. August 2014 erfolgte Freistellung vom Dienst nach dem vorgängig Ausgeführten nicht wegen Krankheit erfolgen konnte und demnach der Lohnfortzahlungsanspruch der Beschwerdeführerin gemäss den Berechnungen der Beschwerdegegnerin am 5. August 2014 wieder vollständig auflebte. Schliesslich stützt auch die Aussage der Beschwerdeführerin, sie müsse die (Leichtathletik-)Europameisterschaft (EM) noch schaffen, den Vorwurf der Beschwerdegegnerin nicht. Die Beschwerdeführerin bringt hierzu vor, sie habe dem ihren Gesundheitszustand anzweifelnden Rettungssanitäter gegen Ende des Gesprächs gesagt, dass sie für den August freie Tage beantragt habe, dieses Gesuch jedoch wegen einer aufgrund der EM verhängten Urlaubssperre bis zum 17. August 2014 abgelehnt worden sei. Dass für den fraglichen Zeitraum eine Urlaubssperre galt, wird von der Beschwerdegegnerin nicht bestritten. Es ist deshalb durchaus plausibel, dass die Beschwerdeführerin den Rettungssanitäter auf dessen wiederholtes Drängen, sich ablösen zu lassen, auf die Urlaubssperre hingewiesen hat. Daraus lässt sich jedenfalls nicht ableiten, die Beschwerdeführerin habe bewusst in fahruntüchtigem Zustand ein Tram gelenkt.

E. 6.5.1

Ihre emotionale Reaktion sowohl auf die Kontaktaufnahme durch den Rettungssanitäter als auch auf die spätere Ablösung begründet die Beschwerdeführerin mit einer Mobbing-Situation, in der sie sich befunden habe. Sie verweist unter anderem auf folgende Begebenheiten: - Im Rahmen ihrer Rückversetzung in den Tramdienst nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit habe sie im September 2012 nicht einen der freien Turnusplätze erhalten, sondern sei in den Springerdienst eingeteilt worden, was bedeute, dass man erst am Vortag um 11 Uhr erfahre, wie man am nächsten Tag arbeite. In ihrem Fall sei dies sogar so weit gegangen, dass sie erst um 11 Uhr erfahren habe, ob sie am nächsten Tag überhaupt arbeiten müsse. - Im November 2012 seien ihre Ferien ohne jede Ankündigung und ohne Gespräch mit ihr um zweieinhalb Wochen vorverlegt worden. Sie habe dies nur erfahren, weil sie sich bei der Dispo gemeldet habe, nachdem ihr vier Tage hintereinander keine Dienste zugeteilt worden seien. - Von 10. bis 13. (richtig wohl: 9. bis 12.) März 2013 seien für sie Freitage im Dienstplan vermerkt gewesen; sie habe sich an diesen Tagen in Bern aufgehalten. Am 10. März habe ihr Telefon um 6.30 Uhr geklingelt und ihr sei von der Tagesdisposition mitgeteilt worden, dass sie auf einem Tram der Linie 2 vermisst werde. Sie sei dann so schnell wie möglich nach Zürich gefahren und habe dort feststellen müssen, dass der Dienstplan geändert worden sei, ohne dass sie als Betroffene informiert worden wäre. - Am 21. Oktober 2013 sei sie zu einem Gespräch betreffend Case Management mit einem Herrn B und dessen Vorgesetztem Herrn C eingeladen worden. Im Rahmen dieses Gesprächs sei sie gefragt worden, ob sie bereit sei, die VBZ zu verlassen, falls man ihr ein gutes Arbeitszeugnis ausstelle und Fehler seitens der VBZ zugeben würde. - Am 7. November 2013 sei sie erneut zu einem Gespräch mit den Herren B und C geladen

worden, bei dem man ihr angeboten habe, eine Abfindung von sechs Monatslöhnen gemäss Einstufung als Tramführerin zu bezahlen, sofern sie mit einer sofortigen Freistellung einverstanden sei. - Obwohl der Psychiater eine vollständige Arbeitsfähigkeit attestiert habe, habe sie im Dezember 2014 unter dem Titel "Krank im Einsatz" vier Wochen Dienst leisten müssen, um die Fahrbewilligung wieder zu erhalten. In diesem Dienst müssten Haltestellen geputzt und Graffiti sowie Kleber entfernt werden. - Vor ihren Ferien im Dezember 2013 habe ein Herr D trotz bescheinigter Arbeitsfähigkeit ein Ferienfähigkeitszeugnis verlangt. Herr D habe ihr angedroht, die Ferien zu streichen, wenn sie kein Ferienfähigkeitszeugnis beibringe. - Ihr Gruppenleiter habe ihr noch vor dem Urlaub mitgeteilt, dass sie im Büro eingesetzt werde und sich am 6. Januar 2014 um 7 Uhr am Bahnhofquai einfinden solle; sie werde dort von einem Herrn E abgeholt. Sie sei um 7 Uhr dort gestanden, ohne abgeholt zu werden. Eine Stunde später habe sie von Herrn E erfahren, ihm sei mitgeteilt worden, er müsse sie erst am 9. Januar 2014 am Bahnhofquai abholen.

E. 6.5.2

Die Beschwerdegegnerin bestreitet diese Vorfälle nicht. Die Versetzung in den Schichtdienst begründet sie damit, dass "Mitarbeitende, die neu in den Fahrdienst eintreten", stets dort eingeteilt würden; weil die Beschwerdeführerin nach mehreren Jahren in den Fahrdienst zurückgekommen sei, sei sie wie ein Neuzugang behandelt worden. Die Vorverschiebung der Ferien sei ein "für die Beschwerdeführerin sicherlich sehr unangenehmer Fehler der damaligen Disponentin, der aber ohne Absicht geschah und deshalb umgehend korrigiert wurde". Bezüglich des Vorfalls vom 10. März 2014 beschreibe die Beschwerdeführerin "einen für alle Beteiligten der VBZ äusserst unangenehmen Vorfall, der in keiner Art und Weise beabsichtigt war. [...] Warum es hier dazu kam, war schon damals schwierig zu beurteilen. Es liegt in der Verantwortung des Fahrpersonals, sich stets auch über kurzfristige Änderungen aktiv zu informieren." Was die Vorschläge des Case Managements betreffe, so handle dieses unabhängig von der VBZ, weshalb die Beschwerdeführerin aus dem Vorschlag einer einvernehmlichen Auflösung, "nichts zu ihren Gunsten abzuleiten" vermöge. Was das Ferienfähigkeitszeugnis betreffe, verlange die VBZ ein solches immer dann, wenn Angestellte während einer krankheitsbedingten Abwesenheit Ferien bezögen. "Krank im Einsatz" bedeute sodann, dass Mitarbeitende während einer Fahrunfähigkeit in anderen Funktionen eingesetzt würden; dies diene auch dazu, Mitarbeitende wieder an vorgegebene Einsatzzeiten heranzuführen. Dass die Beschwerdeführerin sodann am 6. Januar 2014 eine Stunde am falschen Ort habe warten müssen, "ist selbstredend unangenehm, beruhte aber auf einem Missverständnis zwischen den Beteiligten, das die VBZ bedauerten".

E. 6.5.3

Zunächst mutet der Einsatz im sogenannten "Einsatzdienst" statt dem üblichen "Turnusdienst" im Fall der Beschwerdeführerin tatsächlich als Schikane an. Es ist nicht einzusehen, weshalb die Beschwerdeführerin bei ihrer – unrechtmässigen (vgl. oben 5.2) – Rückversetzung in den Fahrdienst gleich behandelt wurde, wie wenn sie neu als Tramführerin angefangen hätte. Die Beschwerdegegnerin bestreitet sodann nicht, dass die Beschwerdeführerin jeweils erst am Vortag um 11 Uhr erfuhr, ob sie am nächsten Tag überhaupt arbeite. Damit versties die Beschwerdeführerin gegen die Fürsorgepflicht, denn mit einer derart kurzen Ankündigung ist es Angestellten nicht möglich, die ihnen zustehenden Ruhetage sinnvoll zu planen. Die Beschwerdegegnerin begründet sodann

verschiedene Vorkommnisse zu Lasten der Beschwerdeführerin mit Missverständnissen oder Fehlern einzelner Mitarbeitender. Dass solche Fehler geschehen können, versteht sich von selbst. Hier ist allerdings die Häufung von Missverständnissen und Fehlern zu Lasten der Beschwerdeführerin augenfällig. Ebenso fällt auf, mit welcher Nonchalance diese Fehler angegangen wurden und der Beschwerdeführerin etwa gar noch vorgehalten wird, sie hätte auch während ihrer Freitage den Dienstplan konsultieren müssen, um kurzfristige Änderungen zu erkennen. Dies kann zumindest als Indiz für das tatsächliche Vorliegen einer Mobbingsituation gedeutet werden. Weshalb die Beschwerdeführerin ein Ferienfähigkeitszeugnis beibringen muss, nachdem ihr vollständige Arbeitsfähigkeit bescheinigt worden war, ist ebenfalls nicht einzusehen. Sodann mag gerechtfertigt gewesen sein, die Beschwerdeführerin nach krankheitsbedingter Abwesenheit nicht sofort wieder im Fahrdienst zu beschäftigen, sondern den Bericht der Vertrauensärztin abzuwarten. Das Reinigen von Haltestellen bzw. die Entfernung von Graffiti und Klebern ist indes keine zumutbare Ersatztätigkeit und erscheint ebenfalls als Schikane. Schliesslich kann auch das Verhalten der Mitarbeitenden des Case Managements nicht anders gedeutet werden, als dass man die Beschwerdeführerin möglichst schnell loswerden wollte. Es ist sodann unwahrscheinlich, dass die Angebote zur Auflösung des Anstellungsverhältnisses ohne Rücksprache mit vorgesetzten Stellen erfolgt sind. Es kann offenbleiben, ob die Beschwerdeführerin tatsächlich Opfer von Mobbing war. Angesichts der beschriebenen Vorfälle ist aber jedenfalls nachvollziehbar, dass die Beschwerdeführerin sich schon seit längerem schikaniert fühlte bzw. Angst um ihre Arbeitsstelle hatte und deshalb am 1. August 2014 emotional auf ihre Ablösung reagierte.

E. 6.6

Weil die Beschwerdegegnerin den für die Kündigung angeführten Vorwurf nicht beweisen konnte, kann offenbleiben, ob sie auf eine Bewährungsfrist hätte verzichten dürfen. Ebenso kann offenbleiben, ob die Beschwerdegegnerin den Anspruch der Beschwerdeführerin auf rechtliches Gehör verletzt hat.

E. 7

Die Auflösung des Anstellungsverhältnisses erweist sich damit als rechtswidrig. Die Beschwerdegegnerin ist im Sinn von Art. 17 Abs. 4 Satz 1 PR anzuweisen, die Beschwerdeführerin weiterzubeschäftigen. Da die Versetzung in den Tramdienst rechtskräftig aufgehoben wurde, hat die Weiterbeschäftigung als Serviceleiterin zu erfolgen. Hierzu ist ergänzend Folgendes festzuhalten: Wie vorstehend unter 6 dargelegt, war die Beschwerdeführerin wiederholt schikanöser Behandlung ausgesetzt. Es ist insgesamt nicht auszuschliessen, dass sie jedenfalls im Zeitraum nach ihrer Versetzung Opfer von Mobbing war. Aufgrund der sie treffenden Fürsorgepflicht hat die Beschwerdegegnerin diesen Umständen bei der Reintegration der Beschwerdeführerin Rechnung zu tragen. Sie hat dafür zu sorgen, dass der Beschwerdeführerin ein unbelasteter Wiedereinstieg als Serviceleiterin ermöglicht wird.

E. 8

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde gutzuheissen. Der Rekursentscheid – soweit den Rekurs abweisend –, Dispositiv-Ziff. 1 im Beschluss des Stadtrats vom 16. März 2016 sowie die Verfügungen des VBZ-Direktors vom 13. Februar, 12. Mai und 18. August 2015 sind aufzuheben, und die Beschwerdegegnerin ist anzuweisen, die Beschwerdeführerin im Sinn der Erwägung 7 weiterzubeschäftigen.

E. 9

Da der Streitwert mehr als Fr. 30'000.- beträgt (vorn 2), ist das Verfahren kostenpflichtig (§ 65a Abs. 3 Satz 1 e contrario VRG). Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten der Beschwerdegegnerin aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Aufgrund des mit dem Verfahren verbundenen Aufwands rechtfertigt sich, die Gerichtsgebühr über dem Regelansatz gemäss § 3 Abs. 1 der Gebührenverordnung des Verwaltungsgerichts vom 23. August 2010 (GebV VGr, LS 175.252) festzulegen (§ 4 Abs. 1 GebV VGr).

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