

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-

rungsanteil" (§ 22 Abs. 2 LD) ausgerichtet. Der Grundlohn beträgt 117 % des Minimums der jeweiligen Lohnstufe (§ 22 Abs. 2 Satz 1 LD in Verbindung mit Ziff. 1 Abs. 2 lit. a und Ziff. 2 Abs. 1 Anhang II LD). Der Erfahrungsanteil, welcher eine positive Gesamtbeurteilung voraussetzt, kann höchstens 20 % des Grundlohnes betragen (§ 22 Abs. 2 Satz 2 LD).

2.2. Das Personalrekursgericht hat im Zusammenhang mit der Festsetzung des Anfangslohnes der Personalkategorien nach § 22 LD (sogenannte "Grundlöhner") namentlich entschieden, dass der Anfangslohn trotz des Begriffes "fester Grundlohn" nicht fix ist, sondern der individuellen Festlegung bedarf. Weiter hielt es fest, dass dabei das Ermessen im Wesentlichen gleich auszuüben ist wie bei den Personalkategorien nach § 4 LD (sogenannte "Leistungslöhner") und dass in den 17 %, um die der Grundlohn den Positionslohn der einschlägigen Lohnstufe übertrifft, noch kein Erfahrungsanteil enthalten ist (AGVE 2005, S. 484 ff.).

3.

3.1. In casu ist zu prüfen, ob dem Beschwerdeführer per Amtsantritt neben dem Grundlohn auch ein Erfahrungsanteil zuzusprechen ist. Sofern die Berufs- und Lebenserfahrungen des Beschwerdeführers für die Funktion des Bezirksamtmannes als "bedeutsam" einzustufen sind, werden sie bei der Festlegung des Erfahrungsanteils "berücksichtigt" (§ 8 Abs. 1 LD).

Der Ausdruck "bedeutsam" stellt einen unbestimmten Rechtsbegriff dar. Mit dem Begriff "berücksichtigt" wird der Anstellungsbehörde zusätzlich ein Rechtsfolgeermessen eingeräumt. Im Rahmen der entsprechenden Überprüfung auferlegt sich das Personalrekursgericht eine gewisse Zurückhaltung (AGVE 2001, S. 536). Dies erweist sich auch im vorliegenden Fall als gerechtfertigt, da sich grundsätzlich die Anstellungsbehörde besser als ein Gericht für die Beurteilung eignet, inwiefern Berufs- und Lebenserfahrungen vor Amtsantritt für die Stelle als Bezirksamtmann wesentlich sind (AGVE 2005, S. 484 ff., Erw. II/5/a).

3.2. Was als bedeutsame Erfahrung zu berücksichtigen ist, muss in jedem einzelnen Fall separat geprüft werden. Dabei erweist es sich als naheliegend, die Qualifikationen des Betroffenen dem Anforderung

rungsprofil, welches gemäss der Arbeitsplatzbewertung ABAKABA der zur Diskussion stehenden Funktion zukommt, gegenüberzustellen (vgl. Erw. 4 hiernach). Nur wenn der Beschwerdeführer die Voraussetzungen gemäss ABAKABA erfüllt, ist allenfalls bereits bei Stellenantritt ein Erfahrungsanteil auszurichten. Ansonsten ist zu prüfen, ob eventuell der Anfangslohn für eine befristete Übergangszeit unter dem Grundlohn festzusetzen ist (vgl. § 8 Abs. 2 LD).

Für die Festlegung eines allfälligen Erfahrungsanteils sind über die eigentliche Berufserfahrung hinaus ausgewiesene Fähigkeiten und die besondere Eignung für die Stelle zu beachten (§ 35 Abs. 3 Satz 1 PLV). Lebenserfahrung sowie Erfahrungen in Haus-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit werden angemessen einbezogen (§ 35 Abs. 3 Satz 2 PLV; vgl. Erw. 5 hiernach).

4.

4.1. Gemäss ABAKABA wird für die Bezirksamtänner eine Ausbildung auf Niveau Fachhochschule sowie eine Erfahrung von mehr als 13 Jahren verlangt; ein zusätzliches (Fach-)Wissen ist nicht erforderlich (AGVE 2005, S. 484 ff., Erw. II/5/c).

Aus dem Fragebogen ABAKABA, aufgrund dessen die Bewertung der einzelnen Arbeitsplätze vorgenommen wurde, ergibt sich kein Hinweis darauf, ob sämtliche Berufserfahrung nach Abschluss der angerechneten Ausbildung relevant ist oder ob eine zusätzliche Spezifität gegeben sein muss. Die Formulierung im sogenannten ABAKABA-Protokoll (= Resultat der Arbeitsplatzbewertung für die einzelnen Funktionen) lässt auf die erstgenannte (extensivere) Auslegung schliessen ("Erforderliche [Berufs-]Erfahrung vor oder nach Stellenantritt [ab Abschluss der angerechneten Ausbildung]"). Dasselbe ergibt sich aus dem sogenannten "Handbuch ABAKABA" (ABAKABA Aargau, Arbeitsanalyse, Das Handbuch, Aarau, Januar 2001), in welchem die Bewertungskommission die einzelnen Bewertungskriterien konkretisiert hat. Danach ist unter dem Merkmal I 1.3 massgebend die "Anzahl der erforderlichen Jahre an Berufserfahrung vor Stellenantritt ab Abschluss der letzten angerechneten Ausbildung." Tatsächlich bestätigte der Leiter Personalmanagementsysteme der Abteilung Personal und Organisation, dass nach der Praxis der Bewertungskommission unter dem Merkmal I 1.3 jede Be-

ruferfahrung in Betracht fällt, welche gestützt auf die massgebende Ausbildung gewonnen wurde.

Insgesamt ergibt sich, dass entgegen der Argumentation der Vorinstanz sowie der Schlichtungskommission unter dem ABA-KABA-Merkmal I 1.3 sämtliche (Berufs-)Erfahrung ab Abschluss der angerechneten Ausbildung relevant ist; eine zusätzliche Spezifität wird nicht verlangt.

4.2. Der Beschwerdeführer hat ein juristisches Hochschulstudium abgeschlossen. In der Folge hat er auf dem Bezirksamt Z. ein Praktikum absolviert und zwei Jahre als Gerichtsschreiber an den Bezirksgerichten B. und K. gearbeitet. Anschliessend war er sieben Jahre bei einer Rechtsschutzversicherung tätig und in den letzten zwölf Jahren vor seiner Wahl zum Bezirksamtmann leitete er die Regionalstelle einer Versicherungsgesellschaft. Der Beschwerdeführer lässt zusätzlich vorbringen, dass er über "eine militärische Führungsausbildung und -erfahrung" verfüge und "auch bei seinen zivilen Tätigkeiten verschiedene Ausbildungen durchlaufen [habe], um Führungsverantwortung wahrnehmen zu können." Schliesslich beruft er sich auf "weitere berufliche Erfahrungen in verschiedensten Bereichen", die er bei "seiner Mitarbeit in Projekten, teilweise als Projektleiter" habe sammeln können. Als ordentlicher Handelsrichter am Handelsgericht A. sei er zudem während zehn Jahren mit vergleichbaren Aufgaben, wie sie ein Bezirksamtmann zu erledigen habe, konfrontiert gewesen.

4.3. Aufgrund des Hochschulabschlusses und der in der Folge erworbenen Berufserfahrung ergibt sich, dass der Beschwerdeführer die Anforderungen gemäss ABAKABA sowohl in Bezug auf die Ausbildung als auch in Bezug auf die Erfahrung ohne Weiteres erfüllt. Es besteht mithin kein Anlass, den Anfangslohn gestützt auf § 8 Abs. 2 LD unterhalb des Grundlohnes festzulegen.

5. Ob im Zeitpunkt des Stellenantritts zusätzlich zum Grundlohn ein Erfahrungsanteil auszurichten ist und gegebenenfalls wie hoch dieser ausfällt, ist aufgrund der folgenden Gesichtspunkte zu entscheiden:

5.1. Der Beschwerdeführer weist mit dem Lizenziat der Rechtswissenschaften eine Ausbildung auf, welche gemäss ABAKABA hö-

her gewichtet wird als der für Bezirksamtänner geforderte Abschluss auf Niveau Fachhochschule. In Bezug auf die Lohnstufe spielt dies keine Rolle, da mit ABAKABA nicht eine bestimmte Mitarbeiterin bzw. ein bestimmter Mitarbeiter bewertet wird, sondern die (Mindest-)Anforderungen, welche jemand für eine bestimmte Funktion mitbringen muss (vgl. § 5 LD sowie die erwähnte Stellungnahme des Leiters Personalmanagementsysteme der Abteilung Personal und Organisation). Demgegenüber ist eine Ausbildung, welche die Mindestanforderungen gemäss ABAKABA übersteigt, grundsätzlich geeignet, um auf eine "ausgewiesene Fähigkeit" bzw. eine "besondere Eignung" im Sinne von § 35 Abs. 3 PLV zu schliessen und somit die Zuspreehung eines Erfahrungsanteils zu rechtfertigen.

In concreto gilt es zu prüfen, ob der Beschwerdeführer als Jurist besser für die Funktion als Bezirksamtann befähigt ist als jemand mit einem Fachhochschulabschluss (obwohl [noch] nicht existierend, ist dabei von einem speziellen Fachhochschullehrgang für angehende Bezirksamtänner bzw. für Fachleute insbesondere im Bereich der Strafverfolgung auszugehen). Diese Frage lässt sich nicht ohne weiteres beantworten. Zweifellos ist das Studium der Rechtswissenschaften wesentlich breiter gefächert als ein Lehrgang an der Fachhochschule. Werden aber an der Universität nicht entsprechende Schwerpunktfächer belegt, ist das Fachhochschulstudium in Bezug auf die Aufgaben des Bezirksamtannes bedeutend fachspezifischer. Demzufolge erscheint es dem Gericht zwar zulässig, nicht aber zwingend, dem Beschwerdeführer aufgrund der juristischen Ausbildung einen Erfahrungsanteil zuzusprechen. Es liegt letztlich im Ermessen der Anstellungsbehörde, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang das Lizenziat höher gewichtet wird als ein Fachhochschulabschluss.

5.2. Der Beschwerdeführer weist eine relevante Berufserfahrung auf, welche mit 21 Jahren deutlich über dem Anforderungsprofil gemäss ABAKABA (8 – 13 Jahre) liegt. Der Entscheid der Vorinstanz, dem Beschwerdeführer keinerlei Erfahrungsanteil zuzusprechen, erweist sich demzufolge als ungerechtfertigt.

Für die Festlegung des Masses, wie stark die Berufserfahrung zu berücksichtigen ist, gilt es zu beachten, dass ein Grossteil der Aufgaben eines Bezirksamtannes im Bereich der Strafrechtspflege

liegt (Durchführung von Strafuntersuchungen, Erlass von Strafbefehlen, Strafvollzugswesen). Daneben ist er zuständig für die Bezirksverwaltung (Beurteilung von Beschwerden im Vormundschafts- und Sozialhilfewesen, Anordnung des Fürsorgerischen Freiheitsentzugs, u.a.). Aufgrund des Werdegangs des Beschwerdeführers ergibt sich, dass sich seine Berufserfahrung zum weit überwiegenden Teil nicht auf den Kernbereich der Tätigkeit eines Bezirksamtmanns bezieht. Seine Praxisjahre sind dementsprechend im Erfahrungsanteil nicht allzu hoch zu gewichten.

5.3. Schliesslich ist wesentlich, dass der Beschwerdeführer aufgrund seines Alters (bei Amtsantritt: 49 Jahre) und seiner ausser- und nebenberuflichen Aktivitäten (insbesondere langjähriges Mitglied des Handelsgerichts) über eine Lebenserfahrung verfügt, welche nach Massgabe von § 35 Abs. 3 Satz 2 PLV nicht vernachlässigt werden darf.

5.4. Gestützt auf die obgenannten Erwägungen gelangt das Personalrekursgericht zum Schluss, dass dem Beschwerdeführer per Amtsantritt zusätzlich zum Grundlohn ein gewisser Erfahrungsanteil auszurichten ist. Er ist mithin so zu stellen wie ein Bezirksamtmann, welcher aufgrund seiner Voraussetzungen bei Beginn seiner Tätigkeit auf dem Grundlohn eingestuft wurde und mittlerweile über eine gewisse Erfahrung in seinem Amt verfügt.

Das Personalrekursgericht ist aufgrund der ihm zustehenden Ermessensüberprüfung grundsätzlich befugt, den umstrittenen Erfahrungsanteil selber festzulegen. Im vorliegenden Fall drängt es sich indessen auf, das Verfahren nicht abschliessend zu beurteilen, sondern an die Vorinstanz zurückzuweisen. Damit erhält sie die Möglichkeit, über den Einzelfall hinaus eine taugliche Praxis betreffend die Bemessung des Erfahrungsanteils von Grundlöhnern festzulegen. Zudem spricht auch das Interesse des Beschwerdeführers an einer nochmaligen Beschwerdemöglichkeit für eine Rückweisung. Die dadurch verursachte Verzögerung des Verfahrens ist in Kauf zu nehmen.



### III. Aus-/Weiterbildung

#### 108 Kommunales Dienstverhältnis, Rückerstattung von Aus- und Weiterbildungskosten.

- **Selbst wenn im massgebenden Dienst- und Besoldungsreglement eine entsprechende Regelung fehlt, entfällt eine allfällige Rückzahlungspflicht, wenn die Anstellungsbehörde grundlos gekündigt oder wenn sie selber den Grund für die Kündigung gesetzt hat (Erw. II/1 und 2).**

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 25. Mai 2007 in Sachen M. gegen Gemeinderat W. (2-BE.2006.24).

#### *Aus den Erwägungen*

1.

1.1. Die Beurteilung, ob die angefochtene Verfügung betreffend Rückerstattung von Ausbildungskosten gerechtfertigt war oder nicht, richtet sich nach dem Personalreglement. Subsidiär gelten a) das kantonale Personalrecht und b) die Bestimmungen des OR über den Einzelarbeitsvertrag (§ 2 Abs. 2 kommunales Personalreglement [PR]; vgl. Erw. I/2.2 hiervor).

1.2. § 25 PR lautet wie folgt:

"Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Weiterbildung. Er kann dafür zusätzlich bezahlten Urlaub gewähren und/oder Kostenbeiträge leisten. Einzelheiten werden in der Verordnung geregelt."

Die Ausführungsbestimmungen finden sich in den "Richtlinien für die Aus- und Weiterbildung des Personals" vom 19. Juni 2000/24. Februar 2003 (im Folgenden: Richtlinien). Ziffer 2 lit. b dieser Richtlinien lautet wie folgt:

"Besucht ein Mitarbeiter eine Aus- und Weiterbildung, die im Zusammenhang mit seiner Funktion steht, übernimmt die Gemeinde die entsprechenden Schul- bzw. Kurskosten und stellt die erforderliche Arbeitszeit