

Gehaltseinreihung

		max. Punkte
1	<p>Prozessuales (2)</p> <p><i>Rubrum</i></p> <p>Regierungsstatthalteramt Bern Entscheid vom 23. November 2009 Y., Beschwerdeführer gegen EG X., handelnd durch den Gemeinderat, Beschwerdegegnerin betreffend Gehaltseinreihung 2009 (Verfügung der EG X. vom 25. Dezember 2008)</p>	(2)
2	<p>Formelles (12)</p> <p><i>Anfechtungsobjekt</i></p> <p>Anfechtungsobjekt: VfG. Gemeinderat vom 18. Dezember 2008. Verfügung gemäss VwVG 5 bzw. VRPG 63 I lit. a liegt vor (vgl. Strukturelemente VfG.).</p> <p><i>Zuständigkeit</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - VRPG 63 I lit. a (sachl. Zust. [mangels abweichender gesetzlicher Regelung]) - VRPG 63 II Satz 1 (örtl. Zust. RSA Bern). Ergebnis: Nach Verfügung der EG X. (= Anfechtungsobjekt) führt der Beschwerdeweg in dieser öffentlich-rechtlichen Angelegenheit ans RSA Bern (falsche Rechtsmittelbelehrung irrelevant). <p><i>Streitgegenstand</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Das Anfechtungsobjekt steckt den Rahmen des Beschwerdeverfahrens und damit den möglichen Streitgegenstand ab. Der Streitgegenstand kann nicht über das hinaus gehen, was die Vorinstanz geregelt hat. Hier lediglich Gehaltseinreihung 2009, nicht jedoch zukünftige Gehaltseinreihungen. Rechtsfolge: Nichteintreten bez. Rechtsbegehren gem. Ziff. 2. - Nur die Teile der Verfügung mit Dispositivcharakter werden rechtswirksam. Entsprechend können auch nur diese Teile der Verfügung (innerhalb des Rahmens des Anfechtungsobjekts) angefochten werden. Rechtsfolge: Nichteintreten bez. Rechtsbegehren gem. Ziff. 3. (evtl. Argumentation über fehlendes schutzwürdiges Interesse). <p><i>Partei- und Prozessfähigkeit</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Partei- und Prozessfähigkeit von Y als mündige und urteilsfähige nat. Person unproblematisch. - Gemeinde als öffentlichrechtliche Körperschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit (GG 2 I Bst. a, II); handlungs- und damit prozessfähig durch den Gemeinderat als Organ (vgl. GG 10 II Bst. c). <p><i>Legitimation</i></p> <p>Y. als Verfügungsadressat ist</p> <ul style="list-style-type: none"> - im Verfahren vor der EG Bern mit seinen Anträgen nicht durchgedrungen (formelle Beschwerde); - und durch den angefochtenen Entscheid auch materiell beschwert (vgl. VRPG 65 I). <p>Rechtsschutzinteresse ist aktuell und praktisch.</p> <p><i>Frist und Form</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Rechtsmittelfrist für Beschwerde ans RSA beträgt 30 Tage (VRPG 67). Beschwerde am 19.01.2009 fristgerecht eingereicht (Ablauf Frist fällt auf So., 18.01.2009, Fristende gemäss VRPG 41 Abs. 2 am darauf folg. Mo., 19.01.2009). - Formerfordernisse erfüllt (Antrag und Begründung gemäss VRPG 67 i.V.m. VRPG 32). <p>Auf die Beschwerde ist einzutreten.</p> <p><i>Kognition</i></p> <p>VRPG 66 (Angemessenheitskontrolle; keine Ausnahme nach Art. 66 lit. c Ziff. 1 und 2). Evtl. bereits hier Zurückhaltung aufgrund der besonderen Natur der Streitsache erwähnen.</p>	(1) (2) (3) (1) (2) (2) (1)
3	<p>Materielles (13)</p> <p><i>Kompetenz der Gemeinden zum Erlass einer kommunalen Gehaltsordnung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - KV 112 II, GG 61 II: Gemeindeaufgabe, soweit nicht ausschliesslich vom Bund, vom Kanton oder anderen Organisationen erfüllt. GG 32: Kommunales Personalrecht ausdrücklich vorbehalten (evtl. zusätzlich PG 2 I: PG Geltungsbereich erfasst nicht kommunale Arbeitsverhältnisse). - Kompetenz der Gemeinde zur Regelung Dienstrecht mit Erlass PersR wahrgenommen und hier fragliche Gehaltseinreihung in PersR 5 ff. umfassend geregelt (kant. Dienstrecht gemäss PersR 1 II nur ergänzend bei fehlender kommunaler Regelung anwendbar). - Evtl. (bereits hier) Ausführungen zum Autonomiebereich der Gemeinde: Mit der Befugnis der Gemeinde zu autonomer Rechtssetzung geht grundsätzlich auch Autonomie in Anwendung dieses Rechts einher. Umfassender Gestaltungsspielraum der Gemeinden in Organisations- und Besoldungsfragen (vgl. etwa BVR 1998, S. 496; vgl. auch GG 9), typischer Autonomiebereich der Gemeinden gemäss GG 3 (vgl. Kommentar GG, Art. 3 N. 7). <p><i>Anwendbare Rechtsgrundlagen zur Gehaltseinreihung (Gewährung von Gehaltsstufen)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - PersR 5 I und III: Gemeinderat weist jede Stelle einer Gehaltsklasse zu, wobei jede Gehaltsklasse aus 40 Gehaltsstufen und 6 Anlaufstufen besteht. - PersR 6 I: Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen. PersR 6 II: Aufstieg ist von Erfahrung, von der individuellen Leistung und vom Verhalten abhängig. PersR 6 III: Jährliche Leistungsbeurteilung kann auf a) sehr gute Leistung, b) gute Leistung, c) genügende Leistung oder d) ungenügende Leistung lauten. 	(2) (1)

	<p>- PersR 7 I: „Bis zur Gehaltsstufe 25“ wird jährlich eine Gehaltsstufe gewährt, sofern die Leistungen genügend sind (Erfahrungsanteil). PersR 7 I Satz 2: Bei guter Leistung „kann eine, bei sehr guter Leistung können zwei weitere Gehaltsstufen“ gewährt werden.</p> <p>Auslegung von PersR 7 I Satz 1 („Bis zur Gehaltsstufe 24“) und Subsumtion</p> <p>- „Bis zur...“ nach dem Wortlaut nicht klar; kann sowohl bis und mit Gehaltsstufe 24 bedeuten oder aber letztere Gehaltsstufe nicht beinhalten. Gesetzgeber beabsichtigte mit PersR 7 offenbar, für jede der 40 Gehaltsstufen festzulegen, ob und unter welchen Bedingungen sich für diese im Einzelfall ein Gehaltsstufenanstieg rechtfertigen kann. Nur bei einer Auslegung, die „bis“ im Sinne von „bis und mit“ versteht, unterstehen sämtliche Gehaltsstufen einem – gesetzlich in PersR 7 festgehaltenen – Regime (andernfalls blieben die Gehaltsstufen 24 und 34 unregelt). (Teleolog. und syst.) Auslegung spricht klar für diese (weite) Gesetzesanwendung.</p> <p>- PersR 7 I Satz 1 statuiert demnach bis (und mit) Gehaltsklasse 24 einen Anspruch auf Gewährung einer Gehaltsstufe (sog. Erfahrungsanteil).</p> <p>- PersR 9 (vgl. unten).</p> <p>(Zwischen-)Ergebnis: Die im Jahr 2008 in Gehaltsstufe 24 eingereichte Y. hat - entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin - gemäss PersR 7 I Satz 1 einen Anspruch auf Gewährung (zumindest) einer Gehaltsstufe.</p> <p>Auslegung von PersR 7 I Satz 2 (Ermessen hinsichtlich Gewährung einer oder zwei weiterer Gehaltsstufen) und Subsumtion</p> <p>- PersR 7 I Satz 2: „Kann“-Bestimmung (Entschliessungsermessen) wonach bei sehr guter Leistung zwei weitere Gehaltsstufen gewährt werden können.</p> <p>- Ermessensentscheidung (vgl. zudem auch besondere Zurückhaltung aufgrund der Natur der Streitsache: Autonomiebereich der Gemeinde zuzurechnendes Dienst- bzw. Besoldungsrechts); Ermessen ist hingegen pflichtgemäss auszuüben, insbesondere dürfen die Behörden nicht willkürlich entscheiden.</p> <p>- (Lösungsvorschlag): Vorliegend Begründung der Beschwerdegegnerin unhaltbar. Y. hat in sämtlichen Jahresbeurteilungen die gemäss PersR 6 III beste Mitarbeiterbeurteilung („sehr gut“) erhalten. Wieso diese Bewertung durch den Abteilungsleiter „überdurchschnittlich wohlwollend“ sei und der Gemeinderat die Leistung von Y besser einschätzen können soll, vermag die Beschwerdegegnerin nicht stichhaltig darzulegen; im Übrigen wäre es am Gemeinderat, bei den ihnen unterstellten Abteilungsleitern (vgl. PersR 10 II) für eine einheitliche Praxis bei der Beurteilung von Mitarbeiterleistungen zu sorgen. Über die Hälfte der Mitarbeitenden mit der Beurteilung „sehr gut“ erhielten in den letzten Jahren (nebst Gewährung eines allenfalls zugestandenen Erfahrungsanteils) zusätzliche 1-2 Gehaltsstufen. Wieso hingegen Y. in sämtlichen 9 Lohneinstufungen seit Stellenantritt nie berücksichtigt werden konnte, ist nicht ersichtlich. Die Beschwerdegegnerin vermag insbesondere nicht darzulegen, weshalb eine unterschiedliche Beurteilung der Leistung (bzw. der Erfahrung) von Y. im Vergleich zu anderen Mitarbeitenden, welchen zusätzliche Gehaltsstufen gemäss PersR 7 I Satz 2 gewährt wurden, die Nichtgewährung zusätzlicher Gehaltsstufen rechtfertigen könnte („sehr gute Leistung“ bildet nach PersR 6 III die beste Einstufung; Bewertung „ausgezeichnete Leistung“ gemäss Beschwerdegegnerin existiert nicht). Vielmehr ist davon auszugehen, dass Y. im Jahr 2008 aufgrund des viermonatigen Arbeitsausfalls eines Arbeitskollegen bei gleichbleibendem Lohn und Arbeitspensum eine überdurchschnittliche Arbeitsleistung erbracht hat. Schliesslich ist zu berücksichtigen, dass Y. bereits für das Jahr 2001 einen Anspruch auf Einreihung in die GK 14 / GS 25 hatte (Erfahrungsanteil, vgl. oben). Diese Verweigerung eines klaren Rechtsanspruchs bildet in diesem Verfahren nicht mehr Streitgegenstand. Hingegen können die nicht unerheblichen (finanziellen) Auswirkungen dieses Fehlentscheids im Rahmen des Ermessensentscheids nach PersR 7 I Satz 2 berücksichtigt werden. Auch die gemäss PersR 6 II ebenfalls zu berücksichtigende Erfahrung (9 Jahre Berufserfahrung) spricht für die Gewährung zusätzlicher Gehaltsstufen (Verhalten spricht, soweit nicht einzig auf die indiv. Leistungsbeurteilung abgestellt wird, zumindest nicht dagegen). Unter diesen Umständen erscheint der Entscheid des Gemeinderates, dem Y. keine zusätzlichen Gehaltsstufen gestützt auf PersR 7 I Satz 2 zu gewähren, sachlich unhaltbar und es rechtfertigt sich die Gewährung zweier zusätzlicher Gehaltsstufen für den Beschwerdeführer.</p> <p>Bemerkung: Argumentationen mit dem Grundrecht der Rechtsgleichheit (verfassungskonforme Auslegung) sind hier wenig ergiebig (SV ungenügend erstellt [insbes. hinsichtlich allfälliger sachl. Gründe] und auch nicht mehr erueierbar [deshalb auch Kassation zur neuerlichen Sachverhaltserhebung durch die Gemeinde nicht angezeigt]).</p> <p>- PersR 9 ist nicht anwendbar: Vgl. Ausführungen unten.</p> <p>(Zwischen-)Ergebnis: Gestützt auf PersR 7 I Satz 2 sind Y zwei zusätzliche Gehaltsstufen zu gewähren.</p> <p>Bemerkung: Andere Ergebnisse – insbes. unter Hinweis auf erheblichen Ermessensspielraum der Gemeinde – denkbar.</p> <p>PersR 9 (finanz. Situation der Gemeinde)</p> <p>PersR 9 vermag diese Ansprüche nicht zu vereiteln: Gemeinderat hat sich bezüglich Umfang der Gewährung von Gehaltsstufen stets an die vom RR für die Kantonsangestellten beschlossenen Vorgaben gehalten. Er hat damit diesen Entscheid offenbar nie von der finanziellen Lage der Gemeinde (PersR 9) abhängig gemacht. Eine schwierige finanzielle Lage liegt und lag zudem nachweislich nie vor (seit 2000 erheblicher Ertragsüberschuss). Schliesslich hat der Gemeinderat den Erfahrungsanteil wie auch zusätzliche Gehaltsstufen bereits früher in erheblichem Umfang gewährt und sich jeweils nicht auf PersR 9 berufen.</p> <p>Rechtsfolge (gemäss dargelegtem Lösungsvorschlag; andere Ergebnisse denkbar)</p> <p>- Der angefochtene Entscheide ist insofern rechtswidrig, als der Beschwerdeführerin keine 3 zusätzlichen Gehaltsstufen gewährt wurden. Hinsichtlich der Rechtsbegehren gemäss Ziff. 2 und 3 kann auf die Beschwerde nicht eingetreten werden.</p> <p>- Y. dringt demnach unter Berücksichtigung der gestellten Rechtsbegehrens teilweise durch.</p> <p>- Angefochtener Entscheid ist aufzuheben. Die Beschwerdeführerin ist fürs Jahr 2009 in die GK 14 / GS 27 einzureihen.</p> <p>Bemerkung: Kassatorischer Entscheid (vgl. z.B. mangelhafte Begründung) nicht angezeigt: Unter den gegebenen Umständen ist nicht damit zu rechnen, dass der Gemeinderat aufgrund vertiefter Abklärungen weitere relevante Entscheidungspunkte für eine umfassendere Begründung erheben kann; ein reformat. Entscheid ist deshalb vorzuziehen.</p>	<p>(3)</p> <p>(4)</p> <p>(2)</p> <p>(1)</p>
4	<p>Kosten</p> <p>- VRPG 102: Vorbehalt spezialgesetzl. Vorschriften zur Kostenregelung. FLG 67 I lit. b: Keine Gebührenerhebung in personalrechtlichen Angelegenheiten der kantonalen Verwaltung (gilt auch im Verwaltungsjustizverfahren; vgl.</p>	<p>(2)</p> <p>(2)</p>

