



**Entscheid des Kantonsgesichts Basel-Landschaft, Abteilung Verfassungs- und  
Verwaltungsrecht**

**vom 7. September 2016 (810 16 105)**

---

**Personalrecht**

**Lohnanspruch**

|           |                                                                                                                                                                        |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Besetzung | Abteilungs-Vizepräsident Beat Walther, Kantonsrichter Stefan Schulthess, Markus Clausen, Christian Haidlauf, Niklaus Ruckstuhl, Gerichtsschreiberin Stephanie Schlecht |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|            |                                                                       |
|------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Beteiligte | A.____, Beschwerdeführerin, vertreten durch Serge Flury, Rechtsanwalt |
|------------|-----------------------------------------------------------------------|

gegen

**Gerichte des Kantons Basel-Landschaft**, Beschwerdegegnerin,  
vertreten durch Personalamt des Kantons Basel-Landschaft

|         |                                                                                                                                         |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Betreff | Lohnanspruch<br>(Lohnabrechnung Februar 2016/ Verfügung der Gerichte des Kantons Basel-Landschaft, Geschäftsleitung, vom 29. März 2016) |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

A. A.\_\_\_\_ war seit dem 1. April 2014 beim Strafgericht des Kantons Basel-Landschaft als Sicherheitsassistentin in einem 90 %-Pensum angestellt. Der unbefristete Arbeitsvertrag vom 18. März 2014 wurde zwischen A.\_\_\_\_ und der Geschäftsleitung der Gerichte des Kantons Basel-Landschaft (Geschäftsleitung) geschlossen.

B. Mit Gesuch vom 13. November 2014 stellte A.\_\_\_\_\_ einen Antrag auf bezahlten Mutterschaftsurlaub vom 27. März 2015 bis zum 16. Juli 2015 sowie ab dem 17. Juli 2015 bis zum 29. Februar 2016 einen Antrag auf unbezahlten Mutterschaftsurlaub. Am 2. resp. 17. Dezember 2014 wurde das Gesuch von A.\_\_\_\_\_ mit provisorischem Entscheid bewilligt und es wurde darin mitunter festgehalten, dass eine allfällige Wiederaufnahme und der Umfang der Arbeit im Herbst 2015 besprochen würden.

C. Mit definitivem Entscheid vom 5. Mai 2015 entschied die Geschäftsleitung Folgendes:

- " 1. A.\_\_\_\_\_, Mitarbeiterin Sicherheits- und Weibeldienst am Strafgericht in Muttenz, wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen ab 9. März 2015 bis 28. Juni 2015 gewährt.
2. Nach Antritt des Mutterschaftsurlaubes wird der Lohn in Form einer Lohnfortzahlung ausgerichtet. Sie erhält in dieser Zeit einen Lohn von 80 % des vor dem Mutterschaftsurlaub bezogenen Lohnes.
3. Anschliessend an den bezahlten Mutterschaftsurlaub wird A.\_\_\_\_\_ vom 29. Juni 2015 bis 10. Februar 2016 ein unbezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Sie wird die Ferien von 12 Tagen für das Jahr 2015 ab 11. Februar 2016 bis 29. Februar 2016 beziehen.
4. Eine allfällige Wiederaufnahme und Umfang der Arbeit ab 1. März 2016 wird im Herbst 2015 mit den Vorgesetzten von A.\_\_\_\_\_ besprochen. Sollte A.\_\_\_\_\_ die Arbeit nach dem Elternurlaub nicht wieder aufnehmen, wird der bezahlte Mutterschaftsurlaub um 2 Wochen auf 14 Wochen gekürzt, was eine Rückforderung der zu viel erfolgten Lohnfortzahlung zur Folge hätte. Eine Pensenänderung wird per 1. Tag nach dem bezahlten Schwangerschaftsurlaub gültig. [...]."

D. Mit Arbeitsvertrag vom 9./30. Dezember 2015 wurde der Beschäftigungsgrad von A.\_\_\_\_\_ per 11. Februar 2016 auf 40 % reduziert. Dieses Arbeitsverhältnis begann sie vereinbarungsgemäss mit Ferien.

E. Gemäss Lohnabrechnung vom 23. Februar 2016 wurde A.\_\_\_\_\_ ein Nettolohn in der Höhe von Fr. 1'053.30 (Bruttolohn ausgehend von einem 40 %-Pensum abzüglich 10 Tage unbezahlter Mutterschaftsurlaub) ausbezahlt. Nach Erhalt der Lohnabrechnung Februar 2016 informierte sich A.\_\_\_\_\_ telefonisch bei der personalverantwortlichen Person der Gerichte des Kantons Basel-Landschaft darüber, weshalb ihr die 12 nicht bezogenen Ferientage aus dem Jahr 2015 basierend auf einem 40 %-Pensum ausbezahlt worden seien. Da sie mit der Auszahlung nicht einverstanden war, ersuchte sie mit E-Mail vom 3. März 2016 um Erlass einer anfechtbaren Verfügung.

F. Am 29. März 2016 verfügte die Geschäftsleitung, dass eine Pensenänderung und damit eine Anpassung des Arbeitsvertrages ab dem 1. Tag nach dem bezahlten Mutterschaftsurlaub gelten würden. Ein unbezahlter Urlaub oder die Kompensation von Gleit- oder Überzeit nach dem bezahlten Mutterschaftsurlaub erfolge zu reduziertem Pensum.

G. Dagegen erhob A.\_\_\_\_, vertreten durch Serge Flury, Rechtsanwalt in Aarau, am 7. April 2016 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht (Kantonsgericht). Sie stellte folgende Rechtsbegehren: 1. Es sei die Verfügung vom 29. März 2016 aufzuheben, 2. Es seien der Beschwerdeführerin die 12 nicht bezogenen Urlaubstage aus dem Jahr 2015 zum Pensum von 90 % anzurechnen, 3. Die Beschwerdegegnerin sei demnach zu verpflichten, der Beschwerdeführerin den Betrag von Fr. 2'069.75 abzüglich der üblichen Sozialleistungen zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 1. März 2016 zu bezahlen, 4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten der Beschwerdegegnerin.

H. Am 24. Mai 2015 liess sich die Geschäftsleitung, vertreten durch das Personalamt des Kantons Basel-Landschaft (Personalamt), vernehmen und schloss auf kostenfällige Abweisung der Beschwerde.

I. Mit präsidialer Verfügung vom 25. Mai 2016 wurde der Fall der Kammer zur Beurteilung im Rahmen einer Urteilsberatung überwiesen.

Das Kantonsgericht zieht **i n E r w ä g u n g**:

1. Gemäss § 43 Abs. 2 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 i.V.m. § 71 Abs. 1 lit. b des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) vom 25. September 1997 i.V.m. § 35 des Reglements über die Gerichtsverwaltung vom 26. Mai 2014 können personalrechtliche Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörden sowie des Ombudsmanns beim Kantonsgericht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht, angefochten werden. Gemäss § 47 Abs. 1 lit. a VPO ist zur Beschwerde befugt, wer durch die angefochtene Verfügung oder den angefochtenen Entscheid berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an dessen Änderung oder Aufhebung hat. Die Beschwerdeführerin ist als Adressatin des angefochtenen Entscheides berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung. Da auch die übrigen formellen Voraussetzungen erfüllt sind, kann auf die vorliegende Beschwerde eingetreten werden.

2. Mit der verwaltungsgerichtlichen Beschwerde können gemäss § 45 Abs. 1 lit. a und b VPO Rechtsverletzungen einschliesslich Überschreitung, Unterschreitung oder Missbrauch des Ermessens sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts gerügt werden. Die Überprüfung der Angemessenheit ist dem Kantonsgericht im vorliegenden Fall verwehrt (§ 45 Abs. 1 lit. c VPO e contrario).

3.1 Die Beschwerdeführerin macht geltend, die im Februar 2016 bezogenen 12 Ferientage würden aus dem Jahr 2015 stammen, und damals habe sie in einem 90 %-Pensum gearbeitet, weshalb ihr bei deren Bezug ein Lohn basierend auf einem 90 %-Pensum auszuzahlen sei. Mündlich sei ihr mitgeteilt worden, dass sie einen Lohn von 90 % erhalten hätte, wenn sie die Ferien während des 90 %-Arbeitspensums bezogen, oder wenn sie die Arbeit nach Ablauf des unbezahlten Mutterschaftsurlaubs nicht mehr aufgenommen hätte. Darüber hinaus enthalte die

angefochtene Verfügung keine nachvollziehbare und einschlägige Begründung. Es stelle eine Ungleichbehandlung ohne sachlichen Grund dar, dass ihr Ferienanspruch basierend auf einem 40 %-Pensum errechnet worden sei, während die Berechnung entsprechend einem 90 %-Pensum erfolgt wäre, sofern sie das Arbeitsverhältnis beendet hätte. Das vorliegende Vorgehen stelle ferner eine Verletzung von § 6 des Dekretes zum Personalgesetz (Personaldekret) vom 8. Juni 2000 dar, wonach Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf Ferien "bei vollem Lohn" haben. Auch im Privatrecht werde es so gehandhabt, dass nach einer Pensenreduktion bezogene Ferien, deren Anspruch vor der Reduktion entstanden sei, zum ursprünglichen höheren Ansatz entschädigt würden.

3.2 Die Beschwerdegegnerin hält dafür, es sei bereits im definitiven Entscheid vom 5. Mai 2015 festgehalten worden, dass eine Pensenänderung per 1. Tag nach dem bezahlten Mutterschaftsurlaub erfolge. Folglich habe die Beschwerdeführerin nicht davon ausgehen dürfen, dass die Ferien aus dem Jahr 2015, welche sie ab dem 11. Februar 2016 bezog, entsprechend einem 90 %-Pensum vergütet würden. Die Pensenreduktion auf 40 % gelte unabhängig davon, ob Arbeit geleistet würde oder Ferien bezogen würden. Gemäss Merkblatt des Personalamtes vom 4. April 2014 richte sich der Betrag für die Auszahlung von Ferien nach der Lohntabelle des jeweiligen Bezugsjahres. Unbestritten sei, dass bei einem Austritt eine Auszahlung basierend auf dem 90 %-Pensum erfolgt wäre, weil die Beschwerdeführerin in diesem Fall nach wie vor zu diesem Pensum angestellt gewesen wäre. Gemäss Richtlinie des Personalamtes vom Mai 2014 blieben die Ferientage unabhängig des Beschäftigungsgrades bestehen, würden jedoch bei einer Pensenreduktion an Wert verlieren. Im vorliegenden Fall seien keine Ferien, sondern der Februarlohn vergütet worden. § 6 Personaldekret sei nicht verletzt worden, da die Beschwerdeführerin Ferien bei vollem Lohn gehabt habe, richte sich dieser doch nach dem dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegenden Arbeitsvertrag. Vorliegend richte sich der Ferienanspruch nach der Richtlinie des Personalamtes vom Mai 2014, weshalb die subsidiären Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 nicht zur Anwendung gelangen würden.

3.3 Das kantonale Recht enthält in § 32 Personalgesetz, § 6 Personaldekret, § 46 der Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung) vom 19. Dezember 2000 sowie den §§ 5 und 9 der Verordnung über den Elternurlaub vom 11. Januar 2011 zwar diverse Bestimmungen zum "Ferienbezug", diese sind jedoch nicht einschlägig und das kantonale Personalrecht enthält keine weitere Regelung, welche die Frage, wie vor einer Pensenänderung erworbene Ferien, die erst nach der entsprechenden Anpassung des Arbeitsvertrages bezogen werden, abzugelten sind, beantworten würde.

3.4 Gemäss der Praxis der Eidgenössischen Personalrekurskommission (Personalrekurskommission, ab 1. Januar 2007: Bundesverwaltungsgericht) bleibt grundsätzlich ein Ferienanspruch auch dann bestehen, wenn der Arbeitnehmer im Verlauf eines Kalenderjahres den Beschäftigungsgrad ändert. Das Recht auf Ferien umfasst nicht nur das Recht auf Erholung, sondern auch auf Entlöhnung, wobei in bestimmten Fällen ein finanzieller Ausgleich vorzusehen ist, um eine Ungleichbehandlung in der Besoldung zu vermeiden. Ein Arbeitnehmer, der aus objek-

tiven Gründen oder wegen dienstlicher Verpflichtungen sein Ferienguthaben vor der Änderung des Beschäftigungsgrades nicht beziehen konnte, hat Anspruch auf eine Ausgleichszahlung im Umfang der verlorenen Differenz (vgl. Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 63.20 vom 14. Mai 1998 E. 4c). Entsprechendes gilt mangels einschlägiger gesetzlicher Grundlage auch im Privatrecht. Nach STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH wäre in solchen Konstellationen eine faire Richterregel im Sinne von Art. 1 Abs. 2 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB) vom 10. Dezember 1907, dass im Falle einer Pensumsreduktion auch bei einem späteren Bezug aufgelaufener Ferien noch der Lohn entsprechend dem früheren, höheren Pensum bezahlt würde. Im umgekehrten Fall einer Pensumserhöhung müsste toleriert werden, dass der Arbeitnehmer beim Bezug der alten Ferienansprüche lediglich den früheren, tieferen Lohn erhält (vgl. ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage, Zürich 2012, N 14 zu Art. 329d des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches [Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR] vom 30. März 1911).

3.5 Die Beschwerdegegnerin beruft sich auf das "Merkblatt Stundenlohn, Überzeitlohn, Ferienlohn" vom 8. April 2014 (Merkblatt) sowie die Richtlinie zum Ferienanspruch bei Pensumänderung vom Mai 2014 (Richtlinie). Richtlinien und Merkblätter als Verwaltungsverordnungen sind gemäss herrschender Lehre keine Rechtsquellen des Verwaltungsrechts, da sie keine Rechtsnormen enthalten, insbesondere keine Pflichten oder Rechte der Privaten statuieren. Sie sind vielmehr generelle Dienstanweisungen und richten sich an die Behörden (vgl. ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Auflage, Zürich/St. Gallen 2016, N 81 ff.). Sie verpflichten grundsätzlich nur im verwaltungshierarchischen Verhältnis zwischen übergeordneter und untergeordneter Verwaltungseinheit (vgl. PIERRE TSCHANNEN/ULRICH ZIMMERLI/MARKUS MÜLLER, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Auflage, Bern 2014, § 14 N 10). Die Hauptfunktion der Verwaltungsverordnung besteht darin, eine einheitliche, gleichmässige und sachrichtige Praxis des Gesetzesvollzugs sicherzustellen. Sie kann auch organisatorische Anordnungen enthalten (vgl. HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., N 83). Nach konstanter bundesgerichtlicher Rechtsprechung sind Richtlinien in der Regel Ausdruck des Wissens und der Erfahrung bewährter Fachstellen und in diesem Sinn beachtlich (vgl. Urteil des Bundesgerichts 1A.51/2005 vom 29. November 2005 E. 2.3). Gemäss § 8 Abs. 2 Personalgesetz erarbeitet das Personalamt die Grundlagen für die Personalpolitik und sorgt mit entsprechenden Weisungen für die einheitliche Anwendung der personalrechtlichen Bestimmungen.

3.6 Das Merkblatt des Personalamts hält fest, dass Ferien grundsätzlich vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beziehen seien. Sollte das ausnahmsweise nicht möglich sein, würden verbleibende Ferientage bei Austritt ausbezahlt (§ 46 Personalverordnung). Die Auszahlung der Ferien erfolge in Stunden und richte sich nach der Lohntabelle des jeweiligen Bezugsjahres. Immerhin lässt sich dieser Regelung entnehmen, dass bei der Ferienlohnentschädigung am Ende eines Arbeitsverhältnisses auf die Lohntabelle des aktuellen Jahres, d.h. auf den Auszahlungszeitpunkt, abgestellt wird. Der massgebende Lohn für die Auszahlung am Ende eines Arbeitsverhältnisses berechnet sich demzufolge nach dem aktuell geltenden bzw. vereinbarten Lohn und nicht nach dem Lohn im Zeitpunkt der Anspruchsentstehung. Diese Regelung ist als Grundsatz nicht zu beanstanden, wobei zu beachten ist, dass sie lediglich im Fall

der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Geltung hat. Da die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis jedoch nicht beendet, sondern lediglich das Arbeitspensum reduziert hat, kann dieser Grundsatz nicht unesehen auf den vorliegenden Fall angewandt werden. Bei einer Änderung des Pensums ergeben sich besondere Probleme, und die vorstehende Regelung trägt diesem Umstand keine Rechnung. Die Richtlinie bestimmt, dass sich die Ferien nach Tagen und nicht nach Zeit berechnen, d.h. jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat Anspruch auf eine bestimmte Anzahl Ferientage, unabhängig vom Beschäftigungsgrad. In Punkt 4 dieser Richtlinie wird als "Schlussfolgerung" ausgeführt: "Die Anzahl Ferientage bleibt unabhängig vom aktuellen Pensum dieselbe. Damit bei einer Reduktion eines Pensums kein Gefühl eines Ferienverlustes entsteht, kann der betroffenen Person empfohlen werden, den pro rata temporis-Ferienanspruch des höheren Pensums vor der Vertragsänderung zu beziehen". Damit wurden die Arbeitgeber vom Personalamt darauf hingewiesen, ihren Mitarbeitern bei einer Reduktion des Pensums empfehlen zu können, den verbleibenden Ferienanspruch des höheren Pensums vor der Vertragsänderung zu beziehen, um so einen allfälligen Wertverlust der Ferien zu verhindern. Damit hat das Personalamt eine einschlägige Regelung zum vorliegenden Streitgegenstand verfasst. Diese "Schlussfolgerung" ist zwar als Kann-Vorschrift formuliert, dennoch ist zu prüfen, ob sie allenfalls in die Praxis der Geschäftsleitung einfließt bzw. einfließen sollte.

3.7 Die angefochtene Verfügung vom 29. März 2016 stützt sich auf die "einheitliche Praxis des Kantons Basel-Landschaft" und lautet wie folgt: "Eine Pensenänderung und damit eine Anpassung des Arbeitsvertrages gilt ab dem 1. Tag nach dem bezahlten Mutterschaftsurlaub. Ein unbezahlter Urlaub oder die Kompensation von Gleit- oder Überzeit nach dem bezahlten Mutterschaftsurlaub erfolgt zu reduziertem Pensum." Der Verfügungstext enthält keine Regelung in Bezug auf die Ferien. Es geht daraus weder hervor, wie es sich mit den Ferien bei einer Pensenreduktion verhält, noch ob die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber allenfalls gehalten ist, die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer vorab auf die vorliegende Problematik aufmerksam zu machen.

3.8 Wie ausgeführt, soll mit Hilfe von Richtlinien eine einheitliche, gleichmässige und sachrichtige Praxis des Gesetzesvollzugs sichergestellt werden (vgl. auch § 8 Abs. 2 Personalgesetz). Durch die Formulierung als Kann-Vorschrift überlässt es die Richtlinie der jeweiligen Arbeitgeberin oder dem jeweiligen Arbeitgeber, eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter im Zusammenhang mit einer Pensenreduktion auf die vorliegende Problematik aufmerksam zu machen oder nicht. Wie der vorliegende Fall zeigt, weist zumindest ein Teil der Arbeitgebenden die Arbeitnehmenden nicht auf die Konsequenzen in Bezug auf die Ferien bei einer Pensenreduktion hin. Andere Arbeitgebende werden den Arbeitnehmenden diese Schwierigkeit rechtzeitig erläutern und auch dieses Vorgehen ist von der Richtlinie gedeckt. Die "Schlussfolgerung" des Personalamtes lässt also zwei unterschiedliche Vorgehensweisen zu bzw. überlässt es der jeweiligen Arbeitgeberin oder dem jeweiligen Arbeitgeber, wie er diese Situationen handhabt. Demzufolge hat die Richtlinie das Ziel einer einheitlichen und gleichmässigen Praxis nicht erreicht und sie entspricht nicht dem Sinn und Zweck von § 8 Abs. 2 Personalgesetz. Darüber hinaus gilt zu beachten, dass aufgrund dieser Kann-Formulierung der Grundsatz der Rechtsgleichheit (Art. 8 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft [BV] vom 18. April 1999) bei der diesbezüglichen Rechtsanwendung nicht gewährleistet ist. Dem Grund-

satz der Rechtsgleichheit kommt umfassende Geltung zu (vgl. HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., N 565 ff.). Ein Erlass, welcher Rechtssetzungsstufe auch immer, verletzt demnach den Grundsatz der Rechtsgleichheit erst, wenn er rechtliche Unterscheidungen trifft, für die ein vernünftiger und sachlicher Grund in den zu regelnden Verhältnissen nach dem Regelungszweck nicht ersichtlich ist, oder wenn er Unterscheidungen unterlässt, die sich aufgrund der Verhältnisse aufdrängen (vgl. RAINER J. SCHWEIZER, in: Ehrenzeller/Schindler/Schweizer/Vallender [Hrsg.], Die schweizerische Bundesverfassung, St. Galler Kommentar, 3. Auflage, St. Gallen 2014, N 38 ff. zu Art. 8 BV). Wie vorstehend ausgeführt, kann nach der Richtlinie eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer bei einer Pensenreduktion auf einen pro rata-Ferienbezug während des höheren Pensums hingewiesen werden oder nicht. Daraus erhellt, dass diejenigen Arbeitnehmenden, welche die unter dem höheren Pensum erworbenen Ferien noch unter diesem beziehen, besser gestellt werden, als jene, welche einen offenen Ferienanspruch unter dem neuen, reduzierten Pensum beziehen, weil der Ferienlohn bei Letzteren einen wirtschaftlich geringeren Wert aufweist. Insofern kann die Richtlinie zu einer Ungleichbehandlung der Arbeitnehmenden führen, die nicht auf einen vernünftigen und sachlichen Grund zurückzuführen ist.

3.9 Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen sowie die Praxis der Personalrekurskommission ist festzuhalten, dass es solche Situationen, in welchen der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses sein Pensum ändert und noch Ferien aus dem ursprünglichen Arbeitsvertrag offen sind, zu vermeiden gilt, mit dem Ziel, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer beim Pensenwechsel weder einen positiven noch einen negativen Feriensaldo des ursprünglichen Beschäftigungsgrades aufweist (vgl. VPB 63.20 vom 14. Mai 1998 E. 4.c). Dies kann grundsätzlich dadurch erreicht werden, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber verpflichtet wird, die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer aufzufordern bzw. ihr oder ihm die Möglichkeit einzuräumen, die anteilmässigen Ferien vor dem Pensenwechsel zu beziehen. Soweit die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus betrieblichen oder anderen objektiven Gründen dazu nicht in der Lage ist, hat der Arbeitgeber bei einem positiven Feriensaldo eine entsprechende Ausgleichszahlung vorzunehmen (vgl. VPB 63.20 E. 4c). Ein solcher objektiver Grund, welcher eine Ausgleichszahlung erforderlich macht, stellt auch die fehlende Aufforderung des Arbeitgebers, das verbleibende Ferienguthaben vor der Pensenänderung zu beziehen, dar. Die Lohndifferenz resultiert aus der Tatsache, dass der Arbeitnehmer Ferientage, welche er zu einem Zeitpunkt erworben hatte, in welchem er zu einem höheren oder vollen Pensum beschäftigt war, sie aber zu einem Zeitpunkt bezieht, in welchem er nur noch in Teilzeit angestellt ist. Dadurch wird sein Gehaltsanspruch entsprechend reduziert (vgl. VPB 63.20 E. 4.e). Aufgrund der vorstehenden Ausführungen und unter Verweis auf das Fairnessgebot ist es angezeigt, Pensenänderungen erst dann zu vollziehen, wenn die ursprünglichen Ansprüche abgegolten bzw. ausdrücklich geregelt wurden.

3.10 Es ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin von der Beschwerdegegnerin nicht ausdrücklich dazu aufgefordert wurde, die Ferien noch vor dem Pensenwechsel zu beziehen bzw. über die Folgen des Nichtbezugs informiert wurde. Die Beschwerdegegnerin leitet aus den Entscheiden betreffend Mutterschaftsurlaub ab (vgl. Vernehmlassung vom 24. Mai 2015 [recte: 2016] S. 2), dass die Beschwerdeführerin Kenntnis darüber haben musste, dass ihre offenen

Ferien aus dem Jahr 2015, welche sie erst im Februar 2016 bezogen hat, basierend auf einem Beschäftigungsgrad von 40 % berechnet und ausbezahlt würden. Ziffer 3 des definitiven Entscheids der Beschwerdegegnerin hält fest, dass die Beschwerdeführerin die 12 verbliebenen Ferientage vom 11. Februar 2016 bis zum 29. Februar 2016 beziehen müsse. Ziffer 4 desselben Entscheids lautet wie folgt: "Eine allfällige Wiederaufnahme und Umfang der Arbeit ab 1. März 2016 wird im Herbst 2015 mit den Vorgesetzten von A.\_\_\_\_\_ besprochen. Sollte A.\_\_\_\_\_ die Arbeit nach dem Elternurlaub nicht wieder aufnehmen, wird der bezahlte Mutterschaftsurlaub um 2 Wochen auf 14 Wochen gekürzt, was eine Rückforderung der zu viel erfolgten Lohnfortzahlung zur Folge hätte. Eine Pensenänderung wird per 1. Tag nach dem bezahlten Mutterschaftsurlaub gültig." Damit hat die Beschwerdegegnerin zwar den Grundsatz festgehalten, wonach eine Pensenänderung ab dem 1. Tag nach dem bezahlten Mutterschaftsurlaub gilt. Doch konnte die Beschwerdeführerin daraus nicht ohne weiteres schliessen, dass dieser auch für die während des vormaligen Pensums erworbenen Ferien gelte. In der angefochtenen Verfügung war unmittelbar im Anschluss an diesen Grundsatz von unbezahltem Urlaub sowie der Kompensation von Gleit- oder Überzeit die Rede, nicht aber von Ferien. Im definitiven Entscheid betreffend Mutterschaftsurlaub wurde diese grundsätzliche Regelung ebenfalls nicht in Bezug auf die Ferien festgehalten. Vielmehr wurde der Ferienbezug in einer eigenen Ziffer geregelt. Darüber hinaus erweckt die Formulierung "allfällige Wiederaufnahme [...] ab 1. März 2016" den Eindruck, als würden zunächst noch die ursprünglichen Ansprüche abgegolten bzw. geregelt, und erst ab 1. März 2016 der neue Lohn bezahlt. Da sich also weder der Wortlaut der Verfügung noch derjenige des definitiven Entscheides betreffend Mutterschaftsurlaub als eindeutig erwiesen hat, kann daraus nicht abgeleitet werden, die Beschwerdeführerin habe Kenntnis davon gehabt, dass die 12 Ferientage basierend auf dem neuen Pensum errechnet und ausbezahlt würden. Auch der Verweis auf den Grundsatz, dass bei einem Ferienbezug der jeweils vertraglich vereinbarte Lohn als Ferienlohn ausbezahlt ist, ist wenig behelflich. Gerade in einer Konstellation wie der vorliegenden kann dieser Grundsatz nicht vorbehaltlos gelten. Wie vorstehend ausgeführt, könnte ein solches Vorgehen allenfalls zu einer Reduktion des Lohnanspruchs einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters und damit zu einer Ungleichbehandlung führen. Zusammenfassend ist demzufolge festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin nicht ausdrücklich darauf aufmerksam gemacht wurde, ihre Ferien vor dem bezahlten Mutterschaftsurlaub zu beziehen und aus den Verfahrensakten kein anderweitiger klarer Hinweis ersichtlich ist, dass die Beschwerdeführerin darüber in Kenntnis gesetzt wurde, dass ihr Ferienanspruch aus dem Jahr 2015 basierend auf einem Beschäftigungsgrad von 40 % bezahlt würde. Wie dargelegt, stellt die fehlende Aufforderung einen objektiven Grund dar, welcher es der Beschwerdeführerin verunmöglicht hat, ihre Ferien vor der Pensenänderung zu beziehen (vgl. E. 3.9). Vor diesem Hintergrund rechtfertigt es sich, eine Ausgleichszahlung für die nicht bezogenen Ferien im Umfang der entstandenen Differenz zu bezahlen. Demnach ist die vorliegende Beschwerde gutzuheissen.

4. Vorliegend hätte die Beschwerdeführerin gestützt auf den ursprünglichen Beschäftigungsgrad von 90 % brutto Fr. 5'477.50 verdient. Dieser Lohn bildet im vorliegenden Fall die massgebende Berechnungsbasis des Lohnes für die 12 Ferientage aus dem Jahr 2015. Zunächst sind von diesem Bruttolohn 10 Tage für den unbezahlten Mutterschaftsurlaub vom 1. - 10. Februar 2016 in Abzug zu bringen. Daraus resultiert ein Betrag in der Höhe von

Fr. 1'886.90, was nicht bestritten wird. Weiter ist der bereits ausbezahlte Bruttolohn für Februar 2016 in der Höhe von Fr. 1'520.85 abzuziehen. Die Differenz zwischen dem ausbezahlten und der der Beschwerdeführerin zustehenden Zahlung beläuft sich demzufolge auf Fr. 2'069.75. Die Beschwerdegegnerin hat der Beschwerdeführerin somit Fr. 2'069.75 abzüglich der üblichen Sozialabzüge sowie zuzüglich 5 % Zins seit dem 1. März 2016 zu bezahlen.

5.1 Es bleibt über die Kosten zu befinden. Gemäss § 71 Abs. 3 Personalgesetz ist das Verfahren vor dem Kantonsgericht unter Vorbehalt von § 20 Abs. 2 des Verwaltungsverfahrensgesetzes Basel-Landschaft (VwVG BL) vom 13. Juni 1988 kostenlos. Demzufolge sind im vorliegenden Verfahren keine Kosten zu erheben.

5.2 Nach § 21 Abs. 1 VPO kann der ganz oder teilweise obsiegenden Partei für den Beizug eines Anwalts bzw. einer Anwältin eine angemessene Parteientschädigung zulasten der Gegenpartei zugesprochen werden. Entsprechend dem Ausgang des vorliegenden Verfahrens ist der Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung zulasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen. Der in der Honorarnote vom 30. Mai 2016 für das Verfahren vor Kantonsgericht geltend gemachte Aufwand von 6 Stunden und 50 Minuten à Fr. 250.-- erweist sich als angemessen. Die Auslagen für das kantonsgerichtliche Verfahren in der Höhe von Fr. 50.-- sind ebenfalls nicht zu beanstanden. Der Beschwerdeführerin ist demzufolge für das vorliegende Verfahren eine Parteientschädigung von Fr. 1'899.-- (inkl. Auslagen und 8 % MWSt) zulasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen.

Demgemäss wird **e r k a n n t**:

- ://:
1. Die Beschwerde wird gutgeheissen.
  2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
  3. Die Beschwerdegegnerin hat der Beschwerdeführerin eine Parteient-schädigung in der Höhe von Fr. 1'899.-- (inkl. Auslagen und 8 % MWSt) auszurichten.

Vizepräsident

Gerichtsschreiberin