

Die skizzierte Regelung hat zur Folge, dass die Unrechtmässigkeit einer allenfalls nicht korrekt festgelegten bisherigen Besoldung über den 1. April 2001 perpetuiert wird. Dies ist indessen als Konsequenz der formellen Rechtskraft der seinerzeitigen Verfügung in Kauf zu nehmen. Wie gesehen (Erw. 3.2 hiervor) kann der Lohn, welcher zu Recht unverändert überführt wurde, nur dann auf seine Rechtmässigkeit überprüft werden, wenn gegenüber der massgebenden früheren Lohnverfügung die Voraussetzungen einer Wiederaufnahme gemäss § 27 VRPG erfüllt sind.

3.4. Gründe, welche eine Wiederaufnahme des Verfahrens betreffend Lohn per 1. Januar 2001 rechtfertigen würden, sind weder erkennbar noch wurden sie vom Beschwerdeführer je geltend gemacht. Im Weiteren ist offensichtlich und unbestritten, dass die Überführung korrekt vorgenommen wurde. Die Beschwerde gegen die Lohnverfügung per 1. April 2001 ist somit abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden darf.

105 Lohnfestsetzung innerhalb einer bestimmten Stufe.

- **Werden Mitarbeitende von einer tieferen in eine höhere Lohnstufe umgeteilt, besteht kein Anspruch darauf, den bisherigen Leistungsanteil beizubehalten (Erw. II/1-4).**

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 25. September 2007 in Sachen A. gegen Gerichtspräsidium K. (2-BE.2006.28). Gegen den Entscheid ist eine Beschwerde beim Bundesgericht hängig.

Aus den Erwägungen

1. Gemäss § 4 LD setzt sich der Lohn zusammen aus einem Positionsanteil, einem Leistungsanteil und allfälligen Lohnzulagen. Umstritten ist im vorliegenden Fall die Höhe des Leistungsanteils ab dem 1. Januar 2002.

2.

2.1. Im Anhang I zum Lohndekret legte der Grosse Rat den Lohnstufenplan fest, welcher das Minimum (Positionsanteil) und das

Maximum (140 % des Positionsanteils) der einzelnen Besoldungsgruppen aufzeigt. Die Zuordnung zu den einzelnen Lohnstufen wird aufgrund einer nach einheitlichen Kriterien vorgenommenen Bewertung der verschiedenen Arbeitsplätze (Bewertungssystem ABA-KABA) sowie unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktsituation ermittelt (vgl. § 5 LD).

2.2. Der Leistungsanteil wird jährlich aufgrund der Beurteilung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und der bisherigen Lohnentwicklung ermittelt (vgl. § 6 Abs. 1 LD), wobei der Leistungsanteil maximal 40 % des Positionslohns betragen kann (§ 6 Abs. 4 LD). Für die Lohnentwicklung innerhalb des Leistungsanteils sind nach § 36 Abs. 1 PLV im Wesentlichen folgende Aspekte massgebend:

- "a) die für die Leistungshonorierung verfügbare Lohnsumme,
- b) die auf Grund des jährlichen Gesprächs erfolgte Beurteilung der Leistungen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters,
- c) die aktuelle Lohnposition der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters innerhalb des Leistungsanteils,
- d) das pflichtgemässe Ermessen der Anstellungsbehörde."

Bei der Bemessung der Höhe des Leistungsanteils im Anfangslohn werden gemäss § 35 Abs. 3 PLV die Erfahrungen in früheren Stellen, ausgewiesene Fähigkeiten und die besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt. Lebenserfahrung sowie Erfahrungen in Haus-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit werden angemessen einbezogen.

2.3. Ergänzend zu den zitierten Bestimmungen des Lohndekrets sowie der Personal- und Lohnverordnung erliess der Regierungsrat die "Richtlinien zur Festlegung des Leistungsanteils des Lohnes" vom 29. August 2001 (im Folgenden: Richtlinien). Darin wird unter anderem festgehalten, dass jährlich eine Leistungsbeurteilung (DIALOG) erfolgt (Richtlinien Ziffer 2). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer A-, B1- oder B2-Beurteilung steigen im Leistungsband schrittweise bis zum Maximum von 140 %, wobei der Anstieg bei einer A-Beurteilung rascher erfolgt als bei einer B1- bzw. B2-Beurteilung (Richtlinien Ziffer 3, in Kraft seit 18. September 2002). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer regelmässigen C-Beurteilung können nicht bis zum Maximum der Lohnstufe ansteigen und nicht

mit einer kontinuierlichen Lohnerhöhung rechnen (Richtlinien Ziffer 4). Nach der Überführung in das neue Lohnsystem noch bestehende oder durch Neuanstellungen entstandene, ungerechtfertigte Lohnunterschiede werden ausgeglichen (Richtlinien Ziffer 5 Abs. 1). Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit vergleichbarem Amts- und Lebensalter, die in der gleichen Lohnstufe eingereiht sind und gleich beurteilt werden, aber im Leistungsband unterschiedlich positioniert sind, sollen die im Leistungsband tiefer Stehenden einen prozentual höheren Leistungsanteil erhalten (Richtlinien Ziffer 5 Abs. 2). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben keinen Rechtsanspruch auf eine jährliche Lohnerhöhung (Richtlinien Ziffer 6).

In Bezug auf das Übergangsrecht ist wesentlich, dass die früheren Besoldungen grundsätzlich per 1. April 2001 unverändert in das neue Lohnsystem gemäss Lohndekret überführt wurden (Ausnahme: die frühere Besoldung lag unter dem Minimum oder über dem Maximum der neuen Lohnstufe und die Voraussetzungen betreffend Wahrung des Besitzstands waren nicht erfüllt; vgl. Ziffer 1 ff. des Anhangs III Lohndekret).

2.4. Das Lohndekret äussert sich nur in Bezug auf einen Ausnahmefall dazu, wie die Arbeitsplatzbewertung nach ABAKABA und die Festlegung des Anfangslohnes zusammenhängen. § 8 Abs. 2 LD bestimmt, dass 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 kann. Effektiv besteht auch über diese Konstellation hinaus ein enger Zusammenhang. Die bedeutsamen Berufs- und Lebenserfahrungen, welche in die Bemessung der Höhe des Anfangslohnes hineinfließen, bzw. die individuellen Leistungen, welche für die jährlichen Lohnanpassungen massgebend sind, müssen stets unter Berücksichtigung der Bewertung des konkreten Arbeitsplatzes gemäss ABAKABA gewürdigt werden (vgl. für Grundlöhner PRGE vom 30. April 2007 in Sachen E. I., Erw. II/3.2). Mit der Höhe des Leistungsanteiles kann gegebenenfalls der speziellen Erfahrung oder der besonderen Leistungsfähigkeit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters Rechnung getragen werden. Nicht mit dem Leistungs-

anteil abzugelten ist dagegen die Erfüllung derjenigen Anforderungen, welche für einen bestimmten Arbeitsplatz und damit für die entsprechende Lohnstufe überhaupt vorausgesetzt sind. Bei der Bemessung des Leistungsanteils ist daher immer zu berücksichtigen, ob bzw. wie weit die betreffende Mitarbeiterin oder der betreffende Mitarbeiter die Mindestanforderungen der jeweiligen Lohnstufe übertrifft. Für eine individuelle Leistungshonorierung wird dabei umso mehr vorausgesetzt, je höher das Anforderungsprofil nach ABA-KABA liegt.

3.

3.1. In Bezug auf die Gerichtsschreiberinnen und Gerichtsschreiber der Bezirksgerichte, der Spezialverwaltungsgerichte sowie des Obergerichts erfolgten insgesamt sieben unterschiedliche Arbeitsplatzbewertungen. Ergänzend wurde in der "Einreihungstabelle der Gerichtsschreiberfunktionen bei den Justizbehörden" (im Folgenden: Einreihungstabelle) umschrieben, nach welchen Gesichtspunkten die Zuordnungen zu den einzelnen Funktionsbezeichnungen (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 die Lohneinstufung sind letztlich allein die Kriterien der Arbeitsplatzbewertung.

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 wird. Im Übrigen besteht ein "angenäherter" Automatismus, d.h. es erfolgt eine Anpassung der Funktionszuordnung, sofern im konkreten Einzelfall nicht spezifische Umstände dagegen sprechen (zur Recht-

mässigkeit dieser Einreihung vgl. PRGE vom 30. Mai 2005 i.S. J.S. Erw. II/1).

3.2. Wie dargelegt (vgl. Erw. II/2.4), besteht zwischen der Einreihung in eine bestimmte Lohnstufe und der Bemessung des Leistungsanteils innerhalb derselben grundsätzlich ein enger Zusammenhang. Auf die Funktion der Gerichtsschreiberinnen und Gerichtsschreiber trifft dies in besonderem Mass zu. Die Gerichtsschreiberfunktionen sind über mehrere Lohnstufen verteilt (vgl. Erw. 3.1 hiavor) und die Zuteilung berücksichtigt in hohem Mass die spezifischen Qualifikationen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Dieselben Qualifikationen, welche Grundlage für die Bemessung eines bestimmten Leistungsanteils in einer unteren Lohnstufe sind, gehören zum Anforderungsprofil einer oberen Lohnstufe und können daher nicht zusätzlich im Leistungsanteil berücksichtigt werden.

4.

4.1. Der Beschwerdeführer war bis im September 2005 der Lohnstufe 12 zugeteilt. Mit Lohnverfügung vom 19./22. September 2005 wurde er im Rahmen der Neubewertung der Gerichtsschreiberfunktionen rückwirkend per 1. April 2001 in die Lohnstufe 14 eingereiht. Unter Beibehaltung der Höhe des bisherigen Jahresbruttolohnes setzte sich dieser neu aus einem höheren Positionslohn und einem dementsprechend tieferen Leistungsanteil zusammen. Der Beschwerdeführer beantragt, sein ursprünglicher Leistungsanteil sei nach der Einteilung in die Lohnstufe 14 vollumfänglich beizubehalten.

4.2. Die Arbeitsplätze, welche der Lohnstufe 14 zugewiesen wurden, sind gegenüber denjenigen, welche in der Lohnstufe 12 liegen, deutlich höher bewertet (Lohnstufe 14: 520 – 559,99 ABA-KABA-Punkte, Lohnstufe 12: 440 – 479,99 ABAKABA-Punkte). Gemäss Einreihungsplan ist die Lohnstufe 14 für Gerichtsschreiber vorgesehen, welche mindestens zwei Jahre Berufserfahrung mitbringen und entweder über das Anwaltspatent verfügen oder aber aufgrund ausgewiesener Fachkompetenzen besondere Aufgaben übernehmen. Die Lohnstufe 12 bezieht sich demgegenüber auf Gerichtsschreiber ohne Anwaltspatent mit bis zu zwei Jahren Berufserfahrung.

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).**