

GR_GERICHTE U 2014 96 vom 4. April 2017

GR Gerichte, 2017-04-04, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_U_2014_96

FR: GR_GERICHTE U 2014 96 du 4 avril 2017

IT: GR_GERICHTE U 2014 96 del 4 aprile 2017

Regeste

Personalrecht (Lohnforderung) | Personalrecht

Erwägungen

E. 2

Aufl., Basel 2013, Art. 242 N. 28 und Art. 241 N. 4). In diesem Sinne wird davon Vormerk genommen, dass die Beklagte die eingeklagte Lohnforderung insofern anerkannt hat, als sie sich dazu verpflichtet hat, A._____ Fr. 1'522.80 netto zu bezahlen. In diesem Umfang wird die Klage als erledigt abgeschrieben.

E. 3

a) Am 29. Januar 2016 starb A._____, dem die eingeklagte Lohnforderung als vormaligem Arbeitnehmer der Beklagten zustand. Der Tod einer be-

- 7 - rechtigten Partei zieht bei Prozessen über unvererbliche Rechte in der Regel die Gegenstandslosigkeit zufolge nachträglichen Wegfalls des Rechtsschutzinteresses nach sich, weshalb ein solches Verfahren im All-gemeinen abzuschreiben ist. Ist der streitige Rechtsanspruch hingegen vererblich, ist der Prozess nach dem Tod der berechtigten Partei zu sistieren bis Gewissheit über die Annahme der Erbschaft besteht (STECK, a.a.O., Art. 242 N. 13). Existieren erbberechtigte Personen und schlagen diese die Erbschaft nicht aus, treten sie mit dem Tod des Erblassers von Gesetzes wegen in den Prozess betreffend den vererbaren Rechtsanspruch ein (Art. 560 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches [ZGB; SR 210]). Ob das vorliegende Verfahren als gegenstandslos geworden abzuschreiben ist oder von den Erben von A._____ fortgeführt werden kann, hängt demnach davon ab, ob die streitigen Ansprüche vererbt werden können oder nicht. b) Die Aufzählung der vererbaren Ansprüche in Art. 560 Abs. 2 ZGB ist nicht abschliessend. Nach ständiger Rechtsprechung und Lehre ist Gegenstand der Erbfolge der Nachlass als Inbegriff der nicht an die Person des Erblassers gebundenen Rechtsverhältnisse, d.h. der Nachlass umfasst sämtliche Rechte und Pflichten, die nicht derart eng mit dem Erblasser verbunden sind, dass sie mit dessen Tod untergehen (BGE 141 V 170 E.4.3, 112 II 300 E.4). Als grundsätzlich vererblich werden deshalb in Lehre und Rechtsprechung ausser den Rechtsverhältnissen des Obligationenrechts die Immaterialgüterrechte, gewisse vermögens- und nicht-vermögensrechtliche Verhältnisse aus dem Familien- und Erbrecht, ferner Anwartschaften und sekundäre Vermögensrechte, wie zum Beispiel Rücktritts-, Anfechtungs- und Kündigungsrechte, eingestuft. Zu den nur ausnahmsweise vererblichen Rechtsverhältnissen gehören hingegen etwa das Recht zur Ungültigerklärung der Ehe (Art. 104 ff. ZGB), soweit die Klage bereits vor dem Tod eingereicht wurde, sowie die Passivlegitimation zur Vaterschaftsklage (Art. 261 Abs. 2 ZGB). Gänzlich unvererblich

- 8 - sind personenbezogene, subjektive Rechte, wie zum Beispiel die elterliche Sorge, eine Vereinsmitgliedschaft, die Rechtsstellung als Beistand, aber auch die Nutzniessung, das Arbeitsverhältnis und (zumeist) der Auftrag. Diese Rechte erlöschen mit dem Tod des Erblassers von Gesetzes wegen (BGE 112 II 300 E.4; HÄUPTLI, in: ABT/WEIBEL [Hrsg.], Praxiskommentar Erbrecht, 3. Aufl., Basel 2015, Art. 560 N. 4; ESCHER, Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Das Erbrecht, Art. 537-640, Zürich 1960, N 5 zur Einleitung; RIEDER, Sind Ferienentschädigungen vererbbar, in: AJP 2012 S. 1579 ff., 1582). Diese Grundsätze gelten auch für öffentlich-rechtliche Forderungen. Freilich geht das öffentliche Recht wegen seines zwingenden Charakters grundsätzlich von der Unübertragbarkeit öffentlich-rechtlicher Rechte und Pflichten aus. Dort, wo Rechte und Pflichten indessen frei übertragbar sind, werden von der Universal sukzession ebenfalls öffentlich-rechtliche Ansprüche des Erblassers erfasst, sofern keine abweichende Regelung besteht (HÄNER, Die Beteiligten im Verwaltungsverfahren und Verwaltungsprozess, Zürich 2000, Rz. 372; SCHWANDER, a.a.O., Art. 560 N. 8; HÄUPTLI, in: ABT/WEIBEL [Hrsg.], Praxiskommentar Erbrecht, 3. Aufl., Basel 2015, Art. 560 N. 4). c) Im vorliegenden Fall ist streitig, ob die Beklagte ihrem vormaligen Arbeitnehmer, A._____, aufgrund nicht kompensierter Mehrarbeit einerseits sowie nicht bezogener Ferientage andererseits über den anerkannten Umfang hinaus Lohn schuldet. Hinsichtlich der Vererbbarkeit der fraglichen Forderung gilt es zu beachten, dass Ferien als eine zum Voraus bestimmte Zahl von aufeinanderfolgenden freien Tagen definiert werden, die der Erholung dienen und an denen der Arbeitnehmer den üblichen Lohn weiterbezieht. Diese beiden Elemente bilden zusammen einen einheitlichen Anspruch. Der Ferienanspruch weist folglich insofern zwei Seiten auf, als er sowohl die Gewährung von freier Zeit als auch die Bezahlung des darauf entfallenden Lohnes umfasst (BGE 131 III 451 E.2.2; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu

- 9 - Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Art. 329a N. 2; GEISER/MÜLLER, Arbeitsrecht in der Schweiz, 3. Aufl., Rz 489; REHBINDER, in: MAYER-HAYOZ [Hrsg.], Berner Kommentar, Der Arbeitsvertrag, Art. 319-362 OR, Bern 1985, Art. 329a N. 1; REHBINDER/PORTMANN, in: VOGT/WIEGAND [Hrsg.], Basler Kommentar, Obligationenrecht I, Art. 1-529 OR, Basel 2011, Art. 329a N. 2). Ob er deshalb als höchstpersönlich anzusehen und damit als unvererblich gilt, hat das Bundesgericht, soweit ersichtlich, bis anhin nicht entschieden. In der Lehre wird diese Frage kontrovers beurteilt. Ein Teil der Lehre bejaht die Vererbbarkeit der Ferienentschädigung und begründet dies im Wesentlichen damit, dass ein Ferienbezug in natura im Todesfall nicht mehr möglich sei, womit nur mehr ein Anspruch auf Ferienentschädigung verbleibe, der wegen seiner nicht höchstpersönlichen Rechtsnatur vererbbar sei (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Art. 329a N. 2; GEISER/MÜLLER, Arbeitsrecht in der Schweiz, 3. Aufl., Rz 489; RIEDER, a.a.O., S. 1582; STAEBLIN/VISCHER, in: GAUCH/SCHMID [Hrsg.], Kommentar zum schweizerischen Zivilgesetzbuch, Obligationenrecht, Der Arbeitsvertrag, Art. 319-362 OR, Zürich 1996, Art. 329d N. 16). Demgegenüber verneint ein grosser Teil der Lehre die Vererbbarkeit der Ferienentschädigung, weil der Ferienanspruch ein höchstpersönliches Recht sei, das diesen Charakter auch bei der Umwandlung in eine Geldforderung nicht verliere (REHBINDER, Berner Kommentar, Art. 329a N. 3; REHBINDER/PORTMANN, Basler Kommentar, Art. 329d N. 11). Der kantonale Gesetzgeber hat diese Streitfrage für das kantonale Personalrecht in Art. 50 Abs. 2 der Personalverordnung (PV; BR 170.410) dahingehend entschieden, als er Hinterbliebenen von Mitarbeitenden den Anspruch auf finanzielle

Abgeltung des Ferienanspruchs aberkannt hat. d) Art. 50 Abs. 2 PV beansprucht freilich für das kommunale Dienstrecht, zu dem der streitige Anspruch zählt, keine Geltung. Die Parteien haben im Arbeitsvertrag vom 5. Oktober 1998 indessen in der Ziff. 1 vereinbart,

- 10 - dass sich dieser Vertrag nach den Bestimmungen der kantonalen Personal- und Besoldungsverordnung über das Dienstverhältnis eines vollamtlichen Beamten richte. Die Bestimmungen der kantonalen Personalverordnung seien, vorbehaltlich einer anderslautenden vertraglichen Regelung verbindlich; anstelle der Kantonsregierung gelte der Gemeindevorstand als ausführende Behörde. Diese Übereinkunft haben sie in Ziff. 10 des Arbeitsvertrages vom 5. Oktober 1998 wiederholt und dahingehend ergänzt, als sie im Weiteren das Obligationenrecht (OR; SR 220) für sinngemäss anwendbar erklärt haben. Mit dieser Verweisung werden die fraglichen Regelwerke in den öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag vom 5. Oktober 1998 inkorporiert und gelangen dadurch auf dieses Verhältnis in Form von Allgemeinen Vertragsbedingungen insoweit zur Anwendung, als sie mit den im kommunalen Dienstrecht geltenden, zwingenden Regelungen vereinbar sind. Folglich ist die Personalverordnung als Teil des kantonalen Personalgesetzes vorliegend grundsätzlich anwendbar. e) Was Art. 50 Abs. 2 PV betrifft, erscheint dies aber insofern fraglich, als diese Regelung erst nach dem Abschluss des zur Beurteilung stehenden Arbeitsvertrages geschaffen wurde. Deshalb ist sie bei der Beurteilung des streitigen Lohnanspruchs nur zu berücksichtigen, wenn der infrage stehende Verweis dynamischer Natur ist. Enthält ein Arbeitsvertrag dazu keine Regelung, so ist grundsätzlich von einem statischen Verweis auszugehen (vgl. ZINDEL/PULVER, Basler Kommentar, Vor Art. 363-379 N. 22; GEISER/MÜLLER, a.a.O., Rz. 253b). Selbst bei einer expliziten Vereinbarung eines dynamischen Verweises ist nicht stets die neue Version gültig, da der Arbeitnehmer der Verschlechterung seiner Arbeitsbedingungen nicht vorgängig pauschal zustimmen kann. Eine wesentliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bedarf immer der ausdrücklichen Zustimmung des Arbeitnehmers (GEISER/MÜLLER, a.a.O., Rz. 253c). Im vorliegenden Fall äussert sich der Arbeitsvertrag vom 5. Oktober 1998 nicht explizit zur Rechtsnatur des in Ziff. 1 und 10 des Arbeitsvertrages vom

- 11 -

E. 5

a) Die Klägerin bringt bezüglich des eingeklagten Ferienlohnes im Wesentlichen vor, A._____ habe an Wochenenden, Feiertagen, ausserhalb der Arbeitszeiten und sogar während seiner Ferien jederzeit für den Pikettdienst abrufbar sein müssen. Aufgrund der regelmässigen Pikettdienstesätze und der zugewiesenen Arbeiten habe A._____ nie zwei zusammenhängende Wochen Ferien beziehen können. Habe er eine Woche bezogen, so habe er den Arbeitsort nicht verlassen dürfen, weil er alleine für den Pikettdienst zuständig gewesen sei. Eine Stellvertretung sei weder im Arbeitsvertrag vorgesehen noch garantiert gewesen. Infolge der

- 13 - enormen Arbeitslast sei es A._____ aus organisatorischen, arbeitsbedingten Gründen nicht möglich gewesen, seinen jährlichen Ferienanspruch vollständig zu beziehen. In den Jahren 2011 sowie 2012 habe A._____ deshalb insgesamt nur sieben Wochen Ferien bezogen, obgleich sein jährlicher Ferienanspruch sechs Wochen betragen habe. Folglich stünde ihm aus den Jahren 2011 und 2012 ein nicht bezogenes Ferienguthaben von mindestens fünf Wochen zu. Im 2013 habe A._____ sodann nur drei Wochen Ferien bezogen. Ende September 2013 habe A._____ ausserdem sein 15. Dienstjahr beendet. Die

ihm deshalb zustehenden zwei Ferienwochen habe er nicht bezogen. Für das Jahr 2013 bestehe somit ein nicht bezogenes Ferienguthaben von fünf Wochen. Die Beklagte gehe fehl in der Annahme, mangels Genehmigung des Feriensaldos sei davon auszugehen, dass A._____ seine Ferien in Anspruch genommen habe. Massgebend sei vielmehr der konkrete Ferienbezug. Besitze ein Arbeitnehmer zum Ende des Jahres einen über die Ferientage gemäss Art. 49 PV hinausgehenden Restferienanspruch, verwirke dieser entgegen der Auffassung der Beklagten infolge Nichtbezugs im Dienstjahr und mangels Entscheidung der zuständigen Behörde nicht. Dieser Anspruch könne innerhalb der Verjährung jederzeit geltend gemacht werden, wovon vorliegend Gebrauch gemacht worden sei. Soweit die Beklagte im Übrigen geltend mache, mit A._____ im 2012 über sein Ferienguthaben abgerechnet zu haben, sei festzuhalten, dass die Beklagte im Dezember 2012 von A._____ eine Zusammenstellung seines Mehrstunden- und Ferienguthabens verlangt habe. Der damals amtierende Gemeindepräsident habe ihm eine Aufstellung der Guthaben übergeben. Diese habe A._____ indessen umgehend als unrichtig zurückgewiesen. Dass diese Auflistung nachweislich nicht korrekt sei, belegten unter anderem die offensichtlich falsch angegebenen Ferienbezugstage im November 2012. Weil der ehemalige Gemeindepräsident demissioniert und der neue Gemeindepräsident nicht bereit gewesen sei, die Aufstellung zu besprechen und zu berichtigen, sei die Ferien- und Überstundenproblematik ungeklärt geblieben.

- 14 - ben. Von einer Anerkennung der in der fraglichen Aufstellung angegebenen Guthaben könne keine Rede sein. Demzufolge bestehe für die Jahre 2011 bis 2013 ein Ferienanspruch von Fr. 12'638.55 brutto (Fr. 6'918.15 + Fr. 5'720.40) bzw. Fr. 11'082.75 netto (abzüglich AHV/IV/EO: 5.15 %, ALV: 1.1 %, NBU; 2.4 %, KTG: 0.4 %, BV-Beitrag: 3.26 %, jeweils auf der Grundlage von Fr. 12'628.55). Den für das Jahr 2014 eingeklagten Ferienanspruch habe die Beklagte in zeitlicher Hinsicht anerkannt. Die hierfür geschuldete Entschädigung sei indessen unter Einbezug des 13. Monatslohnes festzulegen. b) Gegen diese Argumentation wendet die Beklagte hauptsächlich ein, grundsätzlich sei es so, dass den Arbeitgeber die Beweislast treffe, darzulegen, dass der Arbeitnehmer die ihm zustehenden Ferien habe beziehen können und diese bezogen habe. Im vorliegenden Arbeitsverhältnis habe A._____ allerdings selbst entschieden, wann er seine Ferien beziehen wolle. Dies habe er dann dem Gemeindekanzlisten oder dem Gemeindepräsidenten mitgeteilt. Da A._____ am besten über die anfallenden Arbeiten im Bilde gewesen sei, seien diese Urlaubsbezüge auch genehmigt worden. Er habe mit Ausnahme der Zeit im Winter während des ganzen Kalenderjahres Ferien machen können. In Bezug auf die Stellvertretung sei festzuhalten, dass es A._____ gewesen sei, der eine Regelung der Stellvertretung abgelehnt habe. Während kurzen Absenzen hätten jeweils die Gemeindevorstände die in ihren Ressorts anfallenden dringlichen Arbeiten erledigt. Zudem habe der Gemeindevorstand bei Engpässen B._____ als Aushilfe im Stundenlohn aufgeboten. Dies insbesondere zur Aushilfe bei der Schneeräumung sowie für Unterhaltsarbeiten bei Wegen und Zäunen. Der Gemeindevorstand habe zu jeder Zeit für eine Stellvertretung gesorgt oder hätte eine solche stets innert nützlicher Frist organisiert werden können. Ein dauernder Bereitschafts- und Pikettdienst habe folglich nicht bestanden und A._____ hätte den ihm zustehenden Ferienanspruch in den Jahren 2011 bis 2013 beziehen können. Dies zeige sich

- 15 - auch darin, dass A._____ im Jahr 2012 drei zweiwöchige Urlaube gemacht habe. A._____ sei im Ferienbezug grundsätzlich vollkommen frei gewesen. Er habe im Übrigen

gewusst, dass er höchstens fünf Ferientage auf das neue Kalenderjahr übertragen könne. Ein darüber hinausgehender Übertrag auf das nächste Jahr hätte bewilligt werden müssen. Eine solche Bewilligung liege in Form der Aufzeichnung vom 15. Dezember 2012 für den Ferienübertrag vom 2012 auf das 2013 vor. Im 2013 habe sich A. _____ trotz mehrfacher Aufforderung geweigert, Arbeitsrapporte einzureichen. Damit habe er es der Beklagten verunmöglicht, seine Arbeitszeit und den Ferienbezug zu kontrollieren. Es müsse daher davon ausgegangen werden, dass A. _____ sämtliche Ferien bezogen und das bewilligte Guthaben 2012 kompensiert habe. Das Ferienguthaben für das Jahr 2014 sei mit der Anerkennung bereinigt worden.

E. 6

a) Laut dem Arbeitsvertrag vom 5. Oktober 1998 (kB 1) richtet sich der Ferienanspruch nach der kantonalen Personalgesetzgebung. Bei Austritt bemesse sich der Ferienanspruch im Verhältnis der Anstellungsdauer im Kalenderjahr. Die Ferientermine seien frühzeitig mit dem Vorgesetzten zu vereinbaren. Bis zum 49. Altersjahr bestünde Anspruch auf vier Wochen, vom 50. bis zum 59. Altersjahr Anspruch auf fünf Wochen und ab dem 60. Altersjahr Anspruch auf sechs Wochen Ferien. Diese Vertragsabrede wird in Art. 41 Abs. 2 PG dahingehend konkretisiert, als für die Bemessung des Ferienanspruchs das Kalenderjahr für massgebend erklärt wird, in dem das Altersjahr erfüllt wird. Art. 42 Abs. 1 PG sieht sodann vor, dass allen Mitarbeitern ab dem 10. Dienstjahr für alle fünf Jahre zusätzlich ein bezahlter Urlaub zu gewähren ist. Dieser beträgt mit 10, 15 und 20 Dienstjahren zwei Wochen und ab dem 25. Dienstjahr vier Wochen. Der Dienstururlaub kann auf höchstens fünf Jahre aufgeteilt werden (Art. 51 Abs. 2 PV). Ist der Bezug des Dienstururlaubs aus betrieblichen Gründen in natura nicht möglich, kann dieser ganz oder teilweise in Form einer Zulage bezogen werden. Der ordentliche Ferienanspruch sollte hingegen

- 16 - während des Dienstjahres bezogen werden, um die mit der Gewährung der Ferien angestrebte Erholung gewährleisten zu können. Art. 49 Abs. 1 PV erlaubt es indessen, höchstens fünf Ferientage auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen. Eine darüber hinausgehende Übertragung kann bewilligt bzw. angeordnet werden, wenn der Ferienbezug aus betrieblichen oder anderen triftigen Gründen nicht möglich ist (Art. 49 Abs. 2 und 3 PV). Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis und ordnet der Arbeitgeber den Bezug des Ferienguthabens an, so wird die Möglichkeit des Ferienbezugs vermutet, es sei denn, der Arbeitgeber habe einen begründeten Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gesetzt (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 329c N.11). b) Ist der Umfang oder der Bezug der Ferien streitig, so hat der Arbeitnehmer die vertragliche Vereinbarung zur Gewährung eines übergesetzlichen Ferienanspruchs sowie gegebenenfalls die Anstellungsdauer zu beweisen, wenn der Ferienanspruch davon abhängt (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 329c N. 7; REHBINDER/PORTMANN, Basler Kommentar, Art. 329d N. 14). Ebenso ist es trotz Untersuchungsmaxime (Art. 2 i.V.m. Art. 11 VRG) Sache des Arbeitnehmers im Prozess seine Ferienforderung zu substantiieren, insbesondere indem er darlegt, wie viele Ferientage aus welchem Jahr ihm seiner Auffassung nach noch zustehen (Urteil des Kantonsgerichts Graubünden ZK2 10 23 vom 24. März 2011). Hingegen trifft den Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass der Arbeitnehmer die ihm zustehenden Ferien bezogen hat (Urteil des Bundesgerichts 4A_579/2008 vom 25. Februar 2009 E.2.3; PORTMANN, BSK, Art. 329d N. 14). Eine Herabsetzung des Beweismasses ist zulässig,

wenn ein strikter Beweis nach der Natur der Sache nicht möglich oder nicht zumutbar ist. Die Herabsetzung des Beweismasses darf allerdings nicht zu einer Umkehr der Beweislast führen. Die beweispflichtige Partei hat stets alle Umstände, die für die Verwirklichung des behaupteten Sachverhalts sprechen,

- 17 - soweit möglich und zumutbar zu behaupten und zu beweisen (analog Art. 42 Abs. 2 OR; BGE 128 III 271 E.2b/aa).

E. 7

a) Im vorliegenden Fall steht in Bezug auf den streitigen Ferienanspruch fest, dass die Beklagte A._____ Ende 2012 aufforderte, ihr die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit und die offenen Ferientage zu melden. Auf der Grundlage dieser Informationen erstellte die Beklagte am 15. Dezember 2012 eine Schlussabrechnung, die ein Ferien-, Überstunden- bzw. Überzeitguthaben von 18 Tagen und sieben Stunden ausweist (kB 9 und Beilage der Beklagten [bB] 1). Die fragliche Schlussabrechnung händigte die Beklagte in der Folge A._____ aus. Die Klägerin macht geltend, A._____ habe diese Aufstellung umgehend beanstandet. Zum Beweis dieser Parteibeauptung reicht sie eine Kopie der fraglichen Aufstellung ein, die durchgestrichen wurde und den handschriftlichen Vermerk trägt, die fragliche Aufstellung treffe bei Weitem nicht zu. Diese annotierte Abrechnung ist nicht datiert und wurde der Beklagte nach der insofern übereinstimmenden Sachverhaltsdarstellung der Verfahrensparteien nie ausgehändigt. Die Klägerin behauptet jedoch, A._____ habe zunächst den vormaligen Gemeindepräsidenten und alsdann dessen Nachfolger mit der Abrechnung konfrontiert und deren Berichtigung gefordert. Diese Sachverhaltsdarstellung erscheint nicht glaubhaft. Hätte A._____ die Schlussabrechnung vom 15. Dezember 2012 tatsächlich sogleich gegenüber den verantwortlichen Gemeindepräsidenten beanstandet, so wäre zu erwarten, dass die Beklagte die zu diesem Zweck geführten Gespräche dokumentiert hätte, indem sie deren Inhalt in einer Aktennotiz zusammengefasst und je nach dem Verlauf des Gespräches die an sie gestellte Lohnforderung schriftlich zurückgewiesen oder (teilweise) anerkannt hätte. Die Klägerin müsste ihrerseits im Besitze einer Korrespondenz sein, in welcher A._____ Gesprächstermine betreffend die Abgeltung nicht bezogener Ferientage sowie nicht kompensierter Mehrarbeit mit den zuständigen Personen vereinbart und zu den Ergeb-

- 18 - nissen dieser Unterredungen Stellung nimmt. Ausserdem müssten Unterlagen existieren, in denen A._____ darlegt, inwiefern die in der Schlussabrechnung vom 15. Dezember 2012 ausgewiesenen Positionen von den eingereichten Arbeitsrapporten abweichen, da die Beklagte nur auf diese Weise dazu hätte veranlasst werden können, ihre Schlussabrechnung einer Überprüfung zu unterziehen und gegebenenfalls zu berichtigen. Dass weder die Beklagte noch die Klägerin über solche Unterlagen verfügt und niemand anderweitige Dokumente einreichen kann, welche die behaupteten Gespräche zwischen A._____ und den zuständigen Gemeindepräsidenten in irgendeiner Form belegen, lässt darauf schliessen, dass A._____ die Schlussabrechnung nicht, wie behauptet, umgehend als unrichtig zurückgewiesen hat. Dadurch hat er die Schlussabrechnung vom 15. Dezember 2012 durch konkludentes Handeln genehmigt, womit er für die Jahre 2011 und 2012 kein darüber hinausgehendes Guthaben geltend machen kann. Demnach verfügte A._____ Ende 2012 über ein Ferien-, Überstunden- bzw. Überzeitguthaben von maximal 18 Tagen und sieben Stunden, das mit Bewilligung der Beklagten auf das Jahr 2013 übertragen wurde. b) Dass A._____ dieses Ferienguthaben und den ihm zudem für das Jahr 2013 zustehenden

Ferienanspruch von sechs Wochen im 2013 bezog, verneint die Klägerin. Nach ihrer Sachverhaltsdarstellung hat A. _____ im Jahr 2013 lediglich drei Wochen Ferien beansprucht, während die Beklagte behauptet, A. _____ habe im 2013 bis auf fünf Ferientage sein gesamtes Ferienguthaben bezogen. Welche dieser beiden Sachverhaltsdarstellungen zutrifft, kann aufgrund der Akten nicht mit hinreichender Sicherheit gesagt werden. Die Klägerin bietet als Zeugen für das behauptete Ferienguthaben C. _____ an, welcher früher einmal der Vorgesetzte von A. _____ war. C. _____ schied jedoch bereits vor 2011 aus seinem Amt aus, weshalb er aus eigener Wahrnehmung für den hier zur Beurteilung stehenden Ferienanspruch nichts beizutragen vermag. Von dessen Ein-

- 19 - vernahme ist daher abzusehen und der entsprechende Beweisantrag der Klägerin ist abzuweisen. Umgekehrt wird in antizipierter Beweiswürdigung auch auf die Einvernahmen der von der Beklagten angebotenen Zeugen zu verzichten, weil von deren Einvernahme keine neuen Erkenntnisse zu erwarten sind (vgl. BGE 136 I 229 E.5.3, 134 I 140 E.5.3, Urteil des Bundesgerichts 8C_28/2012 vom 29. Mai 2012 E.4.2). Auch die beantragte Expertise durch einen Juristen der Personalabteilung des Kantons braucht es nicht, da das Gericht die Rechtsanwendung von Amtes wegen vornimmt. Dass andere Beweismittel existieren, mit deren Hilfe sich der interessierende Ferienbezug nachweisen liesse, wird von den Verfahrensparteien nicht behauptet und ist nicht ersichtlich. Folglich lässt sich der effektive Ferienbezug von A. _____ im Jahr 2013 nicht (mehr) mit hinreichender Sicherheit ermitteln. c) Fest steht hingegen, dass A. _____ die Beklagte nicht gebeten hat, ein fünf Tage überschreitendes Ferienguthaben aus dem Jahr 2013 auf das Jahr 2014 übertragen zu dürfen. Dies wäre jedoch gemäss Art. 49 PV erforderlich gewesen, um ein grösseres Ferienguthaben auf das folgende Kalenderjahr übernehmen zu dürfen. Aus dem Fehlen eines entsprechenden Gesuchs schliesst die Beklagte zu Recht, dass A. _____ das ihm zustehende Ferienguthaben im 2013 insoweit in Anspruch genommen hat, als der verbleibende Ferienanspruch maximal fünf Tage betrug und damit ohne Bewilligung auf das Folgejahr übertragen werden durfte. Dies muss umso mehr gelten, als A. _____ den ihm von der Beklagten in den folgenden Monaten ohne Ferienabgeltung ausgerichteten Lohn vorbehaltlos entgegennahm, was vor dem Hintergrund von Art. 49 PV als Verzicht auf die Abgeltung eines nicht gemeldeten Ferienguthabens anzusehen ist. Es ist daher nicht zu beanstanden, wenn die Beklagte davon ausgegangen ist, A. _____ habe seinen Ferienanspruch im 2013 bis auf maximal fünf Ferientage beansprucht und das verbleibende Ferienguthaben auf das Jahr 2014 übertragen. Ein weitergehender Ferienanspruch ist

- 20 - entgegen der Auffassung der Beklagten nicht erstellt und damit auch nicht zu entschädigen. Insoweit erweist sich die vorliegende Klage folglich als unbegründet. d) Unstreitig und aufgrund der Aktenlage erstellt ist indessen, dass A. _____ am 1. Oktober 2013 während 15 Jahren für die Beklagte tätig war. Gemäss Art. 42 Abs. 1 PG standen ihm daher zusätzlich zu den ordentlichen Ferien zwei Wochen Ferien als Dienstaltersgeschenk zu. Als gesetzliche Sonderleistung entsteht dieser Ferienanspruch in dem Moment, in dem die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind, vorliegend mithin am 1. Oktober 2013, als der Beschwerdeführer das 15. Dienstjahr vollendet hatte. Im Unterschied zum ordentlichen Ferienanspruch kann der Diensturlaub aufgeteilt werden, allerdings auf höchstens fünf Jahre. Diese in Art. 51 Abs. 2 PV verankerte Regelung kann nur umgesetzt werden, wenn es dem Arbeitnehmer in Abweichung zu Art. 49 PV gestattet wird, mehr als

fünf Ferientage auf das Folgejahr zu übertragen, ohne den Nachweis erbringen zu müssen, dass ihm der Ferienbezug aus betrieblichen oder anderen triftigen Gründen im Kalenderjahr nicht möglich gewesen ist. Der diesbezüglich zwischen Art. 49 PV und Art. 51 Abs. 2 PV bestehende Widerspruch ist dahingehend zu lösen, als der Anwendungsbereich von Art. 49 PV auf das ordentliche Ferienguthaben beschränkt wird. Eine solche restriktive Auslegung von Art. 49 PV drängt sich zwar aufgrund des Wortlauts der fraglichen Bestimmung nicht auf, lässt sich jedoch überzeugend aus der systematischen Auslegung herleiten. Demzufolge ist davon auszugehen, dass sich Art. 49 PV nicht auf den Diensturlaub bezieht. Für den vorliegenden Fall bedeutet dies, dass die Tatsache, dass A._____ die Beklagte im Jahr 2013 nicht ersuchte, ein fünf Tage übersteigendes Ferienguthaben auf das Folgejahr zu übertragen, keine Rückschlüsse auf Bestand sowie Umfang seines am 1. Oktober 2013 entstandenen Diensturlaubs zulässt. Dass A._____ den fraglichen Diensturlaub vor der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bezogen

- 21 - hat, behauptet die Beklagte. Sie kann hierfür jedoch keine Beweise anbringen. Damit ist nicht erstellt, dass A._____ in der Zeit vom 1. Oktober 2013 bis zum 30. September 2014 seinen Diensturlaub in Anspruch genommen hat. Folglich stand A._____ bei Auflösung des Arbeitsvertrags ein nicht bezogenes und nicht abgeholtes Ferienguthaben von zehn Tagen zu. Was den Ferienanspruch aus dem Jahr 2014 betrifft, so hat die Beklagte diesen im geltend gemachten Umfang in zeitlicher Hinsicht anerkannt und insofern bereinigt. e) Streitig bleibt daher nur mehr, zu welchem Ansatz das für das Jahr 2014 anerkannte Ferienguthaben von fünf Tagen (vgl. vorstehende Erwägung 2) sowie der nicht bezogene Diensturlaub zu entschädigen sind. Diese Frage ist für die finanzielle Abgeltung des Dienstaltersgeschenkes in Art. 42 Abs. 2 PG geregelt. Danach entspricht ein nicht bezogener Urlaubstag einem Zwanzigstel des monatlichen Grundgehalts einschliesslich der Funktionszulage gemäss Art. 26 PG. Diese Regelung gilt aufgrund ihres Wortlautes und ihrer systematischen Stellung ausschliesslich für die Abgeltung des Dienstaltersgeschenkes. Es ist jedoch kein Grund ersichtlich, weshalb sie nicht auch für die Abgeltung des ordentlichen Ferienguthabens herangezogen werden sollte. Im Gegenteil drängt sich ein solches Vorgehen auf, um unterschiedliche Entschädigungsansätze bei der Abgeltung von Ferienguthaben zu vermeiden, die in der Praxis zu erheblichen Schwierigkeiten führen würden, da das ordentliche Ferienguthaben und das Dienstaltersgeschenk in diesem Fall separat ausgewiesen werden müsste und unklar wäre, welches von beiden prioritär bezogen werden müsste. Ein ordentliches Ferienguthaben ist folglich in analoger Anwendung von Art. 42 Abs. 2 PG abzugelten. Sollte im privaten Arbeitsvertragsrecht – wie von der Klägerin geltend gemacht – der 13. Monatslohn sowie variable Lohnbestandteile, wie Provisionen oder Umsatzbeteiligungen, in die Lohnausgangsbasis mit einzurechnen sein, ist dies für den vorliegenden Fall ohne Belang, weil eine anderslautende Regelung

- 22 - im kantonalen Personalrecht existiert, die der entsprechenden privatrechtlichen Praxis vorgeht. Demzufolge steht der Klägerin bei einem monatlichen Grundlohn von Fr. 6'237.50 (kB 3) aufgrund 15 nicht bezogener Ferientage eine Lohnnachforderung von total Fr. 4'678.10 brutto (Fr. 6'237.05 : 20 x 15) bzw. Fr. 4'102.20 netto zu (87.69 % von Fr. 3'118.50 [AHV/IV/EO: 5.15 %, ALV-Beitrag: 1.10 %, NBUV-Beitrag: 2.40 %, KTG-Beitrag: 0.40, BVG-Beitrag: 3.26 %]). Davon hat die Beklagte Fr. 1'559.25 brutto (Fr. 6'237.05 [kB] : 20 x 5) bzw. Fr. 1'367.30 netto (87.69 % von Fr. 1'559.25) anerkannt. Dementsprechend ist die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin als Abgeltung von nicht

bezogenen Ferientagen über die anerkannte Lohnforderung hinaus Fr. 2'734.90 netto (Fr. 4'102.20 – Fr. 1'367.30) zu bezahlen.

E. 8

a) Hinsichtlich des im Weiteren eingeklagten Lohnanspruchs aus nicht kompensierter Mehrarbeit bringt die Klägerin hauptsächlich vor, A. _____ habe die ihm übertragenen Aufgaben angesichts des umfangreichen Pflichtenhefts und den ihm zusätzlich zugewiesenen Arbeiten sowie des während des ganzen Jahres erforderlichen Pikettdienstes nicht im Rahmen der ordentlichen Arbeitszeit erledigen können. Ausserdem habe er permanent Bereitschaftsdienst gehabt. Für diesen andauernden Bereitschaftsdienst sei A. _____ während des gesamten 16-jährigen Anstellungsverhältnisses von der Beklagten nie entschädigt worden. A. _____ habe nur diejenigen Stunden aufschreiben dürfen, welche nach einem Pikettabruf angefallen seien. Zudem habe er die Beklagte mittels der Abgabe der Arbeitsrapporte in den Jahren 2011, 2012 und 2014 regelmässig über die Leistung von Mehrstunden informiert. Die Beklagte sei sich folglich bewusst gewesen, dass A. _____ betrieblich notwendige Mehrstunden leiste. Trotzdem habe sie nicht dagegen opponiert und A. _____ nicht angewiesen, diese Mehrstunden zu kompensieren. Dadurch habe sie diese Mehrstunden (stillschweigend) genehmigt. Die Beklagte habe im Übrigen ausdrücklich auf eine (Teil-)Kompensation von Überstunden verzichtet. Dies führe dazu,

- 23 - dass sie die geleistete Mehrarbeit als Überstunden abzugelten habe. Im Jahr 2011 habe A. _____ insgesamt 190.8 Mehrstunden, im 2012 164.5 Mehrstunde, im Februar 2014 zwei, im April 2014 sechs und im Juli 2014 acht Mehrstunden gearbeitet. Da die Beklagte A. _____ im 2013 keine Formulare zur Verfügung gestellt habe, habe er die Mehrarbeit für sich protokolliert. Daraus ergäben sich für das Jahr 2013 110.40 Mehrstunden. Demzufolge betrage die Lohnforderung aus Überstunden total Fr. 13'666.25 netto. In Ergänzung der Beschwerde (Klage) vom 28. November 2014 weist die Klägerin in der Replik vom 20. Februar 2015 darauf hin, dass der 13. Monatslohn in die Lohnbasis mit einzubeziehen sei, wodurch sich die eingeklagte Entschädigung aus Überstunden um Fr. 1'298.70 brutto auf total Fr. 15'584.60 brutto erhöhe. b) Dieser Argumentation hält die Beklagte entgegen, aus Sicht des Gemeindevorstands sei die Leistung von Überstunden für die A. _____ übertragenen Aufgaben nicht erforderlich gewesen. Mit der Aufstellung vom 15. Dezember 2012 sei das Guthaben von A. _____ in Bezug auf die Ferien und Überstunden für die Jahre 2011 und 2012 geregelt worden. Diese Zusammenstellung habe A. _____ nicht umgehend als unzutreffend zurückgewiesen. Für das Jahr 2012 sei – im Gegensatz zum Vorjahr – kein Überstundensaldo zu Gunsten des Klägers festgestellt worden. Im Jahr 2013 habe A. _____ seine Rapportierungspflicht nicht erfüllt, weshalb die Beklagte nicht in der Lage gewesen sei, dessen Arbeitszeiten nachzuvollziehen und zu kontrollieren. Dieses Versäumnis wirke sich insofern zu Lasten der Klägerin aus, als für dieses Jahr keine Überstunden ausgewiesen seien. Abgesehen von den anerkannten zwei Fällen sei für das Jahr 2014 ebenfalls keine Mehrarbeit erstellt, weshalb auch für das 2014 keine Lohnnachforderung aus nicht kompensierter Überstunden bestünde. Selbst wenn jedoch anders zu entscheiden wäre, sei zu beachten, dass gemäss Ziff. 3 Abs. 2 des Arbeitsvertrags vom 5. Oktober 1998 Über- und Mehrstunden nur auf Anordnung des Gemeindevorstands ge-

- 24 - leistet werden dürften. Eine solche Anordnung habe die Klägerin in keinem einzigen Fall behauptet, geschweige denn bewiesen. A. _____ habe diese Vertragsabrede komplett missachtet. Eine Lohnforderung aus nicht kompensierten Überstunden sei auch aus diesem

Grunde nicht ausgewiesen.

E. 9

a) Im Arbeitsvertrag vom 5. Oktober 1998 (kB 1) sind die Parteien hinsichtlich der Arbeitszeit übereingekommen, dass sich diese nach den Vorschriften der kantonalen Personalgesetzgebung richte. Die wöchentliche Arbeitszeit betrage 42 Stunden. Überstunden dürften nur bei starkem Arbeitsanfall auf Anordnung des Gemeindevorstands geleistet werden und seien mit Freizeit zu kompensieren. Die Kompensation der Überzeit sei vom Vorgesetzten zu visieren. Samstags sowie sonntags und ausserhalb der Arbeitszeiten sei Pikettdienst zu leisten. Die Überzeit werde kompensiert. Es werde ein Sonntagszuschlag von Fr. 5.-- bezahlt. Diese Vertragsabrede entspricht in ihrer Essenz Art. 13 AzV. Danach gelten nur von der zuständigen Instanz angeordnete oder bewilligte Arbeitsstunden, die über die vertragliche Normalarbeitszeit hinaus erbracht werden, als Überstunden. b) Diese Regelung ist allerdings nicht dahingehend zu verstehen, dass stets eine ausdrückliche Anordnung bzw. Genehmigung von Mehrarbeit zu erfolgen hat, damit diese als Überstunden qualifiziert werden können. So genehmigt ein Arbeitgeber Überstunden, wenn er auf gemeldete Überstunden keinen Einspruch erhebt (Urteil des Bundesgerichts 4C.110/2000 vom 9. Oktober 2000 E.2a/aa; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 321c N. 10). Überdies können Überstunden vorliegen, wenn sie ohne Wissen und Willen des Arbeitgebers geleistet wurden, aber objektiv notwendig waren oder der Arbeitnehmer sie zumindest in guten Treuen als notwendig erachten durfte. Weiss der Arbeitgeber um die Notwendigkeit der geleisteten Mehrarbeit oder müsste er zumindest darum wissen, ist

- 25 - eine Anzeige entbehrlich (BGE 129 III 171 E.2.2). Falls der Arbeitgeber nach den Umständen mindestens im Grundsatz erkennen muss, dass die reguläre Arbeitszeit für die Erledigung der Aufgaben nicht ausreicht, ist ihm ■ sofern er den genauen Umfang der geleisteten Überstunden kennen will ■ zuzumuten, sich beim Arbeitnehmer zu erkundigen (BGE 129 III 171 E. 2.3). Letzterer darf sodann mit der Angabe des Umfangs der Mehrarbeit zuwarten, bis eine Aussage darüber möglich ist, ob und in welchem Umfang längerfristig ein zusätzlicher Zeitbedarf für die Bewältigung der ihm übertragenen Aufgaben besteht. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Möglichkeit eines zeitlichen Ausgleichs für die geleisteten Überstunden besteht (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 321c N. 10). c) Dass Überstunden angeordnet bzw. genehmigt wurden, hat der Arbeitnehmer zu beweisen, der eine Übereinstundenentschädigung fordert. Ausserdem hat er nachzuweisen, in einem über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehenden Umfang Mehrarbeit geleistet zu haben (vgl. Urteile des Bundesgerichts 4A_42/2011 und 4A_68/2011 vom 15. Juli 2011 E.6). Dieser Nachweis kann ihm erleichtert werden, sofern nach der Natur der Sache ein strikter Beweis nicht möglich oder nicht zumutbar ist (vgl. BGE 128 III 271 E. 2b/aa S. 275 f.). So braucht der Arbeitnehmer nicht jede einzelne Überstunde konkret nachzuweisen, wenn feststeht, dass er regelmässig weit über die normale Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat. In einem solchen Fall ist die Anzahl der Überstunden bzw. der Umfang der Überzeit gerichtlich zu schätzen. Sodann liegt es an der Arbeitgeberin, die eingeklagten Forderungen substantiiert zu bestreiten (SCHWEIZER, Substantiiieren ■ wozu?, in SJZ 23/2012 S. 557; vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_483/2014 vom 25. November 2014 E.5.2 und 5.3.1). Dies gilt namentlich dann, wenn die Arbeitgeberin auf eine Zeiterfassung verzichtet hat, weshalb die Stunden nicht mit letzter Gewissheit nachweisbar sind. In einem solchen Fall können sich auch Aufstellungen

des Arbeit-

- 26 - nehmers über die geleisteten Arbeitszeiten als aussagekräftig und beweisausreichend erweisen, sofern kein Grund besteht, an ihrer Glaubhaftigkeit zu zweifeln (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4C.142/2005 vom 15. Juni 2006 E.5.2).

E. 10

a) In Bezug auf die geforderte Überstundenentschädigung steht vorliegend in tatsächlicher Hinsicht fest, dass die Beklagte auf der Grundlage der von A._____ eingereichten Arbeitsrapporte über dessen Ferien-, Überstunden- bzw. Überzeitguthaben der Jahre 2011 und 2012 am 15. Dezember 2012 eine Schlussabrechnung erstellt hat (kB 9 und bB 1). Der Beklagte hat dagegen – wie vorangehend dargelegt (vgl. vorstehende Erwägung 7a) – keinen Einspruch erhoben, weshalb diese Schlussabrechnung als genehmigt gilt. Demzufolge ist davon auszugehen, dass A._____ Ende 2012 über ein Ferien-, Überstunden- bzw. Überzeitguthaben von maximal 18 Tagen und 7 Stunden verfügte, das er mit Bewilligung der Beklagten auf das Jahr 2013 übertrug.

b) Ob und inwieweit A._____ dieses übertragene Überstundenguthaben im 2013 durch Freizeit kompensierte, müsste an sich aus den schriftlichen Arbeitszeitprotokollen hervorgehen, zu deren Führung A._____ von der Beklagte unstreitig angewiesen wurde. Diese Weisung hat A._____ indes im 2013 missachtet. Dieses Verhalten begründet die Klägerin damit, dass die Beklagte A._____ die zur Arbeitszeiterfassung erforderlichen Unterlagen nicht zur Verfügung gestellt habe. Diese Argumentation überzeugt nicht. Sollte A._____ die fraglichen Unterlagen tatsächlich nicht erhalten haben, so wäre es für ihn ein Leichtes gewesen, nach dem Muster der ihm von der Beklagten während Jahren zur Verfügung gestellten Arbeitszeitprotokollen selbst einen Arbeitsrapport mit den Rubriken Tätigkeit/Örtlichkeit, Arbeitsstunden, Überzeit, Krankheit/Ferien, Bemerkungen zu erstellen, seine Arbeitszeit auf einem solchen Arbeitszeitprotokoll zu notieren und der Beklagten periodisch zur Visierung vorzulegen. Dass er

- 27 - davon absah und auf eine ordentliche Protokollierung seiner Arbeitszeit verzichtete, hat nicht die Beklagte, sondern A._____ zu vertreten. Deshalb ist es nicht angezeigt, den sich aus der unterlassenen Aufzeichnung der Arbeitszeit ergebenden Schwierigkeiten in der Beweisführung durch eine Herabsetzung des Beweismasses zu begegnen. Die Klägerin hat folglich mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit nachzuweisen, dass A._____ im 2013 in einem über die vertragliche Normalarbeitszeit hinausgehenden Umfang arbeitete. Diesen Beweis vermag die Klägerin mit den eingereichten Auszügen aus der persönlichen Agenda von A._____ nicht zu erbringen, zumal die fraglichen Einträge ausgesprochen rudimentär sind und nicht ausgeschlossen werden kann, dass A._____ diese nachträglich im Hinblick auf die geltend gemachte Lohnnachforderung verfasste oder ergänzte (vgl. kB 24). Dass die streitige Mehrarbeit durch die Einvernahme von C._____ als Zeugen nachgewiesen werden könnte, ist auszuschliessen, weil dieser bereits im Jahr 2011 aus seinem Amt ausgeschieden ist. Der entsprechende Beweisantrag der Klägerin ist daher abzuweisen. Weitere Beweismittel, welche die streitige Mehrarbeit möglicherweise zu beweisen vermögen, sind nicht ersichtlich. Demzufolge ist nicht mit hinreichender Sicherheit erstellt, dass A._____ im Jahr 2013 über die vertragliche Normalarbeitszeit hinausgehend Mehrarbeit leistete. Dies schliesst selbstredend jede Form der Übertragung eines im Jahr 2013 gebildeten Arbeitszeitguthabens auf das Jahr 2014 aus (vgl. Art. 13 und Art. 16 AzV). c) Im Hinblick auf das übertragene Überstunden- bzw. Überzeitguthaben von

maximal 18 Tagen und 7 Stunden hält die Beklagte alsdann fest, A. _____ habe ihr Ende 2013 kein Überstunden- bzw. Überzeitguthaben gemeldet. Diese Sachverhaltsdarstellung ist unbestritten geblieben und aufgrund der Akten nicht infrage zu stellen. Fest steht im Weiteren, dass A. _____ den ihm in den folgenden Monaten ausbezahlten Lohn vorbehaltlos entgegennahm. Daraus hätte die Beklagte an sich folgern können,

- 28 - dass es A. _____ im 2013 gelungen war, das übertragene Überstunden- bzw. Überzeitguthaben vollständig durch Freizeit zu kompensieren. Die Beklagte bot A. _____ indessen im Schreiben vom 3. Juli 2014 an, ein Überstundenguthaben von 25 Stunden auf das Jahr 2014 zu übertragen und bekräftigte diese Absicht am 29. August 2014 (kB 17) sowie 29. Oktober 2014 (bB 4). Die Beklagte hat diese Mehrarbeit erstmals im vorliegenden Verfahren als positive Gleitzeit bezeichnet, die ohne Zuschlag finanziell abzugelten sei (vgl. Art. 17 Abs. 2 AzV). Bis dahin sprach sie stets von einem Überstunden- bzw. Überzeitguthaben. Mit dieser Bezeichnung lehnt sich die Beklagte an den Arbeitsvertrag vom 5. Oktober 1998 an, in dem teils von Überstunden (vgl. Ziff. 3: Arbeitszeit), teils von Überzeit (vgl. Ziff. 3: Pikettdienst) die Rede ist, ohne dass diese Formen von Mehrarbeit klar unterschieden werden. Mit Blick auf das kantonale Personalgesetz und die zugehörigen Ausführungsverordnungen können hiermit aber nur Überstunden gemeint sein, zumal das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG; SR 822.11), welches Regelungen zur Überzeit enthält, Gemeindeverwaltungen von seinem betrieblichen Anwendungsbereich ausnimmt (Art. 2 Abs. 1 lit. a ArG). In jedem Fall kann ausgeschlossen werden, dass die Beklagte sich mit diesen Begriffen auf einen positiven Gleitzeitsaldo bezog, ist doch die im Arbeitsvertrag vom 5. Oktober 1998 verwendete Terminologie insofern klar, als sowohl Überstunden als auch Überzeit nur auf Anordnung des Gemeindevorstands geleistet werden (kB 1). Zudem hat die Beklagte die von ihr als Überstunden- bzw. Überzeit bezeichnete Mehrarbeit mit einem Zuschlag von 25 % entschädigt (kB 10). Die Beklagte hat A. _____ somit nicht nur gestattet, Mehrarbeit im Umfang von 25 Stunden auf das 2014 zu übertragen, sondern zugleich anerkannt, dass es sich hierbei um angeordnete bzw. bewilligte Überstunden handelt. d) Dass A. _____ in der Zeit von Januar bis September 2014 einen Teil dieses Guthabens durch Freizeit kompensierte, ist unbestritten und aufgrund

- 29 - der eingereichten Arbeitsrapporte ausgewiesen. Streitig ist, ob noch ein Überstundenguthaben von 13.5 Stunden oder ein solches von 21.5 Stunden verbleibt. Diese Differenz von acht Stunden ergibt sich aus den im Juli 2014 geleisteten Arbeitsstunden. Während die Beklagte unter Berufung auf den eingereichten Arbeitszeitrapport geltend macht, A. _____ habe im Juli 2015 55 Stunden gearbeitet, nimmt die Klägerin an, A. _____ sei im fraglichen Monat 63 Stunden für die Beklagte tätig gewesen. Vergessen gegangen seien wohl die acht Arbeitsstunden am 29. Juli 2014. In der Tat hat die Beklagte die fraglichen Arbeitsstunden nicht berücksichtigt. Diese sind im Arbeitsrapport allerdings auch nicht verzeichnet. Dort findet sich einzig der Eintrag "29.7 Wegen", ohne dass unter dieser Bezeichnung Arbeitsstunden aufgeführt werden (kB 10). Es ist durchaus denkbar, dass A. _____ es unterlassen hat, seine Arbeitsstunden am 29. Juli 2014 einzutragen. Ebenso gut möglich ist es jedoch, dass er an diesem Tag zunächst plante, Arbeiten an Wegen zu verrichten, davon jedoch Abstand nahm und sich entschloss, einen freien Tag zu beziehen. Selbst wenn jedoch aufgrund des Eintrags im Arbeitszeitprotoll angenommen würde, A. _____ hätte am 29. Juli 2014 gearbeitet, kann die Arbeitszeit aufgrund der fehlenden Eintragung nicht bestimmt werden. Da die Klägerin ausserdem die

von A. _____ an diesem Tag erbrachten Arbeiten nicht konkretisiert hat, lässt sich Bestand und Umfang der Arbeitszeit auch bei einer Herabsetzung des erforderlichen Beweismasses auf blosser Wahrscheinlichkeit nicht mit hinreichender Sicherheit ermitteln. Damit ist nicht erstellt, dass A. _____ am 29. Juli 2014 für die Beklagte tätig war. Demzufolge stand A. _____ bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein nicht kompensiertes Überstundenguthaben von 13.5 Stunden zu. e) Die Beklagte hat diese Überstunden zu einem Stundenansatz von Fr. 42.60 entschädigt. Dies erweist sich als unzutreffend. Gemäss Art. 13 Abs. 3 AzV sind Überstunden bei einem Arbeitsumfang von 100 % je Überstunde mit 1/183 des monatlichen Grundgehalts einschliesslich des

- 30 - Anteils des 13. Monatslohnes zuzüglich eines Zuschlags von 25 % zu vergüten sind. Demzufolge hätte die Beklagte die von A. _____ geleisteten und nicht kompensierten Überstunden zu einem Stundensatz von Fr. 46.15 brutto (Fr. 6'237.05 x 13 : 12 : 1/183 x 1.25) entschädigen müssen. Der Klägerin steht folglich aufgrund der nicht kompensierten Überstunden eine Lohnnachforderung von Fr. 623.-- (13.5 x Fr. 46.15) brutto bzw. Fr. 546.30 netto zu (87.69 % von Fr. 623.50 [AHV/IV/EO: 5.15 %, ALV-Beitrag: 1.10 %, NBUV-Beitrag: 2.40 %, KTG-Beitrag: 0.40, BVG-Beitrag: 3.26 %]). Abzüglich der bereits ausbezahlten Überstundenentschädigung von Fr. 191.70 netto (kB 3) sowie der im vorliegenden Verfahren anerkannten Fr. 155.50 netto (Fr. 1'522.80 – Fr. 1'367.80) schuldet die Beklagte der Klägerin demnach noch Fr. 199.10 netto infolge nicht kompensierter Überstunden (Fr. 546.30 – Fr. 191.70 – Fr. 155.50).

E. 11

a) Die eingeklagte Forderung auf Entschädigung von Ferienguthaben und Überzeit erweist sich folglich insoweit als begründet, als die Beklagte der Klägerin infolge nicht bezogener Ferientage sowie aufgrund nicht kompensierter Überstunden Fr. 2'934.-- netto zu bezahlen hat (Fr. 2'734.90 [Ferienguthaben] + Fr. 199.10 [Überstundenentschädigung]). Ausserdem hat die Beklagte anerkannt, der Klägerin Fr. 1'522.80 zu schulden. Zu prüfen bleibt, ob die Beklagte auf diesen Lohnforderungen Verzugszinsen zu erbringen hat. Diese Frage ist im kantonalen Personalrecht nicht geregelt. Sie ist daher aufgrund der massgeblichen Regelungen im Obligationenrecht zu beurteilen, welche im vorliegenden Fall durch dynamische Verweisung im öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag vom 5. Oktober 1998 zur Anwendung gelangen (vgl. dazu vorstehende Erwägung 3d). Gemäss Art. 339 Abs. 1 OR werden mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis fällig. Nach Art. 102 Abs. 1 OR wird der Schuldner einer fälligen Forderung durch Mahnung des Gläubigers in Verzug gesetzt, was wiederum eine Verzugszinspflicht begründet (Art. 104 Abs. 1 OR). Allerdings anerkennt die Rechtsprechung, dass ge-

- 31 - wisse Forderungen bereits mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses verzinslich sind, ohne dass es hierzu einer Mahnung bedürfte. So verhält es sich auch mit dem Anspruch auf Vergütung von Ferienguthaben und Überstunden (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4C.414/2005 vom 29. März 2006 E.6; BVGE 2015/31 E.9.1). Folglich hat die Klägerin ab dem 1. Oktober 2014 Anspruch auf eine Verzinsung der offenen Lohnnachforderungen zu 5 % (Art. 104 Abs. 1 OR). b) Die Klägerin beantragt die Zusprechung von Verzugszins allerdings erst ab dem Zeitpunkt der Klageeinrichtung, d.h. per 28. November 2014. Es stellt sich die Frage, ob das Gericht berechtigt ist, dem Kläger gleichwohl Verzugszinsen mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2014 zuzusprechen. Das Gericht ist, abgesehen von vorliegend ausser Betracht fallenden Ausnahmen, an die Parteianträge gebunden (Art. 56

Abs. 1 VRG). Es darf den Parteien daher nicht mehr und nichts anders zusprechen, als sie verlangen. Insofern bestimmten die Parteien das Thema des Prozesses (GEHRI, in: SPÜHLER/TENCHIO/INFANGER [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, 2. Aufl., Basel 2013, Art. 58 N. 5). Nicht zuzusprechen sind zufolge der Dispositionsmaxime daher Zinsen, wenn sie nicht verlangt werden (GLASL, in: BRUNNER/GASSER/SCHWANDER [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Kommentar, Art. 1-196, 2. Aufl., Zürich/St. Gallen, Art. 58 N. 16). Bei einer Klage, mit der die Zusprache verschiedener, auf dem gleichen Lebenssachverhalt beruhender Schadensposten verlangt wird, ist das Gericht indessen nur durch den insgesamt eingeklagten Betrag gebunden. Es kann folglich für ein Schadenselement mehr und für ein anderes weniger zusprechen als beantragt wurde (GLASL, a.a.O., Art. 58 N. 22). Demzufolge können der Klägerin über ihr diesbezügliches Rechtsbegehren hinaus Verzugszinsen zu 5 % mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2014 zuerkannt werden, wird doch dadurch die insgesamt eingeklagte Forderung bei Weitem nicht erreicht.

- 32 -

E. 12

Aus dem vorangehend Ausgeführten folgt, dass die vorliegende Klage insoweit als erledigt abzuschreiben ist, als die Beklagte anerkannt hat, der Klägerin Fr. 1'522.80 netto aus nicht bezogenem Ferienguthaben sowie nicht kompensierten Überstunden zu schulden. In teilweiser Gutheissung der Klage ist die Beklagte im Weiteren zu verpflichten, der Klägerin Fr. 2'934.-- netto zuzüglich Verzugszins von 5 % seit dem 1. Oktober 2014 zu bezahlen und die anerkannte Lohnforderung von Fr. 1'522.80 mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2014 zu 5 % zu verzinsen. Im Übrigen erweist sich die Klage als unbegründet und ist abzuweisen.

E. 13

a) Bei personalrechtlichen Streitigkeiten erhebt das Gericht in analoger Anwendung von Art. 114 lit. c der ZPO bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.-- keine Gerichtskosten (so bereits: VGU U 12 9 vom 9. Oktober 2012 E.5, VGU U 13 38 vom 3. Juni 2014 E.3a). Das vorliegende Verfahren ist mit einem Streitwert von 26'003.85 demnach kostenlos. b) Zu prüfen bleibt der Anspruch der Parteien auf eine Parteientschädigung. Gemäss Art. 78 Abs. 1 VRG wird die unterliegende Partei in der Regel verpflichtet, der obsiegenden Partei alle durch den Rechtsstreit verursachten notwendigen Kosten zu ersetzen. Bund, Kantone und Gemeinden sowie mit öffentlichen Aufgaben betraute Organisationen können in der Regel keine Parteientschädigung beanspruchen, wenn sie in ihrem amtlichen Wirkungskreis obsiegen (Art. 78 Abs. 2 VRG). Von dieser Regelung kann ausnahmsweise abgewichen werden und die Parteientschädigung nach dem Verursacherprinzip oder nach Billigkeitsüberlegungen festgelegt werden. Das Verursacherprinzip besagt, dass vermeidbare bzw. unnötigerweise entstandene Parteikosten unabhängig vom Verfahrensausgang durch jenen Verfahrensbeteiligten zu tragen sind, der sie schuldhaft verursacht hat. Das prozessuale Verschulden liegt im ordnungswidrigen Verhalten der die zusätzlichen Kosten verursachenden Partei. Die Anwendung dieses Grundsatzes kann in Bezug auf die Partei-

- 33 - entschädigung namentlich dazu führen, dass einer Vorinstanz eine Parteientschädigung zugesprochen wird, wenn das Verhalten der Gegenpartei bei ihr unnötige Parteikosten verursacht hat (PVG 2015 Nr. 20; PLÜSS, a.a.O., § 17 N. 27). c) Die Klägerin ist mit ihrem Rechtsbegehren nur in untergeordnetem Umfang durchgedrungen. Sie ist

daher als weitgehend unterliegend einzustufen. Ausgangsgemäss wäre ihr deshalb für die durch das vorliegende Verfahren entstandenen Kosten eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 500.--, inkl. MWST und Barauslagen, zuzusprechen. Davon ist jedoch im vorliegenden Fall ausnahmsweise abzusehen, da die vorliegende Klage im Wesentlichen darauf zurückzuführen ist, dass die Arbeitszeit unzureichend erfasst und bezogene Ferien nicht dokumentiert wurden. Daraus ergaben sich erhebliche Unsicherheiten hinsichtlich des Bestands und Umfangs erbrachter Mehrarbeit und nicht kompensierter Ferientage. Die diesbezügliche Problematik hat die Klägerin in ihren Rechtsschriften unter allen erdenklichen Gesichtspunkten beleuchtet und die Beklagte dadurch zu einer umfassenden Gegendarstellung gezwungen, ansonsten sie Gefahr gelaufen wäre, ihrer Bestreitungslast nicht nachzukommen und die vorgebrachte Sachverhaltsdarstellung dadurch anzuerkennen. Aus diesen Gründen erscheint es vorliegend angezeigt, der Beklagten eine reduzierte Parteientschädigung im Betrag von Fr. 2'000.--, inkl. MWST und Barauslagen, zuzuerkennen. Wird davon die von der Beklagten an die Klägerin zu bezahlende Parteientschädigung in Abzug gebracht, verbleibt eine Restforderung von Fr. 1'500.--, die der Klägerin zur Bezahlung aufzuerlegen ist.

- 34 - Demnach erkennt das Gericht:

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