

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00003 vom 15. Juni 2023

ZH Verwaltungsgericht, 2023-06-15, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2023.00003

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00003 du 15 juin 2023

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00003 del 15 giugno 2023

Regeste

Auszahlung von Ferienguthaben | [Auszahlung von Ferienguthaben] Insgesamt erscheint hinreichend dargetan, dass die Beschwerdeführerin ihr Arbeitspensum an drei Tagen, nämlich von Montag bis Mittwoch, leistete. Die sieben von ihr insgesamt bezogenen Kompensationstage sind somit zulässig. Der von der Vorinstanz vorgenommene Abzug von 35,28 Stunden vom auszubezahlenden Ferienguthaben erweist sich demnach als unrechtmässig (zum Ganzen E. 3). Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2023.00003 Urteil des Einzelrichters vom 15. Juni 2023 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiber David Henseler. In Sachen A, Beschwerdeführerin, gegen Kanton Zürich, vertreten durch das Volksschulamt, Beschwerdegegner, und Schule B, Schulpflege, Präsidium, Mitbeteiligte, betreffend Auszahlung von Ferienguthaben, hat sich ergeben: I. A, geboren 1979, arbeitete ab dem 1. Mai 2018 bis am 17. Dezember 2019 mit einem Beschäftigungsgrad von 60 % als (kantonal angestellte) Schulleiterin an der Schule B. Mit Schreiben vom 4. Februar 2020 beantragte sie die Auszahlung des Ferienguthabens von 131,56 Stunden und des positiven Arbeitszeitsaldos von 43,25 Stunden. Mit Verfügung vom 14. Juli 2020 bewilligte das Volksschulamt die Auszahlung des Ferienguthabens im Umfang von 81,16 Stunden sowie des positiven Arbeitszeitsaldos im Umfang von 43,25 Stunden. II. Dagegen gelangte A mit Rekurs vom 14. August 2021 an die Bildungsdirektion und beantragte die Auszahlung "des gesamten Ferienguthabens sowie positiven Arbeitszeitsaldos". Die Bildungsdirektion hiess das Rechtsmittel mit Entscheid vom 9. Dezember 2022 im Sinn der Erwägungen teilweise gut und verpflichtete das Volksschulamt, "der Rekurrentin 15.12 Ferienstunden auf der Basis des brutto Stundenansatzes inkl. Anteil am 13. Monatslohn auszuzahlen. Ein allfälliger höherer Stundenansatz gilt ebenfalls für die bereits ausbezahlten 81.16 Stunden. Der auszuzahlende Betrag ist der Rekurrentin mit Verfügung zu eröffnen". Im Übrigen wies die Bildungsdirektion den Rekurs ab. III. Mit Beschwerde vom 3. Januar 2023 beantragte A in der Hauptsache, das Volksschulamt sei zu verpflichten, ihr "das restliche Ferienguthaben von 50.4 Stunden auf der Basis des brutto Stundenansatzes inkl. Anteil am 13. Monatslohn auszuzahlen. Ein allfällig höherer Stundenansatz gilt ebenfalls für die bereits ausbezahlten 81.16 Stunden. Der auszuzahlende Betrag ist der Beschwerdeführerin mit Verfügung zu eröffnen". Die Bildungsdirektion verzichtete am 26. Januar 2023 auf Vernehmlassung. Das Volksschulamt beantragte am 31. Januar 2023 die Abweisung der Beschwerde. A hielt mit am 24. Februar 2023 eingegangener Replik an ihren Anträgen fest. Am 27. Februar 2023 reichte die Schulgemeinde B dem Verwaltungsgericht das Personaldossier von A ein. Der

Einzelrichter erwägt: 1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide der Bildungsdirektion über Anordnungen des Volksschulamts auf dem Gebiet des Lehrpersonalrechts nach §§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) zuständig. Weil auch die weiteren Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 1.2 Im Streit liegt ein Ferienguthaben der Beschwerdeführerin von rund 35 Stunden auf der Basis des Brutto-Stundenansatzes inklusive Anteil am 13. Monatslohn. Damit resultiert ein Streitwert von ungefähr Fr. 2'250.-. Weil sich keine Frage von grundsätzlicher Bedeutung stellt, fällt die Angelegenheit demnach in die einzelrichterliche Zuständigkeit (§ 38b Abs. 1 lit. c und Abs. 2 VRG). 2. 2.1 Die an der Volksschule tätigen Lehrpersonen, die im Lehrplan vorgesehene Fächer unterrichten, unterstehen dem Lehrpersonalgesetz vom 10. Mai 1999 (LPG, LS 412.31). Die Bestimmungen des Lehrpersonalgesetzes gelten – mit gewissen Ausnahmen – auch für Schulleiterinnen und Schulleiter (§ 1 Abs. 1 und 2 LPG). Enthält das Lehrpersonalgesetz keine ausdrückliche Regelung, richtet sich das Arbeitsverhältnis der Lehrpersonen (und der Schulleiterinnen und Schulleiter) nach den für das übrige Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen (§ 2 LPG). Bezüglich Arbeits- bzw. Überzeit kommen die §§ 116 ff. der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO, LS 177.111) zur Anwendung. 2.2 Gemäss § 129 Abs. 1 Satz 1 VVO führen die Angestellten auf Vertrauensbasis eine persönliche Zeitbuchhaltung, in der sie die Arbeitszeiten und Abwesenheiten aufführen. Die einzelnen Angestellten sind verantwortlich für die Richtigkeit ihrer Monatsabrechnung (Abs. 2). Nach § 118 Abs. 3 VVO gilt als Regelarbeitszeit die für den Regelfall vereinbarte Aufteilung der wöchentlichen Arbeitszeit. Die Regelarbeitszeit wird innerhalb des Tagesrahmens unter Berücksichtigung der betrieblichen und persönlichen Bedürfnisse vereinbart. Die Vereinbarung kann sich auf die tägliche Sollzeit beschränken oder durch feste zeitliche Einteilungen ergänzt werden (Abs. 4). Der Arbeitszeitsaldo ergibt sich aus der täglich geleisteten anrechenbaren Arbeitszeit abzüglich der Sollzeit (§ 120 Abs. 1 VVO). 2.3 Bei Mehrzeit handelt es sich um Arbeitszeit, welche auf Initiative der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers geleistet wird und auf der individuellen Arbeitseinteilung beruht (VGr, 1. April 2021, VB.2020.00259, E. 4.3.1, und 16. April 2014, VB.2014.00089, E. 3.2.1). Ein positiver Arbeitszeitsaldo kann im Rahmen des Gleitzeitsaldos stundenweise oder durch den Bezug von ganzen und halben Tagen kompensiert werden (§ 116 Abs. 2 Satz 1 und § 124 Abs. 1 VVO). Pro Kalenderjahr dürfen insgesamt höchstens fünfzehn ganze Arbeitstage kompensiert werden (§ 124 Abs. 2 VVO). Im vorliegenden Fall noch nicht zur Anwendung kommt der am 1. Januar 2020 in Kraft getretene Abs. 3 von § 124 VVO, wonach die zusammenhängende Kompensation von mehr als einem Tag erst nach dem Bezug der Ferien zulässig ist. Ein positiver Arbeitszeitsaldo bzw. Mehrzeit darf mit dem Jahreswechsel im Umfang von höchstens zwei Wochen-Sollzeiten übertragen werden (vgl. § 121 Abs. 1 VVO). Ein grösserer positiver Arbeitszeitsaldo verfällt grundsätzlich am Jahresende (§ 121 Abs. 2 Satz 2 VVO). Dabei korreliert die Zeitautonomie der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis mit vereinbarter Gleitzeit mit ihrer Verpflichtung, allfällige Mehrstunden innert nützlicher Frist wieder abzubauen. Der Sinn der Gleitzeit liegt gerade darin, dass die Arbeitnehmenden in deren Rahmen zeitautonom bestimmen können, die Soll-Arbeitszeit zu über- oder unterschreiten (BGE 123 III 469 E. 3b, vgl. auch BGE 130 V 309 E. 5.1.3). Ausnahmsweise kann der Übertrag eines grösseren positiven Arbeitszeitsaldos bewilligt werden, wenn eine Kompensation innerhalb des Kalenderjahres aus dienstlichen oder triftigen persönlichen

Gründen nicht möglich war (§ 121 Abs. 2 Satz 3 VVO). Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitszeitsaldo auf den Zeitpunkt des Austritts auszugleichen. Ein positiver Arbeitszeitsaldo ist ohne Zuschlag zu vergüten, sofern eine Kompensation aus triftigen persönlichen Gründen nicht möglich war. Kann der positive Saldo aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht mehr ausgeglichen werden, gilt er als Überzeit (§ 121 Abs. 3 Sätze 1–3 VVO).

2.4 Im Austrittsjahr kann der Ferienanspruch ausnahmsweise in bar abgegolten werden, wenn das Arbeitsverhältnis unter Wahrung der Kündigungsfrist aufgelöst wurde, die Ferien jedoch aus dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen vor Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr bezogen werden konnten (§ 83 Abs. 1 lit. a VVO).

3. 3.1 Nicht umstritten und vom Verwaltungsgericht nicht zu überprüfen ist, ob die Kompensation des positiven Arbeitszeitsaldos bzw. der Bezug der Ferien aus dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen vor Ablauf der Kündigungsfrist der Beschwerdeführerin nicht mehr möglich war. Ebenso wenig zu vertiefen ist die Einhaltung von § 81 Abs. 3 VVO, wonach Ferien, die im laufenden Kalenderjahr aus dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen nicht bezogen werden können, grundsätzlich bis spätestens Mitte des folgenden Kalenderjahres zu beziehen sind. Strittig ist jedoch, ob die Beschwerdeführerin im Jahr 2018 zu viele Kompensationstage bezog, welche mit ihrem Ferienguthaben verrechnet werden müssen. Dabei ist entscheidend, ob die Beschwerdeführerin ihr Arbeitspensum von 60 % tatsächlich – wie sie vorbringt – von Montag bis Mittwoch erbrachte oder ob sie – wie Vorinstanz und Beschwerdegegner annahmen – ihr Pensum verteilt auf fünf Tage pro Woche leistete.

3.2 Die Beschwerdeführerin verweist als Beleg für ihre Vorbringen auf eine "Bestätigung der Arbeitstage" vom 24. September 2020, unterzeichnet unter anderem von der Leiterin des Ressorts Personelles der Schule B. Darin heisst es, zwischen der Schulbehörde und der Beschwerdeführerin sei vereinbart gewesen, dass letztere ihr Arbeitspensum von 60 % als Schulleiterin am Montag, Dienstag und Mittwoch erbringe.

3.3 Die Vorinstanz erwog, diese Bestätigung stehe im Widerspruch zu den Arbeitszeitrapporten, in welchen auch am Donnerstag und Freitag regelmässig Arbeitsleistungen ausgewiesen seien, sowie zum Beschluss der Schulbehörde B vom 12. Mai 2020. Darin erwog die Schulbehörde unter Bezugnahme auf die "Berechnung der Ferien- und Arbeitssaldi gemäss Angaben des Volksschulamtes", dass die Beschwerdeführerin im Jahr 2018 zu viele Kompensationstage bezogen bzw. diese nicht im "AZ-Tool eingetragen" habe. Unter impliziter Annahme von fünf Arbeitstagen pro Woche hielt die Schulbehörde danach fest, dass zehn Kompensationstage mehr als erlaubt bezogen worden seien. Die Vorinstanz folgerte vor diesem Hintergrund, es müsse davon ausgegangen werden, dass die Bestätigung vom 24. September 2020 "ohne vorgängige Konsultation des Beschlusses vom 12. Mai 2020 erfolgte, weshalb sie unberücksichtigt bleiben muss". In der Folge berechnete die Vorinstanz, dass die Beschwerdeführerin im Jahr 2018 insgesamt 22 Kompensationstage bezogen habe (nicht – wie von der Schulbehörde und dem Beschwerdegegner angenommen – 25). Aus den 7 zu viel bezogenen Kompensationstagen resultierten bei einem Beschäftigungsgrad von 60 % bzw. einer täglichen Sollzeit von 5,04 Stunden 35,28 zu viel bezogene Kompensationsstunden. Diese Stunden zog die Vorinstanz sodann vom Feriensaldo der Beschwerdeführerin per 31. Dezember 2018 ab, sodass – zuzüglich des anteilmässigen Ferienguthabens für das Jahr 2019 – ein Ferienguthaben von 96,28 Stunden resultierte. Da der Beschwerdegegner bereits 81,16 Stunden an Ferienguthaben ausbezahlt hatte, schloss die Vorinstanz auf eine (zusätzliche) finanzielle Entschädigung für 15,12 Stunden.

3.4 Die Vorinstanz weist zwar grundsätzlich zu Recht drauf hin, dass die

Beschwerdeführerin in den Arbeitszeitrapporten des Jahres 2018 regelmässig auch an Donnerstagen und Freitagen Arbeitszeiten eingetragen hat. Bei näherer Betrachtung ist jedoch daraus ebenso ersichtlich, dass die Beschwerdeführerin an diesen beiden Tagen (und speziell am Freitag) oftmals keine oder nur sehr kurze Arbeitseinsätze registrierte. Gleichzeitig arbeitete sie am Montag und Dienstag oftmals über zehn Stunden. Aus den Arbeitszeitrapporten lässt sich somit nicht ableiten, dass die Beschwerdeführerin ihr Arbeitspensum auf fünf Arbeitstage verteilte. Vielmehr erscheint durchaus glaubhaft, dass die Beschwerdeführerin in ihrer Funktion als Schulleiterin teilweise auch am Donnerstag und Freitag zusätzlich (kürzere) Arbeitseinsätze leisten musste. Dagegen greift der Schluss der Vorinstanz, die "Bestätigung der Arbeitstage" vom 24. September 2020 habe unberücksichtigt zu bleiben, zu kurz. Beweismittel, die den Grundlagen der angefochtenen Verfügung widersprechen, sind selbstverständlich weder unzulässig noch unbeachtlich. Inhaltlich ist aus den Akten nicht ersichtlich, dass sich die Schulbehörde im Vorfeld des Beschlusses vom 12. Mai 2020 mit der Frage befasst hätte, an welchen Tagen die Beschwerdeführerin ihr Arbeitspensum tatsächlich leistete. Dagegen erscheint die Erklärung der Beschwerdeführerin plausibel, dass – aufgrund von personellen Wechsels in der Schulverwaltung während ihres Mutterschaftsurlaubs – die vereinbarten Arbeitstage den zuständigen Personen nicht bekannt waren. Die E-Mails, welche die Beschwerdeführerin im Rahmen des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens beibrachte, stützen diese Auffassung. Schliesslich deutet eine E-Mail der Beschwerdeführerin, die sie am 23. Januar 2020 im Zusammenhang mit ihrer Kündigung verfasste, klar darauf hin, dass sie ihr Arbeitspensum grundsätzlich auf drei Arbeitstage verteilte. Darin führt sie nämlich aus, sie sei noch nicht bereit, ihre (damals) erst vor kurzem geborene Tochter "bereits drei volle Tage in die Krippe zu geben". Sodann weist die Beschwerdeführerin in ihrer Beschwerde auf den unverhältnismässigen Mehraufwand bei einer gleichmässigen Verteilung des Arbeitspensums auf fünf Tage hin – Fahrzeit und -kosten, Betreuung der älteren Tochter –, was ihre Darstellung zusätzlich untermauert. 3.5 Insgesamt erscheint hinreichend dargetan, dass die Beschwerdeführerin und die Schule B tatsächlich vereinbart hatten, dass erstere ihr Arbeitspensum an drei Tagen, nämlich von Montag bis Mittwoch, leistete. An diesem Ergebnis ändert auch der Umstand nichts, dass die Beschwerdeführerin am Donnerstag, 13. September 2018, eine Absenz aufgrund einer Krankheit eingetragen hat. Sie bringt in diesem Zusammenhang glaubhaft vor, dass es sich bei diesem Eintrag um ein Versehen gehandelt habe. In den Akten finden sich denn auch keine Hinweise auf weitere solche Buchungen. Sodann können vereinzelte weitere abweichende Indizien unterschiedlich erklärt werden, weshalb sie nicht ausschlaggebend sind. 3.6 Ausgehend von der Aufteilung des Arbeitspensums von 60 % auf drei Arbeitstage resultiert ein – zulässiger – Bezug von insgesamt sieben Kompensationstagen im Jahr 2018 (Bezug Kompensationstage: Mittwoch, 2. Mai 2018; Montag bis Mittwoch, 23.–25. Juli 2018; Montag und Dienstag, 30. und 31. Juli 2018; Mittwoch, 10. Oktober 2018). Der von der Vorinstanz vorgenommene Abzug von 35,28 Stunden vom auszubezahlenden Ferienguthaben erweist sich demnach als unrechtmässig.

E. 4.1

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde gutzuheissen und der Beschwerdegegner in teilweiser Abänderung von Dispositiv-Ziff. I der Verfügung der Bildungsdirektion vom 9. Dezember 2022 zu verpflichten, der Beschwerdeführerin 50,4 Ferienstunden auszubezahlen.

E. 4.2

Gemäss § 65a Abs. 3 Satz 1 VRG werden in personalrechtlichen Streitigkeiten mit einem Streitwert bis Fr. 30'000.- keine Gerichtskosten auferlegt. Dieser Streitwert wird vorliegend nicht erreicht, weshalb die Gerichtskosten auf die Gerichtskasse zu nehmen sind.

E. 5

Weil der Streitwert weniger als Fr. 15'000.- beträgt (vorne, E. 1.2), ist die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nur zulässig, sofern sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (Art. 85 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]). Ansonsten steht die subsidiäre Verfassungsbeschwerde offen (Art. 113 ff. BGG).

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