

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2015.00471 vom 13. Juni 2014

ZH Verwaltungsgericht, 2014-06-13, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2015.00471

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2015.00471 du 13 juin 2014

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2015.00471 del 13 giugno 2014

Regeste

Beendigung des Arbeitsverhältnisses | [Die Beschwerdeführerin ist in Deutschland ausgebildete Atem-, Stimm- und Sprechtherapeutin. 2013 stellte sie ein Gesuch um gesamtschweizerische Anerkennung ihrer Ausbildung bei der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK). Ab Januar 2014 war sie im Vikariat als Logopädin und Lehrperson für integrative Förderung bei einer Schule respektive Gemeinde angestellt. Für das Schuljahr 2014/2015 wurde sie mit Verfügung vom 13. Juni 2014 befristet bis 31. Juli 2015 als Logopädin angestellt. Da diese Verfügung hinsichtlich des Lohns unklar formuliert war, wurde am 30. September 2014 eine jene ersetzende, in diesem Punkt präzisierende Verfügung erlassen. Im Gegensatz zur Verfügung vom 13. Juni 2014 enthielt diese jedoch kein Enddatum für die Befristung. Im Frühling 2015 wurde der Beschwerdeführerin mitgeteilt, dass ihr Anstellungsverhältnis nicht mehr verlängert werde, da sie mehrfachen Aufforderungen, die Schule über die EDK-Anerkennung bzw. die Absolvierung notwendiger Ausgleichsmassnahmen zu informieren, nicht nachgekommen sei. Daraufhin wandte sich die Beschwerdeführerin an die Gemeinde bzw. Schulpflege und verlangte insbesondere, es sei festzustellen, dass es sich bei ihrem Anstellungsverhältnis um ein unbefristetes handle. Der Präsident der Schulpflege stellte mit Verfügung fest, das Arbeitsverhältnis ende am 31. Juli 2015 und der ihr zustehende Lohn sei ihr korrekt ausbezahlt worden.] Streitwertberechnung (E. 1.2): Die Beschwerdeführerin ist insbesondere der Auffassung, ihr Anstellungsverhältnis sei nicht befristet gewesen, sondern bestehe fort. Anwendbarkeit der kommunalen Personalverordnung und nicht von Lehrpersonalgesetz und -verordnung im Zusammenhang mit der Kündigungsfrist (E. 1.2.1). Die Beschwerdeführerin verlangt weiter für das Schuljahr 2014/2015 eine Nachzahlung von Lohn gestützt auf einen Ansatz von 90 % (statt 80 %) des Jahreslohns gemäss Lohnskala im Anhang A zur Lehrpersonalverordnung (E. 1.2.2). Die Verfügungen vom 13. Juni wie vom 30. September 2014 wurden seitens der Beschwerdeführerin nicht angefochten und sind mithin in Rechtskraft erwachsen. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Befristung an sich wie auch der Lohneinreihung. Diese können somit zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht mehr in Frage gestellt werden (E. 3.1). Auch wenn die Verfügung vom 30. September 2014 das Enddatum der Befristung im Gegensatz zu derjenigen vom 13. Juni 2014 nicht mehr explizit nennt, steht - entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin - fest, dass es sich um ein zulässigerweise bis 31. Juli 2015 befristetes Anstellungsverhältnis handelt (E. 3.2). Der Beschwerdeführerin, die während des gesamten vorliegend interessierenden Zeitraums über kein EDK-anerkanntes Diplom verfügte, wurde zwar seitens der Beschwerdegegnerin für die Dauer ihres Vikariats ein Lohn gestützt auf einen Ansatz von 90 % des normalen Jahreslohns ausgerichtet. Doch kann sie daraus im Hinblick auf ihre Festanstellung für das Schuljahr 2014/2015 nichts für sich ableiten: An sich hätte sie nach § 31 Abs. 3 Satz 4 LPVO Anspruch auf Entlohnung lediglich auf der Grundlage eines 80%-Ansatzes gehabt,

und die Beschwerdegegnerin hatte ihr mitgeteilt, dass sie lediglich aus Wohlwollen den höheren Ansatz zur Anwendung gebracht habe (E. 4.1). Sodann rügte die Beschwerdeführerin die Lohnreihung für die Dauer ihrer Anstellung im Schuljahr 2014/2015 erst im Rahmen ihrer im August 2015 erhobenen Beschwerde. Da es nicht um geschlechtsspezifisch bedingte Lohndiskriminierung geht, stehen ihr damit ohnehin keine Lohnnachzahlungen zu (E. 4.2 f.). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2015.00471 Urteil der 4. Kammer vom 13. Januar 2016 Mitwirkend: Abteilungspräsident Jso Schumacher (Vorsitz), Verwaltungsrichter Peter Sprenger, Verwaltungsrichter André Moser, Gerichtsschreiberin Viviane Eggenberger. In Sachen A, Beschwerdeführerin, gegen Gemeinde B, vertreten durch die Schulpflege B, Beschwerdegegnerin, betreffend Beendigung des Arbeitsverhältnisses, hat sich ergeben: I. A. A., geboren 1957, ist im Ausland ausgebildete Atem-, Sprech- und Stimmlehrerin. Am 11. Mai 2013 hatte sie bei der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) ein Gesuch um gesamtschweizerische Anerkennung ihrer Ausbildung gestellt. Auf

E. 4.1

Gemäss § 31 Abs. 3 Satz 4 LPVO (vgl. auch deren Anhang C Abs. 2) erhalten Vikarinnen und Vikare ohne Lehrdiplom für die Volksschule den monatlichen Lohn zu 80 % (so lit. c), sofern sie nicht über ein Lehrdiplom für die Sekundarstufe II verfügen (lit. a) oder das Basisstudium als Volksschullehrperson abgeschlossen haben bzw. sich in besonderen Ausbildungen gemäss § 18 des Gesetzes über die Pädagogische Hochschule vom 25. Oktober 1999 (LS 414.41) befinden (lit. b). Die Beschwerdeführerin, die weder unter lit. a noch unter lit. b fiel, hatte somit strenggenommen während ihres Vikariats Anspruch auf Lohn basierend lediglich auf einem Ansatz von 80 % des Jahressalärs gemäss der Lohnstufe, in die sie in der Lohnskala gemäss Anhang A zur Lehrpersonalverordnung eingereiht worden war. Dies und mithin der Umstand, dass ihr mit dem zugrunde gelegten (90%-)Ansatz in Tat und Wahrheit ein zu hoher Lohn ausbezahlt worden war, war der Beschwerdegegnerin bewusst. Dies geht aus ihrer E-Mail vom 7. Juli 2014 an die Beschwerdeführerin hervor, mit der sie dieser letztlich mitteilte, dass sie aus Wohlwollen so vorgegangen sei. Damit gab sie der Beschwerdeführerin auch zu verstehen, dass diese hieraus für die Zukunft nichts für sich ableiten können sollte (vgl. in diesem Zusammenhang auch Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. A., Zürich/St. Gallen 2010, Rz. 518 ff., zum fehlenden Anspruch auf Gleichbehandlung im Unrecht). Der auf 1. August 2015 in Kraft gesetzte § 16a LPVO, der den Lohnanspruch für Lehrpersonen ohne Lehrdiplom für die Volksschule (mithin bei Anstellungen gestützt auf § 7 Abs. 4 LPG) regelt, nennt im Übrigen identische Abstufungen wie der erwähnte § 31 Abs. 3 Satz 3 LPVO.

E. 4.2

Für das Schuljahr 2014/2015 wurde die Beschwerdeführerin gemäss Anstellungsverfügung vom (13. Juni wie vom) 30. September 2014 in die "Klasse 10.01 / Stufe 10" eingereiht (vgl. § 14 Abs. 1 Kategorie III lit. c LPVO). Diese Verfügung blieb, wie bereits erwähnt (vorstehend 3.1), ihrerseits unangefochten, sodass sie in Rechtskraft erwuchs. Erstmals

thematisiert e die Beschwerdeführerin lohnbezogene Fragen in einem Schreiben an die Beschwerdegegnerin vom 8. April 2015, nachdem ihr die Schule am 4. März 2015 mitgeteilt hatte, dass ihr befristetes Anstellungsverhältnis für das Schuljahr 2015/2016 nicht mehr verlängert werde. Wohlgermerkt monierte die Beschwerdeführerin auch dabei nicht etwa, dass sie ursprünglich, das heisst in den Verfügungen vom 13. Juni bzw. 30. September 2014, falsch eingereiht worden wäre, sondern erklärte sie (neu) im Wesentlichen lediglich, sie sei der Auffassung, es handle sich um ein unbefristetes Verhältnis, wobei sie ihren Lohn lediglich im Rahmen ihrer Begründung hierfür ins Spiel brachte. Als in diesem Schreiben bereits formuliertes Eventualbegehren verlangte sie sinngemäss die Auszahlung der Differenz zwischen dem Jahressalär von Fr. 95'492.80, wie es in der Verfügung vom 13. Juni 2014 festgelegt worden sei, und dem angeblich "reduzierten" von Fr. 69'786.15. Im Zusammenhang mit Beschwerden wegen nicht geschlechtsspezifischer bedingter Lohndiskriminierung geht das Bundesgericht davon aus, dass es auch bei Lohnforderungen nicht stossend und willkürlich ist, die erforderliche Korrektur erst ab dem Zeitpunkt der Geltendmachung des entsprechenden Anspruchs zu gewähren. Dies gilt insbesondere, wenn der zu niedrige Lohn in Form einer anfechtbaren und in Rechtskraft erwachsenen Verfügung festgesetzt wurde (BGE 131 I 105 E. 3.7; BGr, 4. Mai 2015, 8C_298/2014, E. 4.3). Die Beschwerdeführerin hat erst im Rahmen des vorliegenden Beschwerdeverfahrens die Lohneinreihung während ihrer Festanstellung im Schuljahr 2014/2015 beanstandet respektive sinngemäss einen höheren Lohn für diese Zeit verlangt. Nach dem Gesagten hat sie ohnehin keinen Anspruch auf entsprechende Lohnnachzahlungen.

E. 4.3

Zusammenfassend kann die Beschwerdeführerin aus dem während des Vikariats zugrundegelegten 90%-Ansatz im Hinblick auf ihre Anstellung im Schuljahr 2014/2015 nichts für sich ableiten und stehen ihr für diese Zeit keine Lohnnachzahlungen zu. 5. Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen. 6.

E. 6

Januar 2014 wurde sie in der Schule B für den Rest des Schuljahres 2013/2014 im Vikariat als Logopädin und Lehrperson für integrative Förderung mit einem Teilzeitpensum von insgesamt 13 Wochenlektionen angestellt. B. Auf Beschluss der Schulpflege vom 13. Mai 2014 hin wurde A mit Verfügung vom 13. Juni 2014 für das Schuljahr 2014/2015 bzw. befristet bis 31. Juli 2015 als Logopädin mit einem Pensum von 19 Wochenlektionen angestellt. Da die Verfügung hinsichtlich der Höhe des tatsächlich auszurichtenden Lohns unklar formuliert war, erfolgte diesbezüglich mit Verfügung vom 30. September 2014 eine Präzisierung. C. Die Schule B teilte A mit Schreiben vom 4. März 2015 mit, da diese mehrfachen Aufforderungen, die Schule über die EDK-Anerkennung bzw. die Absolvierung in diesem Zusammenhang notwendiger Ausgleichsmassnahmen zu informieren, nicht nachgekommen sei, werde ihre befristete Anstellung nicht verlängert. Daraufhin gelangte A am 8. April 2015 an die Gemeinde bzw. Schulpflege und erklärte, da in der Verfügung vom 30. September 2014 kein Datum für eine Befristung (mehr) erwähnt sei, gehe sie davon aus, dass es sich bei ihrem Anstellungsverhältnis um ein unbefristetes handle. Für den Fall, dass die Gemeinde bzw. Schulpflege der Auffassung sei, die im Zusammenhang mit der Befristung das Datum des 31. Juli 2015 nennende Verfügung vom 13. Juni 2014 gelte nach wie vor, bat sie um Erlass einer entsprechenden rekursfähigen Verfügung sowie um Auszahlung sinngemäss der Differenz zwischen dem Jahressalär

gemäss Verfügung vom 13. Juni 2014 und demjenigen gemäss Verfügung vom 30. September 2014. D. Mit Verfügung vom 16. April 2015 hielt der Präsident der Schulpflege B fest, das Arbeitsverhältnis mit A ende am 31. Juli 2015. Der ihr gemäss Verfügung vom 30. September 2014 zustehende Lohn sei ihr korrekt ausbezahlt worden. II. Hiergegen liess A am 28. April /2. Mai 2015 beim Bezirksrat D rekurrieren, wobei sie sinngemäss insbesondere beantragte, es sei festzustellen, dass es sich bei ihrem Anstellungsverhältnis entsprechend der Verfügung vom 30. September 2014 um ein unbefristetes handle und sie demnach auch für das Schuljahr 2015/2016 an der Schule B angestellt sei. Werde das Anstellungsverhältnis jedoch als gemäss der Verfügung vom 13. Juni 2014 per 31. Juli 2015 beendet betrachtet, so sei ihr Lohn in der Höhe von Fr. 25'706.65 – entsprechend dem dort vereinbarten Jahressalar – nachzuzahlen. Der Bezirksrat wies das Rechtsmittel mit Beschluss vom 15. Juli 2015 ab und entzog einer Beschwerde die aufschiebende Wirkung. III. A erhob am 14./15. August 2015 beim Verwaltungsgericht Beschwerde mit folgenden Anträgen: " Abweisung des Beschlusses vom 15.07.2015 Kosten und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Rekursgegnerin [...] Das Arbeitsverhältnis besteht weiterhin, es bedarf einer ordentlichen Kündigung Auf die Lohnreduktion Vikariat 90 % Bemessungsgrundlage, Festanstellung 80 % Bemessungsgrundlage ist einzutreten, die Differenz von 10 % pro Monat ist nachzuzahlen Gesuch um Prozesskostenhilfe ist zu gewähren" Mit separater Eingabe selben Datums ersuchte A "um unentgeltliche Rechtspflege, sowie unentgeltlichen Rechtsbeistand und Parteientschädigung". Mit Präsidialverfügung vom 21. August 2015 wurde A aufgefordert, im Zusammenhang mit ihrem Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege sowie -verbeiständung eine Aufstellung ihrer Einkommens- und Vermögensverhältnisse samt entsprechenden Unterlagen einzureichen. Dieser Aufforderung kam A mit Eingabe vom 28./29. August 2015 nach. Am 22. September 2015 verzichtete der Bezirksrat D unter Verweis auf die Begründung des Rekursentscheids auf eine Vernehmlassung. Mit Beschwerdeantwort vom 6./7. Oktober 2015 beantragte die Gemeinde B die Abweisung der Beschwerde . Mit weiteren Eingaben vom 16./17. und 26. Oktober sowie vom 7. November 2015 äusserten sich A und die Gemeinde abwechselungsweise. Die Kammer erwägt: 1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen erstinstanzliche Rekursentscheide eines Bezirksrats über Anordnungen einer Gemeinde etwa in personalrechtlichen Angelegenheiten nach § 41 in Verbindung mit §§ 19 Abs. 1 lit. a und Abs. 3 Satz 1, 19a, 19b Abs. 2 lit. c sowie §§ 42–44 e contrario des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) zuständig. Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 1.2 1.2.1 Die Beschwerdeführerin vertritt auch vor Verwaltungsgericht sinngemäss insbesondere die Auffassung, ihr Anstellungsverhältnis mit der Beschwerdegegnerin sei nicht bis 31. Juli 2015 befristet gewesen; vielmehr handle es sich um ein unbefristetes Verhältnis, welches folglich noch fortbestehe. Dauert ein Dienstverhältnis an, so gelten als Streitwert die umstrittenen Bruttobesoldungsansprüche bis zum Zeitpunkt der Hängigkeit des Verfahrens beim Verwaltungsgericht zuzüglich der Ansprüche bis zur nächstmöglichen Auflösung des Dienstverhältnisses (vgl. Andreas Keiser, Das neue Personalrecht – eine Herausforderung für die Zürcher Gemeinden, ZBl 102/2001, S. 561 ff., 572; Kaspar Plüss, in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014 [Kommentar VRG], § 65a N. 33). Die Beschwerdeführerin war Angestellte der Schule B respektive der Beschwerdegegnerin. Sie war als Logopädin tätig und unterrichtete somit keine im Lehrplan vorgesehenen Fächer. Daher unterstand sie nach

§ 1 Abs. 1 Satz 1 e contrario des Lehrpersonalgesetzes vom 10. Mai 1999 (LPG, LS 412.31) diesem Gesetz und der Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 (LPVO, LS 412.311) grundsätzlich nicht. In den Anstellungsverfügungen vom 13. Juni bzw. 30. September 2014 wird jedoch bzw. lediglich bezüglich der "Anstellungsbestimmungen [Rechte und Pflichten]" auf das Lehrpersonalgesetz und die Lehrpersonalverordnung verwiesen (vgl. zum Ganzen auch die Weisung des Regierungsrates vom 8. Juli 1998 zum Lehrpersonalgesetz [ABl 1998, 835 ff., 844]; VGr, 18. Februar 2009, PB.2008.00014, E. 3.1 Abs. 3, und 14. Mai 2008, PB.2008.00005, E. 3.3). Insofern galten für die Beschwerdeführerin somit die §§ 12–24b LPG sowie die entsprechenden Ausführungsbestimmungen in der Lehrpersonalverordnung (beispielsweise § 14 LPVO; vgl. dazu unten 4.2 Abs. 1). Hätte es sich um ein unbefristetes Anstellungsverhältnis gehandelt, hätte dieses im Zeitpunkt der Beschwerdeerhebung nach der Personalverordnung der Gemeinde B auf Ende Oktober 2015 gekündigt werden können (vgl. auch § 17 Abs. 1 lit. b des Personalgesetzes vom 27. September 1998 [LS 177.10]). Folglich steht insofern Lohn für die Monate August bis Oktober 2015, stehen mithin Fr. 19'627.35 im Streit. 1.2.2 Im Rekursverfahren verlangte die Beschwerdeführerin (wohl eventualiter) die Auszahlung von Fr. 25'706.65, mithin der Differenz zwischen den in den beiden Anstellungsverfügungen vom 13. Juni bzw. 30. September 2014 genannten Beträgen (Fr. 95'492.80 minus Fr. 69'786.15). Vor Verwaltungsgericht stellt sie kein derartiges (Eventual-)Begehren mehr, doch macht sie (neu) weiter geltend, dass sie für das Schuljahr 2014/2015 zu einem Ansatz von 90 % (statt 80 %) des Jahreslohns gemäss Lohnskala im Anhang A zur Lehrpersonalverordnung hätte entlohnt werden müssen. Sie verlangt damit sinngemäss die nachträgliche Ausrichtung eines Achtels ihres Jahreslohns berechnet auf der Grundlage dieses 90%-Ansatzes, mithin einen Betrag von Fr. 8'723.25 ([Fr. 119'366.- mal 90 durch 100 mal 73,08 durch 100 gleich] Fr. 78'509.40 minus Fr. 69'786.15). 1.2.3 Gesamthaft beläuft sich der Streitwert damit auf Fr. 28'350.60. Folglich ist die vorliegende Beschwerde in Dreierbesetzung zu erledigen (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG). 2. Hinsichtlich der von der Beschwerdeführerin gerügten Unzuständigkeit des Schulpflegepräsidenten für die Verfügung vom 16. April 2015 kann auf die zutreffenden Ausführungen der Vorinstanz verwiesen werden (§ 70 in Verbindung mit § 28 Abs. 1 Satz 2 VRG). Die Zuständigkeit lässt sich auf § 67 des Gemeindegesetzes vom 6. Juni 1926 (LS 131.1) stützen, wonach formelle Verfügungen und Verfügungen, die zwar materieller Natur, aber von geringer Bedeutung oder dringlich sind, in der Zeit zwischen zwei Sitzungen vom Präsidenten oder auf dem Zirkularweg getroffen werden können. Dabei ist namentlich von Bedeutung, dass mit der Anordnung vom 16. April 2014 nicht etwa die Entlassung der Beschwerdeführerin verfügt wurde, wie diese allenfalls meint; vielmehr stellte bzw. hielt der Schulpflegepräsident damit im Wesentlichen lediglich fest, was aufgrund der Verfügung vom 30. September 2014 in Verbindung mit dem vorausgehenden Austausch zwischen den Parteien schon lange feststand, nämlich dass das Anstellungsverhältnis am 31. Juli 2015 ende (vgl. dazu unten 3.2). Dass er die Klärung der Frage der Befristung angesichts der offenkundig dennoch bestehenden Unsicherheit der Beschwerdeführerin bzw. deren irriger Vorstellungen, wie sie aus ihrem Schreiben vom 8. April 2014 ersichtlich sind, zudem als dringlich wertete und deshalb wenige Tage später die in Frage stehende Verfügung erliess, ist daher nicht zu beanstanden. 3. 3.1 Vorab gilt es festzuhalten, dass die Verfügungen vom 13. Juni wie vom 30. September 2014 seitens der Beschwerdeführerin unangefochten geblieben und dementsprechend mit den dort geregelten Punkten schon seit Längerem in Rechtskraft erwachsen sind. Dies gilt

hinsichtlich zum einen der Befristung des Anstellungsverhältnisses als solche, zum andern der Lohneinreihung, welche somit beide zum gegenwärtigen Zeitpunkt grundsätzlich nicht mehr in Frage gestellt werden können (vgl. im Zusammenhang mit der Befristung BGr, 31. Oktober 2011, 8C_263/2011, E. 3, sowie 13. Juli 2011, 8C_166/2011, E. 4.1). Auf die Frage des Datums, bis zu welchem das Verhältnis befristet wurde, wird zurückzukommen sein (unten 3.2). Beide Verfügungen waren zwar offenkundig nicht mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen und gelten daher als mangelhaft eröffnet. Dem Fairnessgebot nach Art. 29 Abs. 1 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (SR 101) entsprechend dürfen solche Verfügungen nicht zu Nachteilen der Betroffenen führen, es sei denn, die Partei habe den Irrtum bemerkt oder hätte ihn bei gebührender Aufmerksamkeit bemerken müssen. Enthält eine Verfügung zu Unrecht keine Rechtsmittelbelehrung, so erwächst sie in der Regel nicht ohne Weiteres innert der ordentlichen Rechtsmittelfrist in Rechtskraft; der Adressat kann eine solche Verfügung allerdings auch nicht während beliebig langer Zeit anfechten. Vielmehr wird als allgemein bekannt vorausgesetzt, dass Entscheide angefochten werden können. Ist der Verfügungscharakter einer rechtsmittellosen Anordnung erkennbar, müssen die Adressaten diese innert vernünftiger bzw. angemessener Frist anfechten oder sich zumindest nach Rechtsmitteln erkundigen. Je nach Rechtskenntnissen des Adressaten gilt ein unterschiedlich strenger Massstab (Plüss, § 10 N. 51 f.; vgl. auch Felix Uhlmann /Alexandra Schwank in: Bernhard Waldmann/Philippe Weissenberger [Hrsg.], VwVG, Praxiskommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren, Zürich etc. 2009, Art. 3

E. 6.1

In personalrechtlichen Streitigkeiten mit einem Streitwert bis Fr. 30'000.- werden keine Gerichtskosten erhoben (§ 65a Abs. 3 Satz 1 VRG). Vorliegend wird diese Grenze nicht erreicht (vgl. oben 1.2.3). Das Gesuch um Gewährung unentgeltlicher Rechtspflege ist damit als gegenstandslos geworden abzuschreiben. Ausgangsgemäss ist der Beschwerdeführerin keine Parteientschädigung zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 VRG).

E. 6.2

Zwar hat die Beschwerdeführerin am 14./15. August 2015 auch um Gewährung unentgeltlicher Verbeiständung ersucht, doch hatte sie damals offenkundig keine Vertretung ernannt und solches trotz Hinweis in der Präsidialverfügung vom 21. August 2015, dass ihr hierfür noch Zeit bleibe, auch nicht nachgeholt. Es sind ihr demnach keine Vertretungskosten erwachsen, die es gegebenenfalls bzw. unter den Voraussetzungen von § 16 Abs. 1 und 2 VRG zu übernehmen gegolten hätte. 7. Der Streitwert nach Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG beträgt mehr als Fr. 15'000.- (vgl. oben 1.2.3), sodass in der Rechtsmittelbelehrung des folgenden Dispositivs auf die Beschwerde in öffentlichrechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) zu verweisen ist (Art. 85 Abs. 1 lit. b e contrario BGG).

E. 8

N. 17 f.). Dementsprechend musste auch der – obwohl rechtsunkundigen – Beschwerdeführerin klar sein, dass sie sich – einigermaßen beförderliches Vorgehen vorausgesetzt – gegen die Anstellungsverfügungen zur Wehr setzen könne. Dies gilt umso mehr, als in der das Vikariat betreffenden Verfügung vom 20. Dezember 2013 immerhin ein Rechtsmittel bzw. eine entsprechende Frist erwähnt waren. Die Beschwerdeführerin hat jedoch im Nachgang zum Erhalt der Verfügung vom 30. September 2014 weder sich nach

einem Rechtsmittel erkundigt noch auch nur in irgendeiner Form Widerspruch kundgetan. Erstmals thematisierte die Beschwerdeführerin die Befristung in einem E-Mail-Verkehr vom 12. Dezember 2014, jedoch auch damals bezeichnenderweise nur im Zusammenhang mit dem ihr augenscheinlich nicht klaren Datum, bis zu welchem das Verhältnis befristet worden war. Selbst zu jenem Zeitpunkt beanstandete die Beschwerdeführerin die Befristung als solche somit (noch) nicht bzw. stellte sie diese nicht in Frage. Dass es sich bei dem durch die Verfügung vom 30. September 2014 begründeten Anstellungsverhältnis – deren insofern unzweideutigen Wortlaut ("befristet") zum Trotz – in Tat und Wahrheit um ein unbefristetes handle, wie die Beschwerdeführerin ab April 2014 gegenüber der Beschwerdegegnerin sowie später im Rekursverfahren vorbrachte, konnte somit zu jenem Zeitpunkt nicht (mehr) geltend gemacht werden.

3.2 Hinsichtlich der Frage des Zeitpunkts, bis zu welchem das Anstellungsverhältnis befristet war, kann zunächst auf die zutreffenden Ausführungen der Vorinstanz verwiesen werden.

3.2.1 Aus den Akten nach Erlass der Verfügung vom 13. Juni 2014, welche im Zusammenhang mit der Befristung explizit das Datum des 31. Juli 2015 nannte, lassen sich keinerlei Hinweise darauf entnehmen, dass jene in diesem Punkt abgeändert werden sollte – im Gegenteil (vgl. beispielsweise ein Schreiben der Schule vom 3. Juli 2014 sowie ihre – von der Beschwerdeführerin allerdings nicht unterzeichnete – Notiz über ein am 8. September 2014 geführtes Mitarbeitergespräch). In einer erläuternden Mail einer Mitarbeiterin der Beschwerdegegnerin an die Beschwerdeführerin vom 7. Juli 2014 heisst es explizit: "Bis die Anerkennung vorhanden ist, ist nur eine befristete Anstellung für ein Jahr möglich." Das Enddatum 31. Juli 2015 ergibt sich somit ohne Weiteres aus der Auslegung der Verfügung. Die (kommunale) Personalverordnung lässt befristete Arbeitsverhältnisse sodann zu.

3.2.2 Im Übrigen verhält es sich nach kantonalem Recht wie folgt: Gemäss § 5 LPG werden Lehrpersonen grundsätzlich unbefristet angestellt (Abs. 1) und können für die Stellvertretung von Lehrpersonen Vikariate eingerichtet werden (Abs. 2). Das Zürcher Stimmvolk nahm in einer Abstimmung vom 3. März 2013 das Gesetz über die Anpassung des Personalrechts bei Lehrpersonen an der Volksschule vom 6. Februar 2012 an (OS 68 517 ff.; vgl. auch www.vsa.zh.ch > Personelles > Anstellungsbedingungen > LPG/LPVO Änderungen Zusammenfassung). Gemäss dem damit geänderten § 7 Abs. 2 LPG, welcher auf den 1. August 2014 in Kraft gesetzt wurde, bedingt die Anstellung als Lehrperson insbesondere die Zulassung zum Schuldienst gemäss den gesetzlichen Bestimmungen über die Lehrerbildung. Dabei handelt es sich um ein (EDK-anerkanntes) Lehrdiplom oder um eine anderweitige EDK-erkannte Unterrichtsbefähigung (vgl. www.vsa.zh.ch > Personelles > Anstellungsbedingungen > Anstellung > als Lehrperson > Zulassung und dort insbesondere die Ausführungen zu den Lehrpersonen mit ausländischem Lehrdiplom bzw. Personen ohne Lehrdiplom [bis 31. Juli 2015]). § 25 Abs. 3 LPG sieht vor, dass nach Möglichkeit Vikarinnen und Vikare eingesetzt werden, die gemäss den gesetzlichen Bestimmungen über die Lehrerbildung zum Schuldienst zugelassen sind. In Ausnahmefällen kann mithin jedoch auch eine Person für ein Vikariat eingesetzt werden, die nicht über ein anerkanntes Lehrdiplom verfügt (vgl. VGr, 31. Juli 2013, VB.2013.00180, E. 2.3). Ein Vikariat endet in der Regel durch Ablauf der Anstellungsdauer oder Wegfall des Abordnungsgrundes (§ 26 Abs. 1 LPG). Es ist somit stets – auf bestimmte oder unbestimmte Dauer – befristet (vgl. dazu auch Susanne Raess-Eichenberger, Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in: Marco Donatsch/Thomas Gächter [Hrsg.], Zürcher Lehrpersonalrecht, Zürich/St. Gallen 2012, S. 119 ff., 136 [unten] f.). Auf den 1. August 2015 trat (der im Rahmen derselben Revision erlassene) § 7 Abs. 4 LPG in Kraft. Danach kann die für das Bildungswesen

zuständige Direktion, stellt sie fest, dass der Bedarf an Lehrpersonen nicht gedeckt werden kann, die Schulpflegen ermächtigen, für längstens ein Jahr Lehrpersonen anzustellen, die nicht über die Zulassung zum Schuldienst verfügen (vgl. auch www.vsa.zh.ch > Personelles > Anstellungsbedingungen > Befristete Anstellung Lehrperson ohne Diplom). Bis zum Inkrafttreten von § 7 Abs. 4 LPG auf das Schuljahr 2015/2016 hin bzw. bis zum 31. Juli 2015 durften folglich Personen, die nicht über ein anerkanntes Lehrdiplom bzw. eine andere EDK-anerkannte Unterrichtsbefähigung verfügten, an sich nicht als Lehrperson (mithin eben grundsätzlich unbefristet), sondern höchstens im Vikariat, also für befristete Einsätze angestellt werden (vgl. auch www.vsa.zh.ch > Personelles > Anstellungsbedingungen > Anstellung > als Lehrperson > Zulassung > Personen ohne Lehrdiplom [gültig bis 31. Juli 2015]). Erst seit 1. August 2015 besteht für Personen ohne anerkannte Unterrichtsbefähigung – unter den genannten Voraussetzungen – überhaupt die Möglichkeit, als Lehrperson angestellt zu werden, auch dies jedoch wie erwähnt für längstens ein Jahr. Es ist somit fraglich, ob die Beschwerdeführerin, hinsichtlich deren im Ausland erworbenes Lehrdiplom – soweit ersichtlich – bis heute keine EDK-Anerkennung vorliegt, für das Schuljahr 2014/2015 nicht lediglich (erneut) als Vikarin hätte angestellt werden dürfen. Klar ist aufgrund des Dargelegten jedenfalls, dass ihre Anstellung unter den gegebenen Umständen umso mehr höchstens befristet auf (längstens) ein Jahr in Frage kam. Das Anstellungsverhältnis der Beschwerdeführerin konnte folglich längstens bis 31. Juli 2015 dauern (vgl. § 1a LPVO). 3.2.3 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das Anstellungsverhältnis der Beschwerdeführerin zulässigerweise bis 31. Juli 2015 befristet war. 4. Die Beschwerdeführerin bringt weiter vor, es könne nicht angehen, dass sie während ihrer Festanstellung im Schuljahr 2014/2015 auf der Basis eines tieferen Ansatzes entlohnt worden sei als während des vorangehenden Vikariats.

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