

ZH_VERWALTUNGSGERICHT PK.2006.00001 vom 17. Mai 2006

ZH Verwaltungsgericht, 2006-05-17, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PK.2006.00001

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PK.2006.00001 du 17 mai 2006

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PK.2006.00001 del 17 maggio 2006

Regeste

fristlose Entlassung aus Lehrvertrag | Die fristlose Kündigung der Gemeinde enthielt keine Rechtsmittelbelehrung. Der entlassene Lehrling rekurrierte an den Bezirksrat, der auf den Rekurs nicht eintrat, weil er die personalrechtliche Klage an das Verwaltungsgericht für gegeben hielt. Der Lehrling erhob Klage beim Verwaltungsgericht; der bezirksrätliche Nichteintretensbeschluss, der als Rechtsmittel die Beschwerde ans Verwaltungsgericht nannte, blieb unangefochten. Es kann offen bleiben, ob der Lehrvertrag privat- oder öffentlichrechtlicher Natur ist (E. 2.1 f.). Die verwaltungsgerichtliche Praxis gestattet eine Personalklage bloss, wenn das kontroverse Arbeitsverhältnis objektiv als vertragliches erscheint und das anwendbare Personalrecht erkennen lässt, dass der Klage- und nicht der Anfechtungsweg eingeschlagen werden müsse. Die anwendbare Personalverordnung verweist auf den Anfechtungsweg (E. 2.3 f.). Nichteintreten [Abweichende Meinung des Gerichtssekretärs]

Volltext

Zürich Verwaltungsgericht 06..2.17.0 PK.2006.00001 Zurich Verwaltungsgericht 06..2.17.0 PK.2006.00001 Zurigo Verwaltungsgericht 06..2.17.0 PK.2006.00001

fristlose Entlassung aus Lehrvertrag | Die fristlose Kündigung der Gemeinde enthielt keine Rechtsmittelbelehrung. Der entlassene Lehrling rekurrierte an den Bezirksrat, der auf den Rekurs nicht eintrat, weil er die personalrechtliche Klage an das Verwaltungsgericht für gegeben hielt. Der Lehrling erhob Klage beim Verwaltungsgericht; der bezirksrätliche Nichteintretensbeschluss, der als Rechtsmittel die Beschwerde ans Verwaltungsgericht nannte, blieb unangefochten. Es kann offen bleiben, ob der Lehrvertrag privat- oder öffentlichrechtlicher Natur ist (E. 2.1 f.). Die verwaltungsgerichtliche Praxis gestattet eine Personalklage bloss, wenn das kontroverse Arbeitsverhältnis objektiv als vertragliches erscheint und das anwendbare Personalrecht erkennen lässt, dass der Klage- und nicht der Anfechtungsweg eingeschlagen werden müsse. Die anwendbare Personalverordnung verweist auf den Anfechtungsweg (E. 2.3 f.). Nichteintreten [Abweichende Meinung des Gerichtssekretärs]

Verwaltungsgericht des Kantons Zürich: PK.2006.00001 Standard Suche | Erweiterte Suche | Hilfe Druckansicht Geschäftsnummer: PK.2006.00001 Entscheidart und -datum: Endentscheid vom 17.05.2006 Spruchkörper: 4. Abteilung/4. Kammer Weiterzug: Dieser Entscheid ist rechtskräftig. Rechtsgebiet: Personalrecht Betreff: fristlose Entlassung aus Lehrvertrag Die fristlose Kündigung der Gemeinde enthielt keine Rechtsmittelbelehrung. Der entlassene Lehrling rekurrierte an den Bezirksrat, der auf den Rekurs nicht eintrat, weil er die personalrechtliche Klage an das Verwaltungsgericht für gegeben hielt. Der Lehrling

erhob Klage beim Verwaltungsgericht; der bezirksrätliche Nichteintretensbeschluss, der als Rechtsmittel die Beschwerde ans Verwaltungsgericht nannte, blieb unangefochten. Es kann offen bleiben, ob der Lehrvertrag privat- oder öffentlichrechtlicher Natur ist (E. 2.1 f.). Die verwaltungsgerichtliche Praxis gestattet eine Personalklage bloss, wenn das kontroverse Arbeitsverhältnis objektiv als vertragliches erscheint und das anwendbare Personalrecht erkennen lässt, dass der Klage- und nicht der Anfechtungsweg eingeschlagen werden müsse. Die anwendbare Personalverordnung verweist auf den Anfechtungsweg (E. 2.3 f.). Nichteintreten [Abweichende Meinung des Gerichtssekretärs] Stichworte: BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES KLAGEVERFAHREN LEHRVERTRAG PERSONALRECHTLICHE BESCHWERDE Rechtsnormen: Art. 14 Abs. I BBG Art. 342 OR § 79 VRG Publikationen: - keine - Gewichtung: (1 von hoher / 5 von geringer Bedeutung) Gewichtung: 3 I. A. A, geboren 1988, begann bei der Gemeinde W im Sommer 2003 eine dreijährige kaufmännische Lehre mit Fachrichtung Gemeindeverwaltung; Ende 2002 war der entsprechende Vertrag abgeschlossen sowie anfangs 2003 vom Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Zürich genehmigt worden. Der Gemeinderat W löste das Lehrverhältnis mit Schreiben vom 10. Oktober 2005 fristlos auf, ohne eine Rechtsmittelbelehrung zu erteilen. Schon am 9. November 2005 sowie zwei Tage zurückwirkend wurde für A mit dem Kanton Y ein ähnlicher neuer Lehrvertrag bei praktisch gleichem Endtermin wie im alten abgeschlossen und noch im selben Jahr vom dortigen Berufsbildungsamt genehmigt. B. A liess am 29. November 2005 durch seinen anwaltlich vertretenen Vater rekurrieren und unter anderem beantragen festzustellen, die Gemeinde W habe ihm ungerechtfertigt gekündigt, und diese zu verpflichten, ihm insgesamt Fr. 7'316.70 zuzüglich 5 % Zins auf Fr. 916.70 ab 7. November 2005 zu bezahlen, sowie um Wiederherstellung der Rechtsmittelfrist ersuchen. Mit Beschluss vom 6. Februar 2006 trat der Bezirksrat X auf den Rekurs deshalb nicht ein, weil er den Weg der personalrechtlichen Klage an das Verwaltungsgericht für gegeben hielt, und nannte als Rechtsmittel die ebenda zu erhebende Beschwerde. Der Entscheid wurde am 16. gleichen Monats versandt und ging tags darauf bei A' Vertreter ein. C. A liess beim Verwaltungsgericht am 11. April 2006 Klage mit dem Rechtsbegehren einreichen, zunächst festzustellen, dass die fristlose Auflösung seines Lehrverhältnisses ungerechtfertigt gewesen sei, und sodann die Gemeinde W zu verpflichten, ihm Fr. 2'316.70 Schadenersatz – nebst 5 % Zins auf Fr. 916.70 ab 7. November 2005 sowie auf Fr. 750.- seit 15. Januar 2006, abzüglich allenfalls geschuldeter Sozi alver sicherungsbeiträge –, Fr. 5'000.- Entschädigung und eine angemessene Parteientschädigung zu bezahlen. Die Kammer zieht in Erwägung: 1. Kraft § 38 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) behandelt der Einzelrichter verwaltungsgerichtsintern nur Rechtsmittel und Klagen, deren Streitwert Fr. 20'000.- nicht übersteigt, ausser – was hier freilich nicht zutrifft – sie beschlügen gewisse Sondermaterien, seien zurückgezogen oder gegenstandslos geworden (Abs. 2); sonst verlangen solche Geschäfte eine Dreierbesetzung, also auch bei fehlendem Streitwert (Abs. 1), und zusätzlich zwingend, wenn der Regierungsrat als Vorinstanz geamtet hat, oder fakultativ bei einem Fall von prinzipieller Bedeutung (Abs. 3). 1.1 Die geldwerten Ansinnen der Klage unterschreiten zusammengezählt diesen Schwellenwert klar. Es fragt sich aber, ob hier trotz dem an sich streitwertlosen Feststellungsbegehren der Einzelrichter amten dürfe. Ohne ersichtliche Gegenbeispiele geschah es so in zwei personalrechtlichen Beschwerdefällen, die allerdings das Problem nicht erwähnten (VGr, 2. September 1999, PB.1999.00011, E. 1 in Verbindung mit III am Anfang, und 27. Mai 2003, PB.2003.00006, E. 1 Abs. 1 in Verbindung mit III Abs. 1

[letzterer Entscheid unter www.vgrzh.ch]). Übrigens ergab sich bei einer weiteren Beschwerde dasselbe mit der Begründung, der dortige eine Antrag des Arbeitgebers auf Feststellung, eine Kündigung sei gerechtfertigt gewesen, decke sich faktisch mit seinem anderen, die vorinstanzlich dem Arbeitnehmer wegen ungerechtfertigter Entlassung zugesprochene Entschädigung aufzuheben (VGr, 21. Oktober 2004, PB.2004.00019/20, E. 2.4.1 Abs. 1). Das mag auch mit § 80 Abs. 2 VRG zusammenhängen, wonach das Verwaltungsgericht, wenn es etwa eine Kündigung für ungerechtfertigt hält, das feststellt und die vom Gemeinwesen zu entrichtende Entschädigung bestimmt. Diese Vorschrift beschlägt das "Verfahren" für "Rechtsmittel" – so der Randtitel – wohl nur im Sinn oberinstanzlicher Tätigkeit (vgl. Andreas Keiser, Rechtsschutz im öffentlichen Personalrecht nach dem revidierten Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, ZBl 99/1998, S. 193 ff., 220 f.). Der fraglichen Feststellung, welche die Kammer sogar schon ohne entsprechenden Antrag getroffen hat (VGr, 6. Juli 2005, PB.2005.00013, und 12. August 2005, PB.2005.00018, beides unter www.vgrzh.ch), kommt dabei oft einzig der Charakter eines Begründungselements für die Entschädigung zu. Jedenfalls ist auf eine Beschwerde nicht einzutreten, die bloss die Unrechtmässigkeit einer Kündigung feststellen lassen will und keine Entschädigung verlangt, es würden denn anderweitige schutzwürdige Interessen dargelegt (RB 2004 Nr. 22). Demgegenüber dürfte es dem personalrechtlichen Klageverfahren – darum geht es hier, wie noch zu zeigen – zumindest an einer unmittelbar anwendbaren Feststellungsnorm der geschilderten Art mangeln. Ausserdem liefert der Kläger eine besondere Begründung für sein Feststellungsbegehren. Ob vorliegend schon deshalb die Kammer entscheiden müsste, kann jedoch offen bleiben.

1.2 Dem gegenwärtigen Fall kommt nämlich grundsätzliche Bedeutung zu, sodass sich die Klage zur Beurteilung der Kammer übertragen lässt. Hierzu bedarf es keiner Weiterungen (§ 80c in Verbindung mit § 56 Abs. 2 f. VRG).

2. Das Verwaltungsgericht prüft seine Zuständigkeit als solches von Amts wegen (§ 80c in Verbindung mit §§ 70 und 5 Abs. 1 VRG).

2.1 Lernende Person und privaten Arbeitgeber verbindet nach dem zivilrechtlichen Begriff der Art. 344 ff. des Obligationenrechts (OR, SR 220) ein Lehrvertrag als besondere Form des (Einzel-)Arbeitsvertrags gemäss Art. 319 ff. OR (vgl. statt vieler Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6. A., Zürich etc. 2006, Art. 344 N. 2). Dem eidgenössisch vereinheitlichten privaten Arbeitsrecht entspricht das in Art. 342 Abs. 1 lit. a OR vorbehaltene Personalrecht je der verschiedenen Gemeinwesen, so etwa die beklagte Personalverordnung (PVO). Laut ihrem Art. 5 werden besondere Dienstverhältnisse mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet, was namentlich für Lehrverhältnisse gilt. Art. 342 Abs. 1 lit. b OR behält aber ferner unter anderem auch öffentlichrechtliche Vorschriften des Bundes über die Berufsbildung vor. Das anfangs 2004 in Kraft getretene Berufsbildungsgesetz vom 13. Dezember 2002 (BBG, SR 412.10) erfasst gemäss Art. 2 unter anderem die Grundausbildung für prinzipiell sämtliche Berufsbereiche ausserhalb der Hochschulen. Nach Art. 14 Abs. 1 BBG wird zwischen den Lernenden und den Anbietern der Bildung in beruflicher Praxis ein Lehrvertrag abgeschlossen; "[e]r richtet sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über den Lehrvertrag (Art. 344–346a), soweit dieses Gesetz keine abweichende Regelung enthält". In Art. 26 Abs. 1 des abgelösten Bundesgesetzes vom 19. April 1978 über die Berufsbildung (aBBG; AS 1979, S. 1687 ff.), welchem das Lehrverhältnis der Parteien auch schon unterstanden haben dürfte – gemäss Art. 1 aBBG regelte das Gesetz etwa die Grundausbildung in den Berufen des Handels und anderer Dienstleistungsgewerbe (Abs. 1 lit. b); seine Anwendung richtete sich nach der Art des zu erlernenden Berufs und war von jener des Betriebs unabhängig (Abs. 2; vgl. dazu

Manfred Rehbinder, BBG, 2. A., Zürich 1989, Art. 1 N. 2) –, hiess es ebenfalls, "[s]oweit das Gesetz nichts anderes bestimmt, gilt für das Lehrverhältnis das Obligationenrecht". 2.2 Angesichts der Verweise auf das Obligationenrecht fragt sich, ob das aktuelle Berufsbildungsgesetz und sein Vorgängererlass für das Lehrverhältnis mit Beteiligung eines Gemeinwesens eine privatrechtliche Ausgestaltung erheischen würden. Eher dagegen streitet die öffentlichrechtliche Natur der Berufsbildungsgesetze und nicht zuletzt auch die so genannte Rezeptionsklausel von Art. 342 Abs. 2 OR (vgl. Streiff/von Kaenel, Art. 342 N. 6). Nach dieser Bestimmung steht einem Arbeitgeber oder Arbeitnehmer ein zivilrechtlicher Anspruch auf Erfüllung zu, wenn etwa Vorschriften des Bundes über die Berufsbildung der je andern Partei eine öffentlichrechtliche Verpflichtung auferlegen, welche Inhalt des Einzelarbeitsvertrags bilden könnte. Eine Antwort darf indes unterbleiben. Wenn es sich hier um ein als privatrechtlich zu qualifizierendes Lehrverhältnis handelt, kann das Verwaltungsgericht mangels sachlicher Zuständigkeit auf die Klage nicht eintreten (VGr, 7. Dezember 2005, PK.2005.00005, insbesondere E. 4.4 ff. und E. 5, www.vgrzh.ch). Die Weiterleitung der Klage an ein Zivilgericht fällt alsdann ausser Betracht (VGr, 26. Juni 2002, PB.2002.00015, www.vgrzh.ch = RB 2002 Nr. 23, E. 4). Dem Kläger droht deshalb auch kein definitiver Rechtsverlust (vgl. Art. 346 Abs. 2 in Verbindung mit Art. 337, 337c und 341 Abs. 2 OR; Streiff/von Kaenel, Art. 336b N. 2, 337c N. 17, 341 N. 8, 346 N. 3+5). 2.3 Kläger und Bezirksrat X gehen umgekehrt von einer öffentlichrechtlichen Beziehung zwischen den Parteien aus. In diesem Sinn beurteilt das Verwaltungsgericht laut § 79 VRG als einzige Instanz vermögensrechtliche Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis zwischen Angestellten und Körperschaften des kantonalen öffentlichen Rechts, soweit etwa nicht das Beschwerdeverfahren offen steht. Die verwaltungsgerichtliche Praxis gestattet eine Personalklage bloss, wenn das kontroverse Arbeitsverhältnis objektiv als vertragliches erscheint und das anwendbare Personalrecht erkennen lässt, dass der Klage- und nicht der Anfechtungsweg eingeschlagen werden müsse (grundlegend VGr, 14. August 2002, PK.2002.00003, E. 2, www.vgrzh.ch = RB 2002 Nr. 25 = ZBl 104/2003, S. 428 ff.; vgl. zur Bestätigung seither VGr, 18. September 2002, PK.2002.00002, E. 5 f., und 26. September 2002, PK.2002.00004, E. 2 f. [beides unter www.vgrzh.ch]). Die anwendbare Personalverordnung verweist auf den Anfechtungsweg: Unter dem Titel Rechtsschutz befiehlt Art. 54 PVO, die Angestellten vor Erlass sie belastender Verfügungen anzuhören (Abs. 2) und personalrechtliche Anordnungen mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen (Abs. 1 Satz 1); sodann richtet sich mangels – hier nicht erkennbarer – abweichender Regelung in der Verordnung selbst "der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz" (Abs. 1 Satz 2). Endlich heisst es in Art. 18 Abs. 1 Satz 2 PVO, innerhalb der Kündigungsfristen könnten die Beschäftigten eine Begründung verlangen, andernfalls sie das Recht auf Anfechtung verwirkten. Diese Wortwahl ("Verfügungen/Anordnungen", "Rechtsmittel", "Weiterzug", "Entscheidungen", "Anfechtung") schliesst ein Klageverfahren klar aus (vgl. VGr, 14. August 2002, PK.2002.00003, E. 3b/cc – 18. September 2002, PK.2002.00002, E. 6 – 26. September 2002, PK.2002.00004, E. 3b [alles unter www.vgrzh.ch]). Die Klage ist mithin auch insofern nicht an die Hand zu nehmen. 2.4 Der Bezirksrat X ist also mit unzutreffender Begründung auf den Rekurs des Klägers nicht eingetreten, und zu Unrecht hat dieser den Anfechtungsweg aufgegeben. Selbst in eine Beschwerde umgedeutet liesse sich die Klage jedoch nicht an die Hand nehmen. Denn die dreissigtägige Rechtsmittelfrist für den Beschluss vom 6. Februar 2006 war bei Klageeinreichung längst verstrichen (§ 80c in

Verbindung mit §§ 53 und 70 VRG). 3. In personalrechtlichen Verfahren vor Verwaltungsgericht geniessen die Parteien Kostenfreiheit, wenn entweder der Streitwert unter Fr. 20'000.- liegt oder es sich mangels eines solchen um keinen Entscheid grosser Tragweite dreht (§ 80b VRG; Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, § 80b N. 3; VGr, 4. Juli 2001, PB.2001.00006, E. 3, www.vgrzh.ch). In diesem Sinn schadet dem Kläger sein Unterliegen hier zwar. Ausgangsgemäss kann er aber keine Parteientschädigung erhalten (§ 17 Abs. 2 VRG). 4. Sollte die Auffassung vertreten werden, die Parteien hätten in einem öffentlichrechtlichen Verhältnis gestanden und insofern werde durch den vorliegenden Beschluss die Anwendung von Bundesverwaltungsrecht vereitelt oder erschwert, liesse sich das mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Bundesgericht geltend machen (vgl. Art. 61 Abs. 1 lit. c und Abs. 2 BBG; Art. 68 lit. e aBBG [AS 1992, S. 288 ff., 316]). Demgemäss beschliesst die Kammer : 1. Auf die Klage wird nicht eingetreten. 2. Die Gerichtsgebühr wird festgesetzt auf Fr. 500.--; die übrigen Kosten betragen: Fr. 60.-- Zustellungskosten, Fr. 560.-- Total der Kosten. 3. Die Gerichtskosten werden auf die Gerichtskasse genommen. 4. Eine Parteientschädigung wird nicht zugesprochen. 5. Im Sinn der Erwägungen kann gegen diesen Beschluss innert 30 Tagen, von der Zustellung an gerechnet, Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Bundesgericht erhoben werden. 6. Mitteilung an ... Abweichende Meinung des Gerichtssekretärs (§ 71 VRG in Verbindung mit § 138 Abs. 4 des Gerichtsverfassungsgesetzes vom 13. Juni 1976) Dem Beschluss der Kammer ist nicht beizupflichten. 1. Sowohl die beklagte Gemeinde als Arbeitgeberin als auch der vom Kläger angerufene Bezirksrat gingen davon aus, dass das Arbeitsverhältnis auf vertraglicher Grundlage beruhe und für die Durchsetzung daraus fliessender Forderungen der Klageweg zu beschreiten sei. Einzig durch die Konsultation der einschlägigen Bestimmungen der kommunalen Personalverordnung und des Verwaltungsrechtspflegegesetzes ist solches nicht auszuschliessen. Die Bedeutung und Tragweite der kommunalen Bestimmungen über die Entstehung und Rechtsnatur des Lehrverhältnisses sowie deren Kündigungs- und Rechtsschutzbestimmungen in Verbindung mit §§ 74 Abs. 1, 79 und 80a VRG erschliesst sich erst durch Studium der (publizierten) verwaltungsgerichtlichen Praxis (vgl. nur VGr, 12. September 2005, PB.2005.00032, E. 4.5 Abs. 3 mit Hinweis, www.vgrzh.ch). Hätte der Kläger nicht zunächst den Bezirksrat angerufen, sondern direkt Klage beim Verwaltungsgericht eingereicht, so hätte das Gericht die Klage zur Behandlung als Rekurs an den Bezirksrat weitergeleitet. Die Kündigung durch die Gemeinde enthielt keine Rechtsmittelbelehrung und dem Kläger bzw. dessen Rechtsanwalt ist keine grobe (prozessuale) Unsorgfalt vorzuwerfen, da selbst von einem rechtskundigen Vertreter nicht erwartet werden kann, dass er neben dem massgebenden Gesetzestext auch Literatur oder Rechtsprechung nachschlage (VGr, 12. September 2005, PB.2005.00032, E. 4.5 Abs. 3 mit Hinweisen, www.vgrzh.ch). Dem Kläger wird daher zum Verhängnis, dass er zunächst den richtigen Rechtsweg erkannte, schliesslich aber, nachdem sowohl die kündigende Gemeinde als auch der an sich zuständige Bezirksrat ihn auf den Klageweg verwiesen, ebendiesen einschlug, anstatt den Nichteintretensbeschluss des Bezirksrats gemäss dessen Rechtsmittelbelehrung beim Verwaltungsgericht anzufechten. 2. Dem Kläger den Rechtsweg aus diesen formellen Gründen zu verweigern, ist m.E. unter dem Gesichtswinkel des Grundsatzes von Treu und Glauben sowie des Verbots der Rechtsverweigerung und des überspitzten Formalismus unhaltbar. Die verwaltungsgerichtliche Praxis zum einzuschlagenden Rechtsmittelweg in personalrechtlichen Streitigkeiten lässt sich den Bestimmungen des

Verwaltungsrechtspflegegesetzes nicht entnehmen. Es fragt sich daher, ob sie einem privaten Rechtssuchenden entgegen zu halten ist, nachdem sie selbst zwei zuständigen staatlichen Instanzen nicht bekannt war. Das ist zu verneinen. Prozessuale Vorschriften – vorliegend handelt es sich sogar nur um eine gerichtliche Praxis – sollen den geordneten Verfahrensgang sicherstellen und sich in ihrer Funktion, die materielle Rechtsfindung zu fördern, als verhältnismässig erweisen (Reinhold Hotz in Bernhard Ehrenzeller et al., Die schweizerische Bundesverfassung, Zürich etc. 2002, Art. 29 Rz. 22). Dem Kläger wird der Zugang zu einem gerichtlichen Verfahren einzig aus dem Grund verwehrt, dass der Nichteintretensbeschluss des Bezirksrats eine Rechtsmittelbelehrung enthielt. Das allein rechtfertigt bei Berücksichtigung des (prozessualen) Verhaltens der Parteien und unter verfassungsrechtlichem und rechtsstaatlichem Gesichtspunkt aufgrund des Geschilderten den Nichteintretensbeschluss der Kammer nicht. Hinzu kommt, dass es sich vorliegend um eine speziell gelagerte personalrechtliche Streitigkeit handelt, welche in prozessualer Hinsicht nicht nach rein kantonalem öffentlichem Prozessrecht zu beurteilen ist. Das Lehrverhältnis wird weit gehend durch das Berufsbildungsgesetz des Bundes und die Bestimmungen des Obligationenrechts bestimmt. Die Kammer lässt zwar offen, ob das Lehrverhältnis zwischen einem Lehrling und dem Gemeinwesen als Lehrmeister privat- oder öffentlichrechtlicher Natur ist. Doch selbst wenn das Lehrverhältnis öffentlichrechtlicher Natur ist und damit nach § 1 VRG in die sachliche Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts fällt, ist es stossend, wenn der öffentlichrechtlich angestellte Lehrling vor prozessualen Hindernissen steht, welche sich dem Lehrling eines privaten Betriebs nicht stellen. Das Verwaltungsgericht hat es zwar bislang offen gelassen, ob die zwingenden Bestimmungen des privaten Arbeitsvertragsrechts als "Minimalstandard" für das öffentliche Dienstrecht anzuerkennen seien. Der Lehrvertrag wird aber in einer Weise durch das Berufsbildungsgesetz und das Obligationenrecht geregelt, dass der vorliegende Nichteintretensbeschluss in Widerspruch zu den genannten Erlassen steht und mithin die derogatorische Kraft des Bundesrechts missachtet. 3. Die Kammer müsste daher die Klage als Beschwerde gegen den Nichteintretensbeschluss des Bezirksrats entgegennehmen. Dem Kläger bzw. Beschwerdeführer wäre mit anderen Worten in (analoger) Anwendung von § 12 Abs. 2 VRG die Wiederherstellung der Rechtsmittelfrist zu gewähren. Nach der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung ist von einer leichten (die Fristwiederherstellung zulassenden) Nachlässigkeit auszugehen, wenn lediglich das nicht beachtet wurde, was ein sorgfältiger Mensch unter den gleichen Umständen ebenfalls nicht beachten würde. Hat der Säumige dagegen eine Sorgfaltspflicht verletzt, deren Beachtung unter den gegebenen Umständen auch dem durchschnittlich Sorgfältigen zuzumuten ist, so handelt er grob nachlässig im Sinn von § 12 Abs. 2 VRG. Grobe Nachlässigkeit ist somit – anknüpfend an den Fahrlässigkeitsbegriff des Zivilrechts – anzunehmen, wenn die säumige Person unter Verletzung elementarer Vorsichtsgebote das ausser Acht gelassen hat, was jeder Mensch in der gleichen Lage vernünftigerweise hätte berücksichtigen müssen. Das Mass der anzuwendenden Sorgfalt bestimmt sich dabei nach den Verhältnissen des Einzelfalls; ausschlaggebend sind unter anderem die Wichtigkeit der vorzunehmenden Handlung sowie die Schwere des bei fehlerhafter Handlung zu befürchtenden Rechtsnachteils. Dabei ist dem Rechtskundigen grundsätzlich eine grössere Sorgfaltspflicht zuzumuten als dem Laien (Kölz/Bosshart/Röhl, § 12 N. 14 mit Hinweisen). Der Kläger durfte wie gesehen gestützt auf den Wortlaut des Verwaltungsrechtspflegegesetzes und die unmissverständliche Meinung zweier zuständiger staatlicher Instanzen darauf vertrauen, dass er entgegen seiner ursprünglichen Auffassung den Klageweg zu beschreiten habe. Dass er unter diesen

Umständen den Nichteintretensbeschluss des Bezirksrats nicht angefochten hat, darf nicht als grobe Nachlässigkeit gelten. – Dem steht zwar entgegen, dass die Klage keine Anhaltspunkte enthält, welche auf ein Fristwiederherstellungsgesuch des Klägers schliessen lassen, und dass die Kammer nur auf ein solches Gesuch hin, nicht aber von Amtes wegen eine Fristwiederherstellung gewähren kann. Dagegen liesse sich freilich einwenden, dass der Wille des Klägers, die zuständige kantonale Instanz anzurufen, offenkundig ist. Insoweit entspräche es einem prozessualen Leerlauf, vom Kläger ein Fristwiederherstellungsgesuch zu erwarten. 4. Selbst wenn man dem vorstehend Gesagten nicht beipflichten will, zeigt der vorliegende Fall exemplarisch auf, zu welchen unbefriedigenden Ergebnissen die in E. 2.3 des Nichteintretensbeschlusses bestätigte Praxis der Kammer führen kann. In diesem Zusammenhang sei lediglich die dem Grundsatzentscheid PK.2002.00003 beifügte Minderheitsmeinung in Erinnerung gerufen: "1. Eine Mehrheit der Kammer setzt für den Rechtsweg der Klage bei vertraglichen Arbeitsverhältnissen zusätzlich neu voraus, dass der Klageweg in der anwendbaren Ordnung deutlich erkennbar sein müsse. Diese Auffassung widerspricht sowohl den Gesetzesmaterialien wie auch der bisherigen, wohlbegründeten Praxis des Verwaltungsgerichts. Die personalrechtliche Klage kommt gemäss der Weisung des Regierungsrats gerade dort zum Zug, wo ein öffentlichrechtliches Dienstverhältnis durch Vertrag begründet worden ist (ABl 1995 II 1542). Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die auf einem öffentlichrechtlichen Vertrag beruhen, sind generell im Klageverfahren geltend zu machen (RB 2000 Nr. 31). Es besteht kein Anlass, um von dieser Praxis abzuweichen."

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