

BS_APPELLATIONSGERICHT VD.2016.77 vom 3. November 2016

BS Appellationsgericht, 2016-11-03, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs_appellationsgericht_VD.2016.77

FR: BS_APPELLATIONSGERICHT VD.2016.77 du 3 novembre 2016

IT: BS_APPELLATIONSGERICHT VD.2016.77 del 3 novembre 2016

Erwägungen

E. 1

1.1 Gemäss § 1 Abs. 1 des Organisationsgesetzes der Basler Verkehrs-Betriebe (BVB-OG, SG 953.100) handelt es sich bei den BVB um eine selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt des Kantons Basel-Stadt mit Sitz in Basel. Für das Rechtsmittelverfahren gegen Verfügungen der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten kommen mangels anderer gesetzlicher Regelung die Bestimmungen des Organisationsgesetzes (OG, SG 153.100) und des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRPG, SG 270.100) zur Anwendung. Gemäss § 41 Abs. 2 OG können Verfügungen von Verwaltungseinheiten bei der nächsthöheren Behörde angefochten werden. Gemäss § 10 Abs. 1 BVB-OG ist der Verwaltungsrat das oberste Führungsorgan der BVB. Er trägt die oberste unternehmerische Verantwortung (Abs. 1) und nimmt auch ansonsten die Aufgaben wahr, die typischerweise von der hierarchisch höheren Behörde übernommen werden (Abs. 2). Er ist daher die nächsthöhere Behörde im Sinne von § 41 Abs. 2 OG und somit grundsätzlich Rekursinstanz gegen Verfügungen der Direktion der BVB, soweit kein anderer Rechtsweg gesetzlich vorgegeben ist (VGE VD.2015.7 vom 17. November 2015 E. 3.2). Als solchen sieht § 40 des Personalgesetzes (PG, SG 162.100) den Rekurs an die Personalrekurskommission vor bei der Anfechtung von Verfügungen gemäss den §§ 24 und 25 PG sowie betreffend Kündigung, fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Abfindungen nach § 36 Abs. 1 PG. Das PG kommt auch auf das Personal der BVB zur Anwendung (vgl. § 13 Abs. 1 BVB-OG). Vorliegend ist die Anfechtung einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen gemäss § 33 PG streitig, wogegen der Rekurs an die Personalrekurskommission nicht offensteht. Daraus folgt die Zuständigkeit des Verwaltungsrats der BVB und des Verwaltungsgerichts zur Beurteilung des vorliegenden Rekurses (VGE 620/2003 vom 25. Juni 2003 E. 2). Zuständig ist das Dreiergericht des Verwaltungsgerichts (§ 92 Abs. 1 Ziff. 11 und § 99 des Gerichtsorganisationsgesetzes [GOG, SG 154.100]).

1.2 Der Rekurrent unterlag mit seinem Rekurs vor dem Verwaltungsrat der BVB. Er ist daher durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung. Er ist deshalb gemäss § 13 Abs. 1 VRPG zum Rekurs berechtigt. Auf den frist- und formgerecht eingereichten Rekurs ist demzufolge einzutreten.

1.3 Die Kognition des Verwaltungsgerichts richtet sich nach der allgemeinen Bestimmung von § 8 VRPG. Demnach prüft das Gericht insbesondere, ob die Vorinstanz das öffentliche Recht nicht oder nicht richtig angewandt, den Sachverhalt unrichtig festgestellt, wesentliche Form- oder Verfahrensvorschriften verletzt oder von dem ihr zustehenden Ermessen einen unzulässigen Gebrauch gemacht hat (statt vieler VGE VD.2010.39 vom 28. April 2011 E. 1.1).

E. 2

Gemäss § 33 PG kann das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit aufgelöst werden. Damit entfallen grundsätzlich Kündigungsfristen und -termine. Dabei kann gemäss § 36 Abs. 2 PG eine Abfindung vereinbart werden (Meyer, Staatspersonal, in: Buser [Hrsg.], Neues Handbuch des Staats- und Verwaltungsrechts des Kantons Basel-Stadt, Basel 2008, S. 667, 696). Eine weitere Regelung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen kennt das Personalgesetz selber nicht. Gemäss § 4 PG kommen somit die Art. 319-362 des Obligationenrechts (OR, SR 220) zur Anwendung. Daher kann der Arbeitnehmer gemäss Art. 341 Abs. 1 OR auch im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus unabdingbaren Bestimmungen eines anwendbaren Gesamtarbeitsvertrags ergeben, nicht verzichten. Diese relative Unverzichtbarkeit verbietet aber nicht, das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis jederzeit durch den Abschluss eines auf übereinstimmenden und mängelfreien Willenserklärungen beruhenden Aufhebungsvertrags aufzulösen, sofern eine solche Vereinbarung nicht zu einer klaren Umgehung des zwingenden Kündigungsschutzes führt. Mit anderen Worten müssen beide Parteien auf Rechte verzichten, so dass es sich um einen echten Vergleich mit gegenseitigem Nachgeben handelt, der nicht nur dem Arbeitgeber Vorteile bringt (BGer 8C_368/2011 vom 5. September 2011 E. 2.2, mit weiteren Hinweisen).

E. 3

PG haben die Mitarbeiter, sofern aus organisatorischen Gründen erforderlich, neue Aufgaben bzw. ein der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechendes anderes Aufgabengebiet am selben oder an einem anderen Arbeitsort zu übernehmen (vgl. VD.2014.78 vom 20. Mai 2015 E. 4.1). Vorliegend vermag der Rekurrent nicht zu belegen, dass ihm die Wiederaufnahme der ursprünglich ausgeübten Tätigkeit als Sachbearbeiter Finanzbuchhaltung nicht zumutbar gewesen wäre. Er macht explizit keine persönlichen Gründe gegen die Mitarbeit im Team des Bereichs Finanzen geltend (Replik, Ziff. 8). Er kann die Zumutbarkeit dieser Tätigkeit auch nicht unter Hinweis auf seine Aus- und Weiterbildung bestreiten, da er die Ausbildung zum Fachmann im Finanz- und Rechnungswesen nicht erfolgreich abgeschlossen hat (vgl. Replik, Ziff. 26; Verhandlungsprotokoll, S. 2). Ausserdem bezweckte diese Ausbildung eine Vertiefung der Kenntnisse in der Finanzbuchhaltung (vgl. MAG 2010, Ziele für die Beurteilungsperiode 2010, Vorakten, act. 7). Sie diene somit auch seiner Tätigkeit im Bereich Finanzen. Der Auffassung des Rekurrenten, es hätte ihm im Bereich IT Services eine Stelle angeboten werden müssen, fehlt im Übrigen die Grundlage. Denn er macht selber geltend, die nicht erfolgreich abgeschlossene Ausbildung im Hinblick auf die Übernahme einer Stelle in diesem Bereich in Angriff genommen zu haben (vgl. Replik, Ziff. 5 und 6). Im Übrigen wurde an der Hauptverhandlung bei der Befragung von B_____ und dem Rekurrenten klar, dass dieser für die Ausübung der Stelle im Bereich IT Services weitere Ausbildungen hätte absolvieren müssen, die er aber nicht einmal in Angriff genommen hatte (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 2 und 3). Da der Rekurrent die Ausbildungen nicht erfolgreich abgeschlossen bzw. gar nicht begonnen hatte, fehlte ihm die Qualifikation für die Stelle im Bereich IT Services.

Der Rekurrent hatte somit die Wahl, die ihm angebotene Stelle im Bereich Finanzen anzunehmen oder eine Aufhebungsvereinbarung abzuschliessen. Dies wird auch durch die

Arbeitgeberbescheinigung der BVB zuhanden der Arbeitslosenversicherung vom 18. Mai 2015 nicht widerlegt (Replik-Beilage 7, act. 11/7). Darin bestätigen die BVB zwar, dass sie das Arbeitsverhältnis gekündigt hätten, wenn der Rekurrent die Aufhebungsvereinbarung nicht unterzeichnet hätte. Dies war aber in Ziff. 7 der Aufhebungsvereinbarung zu Gunsten des Rekurrenten ausdrücklich so vereinbart worden. Deshalb kann der Rekurrent aus dieser Bestätigung nichts zu seinen Gunsten ableiten. Auch die Bestätigung zu Handen des KIGA vom 5. Juni 2015, dass kein geeigneter Arbeitsplatz mehr vorhanden gewesen und der alte Arbeitsplatz in der Zwischenzeit anderweitig besetzt worden sei (Replik-Beilage 10, act. 11/10), muss vor dem Hintergrund der Ablehnung einer entsprechenden Rückkehr durch den Rekurrenten verstanden werden. Überdies ist nicht ersichtlich, weshalb der anwaltlich vertretene Rekurrent sich im Rahmen der Verhandlungen zur Aufhebungsvereinbarung nicht auch auf den Standpunkt hätte stellen können, dass er weder mit einer Versetzung an seinen ursprünglichen Arbeitsplatz noch mit einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden sei. In diesem Fall hätten die BVB die Möglichkeiten einer Kündigung prüfen müssen.

Angesichts dieser Wahlmöglichkeiten ist die behauptete Druckausübung auf den Rekurrenten nicht erstellt. Eine solche ist bei anwaltlich vertretenen Arbeitnehmern auch nur zurückhaltend anzunehmen (BGer 4A_25/2014 vom 7. April 2014, E. 6.2). Tatsächlich fand der Kontakt zwischen den Parteien nach der Einleitung des Verfahrens ausschliesslich über die damalige Rechtsvertreterin des Rekurrenten statt. Zwar spricht der E-Mail-Verkehr zwischen der Vertreterin des Rekurrenten und den BVB (Replik-Beilagen 8 und 9, act. 11/8 und 9) dafür, dass die BVB nicht bereit gewesen sind, dem Rekurrenten im Rahmen der Verhandlungen über das von ihnen unterbreitete Angebot hinaus inhaltlich entgegenzukommen. Dies allein belegt aber noch keine Druckausübung. Denn es sind keine Gründe ersichtlich, warum der Rekurrent ein ihm nicht genehmes Angebot nicht hätte unter Inkaufnahme einer Kündigung ablehnen können. Schliesslich kann der Rekurrent auch nichts aus seiner ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeit im Zeitraum der Vertragsverhandlungen ableiten. Der behandelnde Arzt attestierte dem Rekurrenten eine Arbeitsunfähigkeit ausschliesslich mit Bezug auf die Situation am bisherigen Arbeitsplatz (vgl. Arztzeugnis vom 29. September 2015, Beilage 6 zur Rekursbegründung, act. 5/6). Der Rekurrent war daher im Kontakt mit seiner Rechtsvertreterin vollumfänglich urteils- und verhandlungsfähig.

Damit steht fest, dass der Rekurrent beim Abschluss der Aufhebungsvereinbarung nicht einem unzulässigen Druck ausgesetzt gewesen ist. Weder wurde er übervorteilt, noch lag ein Willensmangel vor.

E. 4

zur Rekursbegründung, act. 5/4). Der Rekurrent macht weder geltend noch belegt er, dass der Stundensaldo nicht entsprechend dieser Abrede berechnet worden ist und die Unterrichtstage und Prüfungen während der Arbeitszeit dieser nicht angerechnet worden sind. Weiteren Aufwand musste der Rekurrent vereinbarungsgemäss selber tragen. Demzufolge verzichteten die BVB zu Gunsten des Rekurrenten auf die Kompensation der Minusstunden im Umfang von rund anderthalb Monaten.

4.3.4 Ausserdem machen die BVB geltend, auf eine Rückforderung der Kosten der Weiterbildung des Rekurrenten zum Fachmann im Finanz- und Rechnungswesen an der Handelsschule KV Basel zu verzichten (vgl. Aufhebungsvereinbarung, Ziff. 5). Mit der

Aus- und Weiterbildungsvereinbarung verpflichtete sich der Rekurrent, ■bis 3 Jahre nach Ausbildungsabschluss (letzter Prüfungstag)■ bei den BVB tätig zu bleiben. Für den Fall eines früheren Austritts ■auf Wunsch oder Verschulden■ des Rekurrenten wurden die BVB berechtigt, ■eine pro rata temporis Rückerstattung der Ausbildungskosten und der Kosten für die Zeitübernahme■ zu verlangen. Dabei sollte die Berechnung der Rückerstattungspflicht ■mit Beendigung der Ausbildung (letzter Prüfungstag)■ beginnen und ■mit dem vereinbarten Verpflichtungstermin■ enden. Im Fall eines Austritts vor Ausbildungsabschluss wurden die BVB berechtigt, die Rückerstattung der Ausbildungskosten und der Kosten für die Zeitübernahme zu 100 % geltend zu machen (Aus- und Weiterbildungsvereinbarung vom 18. Juni 2010, Beilage 4 zur Rekursbegründung, act. 5/4).

Vorliegend hatte der Rekurrent die Ausbildung im Zeitpunkt des Abschlusses der Aufhebungsvereinbarung vom 7./11. März 2015 noch nicht erfolgreich abgeschlossen. Nachdem er die Prüfungen im Jahr 2014 nicht bestanden hatte, standen Ende März 2015 die Wiederholungsprüfungen an (vgl. E-Mail des Rekurrenten vom 9. Januar 2015, Beilage 3 zur Vernehmlassung, act. 9/3). Diese trat der Rekurrent dann nicht an (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 2). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob der ■Ausbildungsabschluss■ im Sinn der Aus- und Weiterbildungsvereinbarung voraussetzt, dass der Rekurrent den Kurs absolviert und die Abschlussprüfungen antritt oder dass er die Prüfungen auch besteht. Die Antwort darauf bestimmt den Umfang eines allfälligen Rückzahlungsanspruchs der BVB gemäss der Rückzahlungsklausel in der Aus- und Weiterbildungsvereinbarung. Fraglich erscheint auch, ob von einem Austritt des Rekurrenten auf eigenen Wunsch oder aus eigenem Verschulden gesprochen werden kann. Dafür spricht, dass dem Rekurrenten eine Versetzung an eine andere Arbeitsstelle angeboten worden ist und er eine solche abgelehnt hat, obwohl ihm deren Übernahme grundsätzlich zumutbar war (vgl. E. 3.3 hiervor). Auch diesbezüglich vermag der Rekurrent nichts aus der Arbeitgeberbescheinigung der BVB zuhanden der Arbeitslosenversicherung (Replik-Beilage 7, act. 11/7) abzuleiten, mit der eine Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ohne Verschulden des Rekurrenten bestätigt worden ist. Die Ausstellung einer solchen Bestätigung wurde nämlich gerade mit der Aufhebungsvereinbarung, deren Gültigkeit der Rekurrent nun bestreitet, so zu seinen Gunsten vereinbart (vgl. Aufhebungsvereinbarung, Ziff. 7, vgl. auch E. 3.3 hiervor).

Wie es sich mit dem Rückerstattungsanspruch tatsächlich verhält, kann hier letztlich offenbleiben. Vergleiche wie die vorliegende Aufhebungsvereinbarung dienen nicht zuletzt der Ausräumung von Unklarheiten unter den Parteien. Daher können in einem Vergleich auch Ansprüche geregelt werden, deren Bestand im Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses unsicher ist (BGer 4A_25/2014 vom 7. April 2014, E. 6.2). Sind die Ansprüche nicht offensichtlich unbegründet, dürfen sie zur Beurteilung der inhaltlichen Angemessenheit des Vergleichs berücksichtigt werden. Dabei ist der Unsicherheit ihres Bestandes durch eine abgeschwächte Gewichtung der Ansprüche Rechnung zu tragen. Der von den BVB geltend gemachte Rückerstattungsanspruch ist gemäss den vorangehenden Erwägungen zwar unsicher, nicht jedoch offensichtlich unbegründet. Es lag im Interesse des Rekurrenten, mit der Vereinbarung Sicherheit zu erlangen, keine Ausbildungskosten im Umfang von bis CHF 22'000.■ zurückerstatten zu müssen. In diesem Sinn ist der Verzicht auf die Rückerstattung im Rahmen der vorliegenden Angemessenheitsprüfung als Entgegenkommen der BVB zu würdigen.

4.3.5 Der Rekurrent macht schliesslich geltend, dass die von ihm ab Juli 2014 innegehabte neue Stelle im Bereich IT Services als ■Modulbetreuer SAP FI/CO/MM■ ■um einige Lohnklassen höher angesiedelt war als seine ehemalige Stelle■. Trotz mehr-fachem Nachfragen sei der Arbeitsvertrag aber nicht angepasst worden (Replik, Ziff. 29). Die BVB hätten ihm jedoch beschieden, die Lohndifferenz später rückwirkend zu zahlen (Verhandlungsprotokoll, S. 5). Gemäss Saldoklausel erklärten sich ■die Parteien mit dem korrekten und vollständigen Vollzug dieser Aufhebungsvereinbarung als per Saldo aller gegenseitigen Ansprüche auseinandergesetzt■ (Aufhebungsvereinbarung, Ziff. 13). Es fragt sich daher, ob der Rekurrent damit zu Gunsten der BVB auf Lohnnachforderungen verzichtet hat, was bei der Angemessenheitsprüfung zu berücksichtigen wäre.

Der Rekurrent war im Juli 2014 in der Lohnklasse 13, Stufe 7 eingereiht (vgl. Lohnabrechnung, Beilage 1 zur Eingabe des Verwaltungsrats der BVB vom 10. Oktober 2016, act. 17/1). Dies entspricht einem jährlichen Bruttolohn, einschliesslich 13. Monatslohn, von CHF 91'039.■ (vgl. Lohntabelle des Zentralen Personaldiensts Basel-Stadt, Klasse 13). Gemäss Auskunft von B_____ ist die Funktion ■SAP Modulbetreuer■ in der Lohnklasse 14 oder 15 klassiert (Verhandlungsprotokoll, S. 3). Bei einer Beförderung in eine höhere Lohnklasse wird von der bisherigen Lohnstufe des Mitarbeiters pro zusätzliche Lohnklasse eine Jahresstufe in Abzug gebracht (§ 16 Abs. 1 bis der Einreihungsverordnung [EVO, SG 164.150]). Der Rekurrent wäre somit in der Lohnklasse 15 auf der Stufe 5 eingereiht worden und hätte Anspruch auf einen jährlichen Bruttolohn, einschliesslich 13. Monatslohn, von CHF 100'915.75 gehabt (vgl. Lohntabelle des Zentralen Personaldiensts Basel-Stadt, Klasse 15). Daraus resultiert für die Dauer vom 1. Juli 2014 bis am 30. April 2015 (zehn Monate) unter Berücksichtigung des 13. Monatslohns eine Lohndifferenz von CHF 8'231.■.

Streitig ist allerdings, in welcher Funktion der Rekurrent ab dem 1. Juli 2014 tatsächlich gearbeitet hat. Im Zwischenzeugnis vom 15. August 2014 (Vorakten, act. 7) bestätigen die BVB, dass der Rekurrent seit dem 1. Juli 2013 als ■Fachspezialist Rechnungswesen und SAP■ tätig gewesen ist. Über die Tätigkeit ab dem 1. Juli 2014 enthält dieses Zeugnis keine näheren Angaben. Mit E-Mail vom 9. Januar 2015 (Beilage 3 zur Vernehmlassung, act. 9/3) verlangte der Rekurrent ein Zeugnis für die Tätigkeit als ■Modulbetreuer SAP FI/CO/PS■. Sowohl die Arbeitsbestätigung vom 30. April 2015 (Beilage 5 zur Rekursbegründung, act. 5/5) als auch das Arbeitszeugnis vom 30. April 2015 (Vorakten, act. 7) bescheinigen in der Folge, dass der Rekurrent vom 1. Juli 2014 bis am 30. April 2015 als ■SAP Modulbetreuer FI/CO■ tätig gewesen ist. Dem Protokoll zum Mitarbeitergespräch vom 25. Februar 2014 (MAG 2013, Ziele für die Beurteilungsperiode 2013, Beilage 1 zur Vernehmlassung, act. 9/1) kann entnommen werden, dass eine Einführung in eine neue Funktion im Jahr 2013 nur teilweise abgeschlossen worden ist. So fehlte zur Erfüllung des Ziels ■Aktualisierung der Dokumentation & Vertiefung der Kenntnisse in SAP (FI, CO, MM, PM, SD)■ die Erarbeitung von Kenntnissen in CO, MM, PM und SD. Der Rekurrent hatte 2013 nur die Ausbildung für den Teil FI absolviert. Sowohl bei der Unterschrift auf der Aufhebungsvereinbarung wie auch in der Arbeitgeberbescheinigung zuhanden der Arbeitslosenversicherung (Replik-Beilage 7, act. 11/7) wird der Rekurrent als ■Fachspezialist Rechnungswesen und SAP■ bezeichnet. Dies entspricht der bereits am 1. Juli 2013 im Bereich Finanzen übernommenen Funktion (vgl. Arbeitsbestätigung, Beilage 5 zur Rekursbegründung, act. 5/5). Die Befragung von B_____ anlässlich der Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht ergab, dass der Rekurrent am 1.

Juli 2014 vom Bereich Finanzen in den Bereich IT Services gewechselt hatte. Gleich wie zuvor im Bereich Finanzen betreute er im Bereich IT Services zunächst SAP Themen weiter. Es war vorgesehen, dass er im Bereich IT Services als ■SAP Modulbetreuer■ bzw. ■Systemexperte■ tätig wird. Dazu kam es jedoch nicht, weil der Rekurrent die nötigen Schulungen nicht erfolgreich abgeschlossen bzw. gar nicht begonnen hatte. Gleichwohl hätten die BVB aus Wohlwollen gegenüber dem Rekurrenten in der Arbeitsbestätigung und im Arbeitszeugnis dessen Funktion als ■SAP Modulbetreuer■ beschrieben (Verhandlungsprotokoll, S. 2 und 3).

Damit kann festgehalten werden, dass der Rekurrent per 1. Juli 2014 eine neue Stelle im Bereich IT Services angetreten hat. Es war geplant, dass er neu die Funktion ■SAP Modulbetreuer■ übernimmt. Die dafür erforderlichen Schulungen schloss er jedoch nicht erfolgreich ab. Ihm fehlten daher die Ausbildungsanforderungen für die Ausübung der neuen Funktion. Dass er in dieser tatsächlich gearbeitet hatte, bewies der Rekurrent nicht. Es erscheint daher fraglich, ob er aufgrund des internen Stellenwechsels einen Anspruch auf eine höhere Einreihung und einen entsprechend höheren Lohn gehabt hat, obwohl er die dafür notwendige Qualifikation nicht aufwies und die neue Funktion nicht wie vorgesehen ausüben konnte. Dies braucht vorliegend jedoch nicht abschliessend beurteilt zu werden. Auch wenn die Forderung nach Nachzahlung der Lohndifferenz unsicher erscheint, ist sie nicht offensichtlich unbegründet. Sie ist daher bei der Angemessenheitsprüfung als unsichere Forderung zu berücksichtigen (vgl. E).

E. 4.3

4.3.1 Gemäss Aufhebungsvereinbarung endete das Arbeitsverhältnis am 30. April 2015 (Vereinbarung, Ziff. 1). Im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung am 7. bzw. 11. März 2015 hätte das Arbeitsverhältnis mit dem Rekurrenten aufgrund der dreimonatigen Kündigungsfrist frühestens auf den 30. Juni 2015 gekündigt werden können (vgl. § 28 Abs. 1 PG). Der Rekurrent macht zu Recht nicht geltend, dass sich diese Kündigungsfrist aufgrund seiner Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit verlängert hätte. Zwar gilt nach § 37 PG im Fall einer Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall eine Sperrfrist von 365 Tagen. Die eingereichten Arztzeugnisse belegen jedoch keine über den 8. März 2015 hinaus bestehende Arbeitsunfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen (vgl. Beilage 6 zur Rekursbegründung, act. 5/6). Zudem bezieht der behandelnde Arzt die von ihm attestierte Arbeitsunfähigkeit explizit nur auf die Situation am bisherigen Arbeitsplatz, während an einer anderen Stelle mit einer vergleichbaren anderen Arbeit die Arbeitsfähigkeit nicht eingeschränkt gewesen wäre (Arztzeugnis vom 29. September 2015, Beilage 6 zur Rekursbegründung, act. 5/6). Bei einer solchen rein auf den bisherigen Arbeitsplatz bezogenen Arbeitsunfähigkeit kommt die Sperrfrist von § 37 PG nicht zum Tragen (vgl. VGE VD.2010.6 vom 24. November 2010 E. 2.4). Daraus folgt, dass die Aufhebungsvereinbarung die Dauer des Arbeitsverhältnisses im Vergleich zu einer ordentlichen Kündigung um zwei Monate verkürzt hat. Entsprechend verzichtete der Rekurrent auf zwei Monatslöhne.

4.3.2 Der Verkürzung der Dauer des Arbeitsverhältnisses steht die Freistellung des Rekurrenten von der Arbeitspflicht bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30. April 2015 gegenüber (Vereinbarung, Ziff. 2). Von der Dauer der Freistellung ist der offene Ferienanspruch des Rekurrenten in Abzug zu bringen. Denn gemäss Ziffer 3 der Vereinbarung gelten ■die restlichen Ferienansprüche für den Zeitraum bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses■ mit der Befreiung von der Pflicht zur Arbeitsleistung unter

Lohnfortzahlung als abgegolten. Weder in der Vereinbarung noch in den Rechtsschriften werden diese Ferienansprüche beziffert. Unter Berücksichtigung der bis zum 8. März 2015 bestehenden Arbeitsunfähigkeit und der abgegoltenen Ferienansprüche resultiert eine rund anderthalbmonatige Freistellung von der Arbeitspflicht. Die Aufhebung der Arbeitspflicht hatte der Rekurrent selber gewünscht. So fragte er mit E-Mail vom 9. Januar 2015 an die BVB nach dem Stand der Aufhebungsvereinbarung und erklärte: ■Mein angestrebtes Ziel bezüglich dem letzten Arbeitstag ist der 13.02.2015, damit ich mich dann meiner weiteren beruflichen Zukunft widmen kann (Prüfungen Fachausweis Finanz- und Rechnungswesen Ende März 2015)■ (Beilage 3 zur Vernehmlassung, act. 9/3). Damit steht fest, dass die Freistellung im Interesse des Rekurrenten lag. Die BVB verzichteten mithin zu Gunsten des Rekurrenten während rund anderthalb Monaten auf dessen Arbeitsleistung.

4.3.3Des Weiteren verzichteten die BVB auf eine Kompensation der Minusstunden des Rekurrenten im nicht bestrittenen Umfang von 258.38 Arbeitsstunden (vgl. Vereinbarung, Ziff. 3; Arbeitszeitauswertung, Beilage 4 zur Vernehmlassung, act. 9/4). Dies entspricht bei einer 42-Stunden-Woche einem Verzicht auf eine Arbeitsleistung während über 6 Wochen und damit während rund anderthalb Monaten. Unbehelflich ist diesbezüglich die Behauptung des Rekurrenten, dass der Minusstundensaldo dadurch entstanden sei, dass ihm eine versprochene Pensenreduktion auf eine 80-prozentige Anstellung nicht bewilligt worden sei. Einerseits wird ein solches Versprechen seitens der BVB bestritten und vom Rekurrenten nicht belegt. Andererseits hätte eine solche Pensenreduktion auch zu einer Verminderung des Lohnanspruchs des Rekurrenten geführt, wie er auch bei einer Kompensation der Minusstunden durch Lohnabzüge eingetreten wäre. Der Rekurrent erhielt jedoch unbestrittenermassen den Lohn für ein 100-prozentiges Pensum. Ebenfalls unbehelflich ist die Behauptung des Rekurrenten, dass die Minusstunden im Rahmen seiner Zusatzausbildung entstanden seien. Mit der Aus- und Weiterbildungsvereinbarung haben sich die BVB verpflichtet, den Aufwand für die Unterrichtstage wie auch für Prüfungen, die auf Arbeitszeit fallen, zu übernehmen. ■Allen weiteren Zeitaufwand trägt [A____]■ (Aus- und Weiterbildungsvereinbarung vom 18. Juni 2010, Beilage

E. 4.3.4

hiervor). Es lag im Interesse der BVB, mit der Vereinbarung Sicherheit zu erlangen, keine Lohnnachzahlungen leisten zu müssen. In diesem Sinn ist der Verzicht auf die Lohnnachzahlung im Umfang von maximal CHF 8'231.■ als Entgegenkommen des Rekurrenten zu würdigen.

4.3.6Zusammenfassend betrachtete der Rekurrent auf zwei Monatslöhne infolge Verkürzung der Kündigungsfrist (E. 4.3.1 hiervor) sowie auf die unsichere Forderung nach Lohnnachzahlung im Umfang von CHF 8'231.■ (E. 4.3.5). Die BVB wiederum verzichteten auf die Arbeitsleistung des Rekurrenten im Umfang von rund anderthalb Monaten infolge Freistellung (E. 4.3.2), auf die Kompensation der Minusstunden im Umfang von rund anderthalb Monaten (E. 4.3.3) sowie auf die unsichere Forderung nach Rückerstattung der Ausbildungskosten im Umfang von CHF 22'000.■ (E. 4.3.4). Setzt man für die Arbeitsleistung für einen Monat den monatlichen Bruttolohn per Juli 2014 von CHF 7'003.■ ein (vgl. Beilage 1 zur Eingabe des Verwaltungsrats der BVB vom 10. Oktober 2016, act. 17/1), ergibt sich folgende Gegenüberstellung: Der Rekurrent verzichtete auf sichere Forderungen im Umfang von rund CHF 14'000.■ sowie auf eine unsichere Forderung von CHF 8'231.■. Demgegenüber verzichteten die BVB auf sichere Forderungen im Umfang von rund CHF 21'000.■ sowie auf eine unsichere Forderung von

CHF 22'000.■.

Insgesamt handelt es sich somit bei der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses um einen echten Vergleich mit gegenseitigem Nachgeben, der im Ergebnis den Rekurrenten in wirtschaftlicher Hinsicht nicht schlechter stellt als eine Kündigung durch die BVB. Die Aufhebungsvereinbarung verstösst demnach nicht gegen die relative Unverzichtbarkeit personalrechtlicher Ansprüche in analoger Anwendung von Art. 341 Abs. 1 OR. Sie ist gültig.

E. 5

Aus den vorstehenden Erwägungen folgt, dass der Rekurs sich als unbegründet erweist und daher abzuweisen ist. Personalrechtliche Verfahren, die wie das vorliegende nicht § 40 PG unterliegen (vgl. E. 1.1 hiervor), sind nach der Praxis des Verwaltungsgerichts nur dann kostenlos, wenn der entsprechende Rechtsschutz auf dem Weg der Zivilgerichtsbarkeit in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis ohne Kosten bliebe (VGE VD.2013.122 vom 28. Juli 2014 E. 4; vgl. auch VGE VD.2011.93 vom 29. Juni 2012 E. 8 und BGer 8C_821/2012 vom 3. Juli 2013 E. 5). Dies ist gemäss Art. 114 lit. c der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO, SR 272) nur bei Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.■ der Fall. Da vorliegend der Bestand des Arbeitsverhältnisses seit Mai 2015 streitig ist, wird dieser Streitwert angesichts der Höhe des Bruttolohns von monatlich über CHF 7'000.■ überschritten, so dass das Verfahren nicht kostenlos ist. Entsprechend dem Ausgang des Verfahrens hat der Rekurrent daher die Verfahrenskosten mit einer Gebühr von CHF 1'500.■, einschliesslich Auslagen, zu tragen. Zu Gunsten der Vorinstanz und der ursprünglich verfügenden Behörde werden keine Parteientschädigungen zugesprochen (§ 30 Abs. 1 VRPG).

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