

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2013.00768 vom 5. März 2014

ZH Verwaltungsgericht, 2014-03-05, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2013.00768

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2013.00768 du 5 mars 2014

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2013.00768 del 5 marzo 2014

Regeste

Kündigung | [Die Vorinstanz stellte die Nichtigkeit der Kündigung einer kommunal besoldeten Lehrperson fest, weil diese im Kündigungszeitpunkt krank war. Bei der Berechnung der Dauer der Sperrfrist berücksichtigte sie auch Dienstjahre, während welcher die Betroffene als kantonal besoldete Lehrperson für die gleiche Gemeinde tätig war.] Nach § 13 Abs. 3 Satz 1 PG werden für die Berechnung der Anzahl Dienstjahre alle diesem Gesetz unterstehenden Arbeitsverhältnisse berücksichtigt; dies gilt sowohl für aktuelle als auch für frühere Anstellungen. Kommt diese Bestimmung über einen Verweis im kommunalen Personalrecht nur subsidiär zur Anwendung, sind sämtliche Anstellungen bei der entsprechenden Gemeinde zu berücksichtigen (E. 3.2). Verweist das kantonale Personalrecht auf eine Bestimmung des privaten Arbeitsrechts, bewirkt dies, dass diese Bestimmung als ergänzendes kantonales Recht zur Anwendung gelangt (E. 3.3). Das Arbeitsverhältnis kantonal besoldeter Lehrpersonen besteht nicht nur mit dem Kanton, sondern auch mit der Gemeinde (E. 4.2). Die Beschwerdeführerin kündigte das Arbeitsverhältnis während laufender Sperrfrist, weshalb die Ausgangsverfügung nichtig ist (E. 4.3). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2013.00768 Urteil der 4. Kammer vom 5. März 2014 Mitwirkend: Abteilungspräsident Jso Schumacher (Vorsitz), Verwaltungsrichter Peter Sprenger, Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Gerichtsschreiber Reto Häggi Furrer. In Sachen Gemeinde X, vertreten durch die Schulpflege X, diese vertreten durch RA C, Beschwerdeführerin, gegen A, vertreten durch RA B, Beschwerdegegnerin, betreffend Kündigung, hat sich ergeben: I. A war von August 2002 bis August 2009 als kantonal besoldete Lehrperson und ab August 2012 als kommunal besoldete Fachlehrperson in der Gemeinde X tätig. Ab dem 24. September 2012 war sie wegen Krankheit arbeitsunfähig. Die Schulpflege X löste das Anstellungsverhältnis von A mit Verfügung vom 15. März 2013 per Ende des Schuljahrs 2012/2013 auf. II. Mit Rekurs vom 12. April 2013 liess A Folgendes unter Entschädigungsfolge beantragen: "Es sei festzustellen, dass die Kündigung der Rekursgegnerin vom 15. März 2013 nichtig ist; eventualiter sei festzustellen, dass das frühere Anstellungsverhältnis der Rekurrentin (2002 bis 2009) anrechenbare Dienstjahre sind, welche die Sperrfrist und die gesamten Kündigungsfolgen beeinflussen, weshalb die Sache zur Neuurteilung an die Rekursgegnerin zurückzuweisen ist". Der Bezirksrat Z hiess den Rekurs mit Beschluss vom 10. Oktober 2013 gut und stellte fest, dass die Verfügung vom 15. März 2013 nichtig sei. III. Die Gemeinde X liess am 12. November 2013 Beschwerde beim Verwaltungsgericht führen und die Aufhebung des

Rekursentscheids beantragen. Der Bezirksrat Z verzichtete am 20. November 2013 auf Vernehmlassung. A liess mit Beschwerdeantwort vom 24. Januar 2014 die Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge beantragen. Die Kammer erwägt: 1. Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen erstinstanzliche Rekursentscheide eines Bezirksrats über Anordnungen einer Gemeinde etwa betreffend die Auflösung des Anstellungsverhältnisses nach § 41 Abs. 1 in Verbindung mit §§ 19 Abs. 1 lit. a und Abs. 3 Satz 1, 19a Abs. 1, 19b Abs. 2 lit. c sowie §§ 42–44 e contrario des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) zuständig. Weil auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 2. Streitgegenstand bildet die Frage, ob die Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch die Beschwerdeführerin nichtig war und die Anstellung deshalb fortbesteht. In solchen Fällen gelten als Streitwert die Bruttobesoldungsansprüche bis zum Zeitpunkt der Hängigkeit beim Verwaltungsgericht zuzüglich der Ansprüche bis zur nächstmöglichen Auflösung des Anstellungsverhältnisses (Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, § 38 N. 5; RB 1998 Nr. 48). Gemäss Personalverordnung der Gemeinde X kann die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses mit einer Frist von vier Monaten auf das Ende eines Schuljahrs erfolgen. Demnach hätte das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Beschwerdeerhebung auf Ende des Schuljahrs 2013/2014 gekündigt werden können. Der Streitwert entspricht somit dem Bruttojahresgehalt der Beschwerdeführerin von Fr. 23'685.93. Nach § 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG fällt die Angelegenheit damit in die Zuständigkeit der Kammer. 3. 3.1 Gemäss Personalverordnung der Gemeinde X gelten für kommunal besoldete Fachlehrpersonen die Bestimmungen der Personalverordnung und ergänzend die Bestimmungen des (kantonalen) Lehrpersonalgesetzes vom 10. Mai 1999 (LPG, LS 412.31) bzw. der Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 (LPVO, LS 412.311). Gemäss § 2 LPG richtet sich das Arbeitsverhältnis der Lehrpersonen nach den für das Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen, sofern das Lehrpersonalgesetz keine ausdrückliche Regelung enthält. Weil weder die kommunale Personalverordnung noch das Lehrpersonalgesetz Bestimmungen zur Kündigung zur Unzeit enthalten, ist das (kantonale) Personalgesetz vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) anwendbar. Nach § 20 Abs. 1 PG richten sich Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220). Gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. b OR darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit unter anderem nicht kündigen, während der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen. Eine Kündigung, die während dieser Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig (Art. 336c Abs. 2 OR). 3.2 Strittig ist vorliegend, wie die Anzahl Dienstjahre der Beschwerdegegnerin zu berechnen sei. Die kommunale Personalverordnung regelt einzig, dass für Dienstaltersgeschenke nur die Dienstzeit in der Gemeinde massgebend sei, enthält im Übrigen aber keine Bestimmungen zur Berechnung des Dienstalters. Weil auch das Lehrpersonalgesetz hierzu keine Bestimmungen enthält, richtet sich die Berechnung des Dienstalters nach den Bestimmungen des Personalgesetzes. Gemäss § 13 Abs. 3 Satz 1 PG werden alle diesem Gesetz unterstehenden Arbeitsverhältnisse für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt. Dies soll so zu verstehen sein, dass nicht nur aktuelle, sondern auch frühere Anstellungen für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt werden (vgl. Antrag des

Regierungsrats vom 22. Mai 1996, ABl 1996, 1105 ff., 1174). Das Anstellungsverhältnis der Beschwerdegegnerin untersteht indes in erster Linie der Personalverordnung der Gemeinde X; die Bestimmungen des Personalgesetzes sind auf sie nur subsidiär anwendbar. Nach der Regelung von § 1 Abs. 1 PG unterstehen nur die beim Kanton Zürich bzw. dessen unselbständigen Anstalten angestellten Mitarbeitenden direkt dem Personalgesetz. Im Ergebnis bewirkt die Regelung von § 13 Abs. 3 Satz 1 PG in ihrem direkten Anwendungsbereich, dass bei der Berechnung des Dienstalters sämtliche Anstellungsverhältnisse beim Kanton und mithin beim gleichen Gemeinwesen zu berücksichtigten sind. Dem Sinn nach ist § 13 Abs. 3 Satz 1 PG deshalb in Fällen, in welchen diese Regelung nur über einen Verweis im kommunalen Personalrecht und somit nur subsidiär zu Anwendung gelangt, so anzuwenden, dass für die Berechnung der Dienstjahre sämtliche Anstellungen bei dieser Gemeinde zu berücksichtigen sind.

3.3 Die Beschwerdeführerin macht allerdings geltend, die für die Sperrfrist nach Art. 336c Abs. 1 lit. b OR massgebende Anzahl Dienstjahre bestimme sich nicht nach kantonalem Personalrecht, sondern nach Obligationenrecht, weil es sich dabei um eine Sachnormverweisung handle. Diese Argumentation verfährt nicht. Die Beschwerdeführerin verkennt, dass das Personalgesetz die Berechnung der Anzahl Dienstjahre in seinem Anwendungsbereich einheitlich regelt. Der Verweis auf eine einzelne Bestimmung des Obligationenrechts führt nicht – wie die Beschwerdeführerin geltend macht – dazu, dass sämtliche Bestimmungen zum Arbeitsvertrag und die dazu ergangene Rechtsprechung zu berücksichtigen wären. Der Verweis auf eine privatrechtliche Norm bewirkt vielmehr, dass diese Bestimmung als ergänzendes kantonales Recht zur Anwendung gelangt. Die privatrechtliche Norm wird damit zum öffentlichen Recht des entsprechenden Gemeinwesens und ist nach dessen Regeln anzuwenden und auszulegen (BGE 138 I 232 E. 2.4; BGr, 20. November 2013, 8C_451/2013, E. 5.2.2). Weil das Personalgesetz im vorliegenden Fall abschliessend regelt, wie die Anzahl Dienstjahre zu berechnen sei, bleibt deshalb kein Raum für eine Anwendung der privatrechtlichen Praxis zu dieser Frage. Zu kurz greift schliesslich die Argumentation der Beschwerdeführerin, die kommunale Personalverordnung regle die Anrechenbarkeit früherer Arbeitsverhältnisse abschliessend. Einerseits sagt die kommunale Personalverordnung nur, welche Dienstzeit für Dienstaltersgeschenke massgebend sei, und andererseits erklärt sie die (gesamte) Dienstzeit in der Gemeinde für massgebend und entspricht damit nach dem vorgängig Ausgeführten (vorn 3.2) der Regelung von § 13 Abs. 3 Satz 1 PG.

E. 4.1

Die Beschwerdegegnerin war von August 2002 bis August 2009 als kantonally besoldete Lehrperson in den Diensten der Beschwerdeführerin. Es bleibt zu prüfen, ob es sich dabei um eine bei der Berechnung der Dienstjahre zu berücksichtigende Anstellung in der gleichen Gemeinde handelt.

E. 4.2

Lehrpersonen auf der Primar- und Sekundarstufe unterstehen nach § 1 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit § 6 Abs. 1 Satz 2 LPG sowie § 8 Abs. 1 lit. b LPVO dem Lehrpersonalgesetz, wenn sie mindestens zehn Lektionen unterrichten. Sie werden in diesen Fällen von den Gemeinden nach kantonalem Recht beschäftigt (§ 1 Abs. 1 Satz 2 LPG), erhalten ihren Lohn aber vom Kanton (§ 15 Abs. 1 LPG). Nach § 7 Abs. 1 LPG werden auch kantonally besoldete Lehrpersonen durch die Schulpflege angestellt, ebenso ist die Schulpflege zuständig für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses (§ 8 Abs. 1 LPG). Die

Besoldungskosten sind zu 80 % von den Gemeinden und nur zu 20 % vom Kanton zu tragen (§ 61 Abs. 1 des Volksschulgesetzes vom 7. Februar 2005 [LS 412.100]). Nach § 3 Abs. 1 LPVO nimmt schliesslich die Schulpflege – mit wenigen Ausnahmen (vgl. § 3 Abs. 2 LPVO) – die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers wahr. Diese Lösung besteht seit Inkrafttreten des Lehrpersonalgesetzes; zuvor hatte die Erziehungsdirektion (heute Bildungsdirektion) die Lehrkräfte auf Antrag der Schulpflege angestellt. Mit dieser Änderung der Zuständigkeit sollten die Kompetenzen klar geregelt und der Gemeindeautonomie Rechnung getragen werden. Das Arbeitsverhältnis kantonal besoldeter Lehrpersonen besteht demnach nicht nur mit dem Kanton, sondern auch mit der jeweiligen Gemeinde (vgl. zum Ganzen ABI 1998, 835 ff.; Prot. KR 1995–99, S. 15895 ff.; ferner VGr, 24. Januar 2013, VB.2012.00360, E. 4.1 Abs. 3). Die Beschwerdegegnerin war somit von August 2002 bis August 2009 (auch) bei der Beschwerdeführerin angestellt, weshalb diese Anstellung bei der Berechnung der Anzahl Dienstjahre zu berücksichtigen ist.

E. 4.3

Weil die Beschwerdegegnerin sich im März 2013 nach dem Gesagten im achten Dienstjahr befand, betrug die Sperrfrist bei Krankheit 180 Tage (Art. 336c Abs. 1 lit. b OR). Die Ausgangsverfügung erging am 15. März 2012. Zu diesem Zeitpunkt war die Beschwerdegegnerin krankgeschrieben, und zwar seit dem 24. September 2012. Die Kündigung erfolgte demnach während laufender Sperrfrist. Nach Art. 336c Abs. 2 OR erweist sich die Ausgangsverfügung damit als nichtig.

E. 5

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen und der vorinstanzliche Entscheid zu bestätigen.

E. 6.1

Weil der Streitwert weniger als Fr. 30'000.- beträgt, sind die Gerichtskosten auf die Gerichtskasse zu nehmen (§ 65a Abs. 3 VRG).

E. 6.2

Ausgangsgemäss ist die Beschwerdeführerin zu verpflichten, der Beschwerdegegnerin eine Parteientschädigung von Fr. 1'500.- zuzüglich Mehrwertsteuer zu bezahlen (§ 17 Abs. 2 VRG).

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