

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2018.00464 vom 29. Januar 2019

ZH Verwaltungsgericht, 2019-01-29, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2018.00464

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2018.00464 du 29 janvier 2019

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2018.00464 del 29 gennaio 2019

Regeste

Dienstaltersgeschenk/Wiedererwägungsgesuch | [Für den Beschwerdeführer wurde bei seinem Wiedereintritt als Mitarbeiter der Universität Zürich ein fiktives Eintrittsdatum festgelegt. Bei seiner ordentlichen Pensionierung im Jahr 2017 verpasste er das Dienstaltersgeschenk für 20 Dienstjahre um wenige Monate. Mit seinem Wiedererwägungsgesuch betreffend fiktives Eintrittsdatum macht er die Anrechnung früherer Tutoraten in den 1970er-Jahren geltend.] Die Aufforderung der Beschwerdegegnerin, der Beschwerdeführer solle bestätigen, dass es sich bei den fraglichen Tutoraten um solche im Rahmen einer Semesterassistenz handle, damit sie seinem Wiedererwägungsantrag stattgeben könne, kann nicht als Zusicherung für die Ausrichtung des Dienstaltersgeschenks betrachtet werden (E. 3.3). Zwar ist die Anstellungsverfügung unangefochten in Rechtskraft erwachsen; es ist jedoch fraglich, ob die Rechtskraftwirkung auch das fiktive Eintrittsdatum mitumfasst. Dies bedarf vorliegend keiner abschliessenden Beurteilung, weil ein Rückkommensgrund ohnehin zu bejahen ist (E. 3.4). Die Voraussetzungen für eine Wiedererwägung sind erfüllt. In dieser Konstellation überwiegt das Interesse des Beschwerdeführers an einer richtigen Rechtsanwendung jenes der Beschwerdegegnerin am Vertrauensschutz und der Rechtssicherheit (E. 3.5). Der Beschwerdeführer vermag das Vorliegen vorgängiger Tutoratsanstellungen - mittels seines individuellen Kontos bei der AHV-Ausgleichskasse, Testatheften und aktenkundigen Auszugs aus einer Festschrift - hinreichend zu belegen (E. 4). Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2018.00464 Urteil des Einzelrichters vom 29. Januar 2019 Mitwirkend: Verwaltungsrichter André Moser, Gerichtsschreiber Markus Huber. In Sachen A, Beschwerdeführer, gegen Universität Zürich, Beschwerdegegnerin, betreffend Dienstaltersgeschenk/Wiedererwägungsgesuch, hat sich ergeben: I. A (geboren 1952) arbeitete seit September 2003 bei der Universität Zürich und wurde dort am 30. Juni 2017 ordentlich pensioniert. Bei seiner als Wiedereintritt behandelten Anstellung im Jahr 2003 hatte die Universität den 1. September 1997 als fiktives Eintrittsdatum festgelegt. Damit blieb ihm bei seinem Austritt das Dienstaltersgeschenk nach 20 Dienstjahren in Ermangelung zweier Monate versagt. Am 25. Oktober 2016 reichte A bei der Personalabteilung ein Wiedererwägungsgesuch betreffend das fiktive Eintrittsdatum ein. Mit "Mutationsverfügung" vom 22. September 2017 trat die Universität Zürich auf das Gesuch nicht ein. II. Dagegen rekurrierte A am 21. Oktober 2017 bei der Rekurskommission der Zürcher Hochschulen und beantragte, die Universität sei anzuweisen, von ihm geleistete Tutorate an seine Dienstzeit anzurechnen, und zu

verpflichten, ihm das Dienstaltersgeschenk für 20 Dienstjahre auszubezahlen. Die Rekurskommission wies das Rechtsmittel mit Beschluss vom 5. Juli 2018 ab. III. A erhob beim Verwaltungsgericht am 4. August 2018 Beschwerde, mit welcher er beantragte, seinem Rekurs stattzugeben, die Universität Zürich anzuweisen, seine von ihm geleisteten Tutorate an seine Dienstzeit anzurechnen, und die Universität zu verpflichten, das Dienstaltersgeschenk für 20 Dienstjahre auszubezahlen. Die Rekurskommission verzichtete am 23./28. August 2018 auf Vernehmlassung und schloss auf Beschwerdeabweisung. Ebenfalls auf Abweisung der Beschwerde schloss die Universität Zürich mit Beschwerdeantwort vom 18. September 2018. Mit Eingabe vom 21. September 2018 gab A Verzicht auf weitere Stellungnahme bekannt unter gleichzeitiger Berichtigung eines Schreibfehlers in seiner Beschwerdeschrift. Die Rekurskommission verzichtete am 25. September 2018 auf Vernehmlassung hierzu; die Universität liess sich nicht mehr vernehmen. Der Einzelrichter erwägt: 1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen erstinstanzliche Rekursentscheide der Rekurskommission der Zürcher Hochschulen über Anordnungen der Universität Zürich etwa betreffend ein Anstellungsverhältnis nach § 46 Abs. 2 und

E. 5

des Universitätsgesetzes vom 15. März 1998 (UniG, LS 415.11) und § 41 in Verbindung mit §§ 19 Abs. 1 lit. a und 19a Abs. 1 sowie §§ 42–44 e contrario des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) zuständig. Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 1.2 Nach § 38b Abs. 1 lit. c VRG ist gerichtsintern der Einzelrichter für die Geschäftserledigung zuständig, wenn der Streitwert Fr. 20'000.- nicht übersteigt. Im Streit liegt antragsgemäss die Ausrichtung eines Dienstaltersgeschenks (20 Jahre), wobei dieses grundsätzlich aus einem Ferienguthaben von 15 Tagen bezahltem Urlaub oder einer dieser Höhe entsprechenden zusätzlichen Lohnzahlung besteht (§ 28 Abs. 1 und 2 der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 [PVO, LS 177.11]). Da der Beschwerdeführer mittlerweile in den Ruhestand getreten und nicht mehr bei der Beschwerdegegnerin angestellt ist, kommt nur eine Auszahlung des Dienstaltersgeschenks in Betracht, was der Beschwerdeführer im Übrigen auch so beantragt. Gemäss Auskunft der Beschwerdegegnerin belief sich der letzte Monatslohn des Beschwerdeführers vor seinem Austritt auf rund Fr. 14'000.- (inklusive Anteil 13. Monatslohn), sodass der Streitwert weniger als Fr. 20'000.- beträgt und die Sache damit durch den Einzelrichter zu erledigen ist. 2. 2.1 Nach § 11 Abs. 1 UniG gelten für das Universitätspersonal grundsätzlich die auf das Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen. Gemäss § 11 Abs. 2 UniG können die Bestimmungen der vom Universitätsrat zu erlassenden Personalverordnung von den für das Staatspersonal geltenden abweichen. Gemäss § 2 der Personalverordnung der Universität Zürich vom 29. September 2014 (LS 415.21) ist das allgemeine kantonale Personalrecht anwendbar, sofern die Universitätsordnung der Universität Zürich vom 4. Dezember 1998 (LS 415.111) und diese Verordnung keine abweichenden Regelungen treffen. In Ermangelung solcher Regelungen im vorliegenden Zusammenhang finden die betreffenden Bestimmungen des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10), der Personalverordnung (PVO) sowie der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO, LS 177.111) Anwendung. 2.2 Für treue Tätigkeit im Staatsdienst wird den Angestellten nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Jahren je 15 Arbeitstage besoldeter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt. Nach Vollendung von 25 Jahren beträgt der Urlaub 22, nach Vollendung von 40 Jahren 30 Arbeitstage (§ 28

Abs. 1 PVO). Auf Wunsch der oder des Angestellten oder wenn die betrieblichen Verhältnisse den Urlaub nicht zulassen, wird das Dienstaltersgeschenk ausbezahlt (§ 28 Abs. 2 PVO). Ein Anteil des nächstfälligen Dienstaltersgeschenks wird gewährt, wenn bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses mindestens 21 Jahre im Staatsdienst zurückgelegt sind und bis zur Fälligkeit des nächsten Dienstaltersgeschenks nicht mehr als vier Dienstjahre fehlen (§ 28 Abs. 3 PVO). Die Details zur Bemessung, zu Sonderfällen und zum Bezug als Urlaub bzw. zur Auszahlung finden sich in den §§ 45 ff. VVO. Zur Berechnung der Dienstjahre und zum fiktiven Eintrittsdatum (vgl. dazu § 13 Abs. 3 PG sowie §§ 14 und 167 VVO) existiert darüber hinaus eine Weisung (Weisung der Finanzdirektion des Kantons Zürich vom 1. Juli 2014 zur Berechnung der Dienstjahre, fiktives Eintrittsdatum [im Folgenden Weisung]). Danach ist das fiktive Eintrittsdatum bei jeder Neuanstellung durch die Anstellungsbehörde materiell zu überprüfen (§ 14 Abs. 2 VVO; Weisung, S. 5). Hinsichtlich der allgemeinen Beweislage hält die Weisung fest, dass der oder die Angestellte für die Dokumentation der für die Berechnung der Dienstjahre zu berücksichtigenden Tätigkeiten verantwortlich ist. Können die Mitarbeitenden keine glaubhaften Hinweise auf frühere Tätigkeiten beibringen und findet sich dafür auch im Archiv der Amtsstelle kein Indiz, sind die behaupteten Tätigkeiten nicht zu berücksichtigen. Die Weisung verweist dafür auch auf den allgemeinen Beweisgrundsatz des Zivilgesetzbuchs (SR 210), wonach derjenige eine behauptete Tatsache zu beweisen hat, der aus ihr Rechte ableitet (Weisung, S. 5).

3. 3.1 Wie dargetan, begann das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer (erneut) am 1. September 2003. Das fiktive Eintrittsdatum wurde anlässlich dieses Stellenantritts infolge früherer Arbeitstätigkeit für die Beschwerdegegnerin (Assistenzzeit) auf den 1. September 1997 festgelegt. Das Arbeitsverhältnis endete infolge Erreichens der Altersgrenze Ende Juni 2017. Es dauerte somit 19 Jahre und 10 Monate. Bis zur Vollendung von 20 Dienstjahren fehlten demnach zwei Monate.

3.2 Streitig ist vorweg, ob die Beschwerdegegnerin auf das Wiedererwägungsgesuch zur Neuberechnung und Vorverlegung des fiktiven Eintrittsdatums des Beschwerdeführers zu Recht nicht eingetreten ist. Sodann gilt es zu beurteilen, ob die Vorinstanz die vom Beschwerdeführer beantragte Anrechnung von Tutoraten, welche dieser Ende der 1970er-Jahre an der Universität gegeben haben will, zu Recht verweigert hat.

3.3 Der Beschwerdeführer macht vorab geltend, das Dienstaltersgeschenk sei ihm von der Beschwerdegegnerin bereits zugesichert worden. In der als Vertrauensgrundlage angerufenen, an ihn gerichteten E-Mail vom 24. Mai 2017 stellte die "Leiterin HR" in Aussicht, seinem "Wiedererwägungsantrag stattgeben zu können", sofern er (in Ermangelung einer greifbaren Anstellungs[sammel]verfügung) via E-Mail bestätige, dass es sich bei den Tutoraten um solche gehandelt habe, welche im Rahmen einer Semesterassistenten erfolgt seien. Am 26. Mai 2017 bestätigte der Beschwerdeführer per E-Mail, zur fraglichen Zeit zwei bis dreimal als Tutor im Rahmen einer Semesterassistenten eingesetzt worden zu sein. Mit Schreiben vom 20. Juli 2017 beschied die Leiterin HR den Beschwerdeführer nach "Schilderung des Sachverhalts gegenüber dem Dekanat" jedoch, dass für die Anrechnung von Dienstalterszeit stets Anstellungsverfügungen beizubringen seien, welche die Anstellung zweifelsfrei belegten; dem Wiedererwägungsantrag könne daher nicht stattgegeben werden. Ob die E-Mail vom 24. Mai 2017 als Vertrauensgrundlage in Betracht kommt (zu den Voraussetzungen des Vertrauensschutzes Pierre Tschannen/Ulrich Zimmerli/Markus Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. A., Bern 2014, § 22 N. 11 ff.), ist fraglich. Eine Zusicherung könnte darin – soweit diese überhaupt als vorbehaltlos erteilt und die Leiterin HR als hierzu befugt

betrachtet werden wollte – wohl nur in Bezug auf die Anhandnahme des Wiedererwägungsgesuchs und damit die materielle Prüfung des fiktiven Eintrittsdatums, nicht jedoch die Ausrichtung des Dienstaltersgeschenks erblickt werden. Selbst wenn aber von Letzterem auszugehen wäre, fehlte es jedenfalls an der erforderlichen Vertrauensbetätigung: Der Beschwerdeführer macht nämlich nicht geltend, im Hinblick auf die (allfällige) Zusicherung Dispositionen getroffen zu haben, welche nicht ohne Nachteil wieder rückgängig gemacht werden können. Die Berufung auf Vertrauensschutz hilft ihm insofern nicht weiter.

3.4 Zwar trifft zu, dass die damalige Anstellungsverfügung aus dem Jahr 2003, in welcher unter anderem auch das fiktive Eintrittsdatum angepasst bzw. neu festgesetzt wurde, unangefochten in formelle Rechtskraft erwachsen und damit grundsätzlich rechtsbeständig geworden ist. Ob die Rechtskraftwirkung allerdings auch das fiktive Eintrittsdatum mitumfasst, erscheint jedoch fraglich. Jenes Datum entfaltet für sich allein im Kontext einer Neu- oder Wiederanstellung im Allgemeinen (noch) keine unmittelbaren Rechtswirkungen. Insofern würde sich im Fall einer sofortigen Anfechtung die Frage stellen, ob der abstrakten Festlegung des Datums – auch wenn sie im Rahmen einer Anstellungsverfügung figuriert und damit formal ebenfalls im Verfügungskleid daherkommt – überhaupt materiell Verfügungscharakter eignet und bereits zu jenem Zeitpunkt auch ein Rechtsschutzinteresse der angestellten Person im Sinn von § 21 Abs. 1 VRG an der Berichtigung des Datums im Hinblick auf eine spätere, noch ungewisse Relevanz besteht. Ein unkorrektes fiktives Eintrittsdatum dürfte regelmässig erst dann zu einem effektiven Rechtsnachteil führen, wenn später Anordnungen ergehen, für welche die Personalrechtsordnung Folgen ans Dienstalter knüpft wie beispielsweise bei den Kündigungsfristen (§ 17 PG), der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall (§ 99 VVO), den Sperrfristen bei Kündigungen (§ 20 PG in Verbindung mit Art. 336c Abs. 1 lit. b des Obligationenrechts [SR 220]), der Zusprechung von Abfindungen (§ 26 PG und § 16g VVO) oder – wie in casu – bei den Dienstaltersgeschenken. Im vorliegenden Fall hat der Beschwerdeführer zwar formal um Wiedererwägung des fiktiven Eintrittsdatums ersucht, dies jedoch nicht abstrakt, sondern erkennbar vor dem Hintergrund des von ihm beanspruchten Dienstaltersgeschenks für 20 Dienstjahre (vgl. bereits sein erstes Wiedererwägungsbegehren per E-Mail vom 25. Oktober 2016: "Auf das DAG zum zwanzigjährigen Dienstjubiläum möchte ich auf jeden Fall nicht verzichten"). Insofern war sein Gesuch im Ergebnis (auch oder gar vornehmlich) als solches um Ausrichtung des betreffenden Dienstaltersgeschenks zu verstehen. Mit Blick darauf, dass die Richtigkeit des mit der Anstellungsverfügung 2003 festgelegten fiktiven Eintrittsdatums im Kontext des in Frage stehenden Dienstaltersgeschenks nach 20 Dienstjahren überhaupt erst (und zwar erstmals) relevant wurde, spricht insofern einiges dafür, eine (Rück-)Überprüfung dieses Datums zuzulassen, und zwar unabhängig vom Vorliegen eines eigentlichen Rückkommensgrunds. Die Frage nach der Rechtsnatur des im Rahmen einer Anstellungsverfügung festgelegten fiktiven Eintrittsdatums sowie der Möglichkeit einer späteren Anfechtung bedarf indessen keiner abschliessenden Beurteilung, weil ein Rückkommensgrund vorliegend – wie sogleich aufzuzeigen ist – ohnehin zu bejahen wäre.

3.5 Vorauszuschicken ist, dass das fiktive Eintrittsdatum nicht ein für alle Mal für die gesamte (neuerliche) Anstellung festgesetzt wird, sondern bei relevanten Änderungen des Sachverhalts wie etwa im Fall unbezahlter Urlaube von gewisser Dauer (vgl. § 14 Abs. 2 VVO) angepasst werden kann und damit generell verminderte Rechtsbeständigkeit aufweist. Darüber hinaus sieht die oben 2.2 erwähnte einschlägige Weisung der Finanzdirektion vor, dass eine nachträgliche Anpassung des fiktiven Eintrittsdatums,

welches in der Regel in der Anstellungsverfügung verfügt werde, wegen Unrichtigkeit (generell) möglich sei, soweit der/die Mitarbeitende den Beweis der Unrichtigkeit erbringe (Weisung, Ziff. 3a Abs. 1 S. 3). Diese vereinfachte Anpassungs- bzw. Wiedererwägungsmöglichkeit kommt zum Tragen, wiewohl die Anstellungsbehörde an sich gehalten wäre, das fiktive Eintrittsdatum bei jeder Neuanstellung materiell zu überprüfen und allfällige Unstimmigkeiten mit den anderen Anstellungsbehörden zu bereinigen, bevor die Anstellung formell verfügt wird (Weisung Ziff. 5 Abs. 1 S. 5). Die Schwelle für eine Wiedererwägung des fiktiven Eintrittsdatums ist damit in diesem Bereich bewusst tief angesetzt. Der Beschwerdeführer beruft sich hauptsächlich auf von ihm Ende der 1970er-Jahre an der Universität angeblich geleistete Tutorate, welche bei der Festlegung des fiktiven Eintrittsdatums im Jahr 2003 unbestrittenermassen weder bekannt waren noch berücksichtigt wurden und – sollten sie zu berücksichtigen sein – für das beanspruchte Dienstaltersgeschenk entscheidend relevant wären. Es geht damit um Sachverhaltselemente, die im Verfügungszeitpunkt zwar (sofern zutreffend) bereits bestanden, jedoch im damaligen Verfahren nicht berücksichtigt wurden. Zwar hätte der Beschwerdeführer die angeblich geleisteten Tutorate bereits im Zuge seiner Wiederanstellung vorbringen können, zumal ihn diesbezüglich eine (gewisse) Mitwirkungspflicht traf. Es darf jedoch ebenso wenig übersehen werden, dass es sich bei diesen Tätigkeiten um Tatsachen handelte, welche sich im Universitätsbetrieb zugetragen haben und der Beschwerdegegnerin insofern genauso hätten bekannt sein oder zumindest von Amts wegen hätten erfragt und erforscht werden müssen. Dass dies im Jahr 2003 der Fall gewesen wäre, wird von ihr nicht dargetan. Zudem war für den Beschwerdeführer zum Zeitpunkt seiner Wiederanstellung – im Gegensatz zur Beschwerdegegnerin, welche offenbar eine diesbezügliche weit zurückreichende Praxis kennt – nicht ohne Weiteres erkennbar, dass Tutorate bei der Bestimmung des fiktiven Eintrittsdatums anrechenbar wären, womit ihm diesbezüglich nicht ein schuldhaftes Versäumnis zur Last gelegt werden kann, wenn er damals nicht auf einer Berücksichtigung bestand. Damit sind die Voraussetzungen für eine Wiedererwägung und allfällige Änderung/Anpassung des fiktiven Eintrittsdatums – sei es aus revisionsähnlichen Gründen nach § 86a lit. b VRG oder nach den allgemeinen Grundsätzen der Wiedererwägung – erfüllt. Wie die Vorinstanz im Übrigen zu Recht erkennt, überwiegt in dieser Konstellation das Interesse des Beschwerdeführers an einer richtigen Rechtsanwendung und Korrektur des Fehlers jenes der Beschwerdegegnerin am Vertrauensschutz und der Rechtssicherheit. 4. Für seinen Antrag auf Änderung des fiktiven Eintrittsdatums stützt sich der Beschwerdeführer in erster Linie auf zwei bzw. drei von ihm angeblich in den 1970er-Jahren geleistete Tutorate an einem Seminar der Beschwerdegegnerin. Tatsächlich sind nach einem Berechnungsblatt der Beschwerdegegnerin zum fiktiven Eintrittsdatum für (einsemestrige) Tutorate drei Monate Anstellung zu 100 % anrechenbar; eine seit Langem geltende diesbezügliche Anrechnungspraxis wird denn auch von der Beschwerdegegnerin bestätigt. Könnte der Beschwerdeführer also nur schon die Dienstleistung eines Tutorats nachweisen, würde er die Schwelle zum 20-jährigen Dienstaltersgeschenk überschreiten und könnte dieses beanspruchen. Bereits in seiner E-Mail an die Beschwerdegegnerin vom 26. Mai 2017 machte er auf deren Aufforderung hin Angaben zu den geleisteten Tutoraten und führte Details zu Orten, Zeiten und Aufgaben aus (nach seinen damaligen Angaben noch zu "zwei - wenn nicht drei" Tutoraten zwischen dem Wintersemester 1978/79 und dem Sommersemester 1980). Einen direkten Beweis dafür kann der Beschwerdeführer unter anderem deshalb nicht erbringen, weil zu jener Zeit Tutoratsanstellungen offenbar nicht als

Einzelanstellung verfügt wurden, sondern als sogenannte Sammelverfügungen ergingen (so auch die Leiterin HR der Beschwerdegegnerin). Dass aber solche Tutorate in seinem Studienbereich zur fraglichen Zeit stattfanden (vgl. aktenkundigen Auszug aus einer damaligen offiziellen Publikation), wird von der Beschwerdegegnerin nicht grundsätzlich in Abrede gestellt. Zur Untermauerung seiner Argumentation, verschiedene Tutorate geleistet zu haben, bringt der Beschwerdeführer einen Auszug seines individuellen Kontos bei der AHV-Ausgleichskasse Zürich bei, der bescheinigt, dass er in den Jahren 1977 ein Einkommen über Fr. 700.- von der Kantonalen Verwaltung Zürich sowie im Jahr 1978 ein solches über Fr. 1'400.- von derselben vergütet erhielt. Welche Tätigkeiten diesen Entlohnungen zugrunde lagen, lässt sich dem Auszug zwar nicht entnehmen; dass es sich dabei um im fiktiven Eintrittsdatum bereits berücksichtigte Dienstzeit handelte, ist jedoch ebenso wenig belegt. Unter Abgleichung mit den Einträgen im eingereichten Testatheft erscheint glaubhaft, dass der Beschwerdeführer in jenen aufgeführten Jahren die behaupteten Tutorate im Anstellungsverhältnis leistete. Der beigebrachte AHV-Kontoauszug reicht unter Berücksichtigung der Gesamtumstände als Nachweis aus, zumal die Weisung der Finanzdirektion zur Geltendmachung der Dienstjahre explizit auch andere als die erwähnten Beweismittel zulässt ("z.B.", Weisung, S. 5). Zwar kann nicht gänzlich ausgeschlossen werden, wie die Vorinstanz übereinstimmend mit der Beschwerdegegnerin – allerdings ohne entsprechende Nachweise – ausführt, dass die erwähnten Lohnbeträge auch von einer anderen (kantonalen) Direktion vergütet worden wären oder als Einmalvergütungen für Tätigkeiten ohne Anstellungscharakter zu gelten hätten. Im ersten Fall allerdings könnte ebenso gut davon ausgegangen werden, dass damit anderweitig anrechenbare Dienstzeit einhergegangen wäre (vgl. zur Massgeblichkeit von Anstellungen bis 30. Juni 1999 beim Kanton Zürich und seinen unselbständigen Anstalten für die Berechnung des fiktiven Eintrittsdatums bei Universitätspersonal Merkblatt der Beschwerdegegnerin vom 21. Mai 2015). Für den zweiten Fall erscheint es auch unter Berücksichtigung dessen, dass im Studienumfeld des Beschwerdeführers die Teilnahme an Tests und Studien tatsächlich gängig und für Studierende auch obligatorisch war bzw. ist, unwahrscheinlich, dass eine solche in dieser Höhe entlohnt wurde. Die Vorbringen des Beschwerdeführers erscheinen unter diesen Prämissen glaubhaft, und er kann das Vorliegen von vorgängigen Tutoratsanstellungen damit hinreichend belegen. Anzumerken bleibt, dass Vorinstanz und Beschwerdegegnerin, wenn sie die Nachweise des Beschwerdeführers allesamt als ungenügend erachteten, nicht einfach auf die von Letzterem anbotene Einholung einer Bestätigung von seinem damaligen Professor über die geleisteten Tutorate in antizipierter Beweiswürdigung hätten verzichten dürfen.

E. 5.1

Die Beschwerde ist demgemäss gutzuheissen, der vorinstanzliche Rekursentscheid vom 5. Juli 2018 (Dispositiv-Ziff. I) sowie die Ausgangsverfügung der Beschwerdegegnerin vom 22. September 2017 sind aufzuheben. Die Beschwerdegegnerin ist einzuladen, dem Beschwerdeführer das Dienstaltersgeschenk für 20 Dienstjahre, auf welches er aufgrund der nach dem Vorstehenden angezeigten Korrektur des fiktiven Eintrittsdatums um drei bis maximal neun Monate Anspruch hat, gemäss § 28 Abs. 1 und Abs. 2 PVO in Verbindung mit § 45 VVO durch Auszahlung zu gewähren. Massgebend ist demnach der zuletzt bezogene Jahresgrundlohn. Auf dieser Treueprämie sind grundsätzlich Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (Art. 7 lit. c der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 31. Oktober 1947 [SR 831.101]).

E. 5.2

Der Streitwert beträgt weniger als Fr. 30'000.-, sodass die Gerichtskosten auf die Gerichtskasse zu nehmen sind (§ 65a Abs. 3 VRG). Eine Parteientschädigung wurde vom obsiegenden Beschwerdeführer nicht beantragt, und stünde der Beschwerdegegnerin bei diesem Ausgang nicht zu (§ 17 Abs. 2 VRG).

E. 6

Zur Rechtsmittelbelehrung im nachstehenden Urteilsdispositiv ist Folgendes zu erläutern: Der Streitwert beträgt weniger als Fr. 15'000.-, weshalb die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht nur zulässig wäre, wenn sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellen würde (Art. 85 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Abs. 2 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]). Ansonsten ist auf die subsidiäre Verfassungsbeschwerde zu verweisen (Art. 113 ff. BGG).

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