Übungsfall

– Schwergewicht: Personalrecht –

Sachverhalt

Y. ist als Sachbearbeiter (Steuerregisterführung) in einer unbefristeten öffentlich-rechtlichen Anstellung bei der Einwohnergemeinde X. (Verwaltungskreis Bern-Mittelland). Der Gemeinderat der Einwohnergemeinde X. nahm an seiner Sitzung vom 4. Dezember 2023 die Gehaltseinreihung sämtlicher Gemeindeangestellten für das Jahr 2024 vor. Dabei verweigerte er Y. die von seinem Vorgesetzten beantragte Gewährung zweier zusätzlicher Gehaltsstufen und beliess ihn unverändert in Gehaltsklasse 14 / Gehaltsstufe 24. Auf Verlangen des Y. erliess der Gemeinderat am 7. Dezember 2023 folgende Anordnung:

1. Der Gemeinderat X. hat an seiner Sitzung vom 4. Dezember 2023 die Gehaltseinreihungen für das kommende Jahr festgesetzt.

2. Herr Y. wird auf den 1. Januar 2024 in die Gehaltsklasse 14 / Gehaltsstufe 24 eingestuft (entsprechend Einstufung 2023).

3. Der Gemeinderat kann bei schwieriger finanzieller Lage der Gemeinde unter Berücksichtigung der Konjunkturlage sowie der Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft auf die Gewährung von Gehaltsstufen ganz oder teilweise verzichten (Art. 9 Personalreglement). Der Gemeinderat hat bei der Beschlussfassung über die Beförderung auf den 1. Januar 2024 insbesondere die leistungsstarken Mitarbeitenden mit ausgezeichneter Leistung berücksichtigt.

4. Gegen diese Verfügung kann innert 30 Tagen seit Eröffnung bei der Finanzdirektion des Kantons Bern, Münsterplatz 12, 3011 Bern, schriftlich und begründet Beschwerde erhoben werden.

Gegen diese Anordnung (Zustellung: Freitag, 8. Dezember 2023) erhob Y. mit Eingabe vom Montag, 8. Januar 2024 (Poststempel vom gleichen Tag) Beschwerde bei der zuständigen Rechtsmittelinstanz und stellte folgende Anträge:

1. Der Beschwerdeführer sei per 1. Januar 2024 in die Gehaltsklasse 14 / Gehaltsstufe 27 einzustufen.

2. Innerhalb eines Jahres sei der Beschwerdeführer zudem in die Gehaltsklasse 14 / Gehaltsstufe 30 zu befördern.

3. Ziff. 3 der angefochtenen Verfügung sei wie folgt zu ergänzen: Aufgrund der momentan guten finanziellen Situation kann Art. 9 Personalreglement nicht angewendet werden.

Zur Begründung seiner Beschwerde führt Y. folgendes aus:

- Er habe entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin einen Anspruch auf Gewährung zumindest einer zusätzlichen Gehaltsstufe. Diesen Anspruch habe der Gemeinderat bei der Lohneinreihung fürs Jahr 2014 und auch in den Folgejahren missachtet.

- Zudem sei sachlich einzig vertretbar, wenn ihm nebst dem Erfahrungsanteil zwei zusätzliche Gehaltsstufen fürs Jahr 2024 gewährt würden. Seit seinem Stellenantritt am 1. Januar 2013 habe er von seinem Vorgesetzten (Abteilungsleiter) ausnahmslos die gemäss Art. 6 Abs. 3 Personalreglement beste individuelle Leistungsbeurteilung («sehr gut») erhalten. Der Antrag seines Vorgesetzten auf Gewährung von zwei zusätzlichen Gehaltsstufen sei bei den alljährlichen Lohneinreihungen stets abgelehnt worden, weshalb er bis heute unverändert in der Gehaltsklasse 14 mit Gehaltsstufe 24 eingereiht sei. Die vom Gemeinderat in der angefochtenen Verfügung erstmals verwendete Beurteilung «ausgezeichnete […] Leistung» sei nicht nachvollziehbar und überdies im Personalreglement gar nicht vorgesehen. Schliesslich habe er im Jahr 2023 aufgrund eines viermonatigen, krankheitsbedingten Ausfalls eines Arbeitskollegen eine erhebliche zusätzliche Arbeitsbelastung (rund 10% in den entsprechenden Monaten) bei gleichbleibendem Lohn und Arbeitspensum zu bewältigen gehabt.

- Aus diesen Gründen müssten ihm für das Jahr 2024 drei zusätzliche Gehaltsstufen gewährt werden. Daran vermöge die von der Gemeinde «offenbar nur vorgeschobene» finanzielle Lage der Gemeinde nichts zu ändern, habe sie sich doch früher nie darauf berufen. Die Gemeinderechnung weise im Übrigen seit dem Jahr 2013 alljährlich einen erheblichen Ertragsüberschuss aus.

Die Beschwerdegegnerin beantragt in ihrer Beschwerdeantwort vom 8. März 2024 die Abweisung der Beschwerde, soweit die darin gestellten Anträge überhaupt das Anfechtungsobjekt beträfen und deshalb darauf eingetreten werden könne. Der Beschwerdeführer gebe den Sachverhalt in seiner Beschwerde vom 8. Januar 2024 zwar zutreffend wieder. Hingegen sei die angefochtene Verfügung aus den nachfolgenden Gründen nicht zu beanstanden:

- Der Beschwerdeführer habe keinen Anspruch auf Gewährung einer zusätzlichen Gehaltsstufe (sog. Erfahrungsanteil), da er bereits in der Gehaltsstufe 24 eingereiht sei.

- Da nur 1% der Gesamtlohnsumme für den individuellen Gehaltsaufstieg zur Verfügung stehe, könne jeweils nur den Mitarbeitenden, die eine ausgezeichnete Leistung erbringen, eine Gehaltserhöhung gewährt werden. Im konkret zu beurteilenden Fall habe man die «überdurchschnittlich wohlwollende» Mitarbeiterqualifikation durch den vorgesetzten Abteilungsleiter nicht berücksichtigen können. Der Gemeinderat müsse stets auch die eigene Einschätzung zur Leistungsstärke der Gemeindemitarbeitenden in die Entscheidfindung einfliessen lassen. Zudem habe er zur Wahrung der Lohngerechtigkeit in der gesamten Gemeindeverwaltung einen Quervergleich mit anderen Mitarbeitenden zu machen. Unter Berücksichtigung des Spielraums der Gemeinden in Besoldungsfragen sei die Anordnung des Gemeinderates sachlich vertretbar.

Die Durchführung des Instruktionsverfahrens vor der zuständigen Rechtsmittelbehörde ergibt zudem Folgendes:

- Der Gemeinderat legte den Umfang der für den individuellen Gehaltsaufstieg verfügbaren Mittel für das Jahr 2024, wie auch in früheren Jahren, in exakter Übernahme des vom Regierungsrat des Kantons Bern (für das Kantonspersonal) beschlossenen Lohnsummen-

wachstums für den individuellen Gehaltsaufstieg fest (Jahr 2024 [Annahme]: 1% der Lohnsumme).

- Wie auch in den vorangehenden Jahren gewährte der Gemeinderat fürs Jahr 2024 – nebst den für den sog. Erfahrungsanteil stets zugestandenen Gehaltsstufen – insgesamt rund der Hälfte der Gemeindeangestellten mit Qualifikation «sehr gut» und einer Minderheit mit Qualifikation «gut» eine Lohnerhöhung von 1-2 zusätzlichen Gehaltsstufen. Die summarischen Sitzungsprotokolle des Gemeinderats zu diesen Beschlüssen enthalten jeweils keine nähere Begründung zur Gewährung von Gehaltsstufen für einzelne Gemeindeangestellte. Auch die an der Sitzung vom 4. Dezember 2023 mitwirkenden Gemeinderatsmitglieder vermögen keine Angaben (mehr) dazu zu machen, weshalb sie dem Beschwerdeführer im Unterschied zu rund der Hälfte der Mitarbeitenden mit Leistungsbeurteilung «sehr gut» keine zusätzliche/n Gehaltsstufe/n zugestanden haben. Aus den edierten Unterlagen wird einzig ersichtlich, dass der vorgesetzte Abteilungsleiter von Y. in den vergangenen Jahren einer – im Vergleich zu den anderen Abteilungsleitern – verhältnismässig grossen Anzahl der ihm untergebenen Mitarbeitenden jeweils das Leistungsprädikat «sehr gut» erteilt hat. Dies veranlasste den Gemeinderat indes nicht, die gemeindeinterne Praxis bei der individuellen Leistungsbeurteilung der Mitarbeitenden zu überprüfen bzw. zu vereinheitlichen.

Wie wird die zuständige Rechtsmittelinstanz entscheiden?

Normtexte:

- *Verfassung des Kantons Bern vom 6. Juni 1993 (KV; BSG 101.1)*
- *Gesetz vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21)*
- *Gemeindegesetz vom 16. März 1998 (GG; BSG 170.11)*
- *Art. 1, 2, 66 und 67 des Gesetzes vom 26. März 2002 über die Steuerung von Finanzen und Leistungen (FLG; BSG 620.0)*
- *Personalgesetz vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01)*
- *Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV; BSG 153.011.1)*
- *Art. 1, 5-10, 12 und 13 des Personalreglements der Einwohnergemeinde X. vom 6. Dezember 1997 (PersR; 1.40.1)*