

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00537 vom 30. März 2023

ZH Verwaltungsgericht, 2023-03-30, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_VB.2022.00537](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2022.00537)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00537 du 30 mars 2023

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00537 del 30 marzo 2023

## Regeste

befristete Anstellung | [Der Beschwerdeführer wurde im Juli 2020 befristet für ein Jahr als Lehrbeauftragter an einer Kantonsschule angestellt. Im Juli 2021 verlängerte die Kantonsschule das Anstellungsverhältnis mit dem Beschwerdeführer befristet um ein Jahr.] Bestätigung der Rechtsprechung, dass die Arbeit der Lehrbeauftragten an Mittelschulen Ausbildungscharakter hat (E. 2.1). Im Juli 2020 verfügte der Beschwerdeführer nur über wenige Wochen Arbeitserfahrung, weshalb er nur befristet angestellt werden durfte. Da zudem bereits bei der Anstellung des Beschwerdeführers feststand, dass sein Lehrauftrag längstens bis im Sommer 2022 dauern würde und per Schuljahr 2022/2023 durch eine unbefristete Anstellung abgelöst werden sollte, durfte die Kantonsschule das Anstellungsverhältnis des Beschwerdeführers im Sommer 2021 befristet auf ein Jahr verlängern (E. 2.2). Abweisung.

## Erwägungen

### E. 4

Abteilung VB.2022.00537 Urteil der 4. Kammer vom 30. März 2023 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz) , Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiber Christoph Raess. In Sachen A, Beschwerdeführer, gegen Kanton Zürich, Beschwerdegegner, betreffend befristete Anstellung, hat sich ergeben: I. A. A arbeitete seit dem 1. September 2020 als Lehrer an der Kantonsschule B. Sein Anstellungsverhältnis war zunächst auf ein Jahr befristet. Am 13. Juli 2021 verlängerte die Schulleitung der Kantonsschule B die Anstellung von A bis zum 31. August 2022. Diese Verfügung erging zunächst ohne Begründung. Am 23. Juli und am 2. August 2021 verlangte A eine schriftliche Begründung der Verfügung. Die Bildungsdirektion trat auf einen gegen die Verfügung vom 13. Juli 2021 erhobenen Rekurs mit Verfügung vom 27. August 2021 nicht ein. Am 29. August 2021 teilte die Rektorin der Kantonsschule B A den Grund für die nur befristete Verlängerung seiner Anstellung mit. Die von A gegen den Rekursentscheid vom 27. August 2021 erhobene Beschwerde wies das Verwaltungsgericht mit Urteil vom 17. März 2022 ab (Verfahren VB.2021.00588). B. Am 7. April 2022 verlangte A von der Kantonsschule B erneut eine Begründung der Verfügung vom 13. Juli 2021. C. Am 8. April 2022 ersuchte A die Kantonsschule B um Feststellung, ob sein Anstellungsverhältnis befristet oder unbefristet sei. Am 5. Mai 2022 erliess die Kantonsschule B eine Feststellungsverfügung und bestätigte A, dass sein Lehrauftrag mit Verfügung vom 13. Juli 2021 vom 1. September 2021 bis zum 31. August 2022 befristet verlängert worden sei. II. A. Am 10. Mai 2022 erhob A gegen die Verfügung vom 13. Juli 2021 Rekurs an die Bildungsdirektion und beantragte deren Aufhebung. B. Am 22. Mai 2022 erhob A gegen die Verfügung vom 5. Mai 2022 Rekurs an die

Bildungsdirektion und beantragte im Wesentlichen die Feststellung, dass er unbefristet an der Kantonsschule B angestellt sei. C. Mit Verfügung vom 12. August 2022 vereinigte die Bildungsdirektion die beiden Rekurse und wies sie ab. III. Am 14. September 2022 erhob A Beschwerde an das Verwaltungsgericht und beantragte im Wesentlichen, es sei festzustellen, dass er seit dem Herbstsemester 2021 an der Kantonsschule B unbefristet angestellt sei. Die Kantonsschule B verzichtete am 6. Oktober 2022 auf eine Beschwerdeantwort. Am 11. Oktober 2022 verzichtete die Bildungsdirektion auf Vernehmlassung. Die Kammer erwägt:

1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide der Bildungsdirektion über personalrechtliche Anordnungen einer Kantonsschule zuständig (§§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG, LS 175.2] in Verbindung mit § 39 Abs. 1 des Mittelschulgesetzes vom 13. Juni 1999 [MSG, LS 413.21]).

1.2 Zur Beschwerde ist berechtigt, wer durch die Anordnung berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat (§ 49 in Verbindung mit § 21 Abs. 1 VRG). Dabei setzen Feststellungsbegehren ein spezifisches schutzwürdiges Interesse voraus. Ein solches ist gegeben, wenn der Bestand, Nichtbestand oder Umfang öffentlich-rechtlicher Rechte und Pflichten unklar ist und das mit dem Feststellungsbegehren bezweckte Ziel nicht mit einem Leistungs- oder Gestaltungsbegehren erreicht werden kann (VGr, 5. Juni 2018, VB.2018.00088, E. 3 mit Hinweisen). An der Klärung der Frage, ob ein Anstellungsverhältnis sich von Gesetzes wegen von einem befristeten in ein unbefristetes gewandelt habe, besteht ein schutzwürdiges Interesse, weil die Bejahung einer solchen Konversion dazu führen würde, dass der Beschwerdeführer weiterhin in einem Anstellungsverhältnis zum Beschwerdegegner stünde (vgl. VGr, 5. Juni 2018, VB.2018.00088, E. 3, und 14. Februar 2018, VB.2017.00737, E. 4.3). Folglich ist der Beschwerdeführer zur Beschwerdeerhebung legitimiert. Da auch die weiteren Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

1.3 Streitgegenstand bildet das Begehren des Beschwerdeführers um Feststellung, dass sein Anstellungsverhältnis unbefristet sei und somit nicht per 31. August 2022 geendet habe. Der Beschwerdeführer will demnach erwirken, dass sein Anstellungsverhältnis fortbesteht. Nach neuer verwaltungsgerichtlicher Praxis ist solchen Forderungen pauschal ein Streitwert von einem Jahreslohn beizumessen (VGr, 8. Dezember 2022, VB.2022.00281, E. 2). Damit beträgt der Streitwert des vorliegenden Verfahrens rund Fr. 50'000.-, weshalb die Angelegenheit in die Zuständigkeit der Kammer fällt (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG).

2. 2.1 Für Lehrkräfte an Mittelschulen gelten die Bestimmungen des Personalgesetzes, soweit nicht besondere Bestimmungen bestehen (§ 1 Abs. 2 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 [PG, LS 177.10]). Nach § 13 Abs. 2 Satz 1 PG sind befristete Anstellungsverhältnisse grundsätzlich für längstens ein Jahr zulässig und gelten nach dessen Ablauf als unbefristet. Wird das Anstellungsverhältnis weiter verlängert, hat es nach § 13 Abs. 2 Satz 2 PG die Wirkungen eines unbefristeten. Vorbehalten bleiben indes besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter oder mit aus anderen Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben (§ 13 Abs. 2 Satz 3 PG). Gemäss § 10 Abs. 1 MSG setzt sich der Lehrkörper zusammen aus Lehrpersonen mit unbefristeter und mit befristeter Anstellung (Satz 1); der unbefristeten geht dabei in der Regel eine befristete Anstellung voraus (Satz 2). In diesem Sinn bestimmt § 3 Abs. 1 f. der Mittelschul- und Berufsschullehrerverordnung vom 7. April 1999 (MBVO, LS 413.111), dass Anstellungsverhältnisse von Lehrbeauftragten befristet, diejenigen von Mittel- und Berufsschullehrpersonen unbefristet sind. Eine unbefristete Anstellung setzt voraus, dass

die Lehrperson in den Fächern, in denen sie Unterricht erteilt, über einen Hochschulabschluss verfügt und das Lehrdiplom oder eine andere gleichwertige fachliche und pädagogische Ausbildung abgeschlossen hat sowie Unterrichtserfahrung von wenigstens einem Jahr aufweist (§ 3 Abs. 4 MBVO); sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, ist die Lehrperson befristet anzustellen (§ 3 Abs. 5 MBVO). Darüber hinaus ist die Anstellung befristet, wenn das Ende des Anstellungsverhältnisses bereits bei der Anstellung feststeht (§ 3 Abs. 5 MBVO; zum Ganzen VGr, 5. Juni 2018, VB.2018.00088, E. 4.2). Die Kritik des Beschwerdeführers, wonach die Arbeit der Lehrbeauftragten keinen Ausbildungscharakter habe, gibt keinen Anlass zur Praxisänderung. Die Entstehungsgeschichte von § 13 PG – die vorberatende Kantonsratskommission strich die Erwähnung der "besonderen Berufsgruppen, wie (...) Lehrbeauftragte an Mittel- und Berufsschulen" aus dem Entwurf des Regierungsrats – ist nicht entscheidend, zumal offenbleibt, weshalb die Streichung erfolgte (vgl. ABI 1996, S. 1109 f., ABI 1998, S. 252, Prot. KR 1995–1999, S. 11 585): Das Verwaltungsgericht argumentiert im massgeblichen Entscheid VB.2011.00680 vom 15. Dezember 2011 materiell. Inhaltlich ist an der damaligen Aussage, zu Beginn der Unterrichtstätigkeit diene "die befristete Anstellung als Lehrbeauftragter in erster Linie dem Erwerb erster Berufserfahrung und damit einem Ausbildungszweck", nach wie vor festzuhalten. Dies wird übrigens auch in der Lehre vertreten (Fritz Lang, Das Zürcher Personalgesetz vom 27. September 1998, in: Peter Helbling/Tomas Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 49 ff., 65, besonders Fn. 79, wonach die Aufzählung der betroffenen Berufsarten im Gesetz nicht abschliessend ist). Demnach ist die befristete Anstellung von Lehrbeauftragten grundsätzlich zulässig. 2.2 Im Zeitpunkt seiner Anstellung an der Kantonsschule B im Sommer 2020 verfügte der Beschwerdeführer nur über wenige Woche Arbeitserfahrung, weshalb ihn die Schulleitung der Kantonsschule B gestützt auf § 3 Abs. 5 in Verbindung mit Abs. 4 MBVO nur befristet als Lehrbeauftragten anstellen durfte. Im Juli 2021 verlängerte die Schulleitung der Kantonsschule B das Anstellungsverhältnis mit dem Beschwerdeführer befristet um ein Jahr. Diesbezüglich ist zu berücksichtigen, dass die Kantonsschule B bereits im Sommer 2020 plante, im Herbst 2021 ein Anstellungsverfahren für eine unbefristete Anstellung per Schuljahr 2022/2023 für das vom Beschwerdeführer unterrichtete Fach durchzuführen. Eine Prorektorin der Kantonsschule B informierte den Beschwerdeführer bereits anlässlich seines Bewerbungsgesprächs entsprechend, was letzterer grundsätzlich nicht bestreitet. Damit stand schon bei der Anstellung des Beschwerdeführers fest, dass der Lehrauftrag längstens bis im Sommer 2022 dauern würde und per Schuljahr 2022/2023 durch eine unbefristete Anstellung abgelöst werden sollte. Dem geplanten Vorgehen entsprechend wurden auf Beginn des Schuljahrs 2022/2023 zwei Bewerbende im vom Beschwerdeführer unterrichteten Fach als Mittelschullehrpersonen mbA ernannt. Dass die Kantonsschule B per Schuljahr 2022/2023 kurzfristig gezwungen wurde, einen neuen Lehrauftrag im vom Beschwerdeführer unterrichteten Fach zu errichten, konnte sie zudem auf nachvollziehbare Weise mit unerwartet hohen Anmeldezahlen für ihre Schulen begründen. Im Vorgehen der Kantonsschule B ist deshalb keine Umgehung von § 13 Abs. 2 PG zu sehen. Auch aus dem Umstand, dass die per Schuljahr 2022/2023 ausgeschriebene unbefristete Arbeitsstelle ein höheres Pensum aufweist als der Lehrauftrag des Beschwerdeführers, kann letzterer nichts zu seinen Gunsten ableiten, da es für Mittelschulen möglich sein muss, einen kleineren Lehrauftrag beispielsweise wegen steigenden Schülerzahlen in eine unbefristete Anstellung mit einem grösseren Pensum umzuwandeln. Folglich durfte die Kantonsschule B das

Anstellungsverhältnis des Beschwerdeführers im Sommer 2021 gestützt auf § 3 Abs. 5 MBVO befristet auf ein Jahr verlängern (vgl. VGr, 5. Juni 2018, VB.2018.00088, E. 4.3, und 14. Februar 2018, VB.2017.00737, E. 5.4.3). 2.3 Sodann führt die aufschiebende Wirkung der Rekursfrist und der vom Beschwerdeführer ergriffenen Rechtsmittel (§ 25 Abs. 1 VRG und § 55 VRG) nicht zu einer Verlängerung der befristeten Anstellung. Die aufschiebende Wirkung zielt darauf ab, während der Dauer des Rechtsmittelverfahrens den ursprünglich bestehenden Zustand zu erhalten. Sie führt nicht zu positiven bzw. gestaltenden Anordnungen (Regina Kiener in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [ VRG ], 3. A., Zürich etc. 2014, § 25 N 16 f.). Streitgegenstand war nicht die Anstellung des Beschwerdeführers, sondern deren Befristung. Aus der aufschiebenden Wirkung ergibt sich keine positive Folge in dem Sinn, dass die Verfügung über ihre Geltungsdauer hinaus während des Rechtsmittelverfahrens wirksam blieb. Sie fiel vielmehr mit dem Ablauf der Befristung dahin. Dies führt zur Abweisung der Beschwerde. 3. Weil der Streitwert mehr als Fr. 30'000.- beträgt (vgl. E. 1.3), ist das Verfahren kostenpflichtig (§ 65a Abs. 3 VRG). Ausgangsgemäss sind die Kosten nach dem Unterliegerprinzip dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Dem Antrag des Beschwerdeführers, die Kosten nach dem Verursacherprinzip dem Beschwerdegegner aufzuerlegen, ist nicht zu folgen, da dessen Verfahrensfehler – das Nachliefern der Begründung für die Befristung in einem Schreiben ohne Rechtsmittelbelehrung – dem Beschwerdeführer die Prozessführung im Ergebnis nicht verunmöglichte und sich namentlich nicht auf den Streitwert vor Verwaltungsgericht auswirkt.

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