

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00654 vom 21. März 2022

ZH Verwaltungsgericht, 2022-03-21, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2023.00654

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00654 du 21 mars 2022

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00654 del 21 marzo 2022

Regeste

Rechtsverweigerung/Rechtsverzögerung | [Nachdem das Verwaltungsgericht einen Anspruch der Beschwerdeführerin auf Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung im Verfahren VB.2020.00562 festgestellt hat, ist vorliegend die Berechnung der Entschädigungshöhe sowie ein Verrechnungsanspruch strittig.] Das Rekursverfahren dauerte 19 Monate und die Sache wurde von der Vorinstanz nicht beförderlich behandelt. Sie verletzte damit das Beschleunigungsgebot (E. 3.3). Für die Höhe der Entschädigung für missbräuchliche Kündigung ist auf den letzten bezogenen Bruttomonatslohn abzustellen, wobei bei Angestellten im Stundenlohn die Berechnung eines Durchschnitts über mehrere Monate vorzunehmen ist. Die Anzahl der zu berücksichtigenden Monate bestimmt sich nach den konkreten Umständen des Einzelfalls. Entscheidend ist, dass das Ergebnis für das zuletzt ausgeübte Pensum repräsentativ ist (E. 4.3). Die Entschädigungsforderung wird erst am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses fällig, auch wenn sie schon zuvor gemahnt wurde (E. 5.2). Der Beschwerdegegner kann eine nach Ablauf des Lohnfortzahlungsanspruchs versehentlich geleistete Lohnzahlung zurückfordern bzw. verrechnen (E. 6). Teilweise Gutheissung betreffend die Verletzung des Beschleunigungsgebots.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2023.00654 VB.2023.00765 Urteil der 4. Kammer vom 22. August 2024
Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz), Verwaltungsrichterin Tamara Nüssle, Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Gerichtsschreiber Dumenig Stiffler.
In Sachen A, vertreten durch B, Beschwerdeführerin (VB.2023.00654 und VB.2023.00765), gegen Spitalrat des Kantonsspitals Winterthur, Beschwerdegegner (VB.2023.00654), und Kantonsspital Winterthur, vertreten durch RA C, Mitbeteiligter (VB.2023.00654), Beschwerdegegner (VB.2023.00765), betreffend Entschädigungshöhe und Verrechnung, hat sich ergeben: I. A. A war seit dem Jahr 1996 als diplomierte Pflegefachfrau auf Stundenlohnbasis für das Kantonsspital Winterthur (KSW) tätig, zuletzt mit einem Beschäftigungsgrad von 70 %. Nachdem A ab November 2017 krankheitshalber vollständig arbeitsunfähig war, löste das KSW das Arbeitsverhältnis mit Verfügung vom 8. Januar 2019 per Ende Juli 2019 auf. Der Spitalrat des KSW wies einen hiergegen erhobenen Rekurs mit Beschluss vom 18. Juni 2020 in der Hauptsache ab, sprach A wegen Verfahrensfehlern aber eine Entschädigung von einem Monatslohn zu. Eine hiergegen erhobene Beschwerde hiess das Verwaltungsgericht mit Urteil vom 18. März 2021 in der Hauptsache gut, stellte die Rechtswidrigkeit der Kündigung fest und verpflichtete das KSW, A eine Entschädigung von insgesamt sechs Monatslöhnen (inklusive der im Rekursverfahren zugesprochenen Entschädigung) zu bezahlen (VB.2020.00562). In den

Erwägungen hielt es fest, massgebend sei der zuletzt bezogene Bruttomonatslohn, zu dem anteilmässig auch die regelmässig ausgerichteten Zulagen hinzuzurechnen seien (E. 6.2 Abs. 2). B. Am 29. Januar 2022 gelangte A an das Verwaltungsgericht und ersuchte um Erläuterung des Urteils vom 18. März 2021. Sie machte geltend, das KSW habe ihr mittlerweile zwar eine Entschädigung bezahlt, diese beruhe ihrer Ansicht nach aber auf einer falschen Berechnung des Monatslohns und zudem habe das KSW unzulässigerweise einen angeblichen Rückforderungsanspruch zur Verrechnung gebracht. Dieses Gesuch wies das Verwaltungsgericht mit Beschluss vom 3. Februar 2022 ab und überwies die Angelegenheit an die Spitaldirektion des KSW, damit diese über die strittige Berechnung der Höhe der Entschädigung sowie die strittige Rückforderung eine Verfügung erlasse (EG.2022.00001). C. Die Spitaldirektion legte den für die Entschädigung massgebenden Monatslohn mit Verfügung vom 1. April 2022 auf Fr. 6'669.35 fest und ordnete an, dass der geschuldete Betrag (von Fr. 40'016.10) mit einer Lohnrückforderung im Betrag von Fr. 5'534.55 verrechnet werde. II. A rekurrierte hiergegen am 28. April 2022 an den Spitalrat und beantragte sinngemäss, der massgebliche Monatslohn sei höher festzusetzen und die Lohnrückforderung sei aufzuheben. Der Spitalrat hiess den Rekurs mit Beschluss vom 28. November 2023 teilweise gut, setzte den massgebenden Monatslohn auf Fr. 7'334.50 fest und ordnete an, dass auf dem geschuldeten Betrag ab dem 1. August 2019 und jeweils bis zum Datum der Bezahlung des jeweiligen Teilbetrags Verzugszinsen von 5 % zu zahlen seien. III. A. A war bereits am 2. November 2023 mit Beschwerde an das Verwaltungsgericht gelangt und hatte sinngemäss beantragt, unter Entschädigungsfolge sei eine Rechtsverzögerung durch den Spitalrat festzustellen und dieser sei anzuhalten, über den hängigen Rekurs zu entscheiden. Das Verwaltungsgericht eröffnete in der Folge das Geschäft VB.2023.00654. Der Spitalrat beantragte am 7. Dezember 2023 unter Hinweis auf den inzwischen ergangenen Rekursentscheid, unter Entschädigungsfolge sei auf die Beschwerde nicht einzutreten, eventualiter sei diese als gegenstandslos geworden abzuschreiben, subeventualiter sei sie abzuweisen. A äusserte sich hierzu am 29. Dezember 2023. B. Am 27. Dezember 2023 erhob A Beschwerde gegen den Beschluss vom 28. November 2023 und beantragte im Wesentlichen, unter Entschädigungsfolge sei der für die Entschädigung massgebende Monatslohn auf Fr. 9'874.35 festzusetzen sowie festzustellen, dass die Entschädigung der Höhe der Lohnfortzahlung im Jahr 2018 entsprechen müsse, die Lohnrückforderung (im Betrag von Fr. 5'534.55) sei aufzuheben, der Verzugszins von 5 % sei ab dem 15. März 2019 zu gewähren und ihr sei "[i]m Sinne der Genugtuung die seit 2016 vertragsbedingten, bis u. mit heute verfahrensbedingten Rechtsverletzungen festzustellen und zusätzlich eine Genugtuungs-Entschädigung von Fr. 5000.00 zuzusprechen". Der Spitalrat schloss mit Vernehmlassung vom 2. Februar 2024 auf Abweisung der Beschwerde. Die Spitaldirektion beantragte am 5. Februar 2024 die Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge. Hierzu nahm A am 27. Februar 2024 Stellung. Die Kammer erwägt: 1. 1.1 Nach § 71 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) in Verbindung mit Art. 125 lit. c der Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 (SR 272) kann das Gericht mehrere Verfahren zur Vereinfachung des Prozesses vereinigen. In diesem Sinn sind die Verfahren VB.2023.00654 und VB.2023.00765, die in der Hauptsache die gleiche Streitsache betreffen, zu vereinigen. 1.2 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide des Spitalrats des Kantonsspitals Winterthur ebenso wie für Rechtsverweigerungs- bzw. -verzögerungsbeschwerden betreffend ein personalrechtliches Rekursverfahren beim Spitalrat des Kantonsspitals Winterthur zuständig (§ 41 ff. VRG in

Verbindung mit § 28 Abs. 1 des Gesetzes über das Kantonsspital Winterthur vom 19. September 2005 [LS 813.16]). 1.3 Der Spitalrat entschied über den Rekurs der Beschwerdeführerin mit Beschluss vom 28. November 2023. Soweit mit der Beschwerde vom 2. November 2023 sinngemäss verlangt wurde, der Spitalrat sei anzuweisen, einen Entscheid in der Sache zu fällen, ist sie damit gegenstandslos geworden und insofern abzuschreiben. 1.4 Soweit die Beschwerdeführerin im Verfahren VB.2023.00765 verschiedene Feststellungsbegehren stellt, lässt sich darauf nicht eintreten, weil Feststellungsbegehren gegenüber Leistungsbegehren subsidiär sind; die Beschwerdeführerin hat im Übrigen auch entsprechende Leistungsbegehren gestellt. 1.5 Weil die weiteren Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist im Übrigen auf die Beschwerden einzutreten. 2. Der Streitwert beträgt rund Fr. 25'000.-, weshalb die Angelegenheit in die Zuständigkeit der Kammer fällt (§ 38 Abs. 1 und § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG). 3. 3.1 Die Beschwerdeführerin rügt sinngemäss eine Verletzung des Beschleunigungsgebots durch die Vorinstanz. Die Parteien haben im Verfahren vor Gerichts- und Verwaltungsbehörden Anspruch auf Beurteilung innert angemessener Frist (Art. 29 Abs. 1 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 [BV, SR 101]; § 4a VRG). Die Angemessenheit der Frist beurteilt sich nach den Umständen des Einzelfalls. Dabei ist dem Umfang und der Schwierigkeit des Falls, der Wichtigkeit der Angelegenheit für die Betroffenen und dem Verhalten der Parteien und der Rechtsmittelinstanz angemessen Rechnung zu tragen (BGE 130 I 312 E. 5.2, 119 Ib 311 E. 5b). Eine Verletzung kann insbesondere darin liegen, dass die Rechtsmittelinstanz während längerer Zeit überhaupt keine Verfahrenshandlungen vornimmt (BGr, 18. Oktober 2004, 1A.169/2004, E. 2.2). In diesem Sinn sind verwaltungsinterne Rekursverfahren nach § 27c Abs. 1 Satz 1 VRG grundsätzlich innert 60 Tagen nach Abschluss der Sachverhaltsermittlungen zu entscheiden. Hierbei handelt es sich um eine Ordnungsvorschrift, deren Verletzung keine Rechtsfolgen zeitigt (vgl. VGr, 25. Januar 2024, VB.2023.00274, E. 2.2.2 mit Hinweisen). 3.2 Hier erhob die Beschwerdeführerin am 28. April 2022 Rekurs und setzte die Vorinstanz drei Wochen später Frist für die Rekursantwort an, die am 27. Juni 2022 einging. Die Vorinstanz setzte in der Folge am 14. Juli 2022 Frist für die Replik an, die am 16. August 2022 einging. Am 25. August 2022 setzte die Vorinstanz dem Beschwerdegegner Frist für die Duplik an und erstreckte diese Frist in der Folge zwei Mal, zuletzt bis am 15. November 2022. Inzwischen war ein Schreiben der Beschwerdeführerin vom 8. November 2022 eingegangen, in dem diese – nach Abweisung ihrer Beschwerde durch das Bundesgericht in einer anderen Sache – den Rückzug verschiedener Rechtsverfahren ankündigte. Die Rekursduplik wurde der Beschwerdeführerin am 30. Dezember 2022 zugestellt, mit der Möglichkeit, sich hierzu innert 20 Tagen zu äussern; mit gleicher Verfügung wurde dem Beschwerdegegner Frist angesetzt, um sich zum Schreiben vom 8. November 2022 zu äussern. Die Stellungnahmen der Beschwerdeführerin und des Beschwerdegegners gingen je am 24. Januar 2023 bei der Vorinstanz ein. Diese setzte beiden Parteien mit Verfügung vom 21. Februar 2023 Frist zur Stellungnahme an. Die Beschwerdeführerin äusserte sich am 23. und 28. Februar 2023, der Beschwerdegegner am 14. März 2023. Mit Verfügung vom 20. März 2023 schloss die Vorinstanz den Schriftenwechsel ab. Der Beschwerdegegner reichte am 30. Mai 2023 ein weiteres Dokument ein. Am 23. Juni 2023 gelangte die Beschwerdeführerin an die Vorinstanz, rügte die Verfahrensdauer und bat um Mitteilung, bis wann mit einem Entscheid zu rechnen sei. Mit Schreiben vom 13. Juli 2023 stellte der Vorsitzende der Vorinstanz in Aussicht, dass bis Ende August ein Entscheid ergehe. Am 25. September 2023 rügte die Beschwerdeführerin, dass weiterhin kein Rekursentscheid ergangen sei und

stellte in Aussicht, Rechtsverzögerungsbeschwerde zu erheben, sollte bis zum 10. Oktober 2023 kein Entscheid vorliegen. Mit Schreiben vom 9. Oktober 2023 erklärte der Vorsitzende der Vorinstanz daraufhin, dass das Verfahren sich als aufwendig erwiesen habe, weshalb erst Ende Oktober 2023 mit einem Entscheid gerechnet werden könne. Am 2. November 2023 erhob die Beschwerdeführerin Rechtsverzögerungsbeschwerde beim Verwaltungsgericht. Die Vorinstanz beschloss am 28. November 2023 über den Rekurs. 3.3 Das Rekursverfahren dauerte insgesamt rund 19 Monate, wobei zwischen dem Abschluss des Schriftenwechsels und dem Rekursentscheid mehr als 8 Monate lagen. Es kommt hinzu, dass die Vorinstanz die Angelegenheit schon davor nicht beförderlich behandelte: Für den Erlass einfacher prozessleitender Anordnungen brauchte sie wiederholt mehrere Wochen. Zudem erstreckte sie dem Beschwerdegegner die Frist zur Duplik ohne erkennbaren Grund zwei Mal auf eine Gesamtdauer von über zweieinhalb Monaten, was dem Sinn und Zweck von § 26b Abs. 2 Satz 1 VRG widerspricht, wonach die Vernehmlassungsfrist grundsätzlich (maximal) 30 Tage beträgt. Die Angelegenheit erweist sich sodann weder in tatsächlicher noch in rechtlicher Hinsicht als komplex und auch der Umstand, dass bei der Vorinstanz noch andere Rechtsstreitigkeiten zwischen den Parteien hängig sind, begründet die lange Verfahrensdauer nicht. Insgesamt hat die Vorinstanz mit ihrem Vorgehen sowohl gegen § 27c Abs. 1 Satz 1 VRG als auch gegen das Beschleunigungsgebot nach Art. 29 Abs. 1 BV und § 4a VRG verstossen. 3.4 Eine Rechtsverzögerung kann bei Vorliegen eines entsprechenden Antrags im Dispositiv des Entscheids festgestellt werden (vgl. BGE 129 V 411 E. 1.3). Angesichts der Umstände, namentlich der Schwere der Rechtsverzögerung, und nachdem die Beschwerdeführerin wiederholt eine schnellere Bearbeitung angemahnt hatte und die Vorinstanz erst über den Rekurs entschied, nachdem Rechtsverzögerungsbeschwerde erhoben worden war, ist die Verletzung des Beschleunigungsgebots im Dispositiv festzustellen.

E. 4.1

Das Verwaltungsgericht sprach der Beschwerdeführerin eine Entschädigung in der Höhe von insgesamt sechs Monatslöhnen zu (VGr, 18. März 2021, VB.2020.00562, E. 6). Zwischen den Parteien ist strittig, wie die Höhe des massgebenden Monatslohns zu ermitteln ist.

E. 4.2

Der Beschwerdegegner errechnete in der Ausgangsverfügung einen massgebenden Monatslohn von Fr. 6'669.35; dabei handle es sich um den über sieben Monate (April bis Oktober 2017) ermittelten Durchschnittslohn der Beschwerdeführerin. Die Vorinstanz kam demgegenüber zum Schluss, wegen einer Pensumserhöhung per 10. August 2017 sei der Durchschnittslohn der Beschwerdeführerin auf der Grundlage der Monate August bis Oktober 2017 zu ermitteln. Allerdings liege das durchschnittliche Pensum in diesen Monaten deutlich über dem vereinbarten Richtpensum von 70 % und es sei anzunehmen, dass sich das Pensum der Beschwerdeführerin in den folgenden Monaten dem vereinbarten Richtpensum angenähert hätte. Es rechtfertige sich deshalb, vom Mittelwert zwischen dem in den Monaten August bis Oktober 2017 tatsächlich geleisteten Pensum und dem Pensum gemäss Planung für das Jahr 2018 auszugehen. Die Vorinstanz errechnete auf dieser Grundlage einen massgebenden Grundlohn von Fr. 6'954.70 pro Monat und addierte hierzu durchschnittliche Schichtzulagen im Betrag von Fr. 129.80 sowie die Ausbildungszulage von Fr. 250.-, womit gemäss Vorinstanz ein massgebender Bruttomonatslohn von Fr. 7'334.50 resultiere. Die Beschwerdeführerin ist demgegenüber der Auffassung, dass der

massgebende Monatslohn Fr. 9'874.35 betrage, wobei sie von einem Jahreslohn von Fr. 98'133.70 ausgeht und hierzu Überstundenzuschläge, eine Feriennachzahlung, die Schichtzulagen sowie Ausbildungszulagen addiert.

E. 4.3

Grundsätzlich stellt das Verwaltungsgericht auf den letzten bezogenen Bruttomonatslohn ab (so auch für den vorliegenden Fall VGr, 18. März 2021, VB.2020.00562, E. 6.2 Abs. 2). Diese Praxis bezieht sich jedoch in erster Linie auf Angestellte, die einen festen Monatslohn beziehen. Anders verhält es sich hingegen bei Angestellten wie der Beschwerdeführerin, deren Pensum stetigen Schwankungen unterliegt, namentlich bei Angestellten im Stundenlohn. Auch bei solchen Angestellten ist zwar der zuletzt bezogene Lohn massgebend. Das massgebliche Pensum ist jedoch anhand des monatlichen Durchschnitts der Arbeitsstunden über mehrere Monate zu ermitteln, damit nicht Zufälligkeiten zu einem ungewöhnlich hohen oder ungewöhnlich tiefen Monatslohn führen (vgl. VGr, 21. Juli 2010, PB.2010.00012, E. 18.3). Die Anzahl der für diese Durchschnittsberechnung zu berücksichtigenden Monate kann dabei nicht fix festgelegt werden, sondern richtet sich nach den konkreten Umständen des Einzelfalls. Entscheidend ist, dass das Ergebnis für das zuletzt ausgeübte Pensum repräsentativ ist.

E. 4.4

Das Richtpensum der Beschwerdeführerin wurde per 10. August 2017 von zuvor 50 % auf 70 % erhöht. Wie bereits die Vorinstanz zutreffend festgestellt hat, führt die Vorgehensweise des Beschwerdegegners, der auf den Durchschnitt der Monate April bis Oktober 2017 abstellte, nicht zu einem repräsentativen Ergebnis. Unter den vorliegenden Umständen ist der Durchschnitt vielmehr anhand der tatsächlichen Arbeitseinsätze in den Monaten August bis Oktober 2017 zu berechnen, da das Richtpensum zuvor tiefer war und die Beschwerdeführerin ab November 2017 krankheitsbedingt keine Arbeit mehr leistete. Dabei kann der Monat August vollständig berücksichtigt werden, weil die Beschwerdeführerin vor dem 10. August 2017 mehrheitlich Ferien bezog. Aus den Akten ergibt sich für die Monate August bis Oktober 2017 Folgendes: Im August 2017 leistete die Beschwerdeführerin 135 Stunden und 24 Minuten Arbeitszeit; unter Berücksichtigung von fünf Ferientagen und des Feiertags hätte die Sollzeit bei einem vollen Pensum 142 Stunden und 48 Minuten betragen. Im September 2017 arbeitete die Beschwerdeführerin während 155 Stunden und 10 Minuten; die Sollzeit bei einem vollen Pensum hätte 176 Stunden und 24 Minuten betragen. Im Oktober 2017 wies die Beschwerdeführerin eine Arbeitszeit von 146 Stunden und 24 Minuten auf; die Sollzeit bei einem vollen Pensum hätte 184 Stunden und 48 Minuten betragen. Demnach betrug die Arbeitszeit der Beschwerdeführerin während dieser drei Monate insgesamt 436 Stunden und 58 Minuten; die Sollzeit bei einem vollen Pensum hätte insgesamt 504 Stunden betragen. Daraus resultiert ein durchschnittlicher Beschäftigungsgrad von 86,7 Prozent. Die Vorinstanz ist der Auffassung, dieser Wert sei zu korrigieren, weil nicht davon ausgegangen werden könne, dass die Beschwerdeführerin auch weiterhin deutlich mehr als das vereinbarte Pensum geleistet hätte. Sie errechnete deshalb einen Mittelwert aus dem tatsächlichen Pensum in den Monaten August bis Oktober 2017 und den Planwerten für das Jahr 2018. Dem lässt sich unter den vorliegenden Umständen nicht folgen. Die Beschwerdeführerin war in der Einteilung ihrer Arbeitszeit nicht frei, sondern arbeitete in einem Schichtsystem. Der Umfang der tatsächlichen Arbeitszeit lag damit weitgehend in der Verantwortung der vorgesetzten Stellen. Es kommt hinzu, dass die Beschwerdeführerin trotz ihrem hohen Pensum im Stundenlohn beschäftigt

war, was fragwürdig erscheint, und hier zur Konsequenz haben muss, dass der Beschwerdeführer sich den höheren tatsächlichen Arbeitseinsatz der Beschwerdeführerin bei der Bestimmung des massgeblichen Pensums entgegenhalten lassen muss.

E. 4.5

Die Beschwerdeführerin war zuletzt in Lohnstufe 19 (Stufe 21) der Lohnklasse 15 gemäss Anhang 2 zur Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO, LS 177.111) eingereiht (siehe auch § 9 des Personalreglements des Kantonsspitals Winterthur vom 14. Juni 2010 [in der bis zum 31. Juli 2022 gültigen Fassung; OS 65, 502 ff., 504]). Im hier massgebenden Jahr 2019 betrug der Jahreslohn für ein volles Pensum Fr. 99'609.- (siehe OS 74, 4), was bei einem Pensum von 86,7 % einen Jahreslohn von Fr. 86'361.- bzw. einen Bruttomonatslohn (inklusive Anteil am 13. Monatslohn) von Fr. 7'196.75.- ergibt. Hierzu sind die Zulagen für Schichtdienst zu addieren, die durchschnittlich Fr. 129.80 pro Monat betragen haben. Nicht zum massgebenden Lohn zählen hingegen die Ausbildungszulagen, die die Vorinstanz ebenfalls berücksichtigt hat: Dabei handelt es sich nicht um eine Lohnzulage, sondern eine sozialversicherungsrechtliche Leistung, die mit dem Lohn ausbezahlt wird, jedoch von der zuständigen Familienausgleichskasse ausgerichtet wird (vgl. hierzu das [eidgenössische] Familienzulagengesetz vom 24. März 2006 [SR 836.2] sowie das (kantonale) Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen vom 19. Januar 2009 [LS 836.1]). Ebenfalls nicht zu berücksichtigen sind die von der Beschwerdeführerin geltend gemachten Überstundenzuschläge, zumal ihre Arbeitsstunden bereits vollständig für die Bestimmung des Pensums berücksichtigt wurden, und die geltend gemachte Feriennachzahlung, die keinen Zusammenhang mit der Höhe des massgeblichen Bruttomonatslohns hat. Insgesamt resultiert damit ein massgeblicher Monatslohn von Fr. 7'326.55. Weil die Vorinstanz aufgrund einer falschen Berechnungsweise der Beschwerdeführerin eine Entschädigung auf der Grundlage eines Bruttomonatslohns von Fr. 7'334.50 zugesprochen hat und dem Verwaltungsgericht verwehrt ist, einen Rekursentscheid zuungunsten der beschwerdeführenden Partei abzuändern (§ 63 Abs. 2 VRG), ist die Beschwerde in diesem Punkt im Ergebnis abzuweisen.

E. 5.1

Die Beschwerdeführerin rügt, die Vorinstanz habe den Beginn der Verzugszinspflicht falsch festgelegt, indem sie davon ausgehe, die Entschädigung sei erst am letzten Tag der Anstellung, dem 31. Juli 2019, fällig geworden. Richtig sei – so die Beschwerdeführerin –, dass die Entschädigung bereits mit der Kündigung am 8. Januar 2019 fällig geworden und von der Beschwerdeführerin mit Rekurs vom 18. März 2019 gemahnt worden sei, weshalb der Zinsenlauf ab diesem Tag beginnen müsse.

E. 5.2

Für öffentlich-rechtliche Geldforderungen gilt der Grundsatz, dass sie im Verzugsfall zu verzinsen sind (vgl. § 29a Abs. 2 Satz 2 VRG; ferner Tobias Jaag, in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014, § 29a N. 6). Voraussetzung für den Schuldnerverzug ist in analoger Anwendung von Art. 102 Abs. 1 des Obligationenrechts (SR 220) einerseits die Fälligkeit der Forderung, andererseits die Mahnung durch den Gläubiger. Nach ständiger Praxis wird die Entschädigungszahlung am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses fällig. Die Beschwerdeführerin hat die Entschädigung mit Rekurs vom 18. März 2019 bereits vor

Fälligkeit gemahnt, was zulässig ist; vor Fälligkeit kann aber kein Verzug eintreten (zum Ganzen VGr, 29. April 2021, VB.2020.00816, E. 5, und 22. Februar 2017, VB.2016.00516, E. 5, je mit weiteren Hinweisen). Die Vorinstanz hat den Beginn des Zinsenlaufs somit korrekt auf den 1. August 2019 festgelegt.

E. 6.1

Strittig ist zwischen den Parteien schliesslich, ob die Beschwerdeführerin verpflichtet ist, dem Beschwerdegegner den Betrag von Fr. 5'534.55 zu erstatten. Der Beschwerdegegner begründet seine Forderung damit, dass der Beschwerdeführerin im Januar 2019 versehentlich Lohn ausbezahlt worden sei, obwohl sie keine Lohnansprüche mehr gehabt habe. Die Beschwerdeführerin habe die Forderung im Übrigen anerkannt.

E. 6.2

Die Beschwerdeführerin bestreitet, die Forderung anerkannt zu haben. Diesbezüglich ergibt sich aus den Akten, dass der Partner der Beschwerdeführerin in deren Namen am 31. Januar 2019 beim Beschwerdegegner nachfragte, wie es sich mit der erhaltenen Lohnzahlung verhalte, die Beschwerdeführerin meine, keinen Lohnanspruch mehr zu haben. Letzteres bestätigte ein Mitarbeiter der Beschwerdeführerin und stellte in Aussicht, den Betrag zurückzufordern. Dementsprechend wurde die Rückforderung der Beschwerdeführerin am 15. Februar 2019 in Rechnung gestellt und diese offenbar im Mai 2019 gemahnt. Darauf wandte die Beschwerdeführerin sich an den Beschwerdegegner, bat um Mahnstopp und wies darauf hin, dass derzeit verschiedene Rechtsstreitigkeiten hängig seien, bei denen es um deutlich höhere Forderungen gehe, die sie gegen den Beschwerdegegner habe. Sie werde die Forderung des Beschwerdegegners "[s]elbstverständlich [...] bei Verfahrensabschluss [...] verrechnen und Sie auf dem Laufenden halten".

E. 6.3

Die Beschwerdeführerin hat damit anerkannt, dass die Lohnzahlung im Januar 2019 ohne Rechtsgrund erfolgte und damit in analoger Anwendung der privatrechtlichen Vorschriften über die ungerechtfertigte Bereicherung gemäss Art. 62 ff. des Obligationenrechts (SR 220) grundsätzlich zurückgefordert werden kann (siehe hierzu VGr, 1. Dezember 2023, VB.2023.00419, E. 3.1 f., und 28. März 2022, VB.2021.00376, E. 5.1 [je mit weiteren Hinweisen]). Es ist sodann weder dargetan noch ersichtlich, dass der Beschwerdegegner je auf seinen Rückzahlungsanspruch verzichtet hätte oder der Rückforderung bzw. Verrechnung mit der Forderung der Beschwerdeführerin ein anderes Hindernis entgegenstände. Namentlich war nicht notwendig, die Beschwerdeführerin vor Erlass der Rückforderungsverfügung anzuhören, nachdem diese sich zur fraglichen Zahlung bereits wiederholt und in dem Sinn geäußert hatte, dass sie die grundsätzliche Rückzahlungspflicht anerkenne.

E. 7

Die Beschwerdeführerin verlangt schliesslich eine "Genugtuungs-Entschädigung" von Fr. 5'000.- wegen "vertragsbedingten, bis u. mit heute verfahrensbedingten Rechtsverletzungen". Der Antrag bleibt im Übrigen jedoch unbegründet und es ist auch nicht ersichtlich, worauf die Beschwerdeführerin ihre Forderung stützen will. Jedenfalls war eine Genugtuungsforderung nicht Gegenstand der Ausgangsverfügung und hätte darüber zunächst der Beschwerdegegner zu befinden. Anzumerken bleibt in diesem Zusammenhang aber, dass praxismässig neben der Entschädigung wegen rechtswidriger Kündigung kein Raum für die Zusprechung von Schadenersatz oder einer Genugtuung

wegen Rechtswidrigkeit der Kündigung bzw. wegen Verfahrensfehlern im Rahmen des Kündigungsverfahrens besteht.

E. 8

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde im Verfahren VB.2023.00654 teilweise gutzuheissen. Es ist festzustellen, dass die Vorinstanz das Beschleunigungsgebot verletzt hat. Im Übrigen sind die Beschwerden abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist und sie nicht als gegenstandslos geworden abzuschreiben sind.

E. 9

Weil der Streitwert weniger als Fr. 30'000.- beträgt, sind die Gerichtskosten auf die Gerichtskasse zu nehmen (§ 65a Abs. 3 VRG). Die Beschwerdeführerin ist nicht anwaltlich vertreten und es ist auch nicht ersichtlich, dass ihr besonders grosser Aufwand entstanden wäre, weshalb ihr keine Parteientschädigung zuzusprechen ist (§ 17 Abs. 2 VRG). Dem in seinem amtlichen Wirkungskreis tätig gewordenen Beschwerdegegner steht praxisgemäss ebenfalls keine Parteientschädigung zu (VGr, 21. März 2022, VB.2021.00770, E. 4.2).

E. 10

Der Streitwert beträgt mehr als Fr. 15'000.- (vorne E. 2). In der Rechtsmittelbelehrung des nachfolgenden Dispositivs ist deshalb auf die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten gemäss Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) zu verweisen (siehe Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).

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