

Der Beschwerdeführer verfügt sowohl über das Anwaltspatent als auch über mehrjährige Erfahrung als Gerichtsschreiber. Er erfüllt daher die für die Erreichung der Lohnstufe 14 verlangten Voraussetzungen. Indem er geltend macht, sein ursprünglicher Leistungsanteil sei in identischer Höhe von der Lohnstufe 12 in die Lohnstufe 14 zu übernehmen, verkennt er jedoch, dass das Anforderungsprofil an einen Gerichtsschreiber der Lohnstufe 14 höher ist und daher zumindest einen Teil seiner bisher den Leistungsanteil ausmachenden Erfahrungen und Fähigkeiten voraussetzt und gewissermassen konsumiert. Die Einreihung in die höhere Lohnklasse erfolgte mithin aufgrund von Kriterien, die in der Lohnstufe 12 zum Anstieg des Leistungsanteils geführt haben. Die Senkung des Leistungsanteils ist insofern eine logische Konsequenz der Einreihung in die höhere Lohnklasse mit höherem Positionslohn. Es ist nicht erkennbar, inwiefern durch diesen Mechanismus dem Beschwerdeführer etwas "entzogen" würde; zum einen bleibt der Jahresbruttolohn gleich und zum andern erhöhen sich durch den Lohnstufenanstieg die lohnmassigen Entwicklungsmöglichkeiten beträchtlich.

4.3. Aus den dargelegten Gründen besteht vorliegend kein Anspruch darauf, bei einem Lohnstufenwechsel einen identischen Leistungsanteil beizubehalten. Nachdem der Beschwerdeführer keine weiteren Einwände gegen die Bemessung des Leistungsanteils vorbringt und keine Hinweise darauf bestehen, dass dieser nicht korrekt festgesetzt worden wäre, erübrigen sich weitere Ausführungen hierzu.

4.4. Zusammenfassend ergibt sich, dass der Beschwerdeführer keinen Anspruch darauf hat, seinen ursprünglichen Leistungsanteil nach der Einreihung in die Lohnstufe 14 in gleicher Höhe beizubehalten. Die Beschwerde ist demnach abzuweisen.

#### **106 Leistung von Überstunden.**

- **Überstunden setzen nicht zwingend eine vorgängige Anordnung durch den Vorgesetzten voraus (Erw. 2).**
- **Unterschiede zwischen Überstunden und "Gleitzeit-Überhang" (Erw. 3).**

- **Ausdrückliche und stillschweigende Anerkennung von Überstunden, welche ohne vorgängige Anordnung geleistet wurden (Erw. 4).**

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 17. Dezember 2007 in Sachen Z. gegen Kanton Aargau (2-KL.2006.9).

### *Aus den Erwägungen*

#### 2.

2.1. Unter den Parteien ist vorab umstritten, wie der Begriff "Anordnung" in § 27 Abs. 1 PLV bzw. in § 13 f. der Verordnung zum Dekret über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Staatsbeamten (VO Besoldungsdekret) vom 24. November 1971 auszulegen ist: Während nach Auffassung des Beklagten das Vorliegen von Überstunden nur bejaht werden kann, wenn vorgängig eine entsprechende Weisung des Vorgesetzten (bzw. nach § 13 VO Besoldungsdekret des Abteilungschefs und nach § 14 VO Besoldungsdekret des Departements bzw. Obergerichts im Einverständnis mit dem Finanzdepartement) erfolgte, genügt es aus der Sicht der Klägerin, wenn die Leistung der Überstunden betrieblich notwendig war.

Der prinzipielle Einwand des Beklagten, § 27 Abs. 1 PLV sei eindeutig formuliert und daher gar nicht auslegungsbedürftig, ist unbehelflich: Eine Auslegung ist unter anderem notwendig, wenn Zweifel bestehen, ob ein scheinbar klarer Wortlaut den wahren Sinn der Norm wiedergibt (Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2006, Rz. 214). Diese Voraussetzung ist vorliegend offensichtlich erfüllt, ist es doch selbst nach der Praxis der Abteilung Personal und Organisation entgegen dem Wortlaut zulässig, dass anstelle der vorgängigen Anordnung eine nachträgliche Genehmigung erfolgt (vgl. Erw. 2.5 hiernach).

2.2. Nach den allgemeinen Regeln über die Gesetzesauslegung muss das Gesetz in erster Linie aus sich selbst heraus, das heisst nach Wortlaut, Sinn und Zweck und den ihm zugrunde liegenden Wertungen auf der Basis der teleologischen Verständnismethode ausgelegt

werden (BGE 111 II 149, Erw. 4/a; BGE 103 Ia 288, Erw. 2/c). Die Gesetzesauslegung hat sich vom Gedanken leiten zu lassen, dass nicht schon der Wortlaut die Rechtsnorm darstellt, sondern erst das an Sachverhalten verstandene und konkretisierte Gesetz. Gefordert ist die sachlich richtige Entscheidung im normativen Gefüge, ausgerichtet auf ein befriedigendes Ergebnis aus der ratio legis, die zu ermitteln dem Gericht nicht nach seinen eigenen, subjektiven Wertvorstellungen, sondern nach den Vorgaben des Gesetzgebers aufgegeben ist. Die Gesetzesmaterialien fallen nur dann ins Gewicht, wenn sie angesichts einer unklaren gesetzlichen Bestimmung eine klare Antwort geben (BGE 111 II 149, Erw. 4/a). Die Auslegung des Gesetzes ist zwar nicht entscheidend historisch zu orientieren, im Grundsatz aber dennoch auf die Regelungsabsicht des Gesetzgebers und die damit erkennbar getroffenen Wertentscheidungen auszurichten (vgl. zum Ganzen BGE 128 I 34, Erw. 3/b; BGE 121 III 219, Erw. 1/d/aa).

2.3. Aufgrund des Wortlauts von § 27 Abs. 1 PLV bzw. § 13 f. VO Besoldungsdekret lässt sich darauf schliessen, dass die Anordnung vor der Leistung von Überstunden erfolgen muss. Allerdings ist nicht explizit ausgeschlossen, dass Überstunden aufgrund einer entsprechenden dienstlichen Notwendigkeit und ohne vorgängige Kenntnis des Arbeitgebers erbracht werden.

2.4. § 22 PersG bzw. § 9 Besoldungsdekret umschreiben einer Generalklausel gleich die Dienst- und Treuepflicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Danach haben sie "die Rechte der Bevölkerung zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen des Kantons in guten Treuen zu wahren." Gestützt auf diese Treuepflicht sind die Mitarbeitenden unabhängig von einer allfälligen vorgängigen Anordnung zur Leistung von Überstunden gehalten, soweit es von der Aufgabe her notwendig und soweit es zumutbar ist. Dies entspricht der ausdrücklichen Regelung in Art. 321c Abs. 1 OR; diese Bestimmung beruht ebenfalls auf der Treuepflicht des Arbeitnehmers (vgl. Frank Vischer, Der Arbeitsvertrag, 3. Auflage, Basel 2005, S. 163). Wichtig erscheint in diesem Zusammenhang, dass nicht jede Arbeit, welche für den Betrieb dienlich bzw. nützlich war, als notwendig zu qualifizieren ist. Voraussetzung hierfür ist vielmehr, dass die Arbeit

im betreffenden Zeitpunkt erledigt werden musste und sich nicht aufschieben liess (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR, 6. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2006, Art. 321c OR N 4; Christoph Senti, Überstunden, in: AJP 2003, S. 387).

Aus der erwähnten Pflicht zur Leistung nicht im Voraus angeordneter Überstunden lässt sich umgekehrt folgern, dass die Anstellungsbehörde diese Überstunden als solche akzeptieren muss. Nach Massgabe der systematischen Auslegung ist folglich eine vorgängige Anordnung von Überstunden nicht zwingend. Wesentlich für das Vorliegen von Überstunden ist vielmehr, dass die Arbeit aus dienstlichen Gründen erforderlich war.

2.5. Aus historischer Sicht erscheint Folgendes wesentlich: Im Privatrecht ist anerkannt, dass Überstunden nicht nur bei ausdrücklicher vorgängiger Anordnung vorliegen, sondern auch dann, wenn sie ohne Wissen und Willen des Arbeitgebers geleistet wurden, aber objektiv notwendig waren (vgl. Erw. 2.4 hiervor sowie Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, a.a.O., Art. 321c N 2 mit Hinweisen). Diese Praxis wurde im öffentlichen Recht entsprechend übernommen (Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich vom 9. Februar 2000, PK.1999.0006, Erw. 3). Es besteht kein Anhaltspunkt dafür, dass der aargauische Verordnungsgeber abweichend hiervon nur im Voraus angeordnete Überstunden als solche hätte anerkennen wollen.

Die zeitgemässe Auslegung ergibt dasselbe Resultat. Die von der Abteilung Personal und Organisation herausgegebene Benutzeranleitung "Zeiterfassung in der Kantonalen Verwaltung" (Stand 5. Dezember 2007; Ziffer 5.2) sieht ausdrücklich vor, dass eine nachträgliche Genehmigung von Überstunden möglich ist.

2.6. Schliesslich spricht auch die teleologische Auslegung dagegen, die vorgängige Anordnung als zwingende Voraussetzung für das Vorliegen von Überstunden anzusehen. Nach Sinn und Zweck der Bestimmung erscheint es wesentlich, dass die Leistung von Überstunden aus dienstlichen Gründen notwendig sein muss. Diese Voraussetzung ist regelmässig erfüllt, wenn vorgängig eine aus-

drückliche Anordnung erfolgt; sie kann jedoch auch sonst gegeben sein.

2.7. Zusammenfassend ergibt sich, dass das Vorliegen von Überstunden nicht zwingend eine vorgängige Anordnung voraussetzt. Entscheidend ist vielmehr, dass die Leistung der Überstunden aus dienstlichen Gründen erforderlich war (d.h. sich nicht aufschieben liess) und nicht dem Willen des Arbeitgebers widersprach. Der entsprechende Nachweis erübrigt sich, wenn eine vorgängige Anordnung oder eine nachträgliche Genehmigung vorliegt.

3.

3.1. Von den Überstunden zu unterscheiden ist der sog. "positive Gleitzeitsaldo" (bzw. "Gleitzeit-Überhang").

§ 11 der Arbeitszeitverordnung vom 22. August 1988 (aAZV) sah in Bezug auf Zeitguthaben und -schulden, welche sich im Zusammenhang mit der gleitenden Arbeitszeit ergeben, folgende Regelung vor:

<sup>1</sup>Abweichungen der effektiven Arbeitszeit von der monatlichen Sollzeit (ohne Überzeit) sind bis max. +/- 15 Stunden möglich (Gleitzeit-Saldo).

<sup>2</sup>Die Kompensation eines positiven Gleitzeitsaldos während der Blockzeit ist höchstens im Rahmen von zwei halben oder einem ganzen Tag pro Monat und nur mit Genehmigung des Vorgesetzten zulässig. Gleitzeitsaldi bis zu 15 Stunden können von Monat zu Monat übertragen werden, sind aber normalerweise innerhalb der Gleitzeit auszugleichen (Ausnahme: angeordnete Überzeit).

<sup>3</sup>(...).

<sup>4</sup>Wenn ein Beamter mehrmals eine Zeitschuld oder ein Zeitguthaben über 15 Stunden pro Monat ausweist, ist das Arbeitsverhältnis bezüglich Arbeitszeit zu überprüfen.

<sup>5</sup>Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der allfällige (positive oder negative) Gleitzeitsaldo abzutragen. Ein positiver Gleitzeitsaldo wird am Austrittstag ersatzlos gestrichen (Ausnahme: angeordnete Überzeit); ein negativer Gleitzeitsaldo führt zu einer entsprechenden Besoldungsreduktion."

3.2. §§ 14 ff. AZV, welche per 1. Januar 2000 in Kraft traten und die Arbeitszeitverordnung vom 22. August 1988 aufhoben (§§ 27 und 28 AZV), lauten wie folgt:

## "§ 14

<sup>1</sup>Der Gleitzeitsaldo am Ende des Kalenderjahres ergibt sich aus der Differenz zwischen der jährlich innerhalb des Arbeitszeitrahmens gemäss § 6 geleisteten Arbeitszeit und der jährlich zu leistenden Regel-Sollarbeitszeit gemäss § 5. Vorbehalten bleibt angeordnete Überzeit.

<sup>2</sup>Ein positiver oder negativer Gleitzeitsaldo von höchstens 80 Stunden darf auf das neue Kalenderjahr übertragen werden. Das 80 Stunden übersteigende Gleitzeitguthaben verfällt am Ende des Kalenderjahres ohne Vergütung. Die 80 Stunden übersteigende Gleitzeitschuld führt zu einer entsprechenden Gehaltsreduktion. Bei Teilzeitbeschäftigten bemisst sich der positive oder negative Übertrag des Gleitzeitsaldos im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad.

<sup>3</sup>Vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist ein positiver oder negativer Gleitzeitsaldo abzutragen. Ein Gleitzeitguthaben verfällt grundsätzlich am Austrittstag. Die vorgesetzte Stelle kann ausnahmsweise eine Vergütung bewilligen, wenn eine Kompensation aus betrieblichen Gründen nicht möglich war. Eine Gleitzeitschuld am Austrittstag führt zu einer entsprechenden Gehaltsreduktion.

## § 15

Ein Gleitzeitguthaben wird nach vorheriger Absprache mit der vorgesetzten Stelle kompensiert."

3.3. Im Gegensatz zu den Überstunden, welche eine entsprechende betriebliche Notwendigkeit voraussetzen (vgl. Erw. 2 hiavor), werden Gleitzeitstunden grundsätzlich aus freiem Willen geleistet. Der Sinn der Gleitzeit liegt gerade darin begründet, dass der Arbeitnehmer in deren Rahmen selbständig bestimmen kann, die Soll-Arbeitszeit zu über- oder zu unterschreiten. Umgekehrt korreliert die Zeitautonomie des Arbeitnehmers mit seiner Verpflichtung, fristgerecht für den entsprechenden Ausgleich zu sorgen (vgl. BGE 123 III 469, Erw. 3/b). Als Limite gilt dabei die Regelung, dass maximal 80 Gleitzeitstunden von einem Jahr auf das nächste (bzw. gemäss der alten Arbeitszeitverordnung maximal 15 Gleitzeitstunden von einem Monat auf den nächsten) übertragen werden dürfen. Der Übertrag von Überstunden ist demgegenüber nicht beschränkt. Eine Entschädigung eines Gleitzeitüberhangs ist – restriktiver als bei

Überstunden – nur ausnahmsweise und nur im Zusammenhang mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses möglich.

4.

4.1. Dem Gericht liegen folgende Stempelkarten der Klägerin vor:

- 2001: Januar – Mai, August – Dezember
- 2002: Januar – November
- 2004: Januar und Februar
- 2005: Januar – März, Juli – Dezember

Weitere Stempelkarten konnten nicht beigebracht werden. Für die Jahre 2002 und 2005 liegt zusätzlich je eine Zeiterfassungstabelle für das ganze Jahr vor (2000: Zeiterfassungstabelle Januar - November; 2001: Zeiterfassungstabelle Januar und Februar).

Sowohl auf den Stempelkarten als auch auf den Zeiterfassungstabellen sind u.a. die Rubriken "Übertrag Vormonat" bzw. (Gleitzeit-) "Überhang" und "Überzeit angeordnet" vorgesehen. Auf den erwähnten Dokumenten, welche dem Gericht eingereicht wurden, sind die von der Klägerin geleisteten Mehrstunden (d.h. die Differenz zwischen den effektiv geleisteten und den Soll-Arbeitsstunden) stets unter "Überhang" bzw. nie unter "Überzeit angeordnet" ausgewiesen.

4.2.

4.2.1. Die Klägerin hat vom Dezember 2001 auf Januar 2002 370,6 h als Gleitzeitüberhang übertragen. Tatsächlich hätte sie indes- sen hiervon 170 h als "Überzeit angeordnet" ausweisen müssen; es handelt sich dabei um die Überstunden, welche sie unbestrittener- massen als Amtskassierin auf Anordnung hin leisten musste und welche sie bis Ende 2001 nie kompensiert hatte bzw. nie entschädigt erhielt. Somit verblieb ein effektiver Gleitzeitüberhang von 200,6 h, womit der maximal zulässige Gleitzeitsaldo von 80 h (§ 14 Abs. 2 AZV, vgl. Erw. 3.2 hiervor) massiv überschritten wurde. Dennoch hat der Vorgesetzte beide massgebenden Stempelkarten visiert.

Aufgrund der erwähnten Visa muss gefolgert werden, dass der Vorgesetzte mit dem ausgewiesenen Gleitzeitsaldo einverstanden war und insbesondere akzeptierte, dass ausnahmsweise ein höherer Gleit- zeitsaldo auf das Jahr 2002 übertragen wurde, als dies rechtlich zu-

lässig gewesen wäre. Das Vorgehen lässt sich kaum anders interpretieren denn als Anerkennung, dass es der Klägerin aus betrieblichen Gründen nicht möglich war, im Rahmen ihrer Zeitautonomie die 200,6 h geleisteten Mehrstunden durch Kompensation auf die Limite von 80 h zu reduzieren. Damit ist die Differenz von 120,6 h aber nicht mehr als Gleitzeitguthaben, sondern als Überstunden zu qualifizieren (vgl. BGE 123 III 469 ff., Erw. 3/b). Zusammen mit den erwähnten 170 im Voraus angeordneten Überstunden, welche die Klägerin während ihrer Anstellung als Amtskassierin geleistet hatte, ergeben sich per Anfang 2002 290,6 anerkannte Überstunden.

4.2.2. Der Vorgesetzte der Klägerin gab anlässlich der Verhandlung an, er habe die Klägerin mehrmals aufgefordert, die von ihr geleisteten Mehrstunden abzubauen. Irgendwann sei es ihm "einfach zu dumm" bzw. "einfach zu blöd" geworden. Er habe daher die Stempelkarten Dezember 2001 und Januar 2002 kommentarlos visiert. Im Übrigen seien die Stempelkarten jeweils nur im Hinblick auf handschriftliche Korrekturen, Anzahl Fehltag etc. überprüft worden.

Die Klägerin bestreitet ausdrücklich, dass sie im fraglichen Zeitraum von ihrem Vorgesetzten je aufgefordert wurde, ihre Mehrstunden abzutragen. Belege für seine gegenteiligen Ausführungen vermag der Vorgesetzte nicht vorzulegen. Die von ihm angerufenen Schreiben vom 5. Februar 2000 und 3. Januar 2001 sind als Beweis untauglich, da sie an alle Mitarbeitenden adressiert und allgemein abgefasst waren. Die Darlegungen des Vorgesetzten erweisen sich somit als blosser Schutzbehauptungen. Dies gilt umso mehr, als die vorgesetzten Personen zur Überprüfung der Monatsabrechnungen verpflichtet sind (§ 11 Abs. 2 AZV). Dieser Aufgabe darf sich eine Führungsperson nicht entziehen, nur weil ihr eine bestimmte Aufgabe "zu blöd" bzw. "zu dumm" ist. Ebenso wenig ist es zulässig, dass sie die Überprüfung auf einzelne (zum Teil eher untergeordnete) Aspekte beschränkt (vgl. in diesem Zusammenhang Ziffer 5.1 der von der Abteilung Personal und Organisation herausgegebene Benutzeranleitung "Zeiterfassung in der Kantonalen Verwaltung", Stand 5. Dezember 2007; danach haben die Vorgesetzten darauf zu achten, dass der Gleitzeitsaldo von 80 h nicht überschritten wird; gegebenen-



falls sind die Mitarbeitenden während dem Kalenderjahr darauf hinzuweisen, den Saldo zu reduzieren).

#### 4.3.

4.3.1. Auch in den Folgejahren hat die Klägerin den maximalen Gleitzeitüberhang, welcher von einem Jahr ins nächste übertragen werden darf, regelmässig um ein Mehrfaches überschritten (per 1. Januar 2003: genaue Stundenzahl nicht rekonstruierbar, Ende November 2002 wurden 620,5 h ausgewiesen; per 1. Januar 2004: 1'081,05 h; per 1. Januar 2005: 975,8 h; per 1. Januar 2006: 707,65 h). Der Vorgesetzte der Klägerin anerkannte anlässlich der Verhandlung, dass ihm - wenn auch teilweise mit einer Verspätung von bis zu drei Monaten - die Stempelkarten stets abgegeben wurden und er dadurch über die von der Klägerin geleisteten Mehrstunden stets informiert war.

4.3.2. Es wird von der Klägerin bestritten und ist in keiner Art und Weise belegt, dass sie vor 2005 je zum Abbau der geleisteten Mehrstunden aufgefordert worden wäre. Analog zu den obigen Ausführungen (Erw. 4.2.2) lässt sich der Umstand, dass der Vorgesetzte trotz Kenntnis der geleisteten Mehrstunden nicht einschritt, nicht anders denn als stillschweigende Anerkennung von Überstunden verstehen. Es wird in diesem Zusammenhang abermals auf die massgebenden Überprüfungspflichten der vorgesetzten Person verwiesen.

Diese Beurteilung deckt sich mit der privatrechtlichen Rechtsprechung. Das Bundesgericht hat entschieden, dass der Anstellungsbehörde eine Abmahnungspflicht zukommt, wenn die Leistung von Überstunden ihr bekannt bzw. für sie erkennbar ist und sie diese nicht akzeptieren will. Ansonsten darf der Arbeitnehmer davon ausgehen, dass die Überstunden anerkannt sind (vgl. für das Privatrecht BGE vom 9. Oktober 2000, 4C.110/2000, Erw. 2/a/aa). Diese Praxis lässt sich analog auf das kantonale Personalrecht übertragen.

4.3.3. Somit ergibt sich, dass per Ende 2004 895,8 Überstunden (975,8 Mehrstunden abzüglich dem maximal zulässigen Gleitzeitsaldo von 80 h) anerkannt waren. Unbestrittenermassen hielt der Vorgesetzte die Klägerin im Verlaufe des Jahres 2005 dazu an, Überstunden abzubauen. Eine Reduktion um mehr als die effektiv abgebauten 268,15 Überstunden konnte jedoch ohne zusätzliche Mass-

nahmen (Beschränkung des Aufgabenheftes) nicht erwartet werden. Somit sind die per Ende 2005 ausgewiesenen 627,65 Überstunden (707,65 Mehrstunden abzüglich des maximal zulässigen Gleitzeitsaldo von 80 h) ebenfalls als anerkannt anzusehen.

4.4. Der Beklagte macht sinngemäss geltend, die geleisteten Mehrstunden seien betrieblich nicht notwendig gewesen. Letztlich seien sie darauf zurückzuführen, dass die Klägerin ein Effizienzproblem gehabt habe und von ihrem Ehrgeiz und ihrem Ego getrieben worden sei. Es sei daher ausgeschlossen, die geleisteten Mehrstunden als Überstunden zu verstehen.

Vorab ist festzuhalten, dass die Überstunden nachträglich als solche anerkannt wurden (vgl. Erw. 4.2 und 4.3 hiervor). Entsprechend erübrigt es sich, die Frage der betrieblichen Notwendigkeit der geleisteten Mehrstunden zu prüfen. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass in den DIALOG-Beurteilungen 2002 und 2004 (2003 fand offenbar keine Mitarbeiterbeurteilung statt) der Klägerin unter anderem "höchste Produktivität bei hervorragender Arbeitsqualität" (2002) sowie "hervorragende Arbeitsqualität und Produktivität" (2004) attestiert wurden. In Anbetracht dieser Qualifikationen erweisen sich die gegenteiligen Aussagen, die im Rahmen des vorliegenden Verfahrens gemacht wurden, als gänzlich unglaubwürdig. Erst 2005, als die umstrittenen Mehrstunden bereits geleistet worden waren, wurden im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung erstmals Zweifel an der Effizienz der Klägerin geäussert ("Die Effizienz der Arbeitsweise kann verbessert werden"; "Das Ergebnis zwischen Arbeitsaufwand und Arbeitsergebnis muss verbessert werden"; die Fachkompetenz, worunter auch die Produktivität bewertet wird, wurde zwar nicht mehr mit einem "A", aber doch mit einem "B1" bewertet).

Widersprüchlich ist das Verhalten der Anstellungsbehörde sowie des unmittelbar Vorgesetzten auch insofern, als zum einen das Bestehen von Überstunden verneint wird, zum andern aber behauptet wird, die Klägerin sei mehrmals zum Abbau genau dieser über Jahre hinweg aufsummierten, den zulässigen Gleitzeitsaldo weit übersteigenden Mehrstunden angehalten worden (vgl. beispielsweise das Schreiben des Vorgesetzten der Klägerin an den damaligen Chef Abteilung Strafrecht vom 13. Januar 2006; in Bezug auf das Jahr

2005 ist die entsprechende Aufforderung unbestritten). Der Vollständigkeit halber ist zusätzlich darauf hinzuweisen, dass es offensichtlich inkonsequent war, die Kompensation von mehreren hundert Mehrstunden zu fordern, ohne gleichzeitig das Aufgabenheft für den entsprechenden Zeitraum zu reduzieren. Der massive Abbau im Jahr 2005 war offenbar nur möglich, weil die Klägerin aufgrund gesundheitlicher Probleme zeitweilig weniger Arbeit zugeteilt erhielt.

4.5. Zusammenfassend ergibt sich, dass die Klägerin per 31. Dezember 2005 627,65 Überstunden aufwies, welche vom Vorgesetzten - teils mittels Visum, teils stillschweigend - anerkannt worden waren. Bezeichnenderweise hat der Vorgesetzte der Klägerin noch zu Beginn der vorliegenden Auseinandersetzung die geleisteten Mehrstunden ohne Wenn und Aber als Überstunden bezeichnet.

Mit "Verfügung" vom 10. August 2006 gewährte der Chef der Abteilung Strafrecht der Klägerin zwei zusätzliche Ferienwochen. Demzufolge sind von den erwähnten 627,65 Überstunden 84 h in Abzug zu bringen. Damit verbleiben insgesamt 543,65 Überstunden.

#### **107 Besoldung. Festlegung des Anfangslohnes für sog. Grundlöhner.**

- **Massgebende Gesichtspunkte bei der Festlegung des Anfangslohnes für Mitarbeitende in den Personalkategorien nach § 22 LD (sog. "Grundlöhner"; Erw. II/2-5).**

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 30. April 2007 in Sachen X. gegen das Departement Volkswirtschaft und Inneres (2-BE.2006.23).

#### *Aus den Erwägungen*

2.

2.1. Gemäss § 22 Abs. 1 lit. e LD in Verbindung mit Ziff. 1 Abs. 2 lit. a Anhang II LD sind die Bezirksamtmänner von einer Leistungsbeurteilung ausgenommen. Ihr Lohn setzt sich daher nicht aus einem "Positionsanteil" und einem "Leistungsanteil" (sowie allfälligen Lohnzulagen) zusammen (vgl. § 4 LD); vielmehr wird ihnen ein "fester Grundlohn" (§ 22 Abs. 1 LD) sowie ein "Erfah-