Inhaltsverzeichnis

1 Personalrecht 5

C

Stichwortverzeichnis 15

1. Personalrecht

1.1 § 20 Arbeitszeitverordnung

Regeste:
§ 20 Arbeitszeitverordnung – Der Ferienanspruch wächst im Verhältnis zur geleisteten Arbeit. Grundsätzlich wächst der Ferienanspruch nicht an, wenn nicht gearbeitet wird. Bei krankheitsbedingter Abwesenheit erfolgt deshalb eine Kürzung des Ferienanspruchs. Erfolgt aber eine Anordnung von Ferienbezug statt einer Kompensation und wird auf diese Ferienanordnung vertraut, so ist dieses Vertrauen zu schützen; es darf in diesem Umfang keine Ferienkürzung vorgenommen werden.

Aus dem Sachverhalt:

(. . .)

B. Seit dem 29. November 2019 war Frau A. infolge Krankheit teilweise arbeitsunfähig. Entsprechend fiel sie am Arbeitsplatz wiederholt krankheitsbedingt aus, was sich auch in den Monatsabrechnungen der Arbeitszeit widerspiegelte.

C. Im Laufe des Jahres 2020 baute Frau A. den Ferienübertrag aus dem Jahre 2019 sowie den Ferienanspruch aus dem Jahr 2020 ab, bis dieser per Ende Dezember 2020 null betrug.

D. Mit Verfügung des Amts Z. vom 13. Januar 2021 wurde der Ferienanspruch von Frau A. für das Kalenderjahr 2020 aufgrund der Krankheitsabwesenheit von mehr als acht Arbeitsmonaten (183,4 Fehltage) anteilsmässig um fünf Zwölftel, d. h. 10,5 Tage gekürzt. Das Feriendefizit von 10,5 Tagen per Ende Dezember 2020 wurde auf das Jahr 2021 übertragen. Zur Begründung wurde auf § 20 Abs. 4 der Arbeitszeitverordnung vom 4. Oktober 2011 (BGS 154.214) verwiesen, wonach die zuständige Direktion bei einem Arbeitsausfall einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters von über drei Monaten im Kalenderjahr wegen Krankheit, Unfall oder freiwilliger gemeinnütziger Dienstleistung die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel bis auf maximal die Hälfte des Anspruchs kürzt. Frau A. sei mit einem Beschäftigungsumfang von 100 Prozent (Basis: 43 Stunden pro Woche bei einem Beschäftigungsumfang von 100 Prozent) angestellt. Ihr Ferienanspruch im Jahr 2020 betrage demnach 25 Tage à 8:36 Stunden. Ein Zwölftel des Ferienanspruchs entspreche somit 2,08 Tagen à 8:36 Stunden. Massgebend für die Berechnung der Schonfrist von drei Monaten, während welcher keine Ferienkürzung erfolge, seien nicht die Kalendermonate, sondern die sogenannten Arbeitsmonate à 21,75 volle Arbeitstage. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit verlängere sich die Schonfrist entsprechend, bis die Abwesenheitsdauer insgesamt 3 x 21,75 volle Arbeitstage respektive 65,25 Fehltage betrage. Gemäss Praxis des Personalamts erfolge für die krankheitsbedingte Absenz im Umfang der ersten drei Arbeitsmonate (3 x 21,75 = 65,25 Fehltage) keine Kürzung der Ferien. Diese beginne erst ab dem vollen vierten Arbeitsmonat

(weitere 21,75 Fehltage) um jeweils einen Zwölftel des Ferienanspruchs pro Arbeitsmonat weiterer Abwesenheit. Die Berechnung habe ergeben, dass Frau A. im Jahr 2020 während 183,4 Fehltagen, d. h. vollen acht Arbeitsmonaten, krankheitsbedingt abwesend gewesen sei. Ihr Ferienanspruch werde somit um 5/12 bzw. 10,5 Tage à 8:36 Stunden gekürzt. Der verbleibende Ferienanspruch von Frau A. betrage im Kalenderjahr 2020 neu noch 14,5 Tage à 8:36 Stunden. Bis Ende 2020 seien davon 25 Tage bezogen worden. Es entstehe ein Feriendefizit von 10,5 Tagen. Dieses werde auf das Jahr 2021 übertragen und vom aktuellen Ferienguthaben abgezogen. Das restliche Ferienguthaben von Frau A. im Jahr 2021 betrage neu noch 14,5 Tage à 8:36 Stunden.

(. . .)

Aus den Erwägungen:

(. . .)

II.

1. Mit Verfügung des Amts Z. vom 13. Januar 2021 wurde der Ferienanspruch der Beschwerdeführerin für das Kalenderjahr 2020 aufgrund der krankheitsbedingten Abwesenheit von mehr als acht Arbeitsmonaten (183,4 Fehltagen) anteilsmässig um fünf Zwölftel, d. h. 10,5 Tage gekürzt.

2. Die Beschwerdeführerin machte geltend, sie habe im Laufe des Jahres 2020 anforderungsgemäss den Ferienübertrag aus dem Jahr 2019 sowie den Ferienanspruch aus dem Jahr 2020 abgebaut, bis dieser per Ende Dezember 2020 null betragen habe. Sie sei im Jahr 2020 zu keinem Zeitpunkt darauf aufmerksam gemacht worden, dass ihr Ferienanspruch infolge Krankheit anteilsmässig gekürzt werden könnte, auch habe sie diese Regelung und Praxis nicht gekannt. Das Personalhandbuch des Kantons Zug schreibe im Merkblatt («Berechnung Ferienkürzung») vor, dass eine Mitarbeiterin zur Vermeidung eines Ferienüberbezugs bei Ablauf der Schonfrist durch den Vorgesetzten darüber zu informieren sei, dass eine fortgesetzte ganze oder teilweise Arbeitsunfähigkeit ab diesem Zeitpunkt eine Ferienkürzung zur Folge haben könne. Diese Regelung sei als zwingend zu betrachten. Einerseits solle damit vermieden werden, dass überhaupt ein negativer Feriensaldo entstehen könne. Andererseits sei ein solcher Saldo gerade im vorliegenden Fall für die Beschwerdeführerin besonders verheerend. Sie leide an einem Burnout, und eine vollständige Wiederaufnahme der Arbeitsstelle mit einem solchen negativen Feriensaldo würde die Integration in die Arbeitswelt zusätzlich erschweren. Dazu komme, dass die Beschwerdeführerin im September 2020 explizit vom Arbeitgeber angehalten worden sei, den noch offenen Feriensaldo bis Ende Jahr auf null abzubauen, was sie weisungsgemäss umgesetzt habe. Unter Berücksichtigung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers der Beschwerdeführerin und der dargelegten Umstände

sei eine Ferienkürzung im verfügten Umfang von 10,5 Tagen beziehungsweise ein Übertrag dieses Saldos ins Jahr 2021 somit nicht angemessen.

Die Beschwerdegegnerin hielt dem entgegen, bei längeren krankheitsbedingten Abwesenheiten sei es allgemein üblich und bekannt, dass eine Kürzung des Ferienanspruchs vorgenommen werde. Für Angestellte der kantonalen Verwaltung ergebe sich dies aus § 20 Abs. 4 der Verordnung über die Arbeitszeit vom 4. Oktober 2011. Demnach kürze die zuständige Direktion bei einem Arbeitsausfall einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters von über drei Monaten im Kalenderjahr wegen Krankheit, Unfall oder freiwilliger gemeinnütziger Dienstleistung die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel bis auf maximal die Hälfte des Anspruchs. Gegenüber der Beschwerdeführerin sei erst ab dem vollen vierten Arbeitsmonat und bloss ein Zwölftel des Ferienanspruchs gekürzt worden und nicht etwa ein grösserer Bruchteil (bis die Hälfte), was grundsätzlich möglich gewesen wäre. In ihren internen Weisungen und Informationen an die Mitarbeitenden (. . .) habe die Arbeitgeberin in mehreren Dokumenten über die Folgen einer längerdauernden krankheitsbedingten Abwesenheit, mitunter auch die gesetzliche Regelung betreffend Ferienkürzung und die entsprechende Regelung im Personalhandbuch, hingewiesen bzw. darauf verlinkt. Die Beschwerdeführerin wäre verpflichtet gewesen, die entsprechenden internen Weisungen bei langandauernder krankheitsbedingter Abwesenheit zu konsultieren. Es hätten wiederholte Angebote und Aufforderungen seitens des Dienstes Personelles des Amts Z. bestanden, sich jederzeit bei Fragen und anderen Anliegen zu melden, welche die Beschwerdeführerin nicht wahrgenommen habe. Auch seien mehrere Versuche des Personaldienstes des Amts Z. gescheitert, mit der Beschwerdeführerin Gespräche zu führen, weil diese davon ausdrücklich keinen Gebrauch habe machen wollen. Vor Erlass der Verfügung betreffend Ferienkürzung sei der Beschwerdeführerin die Berechnung der Ferienkürzung (Anhang zur angefochtenen Verfügung) zugestellt worden. Sie habe jedoch eine abschliessende Rückmeldung und Klärung der noch offenen Fragen unterlassen. Es wäre der Beschwerdeführerin zuzumuten und sie wäre verpflichtet gewesen, sich über die rechtlichen Folgen ihrer langandauernden Krankheit zu informieren und aufzuklären. Das von der Beschwerdeführerin zitierte Merkblatt des Personalhandbuchs habe im Gegensatz zur Anordnung der Ferienkürzung gemäss § 20 Abs. 4 der Arbeitszeitverordnung keinen gesetzlichen und somit rechtlich verbindlichen Charakter. Sollte der Hinweis seitens Arbeitgeberin tatsächlich nicht gemacht worden sein, sei dies zu bedauern. Ebenso die Anweisung des Dienstplaners der betreffenden (. . .) Dienststelle, das noch offene Ferienguthaben von drei Tagen im Jahr 2020 noch zu beziehen. Eine allfällige Unterlassung des Hinweises durch die Arbeitgeberin führe aber nicht zur Nichtigkeit der gesetzlich angeordneten Ferienkürzung.

Die Beschwerdeführerin liess ergänzen, dass die Überschreitung des Feriensaldos vermeidbar gewesen wäre, wenn die Beschwerdeführerin entsprechend den Anforderungen des Personalhandbuchs informiert worden wäre. Sie sei angewiesen worden, drei nicht eingeplante Ruhetage sowie Ferientage statt Kompensationstage einzuziehen. Sodann sei es nicht möglich, dass Mitarbeitende über sämtliche Bereiche und Dokumente im Personalhandbuch

sowie im Führungs- und Informationssystem (. . .) Bescheid wüssten; die persönlichen Ressourcen und Kapazitäten müssten auf Bereiche gelegt werden, welche für die korrekten dienstlichen und betrieblichen Abläufe notwendig seien. Zudem sei eine Ferienkürzung optional und nicht zwingend. Ferner habe die Beschwerdeführerin ihren Ehemann als bevollmächtigten Vertreter eingesetzt, um den Informationsfluss zum und vom Arbeitgeber zu gewährleisten. Ihr Ehemann habe am 12. März 2020 die Vollmacht per E-Mail an die verantwortliche Person der internen Personalabteilung sowie an Herrn K. zugestellt. Noch innerhalb derselben Woche habe der Ehemann als Vertreter der Beschwerdeführerin Gespräche mit beiden genannten Personen geführt und sich auch erkundigt, ob sie weitere Informationen bräuchten oder etwas anstehen würde. Weiter seien von ihm diverse Telefonate mit dem kantonalen Personalamt geführt worden. Die Beschwerdeführerin selbst habe mit der Personalverantwortlichen der Beschwerdegegnerin zudem ebenfalls mehrere Telefonate geführt. Zu keinem Zeitpunkt sei ihr gegenüber auch nur ansatzweise erwähnt worden, dass eine Ferienkürzung erfolgen könnte. Am 7. Juli 2020 habe ein Gespräch zwischen der Personalverantwortlichen, Herrn K., der Beschwerdeführerin sowie ihrer Ärztin / Therapeutin und deren Vorgesetzten stattgefunden. In diesem Gespräch sei es ausschliesslich um den Krankheitsfall der Beschwerdeführerin, dessen Auswirkungen sowie Aussichten / Weiterungen gegangen. Auch in diesem Gespräch sei, obwohl die Schonfrist längst verstrichen gewesen sei, nie von einer Ferienkürzung gesprochen worden. Es hätte davon ausgegangen werden können, dass eine beabsichtigte Ferienkürzung mindestens erwähnt werden müsste. Es werde deshalb bestritten, dass die Beschwerdeführerin nicht das Gespräch gesucht oder geführt hätte. Schliesslich habe die Beschwerdeführerin am 14. Januar 2021 im Zeitabrechnungssystem Siaxma festgestellt, dass ihr die Ferien für das Jahr 2021 gekürzt worden seien. Auf Nachfrage habe sie von der Beschwerdegegnerin am selben Tag per E-Mail die Information erhalten, dass eine Verfügung folge, welche diesen Umstand erkläre. Bei der ersten flüchtigen Begutachtung habe die Beschwerdeführerin erkannt, dass darin ihre Arbeitsunfähigkeit falsch dokumentiert gewesen sei. Die Beschwerdeführerin habe dies umgehend mitgeteilt und informiert, dass sie die Berechnung prüfen werde. Noch bevor die Beschwerdeführerin zu dieser Prüfung gekommen sei, sei ihr am Morgen des 15. Januar 2021 die Verfügung von ihrem direkten Vorgesetzten persönlich übergeben worden, wobei in dieser Verfügung der Zeitraum im Juli 2020 ebenfalls falsch erwähnt bzw. aufgeführt sei. In rechtlicher Hinsicht sei das Verhalten der Beschwerdegegnerin zumindest als konkludenter Verzicht auf Ferienkürzung zu würdigen: Die Monatsabrechnungen seien jeweils visiert und für korrekt empfunden worden; darauf sei jeweils der Restferiensaldo aufgeführt gewesen; die Beschwerdeführerin sei durch ihren Vorgesetzten aufgefordert worden, sämtliche 25 Ferientage im Jahr 2020 zu beziehen; sämtliche Mitarbeitende der (. . .) Region (. . .) seien am 23. September 2020 aufgefordert worden, die Ferien für das Jahr 2021 einzugeben, damit diese geprüft werden könnten, wobei ihr mit E-Mail vom 19. November 2020 mitgeteilt worden sie, dass ihre eingegebenen 25 Ferientage genehmigt und bewilligt worden seien.

3. Gemäss § 20 der Verordnung über die Arbeitszeit (Arbeitszeitverordnung) vom 4. Oktober 2011 (BGS 154.214) kürzt die zuständige Stelle unter Vorbehalt von Abs. 5 die Ferien für jeden

vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel bis auf maximal die Hälfte des Anspruchs, wenn der Arbeitsausfall einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters wegen Krankheit, Unfall oder freiwilliger gemeinnütziger Dienstleistung mehr als drei Monate im Kalenderjahr beträgt (Abs. 4). Keine Kürzung der Ferien zur Folge haben obligatorische Dienstleistungen und Beförderungsdienste, Mutterschaftsurlaub oder Vaterschaftsurlaub (Abs. 5).

Im Gegensatz zu Art. 329b Abs. 1 OR («Ist der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen») handelt es sich bei § 20 Arbeitszeitverordnung nicht um eine Kann-Bestimmung; die Kürzung ist gemäss Arbeitszeitverordnung im Kanton Zug vorgeschrieben. Anders als im Privatrecht kann der Kanton Zug also auf eine Ferienkürzung nicht verzichten.

4.1. Korrekt ist der Einwand der Beschwerdeführerin, dass das Personalhandbuch des Kantons Zug im unter dem Kapitel «Ferien» verlinkten Dokument «Merkblatt 'Berechnung Ferienkürzung'» Folgendes festhält: «Da eine Kürzung erst nach länger dauernder Krankheit erfolgt, ist die/der Mitarbeitende zur Vermeidung eines Ferienüberbezuges bei Ablauf der Schonfrist durch die Vorgesetzte/den Vorgesetzten darüber zu informieren, dass ab diesem Zeitpunkt eine fortgesetzte ganze od. teilweise Arbeitsunfähigkeit eine Ferienkürzung zur Folge haben kann». Allerdings hält das Vorwort zum Personalhandbuch Folgendes fest: «Das Handbuch entfaltet keine Rechtskraft in sich selber. Das bedeutet, dass Aussagen und Formulierungen des Personalhandbuchs ohne Gewähr publiziert werden und sich in einer Auseinandersetzung nicht als Grundlage nutzen lassen. Es gelten immer die offiziellen Erlasse (Gesetze, Verordnungen usw.)». Eine Informations- oder gar Anhörungspflicht betreffend Ferienkürzung ist in den Personalerlassen des Kantons Zug nicht vorgesehen.

4.2. Es muss davon ausgegangen werden, dass die Beschwerdeführerin weder die Arbeitszeitverordnung noch das Personalhandbuch noch die internen Weisungen der Beschwerdegegnerin konsultiert hat, um festzustellen, ob und allenfalls welche Auswirkungen ihre Krankheit auf ihren Feriensaldo hat. Hätte sie nämlich entsprechende Abklärungen getroffen, wäre sie nicht nur auf den Hinweis gestossen, dass die Mitarbeitenden am Ende der Schonfrist über die Ferienkürzung informiert werden sollten, sondern insbesondere auch auf die Tatsache, dass eine Ferienkürzung erfolgt. Es wäre der Gesuchstellerin auch zumutbar und von ihr zu erwarten gewesen, solche Abklärungen zu treffen. Die Erwartungshaltung, dass bei langandauernder krankheitsbedingter Abwesenheit noch immer der ganze Feriensaldo zur Verfügung steht, ist befremdend, zumal die Beschwerdeführerin während des ersten Jahres der (Teil-) Arbeitsunfähigkeit immerhin volle Lohnfortzahlung genossen hat. Die wohlverdienten Ferien dienen der Erholung von der Arbeit. Wohlverdient sind Ferien jedoch nur, wenn tatsächlich gearbeitet wurde. Aus diesem Grund wächst der Ferienanspruch im Verhältnis zur geleisteten Arbeit. Je nach Höhe des jährlichen Ferienanspruchs erarbeiten sich Arbeitnehmende monatlich 1,67 Tage (4 Wochen Ferien), 2,08 Tage (5 Wochen) oder 2,5 Tage (6

Wochen) Ferien. Der Ferienanspruch wächst grundsätzlich nicht an, wenn nicht gearbeitet wird; es gilt der Grundsatz «ohne Arbeit keine Ferien».

Mithin ist in der vorliegenden Auseinandersetzung einzig auf bei § 20 Arbeitszeitverordnung abzustellen.

5. Die Beschwerdeführerin war wie folgt krankheitsbedingt arbeitsunfähig, belegt durch Arztzeugnisse:
Vom 20.01.2020 bis 09.03.2020 zu 100 Prozent
Vom 10.03.2020 bis 31.03.2020 zu 80 Prozent
Vom 06.04.2020 bis 30.06.2020 zu 80 Prozent
Vom 01.07.2020 bis 31.07.2020 zu 100 Prozent
Vom 01.08.2020 bis 28.09.2020 zu 80 Prozent
Vom 29.09.2020 bis 19.10.2020 zu 80 Prozent
Vom 20.10.2020 bis 16.11.2020 zu 70 Prozent
Vom 17.11.2020 bis 30.11.2020 zu 60 Prozent
Vom 04.12.2020 bis 31.12.2020 zu 60 Prozent

Gemäss Stundenabrechnung war die Beschwerdeführerin wie folgt krankheitshalber abwesend, abgesehen von Ferien und einem bezahlten Urlaub:
Vom 01.01.2020 bis 09.03.2020 zu 100 Prozent
Vom 10.03.2020 bis 31.03.2020 zu 80 Prozent
Vom 01.04.2020 bis 30.06.2020 zu 80 Prozent
Vom 01.07.2020 bis 31.07.2020 zu 80 Prozent
Vom 01.08.2020 bis 28.09.2020 zu 80 Prozent
Vom 29.09.2020 bis 19.10.2020 zu 80 Prozent
Vom 20.10.2020 bis 16.11.2020 zu 70 Prozent
Vom 17.11.2020 bis 30.11.2020 zu 60 Prozent
Vom 04.12.2020 bis 31.12.2020 zu 60 Prozent

Da die Arztzeugnisse nicht mit der tatsächlich geleisteten Arbeitsunfähigkeit übereinstimmen, kann der Beschwerdegegnerin kein Vorwurf gemacht werden, wenn sie auf die Arztzeugnisse abstellte. Für die Berechnung der Ferienkürzung ist aber nachfolgend auf die effektive Arbeitsunfähigkeit abzustellen.

6. Die Beschwerdeführerin ist mit einem Beschäftigungsumfang von 100 Prozent (Basis: 43 Stunden pro Woche bei einem Beschäftigungsumfang von 100 Prozent) angestellt. Ihr Ferienanspruch im Jahr 2020 betrugt demnach 25 Tage à 8:36 Stunden. Ein Zwölftel des Ferienanspruchs entspricht somit 2,08 Tagen à 8:36 Stunden.

7. Wie die Beschwerdegegnerin in ihrer Verfügung vom 13. Januar 2021 richtig ausführte, sind für die Berechnung der Schonfrist von drei Monaten, während welcher keine Ferienkürzung

erfolgt, nicht die Kalendermonate massgebend, sondern die sogenannten Arbeitsmonate à 21,75 volle Arbeitsta-ge. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit verlängert sich die Schonfrist entsprechend, bis die Abwesenheitsdauer insgesamt 3 x 21,75 volle Arbeitstage respektive 65,25 Fehltage beträgt. Gemäss Praxis des Kantons Zug erfolgt für die krankheitsbedingte Absenz im Umfang der ersten drei Arbeitsmonate (3 x 21,75 = 65,25 Fehltage) keine Kürzung der Ferien. Diese beginnt erst ab dem vollen vierten Arbeitsmonat (weitere 21,75 Fehltage) um jeweils einen Zwölftel des Ferienanspruchs pro Arbeitsmonat weiterer Abwesenheit.

8. (...) [Die] Berechnung zeigt, dass die Beschwerdeführerin im Jahr 2020 während total 176,4 Fehltagen, d. h. während 8,1 Arbeitsmonaten, krankheitsbedingt abwesend war. Nach Abzug der Karenzfrist von 65,25 Tagen verbleiben noch 111,15 effektive Fehltage, was 5,1 Arbeitsmonaten entspricht. Da die Ferien pro vollen Monat um 1/12 gekürzt werden, maximal jedoch um die Hälfte des Jahresanspruchs, wird der Ferienanspruch der Beschwerdeführerin somit um 5/12 bzw. 10,5 Tage à 8:36 Stunden gekürzt. Der verbleibende Ferienanspruch der Beschwerdeführerin beträgt im Kalenderjahr 2020 neu noch 14,5 Tage à 8:36 Stunden. Bis Ende 2020 wurden davon 25 Tage bezogen. Es entsteht ein Feriendefizit von 10,5 Tagen. Dieses wird auf das Jahr 2021 übertragen und vom aktuellen Ferienguthaben abgezogen. Das restliche Ferienguthaben der Beschwerdeführerin im Jahr 2021 beträgt neu noch 14,5 Tage à 8:36 Stunden, wie dies die Beschwerdegegnerin richtig festgehalten hat.

9.1. Die Beschwerdeführerin machte schliesslich geltend, die Beschwerdegegnerin habe zumindest konkludent auf die Ferienkürzung verzichtet, indem
- die Monatsabrechnungen, auf welchen der Restferiensaldo aufgeführt war, visiert und für korrekt empfunden worden seien;
- die Vorgesetzten die Beschwerdeführerin aufgefordert hätten, sämtliche 25 Ferientage im Jahr 2020 zu beziehen;
- nach Aufforderung am 23. September 2020, die Ferien für das Jahr 2021 einzugeben, die Eingabe der Beschwerdeführerin von deren Dienstchef genehmigt worden sei;
- ein Ferienguthaben von 25 Ferientagen ins Jahr 2021 übertragen worden sei (act. 008, S. 7 f.).

Hierzu nahm die Beschwerdegegnerin nicht Stellung.

9.2. Der Argumentation der Beschwerdeführerin ist Folgendes zu entgegnen: Mit ihrem Visum auf der Monatsabrechnung bestätigen die Vorgesetzten lediglich deren Kenntnisnahme (§ 28 Abs. 2, 2. Satz Arbeitszeitverordnung). Weder wird damit die Richtigkeit des Feriensaldos bestätigt noch eine Feststellung betreffend Ferienkürzung getroffen (vgl. hierzu auch der Beschluss des Regierungsrats des Kantons Zürich vom 27. August 2014, RRB Nr. 883/2014, Erw. 12.c). Ausserdem ist die Ferienkürzung nach kantonalem Personalrecht, wie bereits vorstehend unter Ziffer 3 ausgeführt, vorgeschrieben und nicht wie im Zivilrecht lediglich ein Recht. Deshalb kann nicht leichthin von einem konkludenten Verzicht des Kantons auf Ferienkürzung ausgegangen werden, wie ihn die Beschwerdeführerin geltend macht. Desgle-

ichen kann nichts aus der Bewilligung der für das Jahr 2021 eingereichten Ferienplanung abgeleitet werden. Diese bedeutet nichts anderes, als dass nach Meinung der Vorgesetzten ein Ferienbezug an den gewählten Daten möglich ist. Sähe man darin die Anerkennung des Anspruchs auf Ferien im gemeldeten Umfang, ergäbe sich daraus die Konsequenz, dass eine Ferienkürzung infolge Arbeitsunfähigkeit während des Jahres 2021 ebenfalls nicht zulässig wäre. Dass im Zeiterfassungssystem beim Jahreswechsel das dem Alter und der gewählten wöchentlichen Sollarbeitszeit (42 oder 43 Stunden) entsprechende jährliche Ferienguthaben der Mitarbeitenden deren Ferienkonto gutgeschrieben wird, entspricht einem technischen Automatismus und nicht einer willentlichen Handlung der Vorgesetzten. Eine Korrektur des Feriensaldos nach einer Ferienkürzung ist deshalb gestützt auf eine entsprechende Verfügung manuell durch das Personalamt vorzunehmen.

9.3. Bezüglich des Umfangs des angeordneten Ferienbezugs bestehen unterschiedliche Angaben der Parteien. Die Beschwerdegegnerin anerkennt sinngemäss die Anordnung von Ferienbezug im Umfang von drei Tagen, die Beschwerdeführerin geht davon aus, dass ein angeordneter Ferienbezug von elf Tagen vorliegt. Aufgrund der eingereichten und seitens der Beschwerdegegnerin unbestritten gebliebenen Belege ist von einem angeordneten Ferienbezug von elf Tagen auszugehen: Die Beschwerdeführerin wünschte, am 3. Dezember 2020 Mehrarbeit kompensieren zu können, was abgelehnt und stattdessen ein Ferientag angeordnet wurde. Für den 23. Dezember 2020 wünschte die Beschwerdeführerin die Kompensation von Überstunden, was ebenfalls abgelehnt und stattdessen ein Ferientag angeordnet wurde. Vom 29. September bis 2. Oktober 2020 sowie vom 5. Oktober bis 9. Oktober 2020 wünschte die Beschwerdeführerin nochmals Kompensationstage; wiederum wurde dies abgelehnt und stattdessen Ferientage angeordnet. Damit ist belegt, dass der Beschwerdeführerin total elf Kompensationstage verwehrt und stattdessen Ferientage angeordnet wurden.

Allerdings verfügte die Beschwerdeführerin Ende Dezember 2020 lediglich noch über einen Arbeitszeitsaldo von 69:40 Stunden sowie über einen Überstundensaldo von 11:35 Stunden. Sie hätte also maximal 81:15 Stunden kompensieren können, was rund 9,5 Arbeitstagen entspricht. Somit wäre eine Kompensation von maximal 9,5 Arbeitstagen möglich gewesen.

9.4. Die Beschwerdeführerin machte sinngemäss geltend, dass es dem Gebot von Treu und Glauben widerspreche, wenn infolge des angeordneten Ferienbezugs und durch die Ferienkürzung die Beschwerdeführerin einen Überbezug von Ferien gegen sich gelten lassen müsse.

Hinsichtlich der Anordnung von Ferienbezug durch das Amt Z. stellt sich die Frage, ob die Beschwerdeführerin im Sinne des Gebots von Treu und Glauben im Vertrauen darauf zu schützen ist, dass ihr dieser Ferienanspruch, dessen Bezug angeordnet wurde, auch tatsächlich zusteht. Der Grundsatz des Vertrauensschutzes (Art. 9 BV) bedeutet, dass die Privaten Anspruch darauf haben, in ihrem berechtigten Vertrauen in behördliche Zusicherungen oder in anderes, bestimmte Erwartungen begründendes Verhalten der Behörden geschützt zu werden (Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Aufl., Zürich/St. Gallen

2016, S. 142, Rz 624, mit weiteren Hinweisen). Ein praktisch besonders wichtiger Anwendungsfall des Vertrauensschutzes stellt der Schutz der Privaten bei unrichtigen Auskünften der Behörden dar. Die Voraussetzungen des Vertrauensschutzes in diesem Fall sind die Eignung der Auskunft zur Begründung von Vertrauen, die Zuständigkeit der auskunfterteilenden Behörde, die Vorbehaltlosigkeit der Auskunft, die Nichterkennbarkeit der Unrichtigkeit der Auskunft, eine nachteilige Disposition aufgrund der Auskunft, keine Änderung des Sachverhalts oder der Gesetzgebung sowie das Überwiegen des Interesses am Schutz des Vertrauens in die unrichtige Auskunft gegenüber dem Interesse an der richtigen Rechtsanwendung (Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., S. 152 ff.).

Die Ferienanordnung seitens der Beschwerdegegnerin hatte eine genügende inhaltliche Bestimmtheit und bezog sich auf einen konkreten, die Beschwerdeführerin direkt betreffenden Sachverhalt. Damit eignete sich die Ferienanordnung zur Begründung von Vertrauen. Sodann erfolgte gemäss Angaben der Beschwerdegegnerin die Anweisung zum Ferienbezug durch den Dienstplaner der (. . .) Stelle. Da auch diesem die reduzierte Einsatzfähigkeit der Beschwerdeführerin bekannt sein musste und zudem davon auszugehen ist, dass solche Anweisungen mit dem Vorgesetzten der Beschwerdeführerin abgesprochen sind und von Letzterem erst recht die Kenntnis der möglichen Ferienkürzung und deren Berücksichtigung bei der Anweisung des Ferienbezugs erwartet werden durfte, erfolgte die Ferienanordnung durch die zuständige Behörde bzw. Person. Ebenso erfolgte die Ferienanweisung vorbehaltlos. Die Beschwerdeführerin durfte aufgrund der Anweisung des Dienstplaners davon ausgehen, dass ihr diese Ferien auch tatsächlich noch ungeschmälert zustehen. Angesichts dessen, dass die Beschwerdeführerin seitens der Beschwerdegegnerin nicht über das Risiko einer Ferienkürzung informiert wurde, war für die Beschwerdeführerin die Unrichtigkeit der Auskunft nicht ohne Weiteres erkennbar; die Beschwerdeführerin war also gutgläubig.

Eine weitere Voraussetzung beim Vertrauensschutzprinzip besteht darin, dass die Adressatin bzw. der Adressat einer Auskunft im Vertrauen auf die Richtigkeit dieser Auskunft Dispositionen getroffen oder unterlassen hat, die nicht oder jedenfalls nicht ohne Nachteil rückgängig gemacht oder nach-geholt werden können. Die Ferienanordnung seitens der Beschwerdegegnerin hat zweifelsohne dazu geführt, dass es zu einem Überbezug von Ferien gekommen ist, der nun als negativer Feriensaldo auf den Ferienanspruch des Folgejahres angerechnet wurde. Dieser Umstand hat zur Folge, dass die Beschwerdeführerin im Jahr 2021 nur noch fast die Hälfte der ihr normalerweise während eines Jahres zustehenden Ferientage beziehen kann. Durch diese Kürzung des (künftigen) Ferienanspruchs ist die Beschwerdeführerin besonders in ihren privaten Interessen betroffen, zumal bei vollständiger Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit nach ihrem Burnout die Reintegration durch Verkürzung der üblichen Erholungszeiten in Form von Ferienbezug zusätzlich erschwert wird. Die Beschwerdeführerin hat also im Vertrauen auf die Richtigkeit der Ferienanordnung die Ferien entsprechend dieser Anordnung bezogen, was in einem negativen Feriensaldo resultierte. Dieser negative Feriensaldo kann nicht rückgängig gemacht werden. Ebenso war die Ferienanordnung kausal für den Ferienbezug sowie für den negativen Feriensaldo. Ohne die Ferienanordnung hätte

die Beschwerdeführerin Überstunden bzw. Mehrarbeit von 9,5 Tagen kompensiert bzw. kompensieren können.

Ferner liegt keine Änderung des Sachverhalts oder der Gesetzgebung vor. Schliesslich ist aufgrund vorstehender Ausführungen das öffentliche Interesse an der richtigen Rechtsanwendung nicht höher zu werten als das private Interesse der Beschwerdeführerin am Schutz des Vertrauens in die unrichtige Anordnung; ersteres darf nur ausnahmsweise höher gewichtet werden.

9.5. Das Prinzip des Vertrauensschutzes soll verhindern, dass die Privaten infolge ihres Vertrauens in das Verhalten von Behörden einen Nachteil erleiden. Der Vertrauensschutz bewirkt in Form des Bestandesschutzes eine Bindung der Behörden an die Vertrauensgrundlage. Dies bedeutet, dass die Ferienanordnung der Beschwerdegegnerin trotz Unrichtigkeit verbindlich ist und nicht zurückgenommen oder widerrufen werden kann.

Wie vorstehend ausgeführt, müsste der Ferienanspruch der Beschwerdeführerin eigentlich um 5/12 bzw. 10,5 Tage à 8:36 Stunden gekürzt werden; der verbleibende Ferienanspruch der Beschwerdeführerin würde im Kalenderjahr 2020 neu noch 14,5 Tage à 8:36 Stunden betragen. Bis Ende 2020 wurden davon 25 Tage bezogen. Es entstünde ein Feriendefizit von 10,5 Tagen, welches auf das Jahr 2021 zu übertragen und vom aktuellen Ferienguthaben abzuziehen wäre. Das restliche Ferienguthaben der Beschwerdeführerin im Jahr 2021 würde neu noch 14,5 Tage à 8:36 Stunden betragen. Da aber, wie vorstehend ausgeführt, die Beschwerdeführerin in ihrem Vertrauen auf die Richtigkeit der Anordnung des Ferienbezugs statt einer Kompensation im Jahr 2020 zu schützen ist, darf keine Ferienkürzung im Umfang von 10,5 Tagen erfolgen. Wie vorstehend unter Ziffer 9.3. ausgeführt, hätte die Beschwerdeführerin maximal 9,5 Arbeitstage mit Mehr- und Überstunden kompensieren können. Mithin kann nur eine Ferienkürzung im Umfang von einem Tag erfolgen.

10. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Beschwerde teilweise gutzuheissen ist.

Entscheid des Regierungsrats vom 7. September 2021

C

Stichwortverzeichnis

Ferienanspruch , 5
Ferienkuuml;rzung , 5