

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 15. Juli 2026

Verwaltungsrichter Daum, Abteilungspräsident
Verwaltungsrichterin Marti, Verwaltungsrichter Nyffenegger
Gerichtsschreiberin Spiess

A._____, vertreten durch Rechtsanwalt ...

Beschwerdeführer

gegen

Kanton Bern

handelnd durch die Finanzdirektion, Generalsekretariat, Rechtsdienst,
Münsterplatz 12, 3011 Bern

Beschwerdegegner

betreffend Personalrecht; Forderung aus Arbeitsverhältnis (Entscheid der
Finanzdirektion des Kantons Bern vom 11. Februar 2025;
2023.FINGS.135)



Prozessgeschichte:

A.

A._____ (geb. 1957) arbeitete vom 1. November 2016 bis zu seiner ordentlichen Pensionierung am 28. Februar 2022 als Hausdienstleiter III mit einem Beschäftigungsgrad von 100 % bei der B._____. Noch während seiner Anstellung kam es zu Differenzen bezüglich der Auszahlung von (Zeit-) Guthaben des Langzeitkontos (LZK) und der Jahresarbeitszeit (JAZ) sowie von Zulagen für Pikettdienste. Nachdem A._____ am 24. Februar 2022 um Erlass einer anfechtbaren Verfügung bezüglich der Auszahlung der LZK- und JAZ-Guthaben sowie der Pikettzulagen ersucht hatte, überwies die B._____ die Fallakten zur weiteren Instruktion an das Personalamt des Kantons Bern (PA). Dieses gewährte A._____ am 15. Dezember 2022 das rechtliche Gehör. Am 29. Januar 2023 reichte A._____ eine Stellungnahme ein und hielt an seinen Anträgen fest. Mit Verfügung vom 3. April 2023 wies das PA das Gesuch um Auszahlung der LZK- und JAZ-Guthaben sowie der Pikettzulagen ab.

B.

Gegen diese Verfügung erhob A._____, inzwischen anwaltlich vertreten, am 2. Mai 2023 Beschwerde bei der Finanzdirektion des Kantons Bern (FIN). Mit Entscheid vom 11. Februar 2025 wies die FIN die Beschwerde ab, soweit sie darauf eintrat.

C.

Dagegen hat A._____ am 13. März 2025 Verwaltungsgerichtsbeschwerde mit folgenden Anträgen erhoben:

- «1. Der Beschwerdeentscheid vom 11. Februar 2025 sei aufzuheben.
2. [Der Kanton] sei zu verpflichten, dem Beschwerdeführer CHF 10'909.05 zzgl. Zins zu 5 % seit dem 28.02.2022 aus dem Guthaben von seinem Langzeitkonto auszusahlen.

3. [Der Kanton] sei zu verpflichten, dem Beschwerdeführer CHF 1'235.00 zzgl. Zins zu 5 % seit dem 28.02.2022 aus dem Guthaben aus Jahresarbeitszeit für den Zeitraum 29.11.2021 - 06.12.2021 (6 Arbeitstage) auszusahlen.
4. [Der Kanton] sei zu verpflichten, dem Beschwerdeführer für den Zeitraum vom 02.05.2018 bis 26.11.2021 eine Pikett-Entschädigung von CHF 40.00/Tag, insgesamt ausmachend CHF 51'160.00 zzgl. Zins zu 5 % seit dem 28.02.2022, zu bezahlen.

[...]»

Am 11. April 2025 hat die FIN die Vorakten (mit den Gehaltsabrechnungen von A._____) eingereicht. Mit Beschwerdeantwort vom 28. April 2025 beantragt die FIN namens des Kantons Bern die Abweisung der Beschwerde.

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 (vgl. auch Art. 108 Abs. 1 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 [PG; BSG 153.01]). Der Beschwerdeführer hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, ist durch den angefochtenen Entscheid besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung (Art. 79 Abs. 1 VRPG). Die Bestimmungen über Form und Frist sind eingehalten (Art. 81 Abs. 1 i.V.m. Art. 32 VRPG). Auf die Beschwerde ist grundsätzlich einzutreten (vgl. aber hinten E. 6.5).

1.2 Das Verwaltungsgericht überprüft den angefochtenen Entscheid auf Rechtsverletzungen hin (Art. 80 Bst. a und b VRPG).

2.

2.1 Der Beschwerdeführer macht zunächst geltend, er sei mit der Anordnung seines Vorgesetzten, seine JAZ- und LZK-Guthaben zu beziehen, nicht einverstanden gewesen. Aus dem Umstand, dass sein letzter Arbeitstag am 26. November 2021 gewesen sei, könne nicht auf sein Einverständnis geschlossen werden. Vielmehr sei er bereit gewesen, in der Zeit vom 27. November 2021 bis zum 28. Februar 2022 zu arbeiten. Daher sei er so zu stellen, als hätte er in dieser Zeit gearbeitet, und es seien ihm die JAZ- und LZK-Guthaben auszubezahlen (Beschwerde Ziff. V/9 ff.).

2.2 Es ist von folgendem rechtserheblichen Sachverhalt auszugehen:

2.2.1 In Hinblick auf die ordentliche Pensionierung des Beschwerdeführers per 28. Februar 2022 liess der Leiter Hausdienst und Spedition (Vorgesetzter des Beschwerdeführers) vom stellvertretenden Leiter Finanzcontrolling den letzten Arbeitstag berechnen. Bei dieser Berechnung vom 12. August 2021 wurde der 8. Dezember 2021 als letzter Arbeitstag ermittelt; berücksichtigt wurden dabei die (verbliebenen) Ferientage 2021/22 sowie die JAZ- und LZK-Guthaben. Der Vorgesetzte leitete dem Beschwerdeführer diese E-Mails gleichentags als «Anhaltspunkt» weiter (Akten PA 5B Reg. 14). Die am 17. November 2021 aktualisierte Berechnung ergab den 30. November 2021 als letzten Arbeitstag (E-Mail des stv. Leiters Finanzcontrolling vom 17.11.2021, in Akten PA 5B Reg. 1). Am 18. November 2021 fand ein Gespräch zwischen dem Beschwerdeführer und seinem Vorgesetzten statt. An diesem wurde der Beschwerdeführer über die aktualisierte Berechnung seines letzten Arbeitstags unter Berücksichtigung der verbliebenen Guthaben und Ferien informiert. Am darauffolgenden Tag schickte der Vorgesetzte dem Beschwerdeführer eine E-Mail, in der er Folgendes festhielt (Akten PA 5B Reg. 15):

«[...]»

- Offizieller letzter Arbeitstag ist Dienstag, 30.11.2021. (Mail von [stv. Leiter Finanzcontrolling]) Infolge des geplanten 2-tägigen Spitalaufenthaltes im Januar ist der **letzte Arbeitstag Freitag, 26.11.2021**.
- Arbeitszeiterfassung für das restliche Jahr 2021 durch dich gemäss Mail von [stv. Leiter Finanzcontrolling].
- Arbeitszeiterfassung für Januar/Februar 2022 durch mich oder Abteilung F gemäss Mail von [stv. Leiter Finanzcontrolling]. Ausnahme: 6./7. Januar 2022 = medizinische Abwesenheit.

- Rückgabe Schlüssel auf deinen Wunsch am 28. Februar 2022 (Termin folgt)
- Rückgabe Telefon/SIM Karte am 28. Februar 2022
- Rückgabe PC Arbeitsplatz KWP gemäss Checkliste Austritt
- Allfällige Arztbesuche im Januar/Februar 2022 teilst du mir bitte vorgängig per SMS ([...]) mit, damit wir diese im TIME 2022 berücksichtigen können.

[...]»

Dieser E-Mail ist auch der Austausch zwischen dem Vorgesetzten und dem stellvertretenden Leiter Finanzcontrolling bezüglich der aktualisierten Berechnung des letzten Arbeitstags zu entnehmen; vorgesehen war zunächst der Bezug des JAZ-Guthabens, danach jener der Ferien bzw. des LZK-Guthabens. An der Teamsitzung Hausdienst und Spedition vom 22. November 2021 (via Skype) wurde das Team darüber informiert, dass der Beschwerdeführer seinen letzten Arbeitstag am 26. November 2021 haben wird. Gemäss dem Protokoll der Teamsitzung nahm der Beschwerdeführer an der Sitzung teil (Akten PA 5B Reg. 1). Eine Reaktion des Beschwerdeführers auf die E-Mail vom 19. November 2021 und die Teamsitzung vom 22. November 2021 ist nicht aktenkundig.

2.2.2 Mit E-Mail vom 24. November 2021 informierte der Vorgesetzte den Beschwerdeführer darüber, dass er – anders als in der E-Mail vom 19. November 2021 festgehalten – den Laptop und den Schlüssel gemäss «Checkliste Austritt» am letzten Arbeitstag (26.11.2021) abgeben müsse. Der Beschwerdeführer antwortete am 25. November 2021 per E-Mail, dass der Vorgesetzte die abgemachte Vereinbarung nach vier Gesprächen nicht einhalten würde. Der Vorgesetzte antwortete gleichentags per E-Mail, der Beschwerdeführer habe am Gespräch vom 18. November 2021 den letzten Arbeitstag am 26. November 2021 selbst vorgeschlagen. Die Buchungen im Zeiterfassungssystem seien am selben Gespräch besprochen worden. Eine Zusammenfassung dieses Gesprächs habe der Beschwerdeführer am 19. November 2021 per E-Mail erhalten. Der Vorgesetzte entschuldigte sich zudem für die Fehlinformation bezüglich des Datums der Schlüsselabgabe und bot ihm einen Badge an. Am darauffolgenden Tag bestritt der Beschwerdeführer, den letzten Arbeitstag am 26. November 2021 selbst vorgeschlagen zu haben. Er stellte sich auf den Standpunkt, dass der Vorgesetzte die Konditionen (letzter Arbeitstag, Buchungen im Zeiterfassungssystem usw.)

«diktiert» habe. Er gebe den Schlüssel und alles andere gezwungenermassen ab, sei damit aber nicht einverstanden. In der Folge gab der Beschwerdeführer am 26. November 2021 unter anderem den Schlüssel ab (E-Mail-Verkehr vom 24.-26.11.2021, in Akten PA 5B Reg. 1). Dies war zugleich sein letzter Arbeitstag; vom 29. November bis zum 6. Dezember 2021 wurde im Zeiterfassungssystem «Kompensation JAZ», am 7. und am 8. Dezember 2021 sowie vom 1. bis zum 7. Februar 2022 «Ferien» und vom 9. Dezember 2021 bis zum 28. Februar 2022, abgesehen von der erwähnten Ferienwoche, «Langzeitkonto-Bezug bzw. Krankheit» verbucht (Akten PA 5B Reg. 12).

2.2.3 In der darauffolgenden Korrespondenz und dem Gespräch vom 13. Januar 2022 mit der Leiterin HR und einer HR-Beraterin stellte sich der Beschwerdeführer auf den Standpunkt, nie mit dem Bezug des LZK-Guthabens einverstanden gewesen zu sein. Er hätte eine Auszahlung des Guthabens bevorzugt und forderte eine solche. Ausserdem machte er geltend, der LZK-Bezug sei ohne angemessene Ankündigungsfrist angeordnet worden (Schreiben vom 9.12.2021, Gesprächsprotokoll vom 13.1.2022, Schreiben vom 24.1.2022 und 14.2.2022, alle in Akten PA 5B Reg. 1). Am 24. Februar 2022 verlangte der Beschwerdeführer eine anfechtbare Verfügung (Schreiben vom 24.2.2022, in Akten PA 5B Reg. 1), woraufhin die B._____ die Fallakten an das Personalamt überwies (Schreiben PA vom 28.3.2022, in Akten PA 5B Reg. 2). Per 28. Februar 2022 wurde der Beschwerdeführer ordentlich pensioniert.

2.2.4 Am 15. Dezember 2022 gewährte das PA dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör bezüglich des Bezugs der (Zeit-)Guthaben und der Piktettzulagen (Schreiben rechtliches Gehör vom 15.12.2022, in Akten PA 5B Reg. 6). Mit Stellungnahme vom 29. Januar 2023 (zwei Eingaben, betitelt mit «Zusammenstellung der Argumente PA rechtliches Gehör» und «Sachverhalt und Informationen») bestritt der Beschwerdeführer, dass eine Vereinbarung über den Bezug von JAZ- und LZK-Guthaben geschlossen worden sei. Der Vorgesetzte habe den letzten Arbeitstag und den Bezug der Zeitsaldi ohne sein Einverständnis angeordnet. Er habe es auch an einer angemessenen Ankündigungsfrist fehlen lassen (Akten PA 5B Reg. 9). Diese Ansicht

vertrat er auch in seiner Beschwerde an die Vorinstanz (Beschwerde vom 3.5.2023 Ziff. V/8 ff., in Akten FIN 5A Reg. 7).

2.3 Nach dem Gesagten ist beweiswürdigend davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer und sein Vorgesetzter den letzten Arbeitstag einvernehmlich auf den 26. November 2021 festgelegt haben. Dafür spricht unter anderem, dass nach Angaben des Beschwerdeführers diesbezüglich vier Gespräche stattgefunden haben und der Beschwerdeführer im E-Mail-Verkehr jeweils selbst von «Vereinbarung» spricht. Hinzu kommt, dass der Beschwerdeführer die erste Berechnung seines letzten Arbeitstags bereits im August 2021 von seinem Vorgesetzten als «Anhaltspunkt» per E-Mail zugesandt erhielt. Ihm war daher spätestens seit August 2021 bewusst, dass sein Vorgesetzter vom Bezug der JAZ- und LZK-Guthaben ausging (vgl. vorne E. 2.2.1 f.). Dahingestellt bleiben kann, ob bzw. wie die Parteien die Reihenfolge des Bezugs der Guthaben im Rahmen des Gesprächs vom 18. November 2021 vereinbarten. Der E-Mail vom 19. November 2021 war unbestrittenmassen der Austausch des Vorgesetzten mit dem stellvertretenden Leiter Finanzcontrolling beigelegt, aus welchem sich die Reihenfolge des Bezugs der Guthaben entnehmen liess. Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers ist demnach eine Vereinbarung über den letzten Arbeitstag und damit auch über den Bezug der Guthaben zustande gekommen. Selbst wenn keine einvernehmliche Regelung über den letzten Arbeitstag und den Bezug der Guthaben erfolgt sein sollte, wäre der Bezug der Guthaben aufgrund der Anordnung durch den Vorgesetzten aber gleichwohl als rechtmässig zu betrachten. Dies ist nachfolgend zu zeigen.

3.

Seit der ordentlichen Pensionierung des Beschwerdeführers per 28. Februar 2022 ist die Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV; BSG 153.011.1) mehrfach revidiert worden (vgl. Änderungstabelle PV). Von den hier anzuwendenden Bestimmungen haben aber nur Art. 136a und 136c PV eine Änderung erfahren. Die Frage nach dem anwendbaren Recht ist mangels einer einschlägigen Übergangsregelung anhand der allgemeinen übergangsrechtlichen Prinzipien zu beantworten. Danach sind diejenigen Rechtssätze

massgebend, die im Zeitpunkt der Verwirklichung des Sachverhalts Geltung haben. Neues Recht entfaltet daher keine Rechtswirkungen auf Sachverhalte, die vor seinem Inkrafttreten abgeschlossen waren (vgl. Michel Daum, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 25 N. 8; BVR 2004 S. 348 E. 1.2). Es sind daher die zum Zeitpunkt der Pensionierung des Beschwerdeführers geltenden Bestimmungen anwendbar.

4.

4.1 Der Beschwerdeführer macht geltend, aufgrund der kurzfristigen Anordnung habe der Bezug des LZK-Guthabens keinen Erholungswert gehabt. Ihm sei das dafür verbuchte Guthaben auszuzahlen (vgl. Rechtsbegehren 2; Beschwerde Ziff. V/13-17, wobei der massgebliche Zeitraum widersprüchlich angegeben wird: 9.12.2021 bis 21.1 bzw. 31.1.2022).

4.2 Das Langzeitkonto ist ein individuelles, ausschliesslich in Form von Zeit (Arbeitstage) geführtes Konto zur Erfassung von nicht bezogenen Ferientagen (Art. 160a Abs. 1 Satz 1 PV). LZK-Guthaben können nach Art. 160c Abs. 1 PV im Einvernehmen mit der Amtsvorsteherin oder dem Amtsvorsteher nach frühzeitiger Absprache jederzeit in Form des bezahlten Urlaubs (Bst. a), der befristeten Reduktion des Beschäftigungsgrads bei gleich bleibendem Gehalt (Bst. b) oder des Vorruhestandsurlaubs (Bst. c) bezogen werden. Sie werden bei Übertritt in eine andere Organisationseinheit, Austritt aus dem Kantonsdienst, Vollinvalidisierung oder Tod in Geld kompensiert (Art. 160c Abs. 3 PV i.V.m. Ziff. 6 Bst. b des alten Arbeitszeit-Reglements der Verwaltung des Kantons Bern vom 15.12.2015, Reglement über das Langzeitkonto [nachfolgend: aLZK-Reglement]). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können von ihren Vorgesetzten angewiesen werden, ihr LZK-Guthaben aus betrieblichen Gründen angemessen abzubauen. Auf die Bedürfnisse der betroffenen Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist soweit möglich Rücksicht zu nehmen. Die Ankündigung hat mit einer angemessenen Ankündigungsfrist zu erfolgen (Art. 160f PV und Ziff. 6 Bst. a aLZK-Reglement). Der Bezug von «grösseren Guthaben» ist in der Regel sechs Monate im Voraus anzukündigen (vgl. Wissensdatenbank Personalrecht der Finanzdirek-

tion, Kommentar zu Art. 160f PV, einsehbar unter: <www.pa.fin.be.ch>, Rubriken «Themen/Personalrecht/Übersicht/Wissensdatenbank Personalrecht», Weisungen zu Art. 160f PV).

4.3 Bis zu deren Aufhebung am 17. Februar 2022 bestand in der Kantonsverwaltung eine Homeoffice-Pflicht (Corona-Pandemie), weshalb sich für den Hausdienst der Arbeitsanfall vor Ort reduzierte (Stellungnahme PA vom 31.5.2023, in Akten FIN 5A Reg. 5). Mit der FIN ist daher nicht zu be-
anstanden, dass das PA im reduzierten Arbeitsanfall für den Hausdienst infolge der Homeoffice-Pflicht einen betrieblichen Grund erblickte, der eine Anordnung des Bezugs des LZK-Guthabens rechtfertigte (angefochtener Entscheid E. 3). Das stellt der Beschwerdeführer auch nicht (mehr) in Frage; jedenfalls setzt er sich in seiner Beschwerde damit überhaupt nicht auseinander. Die FIN erachtete die Ankündigungsfrist zwar als relativ kurz, aber noch als angemessen und damit nicht als rechtsfehlerhaft. Daher kann der Beschwerdeführer aus dem Umstand, dass die B. _____ bei der Anordnung des Bezugs seiner Ansicht nach zu wenig Rücksicht auf seine Bedürfnisse genommen hat, nichts zu seinen Gunsten ableiten. Inwiefern sich der Erholungswert des Bezugs des LZK-Guthabens aufgrund der relativ kurzen Ankündigungsfrist erheblich gemindert haben soll, vermag der Beschwerdeführer auch nicht substantiiert darzulegen. Hierzu bringt er nur pauschal vor, seine bestehenden Pläne wurden «durcheinandergebracht» und er habe sich «kurzfristig neu organisieren müssen» (Beschwerde Ziff. V/14 f.). Hinzu kommt, dass der Beschwerdeführer im August 2021 erstmals Informationen zu seinem voraussichtlich letzten Arbeitstag erhielt und daraus den Schluss ziehen musste, dass ein Bezug seines LZK-Guthabens vorgesehen war. Selbst wenn im Gespräch vom 18. November 2021 keine Einigung über die Reihenfolge des Bezugs der Guthaben erzielt worden wäre, hätte der Beschwerdeführer aus der am darauffolgenden Tag erhaltenen E-Mail entnehmen können, dass der Bezug des LZK-Guthabens ab Dezember 2021 vorgesehen war (vgl. vorne E. 2.2.1 f.). Mit den verbleibenden 24 Tagen und 7,32 h auf dem LZK bis 21. Januar 2022 (bzw. 30 Tage und 7,32 h bis 31.1.2022) war das Guthaben zudem überblickbar und die Austrittsplanung hinsichtlich der Pensionierung klar. Auch insoweit war eine längere Anordnungsfrist nicht erforderlich. Die Anordnung des Bezugs des LZK-Guthabens

erweist sich damit als rechtmässig, sollte darüber keine Einigung erzielt worden sein.

5.

5.1 Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, die kurzfristige Anordnung des Bezugs des JAZ-Guthabens habe den Grundsatz von Treu und Glauben verletzt. Ihm sei daher das Guthaben, das in der Zeit vom 29. November bis zum 6. Dezember 2021 verbucht worden sei, auszubezahlen (vgl. Rechtsbegehren 3; Beschwerde Ziff. V/18-24).

5.2 Gestützt auf aArt. 136a Abs.1 PV (in der Fassung vom 6.11.2019; BAG 19-066) galt in der Kantonsverwaltung grundsätzlich das Arbeitszeitmodell der Jahresarbeitszeit. Ein positiver oder negativer Arbeitszeitsaldo war bis zum Wechsel des Arbeitszeitmodells (Vertrauensarbeitszeit), zum Übertritt in eine andere Organisationseinheit oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder zum Austritt aus dem Kantonsdienst möglichst auszugleichen (aArt. 136c Abs. 1 Satz 1 PV [in der Fassung vom 6.11.2019; BAG 19-066]). Ein positiver Saldo wurde finanziell auf der Basis des aktuellen monatlichen Bruttogehalts einschliesslich des Anteils des 13. Monatsgehalts und ohne allfällige Zulagen abgegolten, wenn ein Abbau der Plusstunden aus dienstlichen Gründen, wegen Krankheit, Unfall oder Tod bis zum Wechsel des Arbeitszeitmodells (Vertrauensarbeitszeit), zum Übertritt in eine andere Organisationseinheit, zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder zum Austritt aus dem Kantonsdienst nicht möglich war (aArt. 136c Abs. 2 PV [in der Fassung vom 6.11.2019; BAG 19-066] und Art. 10 Abs. 5 des alten Arbeitszeit-Reglements der Verwaltung des Kantons Bern vom 15.12.2015, Reglement über die Jahresarbeitszeit [nachfolgend: aJAZ-Reglement]). Zeitpunkt und Umfang des Arbeitszeitausgleichs erfolgten nach vorheriger Absprache zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden (Art. 9 Abs. 2 aJAZ-Reglement).

5.3 Die FIN hat erwogen, dass der Bezug des JAZ-Guthabens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses die bekannte und in der PV vorgesehene Grundregel sei. Gründe für die Abweichung von diesem Grundsatz

seien nicht erkennbar. Insbesondere stelle der Umstand, dass während der Homeoffice-Pflicht verschiedene Archivräume auf- und umgeräumt wurden, keinen solchen dar. Da gesetzlich keine Ankündigungsfrist vorgesehen sei, gehe auch die Rüge fehl, die Ankündigung des Bezugs sei plötzlich bzw. zu kurzfristig erfolgt (angefochtener Entscheid E. 4). Diesen Erwägungen ist beizupflichten. Dass der Beschwerdeführer von der einseitigen Anordnung «komplett überrumpelt» worden sein soll (Beschwerde Ziff. V/8), ist unglaublich. Der Beschwerdeführer hatte bis zu seinem letzten Arbeitstag (26.11.2021) Zugriff auf das Zeiterfassungssystem, in welchem die verfügbaren Guthaben ersichtlich waren (vgl. vorne E. 2.2.2). Ausserdem liess der Vorgesetzte dem Beschwerdeführer im August 2021 die erste Berechnung seines letzten Arbeitstags per E-Mail zukommen (vgl. vorne E. 2.2.1). Damit war ihm drei Monate im Voraus bekannt, dass eine Auszahlung nicht vorgesehen war (vgl. vorne E. 2.3). Selbst wenn sich die Parteien bezüglich der Reihenfolge des Bezugs der Guthaben am Gespräch vom 18. November 2021 nicht geeinigt haben sollten, musste dem Beschwerdeführer spätestens mit Zustellung des E-Mail-Verkehrs zwischen seinem Vorgesetzten und dem stellvertretenden Leiter Finanzcontrolling bewusst geworden sein, dass der Bezug des JAZ-Guthabens zuerst vorgesehen war (vgl. vorne E. 2.2.1; vgl. auch Beschwerde Ziff. V/20). Er hatte damit ungefähr drei Monate Zeit zur Planung und wurde rund zehn Tage vorher über den konkreten Bezugszeitpunkt des JAZ-Guthabens informiert. Demnach ist im Vorgehen der B. _____ kein Verstoß gegen Treu und Glauben zu erblicken (Beschwerde Ziff. V/20). Somit sind keine Gründe ersichtlich, die eine (zusätzliche) Auszahlung des JAZ-Guthabens, das er vom 29. November bis zum 6. Dezember 2021 bezogen hat, rechtfertigen würden.

6.

6.1 Der Beschwerdeführer macht schliesslich Forderungen aus Pikettendiensten geltend, die er zwischen dem 2. Mai 2018 und dem 26. November 2021 in der Liegenschaft ... geleistet haben will (vgl. Rechtsbegehren 4; Beschwerde Ziff. V/31).

6.2 Nach Art. 84c Abs. 1 PV leisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Pikettdienst, die sich auf dienstliche Anordnung hin ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit bereithalten, um nötigenfalls sofort einen Arbeitseinsatz leisten zu können. Pikettdienst wird geleistet als Präsenzdienst oder als Bereitschaftsdienst (Art. 84c Abs. 2 PV). Die Zulage wird ausgerichtet, sofern der Pikettdienst mindestens acht Stunden dauert. Dabei ist unerheblich, ob effektiv ein Einsatz zu leisten war (Art. 84c Abs. 4 PV). Zuständig für die Anordnung von Pikettdienst sind die Direktionen, die Staatskanzlei oder die von ihnen ermächtigten Organisationseinheiten (Art. 84f PV). Die geleisteten Pikettdienste, Nacht- und Wochenendarbeitsstunden sind dem Personalamt mindestens alle drei Monate zu melden (Art. 84h PV).

6.3 Für den Standort ... war der Beschwerdeführer zwar auf dem Dokument «Zusammenfassung der Alarmbearbeitungsmassnahmen» der C._____ zunächst als Kontaktperson erwähnt (vgl. Beilage 7 zur Eingabe «Zusammenstellung der Argumente PA rechtliches Gehör» und «Sachverhalt und Informationen» vom 29.1.2023, in Akten PA 5B Reg. 9). Per 20. August 2018 wurde dieses Dokument aber überarbeitet und der Beschwerdeführer als Kontaktperson entfernt (vgl. Akten PA 5B Reg. 17). Ausserdem liegt eine Aktennotiz vom 9. Februar 2018 vor (Akten PA 5B Reg. 22). Gemäss dieser wurde vom Beschwerdeführer weder ... [Standort] Pikettdienst verlangt noch eine entsprechende Zulage bezahlt. Diese Aktennotiz hat der Beschwerdeführer unterzeichnet. Zwar hat er Anmerkungen bezüglich Speseneinträge gemacht, nicht aber betreffend Pikettdienst ... [Standort]. Gemäss den aktenkundigen Dienstplänen (April 2016 bis Dezember 2022) war der Beschwerdeführer zudem nie für Pikett eingeteilt (vgl. Beilage zur Verfügung vom 3.4.2023, in Akten PA 5B Reg. 10). Ihm wurden auch gemäss den Gehaltsabrechnungen keine Zuschläge für Pikett sowie Nacht- und Wochenendarbeitszeit vergütet (Akten PA 5B Reg. 11).

6.4 Die FIN wies die Forderung auf Entschädigung von Pikettdiensten mit der Begründung ab, dass keine Anordnung ersichtlich sei, die den Beschwerdeführer zur Leistung von Pikettdienst angewiesen habe. Eine solche könne der Beschwerdeführer auch nicht aus dem Umstand ableiten, dass er zeitweise in den Alarmbearbeitungsmassnahmen der C._____-Alarmzentrale namentlich erwähnt gewesen sei, umso weniger, als er im August 2018

aus diesen Unterlagen gestrichen worden sei. Zudem sei in der vom Beschwerdeführer mitunterzeichneten Aktennotiz vom 9. Februar 2018 festgehalten, dass dieser für Pikettdienst bis auf weiteres nicht vorgesehen sei und auch nicht entschädigt werde. Beim PA sei sodann nie eine Meldung von Pikettdienstleistungen eingegangen. Ausserdem wies die FIN auf die Verjährung von Forderungen vor dem 2. Mai 2018 hin (angefochtener Entscheid E. 5). – Mit diesen stichhaltigen Erwägungen setzt sich der Beschwerdeführer überhaupt nicht auseinander. Erneut versucht er, einen Anspruch auf Piktettentschädigung damit zu begründen, dass er in den Alarmbearbeitungsmassnahmen der C. _____ vom 19. Januar und 23. November 2015 als erster Kontakt aufgeführt gewesen ist (vgl. E. 6.3 hiervor). Der Beschwerdeführer übersieht, dass er damit nicht belegen kann, Pikettdienste und -einsätze geleistet zu haben. Eine dienstliche Anordnung hat zu keinem Zeitpunkt stattgefunden. Die Beschwerde erweist sich auch in diesem Punkt als unbegründet.

6.5 Soweit der Beschwerdeführer für fünf Piketteinsätze (weitere) Zuschläge für Nacht- und Wochenendarbeitszeit verlangt (vgl. Beschwerde Ziff. V/32 f.), übersieht er Folgendes: Zum einen ist nach dem Gesagten erstellt, dass er keine Piketteinsätze geleistet hat (vgl. E. 6.4 hiervor). Zum anderen ist die FIN auf diesen Antrag, den er bereits im vorinstanzlichen Verfahren gestellt hat, nicht eingetreten (angefochtener Entscheid E. 1.3). Der Beschwerdeführer hätte daher darlegen müssen, dass das Nichteintreten zu Unrecht erfolgt sei. Dies hat er aber nicht getan. Es fehlt damit an einer Begründung (Art. 32 Abs. 2 VRPG), weshalb auf die Beschwerde insoweit nicht eingetreten werden kann (vgl. Michel Daum, a.a.O., Art. 32 N. 27). Es erübrigt sich unter diesen Umständen auch, (weitere) Gehaltsabrechnungen einzuholen (vgl. Beschwerde S. 9).

7.

Der angefochtene Entscheid hält somit der Rechtskontrolle Stand. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist (vgl. E. 6.5 hiervor). Bei diesem Ausgang des Verfahrens hat der Beschwerdeführer die Verfahrenskosten zu tragen

(Art. 108 Abs. 1 VRPG). Parteikosten sind keine zu sprechen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 VRPG).

Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.
2. Die Kosten des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 4'000.--, werden dem Beschwerdeführer auferlegt und dem geleisteten Kostenvorschuss von Fr. 5'000.-- entnommen. Der Restbetrag von Fr. 1'000.-- wird dem Beschwerdeführer nach Eintritt der Rechtskraft dieses Urteils zurückerstattet.
3. Es werden keine Parteikosten gesprochen.
4. Zu eröffnen:
 - Beschwerdeführer
 - Beschwerdegegner

Der Abteilungspräsident:

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.--.