



Fall-Nr.:	III/2-2025/4
Stelle:	Verwaltungsrekurskommission
Rubrik:	Öffentlich-rechtliches Personalrecht
Publikationsdatum:	31.08.2026
Entscheiddatum:	20.04.2026

Entscheid Verwaltungsrekurskommission, 20.04.2026

Forderung aus öffentlich-rechtlichem Arbeitsverhältnis; Art. 79 ff PersG. Bei personalrechtlichen Klagen aus öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen gilt vor der Verwaltungsrekurskommission die Verhandlungs- und Dispositionsmaxime. Parteien haben ihre Tatsachenbehauptungen und Bestreitungen substantiiert vorzubringen; pauschale Verweise auf Akten oder Beilagen genügen nicht. Nicht hinreichend bestrittene Tatsachen gelten als zugestanden (Verwaltungsrekurskommission, Abt. III/2, 20. April 2026, III/2-2025/4). Gegen diesen Entscheid wurde Beschwerde beim Verwaltungsgericht erhoben (B 2026/88).

Entscheid siehe PDF



Verwaltungsrekurskommission

Abteilung III - 2. Kammer

Entscheid vom 20. April 2026

Besetzung

Präsident Titus Gunzenreiner, Richter Rudolf Lippuner und Tobias
Grasdorf, Gerichtsschreiberin Franziska Geser

Geschäftsnr.

III/2-2025/4

Parteien

A. __,

Kläger,

vertreten durch Rechtsanwalt Ivan Vuckovic, Rorschacher Strasse 21,
Postfach 27, 9004 St. Gallen,

gegen

Kanton St. Gallen, Sicherheits- und Justizdepartement, Oberer Gra-
ben 32, 9001 St. Gallen,

Beklagter,

vertreten durch Regierungsrat Christof Hartmann

Gegenstand

Forderung aus öffentlich-rechtlichem Arbeitsverhältnis



Rechtsbegehren des Klägers:

(gemäss Klage vom 5. September 2025)

1. Der Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger den Betrag von Fr. 18'178.70 nebst Zins zu 5% seit 1. Dezember 2021 (mittlerer Verfalltag) zu bezahlen.

Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolge zuzüglich MWST zulasten des Beklagten.

Rechtsbegehren des Beklagten:

(gemäss Klageantwort vom 29. Oktober 2025)

1. Die Klage sei zufolge Anerkennung im Umfang von Fr. 2'628.20 als erledigt abzuschreiben. Im Übrigen sei die Klage abzuweisen.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge.

Sachverhalt:

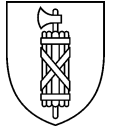
A.- A.___ arbeitete vom 1. Mai 2019 bis 31. Juli 2024 als [...] und stand in dieser Zeit in einem Arbeitsverhältnis mit dem Kanton St. Gallen. Er macht für Arbeiten ausserhalb der gewöhnlichen Dienstzeit und für den Präsenzdienst während der Nacht einen Anspruch auf Inkonvenienzentschädigungen aus dem Arbeitsverhältnis geltend. Am 19. Juni 2025 fand eine Schlichtungsverhandlung bei der Schlichtungsstelle in Personalsachen des Kantons St. Gallen statt, die zu keiner Einigung führte.

B.- A.___ erhob am 5. September 2025 personalrechtliche Klage gegen den Kanton St. Gallen bei der Verwaltungsrekurskommission des Kantons St. Gallen (VRK) und stellte das eingangs erwähnte Rechtsbegehren. Die Klageantwort mit dem ebenfalls eingangs erwähnten Rechtsbegehren datiert vom 29. Oktober 2025. Die Replik des Klägers erfolgte am 26. November 2025 und die Duplik des Beklagten am 17. Dezember 2025. Eine Noveneingabe des Klägers datiert vom 12. Januar 2026.

Auf die Vorbringen der Parteien ist, soweit erforderlich, in den Erwägungen einzugehen.

Erwägungen:

1.- a) Die Eintretensvoraussetzungen sind von Amtes wegen zu prüfen. Zwischen dem Kläger und dem Beklagten bestand ein Arbeitsverhältnis. Der Kläger war im Sicherheits- und Justizdepartement [...] angestellt. Es handelte sich um ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, auf das das kantonale Personalgesetz Anwendung findet (Art. 2 Abs. 1 lit. a und Art. 14 des Personalgesetzes, sGS 143.1, abgekürzt: PersG).

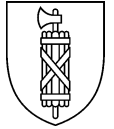


Die VRK beurteilt gemäss Art. 71e lit. a des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (sGS 951.1, abgekürzt: VRP) und Art. 78 Abs. 1 PersG in erster Instanz personalrechtliche Klagen zur Geltendmachung von vermögensrechtlichen Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis (Art. 79 Abs. 1 lit. b Ziff. 1 PersG). Der Kläger verklagt den Beklagten auf Geldzahlung. Seine Forderung leitet er aus dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis ab, das ihn mit dem Beklagten verband. Ob tatsächlich ein Anspruch besteht oder nicht, ist eine materiell-rechtliche Frage, die bei der Prüfung der Eintretensvoraussetzungen unerheblich ist. Der Kläger macht also gegen den Beklagten einen vermögensrechtlichen Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis geltend, womit es sich um einen der Rechtsgrundlage entsprechenden Streitgegenstand handelt.

Das Anhängigmachen der personalrechtlichen Klage setzt ein Schlichtungsverfahren vor der Schlichtungsstelle für Personalsachen voraus (Art. 78 Abs. 2 PersG). Dieses wurde durchgeführt. Die Schlichtungsverhandlung fand am 19. Juni 2025 statt. Am 23. Juni 2025 wurde die Feststellung der Nichteinigung ausgestellt (act. 2/2). Die dreimonatige Frist zur Erhebung der personalrechtlichen Klage ab Abschluss des Schlichtungsverfahrens wurde mit der Eingabe vom 5. September 2025 gewahrt, die Klage erfolgte rechtzeitig (Art. 81 PersG). Sie erfüllt in formeller und inhaltlicher Hinsicht die gesetzlichen Anforderungen (Art. 82 Abs. 1 PersG i.V.m. Art. 48 Abs. 1 VRP).

Die Klage vor der VRK kann erst erhoben werden, wenn die oberste in der Sache zuständige Verwaltungsbehörde des Gemeinwesens den Anspruch abgelehnt hat (Art. 71f Abs. 2 VRP). In personalrechtlichen Streitigkeiten, denen ein öffentlich-rechtlicher Vertrag zugrunde liegt, kommt das gescheiterte Schlichtungsverfahren einer Ablehnung gemäss Art. 71f Abs. 2 VRP gleich (PK VRP-GMÜNDER, Art. 71e-71g N 31). Die VRK ist folglich zuständig zur Prüfung vermögensrechtlicher Ansprüche des Klägers aus dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten. Auf die Klage ist einzutreten.

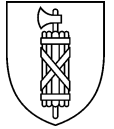
b) Die Vorschriften über den Rekurs werden sachgemäss angewendet, soweit in Art. 71e ff. VRP nichts anderes vorgesehen ist (Art. 71f Abs. 1 VRP). Da das Klageverfahren ein Zweiparteienverfahren ist, kommt vorliegend im Gegensatz zum Rekurs nicht die Untersuchungsmaxime, sondern die Verhandlungsmaxime zur Anwendung. Das Gericht kann den Sachverhalt nur von Amtes wegen abklären, wenn dies durch wesentliche öffentliche Interessen geboten ist. Im Übrigen bestimmen die Parteien durch ihre Behauptungen, Bestreitungen und Beweisanträge den Sachverhalt, über den das Gericht zu entscheiden hat. Das



Gericht darf zudem in seinem Urteil aufgrund der im Klageverfahren geltenden Dispositionsmaxime nicht über die Parteianträge hinausgehen (vgl. PK VRP/SG-Gmünder, Art 71e-71g N 28).

Dementsprechend gelten im Klageverfahren analog zum Zivilprozess die Behauptungs- und Bestreitungslast. Das heisst, dass der Kläger die Tatsachen, auf die er seine Ansprüche stützt, behaupten muss. Für den Beklagten gilt die Behauptungslast gleichermassen, insofern als er Einwendungen und Einreden vorbringt. Sodann kann er auch eigene Behauptungen aufstellen und beweisen, dass keine Schuld besteht. Bei rechtlich unbeholfenen Personen greift bei unzulänglichen Behauptungen eine gerichtliche Fragepflicht (vgl. Art. 56 der Schweizerischen Zivilprozessordnung, SR 272, abgekürzt: ZPO). Bei rechtskundigen Parteien ist allerdings davon auszugehen, dass diese in der Lage sind, das Vorhandensein der rechtserheblichen Tatsachen zu behaupten. Die Ausübung der gerichtlichen Fragepflicht würde dabei zur Verletzung des Gleichbehandlungsprinzips führen (vgl. zum Ganzen BAUER/MARGHITOLA/PELLI/GÖKSU, in: FHB Zivilprozessrecht, N 4.39 ff.). Behauptungen müssen grundsätzlich in den Rechtsschriften selbst aufgestellt werden. Ein pauschaler Verweis auf Beilagen genügt nicht. Es ist nicht Aufgabe des Gerichts oder der Gegenpartei, aus den Beilagen die Sachdarstellung zusammenzusuchen (Urteil des Bundesgerichts [BGer] 4A_281/2017 vom 22. Januar 2018 E. 5). Substantiiertes Bestreiten bedeutet sodann, dass die nicht beweisbelastete Partei nicht nur vorbringt, *dass*, sondern auch *weshalb* die behauptete Tatsache ihrer Auffassung nach nicht der Wahrheit entspricht. Nicht hinlänglich bestrittene Tatsachen gelten als zugestanden (vgl. BAUER/MARGHITOLA/PELLI/GÖKSU, in: FHB Zivilprozessrecht, N 4.135 ff.).

2.- Das Rechtsbegehren wird grundsätzlich mit der Feststellung der Nichteinigung im Schlichtungsverfahren fixiert (vgl. Art. 209 Abs. 2 lit. b ZPO). Vor der Schlichtungsstelle hatte der Kläger eine Forderung in der Höhe von Fr. 17'942.– nebst Zins zu 5% seit 16. Juni 2022 gestellt. Das Rechtsbegehren des Klägers vor Gericht fällt mit der Forderung von Fr. 18'178.70 nebst Zins zu 5% seit 1. Dezember 2021 leicht höher aus. Im Zivilprozess ist eine Klageänderung zulässig, wenn der geänderte oder neue Anspruch nach der gleichen Verfahrensart zu beurteilen ist und mit dem bisherigen Anspruch in einem sachlichen Zusammenhang steht oder die Gegenpartei zustimmt (Art. 227 Abs. 1 ZPO). Die leicht erhöhte Forderung steht in engem sachlichem Zusammenhang mit der ursprünglichen Forderung. Sie bezieht sich nach wie vor auf nicht ausbezahlte Inkonvenienzenentschädigungen. Durch die leichte Erhöhung ändert sich auch die Verfahrensart nicht. Damit steht der Klageänderung grundsätzlich nichts entgegen. Das Schlichtungsverfahren wurde am 23. Juni 2025 beendet. Die Monatslisten und Lohnabrechnungen, auf die sich die Klage stützt, wurden



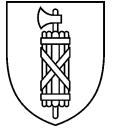
erst am 8. Juli 2025 ausgedruckt (act. 2/19 und 2/21). Es ist dementsprechend davon auszugehen, dass sich die Klage erst nach Erhalt der entsprechenden Unterlagen vom Beklagten nach Durchführung des Schlichtungsverfahrens genau beziffern liess. Aufgrund der neuen Unterlagen muss eine entsprechende Anpassung des klägerischen Rechtsbegehrens nach Treu und Glauben zulässig sein und ist nicht zu beanstanden (vgl. Art. 52 Abs. 1 ZPO).

3.- Im Betrag von Fr. 2'628.20 wurde die Forderung des Klägers durch den Beklagten vor Gericht anerkannt. Mit einer (teilweisen) Klageanerkennung bringt die beklagte Partei den Prozess diesbezüglich ohne materiellen Entscheid des Gerichts zum Abschluss. Die anerkennende Partei gilt als unterliegend (vgl. Art. 241 Abs. 2 ZPO; D. SYKORA, in: FHB Zivilprozessrecht, N 17.1 ff.). Eine Klageanerkennung ist bedingungsfeindlich und ist bereits im Schlichtungsverfahren möglich (vgl. Art. 208 ZPO). Wird die Klage im Schlichtungsverfahren nur teilweise anerkannt, ist darüber ein Vergleich zu schliessen (vgl. BSK ZPO-INFANGER, Art. 208 N 16). Vorliegend wurde im Schlichtungsverfahren kein Vergleich abgeschlossen. Die Schlichtungsstelle stellte lediglich die Nichteinigung fest. Dementsprechend findet die teilweise Klageanerkennung, die der Beklagte bereits im Schlichtungsverfahren erklärt hatte, vorliegend keine Berücksichtigung. Massgeblich ist die teilweise Klageanerkennung im Gerichtsverfahren, die aufgrund der geltenden Dispositionsmaxime zulässig ist. Dementsprechend ist vorzumerken, dass die Klage im Umfang von Fr. 2'628.20 anerkannt wurde. Die vom Kläger beantragten Zinsen von 5% seit 1. Dezember 2021 (mittlerer Verfalltag) wurden vom Beklagten im gesamten Verfahren nicht bestritten. Dementsprechend ist klar, dass die Zinsen von 5% seit 1. Dezember 2021 von der Klageanerkennung mitumfasst sind und der Beklagte dem Kläger Fr. 2'628.20 (abzüglich der jeweiligen Sozialabzüge) zuzüglich Zinsen von 5% seit 1. Dezember 2021 auszubezahlen hat.

Es verbleibt also eine Forderung von Fr. 15'550.50 zuzüglich Zins von 5% ab 1. Dezember 2021 zur materiellen Prüfung durch das Gericht.

4.- Umstritten sind zunächst die anwendbaren Rechtsgrundlagen. Wie bereits unter E. 1 ausgeführt, sind das PersG sowie die PersV auf das vorliegende öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis anwendbar (Art. 2 Abs. 1 lit. a PersG, Art. 1 Abs. 1 PersV). Auf diese Rechtsgrundlagen wurde denn auch in den beiden Arbeitsverträgen vom 23. April 2019 und 9. November 2020 verwiesen (act. 2/3 und 2/4). Deren Anwendbarkeit ist unbestritten.

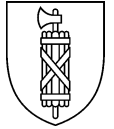
Der Beklagte beruft sich des Weiteren auf die Dienstanweisung B.___ des damaligen Justiz- und Polizeidepartementes im Einvernehmen mit dem Personalamt vom 12. Juli 2006, die



gestützt auf die damals geltende Verordnung der Regierung über den Staatsdienst (abgekürzt: VStD) verfügt worden war (act. 7/2). Er macht geltend, dass diese Dienstanweisung nie aufgehoben worden sei (act. 6 Ziff. 2c). Der Kläger seinerseits bestreitet die Anwendbarkeit dieser Dienstanweisung. Das Gericht hat zu prüfen, ob die Dienstanweisung B.____ 31.12 vorliegend massgeblich ist.

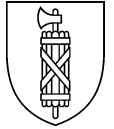
Die Lehre unterscheidet zwischen Rechtsverordnungen und Verwaltungsverordnungen. Verwaltungsverordnungen sind generelle Dienstanweisungen einer Behörde an ihre untergeordneten Behörden. Sie werden in vollzugslenkende und organisatorische Verwaltungsverordnungen unterteilt und stellen nach herrschender Ansicht keine Rechtsquellen des Verwaltungsrechts dar. Sie enthalten keine Pflichten oder Rechte der Privaten (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, N 81 ff.). Rechtsverordnungen hingegen enthalten Rechtsnormen, die dem Einzelnen Rechte einräumen oder Pflichten auferlegen oder die Organisation und das Verfahren der Behörden regeln. In der Regel richten sie sich an die Allgemeinheit. Sie werden in einem gesetzlich geregelten Verfahren von der zuständigen Stelle erlassen und müssen in der Gesetzessammlung publiziert werden, um für die Privaten rechtswirksam zu sein (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Aufl. 2020, N 78 ff.; vgl. Art. 9 ff. des Publikationsgesetzes, sGS 140.3, abgekürzt: PubG). Rechtsverordnungen werden in gesetzesvertretende Verordnungen und Vollziehungsverordnungen unterschieden. Gesetzesvertretende Verordnungen beruhen auf einer Ermächtigung in einem Gesetz, das noch keine vollständige materielle Regelung enthält. Sie fügen dem Gesetz neue Normen hinzu. Voraussetzung ist somit eine Rechtssetzungsdelegation durch ein Gesetz. Die Delegation muss sich auf eine bestimmte, genau umschriebene Materie beschränken. Vollziehungsverordnungen führen die durch das Gesetz bereits begründeten Verpflichtungen und Berechtigungen näher aus. Sie dürfen die Rechte der Betroffenen nicht einschränken oder ihnen neue Verpflichtungen auferlegen. Die Kompetenz der Exekutive zum Erlass von Vollziehungsverordnungen ergibt sich grundsätzlich aus der von der Verfassung eingeräumten Vollzugskompetenz (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, N 93 ff. und N 368). Rechtsverordnungen der Exekutive ergehen entsprechend ihrer Funktion regelmässig im Anschluss an den Erlass eines Gesetzes (P. KARLEN, Schweizerisches Verwaltungsrecht, Aufl. 2018, S. 91). Üblicher Weise wird also zuerst ein neues Gesetz erlassen. Im Anschluss daran werden gestützt auf das neue Gesetz die entsprechenden Verordnungsbestimmungen aufgesetzt.

Der Beklagte vertritt nun aber die Rechtsauffassung, dass die früheren Verordnungsbestimmungen auch nach Erlass des neueren Gesetzes fortgelten würden. Es ist also zu klären,



ob der Gesetzgeber bei Erlass des PersG gewollt haben könnte, dass entgegen dem dargelegten Regelfall vorliegend ausnahmsweise frühere personalrechtliche Bestimmungen untergeordneter Verwaltungsbehörden wie die Dienstanweisung B.____ Fortbestand haben sollten. Dafür ist auf die Entstehungsgeschichte des heutigen Personalgesetzes vom 25. Januar 2011 einzugehen, die aus der Botschaft der Regierung vom 27. April 2010 zum Personalgesetz hervorgeht (Amtsblatt 2010, 1585 ff.). Anlass für die Ausarbeitung des Personalgesetzes hatte demnach gerade der Umstand gegeben, dass das davor geltende Recht auf einer Vielzahl von Regelungen beruht hatte, die über verschiedene Stufen verteilt waren (Gesetz, Verordnungen, Weisungen und Richtlinien). Sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Mitarbeitenden war es schwierig, in den verschiedenen Erlassen die gesuchte Bestimmung zu finden und dabei keine damit zusammenhängende Regelung in einem anderen Erlass zu übersehen. Neben Unklarheiten zum Verhältnis zwischen der früheren Besoldungsverordnung und der Verordnung über den Staatsdienst waren auch Inkonsistenzen und Lücken erkennbar geworden. Dementsprechend galt es, ein eigenständiges Personalrecht auf Gesetzesebene zu schaffen, mit einem in sich geschlossenen System personalrechtlicher Erlasse. Die damalige Regierung führte aus, die erhöhte Regeldichte auf Gesetzesstufe (bei gleichzeitig reduziertem Regelungsbedarf auf Verordnungsstufe) sei in Kauf zu nehmen, weil sie letztlich auch die Rechtssicherheit verbessere (S. 1599 f.). Würden Abweichungen davon als notwendig erachtet, seien die rechtlichen Grundlagen dafür im Gesetzgebungsverfahren zu schaffen (S. 1614). Da vorgängig zum Vollzugsbeginn des neuen Personalgesetzes die dazugehörenden Verordnungen zu erlassen seien, wurde von der damaligen Regierung ein Vollzug des totalrevidierten Personalrechts erst nach einer entsprechenden Vorlaufzeit in Aussicht gestellt (S. 1657).

Aus diesen Ausführungen in der Botschaft ist somit zu schliessen, dass aufgrund der damals vorherrschenden Unübersichtlichkeit der personalrechtlichen Bestimmungen diverser Verwaltungsbehörden mit der Einführung des neuen Personalrechts auf Gesetzesebene gerade sämtliche alten Bestimmungen ersetzt werden sollten. Ziel war – neben massgeblichen inhaltlichen Änderungen – ein in sich geschlossenes Personalrecht mit zugehöriger Regierungsverordnung zu schaffen, von dem nur bei Notwendigkeit abgewichen werden können sollte. Ein Wille des Gesetzgebers, frühere Bestimmungen entgegen der voranstehend ausgeführten allgemeinen Regel ausnahmsweise fortbestehen zu lassen, ist damit widerlegt. Die Dienstanweisung B.____ (act. 7/2) des damaligen Justiz- und Polizeidepartementes, die sich ausdrücklich auf mehrere Bestimmungen der früheren VStD stützte und mehrere Jahre vor Erlass des PersG und der PersV erging, ist somit – selbst wenn es sich dabei um eine Rechtsverordnung handeln würde – auch ohne ausdrückliche formelle Aufhebung nicht auf das nach neuem Recht vertraglich begründete Arbeitsverhältnis zwischen



dem Kläger und dem Beklagten anwendbar. Eine betrieblich notwendige Ausdehnung der Dienstzeit hätte gestützt auf das neue Personalrecht neu angeordnet werden müssen.

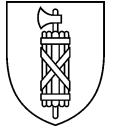
So wurden in den Arbeitsverträgen vom 12. April 2019 und 29. Oktober 2020 denn auch nur das PersG und die PersV, nicht aber die frühere Dienstanweisung als Rechtsgrundlagen aufgeführt (act. 2/3 und 4). Sodann ist die entsprechende Dienstanweisung in der Gesetzessammlung des Kantons St. Gallen weder bei den aktuell in Kraft stehenden Erlassen noch unter dem aufgehobenen Recht auffindbar. Rechtssetzende Erlasse der Departemente müssten dort grundsätzlich publiziert sein (Art. 9 PubG). Im Übrigen ist die Einreichung eines Ausdrucks eines undatierten Inhaltsverzeichnisses des Zentrenhandbuchs nicht geeignet, darzutun, ob und ab welchem Zeitpunkt die Dienstanweisung B.____ für den Kläger in der internen Geschäftsverwaltung abrufbar war (act. 7/3). Ebenso wenig beweist ein ohne Datum unterzeichnetes Formular über Qualitätsstandards und ohne konkrete Nennung der nämlichen Dienstanweisung deren Kenntnisnahme durch den Kläger. Da die Dienstanweisung entsprechend den voranstehenden Ausführungen für das vorliegende Arbeitsverhältnis aber ohnehin generell nicht massgeblich ist, ist unerheblich, ob der Kläger davon Kenntnis hatte oder nicht. Offenbleiben kann unter diesen Umständen auch, ob die Dienstanweisung nicht als Verwaltungsverordnung zu qualifizieren wäre, die per se keine Rechte und Pflichten gegenüber Privaten begründen kann.

Die als Novum vom Kläger ins Verfahren eingebrachte Dienstanweisung vom 19. Dezember 2025 ist aufgrund des Erlasses nach Beendigung des vorliegend massgeblichen Arbeitsverhältnisses von vornherein nicht anwendbar (act. 18/27). Aus dieser neuen Dienstanweisung Schlussfolgerungen für die Zeit während der Dauer des massgeblichen Arbeitsverhältnisses zu ziehen, während der keine entsprechende Dienstanweisung bestand, ist kaum möglich. Eine Prüfung, ob diese neue Dienstanweisung Rechtswirkungen gegenüber Privaten entfaltet, ist im Übrigen nicht Bestandteil des vorliegenden Verfahrens.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die vom Beklagten angeführte Dienstanweisung B.____ (act. 7/2) keine Anwendung auf das vorliegend massgebliche Arbeitsverhältnis findet.

5.- Umstritten ist, ob der Kläger aus dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis einen Anspruch auf Inkonvenienzentschädigungen in der Höhe von Fr. 15'550.50 nebst Zins zu 5% seit 1. Dezember 2021 (mittlerer Verfalltag) hat.

a) Die wöchentliche Dienstzeit dauert von Montag bis Freitag (Art. 24 Abs. 1 PersV). Die tägliche Dienstzeit dauert von 6.30 bis 19.00 Uhr. Die übrige Zeit gilt als Nachtzeit (Art. 24



Abs. 2 PersV). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach den Bestimmungen dieses Erlasses zum Bezug von Inkonvenienzentschädigungen berechtigt, wenn sie regelmässig und auf Dauer Arbeit ausserhalb der Dienstzeit, unter erschwerten Bedingungen oder Pikettdienst leisten (Art. 86 Abs. 1 PersV). Inkonvenienzentschädigungen werden unter Vorbehalt von besonderen Bestimmungen in Form einer Geldleistung je Stunde ausgerichtet (Art. 92 Abs. 1 PersV). Der Ansatz der Inkonvenienzentschädigungen richtet sich unter Vorbehalt von besonderen Bestimmungen nach Anhang 3 der PersV (Art. 93 PersV). Besondere Bestimmungen liegen nicht vor. Der Kläger war beim Beklagten für den Nacht- und Wochenenddienst angestellt (act. 2/3 und 2/4). Sodann ergibt sich auch aus den Monatslisten, dass er regelmässig und auf Dauer in der Nacht und am Wochenende, also ausserhalb der Dienstzeit, arbeitete und während der Nacht auch Pikettdienst leistete (act. 2/19). Der Sachverhalt ist insoweit denn auch grundsätzlich unbestritten. Dementsprechend hat der Kläger einen Anspruch auf die Bezahlung von Inkonvenienzentschädigungen für die Arbeit, die er ausserhalb der Dienstzeit, die von 6.30 bis 19.00 Uhr dauert, an einem Samstag, Ruhetag oder in der Nacht leistete. Für die Arbeit am Samstag, Ruhetag und in der Nacht ist je ein Ansatz von Fr. 6.80 pro Stunde anwendbar. Für den Pikettdienst am Arbeitsplatz oder in dessen unmittelbarer Nähe ist in der Nacht ein Ansatz von Fr. 3.20 zu bezahlen (PersV Anhang 3).

b) Der Kläger beschreibt in der Klageschrift die verschiedenen Dienstarten, die der Kläger während seiner Anstellung beim Beklagten leistete. Sodann berechnet er die Anzahl Stunden, für die er pro Dienstart Anspruch auf Inkonvenienzentschädigungen habe. Diese scheidet er nach den verschiedenen Ansätzen aus. Gestützt auf die Zeiterfassungen des Klägers über die gesamte Anstellung (act. 2/19), sämtliche Lohnabrechnungen (act. 2/21) und eine Diensttabelle (act. 2/20) errechnete er über sämtliche vom Kläger geleisteten Dienste mittels Tabelle die Höhe seines Anspruchs auf Inkonvenienzentschädigungen für Nacht-, Samstags-, Ruhetagsarbeit sowie Pikettdienste von insgesamt Fr. 18'178.70.

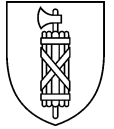
Der Beklagte anerkennt in seinem Rechtsbegehren einen Anspruch des Klägers im Umfang von Fr. 2'628.20. Im darüberhinausgehenden Betrag beantragt er die Abweisung der Klage. Er bringt vor, dass der Kläger vom 1. Mai 2019 bis 31. Juli 2024 beim Beklagten im Stundenlohn als [...] angestellt gewesen sei. Die Lohnbuchhaltung erfolge dabei mit dem System DispoPro, in dem pro Dienst die entsprechenden Zulagen vom Personalamt hinterlegt würden. Nachdem der Kläger im Februar/März 2024 mitgeteilt habe, dass es bei der Auszahlung von Sonntagszulagen zu Unregelmässigkeiten gekommen sei, habe man Abklärungen vorgenommen. Diese hätten eine fehlerhafte Codierung eines Dienstes im Zeiter-



fassungssystem ergeben. Die entsprechenden Sonntagszulagen seien sämtlichen betroffenen Mitarbeitern nachträglich vergütet worden. Auch die anderen Beanstandungen des Klägers seien aufgenommen worden. Nach entsprechenden Abklärungen habe man die Mitarbeiter transparent informiert. Im Rahmen der Vorbereitung der Schlichtungsverhandlung seien die Forderungen des Klägers nochmals geprüft worden. Dabei sei festgestellt worden, dass zufolge fehlerhafter Hinterlegung im System die Nachtzulagen nicht ausbezahlt worden seien. An der Schlichtungsverhandlung habe man deshalb einen Betrag von Fr. 2'696.20 anerkannt. Aufgrund nochmaliger Kontrolle sei dieser nun auf Fr. 2'628.20 korrigiert worden. Der Kläger habe diese Dienste richtig ausgewiesen. In seiner Berechnung stützt sich der Beklagte auf den Beginn der Nachtzeit um 21.00 Uhr statt um 19.00 Uhr (act. 6/1; vgl. voranstehende E. 5a).

Der Beklagte führt aus, dass die Ausführungen des Klägers zu seinen Einsätzen und Pickettdiensten (Ziff. 4.1 der Klageschrift) grundsätzlich korrekt seien. Lediglich die Tabelle in Randziffer 25 enthalte einen kleinen Fehler. Der Kläger habe nicht 154, sondern lediglich 153 Dienste 2 geleistet. Im Monat Februar 2022 seien fälschlicherweise fünf statt vier Dienste ausgewiesen. Des Weiteren bestreitet der Beklagte die Berechnung und Begründung der klägerischen Forderung pauschal. Dabei stützt er sich im Wesentlichen auf die nicht mehr geltende Dienstanweisung (vgl. voranstehende Erwägung 4). Er führt aus, der Kläger habe für seine Dienste Zeitzuschläge erhalten. Diese würden in den Monatslisten unter "Absenzen/Ansprüche" ausgewiesen. Zähle man diese zusammen, ergebe sich insgesamt ein Zeitzuschlag von 445,5 Stunden. Multipliziere man diesen mit dem Stundenlohn von Fr. 35.15, ergebe sich ein Betrag von Fr. 15'659.35. Dieser Betrag sei dem Kläger somit als Inkonvenienzentschädigungen für die Dienste 1, 2, 9, 10 und 19 ausgerichtet worden. Sollte das Gericht auf die Berechnung des Klägers abstellen, so sei dieser Betrag von der Forderung des Klägers in Abzug zu bringen. Der Beklagte führt die Berechnung dieser Summe über die gesamte Anstellungszeit nicht näher aus.

c) Insgesamt zeigt sich, dass der Beklagte die vom Kläger vorgebrachten Behauptungen, die entsprechenden Begründungen und Berechnungen pauschal bestreitet, aber kaum in substantiierter Art und Weise darauf Bezug nimmt. Dies dürfte wohl mit dem Umstand zusammenhängen, dass zwischen dem Kläger und dem Beklagten hauptsächlich die anwendbaren Bestimmungen und nicht die geleisteten Dienste umstritten waren. Dementsprechend hat der Beklagte kaum eine Eventualbegründung für den Fall vorgebracht, dass das Gericht der Rechtsauffassung des Klägers folgt. Der Beklagte selbst bestätigte in der Duplik, dass für den Fall, dass das Gericht die Dienstanweisung nicht für anwendbar erachten sollte, die klägerische Berechnung nicht weiter bestritten sei (act. 14 Ziff. 2a). Aufgrund der



im Klageverfahren anwendbaren Verhandlungs- und Dispositionsmaxime ist daher grundsätzlich auf die Berechnung des Klägers abzustellen. Diese ist im Folgenden insoweit zu überprüfen, als sie vom Beklagten substantiiert bestritten wird (vgl. voranstehende E. 1b).

aa) Der Beklagte macht in Ziff. 3a der Klageantwort geltend, der Kläger habe in der Tabelle in Rz. 25 der Klageschrift fälschlicherweise 154 Dienste 2 statt 153 ausgewiesen. Im Februar 2022 habe er vier Dienste 2 statt fünf Dienste 2 geleistet. Tatsächlich ergibt sich aus der Monatsliste vom Februar 2022, dass nur vier Dienste 2 geleistet worden sind (act. 2/19). Diesbezüglich ist die Berechnung des Klägers zu korrigieren und entsprechend der Berechnung des Klägers die auf einen einzelnen Dienst 2 fallenden Inkonvenienzentschädigungen in der Höhe von Fr. 68.10 abzuziehen (vgl. Rz. 45 der Klageschrift).

bb) In Ziff. 3b der Klageantwort bestreitet der Beklagte die Begründung und Berechnung der Inkonvenienzentschädigungen durch den Kläger pauschal. Er beruft sich dabei einzig auf abweichende Rechtsgrundlagen, die vorliegend keine Anwendung finden (vgl. voranstehende E. 4). Im Übrigen bringt er keine substantiierten Bestreitungen vor, die einer Überprüfung durch das Gericht zugänglich wären.

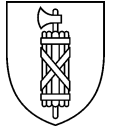
cc) In Ziff. 3c und 3d der Klageantwort führt der Beklagte aus, der Kläger habe für seine Dienste gestützt auf die nicht anwendbare altrechtliche Dienstanweisung (vgl. voranstehende E. 4) Zeitzuschläge von jeweils 2 oder 2,5 Stunden erhalten. Diese seien in den Monatslisten unter "Absenzen/Ansprüche" ausgewiesen. Dabei führt er weder aus, worum es sich bei diesen Zeitzuschlägen handelt, noch worauf sie sich beziehen. Ebenso wenig führt er eine exakte Berechnung dieser Zeitzuschläge über die gesamte Anstellungsdauer aus. Es ist nicht Aufgabe des Gerichts, derartige Ausführungen einer rechtskundigen Partei zu interpretieren und eigene Berechnungen anzustellen (vgl. voranstehende E. 1b). Hinsichtlich der Dienste 45, bei dem der Kläger Anspruch auf Inkonvenienzentschädigungen für Nachtarbeit hat, erklärt der Beklagte, dass die vom Kläger behaupteten 121 geleisteten Dienste korrekt seien. Der Beklagte reichte eine eigene Aufstellung ein, die keinen Bezug auf die klägerische Aufstellung nimmt und sich auf eine Nachtarbeitszeit ab 21 Uhr anstatt 19 Uhr stützt. Da der Beklagte von einer falschen Nachtarbeitszeit ausging, ist folglich auch die entsprechende Aufstellung, mit der der Beklagte einen Anspruch des Klägers auf Inkonvenienzentschädigungen für Nachtarbeit in der Höhe von Fr. 2'628.20 anerkennt, im Vornherein falsch bzw. deutlich zu tief. Gleichzeitig hat der Beklagte die Berechnung des Klägers über seine Ansprüche auf Inkonvenienzentschädigungen nicht substantiiert bestritten und die geleisteten Dienste 45 gar als korrekt bezeichnet. Dementsprechend ist auf die klägerische Berechnung abzustellen.



dd) In Ziff. 3f der Klageantwort behauptet der Beklagte in knapper Art und Weise, aufgrund ausbezahlter Zeitzuschläge dem Kläger insgesamt eine Summe von Fr. 15'659.35 bezahlt zu haben. Dafür verweist er auf Klagebeilage act. 2/19. Der Kläger bestreitet die Auszahlung entsprechender Zeitzuschläge. Weiter bestreitet er, dass ihm damit Inkonvenienzschädigungen ausgerichtet worden seien (vgl. Ziff. 62 der Replik). Als Begründung für die Errechnung dieses Betrags führt der Beklagte keine nachvollziehbare Aufstellung oder Berechnung an, sondern verweist pauschal auf eine Klagebeilage grösseren Umfangs, woraus dies ersichtlich sei. Weiter unterlässt er es, auszuführen, wofür dieser Betrag geleistet worden sein soll und inwieweit dieser nach den anwendbaren Rechtsgrundlagen als Inkonvenienzschädigungen einzuordnen sei. Sodann erklärt er, der Kläger habe diesen Betrag zu Unrecht nicht von seiner Forderung abgezogen. Er begründet aber nicht, gestützt worauf dieser Betrag abzuziehen bzw. anzurechnen sei. Die Behauptung, der Kläger habe bereits Fr. 15'659.35 als Inkonvenienzschädigungen erhalten, wurde somit nicht substantiiert begründet. Der Beklagte ist seiner Bestreitungslast nicht nachgekommen und dringt mit seinen Vorbringen nicht durch.

ee) In Ziff. 3b der Duplik erklärt der Beklagte, eine offene Forderung für Inkonvenienzschädigungen für Sonntagsarbeit im Umfang von 5.25 Stunden zu bestreiten. Er bringt dazu vor, es könne auf seine diesbezüglichen Ausführungen in der Klageantwort verwiesen werden, ohne dass er eine konkrete Ziffer der Klageantwort nennt. Es ist nicht nachvollziehbar, auf welche Position sich diese Bestreitung konkret bezieht. Sodann wurde diese Bestreitung auch nicht begründet. Mangels Substantiierung dringt der Beklagte mit dieser Bestreitung nicht durch und es ist auf die klägerische Berechnung abzustellen.

ff) In Ziff. 3s der Duplik erklärt der Beklagte nochmals, Zeitzuschläge ausbezahlt zu haben. Dazu wird lediglich erklärt, dass sich diese über die klägerischen Beilagen act. 2/19 und act. 2/21 für jeden einzelnen Monat errechnen liessen. Es wird jedoch keine Berechnung für das über fünfjährige Arbeitsverhältnis aufgestellt, die vom Gericht überprüfbar wäre. Weiter wird nicht ausgeführt, inwieweit es sich dabei um gemäss den massgeblichen gesetzlichen Grundlagen geschuldete Inkonvenienzschädigungen handeln soll. Es handelt sich dabei somit um keine substantiierte Bestreitung der klägerischen Forderung. Im Übrigen steht diese Argumentation des Beklagten im Widerspruch mit den Ausführungen des Beklagten in Ziff. 2a der Duplik, wonach die klägerische Berechnung – im Falle, dass das Gericht davon ausgehe, dass die Dienstanweisung nicht anwendbar sei – nicht weiter bestritten sei. Dementsprechend ist mangels substantiierter Bestreitung auf die klägerische Berechnung abzustellen.



gg) In Ziff. 3t erklärte der Beklagte, dass der Kläger an bestimmten Tagen nur bis 23.30 Uhr gearbeitet habe. Er erklärt aber nicht, was er daraus ableitet. Er substantiiert nicht, inwieweit er damit die klägerische Forderung bestreitet.

d) Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die klägerische Forderung lediglich in Bezug auf einen einzigen zu viel geleisteten Dienst 2 zu korrigieren ist. Dafür ist ein Betrag von Fr. 68.10 von der klägerischen Forderung von Fr. 15'550.50 abzuziehen (vgl. voranstehende E. 5c.aa). Im Betrag von Fr. 15'482.40 wurde sie nicht substantiiert bestritten. Die Forderung des Klägers ist somit im Betrag von Fr. 15'482.40 gutzuheissen. Dabei handelt es sich um den Brutto-Betrag vor Abrechnung der Sozialabzüge. An den Kläger auszubezahlen ist lediglich der Netto-Betrag, das heisst Fr. 15'482.40 abzüglich der jeweiligen Sozialabzüge. Sodann beantragte der Kläger einen Zins von 5% seit 1. Dezember 2021. Diese Zinsforderung wurde vom Beklagten nicht bestritten und ist entsprechend gutzuheissen.

6.- Nach der Bestimmung der massgeblichen Rechtsgrundlagen waren nicht alle klägerischen Behauptungen von Relevanz für das Prozessergebnis bzw. waren Behauptungen teilweise mangels substantiierter Bestreitung durch den Beklagten vom Gericht nicht näher zu überprüfen. Damit war die Abnahme von angebotenen Beweisen wie Zeugenbefragungen und die beantragte Edition von E-Mails zum Vornherein nicht erforderlich. Im Einklang mit den im Klageverfahren geltenden Prozessmaximen (vgl. voranstehende E. 1b) verzichtete das Gericht auf ein entsprechendes Beweisverfahren und die Nachforderung von Unterlagen, die der Beklagte nicht von sich aus zur Begründung seines Standpunktes einreichte.

7.- Der Beklagte unterliegt mehrheitlich. Dementsprechend sind ihm grundsätzlich die amtlichen Kosten aufzuerlegen (Art. 95 Abs. 1 VRP). In personalrechtlichen Streitigkeiten ist das Verfahren analog zum zivilrechtlichen Arbeitsprozess bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– kostenlos, weshalb keine amtlichen Kosten auferlegt werden (vgl. Art. 114 lit. c ZPO).

8.- Entsprechend dem Verfahrensausgang hat der Kläger Anspruch auf Ersatz seiner ausseramtlichen Kosten (Art. 98^{bis} VRP). Bei Verfahren vor der VRK beträgt das Honorar pauschal Fr. 1'500.– bis 15'000.– (Art. 22 Abs. 1 lit. b der Honorarordnung, sGS 963.75, abgekürzt: HonO). Der Kläger hat eine Kostennote in der Höhe von Fr. 13'580.35 inklusive Barauslagen und Mehrwertsteuer eingereicht (act. 18/28). Der Aufwand des Rechtsvertreters beschränkte sich vorliegend im Wesentlichen auf die Eingabe der Klage, der Replik sowie auf die Noveneingabe. Zu einer Verhandlung kam es nicht. Der Aufwand des Klägers, der



seine Forderung aus dem Arbeitsverhältnis, das über fünf Jahre dauerte, im Detail behaupten, berechnen und begründen musste, erscheint allerdings als beträchtlich. Im Zivilprozess beliefe sich das mittlere Honorar im Verfahren mit einem Streitwert von Fr. 18'178.70 auf Fr. 4'545.– (Art. 14 lit. b HonO). Dieses mittlere Honorar kann zur Berücksichtigung besonderer Umstände, unter anderem der grundsätzlichen Bedeutung und der Schwierigkeit des Falles sowie der Art und Umfang der notwendigen Bemühungen um bis zu 50 Prozent unter- oder überschritten werden (Art. 17 HonO). In Anlehnung an das Honorar, das bei einer entsprechenden Arbeitsstreitigkeit im Zivilprozess gesprochen würde, erscheint unter Berücksichtigung der Art und des Umfangs der notwendigen Bemühungen vorliegend eine ausseramtliche Entschädigung von Fr. 6'500.– zuzüglich Barauslagen von 4% und Mehrwertsteuer von 8,1% (insgesamt Fr. 7'307.56) als angemessen (Art. 28^{bis} HonO und Art. 29 HonO).



Entscheid:

1. Die Anerkennung der Klage im Umfang von Fr. 2'628.20 abzüglich Sozialabzüge zuzüglich Zins zu 5% seit 1. Dezember 2021 wird vorgemerkt.
2. Der Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger Fr. 15'482.40 abzüglich Sozialabzüge zuzüglich Zins zu 5% seit 1. Dezember 2021 zu bezahlen. Im Mehrbetrag wird die Forderung abgewiesen.
3. Amtliche Kosten werden nicht erhoben.
4. Der Beklagte hat den Kläger für die ausseramtlichen Kosten mit insgesamt Fr. 7'307.56 zu entschädigen.