



Entscheidinstanz: Regierungsrat
Geschäftsnummer: RRB Nr. 408/2014
Datum des Entscheids: 2. April 2014
Rechtsgebiet: Personalrecht
Stichwort(e): Arbeitszeit, Mehrzeitsaldo, Auszahlung
Vertrauensschutz
verwendete Erlasse: § 121 Abs. 3 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

Zusammenfassung (verfasst von der Staatskanzlei):

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitszeitsaldo auf den Zeitpunkt des Austritts auszugleichen oder ohne Zuschlag zu vergüten, wenn der Ausgleich aus triftigen Gründen nicht möglich war. Für Kaderangehörige ab Lohnklasse 24 gilt als Mehrzeit nur ein Arbeitszeitguthaben, das 120 Stunden übersteigt.

Soll in einer Austrittsverfügung von diesen gesetzlichen Vorgaben – wenn überhaupt möglich – abgewichen werden, muss dies *ausdrücklich* festgelegt werden. Die Verwendung der üblichen Standardformulierung betreffend Ausgleich des Arbeitszeitsaldos begründet keine Grundlage für den Vertrauensschutz eines Kaderangehörigen auf Vergütung eines Arbeitszeitsaldos von weniger als 120 Stunden. Diese Mehrarbeit gilt mit einem Lohn ab Lohnklasse 24 als abgegolten.

Anonymisierter Entscheidtext (Auszug):

Sachverhalt:

X. [Rekurrent] wurde in der Lohnklasse 24 angestellt. Er kündigte er das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von einem Monat, vereinbarte mit seinem Vorgesetzten in der Folge jedoch als (späteren) Austrittstermin [das Ende des nächsten Monats]. Dies wurde in der Austrittsverfügung der Rekursgegnerin vom November 2012 entsprechend vermerkt. Beim Austritt betrug der Gleitzeitsaldo 81,00 Stunden.

Mit Verfügung vom **. April 2013 hielt die Direktion [Rekursgegnerin] fest, dass dem Rekurrenten der Feriensaldo von ** Stunden ausbezahlt werde. Eine Mehrzeit werde nicht ausbezahlt. Sie begründete dies damit, dass gemäss § 121 Abs. 3 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO, LS 177.111) für Kaderangehörige ab Lohnklasse 24 nur Mehrzeit ausbezahlt werde, wenn sie zusammen mit Überzeit mehr als 120 Stunden betrage. Dies sei vorliegend nicht der Fall.

Gegen diese Verfügung wurde Rekurs erhoben. Der Rekurrent beantragt, es sei ihm der Mehrzeitsaldo von 81,00 Stunden auszubezahlen.

Erwägungen:

1. –2. [Prozessuales]

3.a) In der Austrittsverfügung vom November 2012 wurde Folgendes festgehalten:

«Die vorhandenen Mehrzeit- und/oder Überzeitsaldi sowie noch nicht bezogene Ferientage werden bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses soweit als möglich kompensiert bzw. bezogen. Allfällige verbleibende Restguthaben werden ausbezahlt.»

b–e) [Parteistandpunkte]

4.a) Die Parteien sind bei der Ausarbeitung der Austrittsverfügung von unterschiedlichen Voraussetzungen ausgegangen. Für die Rekursgegnerin handelte es sich bei der infrage stehenden Formulierung um eine Standardformulierung, wie sie in jeder Austrittsverfügung verwendet wird. Sie beabsichtigte nicht, damit eine spezielle Vereinbarung zu treffen. Die Formulierung wiederholt denn auch nur, was in der VVO bereits festgelegt ist: Nach § 83 Abs. 1 lit. a VVO wird der Ferienanspruch im Austrittsjahr bar abgegolten, 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. Gemäss § 121 Abs. 3 VVO 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. Beide Bestimmungen sehen somit vor, dass Ferien und Mehrzeit nach Möglichkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezogen bzw. kompensiert werden müssen und eine Auszahlung nur infrage kommt, wenn dies aus persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht möglich war. Nicht ausdrücklich aufgeführt wird in der Austrittsverfügung Satz 3 von § 121 Abs. 3 VVO, wonach Kaderangehörige ab Lohnklasse 24 nur Mehrzeit ausbezahlt erhalten, wenn sie zusammen mit Überzeit mehr als 120 Stunden beträgt. Die Rekurrentin setzte als selbstverständlich voraus, dass ihre Formulierung im Lichte der geltenden gesetzlichen Grundlagen zu verstehen ist. Der Rekurrent hingegen war der Überzeugung, es sei ausdrücklich vereinbart worden, dass ihm sämtliche verbleibende Mehrzeit vergütet werde. Entgegen seiner Ansicht ist die verwendete Formulierung jedoch nicht eindeutig. Er betrachtet sie rein sprachlich: Der vorhandene Mehrzeitsaldo ist nach Möglichkeit zu kompensieren; was verbleibt, wird ausbezahlt. Im Lichte von § 121 Abs. 3 Satz 3 VVO kann die Formulierung jedoch anders gelesen werden: Mehrzeit unter 120 Stunden stellt von vornherein gar kein potenziell auszahlbares (Rest-)Guthaben dar, weshalb sich *allfällige verbleibende Restguthaben* nur auf Mehrzeit über 120 Stunden beziehen kann. Angesichts der nicht ganz klaren Formulierung kann jedenfalls nicht argumentiert werden, mit der angefochtenen Verfügung vom **. April 2013 sei die Austrittsverfügung in diesem Punkt widerrufen worden.

b) Nachdem die Rekursgegnerin gar keine spezielle Vereinbarung betreffend Ferientguthaben und Mehrzeitsaldo treffen wollte, liegt diesbezüglich – in analoger Anwen-

dung obligationenrechtlicher Regeln – ein eigentlicher Dissens vor und kam eine Vereinbarung nicht zustande. Es kann daher offenbleiben, ob eine solche in Abweichung der gesetzlichen Regelung überhaupt möglich gewesen wäre. Es ist hingegen zu prüfen, ob der Rekurrent in guten Treuen darauf vertrauen durfte, dass eine solche Vereinbarung gewollt war, und wenn ja, ob er in seinem Vertrauen zu schützen ist.

- c) Der Umgang mit dem Ferienguthaben war und ist unumstritten. Der Übersichtlichkeit halber ist im Folgenden jeweils nur noch vom Mehrzeitsaldo die Rede, sofern die Erwähnung des Ferienguthabens nicht aus materiellen Gründen notwendig ist.
- 5.a) Während im privatrechtlichen Bereich neben den individuell vereinbarten Bestimmungen des Arbeitsvertrags die Regeln des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) zur Anwendung gelangen, sind bei öffentlich-rechtlichen Anstellungen die entsprechenden öffentlich-rechtlichen Gesetze massgebend. So wie die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer im privatrechtlichen Bereich nicht ohne einen Blick in das OR festgestellt werden können, bildeten also für das Arbeitsverhältnis des Rekurrenten das PG und dessen Verordnungen die Rahmenbedingungen. Dem Rekurrenten als Juristen musste dies bewusst sein. Bei der Anstellung hat er zudem eine gedruckte Ausgabe der anwendbaren Gesetze und Verordnungen erhalten. Es ist jedem Arbeitnehmer zuzumuten, sich spätestens im Zusammenhang mit einer Kündigung über die Details der Anstellungsbedingungen und die Voraussetzungen für die Kündigung und deren Folgen zu informieren. Dies gilt erst recht für einen Juristen im obersten Kader.
- b) Dass eine Regelung betreffend Kompensation von Mehrzeit und Auszahlung allfälliger verbleibender Restguthaben in die Austrittsverfügung aufgenommen wurde, mag der Rekurrent in guten Treuen als individuell auf seinen Fall zugeschnitten betrachtet haben. Ob er nicht wissen konnte, dass es sich dabei um ein Standardvorgehen handelte, kann offengelassen werden. Denn er hätte nach dem oben Aufgeführten die ab Lohnklasse 24 geltende Regelung kennen müssen. Er kann sich in seiner Situation und Position daher nicht darauf berufen, ohne Weiteres auf seine Auslegung der Formulierung in der Austrittsverfügung vertraut zu haben.
- c) Der Rekurrent bringt vor, dass er aufgrund der gesamten Umstände auch dann auf das Vorliegen und die Gültigkeit einer speziellen Vereinbarung vertraut hätte, wenn ihm § 121 Abs. 3 Satz 3 VVO präsent gewesen wäre. Er habe die Regelung als Reaktion auf sein Entgegenkommen betreffend Austrittsdatum verstanden. Hätte jedoch in der Austrittsverfügung – sofern überhaupt erlaubt – von den gesetzlichen Vorgaben abgewichen werden sollen, wäre zu erwarten gewesen, dass ausdrücklich vermerkt würde, dass auch allfällig verbleibende Mehrzeit *unter* 120 Stunden ausbezahlt werde.

Der Rekurrent kann sich daher nicht auf den Grundsatz des Vertrauensschutzes berufen. Eine andere Rechtsgrundlage für die Auszahlung des Mehrzeitsaldos von 81,00 Stunden ist nicht vorhanden.

- d) Festzuhalten bleibt immerhin, dass zwar die Erwartungen des Rekurrenten enttäuscht wurden, ihm jedoch kein Schaden entstanden ist. Über- und Mehrzeit bis 120 Stunden gilt in seiner Lohnkasse als mit dem Lohn abgegolten; es bestand nie ein Anspruch auf deren Auszahlung. Der Rekurrent macht sinngemäss geltend, er habe für ihn nachteilige Dispositionen getroffen, indem er seine Mehrzeit nicht kompensiert habe; er wäre nicht bereit gewesen, so viele Guthaben einfach verfallen zu lassen. Es besteht jedoch eine gesetzliche Verpflichtung, Ferien und Mehrzeit nach Möglichkeit bis zum Austritt zu beziehen bzw. kompensieren; dies wurde in der Austrittsverfügung wiederholt (vgl. Erwägung 4.a). Der Rekurrent konnte [in der verbleibenden Zeit insgesamt zehn] Gleitzeitkompensationstage beziehen. Ein Entschädigungsanspruch gestützt auf den Grundsatz des Vertrauensschutzes ist auch aus diesem Grund nicht gegeben.
6. Zusammenfassend ergibt sich, dass es keine Rechtsgrundlage gibt, um dem Rekurrenten den Mehrzeitsaldo auszubezahlen. Der Rekurs ist daher abzuweisen.
7. [Kostenfolgen]

Auf Antrag der Staatskanzlei
beschliesst der Regierungsrat:

- I. Der Rekurs gegen die Verfügung der ...direktion vom **. April 2013 wird abgewiesen.
[...]