

AG_VERWALTUNGSGERICHT WKL.2022.16 vom 16. Februar 2023

AG Verwaltungsgericht, 2023-02-16, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag_verwaltungsgericht_WKL.2022.16

FR: AG_VERWALTUNGSGERICHT WKL.2022.16 du 16 février 2023

IT: AG_VERWALTUNGSGERICHT WKL.2022.16 del 16 febbraio 2023

Erwägungen

E. 1

A. war ab 13. Juli 2020 als Mitarbeiterin Pflege SRK bei der Stadt Q., Abteilung Pflegeheime, B., angestellt; zu Beginn mit einem Pensum von 80%, ab 1. Juli 2021 mit einem solchen von 60%.

E. 1.1

Bei Streitigkeiten aus einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis von Gemeinden, Gemeindeverbänden oder anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften mit Ausnahme der Landeskirchen gelten die Bestimmungen über das gerichtliche Klage- und Beschwerdeverfahren gemäss den §§ 39 ff. des Gesetzes über die Grundzüge des Personalrechts vom 16. Mai 2000 (Personalgesetz, PersG; SAR 165.100). Das Schlichtungsverfahren gemäss § 37 PersG entfällt (§ 48 Abs. 1 PersG). Verfügungen in Personal- und Lohnfragen beurteilt das Verwaltungsgericht im Beschwerdeverfahren (§ 40 PersG); vertragliche Streitigkeiten aus dem Anstellungsverhältnis im Klageverfahren (§ 39 lit. a PersG).

- 4 -

E. 1.2

Das Anstellungsverhältnis zwischen der Stadt Q. und ihren Angestellten ist öffentlich-rechtlicher Natur und wird durch einen Anstellungsvertrag begründet (§ 2 Abs. 1 und § 3 Abs. 1 des Personalreglements der Stadt Q. vom 18. Juni 2018 [Personalreglement, PR; ...]). Entsprechend haben sich die Beklagte und A. zur Begründung ihres Anstellungsverhältnisses sowie zu dessen Änderung per 1. Juli 2021 (Reduktion des Pensums von 80 auf 60%) der Vertragsform bedient (Anstellungsvertrag vom 4./15. Mai 2020 [Klagebeilage 2 im Verfahren WKL.2022.2]; Vertragsänderung vom 7. Juni 2021 [Klagebeilage 5 im Verfahren WKL.2022.2]). In Ermangelung einer gegenteiligen Bestimmung im Personalreglement und kraft des Verweises in § 2 Abs. 2 PR, wonach subsidiär sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts gelten, stellt die Kündigung dieses Vertragsverhältnisses eine vertragliche (Gestaltungs-)Erklärung dar (vgl. § 48 der Personal- und Lohnverordnung vom 25. September 2000 [PLV; SAR 165.111]), die im Streitfall im verwaltungsgerichtlichen Klageverfahren zu beurteilen ist.

E. 1.3

Das Verwaltungsgericht ist somit für die Beurteilung der von der Klägerin hier eingeklagten Forderung auf Bezahlung von Lohnersatz während der ordentlichen Kündigungsfrist des Anstellungsverhältnisses von A. zuständig, die auf dem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis zwischen A. und der Beklagten beruht und gestützt auf Art. 29 Abs. 2

des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 25. Juni 1982 (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG; SR 837.0) im Umfang der von der Klägerin an A. geleisteten Arbeitslosenentschädigung per Legalzession auf die Klägerin übergegangen ist. 2.

E. 2

Mit Schreiben vom 9. September 2021 kündigte die Stadt Q. das Anstellungsverhältnis mit A. fristlos.

E. 2.1

Gemäss § 48 Abs. 4 PersG sind Klagen aus einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis von Gemeinden betreffend Vertragsauflösungen innerhalb sechs Monaten ab deren Zustellung beim Verwaltungsgericht einzureichen. Diese Klagefrist wurde mit Beschluss des Grossen Rates vom

E. 2.2.1

Die Klägerin hat die vorliegende Klage auf Bezahlung von Lohnersatz während der ordentlichen Kündigungsfrist des Anstellungsverhältnisses von A., die von der Beklagten am 9. September 2021 fristlos entlassen wurde, erst am 25. Oktober 2022 und damit klar nach Ablauf der sechsmonatigen Klagefrist gemäss § 48 Abs. 4 PersG mit Fristbeginn an einem von den Arbeitsvertragsparteien nicht genauer bezeichneten Datum im September 2021 beim Verwaltungsgericht eingereicht. Sie möchte die sechsmonatige Klagefrist gemäss § 48 Abs. 4 PersG nicht gegen sich gelten lassen und argumentiert diesbezüglich, die darin enthaltene Klagefrist für Mitarbeitende (von Gemeinden) dürfe nicht leichthin auf die Arbeitslosenkasse übertragen werden, zumal die Zustellung der Kündigung als fristauslösendes Moment nicht an die Arbeitslosenkasse erfolgt sei. Nach Zusendung eines Informationsschreibens vom 28. Februar 2022, mit welchem die Beklagte von der Arbeitslosenkasse über die mögliche (noch zu prüfende) Subrogation von Lohnersatzforderungen von A. orientiert worden sei, habe die Beklagte die Arbeitslosenkasse nicht auf die

- 6 - Klagefrist hingewiesen. Aus einer fehlenden Rechtsmittelbelehrung dürften einer Partei keine Rechtsnachteile erwachsen. Des Weiteren habe die Arbeitslosenkasse nicht die Rechtsstellung der Versicherten übernommen. Die hier eingeklagte Forderung sei von Gesetzes wegen auf die Arbeitslosenkasse übergegangen (Legalzession). Von einer Arbeitslosenkasse, die eine Vielzahl unterschiedlicher Subrogationsfälle zu bearbeiten habe, dürfe nicht erwartet werden, dass sie allesamt zeitnah erledigen könne. Die Ausgangslage sei nicht vergleichbar mit derjenigen der Mitarbeitenden, die für die Geltendmachung ihres persönlichen Anspruchs sechs Monate Zeit hätten. Darüber hinaus habe die Arbeitslosenkasse ihre Klage nach dem massgeblichen Bundesrecht rechtzeitig eingereicht. Gemäss Art. 95 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 25 Abs. 2 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts vom 6. Oktober 2000 (ATSG; SR 830.1) erlösche der Rückforderungsanspruch der Arbeitslosenkasse drei Jahre, nachdem die Versicherungseinrichtung davon Kenntnis erhalten habe, spätestens aber fünf Jahre seit der Auszahlung der einzelnen Leistung. Einerseits gebe bereits die derogatorische Kraft des Bundesrechts (Art. 49 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 [BV; SR 101]) vor, dass Bundesrecht (entgegenstehendem) kantonalem Recht vorgehe. Andererseits lege Art. 190 BV fest, dass Bundesgesetze für das Bundesgericht und die anderen rechtsanwendenden Behörden massgebend seien. Für

Bundesgesetzen widersprechende kantonale Gesetze bestehe ein Anwendungsverbot.

E. 2.2.2

Der Argumentation der Klägerin kann in verschiedener Hinsicht nicht gefolgt werden. Mit der Bezahlung von Arbeitslosenentschädigungen gehen alle Ansprüche des Versicherten auf Lohn- oder Entschädigungszahlungen, insbesondere wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung, im Umfang der ausgerichteten Taggeldentschädigung auf die Arbeitslosenkasse über (Art. 29 Abs. 2 AVIG). Dieser gesetzliche Forderungsübergang (Legalzession) im Sinne von Art. 166 OR hat grundsätzlich die gleichen Wirkungen wie eine rechtsgeschäftliche Forderungsabtretung (DANIEL GIRSBERGER/JOHANNES LUKAS HERMANN, in: Basler Kommentar Obligationenrecht I, 7. Auflage, Basel 2020, Art. 166 N 1). Soweit das Gesetz keine Sondervorschriften enthält, sind auf die Legalzession die Regeln des rechtsgeschäftlichen Erwerbs sinngemäss anzuwenden (GIRSBERGER/HERMANN, a.a.O., Art. 166 N 5). Durch die Abtretung wird die Forderung qualitativ nicht verändert. Sie geht in dem Bestand auf den Zessionar über, den sie beim Zedenten hatte, mit ihren Vorzügen und mit ihren Schwächen (Grundsatz der Identität). Für den Bestand der Forderung wie für die Verfügungsmacht des Zedenten gilt: Niemand kann mehr Rechte auf einen anderen übertragen, als er selber hat (GIRSBERGER/HERMANN, a.a.O., Art. 164 N 46a). Auch die verfahrensmässigen Rechte und Pflichten werden von der Legalzession mit umfasst (vgl. das Urteil des Bundesgerichts 8C_787/2009 vom 1. Juni 2010, Erw. 3.1). Entsprechend ist die Klagefrist

- 7 - nach § 48 Abs. 4 PersG nicht nur von der gekündigten Arbeitnehmerin als Zedentin einer Forderung aus widerrechtlicher Kündigung, sondern auch von der Klägerin als Zessionarin derselben Forderung zu beachten. Deshalb die Klägerin von der Einhaltung der sechsmonatigen Klagefrist zu dispensieren wäre, ist nicht ersichtlich. Zu einer derartigen Auslegung gibt weder der Wortlaut von § 48 Abs. 4 PersG Anlass, der ganz allgemein von "Klagen betreffend Vertragsauflösung" spricht, ungeachtet der Gläubigerschaft bzw. der klagenden Partei, noch der Sinn und Zweck der Bestimmung. Von den Arbeitslosenkassen darf durchaus erwartet werden, dass sie sich so organisieren, dass die zur Herstellung der Rechtssicherheit implementierte Klagefrist eingehalten werden kann. Der von der Klägerin angerufene Art. 95 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 25 ATSG regelt die Rückforderung bzw. Rückerstattung von unrechtmässig bezogenen Leistungen der Arbeitslosenkasse und ist in der vorliegenden Konstellation nicht einschlägig. Die Klägerin macht hier nicht die Rückerstattung einer zu Unrecht bezogenen Leistung geltend, sondern eine Lohnersatzforderung der bei ihr versicherten Arbeitnehmerin wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung, welche gestützt auf Art. 29 Abs. 2 AVIG im Umfang der an A. geleisteten Arbeitslosenentschädigung auf die Kasse übergegangen ist (vgl. das Urteil des Bundesgerichts 8C_55/2011 vom 20. Juni 2011, Erw. 4.1). Die in Art. 25 Abs. 2 ATSG für Rückforderungsansprüche vorgesehene dreijährige Verwirklichungsfrist ist im Zusammenhang mit der erwähnten Lohnersatzforderung unbeachtlich. Demzufolge kann sie der kürzeren Verwirklichungsfrist nach § 48 Abs. 4 PersG von sechs Monaten von vornherein nicht entgegenstehen. Für die nach Art. 29 Abs. 2 AVIG auf die Arbeitslosenkasse übergegangenen Forderungen von Arbeitnehmenden gelten einzig und ausschliesslich die Verwirklichungsfristen des betreffenden Arbeitsverhältnisses, das hier seine Grundlage im kantonalen öffentlichen Recht hat, zumal das AVIG und das ATSG diesbezüglich keine abweichende Regelung statuieren. Vor diesem Hintergrund erweist sich auch der Vorwurf der Bundesrechtswidrigkeit von § 48 Abs. 4 PersG als unbegründet.

Schliesslich traf die Beklagte keine Verpflichtung, die Klägerin auf deren Informationsschreiben vom 28. Februar 2022 (Beilage zur Eingabe der Klägerin vom 15. Dezember 2022 im Verfahren WKL.2022.2) hin auf die Verwirkungsfrist nach § 48 Abs. 4 PersG hinzuweisen. Eine solche Verpflichtung ergibt sich namentlich weder aus dem Vertrauensgrundsatz (Art. 5 Abs. 3 und Art. 9 BV) noch der Pflicht der Behörden, ihre Entscheidungen mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen (vgl. dazu § 26 Abs. 4 VRPG sowie ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Auflage, Zürich/St. Gallen 2020, Rz. 1075 ff.). Der Kündigungsentscheid gegenüber A. vom 9. September 2021 (Klagebeilage 6 im Verfahren WKL.2022.2) enthielt die erforderliche Rechtsmittelbelehrung. Aufgrund des erwähnten Informationsschreibens der Klägerin durfte die

- 8 - Beklagte sodann darauf abstellen, dass die Arbeitslosenkasse über die fristlose Kündigung von A. und die Umstände derselben bereits im Bilde war; dies umso mehr, weil die Arbeitslosenkasse ihr gegenüber kein Akteneinsichtsgesuch stellte, insbesondere keinen Einblick in den Kündigungsentscheid verlangte, was eigentlich Voraussetzung dafür gebildet hätte, um die im Informationsschreiben angekündigte Prüfung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis zwischen den Vertragsparteien seriös durchführen zu können.

E. 2.2.3

Es sind demnach keine Gründe ersichtlich, derentwegen sich die Klägerin als Arbeitslosenkasse den unbenützten Ablauf der Verwirkungsfrist nach § 48 Abs. 4 PersG für die Einreichung ihrer Klage auf Bezahlung von Lohnersatz wegen ungerechtfertigter fristloser Auflösung des Anstellungsverhältnisses von A. nicht entgegenhalten lassen müsste und sich die Beklagte ihr gegenüber nicht auf eine verspätete Klageeinreichung berufen könnte. Die verspätete Klageeinreichung ausserhalb der sechsmonatigen Frist nach § 48 Abs. 4 PersG führt dazu, dass auf die vorliegende Klage nicht einzutreten ist. II. 1. Bis zur hier nicht erreichten Streitwertgrenze von Fr. 30'000.00 erhebt das Verwaltungsgericht gemäss § 41a Abs. 1 PersG keine Verfahrenskosten. 2. Die Verlegung der Parteikosten richtet sich nach den Bestimmungen über das Beschwerdeverfahren gemäss VRPG (§ 41a Abs. 2 PersG). Somit sind die Parteikosten in der Regel nach Massgabe des Unterliegens und Obsiegens auf die Parteien zu verlegen (§ 32 Abs. 2 VRPG). Parteikosten sind gemäss § 29 VRPG nur im Falle der anwaltlichen Vertretung einer Partei zu entrichten. Aufgrund ihres vollständigen Unterliegens sowie mangels anwaltlicher Vertretung vor Verwaltungsgericht hat die Klägerin keinen Anspruch auf Ersatz von Parteikosten. Der obsiegenden, aber ebenfalls nicht anwaltlich vertretenen Beklagten steht gleichermassen keine Parteientschädigung zu. Das Verwaltungsgericht erkennt:

E. 3

Am 25. Februar 2022 liess A. beim Verwaltungsgericht eine Klage gegen die Stadt Q. auf Bezahlung einer Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung in Höhe von vier Monatslöhnen, ausmachend einen Betrag von Fr. 9'796.00 zuzüglich Verzugszins einreichen (Verfahrensnummer WKL.2022.2).

E. 4

Mit Verfügung vom 18. November 2022 sah der instruierende Verwaltungsrichter von einer Sistierung des vorliegenden Verfahrens ab und beschränkte dieses stattdessen auf die von der Beklagten in der Eingabe vom 14. November 2022 aufgeworfene Frage der Rechtzeitigkeit der Klageeinreichung. Weil sich die Beklagte dazu bereits im

abschlägigen Sinne ge- äussert hatte, wurde nur noch der Klägerin eine Frist bis 15. Dezember 2022 eingeräumt, um zu dieser Frage Stellung zu nehmen.

E. 5

Juni 2012 ins Gesetz eingefügt und trat per 1. Januar 2013 in Kraft. Mit der Einführung einer sechsmonatigen Klagefrist für Klagen betreffend Ver- tragsauflösungen wurde einerseits eine Gleichstellung mit den formellen Rechtsschutzmöglichkeiten des Kantonspersonals beabsichtigt, welches bei Vertragsauflösungen innerhalb von 30 Tagen nach Zustellung die Schlichtungsstelle anrufen und innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Zustellung des neuen Entscheids der Anstellungsbehörde auf die Empfehlung der Schlichtungskommission für Personalfragen hin die Klage beim Verwaltungsgericht einreichen muss (vgl. dazu § 37 Abs. 1 und 2 so-

- 5 - wie § 39 PersG). Zudem sollte diese Änderung zu grösserer Rechtssicher- heit beitragen, indem sie für eine schnellere Klarheit bei den Anstellungs- behörden darüber sorgt, ob gegen eine Auflösung des Anstellungsverhält- nisses opponiert wird (Botschaft des Regierungsrats des Kantons Aargau an den Grossen Rat vom 22. Juni 2011 zur Änderung des Personalge- setzes [PersG]; 11.225, S. 15 und 19). Damit verfolgt § 48 Abs. 4 PersG die gleichen gesetzgeberischen Intentio- nen wie Art. 336b Abs. 2 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (OR; SR 220). Mit der in Art. 336b Abs. 2 OR vorgese- henen Frist zur Klageeinreichung innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Falle der Geltendmachung einer missbräuchlichen Kündigung wollte der Gesetzgeber erreichen, dass nicht lange Unsicher- heit besteht, ob geklagt wird oder nicht und wieder Rechtssicherheit herrscht (ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsver- trag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 336b N 5). Insofern ist die sechsmonatige Klagefrist gemäss § 48 Abs. 4 PersG analog der 180-tägigen Klagefrist nach Art. 336b Abs. 2 OR als Verwirkungsfrist aufzufassen. Wird diese Frist verpasst, bleibt die Arbeitnehmerin mit Forderungen aus widerrechtlicher Kündigung des An- stellungsverhältnisses, einschliesslich solcher aus ungerechtfertigter frist- loser Entlassung ganz allgemein ausgeschlossen (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336b N 5). Nur auf diese Weise lässt sich die mit der Einführung der Regelung in § 48 Abs. 4 PersG angestrebte Rechts- sicherheit letztlich realisieren.

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