

ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2010.00047 vom 5. Oktober 2011

ZH Verwaltungsgericht, 2011-10-05, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2010.00047

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2010.00047 du 5 octobre 2011

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2010.00047 del 5 ottobre 2011

Regeste

Überzeitenschädigung | Anrechnung erhaltener Honorare an die gemäss Arbeitsgesetz geschuldete Entschädigung für die im gleichen Zeitraum geleistete Überzeit und Entschädigung von nicht bezogenen Ruhetagen Zuständigkeit und Eintreten (E. 1). Nach dem Willen des Gesetzgebers sollte gemäss Honorargesetz mit der Zusatzerwerbsmöglichkeit auch bei Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes ein gleichzeitiger Anspruch auf finanzielle oder zeitliche Kompensation zusätzlich geleisteter Arbeitszeit entfallen (E. 3.3). Es besteht ein dem Arbeitsgesetz gleichwertiger Schutz, sofern im Einzelfall die ausbezahlten Honorare die minimal geschuldete Überzeitentschädigung von 125 % decken oder, wenn die Überzeitenschädigung über den erhaltenen Honoraren liegt, der Mehrbetrag ausbezahlt wird (E. 4.4). Dass die in einem bestimmten Zeitraum ausbezahlten Leistungsprämien an die in demselben Zeitraum entstandenen Überzeitenschädigungen angerechnet werden, erscheint sachgerecht (E. 4.5). Da sich die Spitaldirektion für eine getrennte Abrechnung der Jahre 2008 und 2009 entschieden hat, ist sie darauf zu behaften. Die Honorarforderung deckt damit die geschuldete Überzeitenschädigung nicht (E. 4.6.2). Ruhetagsregelung für Oberärztinnen und -ärzte (E. 5.2). Das Honorargesetz ist nicht auf die Entschädigung nicht bezogener Ruhetage anwendbar (E. 5.3). Das kantonale Personalrecht ist daher vorteilhafter als das Arbeitsgesetz, weshalb Ersteres zur Anwendung gelangt (E. 5.4). Aus den eingereichten Akten ergibt sich, dass der Beschwerdeführer nicht alle Ruhe- bzw. Feiertage bezogen hat. Dafür steht ihm eine Entschädigung zu (E. 5.5). Verzugszins (E. 6). Teilweise Gutheissung

Erwägungen

E. 4

Schliesslich stellt sich die Frage, ob die Regelungen im Honorargesetz einen dem Arbeitsgesetz mindestens gleichwertigen Schutz gewähren.

E. 4.1

Nach Erlass des Art. 71 lit. b ArG im Jahre 1964 stellte sich die Frage, ob der Vorbehalt von Arbeits- und Ruhezeitvorschriften des Bundes, der Kantone und der Gemeinden als absolut oder als relativ verstanden werden sollte (Verfügung der Volkswirtschaftsdirektion vom 26. März 2008, E. 11b). Die Idee des absoluten Vorbehalts, das heisst die ausnahmslose Anwendbarkeit öffentlichen Dienstrechts zum Vor- oder zum Nachteil der Arbeitnehmer, setzte sich in der Lehre durch (Christoph Senti, Arbeitsrechtliche Vorschriften für Pflegeberufe in öffentlichen Spitälern, ArbR 2005, S. 71. ff., 73). Die seit dem 1. Januar 2005 geltende Fassung von Art. 71 lit. b ArG sieht nunmehr lediglich einen relativen Vorbehalt bezüglich öffentlicher Dienstvorschriften zum Gesundheitsschutz und

zu Arbeits- und Ruhezeiten vor, das heisst, soweit sie mindestens gleichwertig für die Arbeitnehmer sind (Mahon/Benoît [Tiegermann], Art. 71 N. 15). Ist dies nicht der Fall, gelangen subsidiär die arbeitsgesetzlichen Mindestschutzvorschriften zur Anwendung (vgl. Bericht der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates vom 5. April 2001 zur parlamentarischen Initiative betreffend Menschenwürdige Arbeitsbedingungen für Assistenzärzte [BBl 2001, 3181 ff., 3186 f.]

E. 4.2

Bis anhin nicht geklärt ist jedoch die Frage, nach welcher Methode zu eruieren ist, ob das öffentlich-rechtliche Dienstrecht dem arbeitsgesetzlichen Mindestschutz gleichwertig ist. Ein Teil der Lehre plädiert für einen Gruppenvergleich nach einer abstrakten Vergleichsmethode, entsprechend dem sogenannten Günstigkeitsvergleich nach Art. 357 Abs. 2 des Obligationenrechts (OR), welcher im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen bei der Frage, ob abweichende Abreden für die Arbeitnehmer vorteilhafter sind, zur Anwendung gelangt (Verfügung der Volkswirtschaftsdirektion vom 26. März 2008, E. 11b; Senti, S. 79 ff.). Dabei werden nicht einzelne Bestimmungen einander gegenübergestellt (sogenannte Rosinentheorie), sondern es wird ein Gruppenvergleich der jeweils rechtlich und sachlich eng zusammenhängenden Regelungen vorgenommen (Wolfgang Portmann, Basler Kommentar, 2007, Art. 357 OR N. 41 mit zahlreichen Hinweisen). Überdies ist die Günstigkeit nach objektiven Kriterien zu beurteilen. Nach der abstrakten Methode entscheidet sich auch, ob eine vertraglich vereinbarte Lohnfortzahlung der gesetzlich vorgesehenen Lösung gleichwertig ist (Art. 324a Abs. 4 OR; Ullin Streiff/Adrian von Kaelnel, Arbeitsvertrag, 6. A., Zürich etc. 2006, Art. 324a/b N. 24). Die Volkswirtschaftsdirektion äusserte sich in ihrer Verfügung vom 26. März 2008 kritisch gegenüber dieser Methode. Die Zulassung einzelner öffentlich-rechtlicher Arbeitsverhältnisse, bei welchen die Gleichwertigkeit mit den Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes nur im Lichte eines Gruppenvergleichs nach der abstrakten Methode bejaht werden könne, stehe nicht im Einklang mit dem Willen des Gesetzgebers, der eine einheitliche, umfassende und abschliessende Ordnung des Arbeitnehmerschutzes habe schaffen wollen. Entsprechend sei jede einzelne der Arbeits- und Ruhezeitvorschriften des Arbeitsgesetzes durch das öffentliche Dienstrecht einzuhalten (E. 11c). Ob dies tatsächlich zutrifft, muss hier allerdings nicht abschliessend beantwortet werden, da auch bei isolierter Betrachtung die einzelnen, vorliegend relevanten Arbeitsschutzvorschriften des Arbeitsgesetzes eingehalten werden.

E. 4.3

Das Arbeitsgesetz schränkt den kantonalen Gesetzgeber in seiner Regelungsbefugnis insofern ein, als es zwingend vorsieht, dass Arbeitszeit, die über der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden liegt, mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25 % zu entschädigen oder alternativ mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren ist (Art. 13 in Verbindung mit Art. 9 Abs. 1 lit. b ArG). Auf welche Art und Weise die Entschädigung zu erfolgen hat, regelt das Arbeitsgesetz indes nicht. Erforderlich ist lediglich eine Zahlung, welche erkennbar der Entschädigung der geleisteten Überzeit dient. Der kantonale Gesetzgeber war deshalb frei zu bestimmen, ob mit den Honoraren – auf die von Bundesrechts wegen kein Rechtsanspruch besteht – die über der Höchstarbeitszeit liegende Arbeitsleistung abgegolten werden sollte.

E. 4.4

Bewilligungsinhaberinnen und -inhaber haben indes nach dem klaren Wortlaut von § 10 Honorargesetz keinerlei Anspruch auf finanziellen oder zeitlichen Ausgleich von Überzeit. Das verstösst insofern gegen Art. 13 ArG, als die Bestimmung nach ihrem Wortlaut auch finanzielle Kompensationen von Überzeit wegbedingt, die im Einzelfall nicht durch die Höhe der erhaltenen Honorare gedeckt sind. In diesen Fällen besteht aufgrund der derogatorischen Kraft des Bundesrechts dennoch ein Anspruch auf den Mehrbetrag gestützt auf Art. 13 ArG. Dies hat der Beschwerdegegner erkannt und dementsprechend den allenfalls gestützt auf Art. 13 ArG geschuldeten Mehrbetrag berechnet. Die Regelung des Beschwerdegegners bietet einen dem Arbeitsgesetz gleichwertigen Schutz, sofern im Einzelfall die ausbezahlten Honorare die minimal geschuldete Überzeitentschädigung von 125 % (auf einer Wochenstundenbasis von 50 Stunden) decken oder, wenn die Überzeit-entschädigung über den erhaltenen Honoraren liegt, der Mehrbetrag ausbezahlt wird. Dass die Honorare an die Überzeitentschädigung angerechnet werden, bedeutet damit aus Sicht des Arbeitsgesetzes keine Schlechterstellung des Beschwerdeführers. Eine rechtsungleiche Behandlung lässt sich darin ebenso wenig erkennen, sofern auf alle Oberärztinnen und Oberärzte die gleiche Anrechnungsmethode angewendet wird.

E. 4.5

Dass die in einem bestimmten Zeitraum ausbezahlten Leistungsprämien an die in demselben Zeitraum entstandenen Überzeitentschädigungen angerechnet werden, erscheint überdies nicht als rechtsverletzend oder willkürlich. Privathonorare werden oft erst Monate nach der Leistungserbringung abgerechnet und können sich auch aufgrund von Differenzen über Leistungsentgelte, Uneinbringlichkeit etc. noch verändern (vgl. VGr, 24. August 2011, PB.2010.00048, E. 6.1). Ein Grundsatz, der eine am Leistungszeitpunkt orientierte Anrechnung vorschreiben würde, ist nicht vorhanden. Die Anrechnung von Honoraren hat jedoch einheitlich und nach klaren Kriterien zu erfolgen. Eine jährliche Abrechnung der Ansprüche, wie sie die Spitaldirektion angestrebt hat, erscheint sachgerecht.

E. 4.6

Zu prüfen bleibt, ob vorliegend die geschuldete Überzeitentschädigung durch die ausbezahlten Honorare gedeckt ist.

E. 4.6.1

Die Spitaldirektion hat die Überzeitentschädigung für das Jahr 2008 und das Jahr 2009 getrennt behandelt. Für das Jahr 2008 errechnete sie einen Überzeitanspruch von Fr. 35'031.40 (125 %). Bei einer Anrechnung erhaltener Honorare in der Höhe von Fr. 36'121.13 kam sie auf einen Auszahlungsbetrag von Fr. 0.00. Entsprechend wies sie die vom Beschwerdeführer geltend gemachte Forderung auf Bezahlung von Überzeitstunden für das Jahr 2008 ab. Bezüglich der Entschädigung der Überzeit für das Jahr 2009 stellte die Spitaldirektion den Entscheid vorerst zurück. Die Vorinstanz hiess den Rekurs in diesem Punkt gut und verpflichtete die Spitaldirektion, über die Auszahlung einer allfälligen Überzeitentschädigung für das Jahr 2009 eine rechtskräftige Verfügung zu erlassen.

E. 4.6.2

Entgegen der Abrechnung der Spitaldirektion ergibt sich aus einer sich in den Akten befindenden Aufstellung aller ausbezahlten Honorare, dass im Jahr 2008 Fr. 19'126.85 an Honoraren an den Beschwerdeführer ausbezahlt wurden. Zwar stimmt, dass die im Jahr 2008 und 2009 erhaltenen Honorare zusammen Fr. 47'453.40 betragen; da sich die Spitaldirektion indes für eine getrennte Abrechnung der Jahre 2008 und 2009 entschieden

hat, ist sie darauf zu behaften. Die Honorarforderung deckt damit die geschuldete Überzeitenschädigung von Fr. 35'031.40 um Fr. 15'904.55 nicht. Dieser Betrag ist als Entschädigung für Überzeit des Jahres 2008 noch geschuldet. Davon in Abzug zu bringen sind die Sozialversicherungsbeiträge. Für das Jahr 2009 steht die Abrechnung der Überzeitenschädigung noch aus.

E. 5

Weiter ist zu prüfen, wie es sich mit der Entschädigung von nicht bezogenen Ruhetagen verhält.

E. 5.1

Gemäss § 117 Abs. 1 VVPG gelten als Ruhetage alle Samstage und Sonntage, sofern der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte nicht in besonderen Fällen eine abweichende Regelung treffen. Als zusätzliche ganze Ruhe- bzw. Feiertage gelten der Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag. In Winterthur gilt auch der Fasnachtsmontag als Ruhetag. Der 24. Dezember gilt als halber Ruhetag. Bei durchgehendem Betrieb wird gemäss § 117 Abs. 4 VVPG den Angestellten im Durchschnitt wöchentlich mindestens ein arbeitsfreier Tag gewährt. Im Kalenderjahr sollen mindestens 20 arbeitsfreie Tage auf Sonn- und allgemeine Feiertage fallen.

E. 5.2

In Bezug auf die Assistenzärzteschaft ist der Ruhezeitanspruch in einem Gesamtarbeitsvertrag geregelt (Gesamtarbeitsvertrag für Assistenzärztinnen und -ärzte vom 10. Dezember 2004 / 19. Januar 2005, LS 811.12). Ein solcher wurde erstmals 1998/1999 ausgehandelt und mit Beschluss des Regierungsrats vom 8. Dezember 1999 genehmigt (RRB Nr. 2188/1999). Der Anspruch gemäss Gesamtarbeitsvertrag vom 8. Dezember 1999 umfasste 24 Ruhetage, davon in der Regel sechs, mindestens aber vier volle Wochenenden pro Quartal sowie die auf die Wochentage fallenden Feiertage. Ein Gesamtarbeitsvertrag für Oberärztinnen und -ärzte kam nicht zustande. Es wurde indes eine Fortführung der Verhandlungen vereinbart mit dem Ziel, auch für die Oberärzteschaft eine gesamtarbeitsvertragliche Regelung auf Mitte 2000 zu erreichen. Überdies wurde auf den 1. Januar 2000 als Übergangslösung für die Oberärzteschaft die gleiche Ruhetagsregelung wie für die Assistenzärzteschaft festgelegt, das heisst 24 Ruhetage pro Quartal respektive 96 Tage pro Jahr (RRB Nr. 2188/1999 E. D). Auch diese Zusatzvereinbarung wurde mit RRB Nr. 2188/1999 genehmigt (Dispositiv-Ziff. II). In der Folge wurde der Gesamtarbeitsvertrag für Assistenzärztinnen und -ärzte revidiert und der Anspruch der Assistenzärzteschaft reduziert. Neu besteht ein Anspruch auf mindestens drei freie Wochenenden (Ziff. 11.3.3 des Gesamtarbeitsvertrags für Assistenzärztinnen und -ärzten vom 10. Dezember 2004 / 19. Januar 2005) sowie nach dem Arbeitsgesetz auf zehn ganze und sieben halbe Tage pro Quartal, insgesamt also 78 Tage pro Jahr (bzw. bei vier freien Wochenenden weitere neun ganze und fünf halbe Tage pro Quartal; Art. 21 Abs. 1 ArG in Verbindung mit Art. 21 der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz [ArGV 1, SR 822.111] sowie Art. 21 Abs. 1 ArG im Verbindung mit Art. 20 ArGV1; vgl. GAV 2005 Detailprobleme, Information der Gesundheitsdirektion [unter www.vsao-zh.ch]; vgl. auch Handbuch Personalrecht, Kantonale Verwaltung Zürich, herausgegeben vom Personalamt des Kantons Zürich, Unterlage X.1.4 vom 1. Juli 2005, S. 2). Die Ruhezeitregelung für Oberärztinnen und -ärzte wurde hingegen nicht geändert bzw. sind keine dahingehenden

Hinweise ersichtlich; der Beschwerdegegner macht auch nicht geltend, nach der Verselbständigung eine davon abweichende Regelung getroffen zu haben (vgl. § 12 Abs. 2 sowie die Übergangsbestimmung in § 32 KSWG). Die Regelung war daher zumindest im hier relevanten Zeitraum nach wie vor gültig.

E. 5.3

Können Ruhetage nicht bezogen werden und wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst, so ist der Arbeitnehmer dafür finanziell zu entschädigen (vgl. Ziff. 12.2 des Gesamtarbeitsvertrags für Assistenzärztinnen- und -ärzte vom 8. Dezember 1999 [OS 56, 15], gemäss welchem für einen nicht gewährten Ruhetag 1/5 der Wochenarbeitszeit eingesetzt wird). Dabei ist die finanzielle Kompensation getrennt von der Entschädigung von Überzeit zu betrachten. Als Überzeit gilt jede über der Arbeitszeit von 50 Wochenstunden liegende Arbeitsleistung. Wie gezeigt wurde, hat der Arbeitnehmer nach Art. 13 ArG für Überzeit einen Anspruch auf Entschädigung (oben 2.2 und 4.4). Unabhängig davon hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine bestimmte Anzahl Ruhetage. Diese bezwecken, dem Arbeitnehmer die ihm zustehende und notwendige Erholung zu gewähren (vgl. Urteil des Kantonsgerichts Graubünden vom 11. Oktober 2000). Die Entschädigung für nicht kompensierte Ruhetage ist daher als Ausgleich des Nachteils anzusehen, den der Arbeitnehmer durch den Verlust der Freizeit hinnehmen muss, die seiner Erholung dient (vgl. Urteil des Kantonsgerichts Graubünden vom 11. Oktober 2000). Die Entschädigung ist auch dann geschuldet, wenn keine Überzeit geleistet wurde und unabhängig davon, ob der Ruhetag durch eine oder mehrere Arbeitsstunden unterbrochen oder angebrochen wurde (vgl. Ziff. 11.5 des Gesamtarbeitsvertrags für Assistenzärztinnen- und -ärzte vom 8. Dezember 1999). Daher kann nicht davon gesprochen werden, es liege eine Doppelzahlung der geleisteten Arbeitsstunden vor, wenn sowohl eine Ruhetagsentschädigung als auch eine Überzeitentschädigung anfällt. Ruhezeit und Überzeit sind voneinander unabhängig zu betrachten (vgl. die Praxis des Verwaltungsgerichts, wonach kumulativ Entschädigung für Überstunden und für entgangene Ruhetage geltend gemacht werden kann, wenn Überstunden an nicht kompensierten Ruhetagen geleistet wurden [26. Juni 2001, PB.2001.00005, E. 2c/aa, und 23. November 2001, PB.2001.00013, E. 2c/bb und ee, beides nicht auf www.vgrzh.ch veröffentlicht]). Entsprechend ist § 10 Honorargesetz auch nicht auf die Entschädigung von nicht bezogenen Ruhetagen anwendbar. Der Paragraph regelt nach dessen Wortlaut lediglich den Anspruch auf finanziellen oder zeitlichen Ausgleich von Arbeitszeit, die über die Arbeitszeit gemäss kantonalem Personalrecht hinausgeht, spricht die Entschädigung von Überzeit, nicht aber von Ruhetagen. Auch mit Blick auf die Materialien kann nicht davon ausgegangen werden, der Gesetzgeber habe Ansprüche auf Entschädigung von nicht bezogenen Ruhetagen als durch die ausbezahlten Honorare gedeckt betrachtet.

E. 5.4

Da nach dem Gesagten das kantonale Personalrecht hier vorteilhafter für die Oberärztinnen und Oberärzte ist als das Arbeitsgesetz – welches einen Anspruch auf einen ganzen und einen halben Ruhetag pro Woche, insgesamt somit 78 Ruhetage pro Jahr vorsieht (Art. 21 Abs. 1 ArG in Verbindung mit Art. 21 ArGV 1 und Art. 21 Abs. 1 ArG im Verbindung mit Art. 20 ArGV1) –, gelangt Ersteres zur Anwendung (Art. 71 lit. b ArG; oben 4). Der Beschwerdeführer hatte somit Anspruch auf 24 Ruhetage pro Quartal, respektive auf 96 Ruhetage pro Kalenderjahr und die nicht auf einen Wochentag fallenden Feiertage.

E. 5.5.1

In Bezug auf den Nachweis nicht bezogener Ruhetage richtet sich die objektive Beweislast in erster Linie nach dem materiellen Recht und subsidiär nach dem allgemeinen Rechtsgrundsatz von Art. 8 des Zivilgesetzbuchs. So trägt auch im Verwaltungsverfahren grundsätzlich derjenige die objektive Beweislast, der aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache hätte Rechte ableiten können (Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, § 7 N. 5 f., Vorbem. zu §§ 19–28 N. 69, § 60 N. 1 und 3; VGr, 21. Dezember 2005, PB.2005.00034, E. 4.1). Wohl untersucht nach § 7 Abs. 1 VRG die Verwaltungsbehörde den Sachverhalt von Amtes wegen, doch wird der Untersuchungsgrundsatz durch die Mitwirkungspflicht der am Verfahren Beteiligten eingeschränkt (§ 7 Abs. 2 VRG). Insbesondere im Rechtsmittelverfahren hat der Betroffene die seine Rügen stützenden Tatsachen substantiiert darzulegen und allenfalls Beweismittel einzureichen. Als Regelbeweismass gilt, dass ein Beweis erbracht ist, sofern der Richter aufgrund objektiver Gesichtspunkte von der Verwirklichung einer Tatsache überzeugt ist und zugleich allfällig verbleibende Zweifel nicht als erheblich erscheinen. Das Regelbeweismass verlangt insofern deutlich mehr als eine bloss überwiegende Wahrscheinlichkeit (vgl. BGE 130 III 321 E. 3.2).

E. 5.5.2

Der Beschwerdeführer reichte schon im Rekursverfahren Kopien wöchentlicher Arbeitszeittabellen für die Jahre 2008 und 2009 ein. Aus den Arbeitszeittabellen ist ersichtlich, an welchen Tagen und wie viele Stunden der Beschwerdeführer Dienst hatte. Der Beschwerdeführer reichte überdies eine gestützt auf die Arbeitszeittabellen erstellte Aufstellung der gewährten Ruhe- bzw. Feiertage ein. Aus dieser Aufstellung ergibt sich, dass der Beschwerdeführer im Jahr 2008 74 Ruhetage sowie 7 Feiertage und im Jahr 2009 21 Ruhetage sowie 2 Feiertage bezogen hat. Die Tabellen geben keine Auskunft über den Zeitpunkt von Arbeitsbeginn und -ende. Dies ist aber insofern nicht wesentlich, als durch Arbeitseinsätze unterbrochene bzw. angebrochene Ruhetage als nicht gewährt gelten. Der Beschwerdeführer ist somit – entgegen der Auffassung der Vorinstanz – seiner Substantiierungspflicht genügend nachgekommen. Zu fragen ist aber, ob die ins Recht gelegten Arbeitszeittabellen einen rechtsgenügenden Beweis für die geltend gemachten, nicht gewährten Ruhetage erbringen. Denn nur ein Teil der Arbeitszeittabellen ist durch die Vorgesetzten visiert worden. Der Beschwerdegegner bestreitet die Richtigkeit der Arbeitszeittabellen indes in keiner Weise. Anhaltspunkte dafür, dass der Beschwerdeführer an den angegebenen Daten tatsächlich keinen Dienst hatte, sind keine vorhanden. Es ist damit von der Richtigkeit der Aufstellung auszugehen. Weitere Abklärungen des Sachverhalts sind nicht erforderlich. Aus den eingereichten Akten ergibt sich, dass der Beschwerdeführer im Jahr 2008 25 und im Jahr 2009 vier Ruhe- bzw. Feiertage nicht bezogen hat. Dafür steht ihm eine Entschädigung von Fr. 12'822.50 für das Jahr 2008 und von Fr. 2'051.60 zu. Auch hier sind die Sozialversicherungsbeiträge in Abzug zu bringen.

E. 6

Der Beschwerdeführer beansprucht einen Verzugszins von 5 % ab dem 1. Juli 2009 für die ihm nun zuzusprechenden Beträge. Der Schuldner einer öffentlich-rechtlichen Forderung schuldet ab dem Datum der Mahnung Verzugszins von 5 % (§ 29a Abs. 1 f. VRG). Als Mahnung gilt die gehörige Geltendmachung eines Anspruchs (vgl. René Rhinow/Beat Krähenmann, Schweizerische Verwaltungsrechtsprechung, Ergänzungsband,

Basel/Frankfurt a.M. 1990, Nr. 31 B IV). Sie muss die klare Willensäußerung des Gläubigers ausdrücken, die geschuldete Leistung zu bekommen (vgl. Rolf Weber, Berner Kommentar, 2000, Art. 102 OR N. 66 ff.). Obwohl die vorliegenden Forderungen aus dem Anstellungsverhältnis bereits mit dem Ausscheiden des Beschwerdeführers am KSW fällig geworden waren (vgl. Art. 102 Abs. 2 OR in Verbindung mit Art. 339 Abs. 1 OR analog), machte der Beschwerdeführer seine Ansprüche gegenüber dem Beschwerdegegner erstmals am 17. Juni 2009 geltend. Mit diesem Schreiben forderte er, dass ihm der Beschwerdegegner die geleisteten Überzeitstunden 2008 und 2009 sowie die nicht gewährten Ruhetage bis Ende Juni 2009 ausbezahle. Der Beschwerdegegner befindet sich damit seit dem 1. Juli 2009 in Verzug.

E. 7

Damit ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen. Dem Beschwerdeführer ist eine Überzeitemtschädigung für das Jahr 2008 von Fr. 15'904.55 sowie eine Ruhetagsentschädigung von Fr. 14'874.10 abzüglich Sozialversicherungsbeiträge, zuzüglich Verzugszins von 5 % seit dem 1. Juli 2009 zuzusprechen.

E. 8.1

Da der Streitwert über 30'000 Franken liegt, besteht für die Parteien keine Kostenfreiheit (§ 65a Abs. 3 VRG). Mehrere am Verfahren Beteiligte tragen die Kosten in der Regel entsprechend ihrem Unterliegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Die Kosten sind entsprechend dem Ausgang des Verfahrens den Parteien je hälftig aufzuerlegen.

E. 8.2

Dem nicht überwiegend obsiegenden Beschwerdeführer ist keine Parteientschädigung nach § 17 Abs. 2 VRG zuzusprechen (Kölz/Bosshart/Röhl, § 17 N. 32). Gleiches gilt – unter dem Aspekt des vorliegenden Verfahrensausgangs – auch für das vorinstanzliche Verfahren, da der Beschwerdeführer diesbezüglich ebenfalls nicht als überwiegend obsiegend zu betrachten ist.

E. 9

Da der Streitwert 15'000 Franken übersteigt, kann gegen den vorliegenden Entscheid Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. BGG erhoben werden (vgl. Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).

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