

GR_GERICHTE U 2009 81 vom 9. März 2010

GR Gerichte, 2010-03-09, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_U_2009_81

FR: GR_GERICHTE U 2009 81 du 9 mars 2010

IT: GR_GERICHTE U 2009 81 del 9 marzo 2010

Regeste

Lohnforderung und Abgangsentschädigung | Personalrecht

Erwägungen

E. 1

... war insgesamt 24 Jahre an der Gemeindeschule in ... angestellt (August 1977 – August 1995; August 2003 – August 2009). Mit Anstellungsvertrag vom 6. Juni 2003 wurde er, obwohl er über keine der Oberstufe entsprechende Ausbildung verfügte, als Reallehrer angestellt und entlohnt. Hierfür benötigte er jeweils eine Ausnahmegewilligung des Kantons. Mit Schreiben vom 2. Februar 2009 sprach der Personalausschuss der Gemeindeschule ... die Kündigung auf das Ende des Schuljahres 2008/09 aus. Zur Begründung wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass er den geforderten Nachweis einer dem Oberstufendiplom äquivalenten Ausbildung nicht erbracht habe und in absehbarer Zeit nicht mit einem erfolgreichen Abschluss seines Pädagogik-Studiums zu rechnen sei.

E. 2

Mit Schreiben vom 3. März 2009 wandte sich ... mit der Anfrage an die Gemeindeschule, weshalb sein bisheriger Monatslohn von Fr. 9'294.80 im Januar 2009 auf Fr. 8'781.85 reduziert worden sei. Er forderte die Gemeindeschule zudem auf, die Begründung in Form einer Verfügung zu erlassen. Der Personalausschuss der Gemeindeschule erläuterte ... in seinem Antwortschreiben vom 2. April 2009, dass er für das Schuljahr 2007/08 in der Kategorie "Kleinklassenlehrperson Primarstufe" eingereiht worden sei und 31.42 Lektionen gehalten habe. Daraus habe ein Monatslohn von Fr. 9'295.-- resultiert. Im Schuljahr 2008/09 habe er in gleicher Einstufung indessen 30.25 Lektionen erteilt, woraus sich ein im Vergleich zu Vorjahr geringerer Monatslohn von Fr. 9'082.-- ergeben habe. Ferner wurde die Forderung um Erlass einer Verfügung mit der Begründung abgelehnt, dass es sich beim Einkommensrückgang nicht um eine Vertragsänderung, sondern lediglich um die Konkretisierung im Rahmen des geltenden Vertrages gehandelt habe.

E. 3

Mit Eingabe vom 13. Juli 2009 an den Gemeindevorstand machte ... eine Lohnnachzahlung für das Schuljahr 2008/09 in der Höhe von Fr. 9'973.80 sowie eine Abgangsentschädigung von mindestens zwei Monatslöhnen geltend. Mit Antwortschreiben vom 28. August 2009 wies der Gemeindevorstand die finanziellen Forderungen von ... jedoch ab.

E. 4

Dagegen erhob ... am 29. September 2009 frist- und formgerecht Klage beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden, mit dem Antrag, die Beklagte sei zu verpflichten, ihm eine monatliche Nachzahlung auf den Lohn von Fr. 9'973.80 nebst

mittlerem Zins von 5% seit dem 1. Januar 2009 für das Schuljahr zu bezahlen. Im Weiteren habe ihm die Beklagte eine Abgangsentschädigung von zwei Monatslöhnen auf der Oberstufe von Fr. 19'236.-- auszurichten. Eventualiter sei die verwaltungsgerichtliche Klage als verwaltungsgerichtliche Beschwerde entgegenzunehmen, der Entscheid des Gemeindevorstands vom 28. August 2009 aufzuheben und die Sache zur Neuurteilung an die Beklagte zurückzuweisen. Zur Begründung brachte der Kläger vor, gemäss Anstellungsvertrag vom 6. Juni 2003 habe sein Beschäftigungsumfang 12 bis 17 Wochenlektionen betragen und er sei in die Lohnstufe 25 (Reallehrer) eingestuft worden. Durch Vertragszusatz vom 17. August 2006 sei die Anzahl der Lektionen für das Schuljahr 2006/07 auf 24 erhöht worden. Im Weiteren sei ihm eine Lektion aus dem Lektionenpool Modell C und eine Entlastungslektion "grosse Klasse" gewährt worden. Der Beschäftigungsumfang habe somit 26 Lektionen pro Woche betragen. Da dieser Vertragszusatz nie widerrufen worden sei, sei seine Gültigkeit nicht nur auf das Schuljahr 2006/07 beschränkt. Er könne sich somit auf Treu und Glauben berufen, dass der Vertragszusatz vom 17. August 2006 auch für die nachfolgenden Schuljahre Geltung gehabt habe. Im Weiteren rügte der Kläger die Verletzung des Gleichheitsgebots. Dazu brachte er vor, dass es als unbestritten zu gelten habe, dass er nicht auf der Primarstufe, sondern auf der Oberstufe unterrichtet habe. So sei er bereits durch Anstellungsvertrag vom 6. Juni 2003 als Reallehrer und nicht als Primarlehrer eingestuft worden. Nach dem Zusammenzug der Lehrpersonenkategorien von Real- beziehungsweise Sekundarlehrkräften hätte man ihm den bestehenden Vertrag kündigen und ihm einen neuen Vertrag als "Kleinklassenlehrer Primarstufe" unterbreiten müssen. Da dies offensichtlich nicht geschehen sei, habe er Anspruch auf Entlohnung in der Oberstufe. Zwar sei es zutreffend, dass er das Lizentiat noch nicht erworben habe, er leiste jedoch gleichwertige Arbeit wie alle anderen Oberstufenlehrer. So habe er Sprachen auf höchstem Niveau unterrichtet und die Erfolgsquote seiner Schüler für die Aufnahme an das Gymnasium sei überdurchschnittlich hoch gewesen. Zur Eventualbegründung brachte der Kläger vor, mit Vertragszusatz vom 17. August 2006 sei ihm eine Entlastungslektion "grosse Klasse" sowie eine Lektion aus dem Lektionenpool Modell C zugesprochen worden. Diese für das Schuljahr 2006/07 geltende Regelung sei im nachfolgenden Schuljahr stillschweigend weitergeführt worden. Obwohl er auch im Schuljahr 2007/08 eine grosse Klasse unterrichtet habe, sei ihm diese Entlastungslektion im Schuljahr 2008/09 ohne vorherige Ankündigung gestrichen worden. Dies stelle einen klaren Vertragsbruch dar, aus welchem eine Nachforderung von Fr. 4'174.95 resultiere. Im Zusammenhang mit der vom 7. bis am 14. März 2009 durchgeführten Kompaktwoche Italienisch brachte der Kläger vor, dass ihm ein zusätzlicher Organisationsaufwand entstanden sei. Dafür mache er sechs zusätzliche Lektionen geltend. Die Nachforderung betrage somit Fr. 615.75. Bezüglich Abgangsentschädigung machte der Kläger im Wesentlichen geltend, dass er aufgrund des Verweises auf das Obligationenrecht Anspruch auf eine Abgangsentschädigung in der Höhe von mindestens zwei Monatslöhnen habe. Gemäss kantonaler Besoldungsverordnung mache dies als Kleinklassenlehrer auf Primarstufe im Minimum Fr. 17'563.30 und auf Oberstufe Fr. 19'236.-- aus.

E. 5

Mit Klageantwort vom 10. November 2009 beantragte die Beklagte die Abweisung der Klage. In formeller Hinsicht führte sie aus, dass die vorliegende Streitigkeit im Klageverfahren zu beurteilen sei, weshalb zu Recht verwaltungsgerichtliche Klage

eingereicht worden sei. Zur Sache brachte die Beklagte vor, der Kläger hätte für das Schuljahr 2008/09 keinen Anspruch auf

eine Entlastungslektion "grosse Klasse". Hingegen bestünden diesbezüglich tatsächlich gewisse Ungereimtheiten. So sei es weder aktenkundig noch nachvollziehbar, weshalb dem Kläger damals eine derartige Entlastung gewährt worden sei. Eine weitere Ungereimtheit bestehe darin, dass der Schulleiter dem Beschwerdeführer im August 2006 bestätigt habe, dass ihm je eine Entlastungslektion aus dem "Pool Niveau" und für "grosse Klasse" zugewiesen worden sei. Aus gemeindeinternen Akten gehe hingegen hervor, dass zwei Entlastungslektionen aus dem "Pool Niveau", jedoch keine Entlastungslektionen "grosse Klasse" gewährt worden seien. Daraus könne der Kläger indessen nicht ableiten, dass auch für das Schuljahr 2008/09 ein Anspruch auf eine Entlastungslektion "grosse Klasse" bestehe. Im Schuljahr 2008/09 habe der Kläger mit 22 Schülern – anders als in den Jahren 2006/07 und 2007/08 mit 24 beziehungsweise 26 Schülern – eine Klasse üblicher Grösse unterrichtet. Eine Entlastungslektion "grosse Klasse" könne mithin schon aus diesem Grund nicht zur Diskussion stehen und von ihm nach Treu und Glauben auch nicht erwartet werden. Somit sei die Besoldung für das Schuljahr 2008/09 korrekt auf der Basis von 30.25 Lektionen erfolgt. Bezüglich des für das Schuljahr 2008/09 vom Kläger geltend gemachten Lohns brachte die Beklagte vor, dieser sei während der letzten Jahre tatsächlich zu hoch ausgefallen. Im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses im Jahr 2003 habe es gemäss Lehrerbesoldungsverordnung drei Lohnklassen gegeben, nämlich Primarlehrer, Reallehrer/Kleinklassenlehrer und Sekundarlehrer. Der Kläger habe bei seiner Einstellung als Reallehrer unterrichtet und sei daher auch in die Lohnklasse "Reallehrer/Kleinklassenlehrer" eingestuft worden. Auf Beginn des Schuljahres 2005/06 sei die Lehrerbesoldungsverordnung indessen revidiert worden. Dabei hätten die Lohnklassen eine feinere Abstufung erfahren. Neu würden die Lohnklassen in Primarlehrer, Kleinklassenlehrer, Real- und Sekundarlehrer und in Fachlehrer Oberstufe unterteilt. Zudem sei in der revidierten Lehrerbesoldungsverordnung geregelt worden, dass für Lehrpersonen, die an der Real- oder Sekundarschule unterrichten und nicht über die entsprechenden Diplome verfügen würden, die Mindestbesoldung der Primarlehrperson gelte. Bei korrekter Rechtsanwendung hätte der Kläger seit dem Schuljahr 2005/06 somit als Primarlehrer (Fr. 99'021.--) eingestuft

werden müssen. Aufgrund des in den Ausführungsbestimmungen zum Personalgesetz festgehaltenen Besitzstands habe man ihn in den nachfolgenden Schuljahren indessen weiterhin als Reallehrer (Fr. 111'657.--) entlohnt. Da man dem Kläger in der Folge ebenfalls Teuerungszulagen und Realloohnerhöhungen gewährt habe, sei der Lohn im Januar 2009 nicht mehr auf der Basis des Besitzstandes (Fr. 111'657.--), sondern fälschlicherweise auf derjenigen einer "Kleinklassenlehrperson Primarstufe" (Fr. 117'091.--) berechnet worden. Im Weiteren machte die Beklagte geltend, die vom Kläger vorgebrachte Argumentation, wonach für ihn mangels Änderungskündigung nach wie vor die im Jahr 2003 vereinbarte Lohnklasse "Primarlehrer" massgebend sei, sei nicht zu hören. So würden gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung die finanziellen Ansprüche von Beamten allgemein durch Gesetz oder gesetzesvertretende Verordnung geregelt. Daher bedürfe es keiner weiteren Konkretisierung mittels Änderungskündigung. In Bezug auf die vom Kläger vorgebrachte Verletzung des Rechtsgleichheitsgebots hielt die Beklagte fest, dass diese nicht verletzt sei. Schliesslich seien Differenzierungen bei der Besoldung durchaus zulässig, soweit dies aus objektiven Gründen gerechtfertigt sei. Im vorliegenden Fall sei

eine ungleiche Besoldung zulässig, zumal der Kläger ohne entsprechendes Diplom auf der Oberstufe unterrichtet habe. Bezüglich der Kompaktwoche Italienisch sei ferner festzuhalten, dass diese mit einer Jahreslektion entschädigt worden sei. Die zusätzliche Abgeltung in Form von vier weiteren Lektionen sei weder ausgewiesen noch nachvollziehbar. Doch selbst dann, wenn dem Kläger ein zusätzlicher Organisationsaufwand entstanden wäre, wäre dieser gemäss kantonalem Schulgesetz im Lohn enthalten. Was die Abgangsentschädigung betreffe, lege der Kläger das Personalgesetz falsch aus. E contrario sei daraus ersichtlich, dass in vorliegendem Fall keine Abgangsentschädigung geschuldet sei. Diese ergebe sich auch ausdrücklich aus der Botschaft der Regierung an den Grossen Rat. So sei eine Abgangsentschädigung nur geschuldet, wenn keine oder keine genügende Personalvorsorge bestünde.

E. 6

Im Rahmen eines zweiten Schriftenwechsels wurden die in der Klageschrift und der Klageantwort vorgebrachten Argumente ergänzt und vertieft. Neue Aspekte sind der Replik und der Duplik hingegen nicht zu entnehmen.

Auf die Ausführungen der Parteien in den Rechtsschriften wird, soweit erforderlich, in den nachstehenden Erwägungen eingegangen. Das Gericht zieht in Erwägung: 1. Mit Eingabe vom 29. September 2009 beantragte ..., es sei die verwaltungsgerichtliche Klage eventualiter als verwaltungsgerichtliche Beschwerde entgegenzunehmen. Einleitend ist somit zu prüfen, ob das Verwaltungsgericht die Eingabe vom 29. September 2009 als Klage im Sinne von Art. 63 Abs. 1 lit. e des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; BR 370.100) oder als Beschwerde gemäss Art. 49 Abs. 1 lit. a VRG entgegenzunehmen hat. Die Parteien sind sich vorliegend einig, dass die von ... geltend gemachte Lohnnachzahlung und Abgangsentschädigung im Klageverfahren zu beurteilen ist. Das Verwaltungsgericht folgt dieser Auffassung. Gemäss Art. 63 Abs. 1 lit. e VRG beurteilt das Verwaltungsgericht Streitigkeiten über vermögensrechtliche Ansprüche aus öffentlichem Dienstverhältnis im Klageverfahren. Mit Schreiben vom 28. August 2009 hat die Gemeinde in der vorliegenden Streitigkeit nicht rechtsverbindlich entschieden, sondern lediglich zu den von ... erhobenen Forderungen Stellung bezogen. Dem erwähnten Schreiben fehlt somit das die Verfügung charakterisierende Element der Verbindlichkeit (vgl. Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Auflage, Zürich 2006, Rz 864, S. 182). Verbindlich entscheiden kann in vorliegendem Fall nur das Verwaltungsgericht in originärer Rechtsprechung. Auf die als verwaltungsgerichtliche Klage eingereichte Eingabe vom 29. September 2009 ist somit einzutreten. 2. Die Lohnnachforderung für das Schuljahr 2008/09 im Betrage von Fr. 9'973.80 zuzüglich 5% Zins seit dem 1. Januar 2009 begründet der Kläger in erster Linie mit der Verletzung des Gleichheitsgebots. Schliesslich habe er unbestritten auf der Oberstufe und nicht auf der Primarstufe unterrichtet, weshalb er auch für das Schuljahr 2008/09 als Reallehrer entlohnt werden

müsse. Somit ist nachfolgend zu prüfen, ob sich, obwohl der Kläger im Schuljahr 2008/09 auf der Oberstufe unterrichtete, eine tiefere Besoldung als "Kleinklassenlehrperson Primarstufe" rechtfertigen lässt. Gemäss Urteil des Bundesgerichts vom 16. Februar 2005 (2P.38/2004/Ieb) ist der Grundsatz der Rechtsgleichheit und damit Art. 8 Abs. 1 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV; SR 101) verletzt, wenn im öffentlichen Dienstverhältnis gleichwertige Arbeit ungleich entlohnt wird. Innerhalb der Grenzen des Willkürverbots und des Rechtsgleichheitsgebots sind die Behörden befugt, aus der Vielzahl denkbarer Anknüpfungspunkte die Kriterien auszuwählen, die für die

Besoldung von Beamten massgebend sein sollen. Verfassungsrechtlich ist nicht verlangt, dass die Besoldung allein nach der Qualität der geleisteten Arbeit beziehungsweise den tatsächlich gestellten Anforderungen bestimmt wird. Ungleichbehandlungen müssen sich aber vernünftig begründen lassen beziehungsweise haltbar sein. So hat das Bundesgericht erkannt, dass Art. 8 BV nicht verletzt ist, wenn Besoldungsunterschiede auf objektive Merkmale wie Alter, Dienstalter, Erfahrung, Familienlasten, Qualifikation, Art und Dauer der Ausbildung, Arbeitszeit, Leistung, Aufgabenbereiche oder übernommene Verantwortlichkeiten zurückzuführen sind (vgl. BGE 123 I 1 E. 6a-c; BGE 124 II 436 E. 7.a). Vorliegend hat es als erstellt zu gelten, dass der Kläger mit Arbeitsvertrag vom 6. Juni 2003 trotz fehlender universitärer Ausbildung als Reallehrer bei der Gemeindeschule angestellt wurde und bis zu seiner Entlassung auf der Oberstufe unterrichtete. Für die Ausübung der Tätigkeit als Reallehrer war der Beschwerdeführer indessen auf eine Ausnahmegewilligung des Kantons angewiesen. Somit erscheint es sachlich in hohem Masse richtig und nachvollziehbar, dass eine Lehrperson, die auf der Oberstufe unterrichtet, jedoch nicht über den dafür benötigten Studienabschluss verfügt, lohnmässig schlechter behandelt wird, als jemand, der die erforderliche Ausbildung genossen hat. Der vom Kläger vorgebrachte Einwand der Verletzung des Gleichheitsgebots kann somit nicht gehört werden. An diesem Resultat vermögen auch die Vorbringen des Klägers, wonach er Sprachen auf höchstem Niveau unterrichtet habe, seine Leistungen nie negativ bewertet worden seien und die Erfolgsquote seiner Schüler für die Aufnahme an das Gymnasium überdurchschnittlich hoch

gewesen sei, nichts zu ändern. Diese Ausführungen beziehen sich lediglich auf die Qualität der vom Kläger ausgeführten Arbeit, die jedoch gerade nicht als alleiniges Kriterium für die Besoldung heranzuziehen ist (vgl. BGE 2P.38/2004/Ieb). 3. a) Eventualiter machte der Kläger eine Lohnnachforderung von Fr. 4'174.95 für eine im Schuljahr 2008/09 nicht mehr gewährte Entlastungslektion "grosse Klasse" geltend. Diesbezüglich brachte er sinngemäss vor, dass ihm mit Vertragszusatz vom 17. August 2006 zusätzlich eine Lektion aus dem Lektionenpool Modell C sowie eine Entlastungslektion "grosse Klasse" zugesprochen worden sei. Da durch die Beklagte keine Änderungskündigung ausgesprochen worden sei, habe der Vertragszusatz nicht nur für das Schuljahr 2006/07, sondern auch für das Schuljahr 2008/09 zu gelten. Beim Zusatzvertrag vom 17. August 2006 als integraler Bestandteil des Anstellungsvertrags vom 6. Juni 2003 (vgl. dort Ziffer 2) handelt es sich um einen verwaltungsrechtlichen Vertrag. Ein solcher ist eine Vereinbarung, die auf übereinstimmender Willenserklärung von zwei oder mehreren Rechtssubjekten beruht und die Regelung konkreter Verwaltungsverhältnisse zum Gegenstand hat. Der verwaltungsrechtliche Vertrag kommt nur dort zum Zug, wo zur Regelung verwaltungsrechtlicher Rechte und Pflichten die Vertragsform geeigneter erscheint als der Erlass einer Verfügung. Er hat somit ausgesprochen subsidiäre Funktion (Tschannen/Zimmerli/Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 3. Auflage, Bern 2009, § 33 Rz 2 und 3, S. 327). Aus dem Zusatzvertrag ergibt sich, dass die Gewährung der Entlastungslektion "grosse Klasse" auf das Schuljahr 2006/07 beschränkt war. Dem Gesetz ist hingegen keine Grundlage für die Gewährung von Entlastungslektionen wegen einer grossen Klasse zu entnehmen. Art. 28 Abs. 3 des Gesetzes für die Volksschulen des Kantons Graubünden (SG; BR 421.000) besagt lediglich, dass eine Real- und Sekundarschulabteilung in der Regel nicht mehr als 24 Schüler zählen darf. Mangels fehlender gesetzlicher Grundlage hat es als nachvollziehbar und insbesondere als geeignet zu gelten, dass die Beklagte dem Kläger die Entlastungslektion "grosse Klasse" mittels

verwaltungsrechtlichem Vertrag eingeräumt hat (vgl. Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., Rz 1077, S. 227; Tschannen/Zimmerli/Müller, a.a.O., Rz 3, S. 327). Verwaltungsrechtliche Verträge sind wie privatrechtliche grundsätzlich nach dem Vertrauensprinzip auszulegen. Einer Willenserklärung ist daher derjenige Sinn zu geben, den ihr vom Empfänger aufgrund der Umstände, die ihm im Zeitpunkt des Empfangs bekannt waren oder hätten bekannt sein müssen, in guten Treuen beilegen durfte oder musste (Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., Rz 1103, S. 233). Nachfolgend ist somit zu prüfen, welchen Inhalt der Kläger dem Vertragszusatz vom 17. August 2006 in guten Treuen beimessen musste. Dem besagten Dokument ist zu entnehmen, dass dem Kläger für das Schuljahr 2006/07 eine Entlastungslektion wegen einer grossen Klasse eingeräumt wurde. Somit hätte es für den Kläger zumindest erkennbar sein müssen, dass der Vertragszusatz einerseits befristet und andererseits die Entlastungslektion nicht voraussetzungslos, sondern unter dem Titel "grosse Klasse" geschuldet war. Aufgrund seiner langjährigen beruflichen Erfahrung als Lehrperson hätte dem Kläger ebenfalls bewusst sein müssen, dass die Klassengrösse weitgehend durch externe Faktoren wie beispielsweise Zu- und Wegzüge, Jahrgangsgrosse sowie durch Übertritte in das Gymnasium bestimmt werden. Unter Berücksichtigung dieser Umstände musste der Kläger als verständig und redlich Urteilender in guten Treuen davon ausgehen, dass der Vertragszusatz vom 17. August 2006 nicht auf die dauerhafte Gewährung einer Entlastungslektion "grosse Klasse" ausgerichtet war. Dies hat umso mehr zu gelten, als die Klasse des Klägers im Schuljahr 2008/09 lediglich 22 Schüler umfasste und somit eine übliche Grösse aufwies. Im Lichte des Ausgeführten erhellt, dass sich die vom Kläger beantragte Lohnnachforderung von Fr. 4'174.95 als unbegründet erweist. b) Ferner machte der Kläger eventualiter eine Forderung von Fr. 615.75 für organisatorische Aufwendungen im Zusammenhang mit einer Kompaktwoche italienisch geltend. Zur Begründung führte er aus, Mitte Januar 2008 habe er die Schulleitung aufgefordert, eine geeignete Unterkunft für die Kompaktwoche zu suchen. Nachdem diese untätig geblieben sei, habe er die ganze Organisation in die eigene Hand genommen. Daraus hätten sich für ihn erhebliche Mehrkosten ergeben. Das Verwaltungsgerichtsverfahren ist vom

Untersuchungsgrundsatz beherrscht (vgl. Art. 11 Abs. 1 VRG) welcher besagt, dass der Richter von Amtes wegen für die richtige und vollständige Abklärung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen hat (vgl. BGE 108 V 197). Der Untersuchungsgrundsatz gilt aber nicht uneingeschränkt, sondern wird durch die verschiedenen Mitwirkungspflichten der Parteien ergänzt (BGE 116 V 26, 115 V 142 mit Hinweisen; Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., Rz 1626, S. 351). Dazu gehört auch die Substantiierungspflicht, welche beinhaltet, dass die wesentlichen Tatsachenbehauptungen und -bestreitungen in den Rechtsschriften enthalten sein müssen (Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1983, S. 208). Dementsprechend ist es Sache des Klägers, die organisatorischen Aufwendungen für die Kompaktwoche Italienisch so weit zu substantiieren, dass sie überprüft werden können. Er hat daher in der Klageschrift alle tatsächlichen Behauptungen und Beweismittel vorzubringen. Vorliegend hat der Kläger weder substantiiert dargelegt, um welche nicht bereits durch den ordentlichen Lohn abgegoltenen zusätzlichen Aufwendungen es sich gehandelt hat noch welche Höhe die angeblichen Mehrkosten erreicht haben. Wegen Verletzung der Substantiierungspflicht erweist sich die im Zusammenhang mit der Organisation einer Kompaktwoche Italienisch geltend gemachte Forderung von Fr. 615.75 als unbegründet. 4. Zur Abgangsentschädigung brachte der Kläger vor, diesbezüglich habe

es im Zeitpunkt seiner Anstellung noch keine gesetzliche Regelung gegeben. Die damals geltende Personalverordnung (aPV; BR 170.410) habe für Fragen betreffend Abgangsentschädigung lediglich subsidiär auf das Schweizerische Obligationenrecht (OR; SR 220) verwiesen. Das geltende Personalrecht sehe in Art. 40 des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (PG; BR 170.400) und Art. 45 der Personalverordnung (PV; 170.410) lediglich Abgangsentschädigungen für Mitarbeiter vor, die nicht bei der kantonalen Pensionskasse versicherten seien. Im Übrigen verweise Art. 4 PG auf das OR. Aufgrund dieses Verweises habe er Anspruch auf eine Abgangsentschädigung in der Höhe von mindestens zwei Monatslöhnen. Die Argumentation des Klägers, wonach im Zeitpunkt seiner Anstellung keine gesetzliche Regelung bestanden habe, ist nicht zu hören. Der für die

Ausrichtung einer Abgangsentschädigung massgebende Zeitpunkt ist vielmehr derjenige, in welchem die Abgangsentschädigung fällig wird. Dieser Zeitpunkt tritt in der Regel mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein (Rehbinder/Portmann, Basler Kommentar, Obligationenrecht I, Art. 1 – 529, 3. Auflage, Basel 2003, Rz 4 zu Art. 339c Abs. 4 OR). Dem Schreiben vom 2. Februar 2009 ist zu entnehmen, dass dem Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis auf das Ende des Schuljahres 2008/09 gekündigt wurde. Somit ist festzuhalten, dass im Zeitpunkt der Fälligkeit der Abgangsentschädigung sowohl das PG (in Kraft gesetzt am 1. Januar 2007) als auch die PV (in Kraft gesetzt am 1. Januar 2007) in Kraft standen. Art. 40 PG in Verbindung mit Art. 45 PV sieht eine Abgangsentschädigung für einen kantonalen Angestellten nur dann vor, wenn er das 50. Alterjahr überschritten hat, mindestens 20 Jahre beim Kanton tätig war und nicht oder nicht genügend pensionsversichert ist. Die Entschädigung wird daher nur in denjenigen Fällen zum Tragen kommen, wo das BVG-Obligatorium (Jahreslohn von mehr als Fr. 19'350.--) nicht erreicht wird und in jenen Fälle, wo die Löhne an der Untergrenze des BVG-Obligatoriums liegen (Botschaft 2005/06, S. 2017). E contrario besagt das Personalrecht somit nichts anderes, als dass eben in allen anderen Fällen keine Abgangsentschädigung geschuldet ist. Diese Rechtsauffassung wird denn auch in der Botschaft der Regierung an den Grossen Rat (vgl. Botschaft 2005/06, S. 2017) mit eindeutigen Worten bestätigt. Mit einem für das Schuljahr 2008/09 berücksichtigten Jahreslohn von Fr. 117'091.-- ("Kleinklassenlehrperson Primarstufe") überschreitet der Kläger die Grenze des BVG-Obligatoriums deutlich. Daher kann mitnichten davon ausgegangen werden, dass die in Art. 45 PV aufgeführten Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind, weshalb der Anspruch des Klägers auf Ausrichtung einer Abgangsentschädigung abzuweisen ist. 5. a) In arbeitsrechtlichen Streitigkeiten werden bis zu einer bestimmten Streitwertgrenze keine Gerichtskosten erhoben. Diese Streitwertgrenze wurde auf den 1. Juni 2001 auf Fr. 30'000.-- angehoben (Urteil vom 21. November 2001 [Proz.-Nr. 4P.208.2001]). Die mit Eingabe vom 29. September 2009 geltend gemachten Forderungen betragen im Rahmen des

Hauptantrages Fr. 29'530.90 (Lohnnachforderung von Fr. 9'973.80 zuzüglich 5% Zinsen seit dem 1. Januar 2009 und Abgangsentschädigung von Fr. 19'236.--) und in demjenigen der Eventualbegründung Fr. 4'790.70 (Lohnnachforderung Fr. 4'174.95 und Mehrkosten für Kompaktwoche von Fr. 615.75). Somit ist festzuhalten, dass der vorliegende Streitwert die Grenze von Fr. 30'000.-- nicht überschreitet. b) Da der Streitwert unter der Grenze von Fr. 30'000.-- liegt, werden im vorliegenden Gerichtsverfahren praxisgemäss keine Gerichtskosten erhoben. Gemäss Art. 78 Abs. 2 VRG steht der Beklagten keine Parteientschädigung zu. Demnach erkennt das Gericht: 1. Die Beschwerde wird

abgewiesen. 2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

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