

**Personalrecht. Art. 29 Abs. 2 BV. Art. 62 Abs. 1, Art. 72 Abs. 2 PV. Verwaltungsgerichtsbeschwerde gegen eine personalrechtliche Verfügung. Abänderung eines Arbeitszeugnisses. Der Anspruch auf rechtliches Gehör gewährleistet keinen sachlich richtigen Entscheid. Gemäss Art. 62 Abs. 1 PV haben die Angestellten jederzeit Anspruch auf die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses, welches über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt. Bei der Abfassung eines Arbeitszeugnisses sind die Grundsätze des Wohlwollens, der Wahrheit und der Vollständigkeit zu beachten. Sind diese Grundsätze verletzt, hat die Angestellte einen Anspruch auf Berichtigung des Arbeitszeugnisses. Der Arbeitgeber ist aber im Rahmen dieser Grundsätze frei, das Arbeitszeugnis auszugestalten. Die Angestellte trägt die Beweislast, wenn sie die Berichtigung eines guten in ein sehr gutes Arbeitszeugnis verlangt. Ein solcher Anspruch ist vorliegend nicht gegeben. Teilweise Gutheissung der Beschwerde.**

Obergericht, 8. März 2013, OG V 12 28

#### **Aus den Erwägungen:**

1. a) Seit 1. Januar 2013 ist die Verordnung über die Sozialversicherungsstelle Uri (RB 20.2411) in Kraft. Mit dieser Inkraftsetzung ging die Aufhebung der Verordnung zum Bundesgesetz über die Invalidenversicherung einher. Gemäss Art. 2 Verordnung über die Sozialversicherungsstelle Uri besteht nun unter dem Namen "Sozialversicherungsstelle Uri" eine selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalt mit Sitz in Altdorf (Abs. 1). Sie fasst die Ausgleichskasse Uri, die IV-Stelle Uri und die Familienausgleichskasse Uri in einer Verwaltungseinheit zusammen und sorgt für eine wirkungsvolle Zusammenarbeit unter ihnen (Abs. 2). Die Geschäftsleitung der Sozialversicherungsstelle Uri stellt deren Personal an und regelt die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses. Dabei gilt die Personalverordnung (Art. 11 Abs. 1 Verordnung über die Sozialversicherungsstelle Uri). Die Geschäftsleitung der Sozialversicherungsstelle Uri hat also künftig anstelle der Aufsichtskommission für die Ausgleichskasse des Kantons Uri über personalrechtliche Belange zu entscheiden (vgl. aArt. 8 Abs. 1 und Abs. 2 lit a Verordnung zum Bundesgesetz über die Invalidenversicherung). Jedoch bestimmt sich der Rechtsweg sowohl unter alter als auch unter neuer Zuständigkeit nach der Personalverordnung (PV, RB 2.4211). Immerhin nimmt die Geschäftsleitung der Sozialversicherungsstelle Uri die Rolle der Vorinstanz ein.

b) Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, erlässt die Anstellungsbehörde eine personalrechtliche Verfügung (Art. 71 Abs. 1 PV). Solche Verfügungen sind nach den Bestimmungen der Verordnung über die Verwaltungsrechtspflege zu erlassen und direkt mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Obergericht anfechtbar (Art. 71 Abs. 2 PV). Die Beschwerdefrist (Art. 59 Abs. 1 VRPV) sowie die Formvorschriften (Art. 64 i.V.m. Art. 49 Abs. 1 und 2 VRPV) wurden eingehalten. Die Beschwerdeführerin ist als Adressatin durch die angefochtene Verfügung berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Abänderung (Art. 64 i.V.m. Art. 46 Abs. 1 lit. a VRPV). Die Beschwerdeführerin rügt Rechtsverletzungen (Art. 57 Abs. 1 und 2 VRPV) sowie die unrichtige und ungenügende Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes (Art. 57 Abs. 3 VRPV).

Auf die Beschwerde ist einzutreten.

2. Vorab rügt die Beschwerdeführerin die Verletzung des Anspruches auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV). Dazu bringt sie vor, dass sie davon ausgehen konnte, dass angesichts des Zeugnisentwurfes dieser mit einer Gesamtbenotung ergänzt würde, welche länger als nur ein Satz wäre. Sie hätte in ihrer Stellungnahme vom 16. Mai 2012 darauf

hingewiesen, dass ein erweiterter Zeugnistext Bestandteil der Verfügung und dementsprechend auch Gegenstand des rechtlichen Gehörs sein müsste. In diesem Punkt wäre ihr nicht gefolgt worden, was einer Gehörsverletzung gleichzustellen sei.

a) Der Umfang des Anspruches auf rechtliches Gehör im kantonalen Verwaltungsverfahren bestimmt sich in erster Linie nach den anwendbaren Verfahrensvorschriften des Bundes und des Kantons (Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Aufl., Zürich 2010, Rz. 1676). Gemäss Art. 15 Abs. 1 VRPV beachten die Behörden in jedem Verfahren, das zu einer Verfügung führt, die Grundsätze des rechtlichen Gehörs. Der kantonalrechtliche Anspruch geht nicht über denjenigen in Art. 29 Abs. 2 BV hinaus (Bericht und Antrag des Regierungsrates vom 16.02.1994 an den Landrat zur VRPV, S. 16 ff.). Somit kann weitgehend auf die diesbezügliche Lehre und Rechtsprechung verwiesen werden. Der aus Art. 29 Abs. 2 BV abgeleitete Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst die Rechte der Parteien auf Teilnahme am Verfahren und auf Einflussnahme auf den Prozess der Entscheidungsfindung. In diesem Sinne dient das rechtliche Gehör einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheides dar, welcher in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass eines Entscheides zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen, Einsicht in die Akten zu nehmen, mit erheblichen Beweisen entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen (BGE 132 V 370 f. E. 3.1, 127 I 56 E. 2b, 122 II 469 E. 4a, 122 V 158 E. 1a, 122 I 55 E. 4a, je m.H.).

b) Die Beschwerdeführerin hatte die Möglichkeit zum Verfügungsentwurf Stellung zu nehmen (vgl. Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 16.05.2012) und hatte Einsicht in das Personaldossier. Ausserdem wurde ihrem Anliegen Rechnung getragen und die Gesamtbenotung unmittelbar in das Verfügungsdispositiv aufgenommen. Wie dieses letztlich auszusehen hat, ist aber eine materielle Frage. Zwar ergibt sich die materielle Richtigkeit aus der Entscheidbegründung; ob die Begründung überzeugt beziehungsweise inhaltlich standhält, bildet indessen keine Frage des rechtlichen Gehörs (BGE 121 III 334 f. E. 3c; Michele Albertini, Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör im Verwaltungsverfahren des modernen Staates, S. 360 und 405). Die von der Beschwerdeführerin gerügte Gehörsverletzung ist also unbegründet.

3. Die Beschwerdeführerin beantragt die Durchführung einer Parteibefragung. Der aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör fliessende Anspruch auf Abnahme und Würdigung der angebotenen Beweise hindert das Gericht nicht daran, die Beweise antizipiert zu würdigen, wenn es zum Schluss kommt, dass weitere Beweismassnahmen an seinem Urteil nichts zu ändern vermöchten, weil die entsprechenden Beweisanträge offensichtlich untauglich sind oder eine rechtsunerhebliche Tatsache betreffen oder weil das Gericht aufgrund der bereits abgenommenen Beweise seine Überzeugung gebildet hat und willkürfrei davon ausgehen darf, diese würde durch weitere Beweiserhebungen nicht erschüttert (BGE 136 I 236 E. 5.3, 124 I 242 E. 2; BGE 8C\_480/2011 vom 28.10.2011 E. 3.2). In casu besteht kein Anlass, eine Parteibefragung durchzuführen, da der rechtserhebliche Sachverhalt aufgrund der Aktenlage als genügend abgeklärt erscheint.

4. Zwischen den Parteien bestand ein öffentlichrechtliches Arbeitsverhältnis. Das Rechtsverhältnis untersteht dem kantonalen öffentlichen Recht. Strittig ist die Formulierung des Arbeitszeugnisses. Gemäss Art. 62 Abs. 1 PV haben die Angestellten jederzeit Anspruch auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses, welches über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt. Diese Bestimmung lautet praktisch identisch wie Art. 330a OR. Daher ist Art. 62 Abs. 1 PV im Einklang mit der obligationsrechtlichen Norm auszulegen (Entscheid Verwaltungsgericht des Kantons Bern vom 29.06.2011, publ. in BVR 2011, S. 573 E. 4.2.1; Müller/Thalmann, Streitpunkt Arbeitszeugnis, Basel 2012, S. 20 f.). Ein solches qualifiziertes Zeugnis

beziehungsweise Vollzeugnis soll einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden. Andererseits soll es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben, weshalb es grundsätzlich wahr und vollständig zu sein hat (BGE 136 III 511 E. 4.1, 129 III 180 E. 3.2; BGE 4A\_432/2009 vom 10.11.2009 E. 3.1). Bei der Abfassung eines Zeugnisses sind somit die Grundsätze des Wohlwollens, der Wahrheit und der Vollständigkeit zu beachten. Sind diese Grundsätze verletzt, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Berichtigung des Arbeitszeugnisses (Entscheid Verwaltungsgericht des Kantons Bern vom 29.06.2011, publ. in BVR 2011, S. 573 E. 4.2.1). Der Arbeitgeber ist aber im Rahmen der obgenannten Grundsätze frei, das Arbeitszeugnis auszugestalten, das heisst, die Arbeitnehmerin hat keinen Anspruch auf einen bestimmten Zeugnisinhalt (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar, 7. Aufl., Zürich 2012, N. 3b zu Art. 330a OR; ZBI 104/2003 S. 172). Insbesondere besteht kein klagbarer Anspruch der Arbeitnehmerin auf bestimmte Formulierungen wie Dankesworte oder Zukunftswünsche (BGE 4C.36/2004 vom 08.04.2004 E. 5; Susanne Janssen, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Bern 1996, S. 67 f.).

5. Vorliegend besteht Uneinigkeit darüber, ob das Arbeitszeugnis vollständig ist. Das Vollständigkeitserfordernis setzt voraus, dass Arbeitszeugnisse alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen von Leistungen und Verhalten enthalten, die für das Gesamtbild des Arbeitnehmers von Bedeutung sind (Müller/Thalmann, a.a.O., S. 50; Anwaltsrevue 6-7/2002 S. 37). Ein neuer Arbeitgeber muss sich durch die konkrete und ausführliche Schilderung der Leistung und des Verhaltens ein aussagekräftiges Bild über die Qualifikation des Arbeitnehmers machen können (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N. 3 zu Art. 330a OR). Die Beschwerdeführerin äusserte sich dahingehend, dass die Leistung und das Verhalten lediglich in vier Zeilen beurteilt werde, was nicht dem Grundsatz der Vollständigkeit entspreche. Die Vorinstanz sah hingegen davon ab, die von der Beschwerdeführerin vorgeschlagene Formulierung für die Leistung und das Verhalten in das Zeugnis aufzunehmen.

a) Die Beurteilung der Leistung umfasst das berufliche Können des Arbeitnehmers, die erbrachte Arbeitsleistung in quantitativer und qualitativer Hinsicht sowie die Arbeitsbereitschaft (Müller/Thalmann, a.a.O., S. 50; Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, 2006, N. 14 zu Art. 330a OR). Im vorliegenden Fall wurde die Leistung der Beschwerdeführerin zwar bloss in vier Sätzen beurteilt. Die Formulierung im Arbeitszeugnis ist jedoch klar, eindeutig und wohlwollend. Es wird eine gute Arbeitsleistung umschrieben.

b) In casu rügt die Beschwerdeführerin, dass ihre sehr gute Arbeitsleistung und ihre berufliche Qualifikation nicht in das Arbeitszeugnis aufgenommen worden seien. Wenn die Arbeitnehmerin die Berichtigung eines guten Zeugnisses in ein sehr gutes Zeugnis verlangt, so trägt sie die Beweislast dafür (BGE 4A\_117/2007 und 4A\_127/2007 vom 13.09.2007 E. 7.1; Müller/Thalmann, a.a.O., S. 109). Die hervorragende Arbeitsleistung ergibt sich nach Meinung der Beschwerdeführerin insbesondere aus dem Umstand, dass ihr Ende 2009 eine ausserordentliche Zuwendung gemäss Art. 42 PV ausbezahlt worden ist, und der vorliegenden Aktenlage (vgl. unter anderem Gesprächsnotiz von Y vom 16.05.2008; E-Mails desselben vom 23.10.2008 und 24.10.2008; Schreiben desselben vom 22.12.2009). Aus den Vorakten ist ersichtlich, dass die Leistung der Beschwerdeführerin als gut bewertet wurde und der Wechsel in den Aussendienst auf Wunsch der Beschwerdeführerin stattfand. Dazu war sie aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation befähigt. In Anbetracht des Engagements der Beschwerdeführerin bei der Einarbeitung in die Aufgabe als Abklärungsperson wurde ihr eine ausserordentliche Zuwendung gemäss Art. 42 Abs. 1 PV entrichtet. Die Q stellt den Umstand, dass die Beschwerdeführerin wesentlich beim Aufbau des Abklärungsdienstes beteiligt war, nicht in Abrede, was sich auch aus dem Zeugnisentwurf vom 27. Oktober 2011 ergibt. So weist die Q darauf hin, dass die Beschwerdeführerin sich sehr selbstständig in ihren Aufgabenbereich eingearbeitet und sich massgeblich am Aufbau des Abklärungsdienstes beteiligt hat. Insgesamt wurde indessen die

Leistung und das Verhalten der Beschwerdeführerin im Rahmen der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche (nachfolgend: MAG) dahingehend beurteilt, dass die Anforderungen und Zielvorgaben erfüllt wurden (Art. 7 Abs. 3 lit. b Reglement über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitergespräche [RB 2.4215]) respektive eine gute Arbeitsleistung erbracht wurde. Zu beachten gilt es aber, dass das Ergebnisblatt betreffend MAG vom 30. September 2009 weder von der Beschwerdeführerin noch von der vorgesetzten Person unterschrieben wurde. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin ist es dem ganzen Personal des Kantons Uri möglich, die Beurteilungsstufe "A" zu erreichen (Art. 2 Abs. 1 Reglement über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitergespräche). Bei Personen mit Führungsaufgaben wird aber zusätzlich das Führungsverhalten beurteilt (Art. 7 Abs. 2 Reglement über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitergespräche). Letztlich kann aus der Aktenlage nicht darauf geschlossen werden, dass die Leistung der Beschwerdeführerin überdurchschnittlich gut war, wie es im vorgeschlagenen Zeugnis formuliert wird. Die Beschwerdeführerin hat keinen Anspruch darauf, dass ihre Arbeitsleistung im Arbeitszeugnis als sehr gut beurteilt wird, folglich ihrem Berichtigungsbegehren diesbezüglich nicht Folge zu leisten ist.

c) Im Zeugnisentwurf vom 27. Oktober 2011 fehlen ausführliche Bemerkungen zu den Leistungskriterien wie Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit, Fachwissen, Vertrauenswürdigkeit, Loyalität und Innovationsfähigkeit. Dies muss von einem Leser dahingehend gedeutet werden, dass diese Leistungen keiner besonderen Erwähnungen bedürfen und als "gut" qualifiziert werden können (Müller/Thalmann, a.a.O., S. 71).

d) Die Vorinstanz stellt richtigerweise fest, dass im Arbeitszeugnis eine Gesamtbeurteilung fehlt, mithin verfügte, dass das Arbeitszeugnis wie folgt zu ergänzen sei: "Frau X erledigte ihre Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit". Die Formulierung einer Gesamtqualifikation ist heute verkehrüblich (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N. 3 zu Art. 330a OR). Deshalb ist es aufgrund des Wohlwollensgrundsatzes sinnvoll, in das vorliegende eher kurz gefasste Arbeitszeugnis eine positive Gesamtqualifikation aufzunehmen.

e) Zur Beurteilung des Verhaltens ist nur das dienstliche Verhalten massgebend, das heisst das Auftreten des Arbeitnehmers während des Arbeitsverhältnisses (Rehbinder/Stöckli, Berner Kommentar, 2010, N. 8 zu Art. 330a OR). Die Beurteilung im vorliegenden Fall ist zwar knapp, jedoch ist sie wohlwollend und klar formuliert. Wie die Vorinstanz richtigerweise festhält, entspricht diese Formulierung einer geschätzten und kollegialen Mitarbeiterin.

f) Ferner hat das Arbeitszeugnis eine detaillierte Auflistung der wichtigen Funktionen und der das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeiten des Arbeitnehmers zu enthalten (BGE 4A\_432/2009 vom 10.11.2009 E. 3.1). Die Beschwerdeführerin behauptet zu Unrecht, dass die Aufzählung im Arbeitszeugnis unvollständig sei. Im überarbeiteten Zeugnistext vom 27. Oktober 2011 sind die Tätigkeitsfelder der Beschwerdeführerin als Sach- und Aussendienstmitarbeiterin genau umschrieben und detailliert beziehungsweise übersichtlich aufgelistet. Das Erfordernis der genügenden Spezifikation verlangt, dass sich ein zukünftiger Arbeitgeber aufgrund der beschriebenen Arbeitstätigkeit ein aussagekräftiges Bild über die geleistete Arbeit machen kann (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N. 3 zu Art. 330a OR). Dieses Erfordernis wird mit der vorliegenden Auflistung der Tätigkeiten erfüllt.

6. Neben der Vollständigkeit muss ein Arbeitszeugnis inhaltlich auch richtig sein. Im schweizerischen Recht geht der Grundsatz der Wahrheitspflicht dem Grundsatz des Wohlwollens vor (Müller/Thalmann, a.a.O., S. 55). Entscheidend ist, wie ein unbeteiligter Dritter das Zeugnis nach Treu und Glauben verstehen darf. Dieses Verständnis soll den Tatsachen entsprechen (BGE 4C.60/2005 vom 28.04.2005 E. 4.1). Der überarbeitete Zeugnisentwurf vom 27. Oktober 2011 ist von einem unbeteiligten Dritten nach Treu und Glauben als gutes Arbeitszeugnis zu verstehen, was der tatsächlichen Leistung der Beschwerdeführerin entspricht.

7. Obschon in den vorinstanzlichen Erwägungen auf den von der Q erarbeiteten Zeugnisenwurf vom 27. Oktober 2011 Bezug genommen wird, verfügte die Vorinstanz, dass das Arbeitszeugnis datiert vom 17. März 2011 mit einer Gesamtbenotung zu ergänzen sei. Wie die Vorinstanz die Ziffer 1 der angefochtenen Verfügung verstanden hat, kann nicht abschliessend beurteilt werden. Die Vorinstanz macht hierzu in der Eingabe vom 3. August 2012 auch keine Angaben. Entsprechend der vorliegenden (sowie der vorinstanzlichen) Erwägungen ist der Zeugnisenwurf vom 27. Oktober 2011 als massgebend zu betrachten. In diesem werden die zwei Tätigkeiten welche die Beschwerdeführerin während der Anstellung bei der Q inne hatte, übersichtlicher und detaillierter umschrieben. Alsdann ist darin ein Schlusssatz enthalten. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Zeugnisenwurf vom 27. Oktober 2011 unter Berücksichtigung der zu ergänzenden Gesamtbenotung ein rechtskonformes Arbeitszeugnis darstellt.

Gesagtes erhellt, dass die Verwaltungsgerichtsbeschwerde teilweise gutzuheissen und die vorinstanzliche Verfügung insoweit abzuändern ist, als das Arbeitszeugnis gemäss Entwurf vom 27. Oktober 2011 mit der verfügten Gesamtbenotung zu ergänzen ist.

8. Streitigkeiten betreffend Formulierung von Arbeitszeugnissen sind nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtes und der Lehre vermögensrechtlicher Natur (BGE 116 II 380 E. 2b; BGE 1C\_195/2007 vom 17.12.2007 E. 2). Das Verfahren ist für beide Parteien kostenlos, sofern der Streitwert die in Artikel 343 OR festgelegte Streitwertgrenze nicht übersteigt (Art. 73 Abs. 1 PV). Art. 343 OR wurde mit Inkrafttreten der Schweizerischen Zivilprozessordnung aufgehoben. Neu sind Art. 113 Abs. 2 lit. d und Art. 114 lit. c ZPO massgebend. Gemäss Letzterem werden im Entscheidverfahren bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.-- keine Gerichtskosten gesprochen. Auch nach Inkrafttreten der Schweizerischen Zivilprozessordnung besteht Unklarheit über die Höhe des Streitwertes bei Streitigkeiten über Arbeitszeugnisse (Müller/Thalmann, a.a.O., S. 110 f.; Rehbinder/Stöckli, a.a.O. N. 23 zu Art. 330a OR). Laut der bundesgerichtlichen Rechtsprechung kann in einem Verfahren betreffend Ausstellung oder Inhalt eines Arbeitszeugnisses der Streitwert nicht absolut nach einer bestimmten Anzahl Monatslöhne bestimmt werden, sondern die Erschwerung des beruflichen Fortkommens des Arbeitnehmers ist für den Wert von Bedeutung (BGE 8C\_151/2010 vom 31.08.2010 E. 2.5 - 2.8; Müller/Thalmann, a.a.O., S. 111). In Betracht fallen dabei Kriterien, wie die berufliche Stellung der Beschwerdeführerin, ihre bisher ausgeübten Funktionen, die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie ihr Gehalt (BGE 1C\_195/2007 vom 17.12.2007 E. 3; Wolfgang Portmann, in Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 5. Aufl., 2011, N. 10 zu Art. 330a). Aus den Akten ist ersichtlich, dass die Beschwerdeführerin am Ende ihrer Anstellung einen monatlichen Bruttolohn in der Höhe von Fr. 6'100.95 hatte. Eine Erschwerung des beruflichen Fortkommens ist nicht ersichtlich. Hinsichtlich der Streitwertbemessung ist vorliegend von einem ganzen Monatslohn auszugehen. Die Streitwertgrenze von Fr. 30'000.-- wird nicht überstritten, womit keine Kosten zu erheben sind.

9. Der Wortlaut der Ziffer 1 des Dispositives der angefochtenen Verfügung stimmt mit deren Begründung nicht überein. Mit vorliegendem Entscheid wird eine entsprechende Korrektur vorgenommen. In materieller Hinsicht wird aber die Ansicht der Vorinstanz gestützt. Unter diesen Umständen erscheint es angesichts der für das Beschwerdeverfahren geltend gemachten Anwaltskosten von rund Fr. 2'672.-- (inklusive Auslagen und Mehrwertsteuer) gerechtfertigt zu sein, der Beschwerdeführerin lediglich eine Parteientschädigung von Fr. 750.-- zuzusprechen. Sie geht zulasten der Vorinstanz (Art. 37 Abs. 3 VRPV).

10. Es bleibt mit Blick auf das Rechtsmittel festzuhalten, dass auch die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.-- nicht erreicht wird (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG). Die Beschwerde in öffentlichrechtlichen Angelegenheiten ist also nur zulässig, wenn sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (Art. 85 Abs. 2 BGG). Ansonsten steht der Beschwerdeführerin bloss die subsidiäre Verfassungsbeschwerde offen (Art. 113 ff. BGG).

