

berechtigte Erwartungen seitens des Klägers schürte und welche Ansprüche gegen den Kanton er daraus allenfalls abzuleiten vermag. Festzustellen ist jedenfalls, dass das Departement BKS einerseits stets kommunizierte, dass Kindergarten- und Primarlehrpersonen besoldungsmässig gleichgestellt werden sollten, und andererseits bis dato darauf verzichtete, von der Beklagten verbindlich eine korrekte Vertragserfüllung zu verlangen.

108 Besoldung. Einstufung eines Bezirksgerichtsschreibers.

- Die differenzierte Einstufung von Gerichtsschreibern lässt sich grundsätzlich nicht beanstanden (Erw. 1 – 3).
- Die Anforderungen der beantragten Lohneinstufung sind in concreto nicht erfüllt (Erw. 4).

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 30. Mai 2005 in Sachen P. gegen Verfügung des Bezirksgerichtspräsidenten X. (BE.2004.50009).

Aus den Erwägungen

II. 1. a) Die Einstufung der Mitarbeitenden in die einzelnen Lohnstufen erfolgt nach Massgabe der Arbeitsplatzbewertung ABA-KABA sowie unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktsituation (vgl. § 5 LD sowie AGVE 2004, S. 392 ff.). Gemäss den in § 5 Abs. 2 LD aufgeführten Kriterien erfolgt die Arbeitsplatzbewertung aufgrund der Anforderungen und Belastungen einerseits sowie der Verantwortungen andererseits, welche mit einer bestimmten Funktion verbunden sind.

b) In Bezug auf die Gerichtsschreiberinnen und Gerichtsschreiber der Bezirksgerichte, der Spezialverwaltungsgerichte sowie des Obergerichts erfolgten im Nachgang zur Empfehlung der Schlichtungskommission insgesamt sieben unterschiedliche Arbeitsplatzbewertungen. Ergänzend wurde in der "Einreihungstabelle der Gerichtsschreiberfunktionen bei den Justizbehörden" umschrieben, nach welchen Gesichtspunkten die Zuordnungen zu den einzelnen Funk-

tionsbezeichnungen (GS 1, 2, 2A, 3, 3A, 4) bzw. den entsprechenden Arbeitsplatzbewertungen zu erfolgen haben. Wesentlich ist in diesem Zusammenhang, dass die Einreihungstabelle ein blosses Hilfsmittel bildet; massgebend für dielohneinstufung sind letztlich allein die Kriterien der Arbeitsplatzbewertung (sowie allenfalls die Marktsituation, vgl. lit. a hievor).

Aus dem Gesamtzusammenhang sowie insbesondere aus der Einreihungstabelle ergibt sich, dass für die Einstufung der Gerichtsschreiberinnen und Gerichtsschreiber das Fachwissen der jeweiligen Stelleninhabenden (z.B. Zusatzausbildungen wie Anwaltspatent und Dissertation, Erfahrung, spezielle Fachkompetenz u.a.) eine gewichtige Rolle spielt. Sobald die betroffenen Mitarbeitenden die entsprechenden Kriterien erfüllen, wird in der Regel die Funktionszuordnung bzw. die LohnEinstufung entsprechend angepasst. Nur in Bezug auf einzelne Funktionen ist insofern eine Limitierung vorgesehen, als z.B. grundsätzlich pro Gericht nur eine Gerichtsschreiberin bzw. ein Gerichtsschreiber der Funktion GS 3A zugeordnet werden darf. Im Übrigen besteht ein "angenäherter" Automatismus, d.h. es erfolgt eine Anpassung der Funktionszuordnung, sofern im konkreten Einzelfall nicht spezifische Umstände dagegen sprechen.

c) Nach Auffassung des Personalrekursgerichts steht der Umstand, dass sich die Einreihung der Gerichtsschreiberinnen und Gerichtsschreiber massgeblich nach ihrem individuellen Fachwissen richtet, in einem gewissen Spannungsverhältnis dazu, dass nach ABAKABA die Bewertung der Arbeitsplätze grundsätzlich unabhängig von den jeweiligen Stelleninhabenden erfolgt. Allerdings kann eine Arbeitsplatzbewertung nicht über die Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Funktionen und den Funktionsträgern hinwegsehen; je nach Qualifikation der Mitarbeitenden wird eine Stelle unter Umständen derart verschieden wahrgenommen, dass sie auch anders zu bewerten ist. Hinzu kommt, dass im vorliegenden Fall die Regelung als Ganzes unbestritten ist und sie zudem auch vom Mitbegründer von ABAKABA ausdrücklich befürwortet und als systemkonform erachtet wird. Für das Gericht besteht daher in concreto kein Anlass, die gewählte Lösung für die unterschiedlichen

Einstufungen der Gerichtsschreiberfunktionen im Grundsatz zu überprüfen und allenfalls zu korrigieren.

2. a) Relevant für die Beurteilung des vorliegenden Falls ist vorab der Vergleich zwischen der Funktion GS 2A (Lohnstufe 13; effektive Einreihung des Beschwerdeführers) und der Funktion GS 3A (Lohnstufe 14; beantragte Einreihung des Beschwerdeführers). Beide Funktionen betreffen Gerichtsschreiberinnen und Gerichtsschreiber ohne Anwaltspatent oder Dissertation und mit mindestens 2 Jahren Erfahrung (andernfalls erfolgt eine Einreihung in die Funktion GS 1 bzw. die Lohnstufe 12). Der Unterschied liegt gemäss der Arbeitsplatzbewertung ABAKABA in der differenzierten Bewertung des Merkmals I 1.2 "zusätzlich erforderliches (Fach-)Wissen". Für die Funktion GS 2A anerkannt ist ein Fachwissen "fachbezogen und eng umschrieben", für die Funktion GS 3A ein Fachwissen "fachfremd bzw. fachbezogen breit und vertieft". Diese Differenzierung bewirkt eine unterschiedliche gewichtete Gesamtpunktzahl (GS 2A: 515 Punkte; GS 3A: 524 Punkte), was wiederum die Einreihung in zwei verschiedene Lohnstufen zur Folge hat. Gemäss der Einreihungstabelle bedarf es für die Zuordnung zur Lohnstufe GS 3A gegenüber der Zuordnung zur Lohnstufe GS 2A zusätzlich der "Übernahme von besonderen Aufgaben aufgrund ausgewiesener Fachkompetenz".

b) Wesentlich erscheint im Weiteren der Vergleich der Funktionen GS 2A und 3A zu den Funktionen GS 2 (Lohnstufe 13) und GS 3 (Lohnstufe 14) betreffend Gerichtsschreiberinnen und Gerichtsschreiber mit Anwaltspatent oder Dissertation. Bei den Betroffenen wird im Unterschied zu den Funktionen GS 2A und 3A im Merkmal I 1.1 "Ausbildung" zusätzlich zum Hochschulabschluss eine Zusatzausbildung anerkannt. Die Differenzierung zwischen den Funktionen GS 2 und GS 3 erfolgt nach Massgabe des Merkmals I 1.3 "Erfahrung": Sofern die Betroffenen über weniger als zwei Jahre Erfahrung verfügen, werden sie der Funktion GS 2 zugeordnet, andernfalls der Funktion GS 3. Gemäss Einreihungstabelle besteht ein weiterer Unterschied darin, dass die Zuordnung zur Funktion GS 3 die "Übernahme von besonderen Aufgaben aufgrund Anwaltspatent oder Dissertation" voraussetzt.

c) Aus der beschriebenen Differenzierung ergibt sich, dass die Funktion GS 3A jenen Gerichtsschreiberinnen und Gerichtsschreibern offen steht, welche zwar nicht über ein Anwaltspatent oder eine Dissertation verfügen, sich aber über ein adäquates, in der Praxis relevantes ("Übernahme von besonderen Aufgaben") Fachwissen auszuweisen vermögen. Dieses Kriterium ist denn auch massgebend für die Unterscheidung zwischen den Funktionen GS 2A und GS 3A bzw. die entsprechende Abgrenzung beim Merkmal I 1.2 "Zusätzlich erforderliches (Fach-)Wissen". Die Einteilung in die Funktion GS 3A lässt sich mithin nur rechtfertigen beim Vorliegen einer Fachkompetenz, welche sich deutlich abhebt vom durchschnittlichen Know-how von Gerichtsschreiberinnen und Gerichtsschreibern, welche zwar über eine gewisse Erfahrung, jedoch weder über Anwaltspatent oder Dissertation verfügen. Die Differenzierung erscheint sachgerecht und lässt sich im Rahmen der gerichtlichen Überprüfung nicht beanstanden.

d) Der Vollständigkeit halber sei auf Folgendes hingewiesen: Es erscheint unverständlich, dass in der Einreihungstabelle für die Umschreibung der Funktion GS 3 zusätzlich zu Anwaltspatent/Dissertation und mindestens 2 Jahren Erfahrung die "Übernahme von besonderen Aufgaben aufgrund Anwaltspatent oder Dissertation" genannt wird (vgl. lit. b hievor). Diese Voraussetzung findet in der entsprechenden Arbeitsplatzbewertung keine Grundlage. Zusätzlich zur Ausbildung existiert gemäss dem Arbeitsplatzbewertungssystem ABAKABA kein Unterschied zwischen der Funktion GS 2 und GS 3. Die in der Umschreibung der Funktion GS 3 zusätzlich genannte Voraussetzung widerspricht auch dem Umstand, dass in Bezug auf die Einreihung in die Funktionen GS 2 und GS 3 ein "angenäherter" Automatismus besteht und diese Funktionen nicht limitiert sind (vgl. Erw. 1/b hievor). Es würde sich daher rechtfertigen, den Passus zu streichen und allenfalls einen Vorbehalt aufzunehmen, wonach das Erreichen der notwendigen Erfahrungsjahre keinen unbedingten Anspruch auf einen Lohnstufenwechsel begründet. Da aber die Einreihungstabelle ein blosses Hilfsmittel darstellt (vgl. Erw. 1/b hievor), erübrigt es sich für das Gericht korrigierend einzugreifen.

Unproblematisch erscheint demgegenüber das Kriterium "Übernahme besonderer Aufgaben aufgrund ausgewiesener Fachkompetenz" in Bezug auf die Funktion GS 3A, da hier ein unmittelbarer Bezug zur entsprechenden Arbeitsplatzbewertung besteht (vgl. lit. a hievon). Als "Übernahme besonderer Aufgaben" sind sowohl die Wahrnehmung eines erweiterten Aufgabengebiets als auch die Erfüllung der angestammten Aufgaben in besonderer Qualität denkbar.

3. a) Der Beschwerdeführer behauptet vorab, eine differenzierte Einreihung der Gerichtsschreiberinnen und -schreiber nach Massgabe des erforderlichen Zusatzwissens (Kriterium gemäss ABAKABA-Bewertung) bzw. der Wahrnehmung "besonderer Aufgaben" (Kriterium gemäss Einreihungstabelle) lasse sich nicht rechtfertigen. Er stützt sich dabei auf die Ausführungen in der Empfehlung der Schlichtungskommission. Nach seiner Auffassung sollte in Bezug auf die Abgrenzung zwischen den Funktionen GS 2A und 3A allein auf die Berufserfahrung abgestellt werden, da nur dieses Kriterium objektiv messbar sei. Die Argumentationen erweisen sich aus mehreren Gründen als haltlos.

b) Vorab gilt es festzuhalten, dass im Anschluss an das Schlichtungsverfahren die ABAKABA-Protokolle sowie die Einreihungstabelle grundlegend überarbeitet wurden. Ursprünglich wurden Differenzierungen anhand des Merkmals IV "Besondere Verantwortung" vorgenommen; nunmehr erfolgen sie nach Massgabe des Merkmals I "Intellektuelle Anforderungen und Belastungen". Aufgrund dieser Änderungen können aus den vom Beschwerdeführer herangezogenen Erwägungen der Schlichtungskommission a priori keine relevanten Rückschlüsse in Bezug auf das vorliegende Verfahren abgeleitet werden.

c) Im Weiteren widerspricht die Betrachtungsweise des Beschwerdeführers offensichtlich dem Arbeitsplatzbewertungssystem ABAKABA, welches die Kriterien I 1.2 "Zusätzlich erforderliches (Fach-)Wissen" und I 1.3 "Erfahrung" als zwei separate Kriterien behandelt. Im Rahmen der gerichtlichen Überprüfung besteht kein Anlass, korrigierend einzugreifen und lediglich das Kriterium "Erfahrung" anzuerkennen. Es entspricht der allgemeinen Lebenserfahrung, dass die Dauer der Berufstätigkeit noch nichts darüber aussagt, ob

die betroffene Person sich dabei tatsächlich ein gewisses Zusatzwissen angeeignet hat und dieses erfolgreich umzusetzen versteht.

d) Schliesslich sei darauf hingewiesen, dass sich eine Arbeitsplatzbewertung nicht nur auf "messerscharf" abgegrenzte Kriterien wie die Dauer der Berufserfahrung stützen kann. Bezeichnenderweise gibt es nebst dem Merkmal "Zusätzliches (Fach)Wissen" weitere ABAKABA-Kriterien, welche auslegungsbedürftig sind und Wertungen enthalten. Das Merkmal "Zusätzliches (Fach-)Wissen" lässt sich folglich auch aus dieser Sicht nicht beanstanden, zumal das Zustimmungserfordernis der Verwaltungskommission geeignet ist, eine rechtsgleiche Anwendung zu gewährleisten.

4. a) Der Beschwerdeführer macht schliesslich geltend, dass er die Anforderungen für die Funktion GS 3A erfülle. Per 1. August 2001 habe er zusammen mit Gerichtsschreiber A. zusätzliche Aufgaben übernommen. Diese würden ein zusätzliches Fachwissen erfordern, wie es für die Funktion GS 3A vorausgesetzt sei. Als massgebende Zusatzaufgaben werden insbesondere genannt:

- Mitwirkung in der Verfahrensleitung, z.B. Bestimmen des Kostenvorschusses, Bestimmung der massgebenden Verfahrensart, Prüfung, ob eine Eingabe zur Klageverbesserung zurückgesandt werden muss etc.
- Praktikantenbetreuung
- Betreuung der Erbgangsurkunden
- Aufteilung der Arbeiten unter den Gerichtsschreiberinnen und Gerichtsschreibern
- Ferienplanung

b) Der Beschwerdeführer verfügt über die notwendige Anzahl Erfahrungsjahre, um in die Funktion GS 3A eingeteilt zu werden.

Die Übernahme von Zusatzaufgaben vermag lediglich dann eine Einstufung in die Funktion GS 3A zu rechtfertigen, wenn sie eine besondere Fachkompetenz erfordern (vgl. Erw. 2 hievor). Die Aufteilung der Arbeiten sowie die Ferienplanung sind daher zum vornherein unbeachtlich. Die Praktikantenbetreuung ist in der Arbeitsplatzbewertung adäquat abgebildet (vgl. Merkmal V 1 "Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen/strategische Verantwortung") und bedarf keiner zusätzlichen Berücksichtigung.

Die Mitwirkung bei der Verfahrensleitung sowie die Betreuung der Erbgangsurkunden bilden Zusatzaufgaben, die andere Gerichtsschreiberinnen und Gerichtsschreiber nicht wahrnehmen. Dies hängt jedoch in erster Linie von der Organisation der einzelnen Gerichte ab. Massgebend erscheint vielmehr, dass nicht erkennbar ist, inwiefern für die erwähnten Zusatzaufgaben eine höhere Fachkompetenz nötig wäre als das durchschnittliche Know-how einer Gerichtsschreiberin bzw. eines Gerichtsschreibers mit einer gewissen Erfahrung. Eine Gerichtsschreiberin bzw. ein Gerichtsschreiber mit mindestens 2 Jahren Erfahrung (GS 2A) muss ohne Weiteres in der Lage sein, derartige Aufgaben zu erfüllen. Bezeichnenderweise begründete der Gerichtspräsident die Übertragung der Zusatzaufgaben u.a. auf den Beschwerdeführer nicht damit, dass dieser über eine besondere Fachkompetenz verfüge, sondern damit, dass er mit einem 100%-Pensum (und nicht bloss teilzeitlich) angestellt sei. Im Weiteren führte er aus, die Zusatzaufgaben würden "Standardarbeiten" darstellen bzw. "Fälle, in welchen auf Bekanntes zurückgegriffen werden kann". Unerheblich ist die Aussage, dass die Funktion des Beschwerdeführers nicht von einem Anfänger übernommen werden könnte; die Funktion GS 2A, welcher der Beschwerdeführer zugeordnet ist, ist keine Einreihung für Anfänger (vgl. Erw. 2/a hievor).

c) Im Weiteren ist zu prüfen, ob sich der Beschwerdeführer in seinem angestammten Arbeitsgebiet durch eine derart qualifizierte Aufgabenerfüllung auszeichnet, dass sich die Anerkennung der für die Funktion GS 3A erforderlichen Fachkompetenz rechtfertigt.

(Darstellung der Bewertung des Beschwerdeführers)

d) Zusammenfassend ergibt sich, dass dem Beschwerdeführer beim Merkmal I 1.2 zu Recht das Zusatzwissen "fachbezogen, eng umschrieben" und nicht das Zusatzwissen "fachfremd; fachbezogen breit und vertieft" anerkannt wurde. Andere Merkmale, bei denen er allenfalls nicht korrekt bewertet worden wäre, sind nicht erkennbar und werden auch nicht behauptet. Die Einreihung in die Funktion GS 2A bzw. in die Lohnstufe 13 erfolgte somit zu Recht. Inwiefern die Zusatzaufgaben, welche der Beschwerdeführer wahrnimmt, einer zusätzlichen Berücksichtigung im sog. Leistungsband bedürfen, ist nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens.

109 Besoldung. Festlegung des Anfangslohns für sog. "Grundlöhner".

- **Auch die Festlegung des Anfangslohnes der Personalkategorien nach § 22 LD (sog. "Grundlöhner") bedarf der individuellen Festlegung. Massgebend für die Zusprechung eines allfälligen Erfahrungsanteils ist der Vergleich zwischen dem für die Funktion massgebenden Anforderungsprofil und den effektiven Qualifikationen des Betroffenen (Erw. 3 - 5).**

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 21. September 2005 in Sachen S. gegen Beschluss des Regierungsrates (BE.2004.50006).

Aus den Erwägungen

II. 3. a) Für den Regelfall, in welchem sich der Lohn aus Positionsanteil, Leistungsanteil und allfälligen Lohnzulagen zusammensetzt (§ 4 LD, sogenannte "Leistungslöhner"), bestimmt § 8 Abs. 1 LD, dass bei der Festlegung des Anfangslohnes die für die vorgesehene Arbeit bedeutsamen Berufs- und Lebenserfahrungen im Leistungsanteil zu berücksichtigen sind. Gemäss § 8 Abs. 2 LD kann "für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei ihrer Anstellung das für die Funktion massgebende Anforderungsprofil noch nicht voll erfüllen, (...) der Anfangslohn ausnahmsweise für eine befristete Übergangszeit bis zu 15 % unter dem Positionslohn festgesetzt werden." Offensichtlich liegt der Bestimmung die Überzeugung zugrunde, dass mit gewisser Erfahrung im Amt ein ursprüngliches Manko im Anforderungsprofil wettgemacht wird.

b) Für die Festlegung des Anfangslohnes der Personalgruppen nach § 22 LD (sogenannte "Grundlöhner") sind die folgenden zwei Bestimmungen des Lohndekrets massgebend:

- Die Formulierung in § 22 Abs. 1 LD, wonach "an Stelle des Positions- und Leistungsanteils ein fester Grundlohn ausbezahlt" wird, lässt darauf schliessen, dass bei einer Anstellung keine individuellen Anpassungen möglich sind bzw. der Grundlohn ge-