

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00592 vom 16. Juli 2024

ZH Verwaltungsgericht, 2024-07-16, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2023.00592

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00592 du 16 juillet 2024

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00592 del 16 luglio 2024

Regeste

Kündigung | [Die Beschwerdeführerin behauptete ein halbes Jahr nach Ende ihres befristeten Arbeitsverhältnisses eine rechtswidrige Kündigung und verlangte hierfür eine Entschädigung. Ausserdem verlangte sie eine Genugtuung wegen angeblichen Mobbing und machte Lohnansprüche geltend.] Die Vorinstanz ist zu Recht nicht auf den Rekurs der Beschwerdeführerin eingetreten, da sie keine Verfügung bezeichnete, gegen die sich der Rekurs hätte richten sollen. Ohnehin wäre ihr Rechtsmittel gegen die angebliche Kündigung verspätet gewesen (E. 2.2). Rechtsunkenntnis über die massgebliche Frist ist kein Grund für eine Fristwiederherstellung (E. 2.3). Über die Genugtuungsforderung hat nach § 19 Abs. 3 HaftungsG zunächst die Anstellungsbehörde zu verfügen - diesbezüglich ist die Angelegenheit an den Beschwerdegegner zu überweisen. Ansprüche betreffend eine angeblich noch ausstehende Lohnforderung sind ebenfalls an den Beschwerdegegner zu richten (E. 3). Abweisung im Sinne der Erwägungen. Überweisung an den Beschwerdegegner betreffend die Genugtuungsforderung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2023.00592 Urteil des Einzelrichters vom 16. Juli 2024 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer, Gerichtsschreiber Dumenig Stiffler. In Sachen A, Beschwerdeführerin, gegen Kanton Zürich, Beschwerdegegner, betreffend Kündigung, hat sich ergeben: I. A. A wurde vom Rektor der Berufsfachschule B mit Verfügung vom 8. Oktober 2021 rückwirkend ab dem 23. August 2021 als Vikarin für das Fach C angestellt. Mit Verfügung vom 21./24. Oktober 2022 änderte die Berufsfachschule B die Anstellung von A rückwirkend ab dem 1. März 2022 und mit Befristung bis zum 31. August 2022 in eine Anstellung als Lehrbeauftragte. Mit Verfügung vom 24./25. Oktober 2022 wurde diese Anstellung bis zum 28. Februar 2023 verlängert. Am 30. November 2022 informierte die Schulleitung der Berufsfachschule B A mündlich, dass über den 28. Februar 2023 hinaus keine Weiteranstellung erfolgen und das Arbeitsverhältnis an diesem Tag enden werde. II. Am 31. Juli 2023 erhob A "Klage gegen [die] Berufsfachschule B" an das Verwaltungsgericht und machte unter anderem geltend, ihr Arbeitsverhältnis sei zu Unrecht fristlos gekündigt worden. Der Einzelrichter trat hierauf mit Urteil vom 2. August 2023 nicht ein und überwies die Eingabe samt Beilagen an die Bildungsdirektion des Kantons Zürich zur weiteren Behandlung (VB.2023.00433). Die Bildungsdirektion nahm die Eingabe von A vom 31. Juli 2023 als Rekurs entgegen und trat darauf mit Verfügung vom 31. August 2023 nicht ein. III. Am 3. Oktober 2023 erhob A Beschwerde beim Verwaltungsgericht und beantragte sinngemäss, unter Entschädigungsfolge seien ihr zwei Monatslöhne in der Höhe von Fr. 7'793.30 sowie eine

Entschädigung von Fr. 3'000.- zuzusprechen. Die Bildungsdirektion verzichtete mit Schreiben vom 25. Oktober 2023 auf Vernehmlassung und reichte die bisher ergangenen Akten ein. Die Berufsfachschule B beantragte mit Schreiben vom 6. November 2023 die Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge. A mit Stellungnahmen vom 20. November 2023 und 2. Januar 2024 sowie die Berufsfachschule B mit Stellungnahme vom 27. November 2023 hielten an ihren jeweiligen Anträgen fest. Der Einzelrichter erwägt:

1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen erstinstanzliche Rekursentscheide der Bildungsdirektion über personalrechtliche Ansprüche einer Lehrperson an einer kantonalen Berufsfachschule zuständig (§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG, LS 175.2] sowie § 47 Abs. 1 lit. a des Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 14. Januar 2008 [EG BBG, LS 413.31]). Nimmt eine Vorinstanz einen Rekurs nicht an die Hand, ist die formell unterlegene rekurrierende Partei legitimiert, sich auf dem Rechtsmittelweg gegen den Nichteintretensentscheid zu wehren (§ 49 in Verbindung mit § 21 Abs. 1 VRG; VGr, 13. September 2023, VB.2023.00377, E. 1 – 30. August 2023, VB.2023.00346, E. 1.2 – 29. Juni 2023, VB02023.00339, E. 1.2). Weil auch die weiteren Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

1.2 Die Beschwerdeführerin beantragt eine Entschädigung von zwei Monatslöhnen in der Höhe von Fr. 7'793.30 sowie eine Genugtuung von Fr. 3'000.-. Der Streitwert beträgt damit rund Fr. 18'600.-, weshalb die Angelegenheit in die einzelrichterliche Zuständigkeit fällt (§ 38b Abs. 1 lit. c VRG).

2. 2.1 Die Vorinstanz ist auf die Eingabe der Beschwerdeführerin mit der Begründung nicht eingetreten, dass der Beschwerdegegner gar keine Kündigung ausgesprochen habe, sondern bloss das befristete Arbeitsverhältnis der Beschwerdeführerin abgelaufen sei. Selbst wenn eine Kündigung vorgelegen hätte, habe die Beschwerdeführerin hiervon spätestens nach dem Ausbleiben der Lohnzahlungen im Frühjahr 2023 Kenntnis erlangt, womit die Rekurerhebung am 30. Juli 2023 verspätet gewesen sei. Sie hätte vielmehr eine begründete Verfügung betreffend die angebliche Kündigung verlangen und diese anfechten müssen. Zudem hätte sie bereits die Verfügung vom 24. Oktober 2022, mit welcher sie bis am 28. Februar 2023 angestellt wurde, anfechten müssen, wenn sie der Ansicht gewesen sei, das Arbeitsverhältnis hätte bis Ende des Schuljahrs dauern müssen.

2.2 Diese Erwägungen der Vorinstanz sind im Ergebnis nicht zu beanstanden. Es fehlte im vorinstanzlichen Verfahren an einem Anfechtungsobjekt, da die Beschwerdeführerin keine Verfügung des Beschwerdegegners bezeichnete, gegen die sich der angehobene Rekurs hätte richten sollen, und es ist aus den Akten auch keine solche ersichtlich. Sodann wäre ein Rekurs innert 30 Tagen zu erheben (§ 22 Abs. 1 VRG). Der Beschwerdegegner erliess am 24./25. Oktober 2022 eine Verfügung, mit der das Anstellungsverhältnis bis am 28. Februar 2023 befristet wurde. War die Beschwerdeführerin zu diesem Zeitpunkt der Ansicht, ihr Anstellungsverhältnis müsse bis am 31. August 2023 dauern, hätte sie gegen die Verfügung innert 30 Tagen Rekurs erheben müssen. Jedenfalls muss der Beschwerdeführerin spätestens am Gespräch am 30. November 2022 klar geworden sein, dass der Beschwerdegegner keine Absicht hat, die Anstellung über den 28. Februar 2023 hinaus zu verlängern. Selbst wenn der Beschwerdeführerin zugestanden würde, dass sie sich erst durch diese Information veranlasst sehen musste, die Verfügung vom 24./25. Oktober 2022 anzufechten, erwiese sich ihr Rechtsmittel vom 31. Juli 2023 als verspätet.

2.3 Soweit die Beschwerdeführerin sinngemäss vorbringt, sie sei davon ausgegangen, es seien dieselben Fristen wie im privaten Arbeitsrecht (insbesondere Art. 336b des Obligationenrechts [SR 220]) anwendbar, ist ihr entgegenzuhalten, dass sie sich rechtzeitig nach dem richtigen

Rechtsmittel hätte erkundigen können; Rechtsunkenntnis über die massgebliche Frist ist grundsätzlich kein Grund für eine Fristwiederherstellung (vgl. VGr, 30. September 2021, VB. 2021.00440, E.2.2). Hier kommt hinzu, dass die Beschwerdeführerin in ihrer Eingabe vom 31. Juli 2023 sinngemäss ausführt, sie sei von einem kontaktierten Rechtsanwalt auf die Einhaltung von Fristen hingewiesen worden, habe dann aber vorerst noch weitere Stellen kontaktiert. Die Vorinstanz ist demnach zu Recht nicht auf die Eingabe vom 31. Juli 2023 eingetreten. 2.4 Anzumerken ist, dass auch bei einer (summarischen) inhaltlichen Prüfung kein Entschädigungsanspruch der Beschwerdeführerin aus rechtswidriger Kündigung ersichtlich ist. Sie macht im Wesentlichen geltend, aufgrund einer mündlichen Auskunft eines Mitglieds der Schulleitung sei sie davon ausgegangen, dass ihr Anstellungsverhältnis bis zum Ende des Schuljahrs, also dem 31. August 2023, befristet war. Sie belegt diese angebliche Zusicherung jedoch nicht, obwohl sie geltend macht, die Schulleitung habe ihr diese auch schriftlich erteilt. Soweit sie unter Verweis auf ein Sitzungsprotokoll der Fachschaft C vom Oktober 2022 vorbringt, sie hätte zu diesem Zeitpunkt kaum ein Amt in der Fachschaft aufgenommen, wenn sie nur mit einer Anstellung bis Ende des Semesters gerechnet hätte, mag dies ein Indiz dafür sein, dass sie von einer längeren Anstellung ausging. Ein Beweis dafür, dass ihr tatsächlich eine Anstellung bis zum Ende des Schuljahrs zugesichert worden war, vermag dieser Umstand aber nicht zu erbringen. Ein länger dauerndes rechtsgültiges Anstellungsverhältnis für die Beschwerdeführerin als Lehrbeauftragte an einer Berufsschule hätte gemäss § 12 Abs. 1 in Verbindung mit § 1 Abs. 2 des Personalgesetzes (LS 177.10) ohnehin nur durch Verfügung und damit schriftlich begründet werden können. 3. Unbehandelt blieb im Rekursverfahren der Antrag der Beschwerdeführerin, ihr sei wegen erlittenen Mobbings eine Genugtuung von Fr. 10'000.- auszurichten (den die Beschwerdeführerin in ihrer Beschwerde auf Fr. 3'000.- reduzierte). Auch diesbezüglich hätte die Bildungsdirektion auf den Rekurs jedoch nicht eintreten können: Bei der Forderung der Beschwerdeführerin kann es sich nur um eine Genugtuung gestützt auf § 11 des Haftungsgesetzes vom 14. September 1969 (Haftungsg, LS 170.1) handeln. Darüber hat nach § 19 Abs. 3 Haftungsg zunächst die Anstellungsbehörde eine Verfügung zu erlassen, die sich hernach auf dem personalrechtlichen Rechtsmittelweg überprüfen lässt. Diesbezüglich ist die Angelegenheit aber zum Erlass einer Verfügung an die Berufsfachschule B zu überweisen, mit dem Hinweis, dass zur Wahrung der Frist nach § 24 Abs. 1 Haftungsg das Datum der ersten Eingabe am Verwaltungsgericht (31. Juli 2023) massgebend ist. Soweit die Beschwerdeführerin schliesslich geltend macht, sie habe gegen den Beschwerdeführer noch Anspruch auf Zahlung des Februarlohns, weil diese bis anhin nicht erfolgt sei, hätte sie diese Forderung ebenfalls an den Beschwerdegegner zu richten, damit dieser über den behaupteten Anspruch eine Verfügung erlässt. Diesbezüglich kann auf eine Überweisung jedoch verzichtet werden; der Beschwerdeführerin droht kein unmittelbarer Rechtsverlust, da die fragliche Forderung erst fünf Jahre nach Eintritt der Fälligkeit verjährt.

E. 4.1

Die Beschwerde ist im Sinn der Erwägungen abzuweisen, die Angelegenheit jedoch zum Entscheid über die Genugtuungsforderung der Beschwerdeführerin an den Beschwerdegegner zu überweisen.

E. 4.2

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

steht keine Parteientschädigung zu (§ 17 Abs. 2 VRG).

E. 5

Da der Streitwert mehr als Fr. 15'000.- beträgt, ist als Rechtsmittel auf die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) zu verweisen (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG). Soweit die Angelegenheit an den Beschwerdegegner überwiesen wird, handelt es sich jedoch um einen Zwischenentscheid, der sich nach Art. 93 Abs. 1 BGG vor Bundesgericht nur anfechten lässt, wenn er einen nicht wiedergutzumachenden Nachteil bewirken kann (lit. a) oder die Gutheissung der Beschwerde sofort einen Endentscheid herbeiführen und damit einen bedeutenden Aufwand an Zeit oder Kosten für ein weitläufiges Beweisverfahren ersparen würde (lit. b).

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