

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2018.00459 vom 23. Januar 2019

ZH Verwaltungsgericht, 2019-01-23, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2018.00459

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2018.00459 du 23 janvier 2019

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2018.00459 del 23 gennaio 2019

Regeste

Arbeitstätigkeit im Lehrmittelverlag | [A war seit September 2015 für den Lehrmittelverlag Zürich (LMVZ; heute: Lehrmittelverlag Zürich AG) tätig; Grundlage dieser Beschäftigung bildeten zwei zwischen Letzterem und B abgeschlossene, einander ablösende Verleihverträge nach Art. 22 AVG. Nach Beendigung dieses Vertragsverhältnisses löste B im Juni 2017 den Einsatz- und Rahmenarbeitsvertrag mit A auf, worauf diese am 31. August 2017 an die Bildungsdirektion gelangte und gestützt auf das kantonale Personalrecht einen Anspruch auf Lohnfortzahlung sowie Ausrichtung eines 13. Monatslohns, einer Mahlzeitenentschädigung und einer Entschädigung wegen (formell und materiell) mangelhafter Kündigung im Gesamtumfang von rund Fr. 60'000.- inklusive Zins zu 5 % ab 1. September 2017 geltend machte.] Die Beschwerdeführerin war nicht beim LMVZ angestellt, sondern diesem bloss im Rahmen eines Personalverleihs von B für eine bestimmte Zeit zwecks Arbeitsleistung zur Verfügung gestellt worden; zwischen ihr und dem LMVZ bestand mithin kein eigentliches arbeitsvertragliches Verhältnis, sondern bloss eine quasivertragliche bzw. faktische Beziehung (E. 3.3, auch zum Folgenden). Allfällige Ansprüche im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung beim LMVZ – ausgenommen solche aus Verletzung der Fürsorgepflicht – hat die Beschwerdeführerin in erster Linie auf dem Zivilweg gegenüber B als ihrer Arbeitgeberin geltend zu machen. Trotz dem im Kanton Zürich geltenden Grundsatz der öffentlichrechtlichen Anstellung des Personals der kantonalen Verwaltung (Art. 47 KV; § 7 PG) muss es den Verwaltungsbehörden sodann im Einzelfall möglich sein, Verleihverträge nach Art. 22 AVG einzugehen, sofern damit nicht allein das Verbot privatrechtlicher Arbeitsverträge bzw. das kantonale Personalrecht umgangen oder das Entstehen von Rechtsansprüchen verhindert werden soll und ein sachlicher Grund für die Wahl einer solchen Vertragsform gegeben ist (E. 3.4). In Anbetracht der konkreten Umstände (E. 3.4.1) kann hier darin, dass der LMVZ die Beschwerdeführerin über einen Verleihverlag während knapp zweier Jahre temporär in seinem Betrieb beschäftigte, keine verpönte Umgehung der Bestimmungen des kantonalen Personalrechts bzw. des Grundsatzes der öffentlichrechtlichen Anstellung des Staatspersonals erblickt werden und erscheint der Personalverleih sachlich gerechtfertigt (E. 3.4.2 und 3.5 Abs. 1). Bei diesem Schluss kann die Frage offenbleiben, was die Folgen (Umdeutung in ein öffentlichrechtliches Arbeitsverhältnis, Entstehen von Haftungsansprüchen usw.) eines als unzulässig einzustufenden Personalverleihs im Bereich des öffentlichen Diensts wären (E. 3.5 Abs. 2). Abweisung. Abweichende Meinung einer Kammerminderheit.

Erwägungen

E. 4

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 5.1

Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten der Beschwerdeführerin aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG) und steht dieser keine Parteientschädigung zu (§ 17 Abs. 2 VRG). Dies wäre – angesichts des Streitwerts – im Übrigen selbst dann der Fall, wenn eine dienstrechtliche Streitigkeit zur Beurteilung stünde (vgl. § 65a Abs. 3 VRG).

E. 5.2

Der Beschwerdegegner verlangt ebenfalls eine Parteientschädigung. Das Gemeinwesen besitzt in der vorliegenden Konstellation jedoch grundsätzlich keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung, weil das Erheben und Beantworten von Rechtsmitteln zu den angestammten amtlichen Aufgaben gehört und die Behörden gegenüber den Privaten meist einen Wissensvorsprung aufweisen (RB 2008 Nr. 2). Entsprechend ist dem Beschwerdegegner keine Parteientschädigung zuzusprechen.

E. 6

Zur Rechtsmittelbelehrung des nachfolgenden Dispositivs ist Folgendes zu erläutern: Strittig ist hier, ob der Beschwerdeführerin gegenüber dem Beschwerdegegner eine öffentlichrechtliche Forderung zukommt. Weil sich die Beschwerdeführerin diesbezüglich auf das kantonale Personalrecht beruft und der Streitwert mehr als Fr. 15'000.- beträgt, ist als Rechtsmittel auf die Beschwerde in öffentlichrechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) zu verweisen (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).

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