

ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2006.00039 vom 29. März 2007

ZH Verwaltungsgericht, 2007-03-29, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2006.00039

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2006.00039 du 29 mars 2007

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2006.00039 del 29 marzo 2007

Regeste

Mittelschullehrperson, Abgeltung von Überzeit | Kein Anspruch auf Vergütung von Überzeit für Mittelschullehrpersonen Zuständigkeit (E. 1). Mittelschullehrpersonen unterstehen dem Personalgesetz, soweit für sie keine besonderen Bestimmungen gelten (E. 2.1). Besondere Bestimmungen - insbesondere über die Arbeitszeit der Mittelschullehrpersonen - finden sich in der Mittel- und Berufsschullehrerverordnung (MBVO) sowie in der Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung (MBVVO). Gemäss § 14 Abs. 2 MBVVO sind die Bestimmungen über Arbeits- und Überzeit des Personalgesetzes auf Mittelschullehrpersonen ausdrücklich nicht anwendbar. Ihre Arbeitszeiten werden durch Pflichtlektionen festgelegt (E. 2.2). Auch im Übrigen findet sich keine gesetzliche Grundlage, worauf sich die Forderung auf Überzeitentschädigung von Mittelschullehrpersonen stützen liesse (E. 3). Indessen fragt sich, ob es gegen das Rechtsgleichheitsgebot in der Rechtsetzung verstösst, dass für Mittelschullehrpersonen nicht - wie für die übrigen kantonalen Angestellten - die Arbeits- und Überzeitregelung des Personalgesetzes gilt (E. 5.1). In den verschiedenen Arbeitsmodellen der Lehrpersonen und übrigen kantonalen Angestellten lässt sich jedoch ein sachlicher Grund für die gesetzliche Ungleichbehandlung erblicken (E. 5.1.1). Das Arbeitsmodell der Lehrpersonen ist durch grosse Gestaltungsfreiheiten bezüglich Arbeitszeit, -ort und -inhalt bestimmt. Damit geht einher, dass die Mittelschullehrpersonen die Verantwortung für ihre Arbeitsorganisation selbst tragen und sich ihre Arbeit im Rahmen der für sie als Richtwert verbindlichen 42-Stunden-Woche einteilen (E. 5.1.2). Einen Anspruch auf Kompensation oder Vergütung von Überzeit haben sie jedenfalls nicht (E. 5.1.3). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Der Beschwerdeführer macht geltend, dass das Vollpensum eines kantonalen Angestellten (42 Wochenstunden) dem Vollpensum eines Mittelschullehrers, bestehend aus der Erteilung der in § 14 MBVVO vorgesehenen Pflichtlektionen unter Einschluss der Vor- und Nachbearbeitungszeit sowie unter Berücksichtigung der Ferien, entspreche. Diese Interpretation stützt er auf die Weisung des Regierungsrates über die Revision der Lehrerbesoldung vom 3. Oktober 1990 (ABI 1990/II, S. 1982), wo dieser ausführt: "Bei der Ermittlung der Arbeitswerte und den Einreihungen wurde davon ausgegangen, dass es sich bei jeder bewerteten Funktion um ein volles Pensum handelt, das unter Einschluss der Vor- und Nachbereitungsarbeiten für die Lektionen insgesamt dem vollen Pensum eines Beamten oder Angestellten von 42 Wochenstunden entspricht". Der Beschwerdeführer bringt vor, er leiste – gemessen am für ihn ebenfalls geltenden Pflichtpensum der kantonalen Angestellten – dauernd und in erheblichem Masse Überzeit, welche ihm, wegen

der fehlenden Möglichkeit, die geleistete Mehrarbeit in Form von Freizeit zu kompensieren, zu vergüten sei. Für seine Überzeitforderung stützt er sich sowohl auf eigene Arbeitszeitaufzeichnungen als auch auf die Resultate einer Studie über die Arbeitszeit und -belastung von Lehrpersonen im Kanton Zürich aus dem Jahr 2001 (Hermann J. Forneck/Friederike Schriever, Die individualisierte Profession. Untersuchung der Lehrer/-innenarbeitszeit und -belastung im Kanton Zürich, Zürich 2001 [im Folgenden "Forneck-Studie"], verfügbar unter <http://www.bildungsdirektion.zh.ch/internet/bi/de/publikationen/evaluationen.html>).

E. 5.1

Wie die Vorinstanz zutreffend ausführt, macht der Beschwerdeführer mit seinen Vorbringen sinngemäss geltend, es sei das Rechtgleichheitsgebot (Art. 8 Abs. 1 BV) in der Rechtsetzung verletzt. Ein Erlass verletzt das Rechtgleichheitsgebot gemäss Art. 8 Abs. 1 BV, wenn er rechtliche Unterscheidungen trifft, für die ein vernünftiger Grund in den zu regelnden Verhältnissen nicht ersichtlich ist, oder Unterscheidungen unterlässt, die sich aufgrund der Verhältnisse aufdrängen, wenn also Gleiches nicht nach Massgabe seiner Gleichheit gleich und Ungleiches nicht nach Massgabe seiner Ungleichheit ungleich behandelt wird. Vorausgesetzt ist, dass sich die ungerechtfertigte Gleich- bzw. Ungleichbehandlung auf eine wesentliche Tatsache bezieht. Die Frage, ob für eine rechtliche Unterscheidung ein vernünftiger Grund in den zu regelnden Verhältnissen ersichtlich ist, kann zu verschiedenen Zeiten unterschiedlich beantwortet werden. Dem Gesetzgeber bleibt im Rahmen dieser Grundsätze ein weiter Spielraum der Gestaltung (BGE 131 I 1 E. 4.2, 129 I 1 E. 3, je mit weiteren Hinweisen). Gestützt auf diese Grundsätze ist vorliegend zu prüfen, ob § 14 Abs. 2 MBVVO, welcher die Mittel- und Berufsschullehrer von der Arbeits- und Überzeitregelung der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (§§ 116–134 VVPG) ausdrücklich ausnimmt, eine rechtliche Unterscheidung trifft, für die ein vernünftiger Grund in den zu regelnden Verhältnissen nicht ersichtlich ist.

E. 5.1.1

Die gesetzliche Ungleichbehandlung durch § 14 Abs. 2 MBVVO resultiert aus der Tatsache, dass für Lehrpersonen im Vergleich zu den übrigen kantonalen Angestellten ein anderes, speziell auf ihren Berufsauftrag und die Bedürfnisse der Schule zugeschnittenes Arbeitsmodell gilt, welches grosse Gestaltungsfreiheiten bezüglich Zeit, Ort und Inhalt der Arbeit mit sich bringt. Einmal bemisst sich die Arbeitszeit von Lehrpersonen nach Pflichtlektionen und nicht nach einer fixen Anzahl zu leistender Wochenstunden. Das gilt auch für die Mittelschullehrer/-innen: Sie müssen je nach Fach 22 bis 26 Lektionen pro Woche erteilen (§ 14 Abs. 1 lit. a MBVVO). Darüber hinaus können sie ausserhalb der Unterrichtszeiten und sofern sie nicht im Rahmen anderer Präsenzpfllichten (Teilnahme an Konventen, Konferenzen und Veranstaltungen, Mitwirkung bei Aufnahme- und Abschlussprüfungen, Weiterbildung [§ 4 Abs. 2 MBVO und § 20 MBVVO]) an der Schule oder sonst an einem bestimmten Ort arbeiten müssen, auch ihren Arbeitsort frei bestimmen. Das Gesagte gilt ganz besonders auch während der neun unterrichtsfreien Wochen (13 Wochen Schulferien minus vier Wochen Ferien der Lehrpersonen; vgl. § 16 MBVVO und § 23 des Mittelschulgesetzes vom 13. Juni 1999 [LS 413.21]), in denen Lehrer/-innen nicht an der Schule arbeiten müssen. Diese unterrichtsfreie Zeit ermöglicht es ihnen nach freiem Ermessen, Überzeit aus den stärker belasteten Unterrichtswochen zu kompensieren. Darüber hinaus kommen den Lehrpersonen im Allgemeinen und den

Mittelschullehrern/-innen im Besonderen im Bezug auf die Gestaltung ihrer Arbeitsinhalte und -methoden erhebliche Freiheiten zu. So können sie im Rahmen ihrer pädagogischen Freiheit, namentlich auch der davon umfassten Methodenfreiheit, weitgehend selbst bestimmen, wie sie ihren Unterricht gestalten und wie sie die Leistungen der Schüler bewerten wollen (vgl. dazu Herbert Plotke, Schweizerisches Schulrecht, 2. A., Bern etc. 2003, S. 568 ff.). Diese Gestaltungsfreiheit der Lehrpersonen bezüglich ihrer Arbeit kommt den kantonalen Angestellten normalerweise nicht zu. Sie haben in der Regel 42 Stunden pro Woche zu arbeiten und ihre Arbeitszeit wird grundsätzlich auf fünf Tage verteilt, wobei das Wochenende arbeitsfrei ist (§ 116 Abs. 1 VVPG). Sie können also im Vergleich zu den Lehrern/-innen grundsätzlich nicht selbst bestimmen, ob und wieviel Zeit sie für eine bestimmte Arbeit verwenden wollen (§§ 118 f. VVPG). Auch müssen sie in der Regel am Arbeitsplatz erscheinen und dem Arbeitgeber Rechenschaft über ihre Arbeitszeit ablegen (§ 129 VVPG). Dies macht die Arbeitszeit kantonalen Angestellter mess- und kontrollierbar. Infolge dieser weitreichenden Transparenz für den Arbeitgeber ist es diesem überhaupt möglich, notwendige Überzeit anzuordnen und zu kontrollieren. In diesem Sinne wird von Überzeit dann gesprochen, wenn sie für bestimmte, klar abgegrenzte Zeiten und ausserordentliche Aufträge geleistet wird und durch den Vorgesetzten angeordnet oder ausnahmsweise im Nachhinein genehmigt wird (§ 125 VVPG). Diese Überzeit ist grundsätzlich in Form von Freizeit oder ausnahmsweise durch Vergütung auszugleichen (§ 126 VVPG). Eine diesbezügliche Ausnahme gilt für Kaderangestellte: sie sind verpflichtet, Überstunden im Umfang von 120 Stunden pro Jahr ohne Ausgleich zu leisten (§ 128 VVPG).

E. 5.1.2

Wegen des beschriebenen relativ freien und in hohem Masse selbstbestimmten Arbeitsmodells der Lehrpersonen – dessen Eignung für den Lehrberuf übrigens von keiner Seite bestritten wird – ist die 42-Stunden-Woche bzw. die jährliche Normalarbeitszeit kantonalen Angestellter im Lehrberuf nur als Richtwert verbindlich. Dies entspricht sowohl den Ausführungen des Regierungsrates in seiner Weisung vom 3. Oktober 1990 als auch der Rechtsprechung des Bundesgerichts und des Verwaltungsgerichts (vgl. BGE 124 II 409 E. 11e; für den Bereich der Arbeitslosenversicherung BGE 107 V 119 E. 1b, 107 V 122 E. 1b; VGr, 11. Mai 2000, PK.1998.00012, E. 3c, www.vgrzh.ch). Damit geht einher, dass die Mittelschullehrer/-innen die Verantwortung für ihre Arbeitsorganisation selbst tragen und keinen Anspruch auf Kompensation oder Vergütung von Überzeit geltend machen können. Lehrerinnen und Lehrer sind indessen berechtigt, für ihre Arbeit vom Richtwert der 42-Stunden-Woche auszugehen; sie sind deshalb nicht gehalten, dauernd weit mehr Zeit für ihre Berufstätigkeit aufzuwenden. Die in der Forneck-Studie ermittelten Arbeitszeiten legen zwar nahe, dass viele Lehrpersonen bei einer Anlehnung an den Richtwert von 42 Stunden pro Woche nicht in der Lage sind, ihre Berufsaufgaben in der Weise zu erfüllen, wie es eine hohe Schulqualität verlangen würde. Es wäre indessen Sache der politischen Behörden, hier Abhilfe zu schaffen, beispielsweise durch eine Verringerung der Pflichtlektionen.

E. 5.1.3

Nach dem Gesagten lässt sich als Schlussfolgerung festhalten, dass durch § 14 Abs. 2 MBVVO, der die Mittel- und Berufsschullehrer von der Arbeits- und Überzeitregelung der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz ausnimmt, das Gleichbehandlungsgebot in der Rechtsetzung nicht verletzt wird. Vielmehr liegt im speziell dem Berufsbild angepassten, durch grosse Autonomie geprägten Arbeitsmodell der Lehrer/-innen und der damit

verbunden Verantwortung ein sachlicher Grund dafür, diese von den entsprechenden Regelungen für kantonale Angestellte auszunehmen und ihre Arbeitsbedingungen – soweit erforderlich – in einem separaten Erlass zu regeln.

E. 6

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Beschwerde unbegründet und damit abzuweisen ist. Eine Parteientschädigung steht dem Beschwerdeführer nicht zu § 17 Abs. 2 VRG). Dagegen sind die Kosten des Verfahrens auf die Gerichtskasse zu nehmen (§ 80b VRG). Demgemäss entscheidet die Kammer :

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