

ZH_OBERGERICHT VR140006 vom 25. Februar 2015

ZH Obergericht, 2015-02-25, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_VR140006

FR: ZH_OBERGERICHT VR140006 du 25 février 2015

IT: ZH_OBERGERICHT VR140006 del 25 febbraio 2015

Erwägungen

E. 1

Mit Anstellungsverfügung vom 31. Januar 2013 wurde A. _____ (nachfolgend: Rekurrent) als Auditor am Bezirksgericht B. _____ zugelassen (act. 4/3). Die Anstellung dauerte bis zum 30. April 2014 (act. 4/3). Bereits am 9. April 2014 ersuchte der Rekurrent das Bezirksgericht B. _____ (nachfolgend: Rekursgegnerin) um Erlass eines formellen Beschlusses über seine Nichtbeförderung zum Gerichtsschreiber, um Übernahme angefallener Gesundheitskosten sowie um seine Weiterbeschäftigung für die Dauer von drei Monaten (act. 8/1). Mit Beschluss vom 13. Juni 2014 hielt die Rekursgegnerin fest, der Rekurrent habe seine Begehren um Weiterbeschäftigung und Kostenübernahme in der Zwischenzeit zurückgezogen, weshalb diese nicht mehr zu beurteilen seien, und trat auf das Gesuch um Erlass einer formellen Verfügung über seine Nichtbeförderung nicht ein (act. 8/19= act. 5).

E. 2

Das Bezirksgericht B. _____ sei zu verpflichten, dem Rekurrenten einen begründeten Beschluss betreffend der Nicht-Beförderung zum Gerichtsschreiber auszustellen.

E. 2.1

Der Rekurrent begründet den Rekurs (act. 1) im Wesentlichen damit, während seiner Tätigkeit am Bezirksgericht B. _____ habe er zweimal um eine Standortbestimmung bzw. Zwischenbeurteilung ersucht. Erst am 12. Dezember 2013 habe mit dem Gerichtsschreiber lic. iur. C. _____ ein Gespräch stattgefunden, anlässlich welchem er massiv kritisiert worden sei. Der Rekurrent habe lic. iur. C. _____ davon überzeugen können, einige Passagen in den Notizen abzuschwächen oder zu streichen. Auf sein Ersuchen hin habe ihm der Abteilungsvorsitzende, Vizepräsident lic. iur. D. _____, ein Gespräch über den Vorfall verweigert. Trotzdem habe der Rekurrent weiterhin grossen Einsatz gezeigt und auf eine Beförderung gehofft. Am 21. Februar 2014 sei die Beförderung von Auditoren zu Gerichtsschreibern beschlossen worden. Dabei sei negativ über den Rekurrenten entschieden worden, indem eine andere Bewerberin berücksichtigt worden sei. Am 24. Februar 2014 sei sodann die längst fällige Zwischenbeurteilung an den Rekurrenten ergangen. Die Nichtbeförderung sei somit zu einem Zeitpunkt erfolgt, in welchem noch gar keine Mitarbeiterbeurteilung stattgefunden habe. Sodann sei der Rekurrent nie darüber informiert worden, dass man mit seiner Arbeit unzufrieden sei oder ihn nicht weiterbeschäftigen könne. Ebenso wenig habe man ihn über sein Entwicklungspotential orientiert. Er habe damit die ihm zustehende Ausbildung nie gewährt erhalten. Aufgrund der psychischen Mehrbelastung durch die massive Enttäuschung über den negativen Beförderungsentscheid, das schwierige Arbeitsumfeld und die nicht einfache Stellensuche sei der Rekurrent für neun Tage arbeitsunfähig geworden.

E. 2.2

Es sei zwar zutreffend, dass der Rekurrent keinen Anspruch auf Beförderung zum Gerichtsschreiber habe. Er habe aber ein Recht auf rechtsgleiche und willkürfreie Behandlung. Vorliegend stehe ab Dezember 2013 der Vorwurf des Mobbing im Raum. Der Vorgesetzte Vizepräsident lic. iur. D._____ hätte unverzüglich einschreiten und den Vorwurf abklären müssen. Selbst nach seiner längeren Abwesenheit bis Ende Januar 2014 habe er sich der Angelegenheit nicht angenommen. Auch habe er es unterlassen, vor der Sitzung der Gerichtsleitung betreffend Beförderung am 21. Februar 2014 die obligatorische Mitarbeiter-Zwischenbeurteilung vorzunehmen. Damit habe er den Rekurrenten im guten Glauben gelassen, nicht negativ über ihn zu entscheiden. Vor allem die Art und Weise, wie es zur Nichtbeförderung gekommen sei, sei zu kritisieren. Namentlich sei zu beanstanden, dass die gewünschte Mitarbeiterbeurteilung erst am 24. Februar 2014 und damit nach dem negativen Beförderungsentscheid erfolgt sei. Indem die Gerichtsleitung ohne vorherige Anhörung des Rekurrenten über seine Nichtbeförderung entschieden habe, habe sie sein berechtigtes Vertrauen auf Beförderung enttäuscht und willkürlich über ihn gerichtet. In der Zeit danach seien Unverständnis für seine Reaktion und Mobbing gefolgt. Seine Bemühungen, für alle einen gesichtswahrenden Ausweg zu finden, seien erfolglos geblieben.

E. 2.3

Die Rekursgegnerin habe dem Rekurrenten zu Unrecht ein Rechtsschutzinteresse am Erlass einer formellen Verfügung betreffend Nichtbeförderung abgesprochen. Unzutreffend sei, dass eine Beförderung nicht mehr erwünscht gewesen sei. Eine Feststellungsverfügung setze sodann lediglich ein schutzwürdiges Interesse voraus. Mit dem Erlass der gewünschten Verfügung soll es ihm, dem Rekurrenten, ermöglicht werden, zu überprüfen, ob die Rekursgegnerin elementare Verfahrensgrundsätze wie Art. 5 Abs. 3 BV, Art. 8 BV, Art. 9 BV und Art. 29 Abs. 2 BV verletzt habe.

E. 3

Eventualiter sei die Widerrechtlichkeit der Nicht-Beförderung zum Gerichtsschreiber wegen Verletzung von verfassungsmässigen Rechten und Verfahrensbestimmungen gemäss Verwaltungsrechtspflegegesetzes festzustellen.

E. 3.1

Die Rekursgegnerin hält zur Begründung ihrer Ansicht in der Rekursantwort (act. 7) zusammengefasst fest, die Zwischenbeurteilung durch den zuständigen Gerichtsschreiber lic. iur. C._____ habe am 12. Dezember 2013 und

- 6 - damit bereits 1,5 Monate nach dem Wechsel des Rekurrenten ins Einzelgericht stattgefunden. Die Beurteilung durch den vorgesetzten Vizepräsidenten lic. iur. D._____ habe sich unter anderem aufgrund seines Dienstaltersgeschenks verzögert. Dieser habe aber an der Entscheidungsfindung betreffend Besetzung der vakanten Gerichtsschreiberstellen teilgenommen und dort seine Beurteilung einfließen lassen. Lic. iur. C._____ habe den Rekurrenten nicht nur anlässlich des besagten Gesprächs, sondern auch bei anderen Gelegenheiten auf seine Leistungsdefizite aufmerksam gemacht. Die Ausführungen zum Verhalten von lic. iur. C._____ gegenüber dem Rekurrenten anlässlich der Zwischenbeurteilung würden bestritten. Ebenso werde in Abrede gestellt, dass dem

Rekurrenten die Ausbildung am Bezirksgericht B._____ nicht gewährt worden sei. Unzutreffend sei auch, dass dem Gericht der Gesundheitszustand des Rekurrenten im Detail bekannt gewesen sei, obwohl Bezirksrichter lic. iur. E._____ mit dem Rekurrenten am 4. April 2014 ein längeres Gespräch bei diesem zu Hause geführt habe.

E. 3.2

Im Weiteren werde den Mitarbeitenden bereits bei deren Eintritt mitgeteilt, dass kein Anspruch auf Beförderung bestehe. Dieser Grundsatz werde denn auch in den für die Mitarbeitenden einsehbaren "Weisungen Arbeitsverhältn- nis" festgehalten. Der Wunsch des Rekurrenten auf Anstellung bzw. Beför- derung zum Gerichtsschreiber sei von der Gerichtsleitung zur Kenntnis ge- nommen worden. Eine rechtsungleiche oder willkürliche Behandlung des Rekurrenten sei nicht ersichtlich. Ebenso wenig habe Mobbing stattgefunden, weshalb sich seitens des Gerichts kein Einschreiten aufgedrängt habe. Mangels Beförderungsanspruchs bestehe auch kein Anspruch, vor der Fäl- lung des Entscheides über eine Anstellung bzw. Beförderung zum Gerichts- schreiber angehört zu werden. Aktenwidrig sei, dass eine Beförderung im Zeitpunkt des Erlasses des angefochtenen Beschlusses seitens des Rekur- renten noch erwünscht gewesen sei. Berufliche und finanzielle Nachteile seien sodann irrelevant. Mangels Anspruchs auf eine Anstellung bzw. Be- förderung bestehe kein Anspruch auf den Erlass einer formellen Verfügung über eine Nichtbeförderung. Ebenso wenig habe es sich unter diesen Um- ständen aufgedrängt, den Rekurrenten vorgängig anzuhören.

- 7 - 4. In der Stellungnahme vom 27. Oktober 2014 (act. 12) liess der Rekurrent sodann ausführen, die Zwischenbeurteilung sei entgegen den Akten nicht am 12. Dezember 2013, sondern am 24. Februar 2014 durchgeführt worden. Am 12. Dezember 2013 habe lediglich ein Vorgespräch mit lic. iur. C._____ stattgefunden. Dass sich die diesbezüglichen Notizen nun in den Akten be- fänden, widerspreche der Abmachung zwischen ihm und lic. iur. C._____. Vizepräsident lic. iur. D._____ habe dem Rekurrenten das von diesem als dringlich bezeichnete Gespräch trotz seiner Anwesenheit am Gericht im De- zember 2013 und Februar 2014 verweigert. Die Mitarbeiterbeurteilung habe erst nach rund fünf Monaten seit dem internen Wechsel stattgefunden, was nicht mehr als zeitnah im Sinne der "Weisungen Arbeitsverhältnis" bezeich- net werden könne. Der "Lernpass für Auditorinnen und Auditoren zu den Lerneinheiten" sei sodann praktisch nicht ausgefüllt, was die Beanstandung der fehlenden Ausbildung bestätige. Weder habe der ausbildungsverant- wortliche lic. iur. C._____ dem Rekurrenten Tipps bzw. Vorlagen gegeben, noch habe er eine thematische Einführung in neue Materien oder den Mit- einbezug in von ihm betreute Prozesse vorgenommen. Eine faire Chance auf eine Festanstellung sei dem Rekurrenten aus sachfremden Gründen verweigert worden. Namentlich sei der Rekurrent trotz anhängig gemachten Gesuchs um Weiterbeschäftigung nicht in die Beförderungsverfahren mit- einbezogen worden. Es sei nach wie vor der Wunsch des Rekurrenten, eine längere Zeit an einem Gericht fest angestellt zu arbeiten. Die beiden damals noch hängigen Gesuche habe der Rekurrent aufgrund seiner Neuanstellung zurückgezogen.

E. 4

Dem Rekurrenten sei im Rekursverfahren vollständige Akteneinsicht gemäss seinem Gesuch vom 19. Juni 2014 zu gewähren.

E. 5

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten des Bezirksgerichts B. _____ bzw. des Staates Zürich." 3. Auf Fristansetzung seitens des Gerichts hin (act. 6) hielt die Rekursgegnerin mit Eingabe vom 11. September 2014 an ihrem Beschluss vom 13. Juni - 3 - 2014 fest (act. 7). Mit Verfügung vom 24. September 2014 wurden die Akten des vorinstanzlichen Verfahrens sowie die Stellungnahme der Rekursgegnerin dem Rekurrenten antragsgemäss zur Einsichtnahme bzw. Kenntnisnahme zugestellt (act. 9). In der Folge liess der Rekurrent am 27. Oktober 2014 eine weitere Eingabe ins Recht reichen, in welcher er an seinen bisherigen Anträgen festhielt (act. 12). Diese wurde der Rekursgegnerin mit Verfügung vom 31. Oktober 2014 zur Kenntnisnahme zugestellt (act. 14). II. Gegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet eine personalrechtliche Anordnung der Rekursgegnerin. Dabei handelt es sich um eine Justizverwaltungssache. Gegen diesbezügliche Anordnungen der Rekursgegnerin ist der Rekurs an die Verwaltungskommission des Obergerichts des Kantons Zürich gegeben (§ 72 GOG, § 76 Abs. 1 GOG, § 42 Abs. 2 GOG, § 18 lit. a der Verordnung über die Organisation des Obergerichts, LS 212.51). III. 1. Die Rekursgegnerin erwog in ihrem Beschluss (act. 5), auf die Gesuche um Weiterbeschäftigung und Kostenübernahme wäre nicht einzutreten gewesen, hätte der Rekurrent sie nicht zurückgezogen. Auf den Antrag, die Nichtbeförderung in einer formellen Verfügung festzuhalten, sei mangels vorhandenem rechtlich schützenswertem Interesse ebenfalls nicht einzutreten. Der Rekurrent habe in der Zwischenzeit eine neue Arbeitsstelle gefunden, weshalb eine Weiterbeschäftigung bzw. Beförderung nicht mehr aktuell sei. Zudem drohe ihm keine Wiederholung des gerügten Vorganges. Aus demselben Grund fehle auch ein schützenswertes Interesse an der Feststellung einer allfälligen Widerrechtlichkeit. Im Weiteren bestehe kein Anspruch auf Beförderung zum Gerichtsschreiber. Auch habe der Auditor kein Recht auf Verlängerung der Anstellung, um die Arbeitsmarktchancen zu verbessern oder eine drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden. Die Anstellung als

- 4 - Auditor ende mit Ablauf des Nettojahres. Einer Kündigung bedürfe es nicht. Die Anstellung bzw. Beförderung zum Gerichtsschreiber erfolge mittels Verfügung und begründe ein neues öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis. Mangels Anrechts auf Anstellung zum Gerichtsschreiber bestehe auch kein Anspruch auf die Ausstellung einer formellen Verfügung bei nicht erfolgter Anstellung.

E. 5.1

Der Rekurrent beantragt die Aufhebung des Beschlusses der Rekursgegnerin vom 13. Juni 2014. Da er die ursprünglich gestellten Gesuche betreffend Weiterbeschäftigung und Kostenübernahme unbestrittenermassen bereits im Verfahren vor der Rekursgegnerin zurück gezogen hat (act. 8/7, act. 8/9 und act. 8/14 [e contrario]), sind diese nicht mehr Gegenstand des vorliegenden Rekurses. Der Rekurrent hegt zwar noch immer den Wunsch auf eine feste Gerichtsanstellung (act. 12 S. 4). Da er in der Zwischenzeit jedoch eine neue Arbeitsstelle gefunden hat (act. 8/9), fehlte es diesbezüglich oh-

- 8 - nehin an einem hinreichenden Rechtsschutzinteresse. Über die ursprünglichen Anträge der Weiterbeschäftigung und Kostenübernahme ist daher im Folgenden nicht mehr zu entscheiden.

E. 5.2

Der Rekurrent rügt, die Rekursgegnerin habe zu Unrecht keine formelle, begründete Verfügung betreffend die Nichtanstellung bzw. Nichtbeförderung zum Gerichtsschreiber

erlassen (act. 1 Rz C.5.). Die Lehre und Praxis verneinten bis vor wenigen Jahren in aller Regel den Anspruch eines nicht angestellten Bewerbers auf Erlass einer Verfügung. Begründet wurde diese Ansicht damit, auf den Anstellungsentscheid könne ohnehin nicht mehr zurückgekommen werden, weshalb dem nicht berücksichtigten Bewerber jegliches schutzwürdiges Interesse abgehe (vgl. ZBl 94/1993 S. 15 mit weiteren Verweisen; Entscheid des Verwaltungsgerichts Basel Land vom 26. Oktober 1994, BLVGE 1994 S. 68 ff., 70 f.; Pap- pa/Jaggi, Rechtsschutz Dritter beim Abschluss von verwaltungsrechtlichen Verträgen in AJP 2012, S. 803; ZBl 80/1979 S. 307 f. E. 3; Jaag, "Bundes- verwaltungsgericht, Abteilung I, Urteil vom 12. Oktober 2010" in AJP 2011 S. 421; Müller, Die Bedeutung von Art. 4 BV bei der Besetzung öffentlicher Stellen, Dissertation, Diessenhofen 1981, S. 132 ff. mit einer Zusammenfas- sung der früheren Rechtsprechung in Bund und Kantonen sowie in der Leh- re). Mit Urteil vom 12. Oktober 2010 hob das Bundesverwaltungsgericht die- se Praxis für Bewerber einer Bundesstelle auf. Es erwog, ein Bewerber sei durch die Ablehnung seiner Bewerbung in seinen Rechten betroffen und ha- be daher gestützt auf die Rechtsweggarantie nach Art. 29a BV und Art. 25 Abs. 2 VwVG Anspruch auf den Erlass einer Verfügung. Dies sei zumindest dann der Fall, wenn der Bewerber um eine Verfügung ersuche (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 12. Oktober 2010, A-2757/2009, E. 1- 8). Sei der Anspruch auf Erlass einer Verfügung verletzt worden, führe dies nicht zwingend zur Rückweisung des Verfahrens. Davon könne insbesonde- re dann abgesehen werden, wenn die Gegenpartei die Gründe für die Nicht- anstellung bzw. Nichtbeförderung im bisherigen Verfahren bereits habe dar- legen können und die Rechtsmittelinstanz die Vorbringen der gesuchstellen-

- 9 - den Person ebenfalls zu überprüfen vermöge (vgl. Urteil des Bundesverwal- tungsggerichts vom 12. Oktober 2010, A-2757/2009, E. 10.1; vgl. generell zum rechtlichen Gehör auch BGE 137 I 195 E. 2.3.2 mit weiteren Verwei- sen). Im Rahmen der Überprüfung seiner Nichtanstellung habe der über- gangene Bewerber sodann nur einen Anspruch darauf, dass die Verletzung von Verfahrensvorschriften und des Willkürverbots geprüft würden. Im Wei- teren habe die Rechtsmittelinstanz zu beachten, dass der Vorinstanz mit Blick auf ihre Auswahl ein weiter Ermessensspielraum zukomme (Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts vom 12. Oktober 2010, A-2757/2009, E. 9, insb. E. 9.2 und E. 12.3). Auch in der Lehre und kantonalen Praxis wird davon ausgegangen, dass die Rechtsmittelinstanz allein die Verletzung von Verfahrensrechten prüfe und der abgewiesene Bewerber mit der Überprüfung der Nichtanstellung bzw. Nichtbeförderung nicht seine eigene Einstellung an der Stelle des Gewähl- ten erreichen könne (vgl. zum Ganzen auch ZBl 94 [1993] S. 15 f. E. 2; Hä- felin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, Zürich/Basel/Genf 2006, N 1554; Müller, a.a.O., S. 146 und S. 161). Aufgrund des grossen Er- messensspielraums der Vorinstanz greife die Rechtsmittelinstanz sodann in deren Entscheidung nur mit Zurückhaltung ein; dies deshalb, weil sie in aller Regel nicht fähig sei, eine umfassende Überprüfung einer Prognose- Entscheidung über die zukünftige Eignung eines Bewerbers - absolut und im Vergleich zu andern Bewerbern - vorzunehmen, zumal bei der Auswahl der Bewerber nicht nur objektiv feststellbare Eignungskriterien, sondern auch nicht messbare Faktoren wie Teamfähigkeit, Sympathie und dergleichen ei- ne wichtige Rolle spielten. Einzugreifen habe die Rechtsmittelinstanz dann, wenn der Wahl geradezu krass sachfremde Erwägungen zugrunde gelegt worden seien bzw. der angefochtene Entscheid in Willkür ver falle (vgl. ZBl 94 [1993] S. 18; vgl. auch Müller, a.a.O., S. 139, 144 und 160).

E. 5.3

Die Fragen, ob diese Überlegungen des Bundesverwaltungsgerichts und der Lehre entgegen der bisherigen Praxis der zürcherischen Gerichte auch im vorliegenden Fall zur Anwendung gelangen und der Rekurrent damit einen

- 10 - Anspruch auf den Erlass einer Verfügung hat, müssen an dieser Stelle nicht näher geklärt werden. Denn selbst wenn dem so wäre, so würde dies am Ausgang des vorliegenden Verfahrens nichts ändern. Wie dargelegt hielt das Bundesverwaltungsgericht im massgeblichen Entscheid fest, selbst bei einer Missachtung des Anspruchs auf Erlass einer Verfügung würden nur eine Verletzung der Verfahrensrechte und des Willkürverbots geprüft. Zudem erübrige sich eine Rückweisung des Verfahrens an die Vorinstanz, wenn die Gegenpartei die Gründe für die Nichtanstellung bzw. Nichtbeförderung im bisherigen Verfahren bereits habe darlegen können und die Rechtsmittelinstanz die Vorbringen der gesuchstellenden Person ebenfalls zu überprüfen vermöge, namentlich mit Blick auf eine allfällige Verletzung von Verfahrensvorschriften und des Willkürverbots (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 12. Oktober 2010, A-2757/2009, E. 10.1). Dies ist vorliegend der Fall. Die Rekursgegnerin begründete die Nichtanstellung bzw. die Nichtbeförderung sowohl im Beschluss vom 13. Juni 2014 als auch in der Rekursantwort vom 11. September 2014 mit dem fehlenden Anspruch auf Beförderung (act. 5 E. 5 und act. 7 S. 3) und verneinte die Verletzung von Verfahrensrechten. Zudem vermag die Verwaltungskommission die Vorbringen des Rekurrenten in diesem Verfahren zu überprüfen. Von einer Rückweisung des Verfahrens an die Vorinstanz könnte daher ohnehin abgesehen werden. Wie nachfolgend sodann zu zeigen sein wird, verletzte die Rekursgegnerin mit ihrem Vorgehen weder die Verfahrensrechte des Rekurrenten noch das Willkürverbot, weshalb der vorliegende Rekurs abzuweisen ist. Damit kann aber die Frage, ob ein nicht berücksichtigter Bewerber überhaupt einen Anspruch auf den Erlass einer Verfügung hat, offen gelassen werden kann. 6.1. Der Rekurrent rügt die Verletzung des Rechts auf rechtsgleiche und willkürfreie Behandlung nach Art. 8 bzw. 9 BV infolge von Mobbing, Nichtvornahme der obligatorischen Mitarbeiterbeurteilung innert angemessener Frist und un-terlassener Ausbildung sowie des Anspruchs auf rechtliches Gehör nach Art. 29 Abs. 2 BV wegen Nichtanhörung vor dem Entscheid über seine Nichtbeförderung. Im Weiteren beanstandet er, durch ihr Vorgehen habe die

- 11 - Rekursgegnerin den Grundsatz von Treu und Glauben nach Art. 5 Abs. 3 BV verletzt (act. 1, vgl. oben Ziff. III.2). Die Rekursgegnerin bestreitet diese Vorwürfe (act. 7). 6.2. Rechtsgleichheit nach Art. 8 BV setzt voraus, dass Gleiches nach Massgabe seiner Gleichheit gleich und Ungleiches nach Massgabe seiner Ungleichheit ungleich zu behandeln ist. Nicht zulässig ist es, Differenzierungen zu treffen, für die sachliche und vernünftige Gründe fehlen oder sich über erhebliche tatsächliche Unterschiede hinwegzusetzen. Gemäss Art. 9 BV hat jede Person Anspruch darauf, von den staatlichen Organen ohne Willkür und nach Treu und Glauben behandelt zu werden. Willkür liegt insbesondere bei groben Fehlern in der Sachverhaltsermittlung, bei offensichtlicher Gesetzesverletzung, bei offensichtlicher Missachtung eines allgemeinen Rechtsgrundsatzes bzw. der tragenden Grundgedanken eines Gesetzes oder bei groben Ermessensfehlern vor. Art. 5 Abs. 3 BV zufolge gebietet der Grundsatz von Treu und Glauben ein loyales und vertrauenswürdiges Verhalten im Rechtsverkehr. Der Einzelne soll sich auf Handlungen der staatlichen Organe verlassen und ihnen vertrauen können. Der Anspruch auf rechtliches Gehör nach Art. 29 Abs. 2 BV beinhaltet sodann den Anspruch

einer Partei, in einem Gerichts- oder Verwaltungsverfahren mit ihrem Begehren angehört zu werden, Einblick in die Akten zu erhalten und zu den für die Entscheidung wesentlichen Punkten Stellung nehmen zu können, bevor ein Entscheid gefällt wird (vgl. zum Ganzen Häfelin/Haller/Keller, Schweizerisches Bundesstaatsrecht, 8. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2012, Rz 752, 812, 818 und 836). 6.3. Der Rekurrent bringt vor, entgegen der Darlegung der Rekursgegnerin sei die Zwischenbeurteilung nicht am 12. Dezember 2013, sondern erst am 24. Februar 2014 und damit nach dem Entscheid über seine Nichtbeförderung erfolgt. An ersterem Datum habe lediglich ein Vorgespräch mit dem - 12 - Gerichtsschreiber lic. iur. C._____ stattgefunden (act. 12 S. 2). Diese Auffassung überzeugt nicht. Sie steht mit der aktenkundigen Beurteilung des Rekurrenten vom 12. Dezember 2013 im Widerspruch (act. 8/2/6), welche ausdrücklich den Titel "Mitarbeiterbeurteilung bei internem Wechsel" trägt. Dem Rekurrenten musste aufgrund der Bezeichnung des massgeblichen Formulars bewusst gewesen sein, dass es sich bei der Sitzung vom 12. Dezember 2013 mit dem Gerichtsschreiber nicht nur um ein informelles Vorgespräch, sondern um einen Teil der formellen Mitarbeiterbeurteilung handelte, zumal er die Beurteilung ergänzte und selbst unterzeichnete (act. 8/2/6-7). Insbesondere Ersteres hätte sich im Falle eines informellen Vorgesprächs erübrigt. Bei diesen Gegebenheiten war es lic. iur. C._____ selbst im Falle einer gegenteiligen mündlichen Abrede verwehrt, die Mitarbeiterbeurteilung zu vernichten. Der Umstand, dass die Mitarbeiterbeurteilung durch den zuständigen Richter sodann erst am 24. Februar 2014 und damit nach dem Entscheid über die Nichtbeförderung des Rekurrenten erfolgte, steht zwar insofern mit den "Weisungen Arbeitsverhältnis" des Bezirksgerichts B._____ vom 31. Oktober 2012 im Widerspruch, als diese eine solche insbesondere beim Wechsel von einer Abteilung zum Einzelgericht vorsehen (act. 8/17 S. 11). Daraus kann der Rekurrent mit Blick auf seine Nichtbeförderung aber nichts zu seinen Gunsten, weder eine Ungleichbehandlung mit anderen Bewerbern noch eine willkürliche Vorgehensweise der Rekursgegnerin, ableiten, da eine Beförderung den besagten Weisungen zufolge keine Mitarbeiterbeurteilung durch den vorgesetzten Richter voraussetzt. Massgeblich für eine Beförderung sind gemäss den Weisungen die Kriterien der Leistung und des Verhaltens, des Dienstalters, der beabsichtigten weiteren Verweildauer am Gericht sowie der Bedürfnisse des Betriebs (act. 8/17 S. 12). Durchgeführte Mitarbeiterbeurteilungen sind zwar geeignet, etwas über die Leistung und Qualifikation eines Kandidaten für eine bestimmte Stelle auszusagen. Die Eignung eines Bewerbers kann indes auch anderweitig nachgewiesen werden. Vorliegend lag anlässlich der Sitzung vom 21. Februar 2014 keine Mitarbeiterbeurteilung des zuständigen Richters, Vizepräsident lic. iur. D._____, vor.

- 13 - Dieser nahm aber an der fraglichen Sitzung der Geschäftsleitung teil und konnte seine Beurteilung gemäss den glaubhaften Ausführungen in der Rekursantwort in die Entscheidungsfindung einfliessen lassen (vgl. act. 7 S. 2). Zudem befand sich im Dossier des Rekurrenten die Mitarbeiterbeurteilung des Gerichtsschreibers lic. iur. C._____, gestützt auf welche sich die Geschäftsleitung ein Bild über den Rekurrenten machen konnte. Die Leistungen des Rekurrenten und die weiteren massgeblichen Bewertungskriterien waren deshalb an der Sitzung vom 21. Februar 2014 hinreichend bekannt. Damit kann der Rekurrent aus dem Umstand, dass die Mitarbeiterbeurteilung durch den Vizepräsidenten lic. iur. D._____ erst nach dem Entscheid über seine Nichtbeförderung erfolgt ist, weder eine Ungleichbehandlung noch ein willkürliches Vorgehen ableiten. 6.4. Zum Vorwurf des Mobbing ist den Akten sodann zu entnehmen, dass sich das Verhältnis zwischen dem

Rekurrenten und lic. iur. C._____ als schwierig erwies (act. 8). Der massgebenden Mitarbeiterbeurteilung vom 12. Dezember 2013 zufolge beanstandete lic. iur. C._____ die Arbeitsleistung und das Verhalten des Rekurrenten in zahlreichen Punkten (act. 8/2/6). Dies wurde seitens des Rekurrenten teilweise in Abrede gestellt und schriftlich demontiert (act. 8/2/7). Die schwierige Situation dauerte bis zur Beendigung der Tätigkeit des Rekurrenten am Bezirksgericht fort (vgl. act. 8/10). Allein aus diesem schwierigen Verhältnis kann indes kein Mobbing seitens des Gerichts abgeleitet werden. So ist es gerade die Aufgabe des einem Auditor zugeteilten Gerichtsschreibers, mit diesem eine Mitarbeiterbeurteilung vorzunehmen und diese entsprechend seinen Wahrnehmungen wahrheitsgetreu auszufüllen. Dies gilt auch für die Anmerkung von negativen Punkten. Aus dem Umstand, dass der Gerichtsschreiber lic. iur. C._____ in verschiedenen Punkten Kritik an den Leistungen bzw. dem Verhalten des Rekurrenten übte, kann somit nicht auf Mobbing geschlossen werden. Dies gilt umso mehr, als Vizepräsident lic. iur. D._____ in seiner Beurteilung vom 24. Februar 2014 in zahlreichen Punkten auf die Bewertung des Gerichtsschreibers lic. iur. C._____ verwies und diese bestätigte (act. 8/2/7). Schliesslich brachte auch Bezirksrichter lic. iur. E._____, zu welchem der Rekurrent offenbar ein gutes

- 14 - Verhältnis pflegte (act. 8/10), in der "Mitarbeiterbeurteilung bei Austritt" Kritikpunkte an der Leistung und dem Verhalten des Rekurrenten an (act. 8/2/8). Verschiedene Mitglieder des Gerichts kamen damit hinsichtlich der Qualifikation des Rekurrenten zum selben Ergebnis, weshalb sich die Bewertung durch den Gerichtsschreiber lic. iur. C._____ nicht als sachfremd und Mobbing gleichkommend erweist. Gleiches gilt hinsichtlich des Vorwurfs von Mobbing für den Zeitraum nach dem 21. Februar 2014 (act. 1 Rz C.4). So kann aus dem Umstand, dass die Rekursgegnerin dem Anliegen des Rekurrenten, am Bezirksgericht doch noch eine Stelle als Gerichtsschreiber zu erhalten, nach der massgeblichen Sitzung nicht entgegen kam, kein Mobbing abgeleitet werden. Ebenso wenig erhärtet sich der Vorwurf des Mobblings gestützt auf die Aktennotiz von lic. iur. C._____ vom 16. April 2013 (act. 8/2/4), worin das Verhalten des Rekurrenten in verschiedenen Punkten beanstandet wird. Selbst wenn lic. iur. C._____ dem Rekurrenten zugesichert hätte, die Notiz nicht zu den Personalakten zu nehmen (vgl. act. 8/29), so erschiene die nachträgliche Aufnahme der Besprechungen ins Personaldossier angesichts der Entwicklung der vorliegenden Streitigkeit nicht als schikanös. Eine Verletzung der massgeblichen Bestimmungen der Bundesverfassung und von § 39 des Personalgesetzes (LS 177.10) ist nicht ersichtlich. 6.5. Der Rekurrent macht diesbezüglich geltend, aufgrund der schlechten Beurteilung habe er beim Vizepräsidenten lic. iur. D._____ um ein Gespräch ersucht, welches ihm nicht gewährt worden sei (act. 1 Rz B.5). Zutreffend ist zwar, dass das gewünschte Gespräch erst am 24. Februar 2014 und damit nach der massgeblichen Sitzung am 21. Februar 2014 stattfand (act. 8/2/7). Aus diesem Umstand kann der Rekurrent aber ebenfalls keine Verletzung seiner Verfahrensrechte ableiten. Namentlich bestehen keine Hinweise, man habe ihm keine faire Chance auf eine Festanstellung eingeräumt, zumal die Entscheidung über seine Nichtbeförderung nicht allein auf der umstrittenen Mitarbeiterbeurteilung des Gerichtsschreibers basierte, sondern ebenso auf der Einschätzung seiner Arbeit durch den Vizepräsidenten lic. iur. D._____ und die übrigen Richter (act. 7 S. 2). Dem Entscheid über die Nichtbeförde-

- 15 - rung lagen damit Leistungsbewertungen verschiedener Personen zugrunde. Zu berücksichtigen ist auch, dass dem Rekurrenten anlässlich der Mitarbeiterbeurteilung vom 12. Dezember 2013 die Möglichkeit eingeräumt wurde, zu dieser im Generellen und den

Beanstandungen im Konkreten Stellung zu nehmen. Der Rekurrent brachte zu einzelnen Bewertungen denn auch zahl- reiche Bemerkungen und Kommentare an (act. 8/2/7), welche im Zeitpunkt des Entscheides über eine allfällige Beförderung aktenkundig waren. Schliesslich wäre es dem Rekurrenten freigestanden, sich im Falle der Dringlichkeit des gewünschten Gesprächs an eine andere Person des Ge- richts, namentlich an den Gerichtspräsidenten, zu wenden. 6.6. Der Rekurrent beruft sich im Weiteren auf § 31 des Personalgesetzes und das darin enthaltene Recht auf vorgängige Anhörung. Eine Verletzung von § 31 PG ist vorliegend indes nicht ersichtlich, da der besagte Anspruch bei Neuanstellungen nicht über das Recht, vor dem Beförderungsentcheid sei- nen Wunsch auf Beförderung bekannt zu geben und insoweit gehört zu wer- den, gehen kann. 6.7. Schliesslich beanstandet der Rekurrent den Umstand, dass ihm die Rekurs- gegnerin die notwendige Ausbildung nicht gewährt habe. So sei ihm na- mentlich keine Zeit eingeräumt worden, um den AudJS-Ordner zu studieren (act. 8/28, act. 1 Rz B. 7). Diese Ausführungen stehen im Widerspruch zu seiner Darlegung, er habe zwischenzeitlich Arbeiten anderer Mitarbeiter übernommen, welche überlastet gewesen seien (act. 1 Rz B.6). Es wäre dem Rekurrenten durchaus möglich gewesen, diese Zeit für das Studium des besagten Ordners zu nutzen. Der weitere Vorwurf, der ausbildungsver- antwortliche lic. iur. C._____ habe dem Rekurrenten weder Tipps bzw. Vor- lagen gegeben noch habe er eine thematische Einführung in neue Materien oder den Miteinbezug in von ihm betreute Prozesse vorgenommen (act. 12 S. 3), vermag mit Blick auf das massgebliche Bewerbungsverfahren eben- falls keine Verletzung von Verfahrensrechten zu begründen. Zum einen be- streitet die Rekursgegnerin diesen Vorwurf (act. 7 S. 2), zum anderen ver- mag eine allenfalls unzureichende Unterstützung bei der Ausbildung als Au-

- 16 - ditor keine für die Beförderung zum Gerichtsschreiber relevante Verletzung des Anspruchs auf rechtsgleiche Behandlung zu begründen, zumal sich der Rekurrent die notwendigen Unterlagen bei anderen Mitarbeitenden besor- gen konnte (act. 12 S. 3). 6.8. Zusammenfassend ist damit festzuhalten, dass die Rekursgegnerin die ob- genannten Verfahrensrechte durch die Nichtbeförderung des Rekurrenten nicht verletzte und dieser trotz der fehlenden Mitarbeiterbeurteilung durch den Vizepräsidenten lic. iur. D._____ eine faire Chance auf die Beförderung zum Gerichtsschreiber erhielt. Der Entscheid der Rekursgegnerin, den Re- kurrenten nicht zum Gerichtsschreiber zu befördern, kann gestützt auf des- sen Personaldossier (act. 8/2) nicht als offensichtlich willkürlich bezeichnet werden, zumal seine Leistung bzw. Verhaltensweise nicht in allen Bereichen gleichermassen gut bewertet wurden (vgl. act. 8/2/6-8). Der Rekurs ist damit abzuweisen. IV.

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