

## II. Überstundenentschädigung

### 111 Überstundenentschädigung. Assistenzarzt.

- Das Begehren auf Auszahlung geleisteter Überstunden stellt eine ausschliesslich konkrete vermögensrechtliche Forderung dar. Diese ist vom Personalrekursgericht im Klageverfahren zu beurteilen (Erw. I/2).
- Das Arbeitsgesetz ist in concreto nur in Bezug auf den Gesundheitsschutz anwendbar. Es besteht kein Raum, privatrechtliche Bestimmungen analog anzuwenden (Erw. II/1).
- Regelung der Überstunden nach früherem kantonalen Recht (Erw. II/2).
- Die massgebende Arbeitszeit für Assistenzärztinnen und -ärzte war in einem separaten Regierungsratsbeschluss sowie der ausführenden Dienstordnung der zuständigen Klinik enthalten. Es bestand keine Grundlage für einen Anspruch auf Überstundenentschädigung (Erw. II/3, 4).
- Ein Pensum von 65 Wochenstunden lässt sich nach Massgabe der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen über den Gesundheitsschutz nicht beanstanden (Erw. II/5).
- Keine Verletzung des Gebots der Rechtsgleichheit im Vergleich zu den Staatsangestellten mit einer täglichen Sollarbeitszeit von 8,4 h (Erw. II/6).

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 28. April 2005 in Sachen K. gegen Beschluss des Regierungsrates (BE.2004.50003).

### *Aus den Erwägungen*

I. 2. a) aa) Vor Inkrafttreten des Personalgesetzes wurden sogenannte vermögensrechtliche Streitigkeiten aus einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis gestützt auf § 60 Ziff. 3 VRPG im Klageverfahren beurteilt, sofern nicht die Verwaltungsgerichts-

beschwerde gegeben oder der Zivilrichter zuständig war; dem Arbeitgeber wurde also diesbezüglich keine Verfügungskompetenz zugestanden (Botschaft des Regierungsrats an den Grossen Rat vom 3. Mai 1967 zum VRPG, S. 50; AGVE 1974, S. 159; VGE I/51 vom 19. März 1997 i.S. Kanton Aargau c/W.H.). Dies galt jedoch nur, soweit ausschliesslich konkrete vermögenswerte Rechte zur Diskussion standen. Dies bedeutet, dass der Klageantrag auf einen Geldbetrag gehen oder eine Leistung verlangen musste, die einen ausdrückbaren Geldwert aufwies. Wurde ein Geldbetrag nur deshalb (mit-)eingeklagt, um eine nicht vermögenswerte oder nur in einem Nebenpunkt vermögenswerte Streitigkeit zur Entscheidung zu bringen, war die Klage gestützt auf § 60 Ziff. 3 VRPG unzulässig (Michael Merker, Rechtsmittel, Klage- und Normenkontrollverfahren nach dem aargauischen Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege, Diss. Zürich 1998, § 60 N 32; PRGE vom 8. April 2002 in Sachen C.H., S. 6 f.).

bb) Der Kläger beantragt die Auszahlung von geleisteten Überstunden im Betrag von Fr. 170'470.--. Dieses Begehren ist auf eine Geldsumme gerichtet und stellt eine ausschliesslich konkrete vermögensrechtliche Forderung dar. Folglich besass der Arbeitgeber nach altem Recht diesbezüglich keine Verfügungskompetenz (vgl. VGE vom 21. September 1998 in Sachen H.R. c/ Einwohnergemeinde D., Erw. I/1).

b) Gemäss § 48 Abs. 1 PLV wird u.a. der Lohn mittels Verfügung festgesetzt. Die Zusprechung einer Überstundenentschädigung erfolgt indessen grundsätzlich unabhängig von der Lohnfestsetzung bzw. geht von einem bereits festgelegten Lohn aus. In Bezug auf die vorliegend umstrittenen Ansprüche, welche vor Inkrafttreten des Personalgesetzes entstanden sind, könnte somit auch nach neuem Recht keine Regelung im Rahmen einer Verfügung erfolgen.

c) Somit ergibt sich, dass weder nach altem noch nach neuem Recht im Zusammenhang mit der Entschädigung von Überstunden der Erlass einer Verfügung zulässig war. Ein Beschwerdeverfahren war damit nach altem Recht ausgeschlossen; dasselbe gilt nach neuem Recht.

In concreto richtet sich das Verfahren nach neuem Recht. Folglich ist die vorliegende Streitigkeit vom Personalrekursgericht im

Klageverfahren gemäss § 39 lit. a PersG zu beurteilen. Dabei ist unerheblich, ob das Anstellungsverhältnis auf Vertrag oder auf Verfügung beruhte und dass das Spital sein Schreiben vom 7. August 2002 (unzulässigerweise) als Verfügung deklarierte.

d) (...)

e) Nach Zustellung der Empfehlung der Schlichtungskommission und des daraufhin ergangenen neuen Entscheides der Anstellungsbehörde hätte gemäss § 37 Abs. 2 PersG direkt eine gerichtliche Klage i.S. von § 39 lit. a PersG eingereicht werden müssen. Der Regierungsrat war nicht zuständig, über die vorliegende Streitsache zu befinden. Vielmehr wäre er gemäss § 7 VRPG verpflichtet gewesen, seine Zuständigkeit zu verneinen und die bei ihm anhängig gemachte Streitsache dem Personalrekursgericht zu überweisen. Der regierungsrätliche Entscheid ist damit von Amtes wegen aufzuheben.

II. 1. a) Für die materielle Beurteilung sind grundsätzlich diejenigen Rechtssätze anwendbar, welche bei der Erfüllung des rechtlich zu ordnenden oder zu Rechtsfolgen führenden Tatbestandes Geltung haben (BGE 128 V 315; André Moser in: Thomas Geiser / Peter Münch [Hrsg.], Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel/Frankfurt a.M. 1998, Rz. 2.79). Der Kläger arbeitete vom 1. April 1996 bis zum 30. September 1999 als Assistenzarzt in der Klinik; das Personalgesetz war damals noch nicht in Kraft. Die behaupteten Ansprüche des Klägers entstanden also (wenn überhaupt) ausschliesslich während der Geltungsdauer des Besoldungsdekrets und der entsprechenden Folgeerlasse. Diese Bestimmungen sind folglich für die Beurteilung der vorliegenden Begehren massgebend.

b) Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und dessen Folgeerlasse sind gemäss Art. 2 Abs. 2 und 3a lit. a ArG sowie Art. 7 ArGV 1 für unselbständige Anstalten des öffentlichen Rechts nur in Bezug auf den Gesundheitsschutz anwendbar (vgl. BGE 2/A407 vom 14.06.2001, Erw. 4.1). Diese Regelung gelangt auch im vorliegenden Fall zur Anwendung, war doch zur Zeit der Anstellung des Klägers das Spital noch eine unselbständige Anstalt des kantonalen öffentlichen Rechts. Hinzu kommt, dass ursprünglich die Assistenzärzte grundsätzlich (eine Ausnahme stellten wiederum die Bestimmungen

über den Gesundheitsschutz dar) vom persönlichen Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausdrücklich ausgeschlossen waren (Art. 3 lit. e ArG, aufgehoben durch die Revision vom 22. März 2002, in Kraft seit 1. Januar 2005).

c) Die einschlägigen öffentlichrechtlichen Bestimmungen sind abschliessend. Insofern besteht kein Raum, um privatrechtliche Bestimmungen analog anzuwenden. Insbesondere die Ausführungen des Klägers, wonach gemäss Obligationenrecht für die Berechnung einer allfälligen Barentschädigung ein Zuschlag von 25 % massgebend sei, erweisen sich folglich zum vornherein als irrelevant.

2. a) Gemäss § 13 BD wird die Arbeitszeit durch den Regierungsrat geregelt (Abs. 1). Die Beamten können auch ausserhalb der normalen Arbeitszeit ohne besondere Entschädigung zu dienstlichen Verrichtungen herangezogen werden (Abs. 2). Der Regierungsrat ordnet den Anspruch auf Vergütung der "Überzeit" (vgl. zu diesem Begriff lit. b hienach) und Inkonvenienzen (Abs. 3).

Gestützt auf das Besoldungsdekret (vgl. § 41 BD) erliess der Regierungsrat u.a. die Arbeitszeitverordnung und die Verordnung Besoldungsdekret. In § 12 ff. VBD sind die Kompensation sowie die Entschädigung von "Überzeit" näher geregelt. Sowohl die Arbeitszeitverordnung als auch die Verordnung Besoldungsdekret gelten grundsätzlich für das gesamte Staatspersonal; abweichende Bestimmungen sind indessen ausdrücklich vorbehalten (§ 1 AZV, § 1 VBD).

Ebenfalls gestützt auf das Besoldungsdekret (§ 33 Abs. 2 BD) erliess der Regierungsrat die Angestelltenverordnung, welcher alle weder auf Amtszeit noch aushilfsweise gewählten Angestellten unterstehen (§ 1 AngV). Gemäss § 10 AngV wird die Arbeitszeit vom Regierungsrat geregelt (Abs. 1). Die Angestellten können, wenn der Anstaltsbetrieb es erfordert, auch ausserhalb der normalen Arbeitszeit ohne besondere Entschädigung zu dienstlichen Verrichtungen herangezogen werden. Handelt es sich um eine ausserordentliche Inanspruchnahme, so kann die Anstaltsleitung die Überstunden durch Freizeit oder durch Entschädigung ganz oder teilweise ausgleichen (Abs. 2); generelle Entschädigungen beschliesst der Regierungsrat (Abs. 3).

b) "Überstunden" sind jede die normale Arbeitszeit überschreitende Arbeit. Unter normaler Arbeitszeit ist diejenige Arbeitszeit zu verstehen, die einzelvertraglich oder durch Kollektivvertrag vereinbart, durch Normalarbeitsvertrag bestimmt oder betriebsüblich ist (Manfred Rehbinder, Berner Kommentar, Bern 1985, Art. 321c OR N 1). Von "Überzeit" wird demgegenüber gesprochen, wenn die im Arbeitsgesetz festgelegten Höchstarbeitszeiten überschritten werden (Rehbinder, a.a.O., Art. 321c OR N 1). Aufgrund dieser Begriffsbestimmungen ergibt sich, dass mit der im Besoldungsdekret, in der Verordnung Besoldungsdekret sowie in der Angestelltenverordnung verwendeten Bezeichnung "Überzeit" tatsächlich "Überstunden" gemeint sind. Im Folgenden wird für Arbeit, welche die Normalarbeitszeit überschreitet, ausschliesslich der Begriff "Überstunden" verwendet.

3. a) Mit Beschluss des Regierungsrats Nr. 1920 vom 14. August 1989 wurden die Arbeitszeiten der Assistenzärzte per 1. Januar 1990 wie folgt festgelegt (Ziff. 2):

"a) Die Präsenzzeit (vorgeschriebene Aufenthaltszeit als Dienstarzt im Spital, inkl. Essen, Schlafen, etc.) beträgt max. 65 Wochenstunden.

Innerhalb der Präsenzzeit soll die effektive Einsatzzeit (ohne Essen, Schlafen, etc., jedoch inkl. Weiter- und Ausbildung an Ort) max. 55 Wochenstunden betragen.

Höhere Präsenzzeiten können entsprechend der Spitalorganisation kompensiert werden, wobei 12 Stunden Präsenzzeit einem Ruhetag entsprechen sollen.

Die unterbrochene [recte: ununterbrochene] Präsenzzeit wird auf max. 24 Stunden beschränkt."

Der Regierungsratsbeschluss ist nicht in die Form eines generell-abstrakten Erlasses gekleidet. Da er sich offensichtlich vorab an die kantonalen Institutionen richtet, welche Assistenzärzte beschäftigen, entspricht er inhaltlich einer Verwaltungsverordnung. Verwaltungsverordnungen werden in der Regel nicht publiziert und sind in erster Linie für die Behörden verbindlich (vgl. Ulrich Häfelin/Georg Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Auflage, Zürich 2002, Rz. 123 ff. mit Hinweisen).

b) Die ärztliche Leitung der Klinik erliess die "Dienstordnung Assistenten" vom 13. Juni 1995 bzw. 27. Juni 1998 (Dienstordnung). Sie enthält diverse Bestimmungen in Bezug auf die Tätigkeit der Assistenzärzte. Sie legt insbesondere fest, dass die Arbeit grundsätzlich ca. um 07.00 Uhr aufgenommen und gegen 18.00 Uhr erledigt sein soll. Im Weiteren werden die durch die Assistenzärzte zu übernehmenden Dienste umschrieben (Traumadienst, Pikettdienst unter der Woche, Pikettdienst Wochenende). Schliesslich enthält die Dienstordnung eine Kompensationsregelung, wonach den Assistenzärzten eine zusätzliche Ferienwoche gewährt wird und sie mit einer weiteren Woche Fortbildung rechnen können.

Die Dienstordnung bildet die Umsetzung des Regierungsratsbeschlusses Nr. 1920 vom 14. August 1989 in Bezug auf die Klinik. Dies ergibt sich unmittelbar aus dem Inhalt der Dienstordnung. Zudem vertrat die Klinik stets die Haltung, dass der genannte Regierungsratsbeschluss verbindlich sei und es sich danach zu richten habe.

c) aa) Es mag fraglich erscheinen, ob der Regierungsrat gestützt auf § 10 Abs. 1 AngV die Arbeitszeiten ausserhalb eines generell-abstrakten Erlasses regeln durfte. Falls aus diesem Grund der Regierungsratsbeschluss Nr. 1920 vom 14. August 1989 keine genügende Rechtsgrundlage für die Dienstordnung darstellen sollte, liesse sich diese jedoch auch auf § 10 Abs. 2 AngV stützen (vgl. Erw. 2/a hievor). Die darin verankerte Voraussetzung dafür, dass Angestellte entschädigungslos für Überstunden herangezogen werden können ("wenn es der Anstaltsbetrieb erfordert"), ist vorliegend erfüllt: Massgebend ist, dass die finanziellen Rahmenbedingungen für die Anstellung von Assistenzärzten durch das vom Grossen Rat vorgegebene Budget definiert waren und dieses keine Mittel für die Anstellung von zusätzlichem Personal bereitstellte. Es ist unbestritten, dass die Arbeitsbelastung der Assistenzärzte generell sehr hoch war bzw. im Rahmen dessen lag, was vom Kläger behauptet wird.

bb) Im Weiteren kann vorliegend offen bleiben, ob dem Regierungsratsbeschluss Nr. 1920 vom 14. August 1989 dadurch, dass er allenfalls im Rahmen eines generell-abstrakten Erlasses hätte ergehen müssen, eine sog. "Aussenwirkung" zukommt und die Betroffene

nen direkt daraus Ansprüche abzuleiten vermögen. Die Frage wäre nur relevant, wenn der Regierungsratsbeschluss den Assistenzärzten weitergehende Ansprüche zusprechen würde, als dies die Dienstordnung vorsieht. Tatsächlich gibt zwar der Regierungsratsbeschluss in Ziffer 2 lit. b eine maximale Arbeitszeit von 55 h/Woche vor, doch legt er keine Konsequenzen fest für den Fall, dass diese Limite überschritten wird. Auch nach ihrem Wortlaut ("soll") kommt der Norm der Charakter einer sanktionslosen Zielvorgabe zu. Selbst für Arbeitszeiten von über 55 h/Woche kann dementsprechend aus dem Regierungsratsbeschluss kein Anspruch auf eine Überstundenentschädigung abgeleitet werden. Ein separater Regierungsratsbeschluss, welcher eine generelle Überstundenentschädigung im Sinne von § 10 Abs. 3 AngV festlegen würde, fehlt.

Hervorzuheben ist der Umstand, dass im Gegensatz zur Arbeitszeit im Regierungsratsbeschluss Nr. 1920 vom 14. August 1989 die Präsenzzeit viel eingehender geregelt ist. In Ziffer 2 lit. a wird eine maximale wöchentliche Präsenzzeit von 65 Stunden festgelegt und in Ziffer 2 lit. d eine Beschränkung der ununterbrochenen Präsenzzeit auf 24 Stunden. Beim allfälligen Überschreiten der wöchentlichen Präsenzzeit sind zudem Folgen statuiert, allerdings ausschliesslich in der Form der Kompensation mit Freizeit (Ziffer 2 lit. c). Ob allenfalls bei fehlender Kompensationsmöglichkeit vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf Ziffer 2 lit. c eine Entschädigung möglich wäre, braucht vorliegend nicht geprüft zu werden. Zum einen wird keine Entschädigung aufgrund übermässiger Präsenzzeiten verlangt, zum anderen würde der entsprechende Betrag die Summe, die der Regierungsrat anerkannt hat, ohnehin nicht übersteigen.

4. a) Der Kläger hat u.a. anlässlich der Verhandlung ausdrücklich bestätigt, dass ihm der vorliegend massgebende Inhalt der Dienstordnung bereits vor Antritt der Stelle bekannt war. Die Dienstordnung ist daher als integrativer Bestandteil der Regelung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kläger und dem Beklagten anzusehen. Der Kläger hat sich folglich die Arbeitszeiten sowie die Kompensationsregelung, wie sie in der Dienstordnung festgehalten sind, entgegenhalten zu lassen.

b) Die Dienstordnung regelt u.a. die Arbeitszeit der Assistenzärzte. Diese setzt sich zusammen aus der täglichen Einsatzzeit von ca. 07.00 Uhr – ca. 18.00 Uhr sowie den zusätzlich zu übernehmenden Diensten (Traumadienst, Pikettdienst unter der Woche, Pikettdienst am Wochenende). Als Kompensation sind eine Woche zusätzliche Ferien sowie allenfalls eine Woche zusätzliche Fortbildung vorgesehen (vgl. Erw. 3/b hievor).

Es besteht kein Hinweis darauf und wird vom Kläger auch nicht behauptet, dass er mehr gearbeitet hätte, als gemäss Dienstordnung vorgeschrieben ist. Insofern liegen keine Überstunden vor. Hinzu kommt, dass sich aus der Dienstordnung ohnehin kein Anspruch auf eine Entschädigung allfälliger Überstunden ableiten lässt; tatsächlich wurden auch nie Überstunden ausbezahlt. Die klägerische Forderung erweist sich insofern als unbegründet.

5. Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes über den Gesundheitsschutz sind im vorliegenden Fall anwendbar (vgl. Erw. 1/b hievor). Die Gesundheitsschutzbestimmungen sollen die Arbeitnehmenden vor berufsbedingten Erkrankungen und Unfällen am Arbeitsplatz bewahren. Dabei geht es primär um die Ausgestaltung der Arbeitsumgebung und die Organisation der Arbeitsabläufe. Zur Arbeitsorganisation gehören auch die Verteilung der Arbeit sowie die Organisation der Arbeitszeit, wobei die Arbeitnehmenden ausdrücklich vor Überbeanspruchung zu schützen sind. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmende weder in qualitativer noch in quantitativer Hinsicht derart belastet werden dürfen, dass auf die Dauer ihre physische oder psychische Gesundheit beeinträchtigt wird. Auch wenn sich über das gesundheitlich tragbare quantitative Mass der Arbeitsbelastung nur schwerlich allgemeine Aussagen machen lassen, kann gegen offensichtlich missbräuchliche Arbeitszeiten gestützt auf die arbeitsgesetzlichen Bestimmungen über den Gesundheitsschutz eingeschritten werden. In diesem eng begrenzten Bereich, in dem die Arbeitsbedingungen geradezu missbräuchlich sind, kann über die Gesundheitsschutzbestimmungen gegen die Arbeitszeiten vorgegangen werden. Je nach Art der Tätigkeit, beruflichem Umfeld und Konstitution des Betroffenen werden gestützt auf den Gesundheitsschutz Arbeitspensen von deutlich über 55 Wochenstunden als zulässig



betrachtet. Hingegen verstossen Arbeitspensen von gegen 100 Stunden die Woche mit Sicherheit gegen die Gesundheitsschutzbestimmungen (Entscheid des Bundesgerichts vom 14. Juni 2002, Erw. 5.2.2 ff., publiziert in: ZBl 2003, S. 97 ff.).

Gemäss den Zusammenstellungen des Klägers arbeitete er durchschnittlich gegen 65 Wochenstunden. Ein derartiges Pensum lässt sich nach Massgabe der Bestimmungen des Gesundheitsschutzes nicht beanstanden. Dementsprechend kann offen bleiben, ob bei einem allfälligen Verstoss ein Entschädigungsanspruch bestehen würde.

6. a) Der Kläger rügt im Weiteren einen Verstoss gegen die Rechtsgleichheit gegenüber denjenigen Staatsangestellten, deren tägliche Sollarbeitszeit gemäss § 10 Abs. 1 aAZV 8 Stunden 24 Minuten betrug. Das Gebot der Rechtsgleichheit verlangt, dass Rechte und Pflichten der Betroffenen nach dem gleichen Massstab festzusetzen sind. Es verbietet einerseits unterschiedliche Regelungen, die nicht auf rechtlich erheblichen Unterscheidungen bzw. auf sachlichen Gründen beruhen, und untersagt andererseits die rechtliche Gleichbehandlung von Fällen, die sich in tatsächlicher Hinsicht wesentlich unterscheiden (Häfelin/Müller, a.a.O., Rz. 495 ff.; Beatrice Weber-Dürler, Zum Anspruch auf Gleichbehandlung in der Rechtsanwendung, in: ZBl 2004, S. 2 ff.).

Die Tätigkeit eines Assistenzarztes dient primär der eigenen Ausbildung; die Ausübung dieser Funktion während einer bestimmten Dauer ist u.a. Voraussetzung für die Erlangung eines Facharzttitels. Darin liegt im Vergleich zu den übrigen Staatsangestellten ein gewichtiger Unterschied, welcher eine spezifische Arbeitszeitregelung rechtfertigt.

Zusätzlich gilt es zu beachten, dass gemäss § 14 Abs. 2 VBD Beamte der Besoldungsklassen 19 – 30 keinen Anspruch auf Barentschädigung von Überstunden hatten. Die Besoldung der Assistenzärzte richtete sich nach einer separaten Besoldungsregelung (...). Wesentlich ist indessen, dass das Gehalt des Klägers deutlich über dem Minimum der Besoldungsklasse 19 lag. Dies zeigt, dass auch die übrigen Staatsangestellten mit einem vergleichbaren Lohn keinen Anspruch auf die Entschädigung von Überstunden hatten. Ein Ver-

stoss gegen das Gebot der Rechtsgleichheit ist auch aus diesem Grund zu verneinen.

b) Der Kläger bringt vor, er habe im Zeitpunkt seiner Anstellung als Assistenzarzt bereits über einen ausländischen Titel eines Facharztes verfügt und daher keine Ausbildung mehr benötigt. Zudem habe er seinen Erfahrungen entsprechend auch Oberarztfunktionen übernommen. Der Argumentation des Klägers, wonach er aus den dargelegten Gründen nicht als Assistenzarzt im eigentlichen Sinne gelten könne, kann nicht gefolgt werden. Massgebend ist, dass der Kläger die Anstellung als Assistenzarzt unter den gegebenen Bedingungen, welche ihm bewusst waren, angenommen hat. Zudem kann es ohne Weiteres als Teil der Funktion eines Assistenzarztes angesehen werden, dass zeitweilig Aufgaben eines Oberarztes zu übernehmen sind.

### III. Weiterbildung

#### 112 Weiterbildung. Rückzahlungsklausel.

- **Voraussetzungen für die Zulässigkeit einer Rückzahlungsklausel. Die Kündigung durch den Arbeitgeber infolge dauernder unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers steht in concreto der Anwendung der Rückerstattungsklausel nicht entgegen (Erw. 1 – 6).**

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 31. März 2005 in Sachen S. gegen Einwohnergemeinde X (KL.2004.50005).

#### *Aus den Erwägungen*

II. 1. a) Die Aus- und Weiterbildung ist in § 36 des kommunalen Dienst- und Besoldungsreglements (DBR) wie folgt geregelt:

"Die Stadt fördert und unterstützt die berufliche Aus- und Weiterbildung des Personals durch geeignete Massnahmen. Der Stadtrat kann dafür zusätzlichen bezahlten Urlaub gewähren und Kostenbeiträge bewilligen. Dies gilt insbesondere für Weiterbildungsveranstaltungen, die im betrieblichen Interesse liegen.

Das Personal hat sich um seine berufliche Weiterbildung zu bemühen. Sofern es die betrieblichen Bedürfnisse erlauben, kann der Stadtrat Urlaub für den Besuch von Schulen, Kursen und Tagungen bewilligen.

Das Personal kann zum Besuch von fachbezogenen Ausbildungsveranstaltungen verpflichtet werden; in diesen Fällen trägt der Arbeitgeber die Kosten.

Der tatsächliche Besuch der Veranstaltungen ist nachzuweisen."

b) Am 26. November 2001 erliess der Stadtrat das Reglement über die Aus- und Weiterbildung des Personals (Aus- und Weiterbildungsreglement, AWR). Dieses enthält u.a. folgende Bestimmung:

"Ziff. 4.3

Bei Auflösung des Dienstverhältnisses während der Aus- oder Weiterbildung sind die gesamten der Stadt entstandenen Kosten (Kurs- und Lohnkosten) zurückzuerstatten."