

100.2022.107U
HER/BDE/SRE

Verwaltungsgericht des Kantons Bern Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil der Einzelrichterin vom 25. April 2024

Verwaltungsrichterin Herzog
Gerichtsschreiberin Baerfuss Klossner

A. _____
Beschwerdeführerin

gegen

Kanton Bern
handelnd durch die Bildungs- und Kulturdirektion, Rechtsdienst,
Sulgeneckstrasse 70, 3005 Bern
Beschwerdegegner

betreffend Sistierung von Gehalt und Ferienanteil während unbezahltem
Urlaub (Entscheid der Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern vom
14. März 2022; 2021.BKD.19220)



Prozessgeschichte:

A.

A._____ ist seit dem 1. August 2013 als Lehrerin an der Schule B._____ angestellt. Vom 12. August bis 27. Dezember 2020 bezog sie einen unbezahlten Urlaub. Mit Schreiben vom 27. August 2020 übermittelte das Amt für zentrale Dienste (AZD), Abteilung Personaldienstleistungen (APD), A._____ die Berechnung der Gehaltssistierung (inkl. Ferienanteil) infolge des unbezahlten Urlaubs. Nachdem sich A._____ mit der Berechnung nicht einverstanden erklärt und um Überprüfung gebeten hatte, bestätigte das AZD mit Verfügung vom 8. Juli 2021 die Dauer der Gehaltssistierung vom 12. August 2020 bis 14. Januar 2021.

B.

Gegen diese Verfügung erhob A._____ am 4. August 2021 Beschwerde bei der Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern (BKD). Diese wies die Beschwerde mit Entscheid vom 14. März 2022 ab.

C.

Hiergegen hat A._____ am 14. April 2022 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben mit folgenden Rechtsbegehren:

- «1. Der Entscheid der Bildungs- und Kulturdirektion vom 14. März 2022 sei aufzuheben.
2. Mein Gehalt sei vom 12. August bis zum 27. Dezember 2020 infolge eines unbezahlten Urlaubs zu sistieren und das Gehalt vom 28. Dezember 2020 bis und mit 14. Januar 2021 (CHF 2'390.60 Brutto) nebst Verzugszins von 5 % seit dem 2. Februar 2021 mit der nächsten Gehaltsabrechnung auszusahlen.
3. Mein Ferienanspruch sei für das Jahr 2020 infolge eines unbezahlten Urlaubs und Abwesenheit infolge Arbeitsunfähigkeit auf 11.95 Tage zu kürzen und im Umfang von 1.95 Tagen auf das Jahr 2021 zu übertragen.
4. Eventualiter sei mein Gehalt für den unbezahlten Urlaub vom 12. August bis 27. Dezember 2020 höchstens bis zum 5. Januar 2021 zu sistieren und das Gehalt vom 6. bis und mit 14. Januar 2021

(CHF 1'195.30 Brutto) nebst Verzugszins von 5 % seit dem
2. Februar 2021 mit der nächsten Gehaltszahlung auszuführen.

5. Subeventualiter sei die Sache zur neuen Entscheidung an die
Bildungs- und Kulturdirektion zurückzuweisen.»

Die BKD beantragt mit Beschwerdeantwort vom 16. Mai 2022 namens des
Kantons Bern die Abweisung der Beschwerde. Mit Stellungnahme vom
9. Juni 2022 hält A. _____ an ihren Rechtsbegehren fest.

Erwägungen:

1.

1.1 Das Verwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde als letzte
kantonale Instanz gemäss Art. 74 Abs. 1 i.V.m. Art. 76 und 77 des Gesetzes
vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21)
zuständig. Die Beschwerdeführerin hat am vorinstanzlichen Verfahren teil-
genommen, ist durch die angefochtene Verfügung besonders berührt und
hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung
(Art. 79 Abs. 1 VRPG). Die Bestimmungen über Form und Frist sind einge-
halten (Art. 81 Abs. 1 i.V.m. Art. 32 VRPG). Auf die Beschwerde ist einzutre-
ten.

1.2 Im Streit liegt der Geldbetrag von Fr. 2'390.60 (zzgl. Verzugszins).
Die Mitglieder des Verwaltungsgerichts behandeln als Einzelrichterinnen und
Einzelrichter Beschwerden, deren Streitwert Fr. 20'000.-- nicht erreicht
(Art. 57 Abs. 1 des Gesetzes vom 11. Juni 2009 über die Organisation der
Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft [GSOG; BSG 161.1]).

1.3 Das Verwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf
Rechtsverletzungen hin (Art. 80 Bst. a und b VRPG).

2.

Streitig ist, ob das Gehalt der Beschwerdeführerin aufgrund des vom 12. August bis 27. Dezember 2020 dauernden unbezahlten Urlaubs zu Recht bis am 14. Januar 2021 sistiert wurde.

2.1 Für die Berechnung der Dauer der Gehaltssistierung hat sich das AZD auf Art. 19 Abs. 1 der Direktionsverordnung vom 15. Juni 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte (LADV; BSG 430.251.1) in der hier anwendbaren, bis zum 31. Dezember 2022 geltenden Fassung (BAG 07-070) gestützt (nachfolgend: aArt. 19 LADV). Gemäss dieser Bestimmung wird bei unbezahlten Urlauben mit einer Dauer von weniger als einem Semester das Gehalt einschliesslich eines entsprechenden Ferienanteils sistiert. Zur Berechnung der konkreten Dauer der Gehaltssistierung hat das AZD folgende Formel angewandt (vgl. Verfügung vom 8.7.2021 S. 7, in Akten BKD):

$$D = AT + \frac{AT \cdot (52 - SW)}{SW}$$

D = Dauer der Gehaltssistierung (in Kalendertagen), mathematisch auf ganze Tage gerundet.

AT = Anzahl der anrechenbaren Tage: Die Anzahl der anrechenbaren Tage entspricht der Anzahl Kalendertage vom Beginn bis zum Ende des unbezahlten Urlaubs. Davon sind effektive Schulferien (in Kalendertagen) abzuziehen, wobei eine Schulferienwoche sieben Kalendertage umfasst. Massgebend ist die offizielle Ferienordnung der entsprechenden Gemeinde. Beginnt der unbezahlte Urlaub nach den Schulferien, so erfolgt die Berechnung ab dem ersten Arbeitstag. Ausnahme: Bei Schuljahresbeginn wird der Anstellungsbeginn auf den 1. August vorgezogen.

SW = Anzahl Schulwochen pro Jahr.

2.2 Die Vorinstanz ist zum Schluss gekommen, dass aArt. 19 Abs. 1 LADV auf einer genügenden Grundlage beruhe und das AZD die Norm daher zu Recht angewandt habe (angefochtener Entscheid E. 2.1.3). Die vom AZD verwendete Formel gewährleiste ein rechtsgleiches und praktikables, «ohne unverhältnismässig grossen Verwaltungsaufwand durchsetzbare[s] Ergebnis». Das AZD habe den Ferienanteil von 18 Tagen korrekt berechnet und das Gehalt der Beschwerdeführerin zu Recht bis am 14. Januar 2021 sistiert (angefochtener Entscheid E. 2.2.3.5 f.). Die Beschwerdeführerin hält entgegen, dass die Delegationsgrundsätze verletzt seien und die vorgenommene Gehaltssistierung einer genügenden gesetzlichen Grundlage entbehre (vgl. Beschwerde Ziff. 12, 13-26, 89). Für den Fall, dass die Anwendbarkeit von

aArt. 19 Abs. 1 LADV bejaht werde, rügt die Beschwerdeführerin die von der Vorinstanz vorgenommene Auslegung von aArt. 19 Abs. 1 LADV und die für die Berechnung der Dauer der Gehaltssistierung verwendete Formel (vgl. Beschwerde Ziff. 12, 27-67, 89).

2.3 Art. 66 Abs. 3 der Verfassung des Kantons Bern (KV; BSG 101.1) berechtigt und verpflichtet die Justizbehörden, die dem angefochtenen Entscheid zugrundeliegenden kantonalen Erlasse auf ihre Rechts- und Verfassungskonformität zu überprüfen (sog. konkrete [auch: akzessorische] Normenkontrolle; statt vieler BVR 2023 S. 51 E. 4.4, 2018 S. 289 E. 4.4). Ergibt die vorfrageweise Prüfung, dass die Bestimmung höherrangigem Recht widerspricht, ist sie nicht anzuwenden und der gestützt darauf ergangene Entscheid (Anwendungsakt) ist im Regelfall aufzuheben (BVR 2023 S. 51 E. 4.4 und 8.1, 2014 S. 14 E. 3.1; Ruth Herzog, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 66 N. 48, Art. 80 N. 39; Markus Müller, Bernische Verwaltungsrechtspflege, 3. Aufl. 2021, S. 200 f.).

3.

Zu prüfen ist zunächst, ob aArt. 19 Abs. 1 LADV durch eine genügende gesetzliche Grundlage gedeckt ist.

3.1 Das verfassungsmässige Gesetzmässigkeits- oder Legalitätsprinzip besagt, dass sich ein staatlicher Akt auf eine gesetzliche Grundlage stützen muss, die hinreichend bestimmt und vom zuständigen Organ erlassen worden ist (vgl. Art. 5 Abs. 1 der Bundesverfassung [BV; SR 101]; Art. 66 Abs. 2 KV). Es dient einerseits der demokratischen Legitimation des Verwaltungshandelns, andererseits den rechtsstaatlichen Anliegen der Rechtsgleichheit, Berechenbarkeit und Vorhersehbarkeit des staatlichen Handelns. Es gilt für das ganze Verwaltungshandeln mit Einschluss der Leistungsverwaltung (BGE 134 I 313 E. 5.4, 130 I 1 E. 3.1, je mit Hinweisen; BVR 2023 S. 51 E. 5.1, 2018 S. 289 E. 4.1; vgl. auch Art. 69 Abs. 4 KV sowie Art. 164 Abs. 1 BV für die Bundesebene). Das Legalitätsprinzip stellt nicht nur Anforderungen an die Normstufe (Erfordernis der Gesetzesform), sondern verlangt,

dass die angewendeten Rechtssätze eine angemessene Bestimmtheit aufweisen. Der Grad der erforderlichen Bestimmtheit lässt sich nicht abstrakt festlegen. Er hängt unter anderem von der Vielfalt der zu ordnenden Sachverhalte, der Komplexität und der erst bei der Konkretisierung im Einzelfall möglichen und sachgerechten Entscheidung ab (BGE 147 I 478 E. 3.1.2, 144 I 126 E. 6.1; BVR 2011 S. 433 E. 3.1; VGE 2020/314 vom 3.3.2023 E. 4.4; Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Aufl. 2020, N. 338 ff., 350 ff.). Für die Regelung der Rechte und Pflichten von Personen, die in einem Sonderstatusverhältnis stehen, werden an die gesetzliche Grundlage reduzierte Anforderungen gestellt (vgl. Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., N. 386, 450 ff.; Tschannen/Müller/Kern, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Aufl. 2022, N. 1173). Es ist nicht notwendig, dass das Sonderrechtsverhältnis bis in alle Einzelheiten generell-abstrakt geregelt ist. In den Grundzügen sind die rechtlichen Auswirkungen des Sonderstatusverhältnisses in einem Gesetz zu umschreiben. Ebenfalls einer Grundlage in einem Gesetz bedürfen schwere Eingriffe in die Grundrechte. Im Übrigen können aber Rechte und Pflichten der Personen im Sonderstatusverhältnis durch Verordnung festgelegt werden (vgl. Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., N. 452 f.).

3.2 Nach Art. 88 Abs. 2 KV ist es in erster Linie der Regierungsrat, der im Rahmen der Verfassung und der Gesetzgebung Verordnungen erlässt. Er darf seine Befugnisse nur auf andere Organe übertragen, wenn ihn das Gesetz dazu ermächtigt (Art. 69 Abs. 3 Satz 1 KV; BVR 2013 S. 183 E. 3.4, 2005 S. 506 E. 3.6). Direktionen kann er bloss ausnahmsweise gestützt auf das Gesetz zum Erlass von Verordnungen ermächtigen, sofern die Regelung stark technischen Charakter hat, rasch wechselnden Verhältnissen unterworfen oder von untergeordneter Bedeutung ist (Art. 43 Abs. 1 des Gesetzes vom 20. Juni 1995 über die Organisation des Regierungsrates und der Verwaltung [Organisationsgesetz, OrG; BSG 152.01]; Michel Daum, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 3 N. 5). Der Regierungsrat als überwiegend politische Behörde soll von stark fachtechnisch geprägten Rechtsetzungsaufgaben entlastet werden (Vortrag der Finanzdirektion zum OrG, in Tagblatt des Grossen Rates 1995, Beilage 29 S. 12 f.). Materien von stark technischem Charakter wie etwa die Direktionsverordnung der BKD über Beurteilungen, Schullaufbahnentscheide

und Aufnahmen in Schulen während der Pandemie-Krise oder die Direktionsverordnung der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI) über das Betreuungsgutscheinsystem fallen sinnvollerweise in die Regelungskompetenz der Fachdirektionen (vgl. Müller/Feller, Bernisches Verwaltungsrechts, 3. Aufl. 2021, S. 1 ff., 35 f.).

3.3 Gemäss Art. 27 Abs. 2 Ziff. 20 und 21 des Gesetzes vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG; BSG 430.250) regelt der Regierungsrat durch Verordnung u.a. die Urlaube und andere Abwesenheiten sowie die Gehaltszahlung bei Krankheit, Urlaub und Geburt. Seine Regelungsbefugnisse kann er nach Art. 27 Abs. 3 LAG ganz oder teilweise an die zuständige Direktion übertragen. Gemäss Art. 51 der Verordnung vom 28. März 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV; BSG 430.251.0) kann die Anstellungsbehörde unbezahlte Urlaube bewilligen (Abs. 1). Die Bildungs- und Kulturdirektion regelt das Nähere durch Verordnung (Abs. 3). aArt. 19 LADV regelt die Gehaltssistierung bei unbezahlten Urlauben.

3.4 Die Beschwerdeführerin anerkennt, dass «die Delegation im Gesetz selbst enthalten» und «auf eine bestimmte Materie beschränkt» ist. Sie macht jedoch geltend, die in aArt. 19 Abs. 1 LADV geregelte Materie sei nach Art. 43 Abs. 1 OrG einer Direktionsverordnung nicht zugänglich (Beschwerde Ziff. 15). – Bei der Berechnung der Gehaltssistierung im Zusammenhang mit unbezahlten Urlauben handelt es sich um fachtechnische Fragen, die spezifische Kenntnisse der Arbeitszeitgestaltung von Lehrpersonen voraussetzt; es bedarf einer praktikablen Regelung, die den besonderen Umständen Rechnung trägt und eine rechtsgleiche Behandlung der Lehrkräfte gewährleistet, weshalb sie sinnvollerweise durch die Fachdirektion vorgenommen wird. Der Vorinstanz ist daher zuzustimmen, dass die in aArt. 19 Abs. 1 LADV geregelte Materie und die vom AZD angewandte Formel stark technischen Charakter aufweist (vgl. Vernehmlassung S. 2 [act. 4]; ebenso bereits die verwaltungsgerichtlichen Urteile JTA 1214 und 1215 vom 16.10.2007 je E. 2.2 und 3.2). aArt. 19 Abs. 1 LADV dürfte zudem – entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin (Beschwerde Ziff. 18 f.; Replik S. 2) – von untergeordneter Bedeutung sein. Wie es sich damit verhält, kann aber dahingestellt bleiben.

3.5 Die Beschwerdeführerin rügt weiter, dass Art. 27 Abs. 2 LAG die Grundzüge der in aArt. 19 Abs. 1 LADV getroffenen Regelung nicht genügend umschreibe (Beschwerde Ziff. 15, 20 ff.). – Art. 27 Abs. 2 LAG ist im Sinn einer Generalklausel gehalten. Näheres zum unbezahlten Urlaub lässt sich weder dem LAG noch der LAV entnehmen. Darin liegt indes kein Verstoß gegen das Legalitätsprinzip (Art. 5 Abs. 1 BV): Die Regelung von Urlauben und anderen Abwesenheiten sowie die Gehaltszahlung bei Krankheit, Urlaub und Geburt umfasst eine Vielzahl von Bestimmungen, deren Einzelheiten nicht auf Gesetzesstufe, sondern mittels Verordnung zu regeln sind. Lehrkräfte stehen sodann in einem Sonderstatusverhältnis, weshalb an die gesetzliche Grundlage reduzierte Anforderungen gestellt werden (vorne E. 3.1). Die in aArt. 19 Abs. 1 LADV geregelten Fragen betreffen weder den Besoldungsrahmen noch die wichtigen Kriterien und Grundsätze der Entlohnung. Die Dauer der Gehaltssistierung mag für die betroffene Lehrperson in wirtschaftlicher Hinsicht nicht ganz unbedeutend sein. Entgegen der Behauptung der Beschwerdeführerin (Beschwerde Ziff. 23; Replik Ziff. 2) trifft es jedoch nicht zu, dass die Lehrkräfte unentgeltlich Arbeitsleistungen erbringen müssen (vgl. hinten E. 5.4). Die Grundzüge der delegierten Regelung sind in Art. 27 Abs. 2 Ziff. 20 und 21 LAG insgesamt genügend umschrieben.

3.6 Nach dem Erwogenen schloss die Vorinstanz zu Recht, dass aArt. 19 Abs. 1 LADV auf einer genügenden gesetzlichen Grundlage beruht.

4.

4.1 Die Beschwerdeführerin rügt sodann die vorinstanzliche Auslegung von aArt. 19 Abs. 1 LADV. Dieser lautet wie folgt:

Bei unbezahlten Urlauben mit einer Dauer von weniger als einem Semester wird das Gehalt einschliesslich eines entsprechenden Ferienanteils sistiert.

Strittig ist, was mit dem Begriff «Ferienanteil» gemeint ist. Das AZD und die Vorinstanz verstehen darunter die unterrichtsfreie Zeit («Schulferien»; vgl. Verfügung vom 8.7.2021 S. 6 und Stellungnahme vom 9.9.2021 S. 3, in Ak-

ten BKD; angefochtener Entscheid E. 2.2.3.1, 2.2.3.6). Die Beschwerdeführerin macht demgegenüber geltend, dass mit einem «entsprechenden Ferienanteil» einzig ein entsprechender Anteil am Ferienanspruch der Lehrperson in der Urlaubsperiode gemeint sein könne. Für die Kürzung des Ferienanspruchs der Lehrperson sei somit der auf den unbezahlten Urlaub entfallende Ferienanspruch der Lehrperson massgeblich (Beschwerde Ziff. 67). Die strittige Frage ist durch Auslegung zu klären. – Ausgangspunkt jeder Auslegung bildet der Wortlaut (grammatikalisches Auslegungselement). Ist der Normtext nicht klar und sind verschiedene Interpretationen möglich, so muss unter Berücksichtigung aller Auslegungselemente (systematische, historische und teleologische Auslegung) nach seiner wahren Tragweite gesucht werden. Gleich wie das Bundesgericht lässt sich das Verwaltungsgericht von einem pragmatischen Methodenpluralismus leiten, der keinem Auslegungselement einen grundsätzlichen Vorrang einräumt. Es muss im Einzelfall abgewogen werden, welche Methode oder Methodenkombination zu der Lösung führt, die im normativen Gefüge und mit Blick auf die Wertentscheidungen des Gesetzgebers am meisten überzeugt (vgl. statt vieler BGE 143 II 661 E. 6.2; BVR 2023 S. 201 E. 3.2, 2023 S. 51 teilw. publ. E. 5.2, 2010 S. 193 E. 3.1).

4.2 Der Wortlaut führt zu keinem eindeutigem Ergebnis: Mit «Ferien» werden Zeiträume bezeichnet, in denen eine Einrichtung vollständig schliesst, um ihren Angehörigen andere Tätigkeiten, insbesondere Erholung zu ermöglichen. In Deutschland und Österreich werden demgemäss überwiegend die Schulferien als Zeit bezeichnet, in der kein Unterricht stattfindet («Unterrichtsfreie Zeit»). In der Schweiz wird daneben auch der Erholungsurlaub ausschliesslich als «Ferien» bezeichnet (vgl. <www.wikipedia.org>, Suchbegriff «Ferien», zuletzt besucht am 25.4.2024). Nichts Weitergehendes ergibt sich aus dem französischen Verordnungstext («Pour les congés non payés de moins d'un semestre, le traitement est interrompu et une part équivalente de vacances est supprimée»). Der Begriff «vacances» kann zweierlei bedeuten: einerseits «Période d'arrêt légal de travail dans les écoles, les universités, fixées selon un calendrier»; andererseits «Période légale d'arrêt de travail des salariés, pendant laquelle de nombreuses personnes se déplacent» (vgl. <www.larousse.fr>, Suchbegriff «vacances», zuletzt besucht am 25.4.2024).

4.3 Das historisch orientierte Auslegungselement ergibt Folgendes (vgl. zu den massgebenden Gesichtspunkten BVR 2010 S. 193 E. 3.3):

4.3.1 Die Vorgängerregelung von aArt. 19 Abs. 1 LADV lautete im Wesentlichen gleich (entspricht Art. 37 Abs. 3 bzw. Abs. 4 LAV vom 21. Dezember 1994 in der bis 31. Juli 2001 geltenden Fassung [BAG 95-018] bzw. in der bis 31. Juli 2007 geltenden Fassung [BAG 01-027]; vgl. auch angefochtener Entscheid E. 2.2.3.4):

Bewilligte Urlaube sind unverzüglich der für die Gehaltszahlung zuständigen Stelle zu melden. Diese sistiert die Gehaltszahlung für die Dauer des Urlaubs einschliesslich eines entsprechenden Ferienanteils.

Im Vortrag vom 7. Dezember 1994 zur LAV (einsehbar unter <www.wpgl.apps.be.ch>, Rubriken «Anstellungsbedingungen/Gesetzliche Grundlagen/Gesetzgebung Lehreranstellung/Archiv») hatte die damalige Erziehungsdirektion des Kantons Bern (ERZ; heute: BKD) zu Art. 37 Abs. 3 LAV Folgendes festgehalten:

«In Absatz 3 wird ausdrücklich festgehalten, dass bei der Sistierung des Gehalts ein entsprechender Ferienanteil miteinbezogen wird. Dieser bestimmt sich nach dem Verhältnis Unterrichtszeit und schulfreie Zeit während eines Schuljahres. Die Erziehungsdirektion hat die entsprechende Berechnungsformel in einer Anleitung festgehalten.»

Gestützt auf Art. 37 Abs. 3 LAV 1994 hat die ERZ am 13. April 1995 eine Weisung erlassen zur Berechnung der Dauer der Gehaltssistierung bei unbezahlten Urlauben bzw. der Gehaltszahlung bei befristeten Anstellungen, die weniger als ein Semester dauern (nachfolgend: Weisung 1995). Für die Berechnung der Dauer der Gehaltssistierung hat sie in der Weisung jene Formel aufgenommen, welche auch im Fall der Beschwerdeführerin zur Anwendung gelangte. Gemäss der Weisung ist für die Ermittlung der Dauer der Gehaltssistierung ein Anteil unterrichtsfreier Zeit einzubeziehen; die unterrichtsfreie Zeit setzt sich zusammen aus dem Ferienanspruch pro Jahr sowie den zusätzlich zum Unterricht zu erfüllenden Aufgaben gemäss Lehrerauftrag (vgl. Ziff. 1 der Weisung). Die Materialien zeigen demnach, dass die Verordnungsgeberin unter «Ferienanteil» einen Anteil an «schulfreier» bzw. «unterrichtsfreier» Zeit verstand.

4.3.2 Per 1. August 2007 traten die totalrevidierte LAV und LADV in Kraft; gleichzeitig wurde die Weisung vom 13. April 1995 aufgehoben (Beschluss

vom 5. Juli 2007 über die Aufhebung von Weisungen der Erziehungsdirektion). Zu Art. 51 LAV («Unbezahlter Urlaub») hält der Vortrag Folgendes fest (vgl. Vortrag der ERZ vom 21.3.2007 zur LAV Totalrevision, S. 33, einsehbar unter <www.wpgl.apps.be.ch>, Rubriken «Anstellungsbedingungen/ Gesetzliche Grundlagen/Gesetzgebung Lehreranstellung/Archiv»):

«[...] Die Erziehungsdirektion regelt das Nähere durch Verordnung (LADV) (z.B. Meldung des unbezahlten Urlaubs an die für die Gehaltszahlung zuständige Stelle, Sistierung der Gehaltszahlung für die Dauer des Urlaubs einschliesslich eines entsprechenden Ferienanteils). [...]»

Zur Totalrevision der LADV besteht kein Vortrag (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.2.3.4). Die im Kern gleichlautende Bestimmung von aArt. 19 Abs. 1 LADV («einschliesslich eines entsprechenden Ferienanteils») und das Fehlen weiterer Ausführungen lassen aber darauf schliessen, dass an der bisherigen Praxis zur Berechnung der Gehaltssistierung festgehalten werden sollte, bei der mit «Ferienanteil» ein Anteil an «unterrichtsfreier Zeit» gemeint ist. Dies ergibt sich eindeutig auch aus dem Merkblatt für Lehrkräfte vom Mai 2017 zum Thema «Einbezug der unterrichtsfreien Zeit bei unbezahlten Urlauben und befristeten Anstellungen von weniger als einem Semester (Ferienanteil)» (vgl. Akten BKD; nachfolgend: Merkblatt 2017), in welchem für die Ermittlung der Dauer der Gehaltssistierung weiterhin auf die bislang verwendete Formel abgestellt wurde.

4.3.3 Per 1. Januar 2023 ist eine Teilrevision der LADV in Kraft getreten, in deren Zuge unter anderem Art. 19 geändert wurde (BAG 22-111). Die Bestimmung lautet nun, soweit interessierend, wie folgt:

¹ Wird ein unbezahlter Urlaub bezogen, so wird bei der Berechnung des Gehalts ein über- oder unterdurchschnittlicher Anteil an unterrichtsfreier Zeit berücksichtigt. Vorbehalten bleibt Absatz 5.

² Der über- oder unterdurchschnittliche Anteil an unterrichtsfreier Zeit wird anhand des durchschnittlichen Anteils an unterrichtsfreier Zeit in einem Schuljahr ermittelt.

[...]

Diese Teilrevision LADV stand im Zusammenhang mit dem per 1. Januar 2023 neu eingeführten System für die Gehaltsverarbeitung Lehrkräfte (SAP), welches die Möglichkeit schafft, beim Gehalt den Anteil der unterrichtsfreien Zeit während der Anstellungsdauer für alle Lehrkräfte verständlicher zu berücksichtigen (vgl. Vortrag BKD zur Änderung LADV 2022, S. 1, [nachfolgend: Vortrag LADV], einsehbar unter <www.wpgl.apps.be.ch>, Rubriken

«Anstellungsbedingungen/Gesetzliche Grundlagen/Gesetzgebung Lehr-
anstellung/Archiv»]). Zur Ausgangslage ist dem Vortrag u.a. Folgendes zu
entnehmen (S. 2):

«[...] Damit die unterjährig nicht gleichmässig verteilte unterrichtsfreie
Zeit ausgeglichen werden kann, wird sie dann berücksichtigt, wenn eine
Anstellung weniger als ein Semester dauert. Zur Korrektur wird ein so-
genannter «Ferienanteil», also ein Anteil unterrichtsfreie Zeit, zur effek-
tiven Dauer der Anstellung dazugerechnet oder davon abgezogen. Das
Gehalt wird entsprechend dieser korrigierten Anstellungsdauer ausbe-
zahlt.

Dasselbe gilt für die Berechnung der Dauer von unbezahlten Urlauben
und die dieser Dauer entsprechende Sistierung des Gehalts. [...]

Zur bisherigen Regelung von aArt. 19 Abs. 1 LADV hält der Vortrag fest,
dass diese zwar die Rechtsgleichheit beachte, von der einzelnen Lehrkraft
aber oftmals nicht verstanden und je nach Beginn oder Ende der Anstellung
als ungerecht empfunden werde (Vortrag LADV S. 3). Neu soll bei denjeni-
gen Anstellungen, die länger als einen Monat dauern und nicht am 1. August
beginnen oder nicht am 31. Juli enden, eine Gehaltskorrektur erfolgen. Bei
der Berechnung werde berücksichtigt, wie viel Anteil unterrichtsfreie Zeit die
Lehrkraft in diesem Schuljahr gehabt habe, verglichen mit dem «ordentli-
chen» Anteil unterrichtsfreie Zeit, die sie in einem ganzen Schuljahr gehabt
hätte. Dies führe schliesslich je nach Anstellungszeitraum zu einem Aus-
gleich, indem die fehlende unterrichtsfreie Zeit ausbezahlt oder die zu viel
bezogene unterrichtsfreie Zeit vom Gehalt abgezogen werde. Bei unbezahl-
ten Urlauben werde die unterrichtsfreie Zeit beim letzten Gehalt vor dem Ur-
laub und beim ersten Gehalt nach dem Urlaub analog berücksichtigt (vgl.
Vortrag LADV S. 3 f.).

Diese Ausführungen bekräftigen, dass nach Auffassung der Verordnungsge-
berin bereits im Geltungszeitraum von aArt. 19 Abs. 1 LADV für die Berech-
nung der Dauer der Gehaltssistierung bei unbezahlten Urlauben die unter-
richtsfreie Zeit zu berücksichtigen war, mithin mit «Ferienanteil» ein «Anteil
an unterrichtsfreier Zeit» gemeint war.

4.4 Das systematische Auslegungselement zeitigt folgende Erkenntnisse
(vgl. zu den massgebenden Gesichtspunkten BVR 2010 S. 193 E. 3.5):

4.4.1 Der in aArt. 19 Abs. 1 LADV verwendete Begriff «Ferienanteil» (vgl. vorne E. 4.1) wurde auch im 1. Kapitel «Anstellungsverhältnis», Abschnittstitel 1.2c «Ferienanteil», aArt. 9I LADV verwendet (BAG 14-046). Dieser lautete wie folgt:

Dauert ein Anstellungsverhältnis mehr als einen Monat, aber weniger als ein Semester, wird ein Ferienanteil an das Gehalt angerechnet.

Die Vorinstanz führt diesbezüglich aus, dass das AZD in den Fällen von aArt. 9I LADV ebenfalls auf die unterrichtsfreie Zeit abstelle. Mit beiden Normen soll der unterschiedlichen Verteilung der Unterrichtszeit und der unterrichtsfreien Zeit Rechnung getragen werde, weshalb sich ein einheitliches Verständnis beider Normen aufdränge (angefochtener Entscheid E. 2.2.3.3). Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin (Beschwerde Ziff. 33) überzeugt die vorinstanzliche Betrachtungsweise, dass aArt. 9I und aArt. 19 Abs. 1 LADV denselben Zweck verfolgen. Die den beiden Normen zugrundeliegenden Konstellationen (unbezahlter Urlaub bzw. Anstellungsdauer von weniger als einem Semester) wurden denn auch einheitlich in derselben Weisung bzw. demselben Merkblatt konkretisiert (vgl. Weisung 1995 sowie Merkblatt 2017).

4.4.2 Für das übrige Kantonspersonal sieht die Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV; BSG 153.011.1) vor, dass während der Dauer von unbezahlten Urlauben kein Ferienanspruch besteht (vgl. Art. 157 Abs. 4 PV bzw. gleichlautend Art. 146 Abs. 4 PV in der bis zum 31.12.2020 geltenden Fassung [BAG 05-042]). Ein unbezahlter Urlaub führt demnach zu einer Kürzung des Ferienanspruchs. Zur Gehaltssistierung während eines unbezahlten Urlaubs hält die PV nichts Näheres fest; die Dauer der Gehaltssistierung entspricht demnach der Dauer des unbezahlten Urlaubs. aArt. 19 Abs. 1 LADV regelt hiervon abweichend nicht die Kürzung des Ferienanspruchs, sondern die Dauer der Gehaltssistierung; auf eine Anlehnung an die Regelung für das übrige Kantonspersonal wurde verzichtet. Es kann daher nicht geschlossen werden, dass unter einem «entsprechenden Ferienanteil» ein Anteil des Ferienanspruchs der Lehrperson analog Art. 157 Abs. 4 PV bzw. aArt. 146 Abs. 4 PV gemeint ist.

4.5 Mit Blick auf den Sinn und Zweck der Regelung lässt sich Folgendes sagen (vgl. zu diesem Element BVR 2010 S. 193 E. 3.4):

4.5.1 Gemäss Art. 40 LAV beträgt die Jahresarbeitszeit von Lehrkräften rund 1'930 Stunden und setzt sich zusammen aus der Unterrichtszeit sowie aus der für die übrigen Bereiche des Berufsauftrags aufzuwendenden Arbeitszeit. In einem Schuljahr mit 39 Wochen beträgt die unterrichtsfreie Zeit 13 Wochen. Die unterrichtsfreie Zeit setzt sich zusammen aus dem Ferienanspruch von fünf Wochen pro Jahr sowie den zusätzlich zu erfüllenden Aufgaben, wie sie im Berufsauftrag nach Art. 17 LAG und Art. 52-62 LAV vorgesehen sind (Vor- und Nachbereitung, Mitarbeit und Zusammenarbeit, Weiterbildung). Die unterrichtsfreie Zeit kann zudem zur Kompensation von geleisteter Mehrarbeit während der Unterrichtswochen genutzt werden. Im Vergleich zum übrigen Kantonspersonal verfügen Lehrkräfte über einen grossen Gestaltungsspielraum bezüglich Arbeitsort und Zeitpunkt der Leistungserbringung; eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung besteht nicht. Die ungleichmässige Verteilung von Unterrichtszeit und unterrichtsfreier Zeit auf die Kalendermonate kann zu Differenzen zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem entlöhnten Arbeitspensum führen. Unterrichtet die Lehrperson während eines ganzen Schuljahrs, gleichen sich diese Differenzen aus. Bei unterjährig Anstellungen oder unbezahlten Urlauben kann es jedoch – abhängig vom betroffenen Zeitraum – zu Ungleichheiten kommen: Umfasst ein unbezahlter Urlaub viel unterrichtsfreie Zeit, hat die Lehrperson nach der Wiederaufnahme der Arbeit weniger unterrichtsfreie Zeit zur Verfügung, um die für den Rest des Schuljahrs noch zustehenden Ferientage zu beziehen oder allfällige, während der Unterrichtszeit geleistete Mehrarbeit zu kompensieren. Fällt wenig unterrichtsfreie Zeit in den Zeitraum des unbezahlten Urlaubs, hat die Lehrperson nach Wiederaufnahme der Arbeit mehr unterrichtsfreie Zeit zur Verfügung, obschon sie während des unbezahlten Urlaubs keinen Aufwand für Vor- und Nachbereitung des Unterrichts hatte und von der Erfüllung weiterer Aufgaben befreit war, so dass sie dementsprechend weniger zu kompensieren hat. Mit der Berücksichtigung eines Ferienanteils bei unbezahlten Urlauben soll die ungleichmässig über das Jahr verteilte unterrichtsfreie Zeit ausgeglichen werden (vgl. Merkblatt 2017; Vortrag LADV S. 2).

4.5.2 Ziel der Regelung von aArt. 19 Abs. 1 LADV ist demnach eine rechtsgleiche Behandlung; für die betroffene Lehrperson soll es keine Rolle spielen, in welchem Zeitraum sie einen unbezahlten Urlaub bezieht. Anmerken lässt sich, dass auch in anderen Kantonen bei unbezahlten Urlauben ein Schulferienanteil bzw. Anteil an unterrichtsfreier Zeit an die Dauer der Gehaltssistierung oder an den Umfang der Gehaltskürzung angerechnet wird (ZH: § 29 Abs. 2 i.V.m. § 18 der Lehrpersonalverordnung vom 19.7.2020 [LPVO; 412.311]; FR: Art. 41 Abs. 1 des Reglements vom 14.3.2016 für das Lehrpersonal, das der Direktion für Bildung und kulturelle Angelegenheiten untersteht [LPR; SGF 415.0.11]; SO: Urteil des Verwaltungsgerichts vom 22.4.2013 E. 5.2.2 ff., in SOG 2013 Nr. 17; BS: «Merkblatt: Berechnung der unterrichtsfreien Zeit (UFZ) bei unterjährigen Anstellungen und bei unbezahlten Urlauben», einsehbar unter <www.baselland>, Rubriken «Politik und Behörden/Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion/Bildung/Handbuch/Organisation Schulbetrieb/Personal»). Die Regelung des AZD kann somit im Vergleich mit anderen Kantonen nicht als Sonderlösung bezeichnet werden.

4.6 Aufgrund der dargelegten Auslegungselemente ist der Schluss zu ziehen, dass mit dem Begriff «Ferienanteil» in aArt. 19 Abs. 1 LADV ein Anteil an der «unterrichtsfreien Zeit» und nicht am Ferienanspruch der Lehrkraft gemeint ist. Die vom AZD und der BKD vorgenommene Auslegung von aArt. 19 Abs. 1 LADV ist somit nicht zu beanstanden. Bei diesem klaren Ergebnis stellt sich die Frage nach einer Interessenabwägung nicht (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.2.3.6).

5.

Die Beschwerdeführerin macht weiter geltend, dass die auf aArt. 19 Abs. 1 LADV beruhende Formel des AZD gegen das Rechtsgleichheitsgebot verstosse und in ihrem Fall zu einem willkürlichen Ergebnis führe (vgl. Beschwerde Ziff. 58 ff., 65 f.).

5.1 Die Rechtsgleichheit ist gewährleistet (Art. 8 Abs. 1 BV; Art. 10 Abs. 1 Satz 1 KV). Das Rechtsgleichheitsgebot ist verletzt, wenn Gleiches nicht

nach Massgabe seiner Gleichheit gleich und Ungleiches nicht nach Massgabe seiner Ungleichheit ungleich behandelt wird, was beispielsweise zutrifft, wenn hinsichtlich einer entscheidungswesentlichen Tatsache rechtliche Unterscheidungen getroffen werden, für die ein vernünftiger Grund in den zu regelnden Verhältnissen nicht ersichtlich ist, oder wenn Unterscheidungen unterlassen werden, die aufgrund der Verhältnisse hätten getroffen werden müssen (statt vieler BGE 147 V 423 E. 5.1.2, 143 I 361 E. 5; BVR 2023 S. 51 E. 6.1.1, 2021 S. 159 E. 5.2).

5.2 Gestützt auf aArt. 19 Abs. 1 LADV wird bei einem unbezahlten Urlaub das Gehalt einschliesslich eines entsprechenden Anteils der unterrichtsfreien Zeit sistiert. Für die konkrete Berechnung der Dauer der Gehaltssistierung verwendet das AZD eine Formel, welche die Anzahl unterrichtsfreier Tage während des unbezahlten Urlaubs miteinbezieht (vgl. vorne E. 2.1). Das Verwaltungsgericht hat diese Formel bereits in früheren Urteilen auf ihre Rechtmässigkeit überprüft. (JTA 1214 und 1215 vom 16.10.2007). Es hat erkannt, dass die zur Anwendung gebrachte Berechnungsformel weder gegen das Rechtsgleichheitsgebot noch das Willkürverbot verstösst (vgl. JTA 1214 und 1215 je E. 3.3 f. auch zum Folgenden). Es erwog, die Besonderheiten der Arbeitszeitregelung von Lehrkräften, die diesen einen grossen und kaum kontrollierbaren Freiraum bei der Arbeitszeitgestaltung lasse, erfordere eine gewisse schematische Berechnungsmethode. Aufgrund des Unterschieds zwischen den Unterrichtszeiten, in denen die Lehrpersonen in der Schule anwesend sein müssen, und den unterrichtsfreien Zeiten, in denen die Arbeit an jedem Ort und zu jeder Zeit ohne Kontrolle durch Vorgesetzte erledigt werden könne, treffe das AZD mit seiner Berechnungsformel keine rechtlich unzulässigen Unterscheidungen. Es unterlasse auch keine Unterscheidungen, die unter den gegebenen Umständen geboten wären. Die Berechnungsformel könne dazu führen, dass die Gehaltssistierung länger dauere als der unbezahlte Urlaub. Dies rechtfertige sich jedoch dadurch, dass die Lehrperson während des unbezahlten Urlaubs von der Arbeitspflicht befreit sei und damit auch Aufwände in der unterrichtsfreien Zeit wie Vor- und Nachbereitungsarbeiten nicht wahrnehmen müsse. Die kleinen Verzerrungen, die die Berechnungsformel mit sich bringe, wohne jedem Berechnungssystem inne und vermöge die Rechtmässigkeit nicht in Frage zu stellen (E. 3.2 ff.)

5.3 An dieser Beurteilung ist festzuhalten: Im Vergleich zum übrigen Kantonspersonal verfügen Lehrpersonen über eine relativ grosse Flexibilität und Autonomie bei der Gestaltung ihrer Tätigkeit und Arbeitszeit (vorne E. 4.5), weshalb insoweit nicht von einer vergleichbaren Situation ausgegangen werden kann (vgl. BGE 144 I 113 E. 5.3.3; BGer 8D_4/2014 vom 24.6.2014 E. 3.4). Eine vom übrigen Kantonspersonal abweichende Regelung der Berechnung der Dauer der Gehaltssistierung ist daher sachlich begründet. Die Ausgestaltung der Arbeitszeiten und die über das Schuljahr ungleichmässig verteilte unterrichtsfreie Zeit rechtfertigen es, bei einem unbezahlten Urlaub der unterrichtsfreien Zeit angemessen Rechnung zu tragen. Wer nicht unterrichtet, bedarf entsprechend weniger unterrichtsfreier Zeit. Während des unbezahlten Urlaubs hat die Lehrperson keinen Aufwand für Vor- und Nachbereitung des Unterrichts; ebenso ist sie von der Erfüllung weiterer Aufgaben befreit. Sie muss daher weniger Wochen der unterrichtsfreien Zeit für die Kompensation entsprechender Überzeit aufwenden, als wenn sie das ganze Schuljahr unterrichten würde (vgl. BGE 144 I 113 E. 5.3.5). Es trifft zu, dass die Berechnung je nach Umfang der unterrichtsfreien Zeit während eines unbezahlten Urlaubs bei gleicher Urlaubsdauer zu unterschiedlich langen Gehaltssistierungen führen kann (vgl. Beschwerde Ziff. 59 ff.). Darin liegt jedoch weder eine unzulässige Ungleichbehandlung noch eine «stossend ungleiche Kürzung des Ferienanspruchs» (vgl. Beschwerde Ziff. 64 f.), da die während der (längeren) Gehaltssistierung geleistete Arbeit kompensiert werden kann. Am konkreten Beispiel der Beschwerdeführerin lässt sich dies wie folgt aufzeigen: Der unbezahlte Urlaub vom 12. August bis 27. Dezember 2020 führte zu einer Gehaltssistierung bis zum 14. Januar 2021. Den Aufwand ihrer Arbeitstätigkeit in der Periode vom 28. Dezember 2020 bis zum 14. Januar 2021 konnte sie während des restlichen Schuljahrs in der unterrichtsfreien Zeit (Sport-, Frühlings- und Sommerferien) kompensieren. Hätte der unbezahlte Urlaub vom 12. August bis zum 10. Januar 2021 gedauert (Ende der Weihnachtsferien), wäre das Gehalt ebenfalls bis zum 14. Januar 2021 sistiert gewesen. Für denselben Arbeitsaufwand hätte die Beschwerdeführerin jedoch im restlichen Schuljahr mehr unterrichtsfreie Zeit einsetzen oder Mehrarbeit während der Unterrichtszeit leisten müssen. Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin (vgl. Beschwerde Ziff. 65) besteht dem-

nach kein Anlass, zwischen unbezahlten Urlauben, die bis vor die unterrichtsfreie Zeit dauern, und solchen, die bis zum Ende der unterrichtsfreien Zeit dauern, zu unterscheiden.

5.4 Die konkrete Berechnung der Gehaltssistierung führt auch zu keinem willkürlichen Ergebnis (zur Willkür in der Rechtsanwendung etwa BGE 144 I 170 E. 7.3). Die Beschwerdeführerin mag es subjektiv als ungerecht empfinden, dass ihr Gehalt noch während 18 Tagen sistiert war, obschon sie ihre Arbeit bereits wiederaufgenommen hatte. Sie übersieht jedoch, dass es bei Lehrkräften regelmässig zu Differenzen zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem entlöhnten Arbeitspensum kommen kann, weil die Gehaltsausrichtung monatlich zu gleichen Teilen erfolgt, die Unterrichtszeit und unterrichtsfreie Zeit aber ungleichmässig auf die Kalendermonate verteilt sind. Wie die Vorinstanz in der Beschwerdeantwort zu Recht anführt (S. 3), musste die Beschwerdeführerin ihre im Zeitraum vom 28. Dezember 2020 bis 14. Januar 2021 geleistete Arbeit denn auch nicht unentgeltlich erbringen. Dank der Jahresarbeitszeit und der den Lehrkräften zustehenden zeitlichen Flexibilität hatte sie die Möglichkeit, diesen Aufwand in der unterrichtsfreien Zeit des restlichen Schuljahrs zu kompensieren (für eine vergleichbare Beurteilung vgl. BGE 144 I 113 E. 6.3; vgl. auch BGer 8D_4/2014 vom 24.6.2014 E. 3.4). Dass ihr dies nicht möglich gewesen wäre, ist nicht ersichtlich und wird von der Beschwerdeführerin auch nicht vorgebracht. Ebenfalls nicht erkennbar ist, dass die Beschwerdeführerin im Jahr 2021 die ihr zustehenden Ferientage nicht hätte beziehen können.

5.5 Nach dem Erwogenen hält aArt. 19 Abs. 1 LADV und die gestützt darauf verwendete Formel für die Berechnung der Dauer der Gehaltssistierung der Rechtskontrolle stand. Dass das AZD die Formel rechnerisch korrekt angewandt hat, ist nicht bestritten. Die errechnete und von der BKD bestätigte Dauer der Gehaltssistierung (12.8.2020 – 14.1.2021) ist demnach nicht zu beanstanden. Die Beschwerde erweist sich insoweit als unbegründet.

6.

Die Beschwerdeführerin beantragt schliesslich, dass ihr Ferienanspruch für das Jahr 2020 zu kürzen und im Umfang von 1,95 Tagen auf das Jahr 2021 zu übertragen sei (Rechtsbegehren 3).

6.1 Das AZD hat hierüber in seiner Verfügung vom 8. Juli 2021 nicht entschieden, weil sich seine Verfügungsbefugnis gemäss Art. 26 LAG auf vermögensrechtliche Ansprüche aus der Lehreranstellungsgesetzgebung beschränke. Für die Bewilligung von zusätzlichen nicht bezogenen Ferientagen (ausserhalb der Unterrichtszeit) bzw. eine allfällige Übertragung von Ferientagen auf das nächste Jahr mit einer allfälligen Buchung in der individuellen Pensenbuchhaltung (IPB), sei die Schulleitung zuständig (Verfügung vom 8.7.2021 S. 2 f.; Stellungnahme AZD vom 9.9.2021 S. 4, in Akten BKD act. 4). Die Vorinstanz hat demgegenüber erwogen, dass die Kürzung der Ferientage 2020 und die Frage des Übertrags auf ein Langzeitkonto bzw. auf das Jahr 2021 aufgrund des bestehenden Sachzusammenhangs Teil des Streitgegenstands bildeten (angefochtener Entscheid E. 1.2). Im Rahmen der materiellen Beurteilung ist sie jedoch zum Schluss gekommen, dass das AZD in Anwendung von aArt. 19 Abs. 1 LADV die Berechnung der Dauer der Gehaltssistierung korrekt vorgenommen habe, weshalb kein Raum bleibe, die Personalgesetzgebung anzuwenden. Entsprechend habe die Beschwerdeführerin keinen Anspruch auf Kürzung der Ferientage 2020 sowie (gestützt auf Art. 143 ff., und Art. 160a PV) auf Übertragung der Ferientage auf ein Langzeitkonto bzw. auf das Jahr 2021 (angefochtener Entscheid E. 2.2.4).

6.2 Ihren Antrag begründet die Beschwerdeführerin damit, dass sie zehn ihr zustehende Ferientage infolge (Teil-)Arbeitsunfähigkeit vor dem Mutterschaftsurlaub und anschliessenden unbezahlten Urlaub (22.4.-27.12.2020) nicht habe beziehen können (vgl. Beschwerde Ziff. 83). Es geht demnach um die Frage, ob die Beschwerdeführerin Ferien, die sie (vor dem unbezahlten Urlaub) infolge Krankheit nicht hat beziehen können, nachbeziehen bzw. einen entsprechenden Anspruch auf das Folgejahr übertragen kann. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz (vgl. E. 6.1 hiervor) ergibt sich diese Frage nicht direkt aus der Berechnung des Ferienanteils und steht in keinem

(direkten) Zusammenhang mit der hier zu beurteilenden Dauer der Gehalts-sistierung infolge des unbezahlten Urlaubs. Das AZD hat lediglich über vermögensrechtliche Ansprüche zu verfügen (Art. 26 LAG i.V.m. Art. 97 LAV). Es hat daher zu Recht nicht über die Begehren der Beschwerdeführerin betreffend die Ferientage 2020 befunden. Vielmehr ist es Sache der Schulleitung, darüber zu entscheiden, ob der Beschwerdeführerin bei der gegebenen Sachlage ein Ferienguthaben gutzuschreiben ist, welches sie auf das Jahr 2021 übertragen kann (vgl. Art. 43 und 89 Abs. 1 Bst. d LAV, Art. 18 Abs. 2 LADV). Demnach hat die Vorinstanz zu Unrecht über das ausserhalb des Streitgegenstands liegende Begehren der Beschwerdeführerin betreffend Ferienguthaben 2020 entschieden. Der angefochtene Entscheid ist daher insoweit aufzuheben und die Sache ist zu weiteren Behandlung im Sinn der Erwägungen an die Einwohnergemeinde B. _____ zuhanden der Schulleitung weiterzuleiten (Art. 4 Abs. 1 VRPG).

7.

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen und der angefochtene Entscheid insoweit aufzuheben, als die BKD über das Begehren der Beschwerdeführerin betreffend ihren Ferienanspruch für das Jahr 2020 und die Übertragung von Ferientagen auf das Jahr 2021 entschieden hat. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

8.

Bei diesem Ausgang des Verfahrens obsiegt die Beschwerdeführerin zwar teilweise, jedoch nur in untergeordnetem Umfang, weshalb sich keine Kostenausscheidung rechtfertigt. Die Beschwerdeführerin hat daher die Verfahrenskosten zu tragen (Art. 108 Abs. 1 VRPG i.V.m. Art. 57 Abs. 1 Bst. b des Finanzhaushaltsgesetzes vom 15. Juni 2022 [FHG; BSG 620.0] im Umkehrschluss; bis zum 31.12.2022 Art. 67 Abs. 1 Bst. b des Gesetzes vom 26. März 2002 über die Steuerung von Finanzen und Leistungen [FLG; BAG 03-115] in der Fassung vom 20.11.2012 [BAG 13-023]); Ruth Herzog,

a.a.O., Art. 108 N. 2). Parteikosten sind keine zu sprechen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 VRPG).

Demnach entscheidet die Einzelrichterin:

1. Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen. Der Entscheid der Bildungs- und Kulturdirektion vom 14. März 2022 wird aufgehoben, soweit damit über die Kürzung der Ferientage 2020 und die Übertragung von Ferientagen auf das Jahr 2021 entschieden worden ist, und die Sache wird zur weiteren Behandlung im Sinne der Erwägungen an die Einwohnergemeinde B._____, Schulleitung, weitergeleitet. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.
2. Die Kosten des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 1'000.--, werden der Beschwerdeführerin auferlegt und dem geleisteten Kostenvorschuss in gleicher Höhe entnommen.
3. Es werden keine Parteikosten gesprochen.
4. Zu eröffnen:
 - Beschwerdeführerin
 - Beschwerdegegner
 - Einwohnergemeinde B._____, Schulleitung

Die Einzelrichterin:

Die Gerichtsschreiberin:

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann innert 30 Tagen seit Eröffnung beim Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten gemäss Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht (BGG; SR 173.110) geführt werden. Der Streitwert im Sinn von Art. 51 ff. i.V.m. Art. 85 Abs. 1 BGG erreicht Fr. 15'000.-- nicht.