

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00281 vom 28. Oktober 2021

ZH Verwaltungsgericht, 2021-10-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2022.00281

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00281 du 28 octobre 2021

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00281 del 28 ottobre 2021

Regeste

Kündigung | [Die Beschwerdeführerin absolvierte die Ausbildung zur Schwimminstruktorin nicht innert der ihr dafür gewährten Frist. Die Beschwerdegegnerin löste das Anstellungsverhältnis auf, weil die Beschwerdeführerin nicht länger zum Schuldienst auf der Volksschulstufe zugelassen war.] Praxisänderung zur Streitwertberechnung: Wird im Rechtsmittelverfahren gegen eine Kündigung die Weiterbeschäftigung bzw. Neuanstellung oder die Feststellung der Nichtigkeit verlangt, beträgt der Streitwert einen Jahreslohn (E. 2). Die Vorinstanz und das Volksschulamt äusserten sich nicht zum bereits im Rekursverfahren gestellten Antrag der Beschwerdeführerin um Ausrichtung einer Abfindung; die Sache ist in diesem Punkt an das Volksschulamt zu überweisen (E. 4.5). Die Anstellung als Lehrperson an der Volksschule setzt grundsätzlich die Zulassung zum Schuldienst voraus. Nachdem die Beschwerdeführerin diese Voraussetzung nicht mehr erfüllte, lag ein sachlicher Kündigungsgrund vor (E. 6.2). Abweisung, soweit die Angelegenheit nicht an das Volksschulamt überwiesen wird.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2022.00281 Urteil der 4. Kammer vom 8. Dezember 2022 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz), Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiberin Sonja Güntert. In Sachen A vertreten durch RA B, Beschwerdeführerin, gegen Schulgemeinde C, vertreten durch Schulpflege C, vertreten durch RA D, Beschwerdegegnerin, und Volksschulamt des Kantons Zürich, Mitbeteiligter, betreffend Kündigung, hat sich ergeben: I. A erteilte ab dem Schuljahr 2010/2011 im Rahmen eines kommunalen Anstellungsverhältnisses Schwimmunterricht auf der Kindergarten- und der Unterstufe an der Schule C. Mit Verfügung vom 28. Januar 2015 verpflichtete das Volksschulamt des Kantons Zürich sie im Hinblick auf die anstehende Kantonalisierung ihres Anstellungsverhältnisses, "für eine weitere Unterrichtstätigkeit im Fach Schwimmen auf der Kindergartenstufe und der Primarstufe der Zürcher Volksschule [...] die Ausbildung zur Schwimminstruktorin bis 31. Juli 2018 erfolgreich zu absolvieren"; entsprechend wurde ihr bloss eine bis zu diesem Datum befristete Zulassung für den Unterricht auf den betreffenden Stufen in der Schulgemeinde C erteilt. Hiergegen rekurrierte A bei der Bildungsdirektion des Kantons Zürich, welche das Rechtsmittel mit Verfügung vom 25. Juli 2018 abwies. Mit E-Mail vom 25. März 2019 erklärte A gegenüber dem Volksschulamt, aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage zu sein, die Ausbildung zur Schwimminstruktorin zu absolvieren, worauf ihr das angeschriebene Amt am 12. April 2019 antwortete, dass keine "Sonderregelung" möglich sei und ihr die Zulassung als Schwimmlehrperson diesfalls nicht

erteilt werden könne. Hierauf löste die Schulpflege C das Anstellungsverhältnis mit A mit Verfügung vom 16. April 2019 per 31. August 2019 auf. II. A. Dagegen liess A am 15. Mai 2019 Rekurs bei der Bildungsdirektion erheben und in der Hauptsache beantragen, unter Entschädigungsfolge sei die Austrittsverfügung vom 16. April 2019 aufzuheben und sie wieder einzustellen, eventualiter seien ihr eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung sowie eine Abfindung zuzusprechen. B. Mit Eingabe vom gleichen Tag ersuchte A das Volksschulamt um Erlass einer rekursfähigen Verfügung betreffs die Frage ihrer Zulassung zum Schuldienst. Mit Schreiben vom 29. Mai 2019 teilte das Volksschulamt A auf dieses Gesuch hin mit, "keine Veranlassung" zu sehen, "in der vorliegenden Sache erneut zu verfügen", nachdem die Verfügung vom 28. Januar 2015 in Rechtskraft erwachsen und nicht ersichtlich sei, weshalb sie die darin verfügten Ausbildungsaufgaben nicht weiterhin erfüllen können sollte. Gegen das Schreiben vom 29. Mai 2019 liess A ebenfalls bei der Bildungsdirektion rekurrieren (Verfahren R-2019-0171), worauf diese das Verfahren betreffend die Auflösung des Anstellungsverhältnisses zwischen A und der Schulgemeinde C (Verfahren R-2019-0161) einstweilen sistierte. C. Mit Verfügung vom 23. März 2021 wies die Bildungsdirektion den Rekurs von A in dem ihre Zulassung zum Schuldienst betreffenden Verfahren R-2019-0171 ab; gleich verfuhr das Verwaltungsgericht mit Urteil vom 2. September 2021 mit einer gegen diesen Rekursentscheid gerichteten Beschwerde (VB.2021.00295). Am 23. November 2021 nahm die Bildungsdirektion deshalb das Verfahren R-2019-0161 wieder auf und wies den Rekurs von A gegen ihre Kündigung mit Verfügung vom 29. März 2022 ab, soweit sie darauf eintrat (Dispositiv-Ziff. I); die Kosten des Verfahrens nahm die Bildungsdirektion auf die Staatskasse (Dispositiv-Ziff. II) und sprach in Dispositiv-Ziff. III keine Parteientschädigung zu. III. Am 12. Mai 2022 liess A Beschwerde beim Verwaltungsgericht erheben und beantragen, unter Entschädigungsfolge sei der Rekursentscheid aufzuheben und die Sache zur Neuurteilung an die Bildungsdirektion zurückzuweisen, eventualiter seien ihr eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung sowie eine Abfindung zuzusprechen. Die Bildungsdirektion verzichtete am 24. Mai 2022 auf Vernehmlassung, das mitbeteiligte Volksschulamt am 10. Juni 2022 auf Stellungnahme. Mit Beschwerdeantwort vom 17. Juni 2022 liess die Schulgemeinde C beantragen, unter Entschädigungsfolge sei die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf einzutreten sei, bzw. es seien "im Falle der Gutheissung allfälliger Entschädigungsforderungen und Abfindungen diese Leistungen dem Kanton (Volksschulamt) zu belasten". Hierzu äusserte sich A am 28. Juni 2022. Die Kammer erwägt: 1. Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide der Bildungsdirektion über Anordnungen einer Schulgemeinde auf dem Gebiet des Lehrpersonalrechts nach §§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) zuständig. Weil auch die weiteren Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 2. Die Beschwerdeführerin macht unter anderem geltend, dass die streitgegenständliche Kündigung nichtig sei. Wurde die Feststellung der Nichtigkeit einer Kündigung bzw. die Weiterbeschäftigung beantragt, galten als Streitwert nach bisheriger verwaltungsgerichtlicher Praxis die Bruttobesoldungsansprüche bis zum Zeitpunkt der Hängigkeit beim Verwaltungsgericht zuzüglich der Ansprüche bis zur nächstmöglichen Auflösung des Dienstverhältnisses (vgl. VGr, 2. September 2021, VB.2020.00880, E. 2 mit Hinweisen). Diese Praxis führte jedoch dazu, dass sich bei einem zweistufigen Instanzenzug die Dauer des vorinstanzlichen Verfahrens und damit ein nicht von den Parteien beeinflussbares Element unmittelbar auf die Höhe des Streitwerts vor

Verwaltungsgericht auswirkte. Gleichzeitig kam es zu einer unbefriedigenden Ungleichbehandlung der Parteien solcher Verfahren im Vergleich mit Parteien, welchen (ausnahmsweise) die Direktbeschwerde ans Verwaltungsgericht offenstand. An der bisherigen Praxis zur Streitwertbemessung in Fällen, in denen die Feststellung der Nichtigkeit einer Kündigung bzw. die Weiterbeschäftigung beantragt wird, ist daher nicht länger festzuhalten und den betreffenden Forderungen stattdessen neu pauschal ein Streitwert von einem Jahreslohn beizumessen. Als Streitwert im vorliegenden Verfahren gilt allerdings die Summe der von der Beschwerdeführerin im Eventualstandpunkt beantragten finanziellen Leistungen, da es sich hierbei um den höheren Betrag handelt. So beschränkt die Beschwerdeführerin ihre eventualiter geltend gemachten Forderungen um Ausrichtung einer Entschädigung und einer Abfindung nicht, weshalb davon auszugehen ist, dass sie unter dem Titel den – sich aus § 18 Abs. 3 des [kantonalen] Personalgesetzes vom 27. September 1998 [PG, LS 177.10] in Verbindung mit Art. 336a Abs. 2 des Obligationenrechts vom 30. März 1907 (SR 220) und § 16g Abs. 2 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (LS 177.111) in der bis am 30. September 2022 geltenden Fassung (OS 77, 398) ergebenden – Maximalbetrag von 21 Monatslöhnen fordert. Es ist demnach von einem Streitwert von rund Fr. 60'000.- auszugehen. Angesichts dieses Streitwerts fällt die Angelegenheit in die Zuständigkeit der Kammer (§ 38 Abs. 1 VRG in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG). 3. Die Beschwerdeführerin ersucht um Beizug von Akten des Mitbeteiligten betreffend die Lehrtätigkeit einer anderen Lehrperson, welche trotz fehlender Schwimmlehrausbildung im Kanton Zürich weiter auf Primarstufe unterrichte. Es ist jedoch nicht ersichtlich, inwiefern diese Akten für die Beurteilung des Rechtsstreits erforderlich wären bzw. diesbezüglich weitergehende Erkenntnisse liefern könnten, zumal Gegenstand des vorliegenden Verfahrens einzig die Auflösung des Anstellungsverhältnisses der Beschwerdeführerin durch die Beschwerdegegnerin bildet und die Beschwerdeführerin nicht geltend macht, dass die Lehrperson, deren Akten beigezogen werden sollen, ebenfalls bei der Beschwerdegegnerin beschäftigt war bzw. ist (vgl. BGE 138 I 321 E. 5.3.6, wonach sich die Rechtsgleichheit nur auf den Zuständigkeitsbereich ein und derselben Behörde bezieht). Wie das Verwaltungsgericht zudem bereits mit Urteil vom 2. September 2021 im Verfahren VB.2021.00295 erwogen hat (E. 3.5), ergäbe sich aus einem (Einzel-)Fall ohnehin kein Anspruch auf Gleichbehandlung. Vom beantragten Aktenbeizug kann deshalb abgesehen werden (vgl. BGr, 4. September 2018, 1C_315/2017, E. 1.3; René Wiederkehr/Kaspar Plüss, Praxis des öffentlichen Verfahrensrechts, Bern 2020, N. 652 f.; ferner sogleich 4.2).

E. 4.1

Die Beschwerdeführerin wirft der Vorinstanz zunächst in prozessualer Hinsicht vor, ihren Anspruch auf rechtliches Gehör und die Rechtsweggarantie verletzt zu haben. So setze sich der Rekursentscheid nicht mit ihren Rügen auseinander, wonach sie vor der streitgegenständlichen Kündigung nicht angehört worden sei, die Kündigung nicht unterzeichnet und ihre Begründung persönlichkeitsverletzend sei, ihr aus Rache gekündigt worden sei und die Beschwerdegegnerin gegen das Gleichbehandlungsgebot verstossen habe. Ausserdem habe die Vorinstanz ihren – hier wiederholten – Editionsantrag und ihre Begehren um Weiterbeschäftigung und Ausrichtung einer Abfindung nicht behandelt.

E. 4.2

Der in Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV, SR 101) verankerte Anspruch der Parteien auf rechtliches Gehör beinhaltet das Recht der von einem Entscheid

in ihrer Rechtsstellung betroffenen Person, dass die Behörde deren Vorbringen auch tatsächlich hört, prüft und in der Entscheidungsfindung berücksichtigt. Entsprechend ist die Behörde verpflichtet, ihren Entscheid zu begründen. Dabei muss sie sich indes nicht mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzen und jedes Vorbringen ausdrücklich widerlegen, sondern darf sich auf die wesentlichen Punkte beschränken (vgl. zum Ganzen BGE 141 V 557 E. 3.2.1, 138 I 232 E. 5.1, 136 I 229 E. 5.2, 134 I 83 E. 4.1; ausführlich zur Begründungspflicht Michele Albertini, Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör im Verwaltungsverfahren des modernen Staates, Bern 2000, S. 402 ff. mit zahlreichen Hinweisen). Aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 BV ergibt sich ferner ein Anspruch auf Abnahme der von den Beteiligten angebotenen Beweismittel über erhebliche Tatsachen (Alain Griffel in: derselbe [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014 [Kommentar VRG], § 8 N. 34). Der Anspruch auf Beweisabnahme gilt jedoch nicht absolut: Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung kann eine Behörde von der Abnahme offerierter Beweismittel insbesondere dann absehen, wenn der Sachverhalt, den eine Partei beweisen will, nicht rechtserheblich ist (Unerheblichkeit des Beweismittels), wenn durch den angebotenen Beweis bereits Feststehendes bewiesen werden soll (Überflüssigkeit des Beweismittels) oder wenn von vornherein gewiss ist, dass der angebotene Beweis keine Klärung herbeizuführen vermag (mangelnde Tauglichkeit des Beweismittels, was mittels antizipierter Beweiswürdigung festgestellt werden kann; vgl. BGr, 21. August 2014, 5A_282/2014, E. 3.2; BGE 117 Ia 262 E. 4b; Kaspar Plüss, Kommentar VRG, § 7 N. 18; zum Ganzen VGr, 9. April 2015, VB.2014.00510, E. 4.1, ferner Albertini, S. 372 ff.).

E. 4.3

Entgegen der Beschwerdeführerin behandelte die Vorinstanz hier den Antrag um Weiterbeschäftigung und ging sowohl auf die Rüge betreffend die unterlassene Gehörgewährung durch die Beschwerdegegnerin als auch auf jene bezüglich der unzutreffenden bzw. bloss vorgeschobenen Kündigungsbegründung ein. Die Gründe, warum sie die gerügten Mängel als nicht gegeben bzw. als unerheblich erachtet und vom Vorliegen eines sachlichen Kündigungsgrunds ausgeht, finden sich im vorinstanzlichen Entscheid mithin in hinreichender Weise dargelegt. Gleiches gilt für die Gründe, weshalb ein Weiterbeschäftigungsanspruch der Beschwerdeführerin abgelehnt wird. Insofern lässt sich der Vorinstanz deshalb keine Gehörsverletzung vorwerfen. Was die Rüge der Ungleichbehandlung der Beschwerdeführerin durch die Beschwerdegegnerin und die Nichtabnahme des zum Beleg dieser Rüge angebotenen Beweises (Beizug der Akten einer anderen Lehrperson) anbelangt, ist sodann auf die vorstehenden Ausführungen zu verweisen (vorn 3). So durfte die Vorinstanz in Anbetracht der gesamten Umstände davon ausgehen, dass besagtes Vorbringen für den von ihr zu treffenden Entscheid nicht von Bedeutung war, und den Akten, um deren Beizug die Beschwerdeführerin ersuchte, (implizit) die Relevanz absprechen.

E. 4.4

Zu bejahen ist eine Verletzung der Begründungspflicht und damit des rechtlichen Gehörs der Beschwerdeführerin hingegen insofern, als sich der vorinstanzliche Entscheid nicht zum Einwand der Beschwerdeführerin äussert, dass ihre Kündigung "nicht rechtsgültig unterschrieben" worden sei, handelte es sich hierbei doch um einen nicht unwesentlichen Punkt. Die Rüge der fehlenden Unterzeichnung der Kündigung der Beschwerdeführerin kann das Verwaltungsgericht allerdings mit derselben Kognition beurteilen, wie sie der

Vorinstanz zustand. Die festgestellte Verletzung des rechtlichen Gehörs ist daher als im Beschwerdeverfahren geheilt zu betrachten und eine Rückweisung an die Vorinstanz nicht notwendig.

E. 4.5

Zu Recht beanstandet die Beschwerdeführerin schliesslich, dass die Vorinstanz mit keinem Wort auf ihren Antrag auf Ausrichtung einer Abfindung einging. Auch dahingehend muss sich die Vorinstanz mithin den Vorwurf einer Gehörsverletzung gefallen lassen. Zwar ist es dem Verwaltungsgericht praxisgemäss nicht verwehrt, auch ohne Vorliegen einer Verfügung des dafür erstinstanzlich zuständigen Mitbeteiligten über den Anspruch und gegebenenfalls die Höhe einer Abfindung im Beschwerdeverfahren zu befinden; dies setzt allerdings voraus, dass sich der Mitbeteiligte dazu im Lauf des Verfahrens geäussert hat, was der Mitbeteiligte im vorliegenden Verfahren explizit ablehnte (VGr, 13. Juli 2016, VB.2016.00152, E. 5.1; siehe ferner VGr, 9. Juli 2020, VB.2020.00164, E. 1.2). Die Sache ist daher in diesem Punkt an den Mitbeteiligten zu überweisen zum Entscheid über den geltend gemachten Abfindungsanspruch der Beschwerdeführerin.

E. 5.1

Fehlerhafte Verfügungen sind in der Regel anfechtbar. Nur in ausserordentlichen Fällen bewirkt die Fehlerhaftigkeit einer Verfügung deren Nichtigkeit. Damit Nichtigkeit anzunehmen ist, muss eine Verfügung einen besonders schweren Mangel aufweisen, der Mangel muss offensichtlich oder zumindest leicht erkennbar sein und die Nichtigkeit darf die Rechtssicherheit nicht ernsthaft gefährden. Als Nichtigkeitsgründe fallen namentlich schwerwiegende Zuständigkeitsfehler und schwerwiegende Verfahrens- und Formfehler in Betracht. Die Nichtigkeit eines Entscheids ist von sämtlichen rechtsanwendenden Behörden jederzeit von Amtes wegen zu beachten (BGE 147 III 226 E. 3.1.2, 138 II 501 E. 3.1, 137 I 273 E. 3.1).

E. 5.2

Die Beschwerdeführerin rügt in diesem Zusammenhang, dass die Austrittsverfügung vom 16. April 2019 lediglich von der damaligen Personalverantwortlichen der Schule C unterzeichnet wurde und damit formell mangelhaft sei. Nach § 8 Abs. 1 des Lehrpersonalgesetzes vom 10. Mai 1999 in der hier massgeblichen bis am 1. Januar 2021 geltenden Fassung (LPG, LS 412.31) ist die Schulpflege zuständig für die Kündigung von Arbeitsverhältnissen mit Lehrpersonen. Der Beschwerdeführerin ist somit darin beizupflichten, dass ihre Kündigung einen formellen Mangel aufweist. Der diesbezügliche Mangel wiegt jedoch nicht schwer, zumal die Beschwerdeführerin als Adressatin der Verfügung keine berechtigten Zweifel an der Identität der verfügenden Behörde gehabt haben dürfte (vgl. BGr, 22. Juni 2022, 6B_684/2021, E. 1.4.2; ferner Griffel, § 10 N. 12). Sie musste vielmehr bereits seit Längerem mit der Auflösung ihres Anstellungsverhältnisses durch die Schulpflege der Beschwerdegegnerin rechnen. Auch erlitt die Beschwerdeführerin aufgrund des Eröffnungsmangels keinen Nachteil. Folglich besteht kein Anlass, die Verfügung vom 16. April 2019 aus formellen Gründen aufzuheben. Zu prüfen bleiben im Folgenden die materielle Rechtmässigkeit der Kündigung der Beschwerdeführerin sowie das konkrete Vorgehen der Beschwerdegegnerin bei Erlass der betreffenden Verfügung.

E. 6.1

Das Lehrpersonalgesetz enthält mit Bezug auf die Frage der Rechtmässigkeit der Kündigung einer Lehrperson keine eigenen Regelungen, weshalb die für das übrige Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen, namentlich die des Personalgesetzes und seiner Ausführungserlasse, zur Anwendung kommen (§ 2 LPG). Danach darf die Kündigung durch den Staat nicht missbräuchlich sein und setzt sie einen sachlich zureichenden Grund voraus (§ 18 Abs. 2 PG). Ein solcher ist grundsätzlich gegeben, wenn die Weiterbeschäftigung der betreffenden angestellten Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht (statt vieler VGr, 28. Oktober 2021, VB.2021.00258, E. 2.3; BGr, 1. Juli 2010, 8C_826/2009, E. 2). Vorbehalten bleiben jedoch stets das Verbot des Rechtsmissbrauchs, der Grundsatz von Treu und Glauben und das Verhältnismässigkeitsprinzip (zum Ganzen VGr, 29. August 2019, VB.2018.00588, E. 3.1 mit Hinweisen).

E. 6.2

Während die Austrittsverfügung vom 16. April 2019 als Austrittsgrund lediglich relativ vage "Leistung und Verhalten" nennt, lässt sich der beiliegenden Begründung der Verfügung dazu weitergehend entnehmen, dass eine Weiterbeschäftigung der Beschwerdeführerin aus Sicht der Beschwerdegegnerin "[a]ufgrund des fehlenden Lehrdiploms und der nicht erfüllten Auflagen (Ausbildung zur Schwimminstruktorin) sowie aufgrund des abgelehnten Rekurses" nicht möglich sei. Mit der Vorinstanz ist dabei nicht nur davon auszugehen, dass der Kündigungsgrund damit ausreichend und nachvollziehbar "beschrieben" wurde, sondern auch, dass im Kündigungszeitpunkt ein sachlicher Kündigungsgrund vorlag: Gemäss § 7 Abs. 2 LPG setzt die Anstellung als Lehrperson an der Volksschule des Kantons Zürich grundsätzlich die Zulassung zum Schuldienst gemäss den gesetzlichen Bestimmungen über die Lehrerbildung voraus (ABI 2011, 665; siehe ferner § 11 Abs. 2 und § 12 Abs. 1 des Gesetzes über die Pädagogische Hochschule vom 25. Oktober 1999 [LS 414.41]). Diese Voraussetzung erfüllt die Beschwerdeführerin unstreitig nicht mehr. So verfügt sie weder über ein Lehrdiplom noch über eine gleichwertige Ausbildung, weshalb ihr der Mitbeteiligte nach der Kantonalisierung ihres Anstellungsverhältnisses lediglich eine bis am 31. Juli 2018 befristete Zulassung für den Unterricht im Fach Schwimmen auf der Kindergartenstufe und der Primarstufe erteilt und sie verpflichtete, bis dahin zumindest die Ausbildung zur Schwimminstruktorin erfolgreich zu absolvieren. Dies gelang der Beschwerdeführerin nicht. Seit dem Beginn des Schuljahrs 2018/2019 ist sie daher nicht mehr zum Unterricht an der Volksschule zugelassen.

E. 6.3

Das Vorgehen des Beschwerdegegners im Zusammenhang mit der Auflösung des Anstellungsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin erweist sich sodann auch als verhältnismässig, zumal das Kündigungsverfahren – entgegen der Beschwerde – nicht losgelöst von dem Verfahren um (Nicht-)Zulassung der Beschwerdeführerin zur Lehrtätigkeit an der Volksschule betrachtet werden kann. Wie sich den Akten hierzu entnehmen lässt, war der Beschwerdeführerin bereits seit September 2014 bekannt, dass sie künftig nur dann zur Lehrtätigkeit an der Volksschule des Kantons Zürich zugelassen werden könne, wenn sie die ihr auferlegte Ausbildungsaufgabe erfülle. Sie hatte demzufolge nicht nur hinreichend Zeit, diese Auflage zu erfüllen oder rechtzeitig ein begründetes Gesuch um Befreiung davon einzureichen (vgl. dazu VGr, 2. September 2021, VB.2021.00295, E. 3), sondern konnte sich auch über Jahre hinweg auf die – bei

Nichterfüllung drohende – Auflösung ihres Anstellungsverhältnisses einstellen. Die Beschwerdegegnerin brauchte der Beschwerdeführerin denn auch keine (separate) Bewährungsfrist anzusetzen, da die Zulassung der Beschwerdeführerin zum Schuldienst – wie aufgezeigt – Voraussetzung für ihre weitere Anstellung als Schwimmlehrerin auf Primar- und Kindergartenstufe bei der Beschwerdegegnerin bildete und diese ihr keine anderen Auflagen hätte machen können als die laut Beschwerdeführerin nicht erfüllbare Auflage des Mitbeteiligten.

E. 6.4

Unter den vorgenannten (besonderen) Umständen musste die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin vor Erlass der Verfügung vom 16. April 2019 auch nicht nochmals zur beabsichtigten Auflösung ihres Anstellungsverhältnisses anhören. So vermochte sich die Beschwerdeführerin in den ihre Anerkennung als Fachlehrperson sowie ihre Zulassung zum Schuldienst betreffenden Verfahren, in denen ihr die Beschwerdegegnerin jeweils unterstützend zur Seite stand, wiederholt zu den Konsequenzen einer Nichtzulassung zum Schuldienst bzw. deren Verhältnismässigkeit zu äussern.

E. 7

Nach dem Gesagten erweist sich die Kündigung der Beschwerdeführerin als sachlich begründet und ist der einzige festgestellte formelle Mangel, welcher eine Entschädigungspflicht der Beschwerdegegnerin auslösen könnte, von derart geringem Gewicht, dass es sich nicht rechtfertigt, der Beschwerdeführerin deshalb eine Entschädigung zuzusprechen. Die Beschwerde ist demnach im Abfindungspunkt an die Mitbeteiligte zu überweisen und im Übrigen abzuweisen.

E. 8.1

Ausgangsgemäss wären die Kosten des Beschwerdeverfahrens je zur Hälfte der Beschwerdeführerin und der Beschwerdegegnerin aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Allerdings hat der Mitbeteiligte durch seine (wiederholte) Weigerung, sich zum Anspruch auf Abfindung der Beschwerdeführerin zu äussern (oder während des Rekursverfahrens über den Abfindungsanspruch zu verfügen), in Missachtung der diesbezüglichen Praxis des Verwaltungsgerichts verunmöglicht, darüber im Rechtsmittelverfahren zu befinden. Es rechtfertigt sich deshalb, den Kostenanteil der Beschwerdegegnerin dem Mitbeteiligten aufzuerlegen (vgl. hierzu Plüss, § 13 N. 59).

E. 8.2

Mangels überwiegenden Obsiegens ist der Beschwerdeführerin weder im Rekurs- noch im Beschwerdeverfahren eine Parteientschädigung zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 VRG). Der in ihrem amtlichen Wirkungskreis tätigen Beschwerdegegnerin steht praxisgemäss ebenfalls keine Parteientschädigung zu (VGr, 28. Oktober 2021, VB.2021.00569, E. 7.2 mit Hinweisen; Plüss, § 17 N. 51).

E. 9

Weil der Streitwert mehr als Fr. 15'000.- beträgt, ist als Rechtsmittel auf die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) zu verweisen (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).