

# **BE\_VERWALTUNGSGERICHT 100 2022 164 vom 28. Juni 2023**

BE Verwaltungsgericht, 2023-06-28, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/be\\_verwaltungsgericht\\_100\\_2022\\_164](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/be_verwaltungsgericht_100_2022_164)

FR: BE\_VERWALTUNGSGERICHT 100 2022 164 du 28 juin 2023

IT: BE\_VERWALTUNGSGERICHT 100 2022 164 del 28 giugno 2023

## **Regeste**

Lohnforderung; Rechtsverweigerung (Entscheid der Regierungsstatthalterin des Verwaltungskreises Bern-Mittelland vom 2. Mai 2022; vbv 44/2021) | Besoldung/Entschädigung

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Das Verwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde als letzte kantonale Instanz gemäss Art. 74 Abs. 1 i.V.m. Art. 76 und 77 des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) zuständig. Da in der Hauptsache (öffentliches Dienstrecht) kein Ausschlussgrund gegeben ist, ist die Beschwerde nach dem Grundsatz der Einheit des Verfahrens auch gegen Entscheide über Rechtsverweigerungen oder Rechtsverzögerungen zulässig (vgl. Art. 75 Bst. d VRPG, Umkehrschluss).

### **E. 1.2**

Auf eine Beschwerde ist nur einzutreten, wenn sie sich gegen einen End-, einen Teil- oder einen selbständig anfechtbaren Zwischenentscheid richtet. Wie es sich damit verhält, ist als Prozessvoraussetzung von Amtes wegen zu prüfen (Art. 20a VRPG; BVR 2017 S. 205 E. 1.2, 2015 S. 27 E. 1.3). Die Abgrenzung zwischen End- und Zwischenentscheiden richtet sich danach, ob das Verfahren (ganz) abgeschlossen wird oder nicht (vgl. Markus Müller bzw. Michel Daum, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 49 N. 31 und 33 bzw. Art. 61 N. 3 und 5). Die bernische Verwaltungsrechtspflege folgt dabei grundsätzlich dem Begriffverständnis des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht (Bundesgerichtsgesetz, BGG; SR 173.110), namentlich um die Kohärenz zwischen kantonalem und bundesgerichtlichem Verfahren sicherzustellen (grundlegend dazu BVR 2017 S. 205 insb. E. 3; Michel Daum, a.a.O., Art. 61 N. 1 und 8).

### **E. 1.3**

Die Vorinstanz hat die Gemeinde mit dem angefochtenen Entscheid angewiesen, in der Sache eine anfechtbare Verfügung zu erlassen (vorne Bst. B). Das Verfahren wird damit nicht abgeschlossen. Die festgestellte Rechtsverweigerung in Verbindung mit der Anweisung zu verfügen ist vielmehr nur ein Schritt auf dem Weg zur Erledigung der Sache. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung, die nach dem vorstehend Gesagten auch unter dem VRPG massgebend ist, handelt es sich deshalb um einen Zwischenentscheid. Es verhält sich insoweit gleich wie beim Rückweisungsentscheid, der grundsätzlich ebenfalls als Zwischenentscheid gilt (vgl. BGer 1C\_457/2019 vom 1.7.2020 E. 1.2, 1A.81/2005 vom 13.5.2005).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 28.06.2023, Nr. 100.2022.164U, Seite 5 E. 1.1 f.; vgl. aber auch BVR 2008 S. 105 E. 1, wo die Frage allerdings nicht diskutiert wurde).

#### **E. 1.4**

Zwischenentscheide, die wie hier weder die Zuständigkeit noch den Ausstand oder die Ablehnung betreffen, sind nach Art. 74 Abs. 3 i.V.m. Art. 61 Abs. 3 VRPG nur selbständig anfechtbar, wenn sie einen nicht wieder gutzumachenden Nachteil bewirken können (Bst. a) oder die Gutheissung der Beschwerde sofort einen Endentscheid herbeiführen und damit einen bedeutenden Aufwand an Zeit oder Kosten für ein weitläufiges Beweisverfahren ersparen würde (Bst. b). Es ist grundsätzlich Sache der beschwerdeführenden Partei aufzuzeigen, inwiefern eine dieser beiden Voraussetzungen erfüllt ist, ausser dies springe geradezu ins Auge (vgl. etwa VGE 2020/416 vom 28.11.2022 E. 1.2; Michel Daum, a.a.O., Art. 61 N. 38 mit weiteren Hinweisen). Die Gemeinde äussert sich dazu nicht. Der Tatbestand von Art. 61 Abs. 3 Bst. b VRPG ist nicht erfüllt, da ein weitläufiges Beweisverfahren nicht zur Diskussion steht. Es fragt sich einzig, ob der angefochtene Entscheid für die Gemeinde einen nicht wieder gutzumachenden Nachteil im Sinn von Art. 61 Abs. 3 Bst. a VRPG bewirken kann. Ein derartiger Nachteil kann praxisgemäss vorliegen, wenn eine Gemeinde durch die Vorinstanz verpflichtet wird, entgegen ihrer Rechtsauffassung eine Verfügung zu erlassen. Das gilt jedenfalls dann, wenn es der Gemeinde nicht möglich oder zumutbar ist, einer von ihr als falsch erachteten Weisung Folge zu leisten, um später ihren eigenen Entscheid anzufechten (vgl. BGE 133 II 409 E. 1.2; Michel Daum, a.a.O., Art. 61 N. 41, je mit Hinweisen).

#### **E. 1.5**

Die Gemeinde hält die Anordnung der Vorinstanz, das Verfahren im Sinn der Erwägungen fortzusetzen (vorne Bst. B), für «absurd» und rechtlich «weder umsetz- noch durchsetzbar» (Beschwerde S. 8 und 10 f.). Ob die Verpflichtung der Gemeinde, in einem Verfahren betreffend Rechtsverweigerung entgegen ihrem Willen eine anfechtbare Verfügung zu erlassen, einen nicht wieder gutzumachenden Nachteil bewirken kann, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern ist im Einzelfall zu beurteilen (vgl. z.B. BGer 1C\_457/2019 vom 1.7.2020 E. 1.4; allgemein auch Michel Daum, a.a.O., Art. 61 N. 42). Hier ist entscheidend, dass die Regierungsstatthalterin die Sache «im Sinn der Erwägungen» zurückgewiesen hat. Die Begründung des angefochtenen Entscheids ist mithin Teil des Dispositivs und damit

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 28.06.2023, Nr. 100.2022.164U, Seite 6 rechtsverbindlich (vgl. Ruth Herzog, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 72 N. 10). Die Vorinstanz ist zum Schluss gekommen, die Gemeinde sei nach dem anwendbaren kommunalen Personalrecht nicht berechtigt gewesen, das Dienstverhältnis mit der Beschwerdegegnerin mit öffentlich-rechtlichem Vertrag zu regeln. Die Anweisung, eine Verfügung zu erlassen, bezieht sich auf das öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis insgesamt, auch wenn dieses infolge der Kündigung der Beschwerdegegnerin aktuell nicht mehr besteht. Erst wenn ein taugliches Anfechtungsobjekt vorliege, könne das Regierungsstatthalteramt die «in der Beschwerde aufgeworfenen Fragen wie beispielsweise Gehaltsklasse oder Gehaltsstufe» beurteilen (angefochtener Entscheid E. II/4 und 5; vorne Bst. B). Die Gemeinde wirft mit ihren Ausführungen die Frage auf, welche Auswirkungen eine (nachträgliche) verfügungsweise Anstellung der Beschwerdegegnerin auf das

Vertragsverhältnis hat. Sie ist der Meinung, die vertragliche Anstellung sei gültig und wirksam, und wäre daher allenfalls gezwungen, die Nichtigkeit des Vertrags feststellen zu lassen. Jedenfalls darin liegt für sie ein nicht wieder gutzumachender Nachteil gemäss Art. 61 Abs. 3 Bst. a VRPG. Der angefochtene (Zwischen-)Entscheid ist folglich selbständig anfechtbar.

### **E. 1.6**

Die beschwerdeführende Gemeinde hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, ist durch den angefochtenen Entscheid besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung (Art. 79 Abs. 1 VRPG). Die Bestimmungen über Form und Frist sind eingehalten (Art. 81 Abs. 1 i.V.m. Art. 32 VRPG). Auf die Beschwerde ist eingetreten. Fehlende Sachurteils- bzw. Prozessvoraussetzungen, die wie von der Beschwerdegegnerin beantragt zu einem Nichteintreten führen könnten (vorne Bst. C), sind nicht ersichtlich und werden in der Beschwerdeantwort auch nicht angeführt.

### **E. 1.7**

Beschwerden betreffend Rechtsverweigerungen können in Fällen wie dem vorliegenden an sich einzelrichterlich beurteilt werden (Art. 57 Abs. 2 Bst. b des Gesetzes vom 11. Juni 2009 über die Organisation der Gerichte und der Staatsanwaltschaft [GSOG; BSG 161.1] betreffend Zwischenentscheide). Die rechtlichen Verhältnisse rechtfertigen hier indes

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 28.06.2023, Nr. 100.2022.164U, Seite 7 die Beurteilung in Dreierbesetzung (Art. 57 Abs. 6 i.V.m. Art. 56 Abs. 1 GSOG).

### **E. 1.8**

Das Verwaltungsgericht überprüft den angefochtenen Entscheid auf Rechtsverletzungen hin (Art. 80 Bst. a und b VRPG).

## **E. 2**

März 2009 (aPersV; Akten 5D Beilage 5), in Kraft bis zum 31. Juli 2020 (vgl. Art. 45 der Personalverordnung der EG A. \_\_\_\_\_ vom 14. April 2020; Akten 5D Beilage 4).

### **E. 2.1**

Eine (formelle) Rechtsverweigerung liegt vor, wenn die Behörde in einer ihr form- und fristgerecht unterbreiteten Angelegenheit keine Verfügung bzw. keinen Entscheid trifft, obwohl sie dazu verpflichtet wäre (BVR 2021 S. 74 E. 2.2; BGE 144 II 184 E. 3 [Pra 107/2018 Nr. 142]; Markus Müller, a.a.O., Art. 49 N. 92 mit weiteren Hinweisen). Umstritten ist, ob die Gemeinde hinsichtlich der Lohnforderung der Beschwerdeführerin bzw. des Anstellungsverhältnisses eine Verfügung erlassen muss. Soweit ersichtlich, hat die Beschwerdeführerin ihre Forderung gegenüber der Gemeinde nur per E-Mail geltend gemacht (vgl. Akten 5B Beilage 14 und Akten 5A pag. 29). Für Parteieingaben gilt im Verwaltungs- und Verwaltungsjustizverfahren der Grundsatz der Schriftlichkeit (Art. 31 VRPG). Das bedeutet präzisgemäss Papierform einschliesslich Unterzeichnung des Schriftstücks (vgl. Art. 32 Abs. 2 VRPG). Eine gewöhnliche E-Mail ist nicht ausreichend (BGer 2C\_265/2021 vom 16.7.2021 E. 4.3 mit Hinweis auf Michel Daum, a.a.O., Art. 31 N. 1). Die Gemeinde hat allerdings nie geltend gemacht, die Forderung der Beschwerdegegnerin sei ihr nicht formgerecht unterbreitet worden. Die Berufung auf

Formungültigkeit im jetzigen Stadium des Verfahrens wäre mit dem Grundsatz von Treu und Glauben auch kaum zu vereinbaren (vgl. dazu Art. 5 Abs. 3 und Art. 9 der Bundesverfassung [BV; SR 101]; zur Tragweite des Grundsatzes in der Verwaltungsrechtspflege etwa Michel Daum, a.a.O., Art. 1 N. 9 mit Hinweisen).

## **E. 2.2**

Ob die Gemeinde die angebehrte Verfügung hätte erlassen müssen, beurteilt sich nach dem anwendbaren Personal- und Verfahrensrecht. Die Gemeinden regeln das Arbeitsverhältnis ihrer Angestellten weitestgehend autonom (Ueli Friederich, Gemeinderecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 3. Aufl. 2021, S. 153 ff., S. 208 N. 126). Das Per-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 28.06.2023, Nr. 100.2022.164U, Seite 8 sonalreglement der EG A. \_\_\_\_\_ vom 29. Mai 2008 (nachfolgend: PersR; Akten 5D Beilage 3) ordnet unter anderem die Rechte und Pflichten des gesamten Gemeindepersonals (vgl. Art. 1 PersR). Gestützt auf Art. 31 PersR hat der Gemeinderat auf Verordnungsstufe Ausführungsbestimmungen erlassen. Im Anstellungszeitpunkt der Beschwerdegegnerin (29.5.2020; vorne Bst. A) galt noch die alte Personalverordnung der EG A. \_\_\_\_\_ vom

## **E. 2.3**

Das Personal der EG A. \_\_\_\_\_ ist entweder öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich angestellt (vgl. Art. 2 und 3 PersR). Als ... mit unbefristetem Arbeitsverhältnis wurde die Beschwerdegegnerin richtigerweise öffentlich-rechtlich angestellt, was von keiner Seite in Frage gestellt wird. Art. 2 Abs. 2 PersR regelt das anwendbare Recht, soweit das PersR keine Regelung vorsieht. In diesem Fall «kommen die Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung nur zur Anwendung, wenn dieses Reglement oder die Verordnung des Gemeinderats dies vorsehen» (vgl. auch Art. 32 des Gemeindegesetzes vom 16. März 1998 [GG; BSG 170.11]). Das kantonale Recht, namentlich das Personalgesetz vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01), ist in diesem Fall als dispositives «Ersatzrecht» anwendbar (BVR 2017 S. 437 E. 4.3). Wie das Verwaltungsgericht im Zusammenhang mit Art. 32 GG erwogen hat, umfasst der Verweis praxisgemäss sowohl materielles als auch formelles Recht (Verfahrensrecht). Kein Raum für die ergänzende Anwendung des kantonalen Rechts besteht jedoch, wenn die Gemeinde zu einer bestimmten Frage bewusst keine Regelung trifft und auch keine Ersatzvorschrift zur Anwendung kommen lassen will (qualifiziertes Schweigen; BVR 2008 S. 105 E. 3.1). Ob es sich so verhält, ist durch Auslegung zu ermitteln (BVR 2001 S. 97 E. 3a; Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Aufl. 2020, N. 202).

## **E. 3.1**

Zu prüfen ist zunächst, wie die Gemeinde die öffentlich-rechtliche Anstellung ihres Personals geregelt hat (Handlungsform). Das Dienstverhältnis

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 28.06.2023, Nr. 100.2022.164U, Seite 9 wird entweder durch einen verwaltungsrechtlichen Vertrag oder eine (mitwirkungsbedürftige) Verfügung begründet (vgl. BVR 2000 S. 454 E. 1c; Wiederkehr/Richli, Praxis des allgemeinen Verwaltungsrechts, Band I, 2012, N. 2983). Gemäss Art. 49 Abs. 1 VRPG regelt die zuständige Behörde öffentlich-rechtliche Rechtsverhältnisse von Amtes wegen oder auf Gesuch hin mit einer Verfügung, es sei denn, das Gesetz sehe ausdrücklich

etwas anderes vor oder verweise zur Streiterledigung auf den Klageweg (sog. Vorrang der Verfügung). Spezialgesetzlich kann namentlich die Möglichkeit vorsehen sein, das Rechtsverhältnis abweichend vom Verfügungsvorrang vertraglich zu regeln (vgl. BVR 2019 S. 344 E. 1.2.1, 2018 S. 528 E. 2.3; Markus Müller, a.a.O., Art. 49 N. 5).

### **E. 3.2**

In Art. 2 Abs. 1 PersR ist zwar der Grundsatz der öffentlich-rechtlichen Anstellung des Gemeindepersonals verankert (vorne E. 2.3). Zur Handlungsform äussert sich das kommunale Recht jedoch nicht allgemein. Indes ergibt sich aus Art. 4 Abs. 2 PersR indirekt, dass das Gemeindepersonal vertraglich angestellt wird: Danach können für das Kaderpersonal – dazu gehört auch die ... oder der ... – im Arbeitsvertrag längere Kündigungsfristen als drei Monate vereinbart werden. Sodann macht Art. 12 aPersV Vorgaben für den öffentlich-rechtlichen (und den privatrechtlichen) Arbeitsvertrag hinsichtlich der Form und des Mindestinhalts. Nach den Übergangsbestimmungen von Art. 14 Abs. 1 aPersV werden Arbeitsverhältnisse, die vor dem 31. Dezember 2008 mit Verfügung begründet worden sind, ohne weiteres nach neuem Recht weitergeführt; sie werden jedoch durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag ersetzt, wenn sie eine Änderung erfahren. Das kommunale Personalrecht geht somit auch im Zusammenhang mit öffentlich-rechtlichen Anstellungen von einer vertraglichen Regelung des Rechtsverhältnisses aus. Die Begründung des Arbeitsverhältnisses durch Vertrag entspricht denn auch dem allgemeinen Grundsatz im bernischen Personalrecht (vgl. Art. 16 PG; BVR 2018 S. 310 E. 2.2 am Ende). Aus den erwähnten kommunalen Regelungen geht klar hervor, dass dieser Grundsatz in der EG A. \_\_\_\_\_ ebenfalls gelten soll. Daraus ergibt sich weiter, dass der Verweis von Art. 2 Abs. 2 PersR auf das kantonale Personalrecht in diesem Punkt greift und kein qualifiziertes Schweigen vorliegt (vorne E. 2.3). Dieses Verständnis des kommunalen Rechts deckt sich mit der Haltung der Gemeinde (vgl. Beschwerde S. 8 f.;

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 28.06.2023, Nr. 100.2022.164U, Seite 10 Stellungnahme vom 23.8.2022 S. 2, act. 9). Wie die Verweisnorm in Bezug auf andere personalrechtliche Fragen auszulegen ist, muss hier nicht geklärt werden. Bei dieser Sachlage verfängt im Übrigen die Auffassung der Vorinstanz nicht, es fehle an einer hinreichenden formell-gesetzlichen Grundlage für die vertragliche Handlungsform (vgl. Vernehmlassung vom 4.7.2022; act. 5).

### **E. 3.3**

Eine andere Frage ist, wie der Rechtsschutz bei der vertraglichen Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgestaltet ist. Grundsätzlich sind Streitigkeiten aus öffentlich-rechtlichen Verträgen zwischen Gemeinden und Privaten von der Regierungsstatthalterin bzw. vom Regierungsstatthalter im Klageverfahren zu beurteilen (Art. 88 Bst. d VRPG; Ruth Herzog, a.a.O., Art. 88 N. 10). Sieht das Gesetz jedoch vor, dass in einer solchen Streitigkeit zu verfügen ist, wickelt sich der Streit im Beschwerdeverfahren ab. Das kantonale Personalrecht bestimmt in Art. 107 Abs. 1 PG, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber grundsätzlich eine Verfügung erlässt, wenn bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zustande kommt. Der Vorrang der Verfügung ist im Personalrecht weithin anerkannt (vgl. Hans Ulrich Zürcher, Öffentliches Personalrecht des Wirtschaftsraums Espace Mittelland, in Bürgi/Bürgi-Schneider [Hrsg.], Handbuch Öffentliches Personalrecht, 2017, S. 273 ff., 401; ferner Esther Zysset, Verfügen

im verwaltungsrechtlichen Vertrag – wie es ist und wie es sein sollte, in recht 2023 S. 40 ff., 50 f.). Er gilt auch bei Gehalts- und Einreihungsstreitigkeiten (vgl. Ruth Herzog, a.a.O., Art. 88 N. 12 i.V.m. Art. 87 N. 26 mit Hinweisen; allgemein auch Markus Müller, a.a.O., Art. 49 N. 6). Das kommunale Personalrecht regelt das Verfahren nur punktuell. So sind unbefristete Anstellungsverhältnisse in Form einer begründeten Verfügung zu kündigen (Art. 4 Abs. 3 PersR). Es ist nicht anzunehmen, dass die EG A. \_\_\_\_\_ bloss Kündigungsstreitigkeiten in das Beschwerdeverfahren verwiesen hat, für alle übrigen Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis hingegen das Klageverfahren vorsehen wollte. Dieses Verständnis des kommunalen Rechts wäre wenig praktikabel und könnte zu erheblichen Abgrenzungsschwierigkeiten führen (vgl. für diese Überlegung auch BVR 2021 S. 74 E. 2.3). Ist das kantonale Recht gestützt auf den Verweis von Art. 2 Abs. 2 PersR hinsichtlich der Anstellung des Gemeindepersonals mit öffentlich-rechtlichem Vertrag anwendbar (Art. 16 PG; E. 3.2 hiervor),

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 28.06.2023, Nr. 100.2022.164U, Seite 11 liegt es vielmehr nahe, auch mit Bezug auf den Rechtsschutz auf die Regelung des kantonalen Rechts abzustellen (Art. 107 PG). Die Verweismorm schliesst das Verfahren wie erwähnt grundsätzlich ein (vorne E. 2.3).

#### **E. 3.4**

Damit steht fest, dass die Gemeinde über die geltend gemachte Lohnforderung der Beschwerdegegnerin gestützt auf Art. 2 Abs. 2 PersR i.V.m. Art. 107 PG hätte eine Verfügung erlassen müssen (vgl. auch René Wiederkehr, Öffentliches Verfahrensrecht, 2. Aufl. 2022, N. 17). Der Umstand, dass sie die Forderung angesichts des bestehenden Arbeitsvertrags für unbegründet hält, entbindet sie nicht von dieser Verpflichtung. Vielmehr hat sie in diesem Fall nach einer Auseinandersetzung mit den Argumenten der Beschwerdegegnerin eine (negative) Verfügung zu treffen (Abweisung des Gesuchs; vgl. zu den formellen Anforderungen an den Inhalt der Verfügung Art. 52 VRPG). Insoweit erweist sich die Beschwerde als unbegründet. Hingegen hält der angefochtene Entscheid der Rechtskontrolle insoweit nicht stand, als die Vorinstanz von der Gemeinde verlangt, nachträglich über die Anstellung insgesamt zu verfügen. Regelungsinhalt der zu erlassenden Verfügung kann vielmehr nur die Lohnforderung der Beschwerdegegnerin sein; sie allein bildete Gesuchs- und damit Verfahrensgegenstand (Begehren um «einmalige Schlusszahlung», vorne Bst. A; vgl. dazu etwa Michel Daum, a.a.O., Art. 20a N. 4). In diesem Punkt ist die Beschwerde der Gemeinde begründet.

#### **E. 3.5**

Im Ergebnis ist die Beschwerde somit dahingehend gutzuheissen, dass der angefochtene Entscheid aufzuheben und die Sache zur Fortsetzung des Verfahrens im Sinn der (verwaltungsgerichtlichen) Erwägungen an die Gemeinde zurückzuweisen ist. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen. Nur ausnahmsweise entscheidet das Verwaltungsgericht in Rechtsverweigerungsverfahren in der Sache (BVR 2011 S. 564 E. 3.1; Ruth Herzog, a.a.O., Art. 84 N. 14). Ein solcher Fall liegt hier nicht vor. Gegenteiliges macht auch die Gemeinde nicht geltend (vgl. Beschwerde S. 12).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 28.06.2023, Nr. 100.2022.164U, Seite 12

#### **E. 4**

Zu eröffnen: - Beschwerdeführerin - Beschwerdegegnerin - Regierungstatthalteramt Bern-Mittelland Das präsidierende Mitglied: Die Gerichtsschreiberin:  
Rechtsmittelbelehrung Gegen dieses Urteil kann innert 30 Tagen seit Eröffnung beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten gemäss Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht (BGG; SR 173.110) geführt werden. Der Streitwert im Sinn von Art. 51 ff. i.V.m. Art. 85 Abs. 1 BGG erreicht Fr. 15'000.--.

#### **E. 4.1**

Bei diesem Prozessausgang unterliegen bzw. obsiegen die Parteien vor Verwaltungsgericht je zur Hälfte. Sie haben die Kosten des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens grundsätzlich in diesem Umfang zu tragen (Art. 108 Abs. 1 VRPG). Der auf die Gemeinde entfallende Kostenanteil kann allerdings nicht erhoben werden, da diese bei Rechtsverweigerungsstreitigkeiten nicht in ihren Vermögensinteressen betroffen ist (Art. 108 Abs. 2 VRPG; Ruth Herzog, a.a.O., Art. 108 N. 32 mit Hinweis auf BVR 2008 S. 105 E. 4.1 [Auflösung eines Dienstverhältnisses]). Die Gemeinde hat der Beschwerdegegnerin sodann die Hälfte der Parteikosten zu ersetzen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 Abs. 1 VRPG). Als Behörde im Sinn von Art. 2 Abs. 1 Bst. b VRPG hat sie nach Art. 104 Abs. 4 VRPG in der bis zum 31. März 2023 gültigen Fassung ihrerseits keinen Anspruch auf Parteikostenersatz (BAG 08109; vgl. Art. T2-1 VRPG; Michel Daum, Teilrevision 2023 des bernischen Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege, in BVR 2023 S. 286 ff., 294 f. mit Hinweis auf VGE 2020/440 vom 13.4.2023 E. 8.2).

#### **E. 4.2**

Im vorinstanzlichen Verfahren ist die Ausgangslage für die Neuverteilung der Kosten insofern anders als vor Verwaltungsgericht, als dort die Parteirollen umgekehrt waren und nicht (auch) die Aufhebung von Handlungsanweisungen der Regierungstatthalterin zur Diskussion stand. Gemessen an den Anträgen der Parteien rechtfertigt es sich, die Beschwerdegegnerin als vollständig obsiegende Partei zu betrachten. Das Rechtsbegehren ihrer damaligen Beschwerde erwähnt zwar auch eine rückwirkende Lohneinreihung auf den Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. den 16. Oktober 2020, zielt aber in erster Linie auf den Erlass einer anfechtbaren Verfügung über ihre Lohnforderung (Bezahlung von Fr. 21'247.75; vorne Bst. B). Die auf die vollständig unterliegende Gemeinde entfallenden Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 600.-- (Art. 108 Abs. 1 VRPG) können jedoch nicht erhoben werden (Art. 108 Abs. 2 VRPG; E. 4.1 hiervor). Hingegen hat die Gemeinde der Beschwerdegegnerin die Parteikosten zu ersetzen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 Abs. 1 VRPG). Das geltend gemachte Anwaltshonorar von Fr. 5'900.-- gemäss der Kostennote vom 3. Januar 2022 (Akten 5A pag. 135), das die Regierungstatthalterin voll zugesprochen hat (angefochtener Entscheid E. III/2 und Dispositiv-Ziff. 3), erscheint mit Blick auf die ge-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 28.06.2023, Nr. 100.2022.164U, Seite 13 setzlichen Bemessungskriterien zwar an der oberen Grenze. Die Gemeinde hat diese Honorarfestsetzung vor Verwaltungsgericht indes nicht thematisiert. Für eine Kürzung besteht daher kein Anlass. Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht: 1. Die Beschwerde wird dahingehend gutgeheissen, dass der Entscheid der Regierungstatthalterin des Verwaltungskreises Bern-Mittelland vom 2. Mai 2022 aufgehoben und die Sache zur Fortsetzung des Verfahrens im Sinn der Erwägungen an die Einwohnergemeinde

A. \_\_\_\_\_ zurückgewiesen wird. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen. 2. a) Die Kosten des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 3'500.--, werden zur Hälfte der Beschwerdegegnerin, ausmachend Fr. 1'750.--, auferlegt. Die übrigen Kosten werden nicht erhoben. b) Die Beschwerdeführerin hat der Beschwerdegegnerin für das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht die Parteikosten, bestimmt auf Fr. 3'227.65 (inkl. Auslagen und MWSt), zur Hälfte, ausmachend Fr. 1'613.85 (inkl. Auslagen und MWSt), zu ersetzen. 3. a) Für das Verfahren vor dem Regierungsstatthalteramt werden keine Kosten erhoben. b) Die Beschwerdeführerin hat der Beschwerdegegnerin für das Verfahren vor dem Regierungsstatthalteramt die Parteikosten, bestimmt auf Fr. 6'376.35 (inkl. Auslagen und MWSt), zu ersetzen.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 28.06.2023, Nr. 100.2022.164U,  
Seite 14

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.