

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2015.00373 vom 27. April 2016

ZH Verwaltungsgericht, 2016-04-27, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2015.00373

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2015.00373 du 27 avril 2016

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2015.00373 del 27 aprile 2016

Regeste

Kündigung eines Anstellungsverhältnisses | [Kündigung eines befristeten Anstellungsverhältnisses während der Probezeit] Anwendbarkeit der Personalverordnung des Beschwerdegegners sowie subsidiär des kantonalen Personalgesetzes samt dazugehörigen Verordnungen (E. 2.1 f.). Anforderungen an den sachlichen Kündigungsgrund nach § 18 Abs. 2 PG (E. 2.3). Besonderheiten bei einer Kündigung in der Probezeit (E. 2.4 f.). Verletzung des Anspruchs des Beschwerdeführers auf rechtliches Gehör nach Art. 29 Abs. 2 BV, indem der Beschwerdegegner ihn vor Erlass der Kündigungsverfügung nicht anhörte (E. 3.3). Sieht die Personalverordnung vor, eine Kündigung habe schriftlich zu erfolgen, kann das Abgeben eines Personalbadges und eines Schlüssels durch den Arbeitnehmer keine Kündigung seinerseits darstellen (E. 4.2, auch zum Folgenden). Zwar kann sich vor Ende einer Probezeit herausstellen, dass ein sachlicher Grund für eine Kündigung vorliegt, doch setzt dies voraus, dass dem Angestellten eine echte Chance zum Bestehen der Probezeit eingeräumt wird. Vorliegend war dies aufgrund eines Annahmeverzugs des Beschwerdegegners nicht der Fall. Die Kündigung erweist sich vorliegend somit als formell wie materiell mangelhaft (E. 4.3). Entschädigungshöhe (E. 5). Teilweise Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2015.00373 Urteil des Einzelrichters vom 27. April 2016 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Peter Sprenger, Gerichtsschreiberin Viviane Eggenberger. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführer, gegen Zweckverband D, vertreten durch RA C, Beschwerdegegner, betreffend Kündigung eines Anstellungsverhältnisses, hat sich ergeben: I. A bewarb sich mit Schreiben vom 9. April 2014 beim Zweckverband D für eine befristete Stelle. Am 29. April 2014 fand das Vorstellungsgespräch statt, und der auf den gleichen Tag datierte, aber nicht unterzeichnete Arbeitsvertrag bestätigte die Anstellungsbedingungen mit einer Anstellungsdauer von 2. Mai 2014 bis 21. Juli 2014, einem Monatslohn von Fr. 4'883.10 brutto zuzüglich 13. Monatslohn und einer Probezeit von einem Monat. Nach einem Probearbeitstag am 30. April 2014 trat A die Stelle am Freitag, dem 2. Mai 2014, an. Am 4. und 5. Mai 2014 war er wegen Krankheit hospitalisiert. Nachdem A am Morgen des 6. Mai 2014 wieder zur Arbeit erschienen war, fand eine Besprechung zwischen ihm und seiner direkten Vorgesetzten statt, wobei er seinen Badge abgab. Mit eingeschriebenem Brief vom gleichen Tag mit dem Betreff "Beendigung des Arbeitsverhältnisses" teilte der Zweckverband dem A mit, sie nähmen zur Kenntnis, dass er das Arbeitsverhältnis aufgelöst habe. A hielt mit am 8. Mai 2014 aufgegebenem und am folgenden Tag zugestelltem Einschreiben fest, dass er das

Arbeitsverhältnis nicht gekündigt habe, bereit sei, dieses weiterzuführen, und hiermit seine Arbeit anbiete. Am 20. Mai 2014 kündigte der Zweckverband das Arbeitsverhältnis per 31. Mai 2014. II. D agegen liess A am 27. Juni 2014 an den Bezirksrat E rekurrieren und beantragen, unter Entschädigungsfolge "zuzüglich Mehrwertsteuer" zulasten des Zweckverbands D sei dieser zu verpflichten, ihm Fr. 176.35 brutto sowie Fr. 10'580.05 netto jeweils zuzüglich 5 % Zins seit Rekuserhebung zu bezahlen, eventualiter die angefochtene Verfügung aufzuheben und das Arbeitsverhältnis mit ihm weiterzuführen. Der Bezirksrat sprach A mit Entscheid vom 20. Mai 2015 eine Lohnnachzahlung von Fr. 176.33 zuzüglich Zins zu 5 % seit 1. Juni 2014 zu und wies den Rekurs im Übrigen ab (Dispositiv-Ziff. 1); weiter verpflichtete er A in Dispositiv-Ziff. 3, dem Zweckverband D eine Parteientschädigung von Fr. 1'500.- (inklusive Mehrwertsteuer) zu bezahlen. III. A liess dagegen beim Verwaltungsgericht am 17. Juni 2015 Beschwerde führen und beantragen, unter Entschädigungsfolge zulasten des Zweckverbands D sei dieser zu verpflichten, ihm Fr. 10'580.05 netto zuzüglich 5 % Zins seit dem 28. Juni 2014 zu bezahlen, und die dem Zweckverband zugesprochene Parteientschädigung aufzuheben, eventualiter die Verfügung des Zweckverbands vom 20. Mai 2014 aufzuheben und das Arbeitsverhältnis mit ihm weiterzuführen. Demgegenüber schlossen der Bezirksrat E mit Vernehmlassung vom 1. Juli 2015 und der Zweckverband mit Beschwerdeantwort vom 19. August 2015 je auf Abweisung der Beschwerde, wobei der Zweckverband zusätzlich eine Parteientschädigung inklusive gesetzlicher Mehrwertsteuer verlangte. Replik und Duplik erfolgten am 23. September und 2. Oktober 2015. Auf eine weitere Stellungnahme verzichtete A stillschweigend. Der Einzelrichter erwägt: 1. 1.1 Das Verwaltungsgericht prüft seine Zuständigkeit nach § 70 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) von Amtes wegen. Für Beschwerden gegen erstinstanzliche Rekursentscheide eines Bezirkrats über Anordnungen eines Zweckverbands etwa betreffend die Auflösung eines Anstellungsverhältnisses ist das Verwaltungsgericht 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 VRG und § 152 des Gemeindegesetzes vom 6. Juni 1926 [GG, LS 131.1] sowie §§ 42–44 e contrario VRG zuständig. Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 1.2 Der Beschwerdeführer beantragt die Zusprechung einer Entschädigung wegen ungerechtfertigter Kündigung in der Höhe von Fr. 10'580.05, eventualiter die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses, was angesichts von dessen Befristung nur den Lohn für den Zeitraum vom 1. Juni bis zum 21. Juli 2014 (vereinbarter Endtermin) umfasst und damit einen geringeren Wert ergibt. Damit beträgt der Streitwert Fr. 10'580.05, und die Angelegenheit fällt in die einzelrichterliche Zuständigkeit (§ 38b Abs. 1 lit. c VRG). 2. 2.1 Der Beschwerdegegner ist ein Zweckverband im Sinn von Art. 92 der Kantonsverfassung vom 27. Februar 2005 (LS 101). Das Arbeitsverhältnis des Personals von Zweckverbänden ist öffentlichrechtlicher Natur (§ 72 Abs. 1 GG). Ein Zweckverband des Kantons Zürich braucht nicht notwendigerweise ein autonomes Personalrecht zu schaffen. Erlässt er keine eigenen Vorschriften, finden das kantonale Personalgesetz und seine Ausführungserlasse sinngemäss Anwendung (§ 72 Abs. 2 GG). Aus der Subsidiarität des kantonalen Rechts ergeben sich drei Möglichkeiten: Der Zweckverband kann ein umfassendes Personalrecht erlassen. Er kann sich auf Teilbereiche beschränken; diesfalls ist das kantonale Recht lediglich für die nicht geregelten Fragen anwendbar. Sodann kann er auf den Erlass eines eigenen Personalrechts gänzlich verzichten, womit das kantonale Personalgesetz und dessen Ausführungserlasse integral anwendbar sind (Hans Rudolf Thalmann, Kommentar zum

Zürcher Gemeindegesetz, 3. A., Wädenswil 2000, § 72 N. 3.1). 2.2 Der Beschwerdeführer hat mit seinem Personalreglement eigene personalrechtliche Normen aufgestellt. Das Personalreglement hält fest, dass die Anstellung auf öffentlichrechtlicher Grundlage durch einen mit jedem Mitarbeitenden abgeschlossenen Einzelarbeitsvertrag erfolgt; soweit dieser und das Personalreglement mit Anhängen und Beilagen keine Regelung enthalten, gelten die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Personalgesetzes des Kantons Zürich vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) und die dazugehörigen Verordnungen. Gemäss Personalreglement kann eine Probezeit für eine Dauer von bis zu drei Monaten auch bei einer befristeten Anstellung vereinbart werden, und während dieser Probezeit ist das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf das Ende einer Arbeitswoche kündbar. 2.3 Das Personalreglement des Beschwerdegegners enthält keine Definition der zulässigen Kündigungsgründe. Gemäss dem damit anwendbaren § 18 Abs. 2 PG darf eine Kündigung nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220) sein und muss sie zudem auf einem zureichenden Grund beruhen. Mit dem zusätzlichen Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrunds geht der öffentlichrechtliche Kündigungsschutz weiter als die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts (BGr, 25. August 2011, 8C_594/2010, E. 4.4 mit Hinweisen). Grundsätzlich ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung der betreffenden angestellten Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht. Dies kann namentlich der Fall sein, wenn mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten vorliegen (§ 16 Abs. 1 lit. a der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 [LS 177.111]). Einmalige geringfügige Beanstandungen reichen dabei jedoch noch nicht aus, denn es wird ein sachlicher Grund von einem gewissen Gewicht bzw. wiederholte oder andauernde Schlecht- oder Nichterfüllung von Aufgaben verlangt. Angesichts der inhaltlichen Offenheit und Unbestimmtheit dieser Umschreibungen steht den Verwaltungsbehörden beim Entscheid über die Kündigung somit ein grosser Ermessens- und Beurteilungsspielraum zu (zum Ganzen VGr, 29. August 2001, PB.2001.00011 [= ZBl 102/2001, S. 581, und RB 2001 Nr. 113], E. 7a mit Hinweisen; vgl. ferner BGr, 14. Dezember 2012, 8C_649/2012, E. 8.1 mit Hinweisen). Vorbehalten bleiben stets die allgemeinen verfassungsrechtlichen Schranken wie das Willkürverbot, das Verhältnismässigkeitsprinzip sowie der Grundsatz von Treu und Glauben (VGr, 12. August 2005, PB.2005.00018, E. 4.2, und 29. Juli 2009, PB.2009.00005, E. 2.4). Bevor eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausgesprochen wird, ist der Mitarbeiter laut Personalreglement eingehend in einem persönlichen Gespräch zu informieren. Wird eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens in Aussicht genommen, so ist dies der oder dem Angestellten im Rahmen einer Mitarbeiterbeurteilung zu eröffnen. Danach wird eine angemessene Bewährungsfrist bis sechs Monate eingeräumt. Nach Ablauf der Bewährungsfrist wird eine erneute Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt und der Entscheid über die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses eröffnet. 2.4 Vorliegend haftet der Kündigung des Anstellungsverhältnisses die Besonderheit an, dass sie noch innerhalb der Probezeit erfolgte, sodass das hiervor Gesagte nicht gleichermassen Geltung erlangt. Die Kündigung eines Probeverhältnisses durch die Verwaltung ist bereits zulässig, wenn aufgrund der Wahrnehmungen der Vorgesetzten die Annahme hinreichend begründet erscheint, dass der Ausweis der Fähigkeit oder der Eignung nicht erbracht ist und voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden kann. Die Auflösung muss vom Betroffenen nicht verschuldet sein und kann sich auch auf objektive Gründe stützen. Die

begründete Feststellung etwa, dass der sich um eine definitive Anstellung Bewerbende dem Stellenprofil nicht entspricht, reicht aus (zum Ganzen BGE 120 Ib 134 E. 2a mit Hinweisen). Dies hat seinen Grund darin, dass die Probezeit den Parteien die Möglichkeit bieten soll, einander möglichst zwanglos kennenzulernen, was zur Schaffung eines Vertrauensverhältnisses notwendig ist. Sie erlaubt den Parteien abzuschätzen, ob sie die gegenseitigen Erwartungen erfüllen, und sie werden in die Lage versetzt, über die in Aussicht genommene langfristige Bindung in Kenntnis der konkreten Umstände zu urteilen. Vor Ablauf der Probezeit können beide Parteien mithin nicht darauf vertrauen, das Arbeitsverhältnis werde langfristig Bestand haben (zum Ganzen BGr, 16. Mai 2011, 4A_11/2011, E. 1.3 mit Hinweis). 2.5 Wenn eine (sachlich gerechtfertigte) Kündigung innerhalb der Probezeit möglich sein soll, kann sodann eine angemessene Bewährungsfrist von in der Regel mehreren Monaten realistisch kaum je angesetzt werden. Auch eine Mitarbeiterbeurteilung noch in der Probezeit dürfte nicht die erforderlichen Aufschlüsse über Vorwürfe ergeben, die zu einer Kündigung Anlass geben könnten. Es liegt allerdings wie gesagt gerade im Wesen einer Probezeit, dass die Parteien einander kennenlernen, bevor eine lange Kündigungsfrist Platz greift, und sie nötigenfalls rasch die erforderlichen Konsequenzen ziehen können, falls sich innerhalb der Probezeit bereits erste Disharmonien abzuzeichnen beginnen. Soll eine Kündigung während der Probezeit möglich sein, kann sie daher nicht etwa wegen formeller Mängel als unrechtmässig betrachtet werden, wenn sowohl die Ansetzung einer Bewährungsfrist als auch eine Mitarbeiterbeurteilung unterblieben sind (zum Ganzen VGr, 7. Januar 2004, PB.2003.00022, E. 2.3 mit Hinweis, sowie VGr, 2. September 2015, VB.2015.00293, E. 3.3).

3. 3.1 Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung des rechtlichen Gehörs, weil der Beschwerdegegner ihm vor Erlass der Kündigungsverfügung keine Möglichkeit eingeräumt habe, sich zur beabsichtigten Kündigung zu äussern. Zudem habe die Kündigung keine Begründung enthalten. Demgegenüber bringt der Beschwerdegegner vor, der Beschwerdeführer habe an seinen beiden Arbeitstagen ein Gespräch mit der verantwortlichen Person gehabt. Weiter sei ihm im Schreiben vom 6. Mai 2014 bereits offengelegt worden, dass der Beschwerdegegner von einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausgegangen sei. Der Beschwerdeführer habe sich demnach sowohl mündlich als auch schriftlich äussern können, was auch in die Abwägung des weiteren Vorgehens des Beschwerdegegners eingeflossen sei. Sodann sei dem Beschwerdeführer im Nachgang die Kündigung telefonisch in Aussicht gestellt worden, was angesichts der konkreten Umstände (erst zweitägiger Arbeitseinsatz, Verlassen des Arbeitsplatzes, Abgabe von Badge und Schlüssel, Nichterscheinen am nachfolgenden Tag) vollkommen ausgereicht habe. Gemäss Personalreglement müsse die Kündigung nur auf Verlangen begründet werden. Der Beschwerdeführer habe aber nie eine Begründung verlangt. Zudem seien ihm die Gründe für die Kündigung bereits am 19. Mai 2014 telefonisch mitgeteilt worden.

3.2 Aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (SR 101) fliesst unter anderem ein Anspruch der Betroffenen, sich vor Erlass eines in ihre Rechtsstellung eingreifenden Entscheids zur Sache zu äussern und ihren Standpunkt zu allen relevanten Fragen wirksam zur Geltung zu bringen (so auch Ziffer II.7.1. Personalreglement). Im Fall einer Kündigung muss die Anhörung erfolgen, bevor der Kündigungsentschluss feststeht (VGr, 2. Dezember 2015, VB.2015.00105, E. 3.2.2 mit Hinweisen). Ebenso müssen die Behörden die Vorbringen der Parteien entgegennehmen, prüfen und in ihrer Entscheidung berücksichtigen (Bernhard Waldmann, Basler Kommentar, 2015, Art. 29 BV N. 45 mit Hinweisen; BGE 136 I 229

E. 5.2 mit Hinweisen [auch zum Folgenden], 124 I 241 E. 2). Daraus folgt die Verpflichtung der Behörde, ihren Entscheid zu begründen. Dabei ist es nicht erforderlich, dass sie sich mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Die Begründung muss so abgefasst sein, dass sich der Betroffene über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen kann. In diesem Sinn müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt. 3.3 Am 6. Mai 2014 wurde der Beschwerdeführer zu einer Besprechung gerufen, nachdem er wieder zur Arbeit erschienen war. Der Inhalt dieser Besprechung ist strittig, ebenso derjenige der am 2. Mai 2014 geführten Gespräche. In den Akten findet sich lediglich eine auf den 17. Juli 2014 datierte Aktennotiz von Frau F. Darin schildert sie, der Beschwerdeführer habe ihr schon am 2. Mai 2014 gesagt, er fühle sich unterfordert, die Abläufe seien schlecht organisiert und der Mitarbeiter, der ihn einführe, stelle ihm Fragen, die viel zu früh seien; dieser sei ungeeignet, ihm Arbeiten zu erklären, und gebe ihm keine Zeit, um sich die Abläufe zu merken. Am 6. Mai 2014 habe sie den Beschwerdeführer gleich nach 7 Uhr zu sich ins Büro gebeten. Er habe dann seine Aussagen vom 2. Mai 2014 wiederholt und noch ergänzt, der Lohn sei sehr niedrig, er habe es gar nicht nötig, für so wenig Lohn zu arbeiten. Er habe schliesslich gemeint, dass er sich die Arbeit nicht vorstellen könne, und er habe sie aufgefordert, ihm zu kündigen. Sie habe ihm aber gesagt, dass sie das nicht machen werde. Schliesslich brauche sie Unterstützung im Team; deshalb habe sie ihn eingestellt. Ausserdem sei er derjenige, der nicht gewillt sei, die Aufgaben auszuführen. Aus dieser nachträglich, nach Rekurshebung erstellten Aktennotiz ergibt sich, dass dem Beschwerdeführer weder am 2. noch am 6. Mai 2014 eine Kündigung seitens des Beschwerdegegners in Aussicht gestellt worden war. Dieser lehnte solches nach eigener Darstellung gegenüber dem Beschwerdeführer ausdrücklich ab. Somit hatte der Beschwerdeführer damals keinen Grund zur Annahme, eine Kündigung stehe bevor; noch weniger bestand für ihn ein Anlass, sich dazu zu äussern. In diesem Zusammenhang ist ihm also das rechtliche Gehör nicht gewährt worden. Was anlässlich des Telefongesprächs vom 19. Mai 2014 besprochen wurde, ist nicht dokumentiert. Die Kündigungsverfügung vom 20. Mai 2014 hält fest: "Wie bereits am 19. Mai 2014 mündlich mitgeteilt, sehen wir uns leider gezwungen, das Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und dem Zweckverband D während der Probezeit unter Einhaltung der Kündigungsfrist aufzulösen." Aus dieser Formulierung geht klar hervor, dass die Kündigung am 19. Mai 2014 schon beschlossene Sache war und der Beschwerdeführer auch gar nicht mehr eingeladen wurde, sich dazu noch zu äussern. Zudem hielt der Beschwerdegegner in seiner Rekursantwort vom 27. August 2014 fest: "Um einen klaren Schlussstrich zu ziehen, wurde daher dem Rekurrenten vorab – was unbestritten ist – mündlich am 19. Mai 2014 gekündigt und dies auch mit Schreiben vom 20. Mai 2014 bestätigt." Von einer Gewährung des rechtlichen Gehörs anlässlich dieses Gesprächs oder im Anschluss daran kann also nicht die Rede sein. 3.4 Was die fehlende Begründung anbelangt, kann offenbleiben, ob die Regelung des Beschwerdegegners, dass die Kündigung nur auf Verlangen begründet wird (was im Übrigen auch nach § 18 Abs. 1 PG der Fall ist), zulässig ist oder nicht: Im Gegensatz zur unterbliebenen Anhörung vor Erlass der Kündigungsverfügung konnte dieser Verfahrensfehler des Beschwerdegegners jedenfalls im Rekursverfahren geheilt werden (vgl. zur Heilung durch eine Rechtsmittelinstanz BGE 133 I 201 E. 2.2, 132 V 387 E. 5.1). Ein Entschädigungsanspruch

ergibt sich aus diesem Verfahrensfehler nicht, weil der Beschwerdegegner diesen erst beging, nachdem er das Anstellungsverhältnis bereits aufgelöst hatte (VGr, 29. März 2016, VB.2015.697, E. 3.4). 3.5 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer vor Erlass der Kündigungsverfügung nicht angehört und seinen Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt hat. Die Kündigung ist somit formell mangelhaft.

E. 4.1

Der Beschwerdegegner begründete die Kündigung schriftlich erstmals im Rekursverfahren und machte im Wesentlichen geltend, das Vertrauensverhältnis sei gestört gewesen. Aufgrund der Äusserungen und des Verhaltens des Beschwerdeführers am 6. Mai 2014 habe er davon ausgehen dürfen, dieser wolle das kaum begonnene Arbeitsverhältnis auflösen. Im Nachgang zu diesen Vorfällen sei es für den Beschwerdegegner klar gewesen, dass das nötige Vertrauensverhältnis zum Beschwerdeführer nicht aufgebaut werden könne. Der Beschwerdeführer habe an seinen beiden einzigen Arbeitstagen gegenüber der Verantwortlichen bereits eine sehr negative Einstellung gezeigt und im Verlauf des Gesprächs vom 6. Mai 2014 Badge und Schlüssel abgegeben. Damit sei der Betriebsablauf erheblich gefährdet beziehungsweise bereits beeinträchtigt gewesen, die Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer sei zeitaufwendig und schwierig gewesen.

E. 4.2

Diese vom Beschwerdegegner angeführten Gründe beschlagen alle den Zeitraum bis und mit 6. Mai 2014. Anschliessend ging der Beschwerdegegner offenbar davon aus, der Beschwerdeführer habe das Arbeitsverhältnis aufgelöst. Nach der klaren Regelung des Personalreglements kann die Kündigung aber nur entweder mit eingeschriebenem Brief oder durch persönliche Übergabe mit Bestätigung des Empfangs durch die direkten Vorgesetzten oder durch Mitarbeitende des Personaldienstes oder durch den Mitarbeitenden erfolgen. Diese Formvorschrift wurde unbestrittenermassen nicht eingehalten. Damit konnte das Verhalten des Beschwerdeführers keine Kündigung darstellen, und das Bestätigungsschreiben vom 6. Mai 2014 war ohne Belang. Im Weiteren hat der Beschwerdeführer mit Einschreiben vom 8. Mai 2014 klar und deutlich erklärt, er habe nicht gekündigt und wolle weiterhin arbeiten. Es bestand für den Beschwerdegegner also nie Grund zur Annahme, der Beschwerdeführer habe das Arbeitsverhältnis gekündigt. Die vom Beschwerdegegner nachträglich erstellte Aktennotiz vom 17. Juli 2014 hält – wie erwähnt – klar fest, dass dem Beschwerdeführer am 6. Mai 2014 gegenüber erklärt wurde, er (der Beschwerdegegner) wolle das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. Nachdem sich seither nichts Wesentliches mehr ereignet hatte, vermag nicht zu überzeugen, dass dann die Kündigung am 20. Mai 2014 wegen genau dieser Gründe erfolgt sein soll. Vielmehr ist davon auszugehen, dass sich der Beschwerdegegner einfach nicht mehr um den Beschwerdeführer kümmerte und hoffte, dieser würde sich nicht mehr melden. Schliesslich erfolgte die Kündigung dann auch erst, als sich der Beschwerdeführer beim Beschwerdegegner meldete. Wie dieser zu Recht ausführt, kann nicht verlangt werden, dass einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin die volle vereinbarte Probezeit eingeräumt werde und eine Kündigung erst gegen Ende der Probezeit zulässig wäre. Vielmehr kann sich auch nach kürzerer Zeit herausstellen, dass ein sachlicher Grund für eine Kündigung in der Probezeit vorliegt. Dies setzt aber voraus, dass dem Angestellten eine echte Chance zum Bestehen der Probezeit eingeräumt wird. Dies war vorliegend aber nicht der Fall, nachdem wegen des Annahmeverzugs des Beschwerdegegners dem Beschwerdeführer die Chance genommen wurde, sich weiterhin zu bewähren, und dadurch ein Verhalten, das am

ersten regulären und am frühen Morgen des zweiten Arbeitstags erklärermassen keinen Kündigungsgrund darstellte, dann als einziger Kündigungsgrund erscheint. Nachdem die vom Beschwerdegegner angeführten Gründe keinen ausreichenden sachlichen Kündigungsgrund darstellen können, kann auch auf die offerierten Befragungen der Verfasserin der erwähnten Aktennotiz und einer weiteren Mitarbeiterin verzichtet werden, da diese nur die rechtlich nicht ausreichenden Gründe bestätigen könnten.

E. 4.3

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Kündigung sachlich nicht gerechtfertigt und damit auch materiell mangelhaft war.

E. 5.1

Das Personalreglement bestimmt lediglich, dass bei einer nicht gerechtfertigten Kündigung (anders als gemäss § 18 Abs. 3 Satz 2 in Verbindung mit § 26 PG) keine Abfindung geschuldet ist. Weitere Bestimmungen zu den Folgen einer nicht gerechtfertigten Entlassung finden sich nicht, weshalb die Regelung des Personalgesetzes anwendbar ist. Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und wird die entlassene Person nicht wieder eingestellt, bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung (§ 18 Abs. 3 Satz 1 PG). Gleiches gilt bei einer formell mangelhaften Kündigung (VGr, 1. Juni 2011, PB.2010.00022, E. 4.1, und 25. Februar 2004, PB.2003.00021, E. 2.4.5). Nach Art. 336a Abs. 2 OR ist die Entschädigung durch das Gericht in Würdigung aller Umstände festzusetzen und darf sie den Betrag von sechs Monatslöhnen nicht übersteigen (vgl. zur Höhe der Entschädigung und dem diesbezüglichen richterlichen Ermessen Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 336a N. 3 f.). Diese Bestimmung dient sowohl der Bestrafung als auch der Wiedergutmachung und ist nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ein mit der Konventionalstrafe vergleichbares Rechtsinstitut eigener Art (BGE 123 III 391 E. 3c). Im Rahmen der ermessensweisen Festsetzung der Entschädigungshöhe sind sowohl die pönale Komponente als auch die Wiedergutmachungsfunktion der Entschädigung zu berücksichtigen. Im Hinblick auf die pönale Komponente sind die Schwere der Verfehlung des Arbeitgebers sowie seine wirtschaftlichen Verhältnisse und die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu berücksichtigen. Das Verschulden bemisst sich dabei insbesondere nach dem Anlass der Kündigung, allfälligem Mitverschulden der Arbeitnehmenden, dem Vorgehen bei der Kündigung und der Art des Arbeitsverhältnisses. Im Hinblick auf die Wiedergutmachungsfunktion sind sodann die wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung für die Arbeitnehmenden zu berücksichtigen, namentlich deren Alter, berufliche Stellung, soziale Situation, die Schwierigkeiten einer Wiedereingliederung in das Arbeitsleben, die konjunkturelle Lage auf dem Arbeitsmarkt und die Dauer des Arbeitsverhältnisses (vgl. zum Ganzen VGr, 17. Mai 2004, PB.2004.00002, E. 2.2).

E. 5.2

Der Beschwerdegegner hat das befristete Anstellungsverhältnis aufgelöst, ohne vorgängig für eine Klärung der Situation zu sorgen und auf die vom Beschwerdeführer umgehend und klar mitgeteilte Bereitschaft, weiterzuarbeiten, irgendwie zu reagieren. Er hat ihm damit nach bloss einem Probetag und einem regulären Arbeitstag verunmöglicht, sich in der verbleibenden Probezeit zu bewähren. Die Verletzung des rechtlichen Gehörs fällt in

diesem Zusammenhang ebenfalls erheblich ins Gewicht. Andererseits hat der Beschwerdeführer anschliessend offenbar wieder eine Beschäftigung gefunden. Angesichts der gesamten Umstände erscheint eine Entschädigung von 1 ½ Monatslöhnen als angemessen. Demnach ist der Beschwerdegegner zu verpflichten, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von Fr. 7'935.- zu bezahlen. Auf dieser Entschädigung sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (VGr, 18. März 2009, PB. 2008.00041, E. 5, und 5. Juli 2002, PB.2002.00008, E. 3b/bb; BGE 123 V 5 E. 5).

E. 5.3

Der Schuldner einer öffentlichrechtlichen Forderung schuldet ab dem Datum der Mahnung Verzugszins von 5 % (§ 29a Abs. 2 Satz 2 VRG). Als Mahnung gilt die gehörige Geltendmachung eines Anspruchs. Sie muss die klare Willensäusserung des Gläubigers ausdrücken, die geschuldete Leistung zu bekommen (vgl. zum Ganzen Tobias Jaag in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014, § 29a N. 5 f.). Dies trifft auf die im Rekurs vom 27. Juni 2014 gestellten Rechtsbegehren zu, es sei dem Beschwerdeführer eine Entschädigung zuzusprechen. Somit ist der ab dem 28. Juni 2014 verlangte Verzugszins von 5 % geschuldet.

E. 6

Da der Streitwert weniger als Fr. 30'000.- beträgt, sind die Gerichtskosten auf die Gerichtskasse zu nehmen (§ 65a Abs. 3 Satz 1 VRG). Dem überwiegend obsiegenden Beschwerdeführer ist sowohl für das Rekurs- wie auch für das Beschwerdeverfahren eine angemessene Parteientschädigung zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 VRG).

E. 7

Der Streitwert beträgt nach Auffassung des Einzelrichters weniger als Fr. 15'000.-, weshalb die Beschwerde in öffentlichrechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht nur zulässig wäre, wenn sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellen würde (Art. 85 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Abs. 2 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG]). Sollte zudem die subsidiäre Verfassungsbeschwerde ergriffen werden, so müsste dies in derselben Rechtschrift erfolgen (Art. 113 ff., 119 BGG).

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