

GR_GERICHTE VR1 2024 24 vom 8. Juli 2025

GR Gerichte, 2025-07-08, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_VR1_2024_24

FR: GR_GERICHTE VR1 2024 24 du 8 juillet 2025

IT: GR_GERICHTE VR1 2024 24 del 8 luglio 2025

Regeste

Forderung aus Arbeitsvertrag | Personalrecht

Erwägungen

E. 4

/ 17 Kantons Graubünden; BR 110.100). Gemäss Art. 122 Abs. 5 GOG (BR 173.000) werden Verfahren, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes am 1. Januar 2025 beim Kantons- oder Verwaltungsgericht hängig sind, mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes dem Obergericht übertragen. 1.2. Gemäss Art. 63 Abs. 1 lit. e VRG (BR 370.100) beurteilt das Obergericht im Klageverfahren vermögensrechtliche Ansprüche aus öffentlichem Dienstverhältnis, soweit keine andere Behörde bestimmt ist. Die Klägerin macht vorliegend eine Forderung über CHF 79'285.60 zuzüglich Zins zu 5 % seit 1. August 2023 geltend. Dabei handelt es sich offensichtlich um einen vermögensrechtlichen Anspruch. Fraglich ist, ob ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis vorliegt. Die Klägerin sowie die Beklagte sind der Ansicht, dass dies zutreffe. Ausserdem gelangte das ehemalige Verwaltungsgericht bereits in früheren Entscheiden betreffend die gleiche Beklagte und eine von ihr angestellte Person zum Schluss, dass es sich um ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis handelt, da mit dem öffentlichen Charakter des Spitals auch ein Dienstverhältnis im Sinne einer öffentlich-rechtlichen Rechtsbeziehung zwischen dem Gemeinwesen und seinem Angestellten einhergeht (vgl. Urteile des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden U 18 14 vom 5. Juni 2019 E. 1.5 sowie U 19 108 vom 15. September 2020 E. 1). Die Zuständigkeit des Obergerichts des Kantons Graubünden, auf das die bei Inkrafttreten des neuen GOG am 1. Januar 2025 hängigen Verfahren des ehemaligen Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden übertragen worden sind (vgl. Art. 122 Abs. 5 GOG), ist somit gegeben (Art. 63 Abs. 1 lit. e VRG), ebenso wie unbestrittenermassen die Aktivlegitimation der Klägerin resp. die Passivlegitimation der Beklagten. Im Übrigen geben die Eintretensvoraussetzungen zu keinen weiteren Bemerkungen Anlass. Folglich ist auf die Klage einzutreten. 2. In casu ist strittig, ob der von der Klägerin in der von der Beklagten zur Verfügung gestellten Personalwohnung geleistete Pikettdienst als Arbeitsbereitschaft oder als Rufbereitschaft zu qualifizieren ist. 3.1. Die Klägerin vertritt die Auffassung, dass der Pikettdienst in der Personalwohnung Arbeitsbereitschaft darstelle und entsprechend vollumfänglich als Arbeitszeit zu entschädigen sei. Begründend führt sie dazu im Wesentlichen aus, dass sie in der Pikettwohnung deutlich eingeschränkter gewesen sei, als Pikettdienstleistende in ihren privaten Wohnungen in C._____. Zudem sei sie aufgrund der äusserst kurzen Interventionszeit in ihrer persönlichen Freiheit gleichermassen eingeschränkt gewesen, wie wenn sie den Pikettdienst im Spital geleistet hätte.

E. 4.1

Die Beklagte macht hingegen geltend, dass es sich beim Pikettdienst um Rufbereitschaft handle. Dabei stellt sie sich im Wesentlichen auf den Standpunkt, dass die Mitarbeitenden in der Personalwohnung ohne Probleme auch die meisten privaten Verrichtungen erledigen und sich in der Zeit der Rufbereitschaft praktisch gleichermassen erholen könnten wie zuhause. Sie ist der Ansicht, dass sich der

E. 4.2

Zudem legt die Beklagte dar, dass sich die vorliegende Situation (rechtlich und auch den wohnlichen Umständen nach) ganz entscheidend von der Situation in dem von der Klägerin aufgeführten Bundesgerichtsurteil 4A_11/2016 vom 7. Juni 2016 unterscheide. Dort habe sich ein Arzt auf Pikett direkt im Betrieb aufhalten müssen. Eine vollständig eingerichtete Personalwohnung mit eigenem Zimmer, Wohnstube und Küche biete ungleich höhere Entfaltungs- und Rückzugsmöglichkeiten, als z.B. die Cafeteria oder das Stationszimmer einer Klinik. Diese Entfaltungs- und Rückzugsmöglichkeiten würden in der Personalwohnung nur unwesentlich unterhalb der eigenen Wohnung liegen. Aufgrund der Lage der Wohnung könnten die Bewohner in unmittelbarer Nähe Restaurants, den Coop und sogar das Kino besuchen. Die Wohnung verfüge auch über eine Terrasse mit Grill.

E. 4.3

Im Weiteren verweist die Beklagte auf das Urteil des Bundesgerichts 4A_94/2010 vom 4. Mai 2010. Dieses zeige, dass keine voll entschädigungspflichtige Arbeitsbereitschaft, sondern bloss Rufbereitschaft vorliege, wenn trotz kurzer Interventionszeit der Pikettdienst zu Hause geleistet werden könne, weil die Wohnung nur wenige Meter von der Klinik entfernt liege. Es gehe dabei gemäss Bundesgericht um die Möglichkeit, Sozialkontakte zu pflegen und Freizeitbeschäftigungen nachzugehen, die innerhalb des Betriebs nicht möglich seien. Letztlich könne deshalb die Frage, ob Pikettdienst inner- oder ausserhalb des Betriebes vorliege, nur unter der Auslegung von Art. 15 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1; SR 822.111) beantwortet werden. Das Bundesgericht habe dies im Urteil 4A_94/2010 vom 4. Mai 2010 getan und zu Recht auf die Möglichkeiten des Sozialkontaktes und der Freizeitgestaltung abgestellt. Es sei damit absolut nachvollziehbar, dass der motorradfahrende Leitende Arzt im Urteil 4A_11/2016, der sich in der Klinik habe aufhalten müssen, seine Pikettzeit als Arbeitszeit entschädigt erhalten habe. Ebenso nachvollziehbar sei, dass sich der Oberarzt, welcher im Urteil 4A_94/2010 diese inaktive Pikettzeit zuhause habe verbringen können, dafür keine Arbeitszeit habe anrechnen dürfen.

E. 5

/ 17 3.2. Weiter ist die Klägerin der Ansicht, dass das Urteil des Bundesgerichts 4A_11/2016 vom 7. Juni 2016 analog auf ihre Situation anwendbar sei. Dabei sei es um einen Arzt gegangen, der sich während seines Pikettdienstes in der Klinik habe aufhalten müssen, um die von der Arbeitgeberin geforderte Interventionszeit von 15 Minuten einzuhalten. Das Bundesgericht habe die Argumentation der Arbeitgeberin verworfen, wonach es ihm freigestanden sei, seinen Pikettdienst ausserhalb der Klinik zu erbringen und von seiner Freizeit zu profitieren. Bei einer Interventionszeit von nur 15 Minuten habe der Arbeitnehmer den Betrieb kaum verlassen und damit auch nicht von seiner Freizeit profitieren können. Anders verhalte es sich nur, wenn der Arbeitnehmer den Pikettdienst tatsächlich zu Hause erbringen könne, da er dort Sozialkontakte wahrnehmen und Freizeitbeschäftigungen nachgehen könne, die im Betrieb nicht möglich seien. Die Klägerin legt dar, dass sie mit der Verpflichtung, sich in der von der Beklagten zur Verfügung

gestellten Pikettwohnung aufzuhalten, gleichermassen in ihrer persönlichen Freiheit eingeschränkt sei, wie wenn der Pikettdienst innerhalb des Spitals geleistet worden wäre. Sie habe in der Pikettwohnung weder Sozialkontakte wahrnehmen können, noch Freizeitmöglichkeiten nachgehen können und habe bei einem Abruf innert fünf (tagsüber) resp. zehn (nachts) Minuten einsatzbereit sein müssen. Damit stelle die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit Arbeitszeit dar und sei inklusive eines Zuschlags von 25 % für diejenige Arbeitszeit, welche die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden überschritten habe, zu entschädigen. Sonntagsarbeit sei mit einem Zuschlag von 50 % zu entschädigen. 3.3. Zudem verweist die Klägerin auf das Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden U 19 108 vom 15. September 2020. Dort habe das Verwaltungsgericht dieselbe Rechtsfrage bei einem Rettungssanitäter, welcher bei demselben Spital angestellt gewesen sei, dahingehend entschieden, dass die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit als Arbeitszeit zu qualifizieren und entsprechend zu entschädigen sei. Der Rettungssanitäter habe aufgrund der kurzen Interventionszeit nahezu keine Möglichkeit, Kontakte zu pflegen oder während der Pikettzeit seine Freizeit sinnvoll zu nutzen, so dass Arbeitsbereitschaft vorliege, welche vollumfänglich zu entschädigen sei.

E. 5.1

Beim Pikettdienst hält sich gemäss Art. 14 Abs.1 ArGV 1 der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin neben der normalen Arbeit für allfällige Arbeitseinsätze bereit für die Behebung von Störungen, die Hilfeleistung in Notsituationen, für Kontrollgänge oder für ähnliche Sonderereignisse.

E. 5.2

Unbestritten ist, dass die Klägerin ihren Pikettdienst in der Personalwohnung, die ihr von der Beklagten zur Verfügung gestellt wurde, geleistet hat. Somit war sie während ihres Pikettdienstes zwar nicht im Betrieb, konnte diesen aber genauso wenig zuhause erbringen. Im Wesentlichen vertritt die Klägerin die Auffassung, dass der in der Personalwohnung Pikettdienst leistende Arbeitnehmer in vielerlei Hinsicht gleichermassen in seiner persönlichen Freiheit eingeschränkt sei, wie derjenige, welcher in den Spitalräumlichkeiten Arbeitsbereitschaft zu leisten habe. Aufgrund dessen sowie wegen der kurzen Interventionszeiten sei der von der Klägerin geleistete Pikettdienst als Arbeitsbereitschaft zu qualifizieren. Die Beklagte ist hingegen der Ansicht, dass die Pikettdienstleistenden in der Personalwohnung ähnliche Möglichkeiten für Sozialkontakte und Freizeitbeschäftigungen wie in ihrer privaten Wohnung hätten und der Pikettdienst somit als Rufbereitschaft zu qualifizieren sei.

E. 5.3

Vorliegend stellt sich somit die Frage, ob der Pikettdienst in der Personalwohnung eher mit dem Pikettdienst im Betrieb oder jenem zu Hause gleichzusetzen ist. Zudem ist zu klären, wie die kurze Interventionszeit rechtlich einzuordnen ist.

E. 5.4

Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung liegt der Unterscheidung zwischen Pikettdienst inner- und ausserhalb des Betriebs die Überlegung zugrunde, dass der Arbeitnehmer ausserhalb des Betriebs mehr Freizeit- und

E. 5.5

Im Urteil des Verwaltungsgerichts U 19 108 vom 15. September 2020, bei dem das Verwaltungsgericht dieselbe Rechtsfrage gegenüber derselben Beklagten zu beantworten hatte, stellte das Verwaltungsgericht fest, dass die Interventionszeit des damaligen Klägers fünf resp. zehn Minuten kürzer sei als beim Arzt im Urteil

E. 5.6

Der Beklagten ist zwar grundsätzlich zuzustimmen, wenn sie ausführt, dass die Zeit ohne tatsächlichen Einsatz nach dem Urteil des Bundesgerichts 4A_94/2010 vom 4. Mai 2010 nicht als Arbeitszeit gegolten hätte, wenn am Ort der Personalwohnung die Privatwohnung der Klägerin gelegen hätte und sie sich folglich dort aufgehalten hätte. Dies wäre im Übrigen auch nach dem Urteil des Bundesgerichts 4A_11/2016 vom 7. Juni 2016 der Fall gewesen. Diese Tatsache ändert jedoch nichts daran, dass die Personalwohnung der Beklagten im vorliegenden Fall nicht die Privatwohnung der Klägerin ist. Nur weil sich dort theoretisch eine Privatwohnung befinden könnte, bedeutet das nicht, dass deswegen dieselben Möglichkeiten zur Wahrnehmung von Sozialkontakten und Freizeitbeschäftigungen bestehen, wie im eigenen Zuhause. Wie die Beklagte selbst ausführt, geht es vielmehr um die Frage, ob der Aufenthalt in der Personalwohnung eher dem Aufenthalt in der eigenen Privatwohnung oder eher dem regulären Aufenthalt im Betrieb gleichkommt. Die Beklagte will das Gericht davon überzeugen, dass es kaum einen Unterschied darstelle, ob die inaktive Pikettzeit in einer Personalwohnung wie im vorliegenden Fall oder in der eigenen Wohnung verbracht werde. Diese Ansicht überzeugt das Gericht nicht, weil man in seiner eigenen Wohnung ganz andere Möglichkeiten hat, die Freizeit zu nutzen. Lebt beispielsweise eine Person mit ihrer Familie, dem Partner/der Partnerin oder mit Freunden zusammen, kann diese Person während der inaktiven Pikettzeit mit diesen Menschen zusammen Zeit verbringen, wie wenn sie tatsächlich frei hätte. Sie können zum Beispiel zusammen zu Abend essen, sie kann den Kindern bei den Hausaufgaben helfen oder diese ins Bett bringen. Zudem kann diese Person beispielsweise die Wäsche und den Haushalt erledigen oder den Rasen mähen und mehr dergleichen, um nur einige mögliche Beispiele aufzuzählen. Dabei handelt es sich um Beschäftigungen und Aufgaben, die in der Freizeit anfallen und die eine Person während der einsatzlosen Pikettzeit, die diese zuhause verbringen kann, erledigen kann, hingegen eine Person, die diese Zeit an einem fremden Ort verbringen muss, nicht. Hinzu kommt, dass die

E. 5.7

Kann der Arbeitnehmer seinen Pikettdienst nicht Zuhause erbringen, ist auf jeden Fall massgebend, ob er von seinen Freizeit- und Erholungsmöglichkeiten profitieren kann. Dies ist offensichtlich nicht der Fall, wenn sich der Arbeitnehmer formell zwar frei bewegen darf, sich aufgrund der kurzen Interventionszeit aber im Betrieb oder in dessen unmittelbarer Nähe aufhalten muss (vgl. SENTI, Pikettdienst, ARV 2020, S. 8). Die Beklagte hält unter Verweis auf die Wegleitung zum Arbeitsgesetz des SECO fest, dass in solchen Fällen alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen seien, um zu entscheiden, ob ein Fall von Art. 15 Abs. 1 oder Abs. 2 ArGV 1 vorliege (vgl. Wegleitung zum Arbeitsgesetz und zu den Verordnungen 1 und 2 des SECO, Bern 2006, S. 115-1). Verbringt ein Arbeitnehmer seinen Pikettdienst also weder Zuhause, wo es sich klar um Rufbereitschaft handelt, noch im Betrieb, wo es sich klar um Arbeitsbereitschaft handelt, sind die gesamten Umstände des Einzelfalls zu betrachten, wobei die Interventionszeit einen massgebenden Faktor darstellt. Die Interventionszeit im vorliegende Fall beträgt

E. 5.8

Die Beklagte bringt vor, dass das Bundesgerichts seine Rechtsprechung im Urteil 8C_739/2015 vom 31. März 2016 verfeinert habe. Dabei sei es um einen Arzt gegangen, der in Winterthur gewohnt habe und im Spital Schaffhausen gearbeitet habe. Für den Pikettdienst habe er sich im Personalhaus des Spitals, welches sich nicht auf dem Spitalareal befunden habe, ein Zimmer gemietet. Das Bundesgericht habe entschieden, dass der Oberarzt in diesem Zimmer genügend Möglichkeit zur Entfaltung habe und er sich somit die inaktive Pikettzeit nicht als Arbeitszeit anrechnen lassen könne. Dabei unterlässt es die Beklagte zu erwähnen, dass das Bundesgericht die Pikettzeit des Arztes nicht bloss deswegen nicht als Arbeitszeit anerkannt hat, weil der Arzt diese Zeit ausserhalb des Spitalgeländes in einer privaten Wohnung erbringen konnte, sondern vor allem auch, weil er eine 30-minütige Interventionszeit hatte (Urteil des Bundesgerichts 8C_739/2015 vom 31. März 2016 E. 4.2.2). Die Beklagte sieht einen Widerspruch darin, dass ein einzelnes Zimmer, nur weil es privat gemietet worden sei, mehr Erholung von der Arbeit bieten solle als eine ganze Wohnung, die zwar mit weiteren Leuten geteilt werde, in der sich aber in aller Regel jeder ebenfalls alleine in ein Zimmer zurückziehen könne. Wie die Klägerin zu Recht anmerkt, ist dieser Sachverhalt nicht mit dem vorliegenden vergleichbar. Der dortige Beschwerdeführer hat freiwillig eine private Wohnung in der Nähe des Spitals gemietet, um seine Interventionszeit von 30 Minuten einhalten zu können. Die gesamten Umstände sind somit nicht mit dem vorliegenden Fall zu vergleichen. Es geht nicht einzig darum, dass das Zimmer privat gemietet wurde, sondern die Kombination der Sachverhaltselemente ist ausschlaggebend. So ist eine Interventionszeit von 30 Minuten nicht vergleichbar mit einer Interventionszeit von fünf resp. zehn Minuten.

E. 5.9

In casu hatte die Klägerin eine Interventionszeit von fünf Minuten (tagsüber) resp. zehn Minuten (nachts). Seit der IVR-Zertifizierung [...] hat sich diese Zeit sogar auf zwei Minuten (tagsüber) und fünf Minuten (nachts) reduziert. In dieser sehr kurzen Interventionszeit ist der Genuss von Freizeitaktivitäten und Sozialkontakten offensichtlich nur sehr eingeschränkt möglich. Die Klägerin hält dazu fest, dass sie und ihre Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen stets uniformiert und in Alarmbereitschaft gewesen seien. Es ist zwar richtig, dass nicht alleine auf die

E. 5.10

Das Gericht sieht keinen Anlass von seiner früheren Rechtsprechung abzuweichen. Die Klägerin konnte ihren Pikettdienst nicht zuhause erbringen. Auch wenn sie ihren Pikettdienst nicht im Betrieb selbst erbringen musste, kommt der Aufenthalt in der Personalwohnung jenem im Betrieb sehr nahe. Hinzu kommt die sehr kurze Interventionszeit. Unter Würdigung der gesamten Umstände kommt das Gericht daher zum Schluss, dass die Klägerin weder von ihrer Freizeit angemessen profitieren noch entsprechende Sozialkontakte wahrnehmen konnte. Somit liegt in casu Arbeitsbereitschaft vor, die vollumfänglich als Arbeitszeit anzurechnen ist. Die Klage ist in diesem Sinne gutzuheissen.

E. 6

/ 17 Aufenthalt in der Personalwohnung nur unwesentlich von jenem zuhause unterscheidet.

E. 6.1

Die Klägerin macht einen Anspruch im Umfang von netto CHF 79'285.60 zuzüglich Zins zu 5 % seit 1. August 2023 geltend.

E. 6.1.1

Die Klägerin begründet diesen Anspruch folgendermassen: Im Zeitraum vom 1. Juni 2018 bis 31. Dezember 2021 habe sie insgesamt 2'004 Stunden Pikettdienst geleistet, welche lediglich mit CHF 2.00 pro Stunde vergütet worden seien. Gemäss Art. 4 Abs. 1 Anhang 3 des Personalreglements habe derjenige, wer Nacharbeit leiste, Anspruch auf eine Zeitgutschrift von 10 %. Im Zeitraum Januar 2022 bis April 2022 habe die Beklagte der Klägerin zwar 24 Stunden Arbeitszeit bezahlt. Die Zeitgutschrift von 10 % sei hingegen erst ab Mai 2022 ausgerichtet

E. 6.1.2

Die Beklagte habe ab dem 1. August 2023 auf die Einrede der Verjährung verzichtet. Die von der Klägerin im Juni 2018 geleisteten 47 und im Juli 2018 geleisteten 72 Pikettstunden, total 119 Stunden, seien verjährt. Die Klägerin habe demnach im Zeitraum 1. August 2018 bis 31. Dezember 2023 insgesamt 2'067 Stunden Pikettdienst geleistet (2'186 Stunden abzüglich 119 Stunden). Die im Juni 2018 geleisteten 8 Stunden sowie die im Juli 2018 geleisteten 35 Stunden Überzeitarbeit, total 43 Stunden, seien verjährt. Es resultiere eine Summe von 1'423 Stunden Überzeitarbeit (1'466 Stunden abzüglich 43 Stunden).

E. 6.1.3

Zur Berechnung des Stundenlohns werde gemäss Art. 6 Abs. 2 des Personalreglements der Grundlohn durch 176.4 geteilt. Als voller Grundlohn gelte der Grundlohn zuzüglich 13. Monatslohn und regelmässig bezahlte Zulagen (Abs. 3). Die Klägerin führt aus, dass sie entgegenkommenderweise für sämtliche Pikettstunden mit dem Einstiegslohn vom 1. Juni 2018 rechne. Der Grundlohn betrage CHF 6'933.35 ($[\text{CHF } 6'400.00 : 12 \text{ Monate}] \times 13 \text{ Monate}$). Es resultiere ein Stundenlohn von CHF 39.30 ($\text{CHF } 6'933.35 : 176.4 \text{ Stunden}$). Würden die geleisteten 2'067 Pikettstunden mit dem Stundenlohn von CHF 39.30 multipliziert, ergebe dies einen Lohnanspruch im Betrag von brutto CHF 81'233.10.

E. 6.1.4

Gemäss Art. 9 Abs. 1 lit. b des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11) i.V.m. Art. 13 Abs. 1 ArG habe der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Überzeitarbeit (über 50 Wochenstunden) einen Zuschlag von 25 % auszurichten. Die Klägerin habe 2'067 Stunden Pikettdienst geleistet. Davon seien 1'423 Stunden Überzeitarbeit (> 50 Wochenstunden), welche mit einem Zuschlag von 25 % zu entschädigen seien. Es bestehe ein Anspruch auf einen Überzeitzuschlag in Höhe von CHF 13'980.95 ($[1'423 \text{ Stunden} \times \text{CHF } 39.30] \times 25 \%$).

E. 6.1.5

Der Gesamtlohnanspruch betrage demnach brutto CHF 95'214.05 (CHF 81'233.10 zuzüglich Überzeitzuschlag CHF 13'980.95).

E. 6.2

Die Beklagte führt in ihrer Vernehmlassung aus, dass die von der Klägerin angeführten Zahlen und Berechnungen richtig wären, wenn denn ihre Rechtsauffassung wider Erwarten zutreffen sollte. Im Weiteren führt die Beklagte aus, dass die Klägerin sich vom Spital als Rettungssanitäterin habe anstellen lassen. Sie habe genau gewusst, was sie erwarte und in

welchem Umfang und wo sie Pikettdienst leisten müsse. Sie habe dem vorbehaltlos zugestimmt. Ausserdem verweist die Beklagte auf die Einsatzzeiten der Klägerin, welche ihrer Ansicht nach einen guten Lohn erwirtschaftet habe ihm Vergleich zu ihren Arbeitstagen und Freitagen. Hinzu komme, dass der Rettungsdienst C._____ relativ wenige nächtliche Piketteinsätze habe, so dass die Klägerin im Schnitt jede zweite Nacht habe durchschlafen können. Angesichts dieser optimierten Arbeitsbedingungen erscheine die Forderung der Klägerin geradezu als befremdend, jedenfalls störe sie jedes Rechtsempfinden. Im Weiteren bringt die Beklagte vor, dass – auch wenn die rechtlichen und die sachlichen Umstände die Klage als klar unbegründet erschienen– hier noch ein gesundheitspolitischer Aspekt miteinzubeziehen sei: Sollte die von der Klägerin eingebrachte Forderung geschützt werden, würde dies drastische Konsequenzen haben, denn der Rettungsdienst liesse sich ausserhalb des Zentrumsspitals in Chur ohne weiträumige Zusammenarbeit gar nicht mehr finanzieren. Die Klägerin lanciere mit einer unbegründeten Forderung einen Frontalangriff auf das Rettungswesen des Kantons. Losgelöst vom vorliegenden Fall habe die Konferenz der Spitäler und Kliniken Graubünden im März 2019 ein durch die Arbeitsgruppe Rettungsdienst Graubünden ausgearbeitetes Grundlagenpapier erhalten. Dieses belege, dass bei einer vollständigen Abgeltung der Pikettzeit als Arbeitszeit im Kanton Graubünden 40-50 neue Fachkräfte in der Rettung benötigt werden würden. Ganz abgesehen davon, dass die Kliniken dies nicht finanzieren können, sei der Markt im Kanton gar nicht in der Lage, diese Fachkräfte zur Verfügung zu stellen. Damit sei klar, dass die Absicht der Klägerin die Rettung im Kanton Graubünden in ein Fiasko stürzen würde.

E. 6.3

Nach Auffassung des Gerichts ist die Berechnung der Klägerin nachvollziehbar und korrekt. Die weiteren Ausführungen der Beklagten ändern

E. 7

/ 17 Gemäss Art. 15 Abs. 1 ArGV 1 stellt die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit Arbeitszeit dar, wenn der Pikettdienst im Betrieb geleistet wird. Wird der Pikettdienst ausserhalb des Betriebes geleistet, so ist die zur Verfügung gestellte Zeit soweit an die Arbeitszeit anzurechnen, als der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird. Die Wegzeit zu und von der Arbeit ist in diesem Fall an die Arbeitszeit anzurechnen (Art. 15 Abs. 2 ArGV 1). Art. 8a Abs. 3 der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112) konkretisiert diesbezüglich, dass die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit als Arbeitszeit gilt, wenn der Pikettdienst wegen der kurzen Interventionszeit im Betrieb geleistet werden muss. Pikettdienst, der im Betrieb geleistet wird resp. Pikettdienst, der als Arbeitszeit gilt, wird als Arbeitsbereitschaft bezeichnet. Pikettdienst, der ausserhalb des Betriebs geleistet wird resp. Pikettdienst, der nicht als Arbeitszeit gilt, wird als Rufbereitschaft bezeichnet.

E. 8

/ 17 Erholungsmöglichkeiten hat. Gemäss dem Regelungsgedanken von Art. 15 ArGV 1 ist daher nur von ausserhalb des Betriebs geleistetem Pikettdienst auszugehen, wenn der Arbeitnehmer diese Möglichkeiten auch nutzen kann. Dies ist zu verneinen, wenn der Arbeitnehmer während des Pikettdienstes innert sehr kurzer Frist, z.B. innert 15 Minuten nach dem Anruf, intervenieren muss, den Betrieb daher kaum verlassen und somit auch nicht von seiner Freizeit profitieren kann. Anders verhält es sich nur, wenn der

Arbeitnehmer den Pikettdienst tatsächlich zu Hause erbringen kann, da ihm dies namentlich bezüglich des Sozialkontakts und der Freizeitbeschäftigungen verschiedene auf dem Betriebslokal ausgeschlossene Möglichkeiten bietet und deshalb keine Gleichstellung mit dem im Betrieb erbrachten Pikettdienst gerechtfertigt ist (Urteile des Bundesgerichts 4A_11/2016 vom 7. Juni 2016 E. 4.1 und 4A_94/2010 vom 4. Mai 2010 E. 4.1). Fest steht im Sinne der bundesgerichtlichen Rechtsprechung somit – und zwar sowohl gestützt auf das von der Beklagten vorgebrachte Urteil 4A_94/2010 vom 4. Mai 2010 wie auch auf das von der Klägerin angeführte Urteil 4A_11/2016 vom 7. Juni 2016 –, dass Pikettdienst im Betrieb vollumfänglich als Arbeitszeit gilt, Pikettdienst zuhause hingegen keine Arbeitszeit darstellt; dies aufgrund der jeweiligen Erholungs- und Freizeitmöglichkeiten. Ausserdem liegt Arbeitsbereitschaft vor, wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer kurzen Interventionszeit nicht von seiner Freizeit profitieren kann, ausser er kann die inaktive Zeit tatsächlich Zuhause verbringen. Demnach ist die Interventionszeit unerheblich, solange der Arbeitnehmer seinen Pikettdienst zuhause erbringen kann, in diesem Fall liegt sowieso Rufbereitschaft und keine Arbeitsbereitschaft vor. Muss er seinen Pikettdienst im Betrieb erbringen, liegt hingegen auf jeden Fall Arbeitsbereitschaft vor. Kann er seinen Pikettdienst zwar nicht zu Hause erbringen, muss er ihn aber auch nicht im Betrieb erbringen, kommt es folglich darauf an, ob er von seiner Freizeit profitieren kann oder nicht, wobei die Interventionszeit einen entscheidenden Faktor darstellt. Auch die Klägerin und die Beklagte teilen die Ansicht, dass entscheidend ist, ob die pikettdienstleistende Person von ihrer Freizeit profitieren und Sozialkontakte wahrnehmen kann oder nicht. Ihre Ansichten gehen hingegen auseinander bezüglich der Möglichkeiten der Pikettdienstleistenden, in der Personalwohnung der Beklagten von ihrer Freizeit zu profitieren und Sozialkontakte wahrzunehmen.

E. 9

/ 17 des Bundesgerichts 4A_11/2016 vom 7. Juni 2016. Wenn gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung bereits eine Interventionszeit von 15 Minuten nicht ausreichend sei, um von der Freizeit zu profitieren, seien es fünf resp. zehn Minuten noch weniger. Daher kam das Verwaltungsgericht zum Schluss, dass der Kläger aufgrund der kurzen Interventionszeit nahezu keine Möglichkeit habe, Kontakte zu pflegen oder während der Pikettzeit seine Freizeit sinnvoll zu nutzen, so dass Arbeitsbereitschaft vorliege, welche von der Beklagten vollumfänglich zu entschädigen sei.

E. 10

/ 17 Personalwohnung mit anderen Menschen zu teilen ist, so müssen beispielsweise die Küche und das Badezimmer geteilt werden. In den Augen des Gerichts stellt es durchaus einen Unterschied dar, ob man zuhause beispielsweise mit seinem Ehepartner das Badezimmer teilt oder mit verschiedenen Personen, die man nicht näher kennt. Die angemessene Rücksichtnahme unter nicht näher bekannten Personen stellt eine andere Form des Zusammenlebens dar als jene mit der eigenen Familie oder engen Freunden. Auch ist es ein Unterschied, ob im eigenen Bett geschlafen werden kann oder in einem fremden Bett, das von verschiedenen Personen benutzt wird. Alles in allem stellt es daher hinsichtlich der Erholungsmöglichkeiten sowie der Freizeitaktivitäten durchaus einen Unterschied dar, ob man den Pikettdienst im eigenen Zuhause verbringen kann oder in einer Personalwohnung. Es mag zwar zutreffen, dass eine Personalwohnung mehr bietet als die Cafeteria oder das Wartezimmer des Spitals, wie dies die Beklagte vorbringt. Dabei ist allerdings gar nicht erst davon auszugehen, dass ein Pikettdienstleistender seine

Arbeitsbereitschaft im Wartezimmer oder in der Cafeteria des Spitals verbringen müsste. Mit der Klägerin ist naheliegender davon auszugehen, dass Piketträume innerhalb eines Spitals eher mit der von der Beklagten zur Verfügung gestellten Pikettwohnung zu vergleichen sind. Auch deswegen kommt der Aufenthalt in der Pikettwohnung eher dem Aufenthalt im Betrieb zu gleich als dem Aufenthalt zuhause. Nur weil es sich bei der Personalwohnung um eine "normale" Wohnung handelt, die theoretisch auch eine Privatwohnung sein könnte, kann diese nicht mit der eigenen privaten Wohnung gleichgesetzt werden.

E. 11

/ 17 fünf resp. zehn Minuten. Wie dieses Gericht bereits in einem früheren Fall festgestellt hat, kann diese kurze Interventionszeit nicht ausreichen, um von der Freizeit zu profitieren, wenn gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung nicht einmal 15 Minuten ausreichend sind (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts U 19 108 vom 15. September 2020 E. 2.5).

E. 12

/ 17 Interventionszeit abgestellt werden kann, wie dies die Beklagte ausführt. Die Tatsache, dass der Aufenthalt in der Pikettwohnung eher mit dem Aufenthalt im Betrieb zu vergleichen ist als mit dem Aufenthalt Zuhause, in Kombination mit der sehr kurzen Interventionszeit der Klägerin, führten allerdings dazu, dass sie nicht in angemessener Weise von ihrer Freizeit profitieren konnte und der Pikettdienst somit als Arbeitsbereitschaft zu qualifizieren ist. Der Beklagten muss auch widersprochen werden, wenn sie ausführt, dass in diesem Falle jedem Arbeitnehmer, der eine Stelle mit grosser Distanz zu seiner Familie annehme, die Zeit, welche er in seiner Wohnung am Arbeitsort getrennt von der Familie verbringen müsse, als Arbeitszeit zu entschädigen sei. Wenn der Arbeitnehmer, von dem die Beklagte spricht, eine ähnliche Interventionszeit hat, um vor Ort zu erscheinen, wie die Klägerin, dann wäre ihr zwar grundsätzlich zuzustimmen. Da dies in der Mehrzahl der Fälle aber gerade nicht so ist, ist der von der Beklagten vorgebrachte Sachverhalt nicht mit dem vorliegenden Sachverhalt vergleichbar. Um die strittige Frage zu beantworten, ist aber gerade eine Gesamtbetrachtung erforderlich und es können nicht einzelne Sachverhaltselemente mit anderen Situationen verglichen werden.

E. 13

/ 17 worden, weshalb der Stundenzuschlag von 10 % nachzubezahlen sei. Im erwähnten Zeitraum vom 1. Juni 2018 bis zum 30. April 2022 erhalte die Klägerin demnach eine Zeitgutschrift für geleistete Nacharbeit in Höhe von 182 Stunden. Damit erhöhe sich die Anzahl der im erwähnten Zeitraum geleisteten Pikettstunden auf total 2'186.00, davon seien 1'466 Stunden Überzeitarbeit (> 50 Wochenstunden, Zuschlag 25 %).

E. 14

/ 17 In der erwähnten Zeitspanne seien der Klägerin für die geleisteten und anerkannten 2'067 Pikettstunden Zulagen im Betrag von total CHF 3'770.00 ausbezahlt worden. Der Gesamtlohnanspruch reduziere sich somit auf brutto CHF 91'444.05 (CHF 95'214.05 abzüglich CHF 3'770.00). Nach Abzug von 5.3 % AHV/IV/EO, 1.1 % ALV, 1.263 % NBU, 0.505 % KTG Beitrag und 5.128 % BVG ergebe sich somit ein Lohnanspruch zugunsten der Klägerin von netto CHF 79'285.60.

E. 15

Dezember 2016 E. 4b). Da diese Streitwertgrenze vorliegend offensichtlich überschritten ist, sind in casu Gerichtskosten zu erheben. Im Vergleich mit anderen ähnlichen Fällen, erscheint dem Gericht im vorliegenden Fall eine Staatsgebühr von CHF 2'500.00 als angemessen. 8. Die Beklagte hat der Klägerin nach Art. 78 Abs. 1 VRG die verursachten notwendigen Kosten zu ersetzen. Dabei ist grundsätzlich auf die Honorarnote des Rechtsvertreters der Klägerin abzustellen. Diesbezüglich hat die Beklagte angemerkt, dass der Rechtsvertreter der Klägerin in seiner Honorarnote vorbereitende Tätigkeiten aufgelistet habe, die nicht in direktem Zusammenhang zu diesem Verfahren stünden. Die angegebenen Kosten seien erst ab dem 1. Dezember 2023 zuzulassen. Ausserdem weist der Rechtsvertreter der Beklagten darauf hin, dass seine Kosten weniger als die Hälfte der Kosten des Rechtsvertreters der Klägerin betragen würden. Aus diesen Gründen beantrage er, dass die angegebenen Tätigkeiten vor dem 1. Dezember 2023 nicht zu berücksichtigen seien und somit eine Reduktion der Honorarnote um CHF 1'830.35 vorzunehmen sei (inkl. Kleinspesenpauschale und MWST). Der Rechtsvertreter der Klägerin hat sich dazu nicht geäußert. Die Honorarnote des Rechtsvertreters der Klägerin beträgt insgesamt CHF 7'411.30 (bestehend aus: Honorar nach Zeitaufwand von 26.65 Stunden à CHF 250.00 [CHF 6'662.50], Kleinspesenpauschale von 3 % [CHF 199.90], MWST von 7.7 % auf CHF 1'737.50 [CHF 133.80] und MWST von 8.1 % auf CHF 5'124.90 [CHF 415.10]). Der geltend gemachte Aufwand erfolgte zwischen dem 16. Mai 2023 und dem 13. September 2024, wobei eine Stunde bereits für das Studium des vorliegenden Urteils einberechnet wurde. Der Stundenansatz von CHF 250.00 ist mittels Honorarvereinbarung belegt (act. B.0). Es stellt sich die Frage, ob der zwischen dem 16. Mai 2023 und dem 1. Dezember 2023 geltend gemachte Aufwand einen genügend engen sachlichen Zusammenhang zur Klage vom 5. April 2024 aufweist, um als entschädigungspflichtig zu gelten, oder ob der Beklagten zuzustimmen ist und

E. 16

Mai 2023 beinahe ein Jahr vor der Klageerhebung vom 5. April 2024 erfolgt ist. In diesem Sinne ist der Beklagten zuzustimmen und der geltend gemachte Arbeitsaufwand vor dem 1. Dezember 2023 ist nicht zu entschädigen. Vor dem 1. Dezember 2023 hat der Rechtsvertreter der Klägerin 6.6 Stunden à CHF 250.00 geltend gemacht. Das ergibt ein Honorar nach Zeitaufwand von CHF 1'650.00. Zuzüglich der Kleinspesenpauschale von 3 % (CHF 49.50) und der MWST von 7.7 % (CHF 130.85) handelt es sich somit insgesamt um einen Betrag von CHF 1'830.35. Wird dieser Betrag vom Gesamtbetrag der Honorarnote abgezogen, beträgt dieser noch CHF 5'580.95. Die Beklagte hat die Klägerin somit in dieser Höhe aussergerichtlich zu entschädigen.

E. 17

/ 17 Es wird erkannt:

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