

GR_GERICHTE U 2008 46 vom 16. März 2010

GR Gerichte, 2010-03-16, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_U_2008_46

FR: GR_GERICHTE U 2008 46 du 16 mars 2010

IT: GR_GERICHTE U 2008 46 del 16 marzo 2010

Regeste

Lohnforderung (Überzeit) | Personalrecht

Erwägungen

E. 1

a) ... war seit dem 01.06.1997 (bis zum 31.05.2009) Präsidentin der Vormundschaftsbehörde des Kreises C. Per 01.01.2005 wurden alle Mitarbeitenden der Kreisverwaltung dem städtischen Personalrecht unterstellt. Am 24.01.2008 teilte die Genannte dem Kreisrat C. mit, dass sie seit Mai 2004 bis Ende Februar 2008 ca. 2000 Stunden betriebsnotwendige Überzeit geleistet habe. Sie ersuche den Kreisrat um einen Vorschlag, wie diese Überzeit kompensiert oder abgegolten werden könne. Am 31.01.2008 antwortete ihr der Kreispräsident, dass der Kreisrat ihr schon in der Vergangenheit mitgeteilt habe, dass keine Entschädigung für die bezifferte Mehrarbeit erfolgen werde. Am 12.02.2008 schlug die Gesuchstellerin vor, einen Teil der angeführten Überstunden mit Freizeit kompensieren zu dürfen (1/3) und den Rest (2/3) finanziell abgegolten zu erhalten; die Frage der Überzeit sei endlich verbindlich zu klären. b) Mit Beschluss vom 26.03.2008 lehnte der Kreisrat C. sowohl die Kompensation als auch die Auszahlung von über die Sollarbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden ab. Der Gesuchstellerin wurde indes zugestimmt, den maximalen Gleitzeitssaldo (50 Stunden) kompensieren zu dürfen.

E. 2

Mit Beschwerde/Klage vom 29.04.2008 gelangte die Rechtsvertreterin der Gesuchstellerin an das kantonale Verwaltungsgericht mit den Begehren um Aufhebung des angefochtenen Kreisratsbeschlusses vom März 2008 und Verpflichtung des Kreises C. der Gesuchstellerin - in Abgeltung der von ihr geleisteten Überzeit in der Zeit vom 01.05.2004 bis 29.02.2008 - den Betrag

von Fr. 106'666.60 abzüglich Sozialversicherungsbeiträge nebst 5% Zins seit 01.04.2008 zu bezahlen (Ziff. 1); überdies sei der Kreis zu verpflichten, ihr eine Genugtuung (wegen erlittener seelischer Unbill infolge Mobbings) nach richterlichem Ermessen, mindestens aber Fr. 45'000.-- nebst 5% Zins seit 01.01.2006 zu bezahlen (Ziff. 2); alles unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten des Kreises (Ziff. 3). Zur Begründung der Forderung aus Überstunden wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass sie sich auf Art. 95 der Ausführungsbestimmungen (AB) zur Personalverordnung (PVO) stütze, wonach als Überstunden die vom Vorgesetzten angeordneten oder monatlich anerkannten bzw. genehmigten Arbeitsstunden ausserhalb der Block- und Gleitzeiten gelten würden. Sie sei Stellenleiterin (Präsidentin Vormundschaftsbehörde) und als solche administrativ dem Kreisrat und stellvertretend für diesen dem Kreispräsidenten unterstellt. Der Kreisrat habe eine tadellose Amtsführung verlangt. Es sei hierzu unerheblich, ob der Kreisrat oder der

Kreispräsident ausdrücklich (*expressis verbis*) Überstunden verlangt habe. Tatsache sei, dass der Kreisrat bzw. Kreispräsident stets im Bilde darüber gewesen sei, dass sie Überstunden leiste. Diese Überstunden seien betriebsnotwendig gewesen. Falls dies in Zweifel gezogen werde, sei darüber eine Expertise einzuholen. Zur Frage der Leistung der Überstunden aus eigener Initiative bestehe ein Urteil des Bundesgerichts (4C.342/2002 = BGE 129 III 171 ff.), das gestützt auf Art. 321c Abs. 1 OR eine Pflicht des Arbeitnehmers zur Leistung von Überstunden angenommen habe, wenn unter anderem Überstunden notwendig seien. Diese Vorschrift stimme inhaltlich mit Art. 96 AB zur PVO überein. Das Bundesgericht habe im zitierten Urteil zwar gesagt, dass von leitenden Angestellten erwartet werde, dass sie mehr als das übliche Pensum leisteten. Sinngemäss sei das auch in der PVO festgehalten. Nach Auffassung des Bundesgerichts hätten leitende Angestellte ohne ausdrückliche Regelung der Arbeitszeit nur dann Anspruch auf Überstundenentschädigung, wenn ihnen zusätzliche Aufgaben über die vertraglichen Pflichten hinaus übertragen worden seien. Vorliegend sei aber der zeitliche Umfang der Arbeit vertraglich ausdrücklich verabredet worden, so dass Art. 321c OR auch für leitende Angestellte gelte. Die Regelung von Art. 96 Abs. 2 Satz 2 AB zur PVO, wonach Dienststellenleiter/-innen keinen Anspruch auf Barvergütung hätten, sei hier nicht anwendbar. Auf Grund der

Gesetzessystematik gehe Art. 112 dem Art. 96 Abs. 2 AB zur PVO eindeutig vor. Im konkreten Fall sei explizit von „zusätzlichen Stunden“ (bis maximal zu einer Vollbeschäftigung) die Rede und nicht von Überstunden. Art. 112 AB zur PVO sehe vor, dass Teilzeitangestellte, die aus betrieblichen Gründen über die Sollarbeitszeit hinaus arbeiten müssten und die zusätzlichen Stunden nicht kompensieren könnten, bis maximal zum Erreichen eines Vollpensums in den Genuss einer Entschädigung kommen könnten. Unerheblich sei dabei, ob der Kreis die Arbeit über die Sollarbeitszeit hinaus angeordnet habe oder ob diese Mehrstunden auf ihre eigene Initiative geleistet worden seien. Entscheidend sei, dass diese Mehrstunden objektiv notwendig gewesen seien und der Kreis davon Kenntnis gehabt habe. Zur Begründung der Genugtuung wurde hauptsächlich angeführt, dass der Kreis seine Fürsorgepflicht (Art. 36 PVO i.V.m. Art. 328 Abs. 2 OR) gegenüber der Gesuchstellerin verletzt habe, indem er nicht gegen die persönlichkeitsverletzenden Attacken des Kreispräsidenten und die Missstände in der Organisation der Vormundschaftsbehörde eingeschritten sei, was am Ende zu gesundheitlichen Problemen bei ihr als verantwortliche Amtsleiterin geführt habe.

E. 3

Mit Klageantwort vom 14.07.2008 liess der Kreis kostenfällige Abweisung der „Beschwerde/Klage“ vom April 2008 beantragen, soweit darauf eingetreten werden könne. Formell sei nicht von einer Beschwerde gegen den Kreisratsbeschluss vom März 2008, sondern von einer Klage im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Arbeitskonflikts mit Geldforderungen auszugehen. Materiell sei auf Art. 96 Abs. 2 Satz 2 AB zur PVO abzustellen, wonach Dienststellenleiter/-innen explizit keinen Anspruch auf Überentschädigung hätten. Dabei sei unbestritten, dass die Klägerin (Gesuchstellerin) die Position einer Amtsstellenleiterin innegehabt habe. Sie könne deshalb keinen Entschädigungsanspruch geltend machen. Zudem werde bestritten, dass die Klägerin überhaupt Überstunden geleistet habe. Der Kreisrat habe gegenüber der Klägerin auch niemals Überstunden angeordnet. Er habe wohl verschiedentlich Darlegungen der Klägerin entgegengenommen, wonach sie überfordert sei und der Kreisrat habe auch

verschiedentlich organisatorische Veränderungen bewilligt. Darin sei aber beim besten Willen keine Anordnung

von Überstunden zu erblicken. Der Art. 98 Abs. 2 AB zur PVO beschränke die Vergütung von Überstunden pro Kalenderjahr auf 120 Stunden und auch nur dann, wenn die vorgesetzte Behörde eine derartige Abgeltung bewilligt habe. Dies sei vorliegend aber aktenkundig nie der Fall gewesen. Zum Begehren auf Genugtuung wurde vorgebracht, dass objektiv keine Rede von „Mobbing“, d.h. einer wiederholten, systematischen Ausgrenzung oder Erniedrigung der Klägerin durch den Beklagten sein könne; richtig sei hingegen, dass der Führungsstil und die Führungskompetenz der Klägerin immer wieder zu Reaktionen seitens des Beklagten Anlass gegeben habe. Zudem wären alle diesbezüglichen Ereignisse vor April 2007 (mehr als ein Jahr vor Klageeinreichung) verjährt. In der verbliebenen Zeitspanne sei nur noch die Meinungsverschiedenheit bezüglich der personellen Aufstockung der Vormundschaftsbehörde im Herbst 2007 erwähnenswert, was aber sicherlich nicht schon als „Mobbing“ bezeichnet werden könnte.

E. 4

Der zweite Schriftenwechsel (Replik/Duplik) brachte für das Gericht keine wesentlich neuen Erkenntnisse hervor, vertieften und bekräftigten die Parteien darin doch nur noch einmal ihre gegensätzlichen Standpunkte bezüglich „Abgeltung von Überstunden“ (Fr. 106'666.60) und „Genugtuung“ (nach richterlichen Ermessen bzw. mindestens Fr. 45'000.--).

E. 5

In der Folge (Zeitraum 15.07.-28.10.2009) wurden am Verwaltungsgericht noch insgesamt 15 Zeugeneinvernahmen durchgeführt, wobei jeweils sowohl die Anwältin der Klägerin als auch der Anwalt des Beklagten immer anwesend waren und Zusatzfragen an die Zeugen stellen konnten.

E. 6

Anlässlich der Hauptverhandlung vom 17.12.2009 konnten sich die Parteien nochmals mündlich zur ganzen Streitsache frei äussern, wovon sowohl die Klägerin (vgl. Plädoyernotizen samt zwei Beilagen) als auch der Beklagte (Plädoyernotizen; zuzüglich Honorarnote) Gebrauch machten. Das Gericht zieht in Erwägung:

1. Mit Gerichtseingabe vom 29.04.2008 beantragte die Klägerin, es sei der Kreisratsbeschluss vom 26.03.2008 aufzuheben und der Beklagte zu verpflichten, ihr eine Entschädigung über Fr. 106'666.60 für geleistete Überstunden in der Zeit vom 01.05.2004 bis 29.02.2008, abzüglich Sozialversicherungsbeiträge, nebst 5% Zins seit dem 01.04.2008 (Ziff. 1) und eine Genugtuung – wegen erlittener seelischer Unbill infolge Mobblings – nach richterlichem Ermessen, mindestens aber Fr. 45'000.-- nebst 5% Zins seit dem 01.01.2006 zu bezahlen (Ziff. 2); alles unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten des Beklagten (Ziff. 3). Einleitend gilt es somit zu prüfen, ob das zur Streitentscheidung angerufene Verwaltungsgericht die zitierte Gerichtseingabe vom April 2008 als Beschwerde im Sinne von Art. 49 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; BR 370.100) oder eben als Klage gemäss Art. 63 Abs. 1 lit. e VRG – wie dies der Beklagte in seiner Klageantwort vom 14.07.2008 betonte - entgegenzunehmen hat. In Übereinstimmung mit letzterer Bestimmung, wonach Streitigkeiten über vermögensrechtliche Ansprüche aus dem öffentlichen Dienstverhältnis im Klageverfahren zu beurteilen sind, ist klarzustellen,

dass die Anfechtung des Kreisratsbeschlusses vom März 2008 (mittels Beschwerde) gar nicht nötig war, um die eindeutig dem Klageverfahren und somit der originären Verwaltungsgerichtsbarkeit zuzuordnenden Geldforderungen (Überstundenabgeltung/Genugtuungssumme) einer gerichtlichen Prüfung zu unterziehen. Der Beklagte hat in dieser Angelegenheit folglich im März 2008 überhaupt keinen verbindlichen und mit Beschwerde anfechtbaren Beschluss gefasst, sondern er hat darin lediglich zu den erhobenen Forderungen aus dem faktisch im Frühling 2008 aufgelösten öffentlichen Arbeitsverhältnis Stellung bezogen. In Anbetracht der gesetzlichen Vorgaben (Art. 63 Abs. 1 lit. e VRG) ist die Partei- und Gerichtseingabe vom April 2008 deshalb verfahrenrechtlich zweifelsfrei als Klage und nicht als Beschwerde zu qualifizieren, was materiell-rechtlich aber keine (weiteren) entscheiderelevanten Konsequenzen nach sich zieht. 2. a) Zur Forderung aus Überstunden (Fr. 106'666.60) stützte sich die Klägerin auf Art. 95 der Ausführungsbestimmungen zur städtischen Personalverordnung

(ABzPVO; RBC 204), wonach als „Überstunden“ die vom Vorgesetzten angeordneten oder monatlich anerkannten bzw. genehmigten Arbeitsstunden ausserhalb der Block- und Gleitzeiten gelten würden. Sie sei Amtsstellenleiterin und als solche administrativ dem Kreisrat und stellvertretend für diesen dem Kreispräsidenten unterstellt. Der Kreisrat habe eine tadellose Amtsführung verlangt. Es sei dabei nun unerheblich, ob der Kreisrat oder der Kreispräsident ausdrücklich (expressis verbis) die Überstunden verlangt habe. Tatsache sei, dass der Kreisrat/Kreispräsident stets im Bilde darüber gewesen sei, dass die Klägerin Überstunden leiste. Diese Überstunden seien betriebsnotwendig gewesen. Falls dies angezweifelt werde, sei darüber – im Sinne eines Beweisantrages - noch eine Expertise einzuholen. Zur Frage der Leistung von Überstunden aus eigener Initiative bestehe ein Urteil des Bundesgerichts (4C.342/2002 = BGE 129 III 171 ff.), welches gestützt auf Art. 321c Abs. 1 OR eine Pflicht des Arbeitnehmers zur Leistung von Überstunden angenommen habe, wenn u.a. Überstunden notwendig seien. Diese Bestimmung stimme inhaltlich mit Art. 96 ABzPVO überein. Das Bundesgericht habe im zitierten Urteil zwar gesagt, dass von leitenden Angestellten erwartet werde, dass sie mehr als das übliche Pensum leisteten. Sinngemäss sei das auch in der PVO so festgehalten. Nach Auffassung des Bundesgerichts hätten leitende Angestellte ohne ausdrückliche Regelung der Arbeitszeit nur dann Anspruch auf Überstundenentschädigung, wenn ihnen zusätzliche Aufgaben über die vertraglichen Pflichten hinaus übertragen worden seien. Vorliegend sei aber der zeitliche Umfang der Arbeit vertraglich ausdrücklich verabredet worden, so dass Art. 321c OR auch für leitende Angestellte gelte. Die Regelung von Art. 96 Abs. 2 Satz 2 ABzPVO, wonach Dienststellenleiterinnen und –leiter keinen Anspruch auf Barvergütung hätten, sei hier nicht anwendbar. Angesichts der Gesetzssystematik gehe Art. 112 dem Art. 96 Abs. 2 ABzPVO eindeutig vor. Dort sei explizit von „zusätzlichen Stunden“ (bis maximal zu einer Vollbeschäftigung) die Rede und nicht von Überstunden. Art. 112 ABzPVO sehe vor, dass Teilzeitangestellte, welche aus betrieblichen Gründen über die Sollarbeitszeit hinaus arbeiten müssten und die zusätzlichen Stunden nicht kompensieren könnten, bis maximal zum Erreichen eines Vollpensums in den Genuss einer Entschädigung kommen

könnten. Unerheblich sei hingegen, ob der Kreis die Arbeit über die Sollarbeitszeit hinaus angeordnet habe oder ob diese Mehrstunden auf eigene Initiative der Klägerin geleistet worden seien. Entscheidend sei, dass diese Mehrstunden objektiv notwendig gewesen seien und der Kreis davon Kenntnis gehabt habe. b) Der Beklagte hielt diesen Argumenten der

Klägerin entgegen, dass der Wortlaut von Art. 96 Abs. 2 Satz 2 ABzPVO klar und unmissverständlich sei, wonach Dienststellenleiterinnen und –leiter eben gerade keinen Anspruch auf Überstundenentschädigung hätten. Auch sei unbestritten, dass die Klägerin die Position einer Dienststellenleiterin innegehabt habe. Sie könne daher keinen Entschädigungsanspruch geltend machen. Hingegen werde bestritten, dass die Klägerin überhaupt Überstunden geleistet habe. Falsch sei überdies, dass der Beklagte gegenüber der Klägerin jemals irgendwelche Überstunden angeordnet habe. Richtig sei zwar wohl, dass er verschiedentlich Darlegungen der Klägerin entgegengenommen habe, wonach dieselbe überfordert sei und der Kreisrat deshalb auch mehrmals schon organisatorische Veränderungen bewilligt habe. Darin sei indessen beim besten Willen noch keine Anordnung von Überstunden zu erblicken. Art. 98 Abs. 2 ABzPVO beschränke die Vergütung von Überstunden pro Kalenderjahr auf 120 Stunden und auch nur dann, wenn die vorgesetzte Behörde eine derartige Abgeltung bewilligt habe. Dies sei aber im konkreten Fall aktenkundig gerade nicht so gewesen. c) Die Parteien sind sich zumindest darin einig, dass es sich vorliegend um ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis handelt, auf das grundsätzlich die Vorschriften der städtischen Personalverordnung (PVO; Rechtsbuch C. 201) und der entsprechenden Ausführungsbestimmungen (ABzPVO; RBC 204) anwendbar sind. Art. 1 Abs. 3 der PVO verweist allerdings ergänzend auf das Obligationenrecht (OR; SR 220), sofern der PVO selbst oder den ABzPVO keine Vorschrift entnommen werden könne. Die PVO bzw. die ABzPVO kennen indes eigene Regelungen bezüglich Überzeiten und deren Vergütung. Aus diesem Grund besteht hier kein Anlass, auf die entsprechende privatrechtliche Regelung in Art. 321c OR (Vorschrift bezüglich Abgeltung

Überstundenarbeit) zurückzugreifen. Dementsprechend sind auch die Hinweise der Klägerin auf die Rechtsprechung zu Art. 321c OR (BGE 129 III 171 ff.) im konkreten Fall ohne rechtliche Relevanz. Zum besseren Verständnis seien zunächst aber noch die Begriffe „Gleitzeitsaldo“ und „Überstunden“ näher erläutert. Laut Art. 83 Abs. 1 ABzPVO ergibt sich ein positiver Gleitzeitsaldo aus der täglich anrechenbaren Arbeitszeit resp. der tatsächlichen Präsenzzeit am Arbeitsplatz, abzüglich der monatlich vorgegebenen Sollarbeitszeit. Gemäss der soeben zitierten Bestimmung darf dieser Saldo Ende Monat höchstens 50 Stunden betragen. Der überschüssende Teil verfällt, ausser es handle sich um ausdrücklich angeordnete Überstunden. Nach Art. 95 ABzPVO sind Überstunden demgegenüber von den Vorgesetzten angeordnete oder monatlich anerkannte bzw. genehmigte Arbeitsstunden ausserhalb der Block- und Gleitzeiten. Die Regelung in Art. 95 ff. ABzPVO ist klar und nicht auslegungsbedürftig. Wenn jemand ausserhalb der Block- und Gleitzeiten Arbeitsstunden verrichtet, dann gelten sie nur als Überstunden, wenn diese Mehrarbeit angeordnet oder monatlich anerkannt worden ist. Ein Ausgleich hat dabei grundsätzlich in Freizeit zu erfolgen (Art. 96 Abs. 1 ABzPVO). Ist ein Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, werden die Überstunden ausnahmsweise vergütet (Art. 96 Abs. 2 ABzPVO), wobei die Vergütung im Kalenderjahr höchstens 120 Stunden umfassen darf (Art. 98 Abs. 2 ABzPVO). Die Dienststellenleiterinnen und –leiter haben überhaupt keinen Anspruch auf eine Barvergütung (Art. 96 Abs. 2 ABzPVO). Insoweit scheint die gesetzliche Regelung eindeutig und klar. Zugeschnitten ist sie aber selbstredend auf Vollzeitbeschäftigte. Zu prüfen ist nun jedoch noch, ob die Sonderregelung in Art. 111 und 112 ABzPVO für Teilzeitangestellte zu einem anderen Ergebnis führt; denn es ist unbestritten, dass die Klägerin nur in einem Teilpensum als Vormundschaftspräsidentin angestellt war. Trotz wiederholter Anstrengungen seitens der Klägerin weigerte sich der

Kreisrat bekanntlich, das Arbeitspensum der Klägerin auf 100% auszudehnen. Art. 111 ABzPVO sieht vor, dass die einmal gewählte Arbeitszeit als Soll- Arbeitszeit gelte. Die über diese Soll-Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden sind gemäss Art. 112 ABzPVO im Rahmen der Gleitzeit zu kompensieren. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, werden diese zusätzlichen

Stunden bis zum Erreichen eines Vollpensums finanziell entschädigt (Art. 112 ABzPVO). Für die Ermittlung der Überstunden gelten aber auch bei Teilzeitangestellten ausdrücklich die Regeln von Art. 95 ff. ABzPVO. Auch diese Regeln sind im Prinzip klar.

Teilzeitangestellte, die über ihre Sollarbeitszeit hinaus gearbeitet haben, können eine finanzielle Abgeltung dieser Mehrarbeit verlangen, wenn es aus betrieblichen Gründen nicht möglich war, diese Überzeit im Rahmen der Gleitzeit zu kompensieren. Vorliegend geht es deshalb gar nicht um die Frage der Entschädigung von Überstunden, denn die - angeblich bestehenden - Überstunden, d.h. also die über die Soll-Arbeitszeit einer 100%-igen Vollzeitstelle geleisteten Arbeitsstunden, werden hier überhaupt nicht geltend gemacht, sondern nur die über die Sollarbeitszeit der Teilzeitstelle geleisteten Stunden (bis maximal zur Sollarbeitszeit eines Vollpensums). Nach dieser Präzisierung stellen sich nun aber immer noch drei Fragen, welche nachfolgend in dieser Reihenfolge beantwortet werden: 1. Gilt der geltend gemachte Entschädigungsanspruch nach Art. 112 ABzPVO auch für die Dienststellenleiterinnen und -leiter? 2. Gilt nach dieser Bestimmung jede Arbeit (unabhängig, ob freiwillig, angeordnet oder notwendig geleistet) als anspruchsberechtigte Mehrarbeit? Und 3. Hat die Klägerin den Nachweis für die behauptete Mehrarbeit tatsächlich schon hinreichend erbracht? Ad 1: Von der Gesetzessystematik her könnte der Eindruck entstehen, dass nur bei den Überstunden kein Anspruch der Dienststellenleiter/Innen auf Barvergütung bestehe (Art. 96 Abs. 2 ABzPVO). Nun entspricht es aber allgemeiner Rechtsüberzeugung, dass für leitende Angestellte die in einem Betrieb übliche Arbeitszeit eben gerade nicht gilt, sondern dass von leitenden Angestellten erwartet werden darf, dass sie etwas mehr leisten als nur das übliche Arbeitspensum (BGE 129 III 171 ff.). Dies hat schliesslich auch die Klägerin anerkannt (vgl. Plädoyer vor Gericht, Seite 11). Sie hat dort selber ausgeführt, dass wegleitend die Überlegung sei, dass mit der Übernahme einer leitenden Funktion der Umfang und das Gewicht der vom Arbeitnehmer zu erfüllenden Aufgabe die Gegenleistung des Arbeitgebers in bedeutenderem Masse bestimme als die wöchentliche Arbeitszeit. Das Bundesgericht hat daher in seinem Urteil 4C.320/1996 auch klar festgehalten,

dass leitende Angestellte ohne ausdrückliche Regelung der Arbeitszeit nur dann einen Anspruch auf eine Überstundenentschädigung hätten, wenn ihnen zusätzliche Aufgaben über die vertraglich vereinbarten Pflichten hinaus übertragen würden. Was jedoch für die Überstunden gilt, muss selbstredend auch für das Überschreiten der Soll-Arbeitszeit im Rahmen der Gleitzeit gelten. Die Klägerin zitiert zwar noch selbst diese Rechtsprechung des Bundesgerichts, sie vertritt aber die Meinung, dass im vorliegenden Fall die Arbeitszeit klar geregelt worden sei, so dass hier eben doch ein Entschädigungsanspruch zu bejahen wäre. Dieser Argumentation kann sich das Gericht nicht anschliessen, denn geregelt wurde aktenkundig nicht eine feste Arbeitszeit, sondern nur das Arbeitspensum. Das Gericht ist deshalb zur Überzeugung gelangt, dass die Klägerin auch als Teilzeitangestellte keinen Anspruch auf Vergütung der Mehrstunden (bis zu einem Vollpensum) geltend machen kann. Es würde zudem offensichtlich auch keinen Sinn machen, zu differenzieren zwischen Mehrarbeit über der Soll-Arbeitszeit und Mehrarbeit ausserhalb der Block- und Gleitzeit.

Damit erweist sich die Geldforderung aus Überzeit bereits unter diesem Gesichtspunkt als unbegründet. Bloss der Vollständigkeit halber werden indessen auch noch die beiden anderen Fragen beantwortet. Ad 2: Der Wortlaut von Art. 112 ABzPVO ist diesbezüglich wenig aussagekräftig. Es ist nur von den über die Soll-Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden die Rede. In den Bestimmungen über die gleitende Arbeitszeit (Art. 80 ABzPVO) finden sich keine Normen, die die Erbringung von zusätzlichen Arbeitsstunden über die Soll-Arbeitszeit hinaus regeln. Sicher sind solche zusätzlichen Arbeitsstunden dort zulässig, wo sie vom Vorgesetzten angeordnet oder genehmigt worden sind (vgl. Regelung bei den Überstunden, Art. 95 ABzPVO). Statthaft sind solche zusätzlichen Arbeitsstunden sicherlich auch in den Fällen, in denen diese Stunden betriebsnotwendig sind und der Vorgesetzte davon Kenntnis hat (BGE 86 II 155, mit dort zitierte Literatur). Den Nachweis dafür, dass die – angeblich – geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden betriebsnotwendig waren, hat die Klägerin zu erbringen. Ob ihr dieser Nachweis vorliegend gelungen ist, erscheint dem Gericht indessen mehr als fraglich. Abgesehen davon, dass der Beweis dafür fehlt und heute

wohl auch schwer zu erbringen wäre, dass die Klägerin tatsächlich im behaupteten Ausmass Mehrarbeit geleistet hat (vgl. dazu Ad 3.), steht der Klägerin die Aussage des Kreises gegenüber, dass sie nicht in der Lage gewesen sei, Arbeiten zu delegieren und dass sie zu grossen Aufwand betrieben habe. Einzelne Zeugen bestätigen zwar den grossen Arbeitsaufwand der Klägerin, damit ist aber noch nicht erwiesen, dass die über die Soll-Arbeitszeit hinausgehende Arbeit zwingend nötig und nicht durch administrative oder organisatorische Massnahmen zu umgehen gewesen wäre. Die Klägerin beantragt zu dieser Frage die Einholung einer Expertise. Indessen ist nicht erkennbar, wie heute für die zurückliegenden Jahre 2004- 2008 durch einen unabhängigen Experten beurteilt werden kann, ob sämtliche geleistete Arbeit dann zumal absolut betriebsnotwendig war, nachdem eine zuverlässige Aufzeichnung über die Verwendung der Arbeitszeit fehlt und selbst die Angaben über die Arbeitszeit von der Klägerin stammen und nicht genehmigt worden sind. Auch die übrigen zu dieser Frage offerierten Beweise seitens der Klägerin vermögen deren gegenteilige Behauptungen nicht zu belegen. Es ist alsdann auch nicht so, dass die Klägerin ihrem Vorgesetzten den genauen Stundenaufwand pro Monat bekannt gegeben hätte. Anfangs 2005 hat sie ihre Zeiterfassungsblätter dem Kreispräsidenten einmal vorgelegt, später begnügte sie sich aber mit dem pauschalen Hinweis auf ihre Überlastung und dem Erfordernis der Erhöhung ihres Pensums. Das Gericht ist daher klar zur Ansicht gelangt, dass es berechnete Zweifel an der Betriebsnotwendigkeit der geltend gemachten Überstunden gibt. Dem ist hier umso mehr zuzustimmen, als im Klageverfahren nach Art. 63 VRG die Klägerin für die anspruchsbegründenden Tatsachen beweispflichtig ist. Ad 3: Wie soeben dargetan, ist die Klägerin im Klageverfahren beweispflichtig für die behauptete Tatsache, dass sie im eingeklagten Umfang Mehrarbeit geleistet hat. Aus beweisrechtlicher Sicht liegen hierzu einzig die persönlichen Aufzeichnungen der Klägerin vor, die jedoch beweisrechtlich nichts anderes als Parteibehauptungen darstellen. Die übrigen angeführten Beweise, insbesondere die dargebotenen Zeugenbeweise, sind nicht derart schlüssig, dass sie einen verlässlichen Rückschluss auf den Umfang der geleisteten Mehrstunden zuliessen. Die Aussagen des Ehemannes sind, wegen seiner

Stellung zur Klägerin, mit Zurückhaltung zu würdigen. Seine Aussagen sind denn auch sehr allgemein gehalten und lassen quantitativ keine zuverlässigen Schlüsse zu (vgl. Einvernahme-Protokoll 15.07.2009, S. 2 Ziff. 2/4, S. 3 Ziff.5). Die Zeugin ... konnte

lediglich bestätigen, dass die Klägerin zirka 2-3 Mal im Monat ihre Arbeit mit nach Hause nahm und dann dort verrichtete (EV- Protokoll 15.07.2009, S. 2 Ziff. 3/5). d) In einer Gesamtschau ist das Verwaltungsgericht zum Schluss gelangt, dass die Klage betreffend Überzeitenschädigung abzuweisen ist. Dem ist im konkreten Fall umso mehr beizupflichten, als der Kreisrat der Klägerin während der Anstellungszeit mehrfach klarmachte, dass die Überzeit finanziell nicht entschädigt werde (vgl. dazu Zeugenaussage ..., EV-Protokoll 28.10.2009, S. 3 Ziff. 5 u. S. 4 Ziff. 9 in fine; Zeugenaussage ..., EV-Protokoll 15.07.2009, S. 4 Ziff. 10). Das allein hätte die Klägerin veranlassen müssen, sich rechtzeitig die nötigen Beweise für die Notwendigkeit der Überstunden und deren präzisen Umfang zu sichern. Da sie dies nicht getan hat, steht sie heute ohne die erforderlichen Beweise da. Das Gericht teilt demnach im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben (Art. 95 ff. ABzPVO) die Auffassung des Beklagten, dass die Klägerin als Dienststellenleiterin keinen Anspruch auf Entschädigung der Mehrleistungen hat. 3. a) Zur Genugtuungsforderung (mindestens Fr. 45'000.-- bzw. nach richterlichem Ermessen) liess die Klägerin verlauten, dass sich der Kreisrat und der Kreispräsident gegenüber ihr persönlichkeitsverletzend verhalten hätten. So habe sie der Kreispräsident als führungsschwach bezeichnet, sie delegiere zu wenig und komme ihren Pflichten als Amtsstellenleiterin nicht nach. Das Verhalten des Kreispräsidenten habe zweifellos von Desinteresse gegenüber der Arbeitsbelastung der Klägerin und auch vom fehlenden Vertrauen ihr gegenüber gezeugt. Der Kreisrat habe die Vorwürfe der Führungsschwäche übernommen, ohne sich ein eigenes Bild der Verhältnisse zu machen. Der Kreispräsident habe die Klägerin zudem auch nicht in Schutz genommen gegenüber den Printmedien, vielmehr habe er das Gerede über die Führungsschwäche mit dem Hinweis auf die in Auftrag gegebene Analyse noch bestätigt. Der Kreisrat und der Kreispräsident hätten danach auch keine

Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation getroffen. Die Vorwürfe der Führungsschwäche seien selbst dann nicht verstummt, als die Organisationsanalyse noch bestätigt habe, dass die Vormundschaftsbehörde und das Präsidium tatsächlich personell unterdotiert seien. Verschiedene Vorkommnisse bestätigten ausserdem das ausgrenzende und feindselige Verhalten vom Kreispräsidenten sowie des Kreisrats. Der Kreis habe damit seine Fürsorgepflicht (nach dem Vorbild in Art. 328 OR) gegenüber der Klägerin in krasser Weise verletzt, so dass sie gestützt auf Art. 49 OR Anspruch auf eine Genugtuung habe. b) Der Beklagte erwiderte dazu, dass von „Mobbing“ keine Rede sein könne. Nachdem der Kreispräsident mit immer neuen Forderungen nach mehr Personal und nach Aufstockung der Arbeitszeit konfrontiert worden sei, habe er in sehr zurückhaltender Weise die Frage des Führungsstils sowie der Führungskompetenz der Klägerin aufgeworfen. Dazu sei der Beklagte sogar verpflichtet gewesen. Erstaunlich sei, dass der Mobbingvorwurf erst heute erhoben werde, obwohl sich die Klägerin offenbar bereits seit 2003 gemobbt fühle. Vorsorglicherweise werde überdies noch die Einrede der Verjährung erhoben. c) Wie das angerufene Verwaltungsgericht bereits in früheren Fällen zur Definition von „Mobbing“ (englisch to mob = anpöbeln, anklagen, attackieren) festhielt, ist darunter „ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder sogar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll“ zu verstehen (Verwaltungsgerichtsurteil vom 21.08.2007 [VGU U 05 108] Erw. 2b, m.w. Urteilen des Bundesgerichts; Heinz Leymann, Mobbing, Hamburg 1993, S. 21; Reh binder/Krausz, Psychoterror am Arbeitsplatz, ArbR 1996, S. 19; AJP 1998, S. 792; Martin Wolmerath, Mobbing im Betrieb, Baden-Baden, 2. Aufl. 2004, Seite 24 ff.).

Aus der zitierten Umschreibung folgt, dass allfällige Missstände in Betriebsabläufen zum voraus nicht Gegenstand einer Mobbing- Klage sein können, da sie lediglich einen Zustand beschreiben, aber gerade nicht auf ein aktives oder passives Verhalten zurückzuführen sind. Typischerweise wird jenes Phänomen im Alltag als Handlungen oder Verhaltensweisen von Personen (Gruppen) wahrgenommen, die gezielt, d.h.

mit Absicht und System über einen längeren Zeitraum hinweg gegen eine bestimmte Person gerichtet sind und auch von der betroffenen Person als feindselig, demütigend, ihre Persönlichkeit verletzend erlebt sowie nicht aus eigener Kraft durch diese selbst bewältigt werden können. Beim Mobbing geht es nie darum einen Konflikt zu lösen. Vielmehr soll die andere Partei herabgesetzt und letztlich eliminiert werden. Dass derart destruktive Vorgänge möglich werden, ist in der Regel nicht nur die Schuld der subjektiv als „Mobber“ eingestuften Personen. Verantwortung tragen auch jene Kollegen, die schweigend zusehen und vor allem Vorgesetzte, die nichts dagegen unternehmen, obwohl sie die Eskalationsgefahr erkennen konnten. In der Praxis gelten als Mobbing beispielhaft Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen, auf die sozialen Beziehungen, auf das soziale Ansehen, auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation und auf die Gesundheit. Die aufgezählten Handlungen können im Einzelnen zwar Lappalien sein, in ihrer Gesamtheit und bei einer Häufung über längere Zeit – mindestens einmal pro Woche über mindestens ein halbes Jahr – können sie aber zu einer unerträglichen Belastung werden (vgl. zum Ganzen: www.mobbing-web.de; www.leymann.se). Im Lichte dieser Vorgaben gilt es im konkreten Fall zu prüfen, ob die in der Klageschrift zahlreich angeführten Vorkommnisse und Ereignisse der Klägerin während ihrer tatsächlichen Beschäftigungszeit als Präsidentin der Vormundschaftsbehörde des Kreises C. (von Juni 1997 bis Mai 2009) bzw. in der Umbruchphase betreffend Neugestaltung des Vormundschaftswesens wirklich geeignet und auch einschneidend genug waren, den Vorwurf des Mobbings zu begründen, oder ob es sich dabei im Kern nur um appellatorische Kritik an der Gesamtsituation handelte, die weder anhand zuverlässiger Fakten noch eindeutiger Zeugenaussagen substantiiert dargetan, geschweige denn bewiesen werden konnte (BG-Urteil 16.03.2005 [2P.266/2004, 2P.275/2004] E. 5.4). d) Im Lichte der soeben erwähnten Vorgaben in Lehre und Rechtsprechung ist das Gericht zur Überzeugung gelangt, dass die Genugtuungsforderung klarerweise unbegründet ist, da keine Anhaltspunkte für die Begründetheit des Mobbingvorwurfs erkennbar sind. Es ist zwar durchaus nachvollziehbar, dass die Klägerin unter den persönlichen Differenzen mit dem Kreispräsidenten

und dem Kreisrat litt, zumal ihr wegen ihrer wiederholten Forderungen nach Personalerhöhung und Arbeitspensenaufstockung auch kritische Fragen gestellt wurden und die Organisationsanalyse den Vorwurf der Führungsschwäche gar noch stützte. Von einer gezielten, bösartigen, schikanösen, wiederholten und systematischen Ausgrenzung sowie Erniedrigung der Klägerin durch den Kreispräsidenten oder einzelne Mitglieder des Kreisrates kann aber zweifellos nicht gesprochen werden. Es geht hier vielmehr um die Austragung einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit zwischen dem vorgesetzten Beklagten (Arbeitgeber) und der weisungsgebundenen Klägerin (Arbeitnehmerin), ohne dass die eine oder andere Seite bei diesem Konflikt die Grenze des Zumutbaren überschritten hätte (vgl. dazu: Aufsatz recht 2010 Heft 1, Wolfgang Portmann, Genugtuungsbegründende Persönlichkeitsverletzungen im Arbeitsverhältnis). Auch ein Lächerlichmachen oder eine Diffamierung fand nicht statt (vgl. Zeugenaussage ..., EV-Protokoll 28.10.2009 S. 4 Ziff. B.4 u. B.5; Zeuge ..., EV-Protokoll 28.08.2009 S. 2 Ziff. 3 u. S. 5 Ziff. 8; teils kritisch und

emotional zugunsten der Klägerin: Zeugin ..., EV-Protokoll 28.08.2009, S. 4 Ziff. 8 [Nervenkrieg]); im Übrigen zählt die Einhaltung der Budgetvorgaben unbestritten zu den Kernaufgaben des Beklagten als Aufsichts- und Vollzugsbehörde im Vormundchaftswesen (vgl. Zeugenaussage ..., EV-Protokoll 17.07.2009 S. 3 Ziff. 5). e) Die Klage erweist sich damit in jeder Beziehung als unbegründet, was im Resultat zu ihrer vollständigen Abweisung führt. 4. a) Bei diesem Ausgang des Verfahrens werden die Gerichtskosten gestützt auf Art. 73 Abs. 1 VRG vollumfänglich der Klägerin auferlegt. b) Eine aussergerichtliche Entschädigung an den obsiegenden, anwaltlich vertretenen Beklagten entfällt hingegen laut Art. 78 Abs. 2 VRG. Mangels ausdrücklicher Regelung kommt die erwähnte Bestimmung nämlich auch im Klageverfahren – trotz originärer Verwaltungsgerichtsbarkeit – bei mit öffentlich-rechtlichen Aufgaben betrauten Organisationen zur Anwendung, sofern sie in ihrem amtlichen Wirkungskreis obsiegen (so bereits: VGU U 09

81 Erw. 5b; vgl. dazu überdies Handkommentar Bundesgerichtsgesetz [BGG], Seiler/Werdt/Güngerich, Bern 2007, Art. 68 Nt. 12, 22-25, S. 242-244; Kurzkomentar zum BGG, Spühler/Dolge/Vock, Zürich 2006, Art. 68 Nt. 5 S. 118-119; Basler Kommentar zum BGG, Thomas Geisler, Basel 2008, Art. 68 Nt. 19-22 S. 593). Die gemäss Honorarnote vom 17.12.2009 (RA Dr. Schnyder) aufgelistete Parteientschädigung (102.25 Std. x Fr. 240.-- [= Fr. 24'540.--] plus Spesenpauschale 4% [Fr. 981.60] und Fahrspesen 250 km à Fr. 0.70 pro km [= Fr. 175.--], plus Interessenwertzuschlag 3.5% von Fr. 150'000.-- [= Fr. 5'250.--]; Subtotal Fr. 30'946.60 + 7.6% MWST [= Fr. 2'351.90] ergibt ein Total von Fr. 33'298.50) geht folglich nicht zulasten der unterliegenden Klägerin. Die Parteien haben die gegenseitig geltend gemachten Anwaltskosten jeweils selbst zu tragen. Demnach erkennt das Gericht: 1. Die Klage wird abgewiesen. 2. Die Gerichtskosten, bestehend - aus einer Staatsgebühr von Fr. 3'000.-- - und den Kanzleiauslagen von Fr. 392.-- zusammen Fr. 3'392.-- gehen zulasten von ... und sind innert 30 Tagen seit Zustellung dieses Entscheides an die Finanzverwaltung des Kantons Graubünden, Chur, zu bezahlen. 3. Es wird keine aussergerichtliche Parteientschädigung zugesprochen. Die dagegen an das Bundesgericht erhobene Beschwerde wurde am 25. Januar 2011 abgewiesen (8C_446/2010).

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