

AG_VERWALTUNGSGERICHT WKL.2022.11 vom 20. August 2024

AG Verwaltungsgericht, 2024-08-20, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag_verwaltungsgericht_WKL.2022.11

FR: AG_VERWALTUNGSGERICHT WKL.2022.11 du 20 août 2024

IT: AG_VERWALTUNGSGERICHT WKL.2022.11 del 20 agosto 2024

Erwägungen

E. 1

A._____ war ab 1. August 2015 bis zu ihrer Pensionierung am 31. Juli 2021 mit einem Pensum von 80% als Schulleiterin Volksschule an der Schule T._____ angestellt. Daneben arbeitete sie in einer anderen Gemeinde als Lehrperson Kindergarten mit einem Pensum von 16,65%.

E. 2

Am 20. Januar 2022 (Versand: 3. Februar 2022) empfahl die Schlichtungs- kommission den Parteien: Die Anstellungsbehörde bezahlt der Gesuchstellerin CHF 51'000.— für geleistete Überstunden.

E. 2.1.1

Gemäss § 1 Abs. 2 i.V.m. § 30 Abs. 1 des Dekrets über die Löhne der Lehr- personen vom 24. August 2004 (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP; SAR 411.210) entspricht die Jahresarbeitszeit der Schulleitung grundsätz- lich derjenigen des dem Personalgesetz unterstellten Staatspersonals. Für die Funktion der Schulleitung gelten in Bezug auf die Jahresarbeitszeit die Regelungen der Arbeitszeitverordnung vom 1. September 1999 (AZV; SAR 161.115) sowie die §§ 27–34 der Personal- und Lohnverordnung vom 25. September 2000 (PLV; SAR 165.111) sinngemäss (§ 31 Abs. 2 LDLP i.V.m. § 34 Abs. 3 VALL). § 27 PLV definiert Überstunden als Arbeitszeit, welche über die vereinbarte Sollarbeitszeit hinaus auf Anordnung der oder des Vorgesetzten hin geleistet wird (Abs. 1). Sie sind grundsätzlich durch Gewährung von Freizeit im Verhältnis 1:1 zu kompensieren (Abs. 2). Ist die Zeitkompensation aus betrieblichen Gründen innerhalb von 12 Monaten nicht möglich, ordnet die Anstellungsbehörde ausnahmsweise die Auszah- lung der Überstunden an. Diese berechnet sich auf der Grundlage des in- dividuellen Jahreslohns ohne Zulagen mit einem Zuschlag von 25% (Abs. 3). Auf die Schulleitung nicht anwendbar ist entgegen der Auffassung der Be- klagten § 38d VALL, wonach aus persönlichen Zeiterfassungen keine An- sprüche auf Überstundenkompensation oder Überstundenentschädigung abgeleitet werden können (Abs. 1), von der Schulleitung angeordnete und vom zuständigen Departement vorab zusätzlich bewilligte Überstunden auf das folgende Schuljahr übertragen oder ausbezahlt werden (Abs. 2), maxi- mal 300 Stunden als Überstunden (auf das folgende Schuljahr) übertragen werden dürfen (Abs. 3), und auf der Überstundenentschädigung, die sich auf der Grundlage des für die jeweilige Funktion vorgesehenen Jahres- lohns ohne Zulagen berechnet, keine Lohnzuschläge ausbezahlt werden (Abs. 4). Die Nichtanwendbarkeit von § 38d VALL auf Schulleitungen ergibt sich zum einen aus der systematischen Stellung der Norm. § 38d VALL regelt Abweichungen von der in § 38c VALL thematisierten Zeitplanung, die sich ihrerseits nur auf Lehrpersonen

bezieht; bei diesen wird der benötigte Zeitaufwand zur Erfüllung der Aufgaben in den verschiedenen Berufsfeldern (Berufsfelder "Unterricht" und "Schule"; vgl. dazu §§ 35 und 38 VALL) mit einem bedarfsgerechten Planungsinstrument der Schule (vorgängig)

- 7 - festgelegt. Für die Schulleitung gibt es keine entsprechende Zeitplanung. Zum anderen steht die Regelung in § 38 Abs. 4 VALL hinsichtlich des Ausschlusses eines Überstundenzuschlags in offenem Widerspruch zu § 27 Abs. 3 PLV. Weil diese Bestimmung (kraft des Verweises in § 34 Abs. 3 VALL) in Anstellungsverhältnissen von Lehrpersonen und Schulleitungen nur für letztere gilt, geht sie als speziellere Regelung § 38d Abs. 4 VALL vor. Daran ändert auch die Entstehungsgeschichte von § 38d VALL nichts. § 38d VALL wurde im Übrigen zeitgleich mit dem geänderten § 34 Abs. 3 VALL (mit Bestätigung des Verweises auf die §§ 27–34 PLV) beschlossen und in die VALL eingefügt (vgl. AGS 2011/3-30). Beachtlich ist zudem, dass Schulleitungen für sich selbst Überstunden anordnen und vom Departement Bildung, Kultur und Sport (BKS) bewilligen lassen könnten (vgl. Abs. 2), wenn § 38d VALL auch auf die Schulleitung anwendbar wäre, was kaum sinnvoll erscheint. Schliesslich erübrigt sich eine Begrenzung der Übertragbarkeit (aufs folgende Schuljahr) auf maximal 300 Überstunden gemäss § 38d Abs. 3 VALL im Anwendungsbereich von § 27 PLV insofern, als gemäss dessen Abs. 3 Überstunden, die sich nicht innerhalb eines Jahres durch Gewährung von Freizeit kompensieren lassen, auszuzahlen sind. Der Regelungsgehalt von § 38d VALL passt auch unter diesen Aspekten nicht zur Funktion Schulleitung. Für Überstunden der Schulleitung gilt somit § 27 PLV unter Ausschluss von § 38d VALL.

E. 2.1.2

Die Definition der Überstundenarbeit in § 27 Abs. 1 PLV deckt sich insoweit mit dem Überstundenbegriff nach Art. 321c des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (OR; SR 220), als damit die zeitliche Differenz zwischen der geleisteten und der normalen Arbeitszeit gemeint ist, wobei sich die "normale Arbeitszeit" nach Verabredung, Übung, einem Gesamtarbeitsvertrag oder einem Normalarbeitsvertrag bestimmt (vgl. ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Auflage 2012, N. 4 zu Art. 321c OR). Nach der Konzeption von Art. 321c OR sind jedoch Überstunden nicht nur dann zu leisten, wenn sie vom Arbeitgeber (explizit oder implizit) angeordnet werden. Vielmehr hat sie der Arbeitnehmer von sich aus zu leisten, wenn er deren Notwendigkeit erkennt oder erkennen muss. Weiss der Arbeitgeber von der Mehrarbeit des Arbeitnehmers und schreitet nicht dagegen ein, gilt die Mehrarbeit als angeordnete Überstundenarbeit. Die vom Arbeitnehmer auf eigene Initiative und ohne das Wissen des Arbeitgebers geleisteten Überstunden braucht sich dieser allerdings nur dann als solche anrechnen zu lassen, wenn er sie nachträglich genehmigt, die Leistung von Überstunden notwendig war oder vom Arbeitnehmer in guten Treuen als notwendig erachtet werden durfte. Der Arbeitnehmer hat ohne das Wissen des Arbeitgebers geleistete (notwendige) Überstunden und insbesondere das Ausmass der geleisteten Mehrarbeit unverzüglich seinem Arbeitgeber

- 8 - zu melden, damit der Arbeitgeber die betriebswirtschaftlichen Vorkehren zur Vermeidung von Mehrarbeit treffen kann (STREIFF/VON KAENEL/ RUDOLPH, a.a.O., N. 2 zu Art. 321c OR; CHRISTOPH SENTI, Überstunden, in: AJP 2003, S. 373 ff, 376). Andernfalls riskiert der Arbeitnehmer, sofern nicht besondere Umstände vorliegen, dass sein Anspruch verwirkt ist (Urteile des Bundesgerichts 4A_403/2018 vom 11. März 2019,

Erw. 4.3.1, 4A_484/2017 vom 17. Juli 2018, Erw. 2.3, und 4C.110/2000 vom 9. Oktober 2000, Erw. 2a/aa). Sobald aber die Arbeitszeit registriert wird und die Protokolle im Besitz des Arbeitgebers sind, wird diesem die Kenntnis der geleisteten Arbeitszeit und damit auch die Kenntnisnahme der vom Angestellten geleisteten Überstunden angelastet. Sofern also mit Arbeitszeitrapporten, Stempelkarten oder vergleichbaren Instrumenten die Arbeitszeit erfasst wird, entbindet dies den Arbeitnehmer von der Meldepflicht geleisteter Überstunden. Legt der Arbeitgeber gegen die in einem Zeiterfassungssystem ausgewiesene Mehrarbeit nicht zeitnah Protest ein, gilt sein Schweigen als nachträgliche Genehmigung und die Mehrarbeit ist zu entschädigen oder kann kompensiert werden (SENTI, a.a.O., S. 378).

E. 2.1.3

Diese Grundsätze sind auch im Anwendungsbereich von § 27 PLV beachtlich, obwohl dessen Abs. 1 vorsieht, dass Überstunden nur auf Anordnung der oder des Vorgesetzten geleistet werden dürfen. Denn die (stillschweigende) Genehmigung für den Arbeitgeber erkennbar geleisteter notwendiger Mehrarbeit ist der förmlichen Anordnung von Überstunden gleichzusetzen (BGE 129 III 171, Erw. 2.3, Urteile des Bundesgerichts 4A_403/2018 vom 11. März 2019, Erw. 4.3.1, 4A_484/2017 vom 17. Juli 2018, Erw. 2.3, und 4A_42/2011 vom 15. Juli 2011, Erw. 5.2). Der grundlegendste Unterschied zwischen der öffentlich-rechtlichen Personalrechtsgesetzgebung und dem Bundesprivatrecht, wonach Überstundenarbeit nur im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer durch Freizeit (von mindestens gleicher Dauer) ausgeglichen werden kann (Art. 321c Abs. 2 OR), besteht im Primat des Freizeitausgleichs. Nur wenn eine Zeitkompensation aus betrieblichen Gründen innerhalb von 12 Monaten nicht möglich ist, ordnet die Anstellungsbehörde ausnahmsweise die Auszahlung der Überstunden an (§ 27 Abs. 3 PLV).

E. 2.1.4

Für die Leistung von Überstunden trägt der Arbeitnehmer die Beweislast. Der Arbeitnehmer muss daher einerseits beweisen, dass er im Vergleich zur vertraglichen Arbeitszeit Mehrarbeit (in einem bestimmten Umfang) geleistet hat, und andererseits, dass diese durch den Arbeitgeber angeordnet oder zumindest genehmigt wurde, sei es auch stillschweigend, indem er davon Kenntnis hatte bzw. hätte Kenntnis haben müssen (BGE 129 III 171, Erw. 2.3; Urteile des Bundesgerichts 4A_403/2018 vom 11. März 2019, Erw. 4.3.1, und 4A_484/2017 vom 17. Juli 2018, Erw. 2.3). Nicht erforderlich ist der Nachweis der Notwendigkeit von Überstunden, wenn bewiesen

- 9 - ist, dass die Arbeitgeberin über die Leistung der Überstunden informiert war (Urteile des Bundesgerichts 4A_338/2011 vom 14. Dezember 2011, Erw. 2.2, und 4A_40/2008 vom 19. August 2008, Erw. 3.3.1). Sofern der Nachweis erbracht ist, dass Überstunden geleistet wurden, ohne dass deren Ausmass genau bestimmt werden kann, hat das Gericht den Umfang nach Art. 42 Abs. 2 OR zu schätzen. Die Beweiserleichterung nach Art. 42 Abs. 2 OR kann sodann nicht nur für das Ausmass der Mehrarbeit, sondern auch für die Leistung als solche anwendbar sein. Voraussetzung dafür ist aber, dass sich auf Grund der konkreten Umstände ein genauer Beweis als unmöglich oder unzumutbar erweist. Diese Voraussetzung ist nicht schon dann erfüllt, wenn der Beweis im konkreten Fall misslingt. Die fehlende Beweisbarkeit muss aus objektiven Gründen vorliegen. Der Arbeitnehmer muss so weit wie möglich alle Umstände vortragen und beweisen, die eine Beurteilung der Anzahl der geleisteten Überstunden ermöglichen, da sich die Schlussfolgerung, dass die

Überstunden im behaupteten Umfang geleistet wurden, dem Gericht mit gewissem Nachdruck aufdrängen muss (Urteile des Bundesgerichts 4A_338/2011 vom 14. Dezember 2011, Erw. 2.2, und 4A_40/2008 vom 19. August 2008, Erw. 3.3.2; je mit Hinweisen). Die Beweislast für die Kompensationsmöglichkeit der Überstunden mit vermehrter Freizeit liegt demgegenüber beim Arbeitgeber (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_42/2011 vom 15. Juli 2011, Erw. 8.1).

E. 2.1.5

Von Überstundenarbeit abzugrenzen ist die Mehrarbeit in Form von Gleitzeitarbeit, die sich nach der Bundesgerichtspraxis dadurch auszeichnet, dass sie vom Arbeitnehmer freiwillig, in Wahrnehmung seiner im Rahmen eines Gleitzeitsystems gegebenen Zeitautonomie geleistet wird (BGE 130 V 309, Erw. 5.1.3; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 4 zu Art. 321c OR). Bei Gleitzeitarbeit liegt es in der Verantwortung des Arbeitnehmers, um einen ausgeglichenen Arbeitszeitsaldo besorgt zu sein. Aufgrund dieser Autonomie trägt der Arbeitnehmer das Risiko einer falschen oder vertragswidrigen Zeiteinteilung: Erstens ist die vertragliche Regelung zulässig, wonach nur ein bestimmter Teil des Gleitzeitüberhangs in die nächste Abrechnungsperiode hinübergenommen werden darf. Zweitens fällt ein Gleitzeitüberhang entschädigungslos dahin, wenn der Arbeitnehmer diesen derart anwachsen lässt, dass er bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist nicht mehr abgebaut werden kann (BGE 130 V 309, Erw. 5.1.3; Urteil des Bundesgerichts 4A_611/2012 vom 19. Februar 2013, Erw. 3.2; SENTI, a.a.O., S. 387; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 4 zu Art. 321c OR). Dafür brauchen die Parteien keine besondere Abrede bezüglich der Kompensation eines Gleitzeitüberhangs getroffen zu haben. Beruht allerdings die Mehrarbeit, die zu einem bis zum Ende der Kündigungsfrist nicht mehr abbaubaren Gleitzeitüberhang geführt hat, nicht auf der freiwilligen Arbeitseinteilung des Arbeitnehmers, sondern auf Anordnungen des Arbeitgebers oder betrieblicher Notwendigkeit, kann nicht mehr von einem entschädigungslos dahinfliegenden Gleitzeitüberhang gespro-

- 10 - chen werden. Unter diesen Umständen liegt entschädigungspflichtige Überstundenarbeit vor. Notwendigkeit bedeutet aber in diesem Zusammenhang nicht bloss, dass die Mehrarbeit dem Arbeitgeber nützlich oder dienlich ist. Es geht vielmehr darum, dass die Arbeit im betreffenden Zeitpunkt erledigt werden muss und keinen Aufschub duldet. Die Beweislast dafür liegt beim Arbeitnehmer (SENTI, a.a.O., S. 387; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 4 zu Art. 321c OR).

E. 2.2.1

In den massgeblichen Anstellungsverträgen vom 20. Februar 2017 /

E. 2.2.2.1

Die Beklagte hält jedoch die von der Klägerin beigebrachten Zeiterfassungstabellen aus mehreren Gründen für nicht verwertbar bzw. geeignet, den Beweis für die Leistung von Überstunden (im angegebenen Umfang) zu erbringen.

E. 2.2.2.2

Sie rügt zunächst, dass sich die Zeiterfassungstabellen nicht – wie in § 10 Abs. 2 AZV vorgeschrieben – zu Arbeitsbeginn und Arbeitsende (lit. a), zu Beginn und Ende der Verpflegungspause (lit. b) und zu den angeordneten Überstunden (mit lit. d mitgemeint) äusserten. Auffällig sei sodann, dass die täglichen Arbeitszeiten nur ganze Stunden

umfassten. Schliesslich habe die Klägerin die Zeiterfassungstabellen nicht unterzeichnet. Abgesehen davon entstünden gemäss § 38d VALL aus persönlichen Zeiterfassungen keine Ansprüche auf Überstundenkompensation oder -entschädigung.

- 12 - Zum ersten Argument ist zu sagen, dass die Zeiterfassungstabellen nicht wesentlich aussagekräftiger und/oder besser rekonstruierbar wären, wenn die Klägerin als Arbeitsbeginn und Arbeitsende sowie als Beginn und Ende der Verpflegungspause (von mindestens 30 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von über sechs Stunden) jeweils gerundete Zahlen erfasst hätte (z.B. 7.00 Uhr bis 12.00 Uhr und 13.00 Uhr bis 18.00 Uhr). Die nicht vollständig gegebene Verlässlichkeit der Zeiterfassungstabellen beruht denn auch in erster Linie darauf, dass die Klägerin jeweils nicht minutengenau abrechnete, sondern die von ihr geleistete Arbeit erklärermassen auf ganze Stunden auf- oder abrundete (vgl. Replik, S. 22, zu Ziff. 13). An der Parteibefragung vor Verwaltungsgericht führte sie insoweit aus, sie habe tendenziell mehr ab- als aufgerundet. Auf volle Stunden gerundet habe sie die tägliche Gesamtarbeitszeit, nicht die Arbeit pro Berufsfeld, zumal hier eine klare Abgrenzung ohnehin nicht immer möglich gewesen sei. Ab welcher Zeiteinheit sie jeweils auf ganze Stunden aufrundete (ab zehn Minuten, einer Viertelstunde oder einer halben Stunde), vermochte die Klägerin nicht mehr klar zu sagen (Protokoll der Verhandlung vor Verwaltungsgericht vom 20. August 2024 [nachfolgend: Protokoll], S. 17). Für die Berechnung ihrer täglichen Arbeitszeit habe sie bei Arbeitsende jeweils die Differenz zwischen dem Arbeitsbeginn am Morgen und dem Arbeitsende am Abend berechnet und davon ihre Verpflegungspausen am Mittag und gegebenenfalls am Abend sowie zwei Kaffeepausen zu je einer Viertelstunde abgezogen (Protokoll, S. 18 und 25). Im für die Klägerin ungünstigsten Fall müsste somit davon ausgegangen werden, dass sie insgesamt maximal rund 127,5 Stunden (173 Arbeitstage x 50 Minuten) zu viel an effektiver Arbeitszeit deklariert hätte. Hätte sie bei jedem einzelnen Berufsfeld bereits ab angebrochenen zehn Minuten durchgehend auf ganze Stunden aufgerundet, wären es maximal 545 Stunden. Nach Abzug von 127,5 Stunden vom oben (Erw. 2.21 vorne) angeführten Gesamttotal von 1'021,9 Stunden verblieben 894,4 Stunden Mehrarbeit, worin die eingeklagten 499 Überstunden immer noch enthalten wären. Selbst im Falle eines Abzugs von 545 Stunden wären es noch 476,9 Mehrstunden, wobei nicht darauf abgestellt werden kann, dass bei jeder einzelnen der in den Zeiterfassungstabellen enthaltenen Stundenangaben pro Berufsfeld jedes Mal schon bei angebrochenen zehn Minuten (um 50 Minuten) auf ganze Stunden aufgerundet wurde. Ob von der Seite der Schulpflege oder der Klägerin die Meinung bestand, dass nur Überstunden in den Berufsfeldern Organisation und Administration (Nr. 44) und Information und Kommunikation (Nr. 45) entschädigt werden sollten (vgl. Protokoll, S. 18), spielt insofern keine Rolle, als der Grössteil der von der Klägerin erfassten Arbeitszeiten ohnehin auf diese Berufsfelder entfällt, nämlich 136 von 227 Stunden im August 2020, 110 von 212 Stunden im September 2020, 221 von 291 Stunden im Oktober 2020, 210 von 288 Stunden im November 2020, 230 von 270 Stunden im Dezember

- 13 - 2020, 173 von 273 Stunden im Januar 2021, 181 von 219 Stunden im Februar 2021 und 154 von 228 Stunden im März 2021. In den übrigen Berufsfeldern (Pädagogische Führung [Nr. 41], Qualitätsentwicklung und Sicherung [Nr. 42], Personalführung [Nr. 43]) erreichte die Klägerin mithin nicht einmal die monatlichen Soll-Stunden (mit 91 Stunden von 119,7 Soll-Stunden im August 2020, 102 Stunden von 125,4 Soll-Stunden im September 2020, 70 Stunden von 125,4 Soll-Stunden im Oktober 2020, 78 Stunden von

119,7 Soll-Stunden im November 2020, 40 Stunden von 130,7 Soll- Stunden im Dezember 2020, 100 Stunden von 119,7 Soll-Stunden im Ja- nuar 2021, 38 Stunden von 114 Soll-Stunden im Februar 2021 und 74 Stun- den von 131,1 Soll-Stunden im März 2021). Somit fielen alle geleisteten Überstunden in den fraglichen zwei Berufsfeldern an. Dass die Mehrarbeit als Differenz zwischen der (täglichen) tatsächlichen und der Sollarbeitszeit in ihren Zeiterfassungstabellen nicht als solche bzw. Überstundenarbeit ausgewiesen wird, darf der Klägerin insofern nicht zum Nachteil gereichen, als sie sich in guten Treuen darauf verlassen durfte, dass das vom Kanton für die Erfassung der Arbeitszeit von Lehrpersonen zur Verfügung gestellte Zeiterfassungstool auch für die Zwecke des Nach- weises von Überstundenarbeit einer Schulleiterin ausreicht. Immerhin scheint die Schulpflege als damalige vorgesetzte Stelle und Anstellungs- behörde der Klägerin die von dieser von August bis Dezember 2020 aus- gefüllten Zeiterfassungstabellen akzeptiert zu haben (vgl. dazu das Proto- koll der Schulpflegesitzung vom 12. Januar 2021 [Klagebeilage 13]); die in diesem Protokoll genannte Differenz zur Sollarbeitszeit von 667,1 Stunden deckt sich jedenfalls mit den Angaben aus den Zeiterfassungstabellen der Klägerin. Mit anderen Worten wurden die Zeiterfassungstabellen von der Schulpflege nicht als ungeeignet für den Nachweis von Überstundenarbeit zurückgewiesen, sondern zu diesem Zweck entgegengenommen. Nach den Angaben der Klägerin an der Parteibefragung vor Verwaltungsgericht hat sie der Schulpflegepräsidentin ihre Zeiterfassungstabellen im Dezem- ber 2020 und ein zweites Mal im Januar 2021 ausgehändigt. Die Schulpfle- gepräsidentin habe sich diese angeschaut und ihr dazu Fragen gestellt bzw. Erklärungen verlangt (Protokoll, S. 18 f.). Die Schulpflegepräsidentin bestätigte vor Verwaltungsgericht als Zeugin, sie sei im Rahmen von Füh- rungsgesprächen schriftlich über die Einsatzzeiten der Klägerin informiert worden; sie habe die betreffenden Zahlen von ihr erhalten (Protokoll, S. 4 f.). Die Klägerin sei verpflichtet gewesen, die Überstunden zu doku- mentieren und zu begründen, wobei ihr keine spezifischen formellen Vor- gaben gemacht worden seien; die Schulpflege habe die Zahlen überprüft (Protokoll, S. 5; vgl. dazu auch die Aussage von D.____, Protokoll, S. 13). Das Verwaltungsgericht hat keinen Anlass, an der Richtigkeit dieser Aus- sagen zu zweifeln. Eine andere Frage ist, ob die Schulpflege(-Präsidentin) die von der Klägerin vorgelegte Zeiterfassung genügend sorgfältig und ge- wissenhaft kontrollierte und ob sie verpflichtet gewesen wäre, die Einhal- - 14 - tung der Formvorschriften gemäss § 10 Abs. 1 und 2 AZV zu verlangen. Eine allfällige ungenügende Sorgfalt bei der inhaltlichen Kontrolle der Zeit- erfassung (vgl. dazu Protokoll, S. 7, wonach die Schulpflegepräsidentin nicht die Ressourcen gehabt habe, den einzelnen Zeitangaben auf den Grund zu gehen, was sie als Mikromanagement bezeichnete) muss sich allerdings die Beklagte anrechnen lassen; eine entsprechende Fehlleistung darf sich nicht zum Nachteil der Arbeitnehmerin auswirken, ungeachtet dessen, ob dieser bewusst war, welche Sorgfalt die Schulpflege bei der Überprüfung ihrer Zeiterfassung anwandte. Ebenso wenig muss die Arbeite- nehmerin dafür besorgt sein, dass ihre Zeiterfassung den Vorgaben in § 10 AZV entspricht, mit der Folge, dass sich der Arbeitgeber nach anfänglicher Akzeptanz der Dokumentation zu einem späteren Zeitpunkt noch darauf berufen könnte, die Zeiterfassung widerspreche dieser Bestimmung und genüge dessentwegen nicht als Nachweis für die erfassten Arbeitszeiten. Die Unterzeichnung der monatlichen Zeiterfassungsabrechnungen wird zwar in § 11 Abs. 2 AZV vorgeschrieben. Das heisst aber noch nicht, dass die von der Klägerin nicht unterzeichneten Zeiterfassungstabellen schon wegen der fehlenden Unterschrift (von ihr und ihrer Vorgesetzten) unver- wertbar wären, solange sie von der Klägerin ihrer vorgesetzten Stelle

(in elektronischer Form) zur Überprüfung übergeben und von dieser nicht zurückgewiesen wurden, was gemäss den oben zitierten Aussagen an der Partei- und Zeugenbefragung vor Verwaltungsgericht nicht der Fall war. Zwar käme unterzeichneten Zeiterfassungsbogen insofern eine erhöhte Beweiskraft und Glaubwürdigkeit zu, als der Arbeitnehmer mit seiner Unterschrift für die Richtigkeit der erfassten Arbeitszeiten einstünde. Immerhin geht die Klägerin aus ihren Zeiterfassungstabellen (KB 16, 22 und 23) zweifelsfrei als Ausstellerin hervor (der strafrechtliche Urkundenbegriff nach Art. 110 Abs. 4 des Schweizerischen Strafgesetzbuches vom 21. Dezember 1937 [StGB; SR 311.0] könnte damit bereits erfüllt sein; vgl. MARKUS BOOG, in: Basler Kommentar Strafrecht, 4. Auflage 2019, N. 45 zu Art. 110). Und letztlich handelt es sich bei eigenen Aufzeichnungen des Arbeitnehmers immer nur um Parteibehauptungen, die mehr oder weniger plausibel sind. Entsprechend lässt sich der zeitliche Mehrumfang der Arbeit gegenüber dem vertraglich vereinbarten oder üblichen Mass regelmässig nicht zur vollen Überzeugung beweisen, was auch der Grund für die Gewährung von Beweiserleichterungen in diesem Bereich ist, so dass es genügt, wenn sich dem Gericht die Anzahl geleisteter Überstunden mit einem gewissen Nachdruck aufdrängt (Urteile des Bundesgerichts 4A_338/2011 vom 14. Dezember 2011, Erw. 2.2 f., und 4A_40/2008 vom 19. August 2008, Erw. 3.3.2; je mit Hinweisen). Und selbst beim Einsatz von elektronischen Zeiterfassungssystemen am Arbeitsplatz (Stempeluhren) besteht keine volle Gewähr dafür, dass die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, nicht bloss die Präsenzzeit erfasst wird.

- 15 - Dass § 38d VALL nicht auf Schulleitungen anwendbar ist, wurde bereits in Erw. 2.1.1 vorne erläutert. Im Übrigen könnte zumindest mit Bezug auf die Zeiterfassungstabellen für den Zeitraum August bis Dezember 2020 (KB 16) nicht mehr von persönlichen Zeiterfassungen gesprochen werden, nachdem diese der Schulpflege zur Überprüfung vorgelegt und (teilweise) genehmigt wurden.

E. 2.2.2.3

Ferner erachtet die Beklagte die von der Klägerin deklarierten Arbeitszeiten und damit auch die geleistete Mehrarbeit für in hohem Masse unglaubhaft. Es sei nicht plausibel, dass die Klägerin im Zeitraum von August 2020 bis März 2021 an 240 von 243 Kalendertagen und damit praktisch jeden Tag gearbeitet habe. Gemäss ihren nicht vertrauenswürdigen Angaben hätte die Klägerin ein durchschnittliches Arbeitspensum von beinahe 163% bzw. unter Berücksichtigung ihrer Nebenbeschäftigung als Lehrperson Kindergarten in V._____ im Umfang von 16,65% sogar ein solches von beinahe 180% erbracht. Die Arbeitszeiterfassungsdokumente seien von der Klägerin im Hinblick auf den vorliegenden Prozess fabriziert worden, um ihre Überstundenforderung zu belegen. Dies zeige sich unter anderem daran, dass auf den Tabellen (KB 16, 22 und 23) jeweils "seit August" 2020 stehe. In der Tat handelt es sich bei der von der Klägerin von August 2020 bis März 2021 deklarierten Mehrarbeit von 1'022,3 Stunden (richtig: 1'021,9 Stunden) um ein enormes Pensum, das für eine Schulleitungsperson im damaligen Alter der Klägerin (von ca. 65 Jahren) schwer bewältigbar erscheint. Es wurde jedoch an der Zeugenbefragung vor Verwaltungsgericht von allen befragten Mitgliedern der Schulpflege einhellig hervorgehoben, dass die Klägerin wesentlich mehr als ihr normales Pensum geleistet habe und eine ausserordentliche engagierte, initiative Person mit einem hohen Arbeitsethos gewesen sei, die sich voll für die Schule T._____ eingesetzt habe, um einen hohen Standard zu gewährleisten. Den Grund für die Mehrarbeit im Zeitraum August 2020 bis März 2021 orteten sie vor allem in der stellenmässigen Unterdotierung der Schulverwaltung, welche

die Schulleitung speziell, aber nicht nur in der Phase der Überstundenkompensation der Schulverwaltung gezwungen habe, deren Aufgaben zu übernehmen, in den Nachwirkungen der Covid-Krise, in welcher wegen der Umstellung von Präsenz- auf Fernunterricht vieles liegengeblieben sei, in der Einarbeitung eines neuen Co-Schulleiters ab August 2020, in der Aufarbeitung von Pendenzen des ehemaligen Co-Schulleiters L._____ sowie im Umzug in ein neues Schulhaus (vgl. Protokoll, S. 3 f., 5 f., 8, 9, 10 f., 12 f., 14, 15 f.). Das Verwaltungsgericht hat auch in dieser Hinsicht keinen Grund, die Zeugenaussagen in Zweifel zu ziehen. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die Schulpflegemitglieder im vorliegenden Prozess ihren Beschluss verteidigen, der Klägerin einen Teil der von ihr im Zeitraum August bis Dezember 2020 geleisteten Überstunden auszahlten, hätten sie doch

- 16 - diesen Beschluss erst gar nicht gefasst, wenn sie von der Mehrarbeit der Klägerin und deren Umfang nicht überzeugt gewesen wären. Die Klägerin selbst gab zu bedenken, dass sie häufig von 6.00 Uhr morgens bis 23.00 oder 23.30 Uhr abends gearbeitet habe (Protokoll, S. 19). Auch in der unterrichtsfreien Zeit habe sie gearbeitet, sei jederzeit erreichbar und mit Vorbereitungsarbeiten sowie Mitarbeitergesprächen mit den ihr unterstellten 33 Lehrpersonen beschäftigt gewesen. Im Herbst 2020 habe sich die Situation noch einmal verschärft, weil die ohnehin unterdotierte Schulverwaltung habe Überstunden kompensieren müssen. Wenn die Schulverwaltung genügend dotiert sei, könne sie die Schulleitung immens entlasten. Ansonsten bleibe vieles an der Schulleitung hängen. Deshalb sei bei der Schulleitung auch ausserhalb der 3,5-wöchigen Phase während der Überstundenkompensation der Schulverwaltung Mehrarbeit für die Schulleitung angefallen (Protokoll, S. 20). Ausserdem hätten die Nachwirkungen der Covid-Krise, der Umzug ins neue Schulhaus vor und nach den Sommerferien 2020, die Einarbeitung des neuen Co-Schulleiters, die Übernahme von Aufgaben von diesem, die er zu Beginn noch nicht selbst habe bewältigen können, sowie die Organisation von Weiterbildungsveranstaltungen zum Lehrplan 2021 für die Schulen des gesamten W._____ zum Mehraufwand beigetragen (Protokoll, S. 21). An moderierten Gesprächen mit dem Gemeinderat habe sie zwar ab Januar 2021 nur vier Mal teilgenommen. Doch dürfe nicht vergessen werden, dass solche Veranstaltungen auch immer mit Vor- und Nachbereitungszeit verbunden seien. Zudem habe es daneben anderweitige grosse Gesprächsrunden gegeben, die sie organisiert habe (Protokoll, S. 22). Auffällig ist zwar, dass die Klägerin nur an wenigen Tagen überhaupt nicht gearbeitet haben soll. Allerdings hat sie an den Wochenenden und Freitagen (an denen sie auch im Kindergarten V._____ arbeitete) meistens deutlich weniger Stunden als an den übrigen Werktagen erfasst. Dass sie vielfach zwischen zehn und zwölf Stunden pro Tag und an immerhin 23 Tagen sogar 13 oder 14 Stunden gearbeitet hat, erachtet das Verwaltungsgericht im Hinblick auf die von den Zeugen und der Klägerin geschilderte Situation als einigermassen plausibel. Über einen längeren Zeitraum wäre ein derartiges Pensum zwar äusserst kräftezehrend. Die Klägerin stand jedoch kurz vor ihrer Pensionierung, womit die grosse Belastung einen genau begrenzten Zeitraum betraf, und hatte den Anspruch an sich, die Schule in einem tadellosen Zustand an ihren Stellennachfolger zu ergeben (vgl. Protokoll, S. 18), was ihren grossen Einsatz und den Ansporn dafür befriedigend zu erklären vermag. Die Unterdotierung der im Schuljahr 2021/22 "leicht aufgestockten" Schulverwaltung (vgl. KB 36; Protokoll, S. 27), die initial zum Anlass genommen wurde, gegenüber den Schulleitungsmitgliedern Überstundenarbeit anzuordnen, für den beschränkten Zeitraum vom 28. September 2020 bis 20. Oktober 2020 (vgl. dazu das Protokoll der Schulpflege-

- 17 - sitzung vom 28. September 2020 [KB 14]), dürfte für sich genommen zwar kaum zum grossen Ausmass der von der Klägerin deklarierten Überstunden geführt haben. Wie gesehen (vgl. die oben zitierten Zeugenaussagen), gab es jedoch noch weitere Gründe für den grossen Arbeitsanfall zwischen August 2020 und März 2021. Abgesehen davon will die Klägerin bereits zuvor und danach Mehrarbeit in beträchtlichem Ausmass geleistet, für diese jedoch nie eine Überstundenentschädigung verlangt haben (Protokoll, S. 18 und 23), was von den Zeugen teilweise bestätigt wurde (Protokoll, S. 9 und 15). Insofern ist nicht ohne weiteres von der Hand zu weisen, dass neben der Schulverwaltung auch die Schulleitung nicht zuletzt mit Blick auf die hohen Ansprüche der Klägerin an den Schulbetrieb stellenmässig unterdotiert gewesen sein könnte (vgl. auch KB 20 und Protokoll, S. 26). Dies erhellt auch vor dem Hintergrund, dass Co-Schulleiter I. _____ ebenfalls Überstunden im namhaften Umfang deklarierte (vgl. KB 13). Dass die Differenz seiner effektiven Arbeitszeit zu seiner Sollarbeitszeit im Zeitraum August bis Dezember 2020 mit 314,6 Stunden weniger als die Hälfte derjenigen der Klägerin mit 667,1 Stunden zu Buche schlug, erklärte die Klägerin an der Parteibefragung vor Verwaltungsgericht nachvollziehbar damit, dass er aus familiären Gründen weniger Kapazitäten zur Leistung von Überstunden gehabt habe, sodass die Mehrarbeit vor allem auf sie (die Klägerin) zurückgefallen sei (Protokoll, S. 23). Kein Indiz gegen die Aussagekraft der Zeiterfassungstabellen sind der darauf angebrachte Vermerk "seit Aug.", der vom Tool vorgegeben wird (vgl. Protokoll, S. 24), beginnen doch die Schuljahre jeweils im August, oder die systembedingte Nichterfassung von Verpflegungspausen; diese zu erfassen hätte nur dann Sinn gemacht, wenn die Arbeitszeit vom Arbeitsbeginn bis zum Arbeitsende deklariert worden wäre (was hier gerade nicht der Fall war). Auch erschüttert es die Glaubwürdigkeit der Klägerin nicht grundlegend, dass sie teilweise an Freitagen ein Pensum von über zehn Stunden geleistet haben soll, was sie mit arbeitsfreien Tagen oder quarantänebedingten Absenzen im Rahmen ihrer Tätigkeit als Lehrperson Kindergarten V. _____ erklärt (vgl. dazu Duplik, S. 76; Triplik, S. 3 f.). Insgesamt wertet das Verwaltungsgericht die von der Klägerin im Zeitraum August 2020 bis März 2021 geführten Zeiterfassungstabellen (KB 16, 22 und 23) im Rahmen des herabgesetzten Beweismasses zufolge Beweiserleichterung gestützt auf Art. 42 Abs. 2 OR (vgl. dazu die Ausführungen in Erw. 2.1.4 vorne) als grundsätzlich hinreichend verlässlich. Dem Umstand, dass 667 Überstunden für einen Zeitraum von fünf Monaten (von August bis Dezember 2020) mehr als einer Verdoppelung des Normalpensums der Klägerin in diesem Zeitraum (von 620,9 Soll-Stunden) entsprachen, trug die Schulpflege beim Beschluss über die Genehmigung von Überstunden der Klägerin vom 12. Januar 2021 (KB 13) dadurch Rechnung, dass sie diese auf 329 Stunden kürzte. Begründet wurde aber diese Kürzung nicht

- 18 - etwa damit, dass es Zweifel an der Menge der von der Klägerin deklarierten Überstunden gegeben habe, sondern damit, dass von der Klägerin mit Blick auf ihre Kaderfunktion bzw. Führungsposition ein gewisses Mass an (nicht entschädigter) Mehrarbeit erwartet worden sei (vgl. dazu auch Protokoll, S. 7 und 14). Durch diese Kürzung um etwas über 50% wurde auch ein durch allfällige Rundungsdifferenzen entstehendes Übermass an deklarierten Überstunden aufgefangen (vgl. dazu Erw. 2.2.2.2 vorne). Dasselbe bewirkt die Kürzung der im Zeitraum Januar bis März 2021 deklarierten rund 355 Überstunden um mehr als die Hälfte auf die eingeklagten 170 Überstunden durch die Klägerin selbst.

E. 2.2.2.4

Die Beklagte bemängelt zudem, dass kein erkennbarer oder quantitativ messbarer Output für die von der Klägerin geltend gemachte Überstunden- arbeit bzw. überhaupt für ihren Einsatz im fraglichen Zeitraum von August 2020 bis März 2021 bestehe. Im EDV-System der Schule T._____ habe sich die Mehrarbeit der Klägerin jedenfalls nicht niedergeschlagen. Nachdem die Beklagte gewissermassen behauptet, die Klägerin habe im EDV-System der Schule T._____ überhaupt keine (digitalen) Spuren hinterlassen, zugleich aber unbestritten ist, dass die Klägerin ihre Aufgaben als Co-Schulleiterin ordnungsgemäss erledigt und ihrem Stellennachfolger eine geordnete Co-Schulleitung und Schulverwaltung übergeben hat (vgl. auch Protokoll, S. 29), taugt dieses Argument nicht zur Entkräftung von ge- leisteter Mehrarbeit. Ohnehin wird diese Behauptung von der Beklagten nicht näher belegt. Es kann somit nicht darauf abgestellt werden, dass es in der Software/Applikation ALSA (Administration Lehrpersonen Schule Aargau) keinerlei Einträge (mehr) gibt (z.B. Verträge mit Lehrpersonen, Be- richte zur Vorbereitung von Laufbahntscheiden, Recherchen und Abklä- rungen zu rechtlichen Fragen, insbesondere im Zusammenhang mit der Entlassung einer Lehrperson, Korrespondenz mit dem BKS und Eltern, Mails, Absprachen mit Sonderschulen etc.), die sich der Klägerin zuordnen lassen. Abgesehen davon dürfte die Leitungsfunktion der Klägerin auch viele Aufgaben beinhaltet haben, die nicht zur Generierung von digitalen Dateien führten, etwa die Teilnahme an Sitzungen und Elterngesprächen sowie die Organisation von diversen Anlässen und der Stellvertretung für (krankheitshalber) ausfallende Lehrpersonen (vgl. Protokoll, S. 24).

E. 2.2.2.5

Die Beklagte bestreitet sodann die betriebliche Notwendigkeit der Leistung von Überstunden. Die Unterstützung der Schulverwaltung als Stabstelle zu Gunsten der Co-Schulleitung sei lediglich während rund 3,5 Wochen auf 50% reduziert und deren Überstunden seien im Oktober 2020 bereits kom- pensiert gewesen. Daher sei es unerfindlich, weshalb die Co-Schulleitung hätte Überstunden leisten müssen, zumal die Schulleitungsfunktion nicht unterdotiert gewesen sei. Gemäss Protokoll der Schulpflege vom 28. Sep-

- 19 -
tember 2020 (KB 14) hätte die Mehrarbeit zudem auf die fristgerechte Er- ledigung der wichtigsten Arbeiten beschränkt werden müssen, und Arbei- ten, die normalerweise an die Schulverwaltung delegiert worden wären, hätten aufgeschrieben werden müssen. Spätestens ab Kompensation der Zeitguthaben durch die Schulverwalterinnen ab 20. Oktober 2020 habe kein Grund mehr für Mehrarbeit der Co-Schulleitung bestanden. Es sei nicht ersichtlich, inwiefern die wichtigsten Arbeiten wie ALSA-Verträge und die Kommunikation mit Lehrpersonen und Eltern über 1'000 Überstunden hätten generieren sollen. Ausserdem könnten die Einarbeitung eines Co- Schulleiters, der Wechsel des Schulhauses oder die Covid-Pandemie kaum so viel Mehrarbeit auslösen. Mit Beschluss vom 12. Januar 2021 genehmigte die Schulpflege nachträg- lich 329 der von der Klägerin im Zeitraum August bis Dezember 2020 ge- leisteten Überstunden (vgl. KB 13), worauf weiter hinten zurückzukommen sein wird (siehe Erw. 2.2.3 hinten). Nicht explizit (nachträglich) genehmigt wurden zwar die von der Klägerin im Zeitraum Januar bis März 2021 geleis- teten Überstunden. Allerdings fasste die Schulpflege am 12. Januar 2021 neben der Genehmigung von 329 der von der Klägerin von August bis De- zember 2020 geleisteten Überstunden den Beschluss, dass "die Anord- nung von Überstunden für die Co-Schulleitung noch nicht aufgehoben wer- de", was als Aufforderung zu weiterer Überstundenarbeit zu werten ist. Mit Wirkung ab 1. Februar 2021 übernahm der

Gemeinderat alle Aufgaben und Befugnisse der Schulpflege (vgl. KB 19) und rückte damit in deren Stellung als Anstellungsbehörde der Schulleitung nach. Die Überstundenanordnung der Schulpflege hob der Gemeinderat indessen nicht auf. Die Richtigkeit der Aussage von Gemeindeammann G._____ an der Parteibefragung vor Verwaltungsgericht, er sei von der Schulpflege nicht mit dem Protokollauszug zu den Beschlüssen vom 12. Januar 2021 (KB 13) bedient worden und habe nichts von der betreffenden Überstundenanordnung gewusst (Protokoll, S. 28 und 29), ist dabei zweifelhaft. Eine Kopie der Mail der Schulverwaltung ans BKS vom 22. Januar 2021 (KB 17) mit Zustellung des Protokollauszugs zu den Beschlüssen der Schulpflege vom 12. Januar 2021 ging auch an ihn. Ausserdem erfuhr er offenbar am selben Tag nach eigenem Bekunden aus einem Telefongespräch mit der zuständigen Mitarbeiterin des BKS, dass die Schulpflege das BKS angewiesen hatte, der Klägerin die 329 Überstunden aus dem Zeitraum August bis Dezember 2020 auszuzahlen (Protokoll, S. 28). Durch diese Vorgänge hatte der Gemeinderat hinreichende Anhaltspunkte dafür, dass die mit der Klägerin vereinbarte Arbeitszeit zur Erledigung der ihr übertragenen Aufgaben nicht ausreicht, und musste zumindest im Grundsatz erkennen, dass auch ab Januar 2021 weiterhin Überstundenarbeit erforderlich sein könnte. Es wäre ihm in dieser Situation zumutbar gewesen, sich bei der Klägerin danach zu erkundigen, ob sie weiterhin Überstunden leiste (vgl. dazu auch BGE 129 III 171, Erw. 2.3). Entsprechend kann sich der Gemeinderat als - 20 - neue vorgesetzte Stelle der Klägerin insoweit nicht auf Unkenntnis der von dieser geleisteten Überstundenarbeit berufen. Indem der Gemeinderat von der seitens der Klägerin ab Januar 2021 geleisteten Überstundenarbeit seit spätestens 22. Januar 2021 wusste oder zumindest Kenntnis hätte haben müssen, ist ihm der Verzicht auf einen Widerruf der Überstundenanordnung der Schulpflege als implizite Genehmigung der Überstundenarbeit der Klägerin auch noch ab Januar 2021 anzurechnen. Selbst als Gemeindeammann G._____ bei der "Aussprache" vom 9. März 2021 von der Klägerin darüber unterrichtet wurde, dass sie weiterhin Überstunden leiste, unter Vorlage ihrer Zeiterfassungstabellen der Monate Januar und Februar 2021 (vgl. KB 21 und Protokoll, S. 23, 29 und 30), schritt der Gemeinderat nicht ein und liess die Überstundenanordnung der Schulpflege unangetastet. An dieser Besprechung hiess es offenbar lediglich, die "Anordnung von Überstunden müsse schnellstmöglich gestoppt werden" und "auf Basis dieser Liste (von der Klägerin zu erstellende Aufgabenliste) werde gemeinsam priorisiert, delegiert und zurückgestellt, um die Arbeitgeberfürsorge wieder zu übernehmen" (KB 21), was nicht als Aufforderung zur sofortigen Einstellung der Überstundenarbeit (vor Klärung der Arbeitslast der Schulleitung) aufgefasst werden kann. Dass der angekündigte Widerruf der Überstundenanordnung zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt wäre, ist nicht aktenkundig und aufgrund der gesamten Umstände auch nicht anzunehmen. Jedenfalls liegt kein entsprechender Beschluss oder auch nur eine informelle Äusserung des Gemeinderats vor (vgl. Protokoll, S. 29). Demnach hatte die Klägerin noch Anfang/Mitte März 2021 keinen Grund zur Annahme, ihre Tätigkeit umgehend auf ihr Normalpensum reduzieren zu müssen (vgl. auch Protokoll, S. 23, wonach die Klägerin glaubte, dass der Gemeinderat mit ihrer Überstundenarbeit einverstanden war). Dass der Gemeinderat vom Gegenteil ausging (Protokoll, S. 29), konnte die Klägerin nicht wissen. Insofern ist auch nicht von Belang, dass dem Gemeinderat die Zeiterfassungstabelle für den Monat März 2021 (KB 23) erst mit Schreiben des damaligen Rechtsvertreters der Klägerin vom 22. April 2021 (BB 1) zuzuging. Der Gemeinderat hätte auch ohne diese Dokumentation rechtzeitig gegen die Überstundenarbeit der Klägerin intervenieren können. Keine Rückwirkung entfaltet die

vom dama- ligen Gemeinderat K._____ an einer Besprechung mit der Klägerin am 25. März 2021 abgegebene Erklärung, wonach Überstunden ab dem 1. März 2021 nicht mehr akzeptiert würden (vgl. BB 6). Per Ende März 2021 erklärte die Klägerin ohnehin von sich aus, keine Überstundenarbeit mehr zu leisten (vgl. KB 35). In Anbetracht dessen, dass für 329 der von der Klägerin im Zeitraum Au- gust bis Dezember 2020 geleisteten Überstunden mit dem Beschluss der Schulpflege vom 12. Januar 2021 (KB 13) eine explizite nachträgliche Ge- nehmigung vorliegt und der Gemeinderat die von der Klägerin von Januar bis Ende März 2021 geleisteten Überstunden wenigstens implizit geneh-

- 21 - migte, indem er nichts gegen die Überstundenarbeit der Klägerin unter- nahm, obwohl er seit spätestens 22. Januar 2021 davon wusste oder wissen musste, braucht die Klägerin die betriebliche Notwendigkeit der von ihr geltend gemachten Überstunden nach dem in Erw. 2.1.4 vorne Darge- legten nicht speziell nachzuweisen.

E. 2.2.2.6

Ein weiterer Einwand der Beklagten betrifft die Frage, ob es der Klägerin überhaupt zumutbar gewesen wäre, im angegebenen Umfang Mehrarbeit zu leisten. Dies kann allerdings offenbleiben. Die Auszahlung nachweislich geleisteter Überstunden kann selbstverständlich nicht mit der Begründung verweigert werden, es verstosse gegen die Fürsorgepflicht des Arbeitge- bers, die zur Diskussion stehende Menge geleisteter Überstunden anzu- ordnen oder deren Leistung zu dulden. Mit dieser Argumentation würde der betroffene Arbeitnehmer gleich doppelt bestraft: einmal, indem er zu viel (potenziell gesundheitsschädliche) Überstunden leisten müsste, und das zweite Mal, indem er dafür nicht einmal eine Gegenleistung erhielt.

E. 2.2.2.7

Nicht stichhaltig ist die Argumentation der Beklagten, die Klägerin hätte ma- ximal 300 Überstunden aus dem Kalenderjahr 2020 auf das Kalenderjahr 2021 übertragen dürfen. Unabhängig davon, ob § 38d VALL auf Schullei- tungen überhaupt anwendbar ist, was nach den in Erw. 2.1.1 vorne Ausge- führten nicht der Fall ist, steht die (beschränkte) Übertragbarkeit von Über- stunden auf ein folgendes Schuljahr (nicht: Kalenderjahr) im vorliegenden Fall gar nicht zur Debatte. Die streitigen Überstunden wurden in einem ein- zigen Schuljahr (2020/21) generiert und zur Auszahlung verlangt.

E. 2.2.2.8

Unmassgeblich ist sodann, ob der Grund für die Leistung von Überstunden – wie die Beklagte antönt (Klageantwort, S. 10 und 45) – in der Ineffizienz der Arbeitsweise bzw. in der ungenügenden Produktivität der Klägerin oder einer reduzierten Arbeitsfähigkeit gelegen haben könnte (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4C.133/2000 vom 8. September 2000, Erw. 3a; STREIFF/ VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 10 zu Art. 321c OR). Insofern spielt es auch keine Rolle, ob der Stellennachfolger der Klägerin die Arbeit der Co- Schulleitung problemlos innerhalb seines normalen Arbeitspensums (von 80%) zu bewältigen vermochte, was den Aussagen von Gemeindeammann G._____ an der Verhandlung vor Verwaltungsgericht nicht so klar zu entnehmen war (vgl. Protokoll, S. 26 f.).

E. 2.2.3.1

Des Weiteren liegt im Streit, ob die von der Klägerin geleistete Mehrarbeit als Überstundenarbeit gültig angeordnet oder (nachträglich) genehmigt

- 22 - wurde, oder ob es sich dabei um freiwillig geleistete Mehrarbeit handelte, die als nicht entschädigungspflichtiger Gleitzeitüberhang zu beurteilen ist.

E. 2.2.3.2

Nach dem Dafürhalten der Beklagten war die Schulpflege nicht zuständig bzw. kompetent, gegenüber der Klägerin die Leistung von Überstunden an- zuordnen oder geleistete Mehrarbeit nachträglich als Überstunden zu ge- nehmen. Aufgrund seiner Finanzhoheit gemäss § 94a Abs. 1 des Geset- zes über die Einwohnergemeinden vom 19. Dezember 1978 (Gemeinde- gesetz, GG; SAR 171.100) habe die Zuständigkeit bzw. Kompetenz dafür beim Gemeinderat gelegen, was der Klägerin bekannt gewesen sei. Die Klägerin habe gewusst oder hätte aufgrund ihrer Erfahrung in Bezug auf die Auszahlung von Überstunden an die Schulverwaltung wissen müssen, dass die Schulpflege weder zur Anordnung von Überstunden noch zu de- ren (nachträglichen) Genehmigung befugt gewesen sei; vielmehr sei ihr in- soweit bloss ein Antragsrecht (an den Gemeinderat) zugekommen (vgl. KB 12, 14, 15 und 33). Der Beschluss der Schulpflege vom 12. Januar 2021 (KB 13 und BB 14) betreffend Genehmigung und Auszahlung von 329 Überstunden der Klägerin sei demgemäss infolge Kompetenzüberschrei- tung nichtig. Zumindest wäre der Beschluss seitens des Gemeinderats nach Massgabe von § 37 VRPG zu widerrufen. Die Klägerin sei bösgläubig gewesen und habe sich nicht auf die Auszahlung von Überstunden verlas- sen dürfen. Die Schulpflege sei für die Anordnung von Überstunden nur so weit zuständig gewesen, als sie diese ausserordentlichen Personalkosten im Rahmen des Budgets und des Kompetenzgeldes für die Schule (vgl. dazu § 74 des Schulgesetzes in der vom 1. August 2020 bis 31. Dezember 2021 in Kraft stehenden Fassung) durch kommunales Geld habe finanze- ren können; eine kantonale oder kommunale Zustimmung oder nachträgli- che Genehmigung habe nie bestanden. Für die Anordnung von Überstundenarbeit ist gemäss § 27 Abs. 1 PLV die oder der Vorgesetzte des Mitarbeitenden zuständig; für die Anordnung der Auszahlung geleisteter Überstunden gemäss § 27 Abs. 3 PLV die Anstel- lungsbehörde. Vorgesetzte Stelle der Schulleitung und Anstellungsbehörde der Klägerin war bis zu deren Demission am 22. Januar 2021 (vgl. KB 18) zweifelsohne die Schulpflege (vgl. § 8 Abs. 1 VALL in den im Schuljahr 2020/21 geltenden Fassungen). Folglich war die Schulpflege entgegen der Auffassung der Beklagten sowohl für die Anordnung als auch die nachträg- liche Genehmigung von Überstunden der Klägerin und die Anordnung von deren Auszahlungen zuständig und kompetent. Daran ändert auch der Um- stand nichts, dass für die Gewährung der finanziellen Mittel für die Auszah- lung von Überstunden der Gemeinderat zuständig war und die Schulpflege diesbezüglich beim Gemeinderat einen Antrag stellen musste, und dass sich der Kanton gemäss § 1 Abs. 2 des Dekrets über die Beteiligung der Gemeinden am Personalaufwand der Volksschulen und Kindergärten vom 22. Februar 2005 (Gemeindebeteiligungsdekret, GBD; SAR 411.250) nur

- 23 - im Umfang der bewilligten Pensen am Personalaufwand beteiligt. Die Be- klagte vermischt hier unzulässig zwischen Finanzhoheit und Aufgabenzu- ständigkeit sowie zwischen Verpflichtung zu einer Leistung und deren Fi- nanzierung. Entsprechend geht auch ihre Ansicht fehl, der Beschluss der Schulpflege vom 12. Januar 2021 (KB 13 und BB 14), mit welchem einer- seits 329 bis Dezember 2020 aufgelaufene Überstunden der Klägerin nach- träglich genehmigt und zur Auszahlung angeordnet und andererseits die Erbringung weiterer Überstundenarbeit angeordnet wurden, sei mangels sachlicher Zuständigkeit der Schulpflege bzw. Kompetenzüberschreitung derselben nichtig. Ein Widerruf des Beschlusses durch den Gemeinderat gestützt auf § 37 VRPG fällt schon

deshalb ausser Betracht, weil es sich beim erwähnten Beschluss nicht um eine Verfügung bzw. einen Entscheid im Sinne von § 26 VRPG handelte, sondern vielmehr, da das Rechtsverhältnis zwischen den Parteien auf einem öffentlich-rechtlichen Vertrag beruhte (siehe dazu schon Erw. I/1 vorne), um eine einseitige vertragliche Gestaltungserklärung (Umkehrschluss aus § 3 VALL). Ohnehin übersieht die Beklagte, dass der Widerruf eines Entscheids gestützt auf § 37 VRPG nur entweder durch die erlassende Behörde oder die Aufsichtsbehörde erfolgen kann. Der Gemeinderat T._____ ist weder das eine noch das andere; Aufsichtsbehörde über die Schulen und damit auch über die Schulpflegen war gemäss § 51 Abs. 1 des Schulgesetzes in der Fassung vom 1. August 2020 bis 31. Dezember 2021 das zuständige Departement (BKS). Schliesslich wäre auch fraglich, ob das Interesse an der richtigen Rechtsanwendung (für den Fall, dass die Schulpflege mit der nachträglichen Genehmigung von 329 Überstunden der Klägerin samt Anordnung von deren Auszahlung und der Anordnung zusätzlicher Überstundenarbeit im Jahr 2021 gegen geltendes Recht verstossen hätte, z.B. § 27 PLV) das Interesse an Rechtssicherheit und Vertrauensschutz (der Klägerin) überwiegen würde. Nachdem die Überstunden von ihr nachweislich geleistet wurden (siehe Erw. 2.2.2.3 vorne), durfte die Klägerin nicht nur von der Rechtmässigkeit der nachträglichen Genehmigung von 329 Überstunden aus dem Zeitraum August bis Dezember 2020 und der Anordnung von deren Auszahlung ausgehen, sondern obendrein darauf vertrauen, dass sie weiterhin Mehrarbeit leisten musste. Daran ändert auch die Finanzhoheit des Gemeinderats nichts, von dem die Mittel zur Finanzierung der Überstundenentschädigung zur Verfügung gestellt werden mussten. Diese Finanzierungsfrage betraf das interne Verhältnis zwischen den Gemeindeorganen Gemeinderat und Schulpflege, welches die Klägerin nach ihrer zutreffenden Einschätzung nicht zu integrieren brauchte. Der Klägerin braucht sich auch nicht entgegengehalten zu lassen, mit der Anordnung von Überstunden oder deren Auszahlung (inklusive Antrag an den Kanton [BKS] zur Auszahlung; vgl. dazu KB 17) habe sich die Schulpflege Finanzkompetenzen des Gemeinderats ange-masst und insofern widerrechtlich gehandelt oder sich sogar strafbar gemacht.

- 24 -

E. 2.2.3.3

Die Beklagte ortet bei der Traktandierung und Protokollierung namentlich der Schulpflegesitzungen vom 28. September 2020 und vom 12. Januar 2021 formelle Mängel, die zur Ungültigkeit oder Nichtigkeit der an diesen Sitzungen gefassten Beschlüssen führen sollen. An der Sitzung vom 28. September 2020 ordnete die Schulpflege an, dass die Schulleitung "Überzeit" leisten müsse, um die wichtigsten Arbeiten der aus Sicht der Schulpflege unterdotierten Schulverwaltung (z.B. ALSA-Verträge, Kommunikation an Lehrpersonen und Eltern) fristgerecht zu erledigen, verbunden mit der Weisung an die Schulleitung, bis 20. Oktober 2020 alle Arbeiten aufzuschreiben, die sie normalerweise an die Schulverwaltung delegieren würde (vgl. KB 14). An dieser Sitzung waren seitens der Schulpflege die Präsidentin B._____, E._____ und C._____ anwesend. F._____ war der Sitzung via Teams zugeschaltet. Entschuldigt abwesend war J._____ (richtig: D._____). Aus dieser Abwesenheit schliesst die Beklagte unter Verweis auf die Geschäftsordnung der Schulpflege T._____ vom

E. 2.2.3.4

Die Beklagte interpretiert die von der Klägerin geleistete Mehrarbeit als Gleitzeitüberhang und zieht daraus den Schluss, der Überhang sei per 31. Dezember 2020 bis auf die gemäss § 14 Abs. 2 AZV maximal aufs Folgejahr übertragbaren 33,6 Stunden bei einem 80%-Pensum und per 31. Juli 2021 (Zeitpunkt der Pensionierung der Klägerin) vollständig entschädigungslos verfallen. Selbst wenn die Klägerin ihre gesamte Mehrarbeit im Jahr 2020 vollkommen freiwillig und auf autonomer Zeiteinteilung beruhend geleistet hätte, weil nie eine gültige Anordnung zur Leistung von Überstunden seitens der Schulpflege vorgelegen hätte, lassen sich die bis Ende Dezember 2020 aufgelaufenen und von der Schulpflege an der Sitzung vom 12. Januar 2021 genehmigten 329 Überstunden der Klägerin schon deshalb nicht in einen entsprechenden Gleitzeitüberhang umdeuten, weil die nachträgliche Genehmigung von Überstunden der Anordnung von Überstundenarbeit gleichzusetzen ist (siehe dazu schon Erw. 2.1.2 und 2.1.3 vorne). Somit geht die Annahme der Beklagten fehl, in Anwendung von § 14 Abs. 2 AZV seien maximal 33,6 der besagten 329 Stunden Mehrarbeit aus dem Jahr 2020 auf das Jahr 2021 übertragbar gewesen, die von der Schulpflege als entschädigungs- oder kompensationspflichtige Überstunden hätten genehmigt werden dürfen. Und auch die von Klägerin von Januar bis März 2021 geleistete Überstundenarbeit, die initial von der Schulpflege (mit Beschluss vom 12. Januar 2021) angeordnet und der später vom Gemeinderat trotz Kenntnis oder Kennenmüssens der Leistung von Überstunden nicht widersprochen wurde, was auf eine implizite Genehmigung der Überstunden hinausläuft (vgl. Erw. 2.2.2.5 vorne), lässt sich nicht als freiwillige, auf autonomer Zeiteinteilung der Arbeitnehmerin basierende Mehrarbeit im Sinne eines positiven Gleitzeitsaldos qualifizieren.

E. 2.2.4

Als Zwischenergebnis lässt sich festhalten, dass die Klägerin von August 2020 bis März 2021 nachweislich mindestens die von ihr vorliegend geltend gemachten 499 Stunden Mehrarbeit geleistet hat, die von der Schulpflege mit Beschluss vom 12. Januar 2021 (KB 13 und BB 14) nachträglich als Überstunden genehmigt bzw., den Zeitraum ab Januar 2021 betreffend, von der Schulpflege angeordnet und später vom Gemeinderat stillschweigend genehmigt wurden.

E. 2.3

Gemäss § 27 Abs. 2 und 3 PLV sind Überstunden primär durch die Gewährung von Freizeit im Verhältnis 1:1 zu kompensieren. Nur wenn eine solche Kompensation aus betrieblichen Gründen innerhalb von zwölf Monaten nicht möglich ist, ordnet die Anstellungsbehörde ausnahmsweise die Auszahlung der Überstunden an. Hier liegt die Beweispflicht dafür, dass eine

- 27 - Kompensation durch die Gewährung von Freizeit bis zur Pensionierung der Klägerin per 31. Juli 2021 möglich gewesen wäre, bei der Beklagten (vgl. Erw. 2.1.4 vorne). Die Beklagte geht von einer solchen Kompensationsmöglichkeit aus, stellt aber insoweit nicht auf die gesamten anrechenbaren 499 Überstunden ab, sondern lediglich auf die vom 28. September bis 20. Oktober 2020 (während der reduzierten Tätigkeit der Schulverwaltung) geleisteten Überstunden, die sie zufolge beschränkter Übertragbarkeit aufs folgende Kalenderjahr zudem auf maximal 42 oder 33,6 Stunden beziffert. Dass die Klägerin die gesamten von ihr geltend gemachten 499 Überstunden ab dem 1. April 2021 bis zu ihrer Pensionierung am 31. Juli 2021 durch den Bezug von (mehr) Freizeit hätte kompensieren können, ist dagegen illusorisch. Dies hätte bedeutet, dass die Klägerin (während 87

Arbeitstagen) täglich 5,7 Überstunden (499 / 87) hätte abbauen müssen, wodurch sie bei täglichen 5,7 Soll-Stunden gar nicht mehr hätte zur Arbeit erscheinen können und müssen. Demzufolge gelingt der Beklagten der Nachweis der Möglichkeit der Überstundenkompensation mit vermehrter Freizeit nicht. Nebenbei bemerkt hat der Gemeinderat T. _____ – soweit aus den Akten ersichtlich – nie angeordnet, die Überstunden der Klägerin seien (ab sofort) – wenigstens teilweise – durch vermehrte Freizeit der Klägerin zu kompensieren. Im Nachhinein ist der Gemeinderat mit diesem Einwand nicht mehr zu hören, weil der Klägerin nach ihrer Pensionierung eine solche Kompensation selbstredend nicht mehr möglich ist.

E. 2.4

Für die Berechnung der Überstundenentschädigung ist hier § 27 Abs. 3 Satz 2 PLV massgeblich, wonach sich diese auf der Grundlage des individuellen Jahreslohns ohne Zulagen mit einem Zuschlag von 25% berechnet. Nicht einschlägig bei Schulleitungen ist demgegenüber aus den bereits in Erw. 2.1.1 dargelegten Gründen § 38d Abs. 4 Satz 2 VALL, der Lohnzuschläge (von 25%) bei Lehrpersonen ausschliesst. Ausweislich der Lohnabrechnungen der Klägerin für die Monate August bis Dezember 2020, Januar und März 2021 (BB 13) sowie der Lohnverfügung vom 20. November 2020 (KB 11) betrug der individuelle Jahreslohn der Klägerin im Schuljahr 2020/21 (inkl. 13. Monatslohn) Fr. 154'370.00 (für ein Vollzeitpensum). Dieser Betrag ist durch die jährliche Soll-Arbeitszeit des Schuljahrs 2020/21 (für ein Vollzeitpensum) zu teilen, wobei diesbezüglich auf den Bruttowert von 2'104 Stunden (siehe dazu Erw. 2.2.1 vorne), nicht – wie die Klägerin fälschlicherweise annimmt (vgl. Klage, S. 13) – auf den Nettowert abzustellen ist, denn auf die Ferienzeit entfällt ebenfalls Lohn (vgl. SENTI, a.a.O., S. 389). Auf diese Weise resultiert ein Brutto-Stundenlohn von Fr. 73.35, was unter Hinzurechnung des Überstundenzuschlags von 25% einen Ansatz von Fr. 91.70 ergibt. Multipliziert mit den anrechenbaren 499 Überstunden resultiert eine Überstundenentschädigung von

- 28 - Fr. 45'758.30 brutto. Davon sind noch die Sozialversicherungsbeiträge abzuziehen (vgl. SENTI, a.a.O., S. 391), allerdings, da die Klägerin bereits pensioniert ist, nur noch die Beiträge an die AHV/IV/EO und ALV im Umfang von 6,4%, womit sich der Auszahlungsbetrag auf Fr. 42'829.75 reduziert. 3. Zusammenfassend schuldet die Beklagte der Klägerin aus Überstundenarbeit von August 2020 bis März 2021 eine Überstundenentschädigung in Höhe von netto Fr. 42'829.75. Der Arbeitgeber gerät mit der Überstundenentschädigung in Verzug, wenn ihn der Arbeitnehmer mahnt (vgl. Art. 102 Abs. 1 OR) oder ein bestimmter Verfalltag für die Lohnzahlung im Sinne von Art. 102 Abs. 2 OR, der auch für bereits geltend gemachte Überstunden anzuwenden ist, verabredet wurde (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 12 zu Art. 321c). Die massgeblichen Anstellungsverträge vom 20. Februar/8. März 2017 (KB 8) und 20. November 2020 (KB 10) enthalten mit Bezug auf die Auszahlung des Monatslohns keinen bestimmten Verfalltag. § 26 Abs. 1 LDLP, wonach der Lohn am Ende eines jeden Monats ausgerichtet wird, beinhaltet lediglich einen Fälligkeitstermin (am Monatsende), keinen Verfalltag (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 2 und 3 zu Art. 323). Die Klägerin verlangt auf der Überstundenentschädigung für die Monate August bis Dezember 2020 Verzugszins von 5% p.a. seit 1. Januar 2021 und auf derjenigen für die Monate Januar bis März 2021 seit 1. April 2021, macht aber nicht geltend, sie habe die Überstundenentschädigung damals jeweils angemahnt. Die erste dokumentierte unmissverständliche Zahlungsaufforderung an die Adresse des Gemeinderats T. _____

datiert vom 22. April 2021 (BB 1) in Form einer Einschreibesendung des damaligen Rechtsvertreters der Klägerin, die Gemeindegemeinschaft G. _____ mutmasslich am Folgetag, den 23. April 2021 zugeht. Seit Ablauf dieses mutmasslichen Zugangsdatums befindet sich die Beklagte mit der Auszahlung der gesamten Überstundenentschädigung in Verzug. Die Diskussion an der Aussprache vom 9. März 2021 darüber, ob und in welchem Ausmass Überstunden entschädigungspflichtig sind (vgl. KB 21), lässt sich nicht als Mahnung im Sinne von Art. 102 Abs. 1 OR interpretieren. Somit ist die Beklagte in teilweiser Gutheissung der Klage zu verpflichten, der Klägerin Fr. 42'829.75 nebst Zins zu 5% seit 24. April 2021 zu bezahlen. Weitergehend ist die Klage als unbegründet abzuweisen. III. 1. Die Streitwertgrenze gemäss § 38a Abs. 1 GAL ist mit dem Klagebetrag von Fr. 51'000.00 überschritten, womit das Verwaltungsgericht Verfahrenskosten erhebt.

- 29 - Die Verlegung der Verfahrens- und Parteikosten erfolgt in der Regel nach Massgabe des Unterliegens und Obsiegens der Parteien (§ 63 VRPG i.V.m. Art. 106 Abs. 2 ZPO für die Verfahrenskosten; § 38a Abs. 2 GAL i.V.m. § 32 Abs. 2 VRPG für die Parteikosten). Die Klägerin dringt mit ihrer Forderung auf Auszahlung einer Überstundenentschädigung im Umfang von Fr. 45'758.30 brutto durch, womit sie grossmehrheitlich obsiegt, und zwar im Umfang von knapp 9/10. Aufgrund ihres geringfügigen Unterliegens ist sie als vollständig obsiegend zu betrachten, mit der Folge, dass die Kosten des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens vollumfänglich von der Beklagten zu tragen sind und die Beklagte der Klägerin eine volle Parteientschädigung für die anwaltliche Vertretung im vorliegenden Verfahren schuldet. Die vollständige Auferlegung der Verfahrenskosten an die Beklagte und die Ausrichtung einer vollen Parteientschädigung an die Klägerin rechtfertigt sich umso mehr, als die Beklagte mit ihren weitschweifigen und jeweils mehr als 100 Seiten umfassenden Rechtsschriften einen hohen Aufwand beim Gericht und bei der Gegenseite verursacht hat. 2. Die Gerichtsgebühr wird in Anwendung von § 22 Abs. 1 lit. c des Dekrets über die Verfahrenskosten (Verfahrenskostendekret, VKD; SAR 221.150) auf Fr. 5'000.00 festgesetzt und nach Hinzurechnung der Kanzleigebühren und Auslagen mit dem von der Klägerin geleisteten Kostenvorschuss von Fr. 3'300.00 verrechnet. Der Fehlbetrag von Fr. 2'262.00 wird von der Beklagten nachgefordert (§ 63 VRPG i.V.m. Art. 111 Abs. 1 ZPO). Die Beklagte hat der Klägerin den von dieser geleisteten Kostenvorschuss von Fr. 3'300.00 vollumfänglich zu ersetzen. 3. Die Höhe der Parteientschädigung bemisst sich in vermögensrechtlichen Streitsachen nach dem Streitwert und ist beim eingeklagten Betrag von Fr. 51'000.00 im Klageverfahren innerhalb der Rahmenbeträge von Fr. 5'000.00 bis Fr. 15'000.00 festzulegen (§ 8a Abs. 1 lit. b Ziff. 3 des Dekrets über die Entschädigung der Anwälte vom 10. November 1987 [Anwaltstarif; SAR 291.150]). Innerhalb der vorgesehenen Rahmenbeträge richtet sich die Entschädigung nach dem mutmasslichen Aufwand des Anwaltes sowie nach der Bedeutung und Schwierigkeit des Falles (§ 8a Abs. 2 Anwaltstarif). In Streitsachen, die einen ausserordentlichen Aufwand verursachen, kann der Rahmen gemäss § 8a Abs. 1 bei der Bemessung der Entschädigung um bis zu 50 % überschritten werden (§ 8b Abs. 1 Anwaltstarif). Die Entschädigung wird als Gesamtbetrag festgesetzt. Auslagen und Mehrwertsteuer sind darin enthalten (§ 8c Anwaltstarif). Der Streitwert von Fr. 51'000.00 ist im untersten Bereich des Streitwertrahmens gemäss § 8a Abs. 1 lit. b Ziff. 3 Anwaltstarif (Fr. 50'000.00 bis

- 30 - Fr. 100'000.00) angesiedelt. Der mutmassliche Aufwand des Rechtsvertreters der Klägerin war mit Blick auf die umfangreiche Klageantwort der Beklagten

überdurchschnittlich, aber nicht ausserordentlich hoch, womit eine Überschreitung des Entschädigungsrahmens ausser Betracht fällt. Die Komplexität der Materie war leicht überdurchschnittlich; die Bedeutung des Falles für die Klägerin ist als mittel bis hoch einzustufen. Unter Berücksichtigung aller Faktoren ist die Parteientschädigung auf Fr. 13'500.00 festzulegen. Das Verwaltungsgericht erkennt:

E. 3

Im weiteren Schriftenwechsel (Replik vom 17. April 2023; Duplik vom 18. August 2023; Triplik vom 20. September 2023; Quadruplik vom 28. September 2023) hielten die Parteien an ihren Anträgen fest.

E. 4

Die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass. Auf die frist- und formgerecht eingereichte Klage ist demnach einzutreten.

E. 5

Gemäss Praxis des Verwaltungsgerichts gelangt im Klageverfahren aus öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen im Gegensatz zu anderen verwaltungsrechtlichen Klageverfahren, in denen die Maximen des Zivilprozesses, insbesondere die Verhandlungsmaxime (Art. 55 Abs. 1 ZPO) und

- 5 - die Dispositionsmaxime (Art. 58 Abs. 1 ZPO) anwendbar sind, die Untersuchungsmaxime zur Anwendung (Aargauische Gerichts- und Verwaltungsentscheide [AGVE] 2012, S. 321 ff.; 2002, S. 585 ff.). Insofern besteht vorliegend kein Raum, die sachverhaltsbezogenen Vorbringen der Klägerin in der Triplik unbeachtlich zu lassen (Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2019.18 vom 11. Januar 2021, Erw. I/4.2 mit Hinweis auf DANIEL WILLISEGGER, Basler Kommentar ZPO, 3. Auflage 2017, N. 47 zu Art. 229). Noven können dementsprechend "bis zur Urteilsberatung" vorgebracht werden (Art. 229 Abs. 3 ZPO; Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2017.8 vom 3. Mai 2018, Erw. II/10 mit Hinweis auf CHRISTOPH LEUENBERGER/BEATRICE UFFER-TOBLER, Schweizerisches Zivilprozessrecht, 2010, N. 12.53; THOMAS SUTTER-SOMM, Schweizerisches Zivilprozessrecht, 2. Auflage 2012, N. 1372). Die Rügen der Beklagten in der Quadruplik zur Nichteinhaltung der Novenschranke erweisen sich damit als unbegründet.

E. 6

Falsch liegt die Beklagte sodann in der Annahme, die Klägerin müsste die Anwendbarkeit der aus Sicht der Beklagten einschlägigen Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen anerkennen oder bestreiten (vgl. Duplik, S. 5, 9, 55, 59, 87 und 93). Das Verwaltungsgericht wendet das Recht – wie jegliches staatliche Gericht – von Amtes wegen an (§ 63 VRPG i.V.m. Art. 57 ZPO). Es ist mithin am Gericht, von Amtes wegen zu beurteilen, welche gesetzlichen Regeln auf die Vertragsstreitigkeit Anwendung finden (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_64/2020 vom 6. August 2020, Erw. 5 mit Hinweisen) II. 1. Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet die finanzielle Entschädigung von insgesamt 499 Überstunden zu einem Stundenlohn von brutto Fr. 82.40, was unter Hinzurechnung eines Überstundenzuschlags von 25% einen Betrag von brutto Fr. 51'397.00 ergibt (Fr. 41'117.60 [Fr. 82.40 x 499] + Fr. 10'279.40 [25% von Fr. 41'117.60]). Darin ist die eingeklagte Summe von Fr. 51'000.00 enthalten. Die Berechnung des Stundenlohns von brutto Fr. 82.40 basiert auf einem Bruttojahreslohn von Fr. 152'215.00 geteilt durch

1'848 Stunden Nettojahresarbeitszeit (Klage, S. 13). 329 der 499 geltend gemachten Überstunden entfallen auf angebli- che Mehrarbeit der Klägerin im Zeitraum August bis Dezember 2020; die restlichen 170 Überstunden will die Klägerin von Januar bis März 2021 ge- leistet haben (vgl. Klage, S. 12 f.). Die Beklagte stellt die Leistung von Überstunden durch die Klägerin sowohl dem Grundsatz als auch der Höhe nach in Abrede. Ausserdem stellt sie sich auf den Standpunkt, die Leistung von Überstunden sei weder von der Arbeitgeberin angeordnet oder genehmigt noch betrieblich notwendig ge-

- 6 - wesen. Ferner hält sie den Stundenlohn von brutto Fr. 82.40 für falsch be- rechnet und überhöht. Tatsächlich betrüge dieser lediglich Fr. 70.20 (Fr. 10'262.50 Bruttomonatslohn inkl. Anteil 13. Monatslohn / 146,16 durch- schnittliche monatliche Sollstunden [6,72 Soll-Tagesarbeitsstunden bei 80%-Pensum x 21,75 Tage]) (Klageantwort, S. 103 f.). Einen Anspruch der Klägerin auf einen Überstundenzuschlag von 25% lehnt die Beklagte eben- falls ab. 2.

E. 8

März 2017 (KB 8), gültig ab 1. August 2017, und vom 20. November 2020 (KB 10), gültig vom 1. Februar 2021 bis 31. Juli 2021, haben die Par- teien als Normalpensum (bei Vollzeitbeschäftigung) 42 Wochenstunden vereinbart, was der Regelung in § 5 Abs. 1 AZV entspricht. Beim Beschäf- tigungsgrad der Klägerin von 80% reduzierte sich dieses Pensum auf 33,6 Wochenstunden (§ 5 Abs. 1 AZV). 33,6 Wochenstunden ergeben bei fünf Arbeitstagen pro Woche von Montag bis Freitag (vgl. § 6 Abs. 1 AZV) ein tägliches Soll-Arbeitspensum von 6,72 Stunden. Demgegenüber ist den von der Klägerin ab August 2020 ausgefüllten Zeit- erfassungstabellen (KB 16, 22 und 23) ein tägliches Soll-Arbeitspensum von nur 5,7 Stunden zu entnehmen, berechnet aus 1'481,6 jährlichen Soll- Stunden geteilt durch 260 Arbeitstage. Nach der Darstellung der Klägerin hat sie ihre Arbeitszeit ab August 2020 anhand des vom Kanton Aargau auf dem Internet-Schulportal für Lehrpersonen zur Verfügung gestellten Zeiter- fassungstools (<https://www.schulen-aargau.ch/regelschule/schulorganisa- tion/personalmanagement/personalfuehrung?dc=a0a4dac8-0eb9-495b-bba1-94b00e0441dd-regelschule>) erfasst. Auf der Einstiegsseite des be- treffenden Schulportals heisst es, die Soll-Arbeitszeit berechne sich auf der Basis von 42 Wochenstunden und variere je nach Anzahl der gesetzlichen Feiertage, die auf einen Arbeitstag fielen, sowie allfälligen weiteren Reduk- tionen wie beispielsweise Brückentagen ohne Arbeitszeit-Kompensation. Der Regierungsrat lege die jährlich zu leistende Soll-Arbeitszeit fest. Im ak- tuellen Schuljahr 2024/25 beträgt die Brutto-Jahresarbeitszeit demnach 2'083 Arbeitsstunden, im vorherigen Schuljahr 2023/24 betrug sie 2'079 Arbeitsstunden. Daraus resultieren nach Abzug der Ferientage für über 60- jährige Mitarbeitende mit einem Ferienanspruch von 30 Tagen oder 252 Stunden (6 Wochen à 42 Stunden) – wie die Klägerin – Netto-Jahresar- beitszeiten von 1'831 Stunden (2'083 – 252) im Schuljahr 2024/25 und 1'827 Stunden (2'079 – 252) im Schuljahr 2023/24. Im hier massgeblichen Schuljahr 2020/21 betrug die Brutto-Jahresarbeitszeit 2'104 Stunden und die Netto-Jahresarbeitszeit bei einem Ferienanspruch von 30 Tagen somit 1'852 Stunden, was bei einem Beschäftigungsgrad von 80% die in den Zeit- erfassungstabellen der Klägerin erwähnte Anzahl jährlicher Soll-Stunden von 1'481,6 ergibt. Um daraus die täglichen Soll-Stunden zu errechnen, ist

- 11 - dieser Wert durch 260 Arbeitstage (52 Wochen à 5 Tage), zu teilen, woraus die vom BKS-Tool korrekt berechneten rund 5,7 täglichen Soll-Stunden resultieren (Die Ferientage

sind dabei ebenfalls als Arbeitstage zu werten, weil im BKS-Tool keine Feriengutschriften eingegeben werden können, wohingegen beim Arbeitszeiterfassungssystem der kantonalen Verwaltung und Gerichte pro Tag Ferien solche Zeitgutschriften im Umfang der 6,72 täglichen Soll-Stunden bei einem 80%-Pensum [42 Wochenstunden / 5 Arbeitstage x 80%] erfolgen). Gemäss den von der Klägerin anhand des BKS-Tools erstellten Arbeitszeiterfassungstabellen (KB 16, 22 und 23) leistete sie von August bis Dezember 2020 1'288 Arbeitsstunden, was bei 620,9 Sollstunden (richtig: 621,3 Sollstunden [5,7 Soll-Stunden x 109 Arbeitstage]) Mehrarbeit im Vergleich zur Normalarbeitszeit im Umfang von 667,1 Stunden (richtig: 666,7 Stunden) ergibt. In den Monaten Januar bis März 2021 erfasste die Klägerin 720 Arbeitsstunden, was bei 364,8 Sollstunden (5,7 Soll-Stunden x 64 Arbeitstage) Mehrarbeit im Vergleich zur Normalarbeitszeit im Umfang von 355,2 Stunden entspricht. Das Gesamttotal an Mehrarbeit belief sich demnach auf 1'021,9 Stunden (666,7 + 355,2). Die von der Klägerin geltend gemachten 499 Überstunden sind im erfassten Gesamttotal enthalten. Sie beschränkt ihre Überstundenforderung für den Zeitraum August bis Dezember 2020 auf die von der Schulpflege T._____ im Beschluss vom 12. Januar 2021 (KB 13) genehmigten und zur Auszahlung beantragten 329 Überstunden und für den Zeitraum von Januar bis März 2021 auf die von der Schlichtungskommission in deren Empfehlung (KB 2) berücksichtigten 170 Überstunden.

E. 11

Dezember 2018 (BB 9) auf das nicht gültige Zustandekommen des Beschlusses betreffend die Überzeit- bzw. Überstundenanordnung, weil dieses Geschäft nicht gemäss Ziff. 2.3.4 der Geschäftsordnung traktandiert worden sei. Die Sitzung vom 12. Januar 2021, an welcher die vollzählig präsenste Schulpflege die nachträgliche Genehmigung von 329 Überstunden der Klägerin, deren Auszahlung und die Leistung von weiteren Überstunden der Co-Schulleitung beschloss (vgl. KB 13 und BB 14) sei – wie schon diejenige vom 28. September 2020 – nicht korrekt in Übereinstimmung mit den Vorgaben in Ziff. 2.3.3 der Geschäftsordnung protokolliert und an der nächstfolgenden Sitzung genehmigt worden, woraus die Beklagte wiederum ein nicht gültiges Zustandekommen der an diesen Sitzungen gefassten Beschlüsse abzuleiten scheint. Die Protokolle seien nicht bzw. nicht eigenhändig von der Schulpflegepräsidentin und der protokollführenden Schulverwalterin unterzeichnet worden. Stattdessen seien die Unterschriften elektronisch am Computer eingefügt worden. Die Beklagte scheint deswegen sogar an der Urheberschaft der Protokolle zu zweifeln und rätselt darüber, weshalb C._____, welche anstelle einer Schulverwalterin das Protokoll der Schulpflegesitzung vom 28. September 2020 führte, dieses nicht wenigstens nachträglich unterzeichnet habe. Kritisch zu würdigen wäre allenfalls die Gültigkeit des an der Schulpflegesitzung vom 28. September 2020 gefassten Beschlusses, wonach die Schulleitung (vorübergehend, während der reduzierten Tätigkeit der Schulverwaltung zufolge Abbaus eigener Überstunden) Überstunden zu leisten habe, um die wichtigsten Aufgaben (der Schulverwaltung) fristgerecht erledigen zu können, falls zu diesem Traktandum tatsächlich kein schriftlicher, mindestens vier Arbeitstage vor der Sitzung auf der Schulverwaltung aufgelegter Antrag vorgelegen hätte, in welchen der an der Sitzung abwesende D._____ hätte Einsicht nehmen können. Den Zeugenaussagen von

- 25 - D._____ vor Verwaltungsgericht zufolge, wurde er jedoch zur betreffenden Sitzung eingeladen. Auch wenn er sich nicht mehr an den Wortlaut der Einladung und der darin enthaltenen Traktanden zu erinnern vermochte, bestätigte er immerhin, dass damals kein Beschluss gefällt worden sei, der nicht ordentlich traktandiert gewesen sei (Protokoll, S.

14). Ohnehin ist aber das gültige Zustandekommen jenes Beschlusses für die Beurteilung der vorliegenden Klage insofern irrelevant, als die Schulpflege die streitgegenständlichen, bis Dezember 2020 aufgelaufenen 329 Überstunden der Klägerin spätestens an der Schulpflegesitzung vom

E. 12

Januar 2021 die protokollierten Beschlüsse gefasst wurden, haben die Mitglieder der ehemaligen Schulpflege an der Zeugenbefragung vor Verwaltungsgericht bestätigt, soweit sie sich daran erinnern konnten (Protokoll, S. 8, 11, 13 und 16). Insofern kann auch offenbleiben, ob das Protokoll der Schulpflegesitzung vom 28. September 2020 an der darauffolgenden Schulpflegesitzung genehmigt wurde; generell scheinen diese Protokolle nur verdankt worden zu sein (Protokoll, S. 9). Dies gilt umso mehr, als die Gültigkeit der damals gefassten Beschlüsse für die Beurteilung der vorliegenden Klage zufolge nachträglicher Genehmigung von bis Dezember 2020 aufgelaufenen 329 Überstunden – wie erwähnt – nicht einmal von Relevanz ist. Das Protokoll der Schulpflegesitzung vom 12. Januar 2021 dürfte hingegen schon deshalb keine Genehmigung mehr erfahren haben, weil diese Sitzung die letzte der Schulpflege T._____ vor deren Demission am 22. Januar 2021 gewesen sein dürfte. Nichtsdestotrotz macht die fehlende Genehmigung des Protokolls die damals gefassten Beschlüsse genauso wenig ungültig oder sogar nichtig wie die fehlende eigenhändige Unterschrift auf den Protokollen. Beide Protokollierungsvorschriften haben einzig zum Zweck, die korrekte Protokollierung von Beschlüssen der Schulpflege sicherzustellen, die auch durch die Zeugenaussagen der Schulpflegemitglieder bestätigt werden kann. Bei alledem darf nicht vergessen werden, dass sich die Beklagte ein fehlerhaftes Organhandeln der Schulpflege anrechnen lassen und dafür einstehen muss. Der Klägerin darf daraus kein Nachteil erwachsen, selbst wenn ihr Formfehler bei der Verfassung und Genehmigung der Protokolle der Schulpflege bewusst gewesen wären, wovon indessen nicht ausgegangen werden kann.

- 26 -

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.