

BS_APPELLATIONSGERICHT VD.2018.165 vom 10. Juli 2019

BS Appellationsgericht, 2019-07-10, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs_appellationsgericht_VD.2018.165

FR: BS_APPELLATIONSGERICHT VD.2018.165 du 10 juillet 2019

IT: BS_APPELLATIONSGERICHT VD.2018.165 del 10 luglio 2019

Erwägungen

E. 1

1.1 Der angefochtene Beschluss des Büros des Grossen Rates vom 10. September 2018 unterliegt dem Rekurs an das Verwaltungsgericht, dessen Zuständigkeit sich aus § 1 Abs. 1 und 3 sowie § 10 Abs. 1 des Verfassungs- und Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRPG, SG 270.100) ergibt und das grundsätzlich als Dreiergericht entscheidet (§ 92 Abs. 1 Ziff. 11 Gerichtsorganisationsgesetz [GOG, SG 154.100]).

E. 1.2

1.2.1 Die Kognition des Verwaltungsgerichts richtet sich nach der allgemeinen Bestimmung von § 8 VRPG. Demnach hat das Verwaltungsgericht zu prüfen, ob die Vorinstanz den Sachverhalt unrichtig festgestellt, wesentliche Form- oder Verfahrensvorschriften verletzt, öffentliches Recht nicht oder nicht richtig angewendet oder von dem ihr zustehenden Ermessen einen unzulässigen Gebrauch gemacht hat. Demgegenüber hat das Verwaltungsgericht in Anwendung von § 8 Abs. 5 VRPG in Ermangelung einer besonderen gesetzlichen Grundlage im Gesetz betreffend Einreihung und Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Lohngesetz [LG, SG 164.100]) die Angemessenheit der angefochtenen Verfügung nicht zu überprüfen (VGE VD.2017.49 vom 20. Juni 2018 E. 1.2, VD.2017.75 vom 15. September 2017 E. 1.2, VD.2016.138 vom 27. Februar 2017 E. 1.2).

1.2.2 Bei der Überprüfung von Stelleneinreihungen ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass das Einreihungssystem auf einem umfassenden analytischen Vergleich verschiedener Funktionen innerhalb der Verwaltung beruht. Da mit der Änderung der Besoldung einer Stelle das Gleichgewicht innerhalb eines ganzen Besoldungssystems tangiert ist und man stets Gefahr läuft, dadurch neue Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten zu schaffen (BGE 120 Ia 329 E. 3 S. 333; VGE VD.2017.49 vom 20. Juni 2018 E. 1.2, VD.2017.75 vom 15. September 2017 E. 1.2, VD.2016.138 vom 27. Februar 2017 E. 1.2), fallen Stellenumschreibungen und -einreihungen in einem erheblichen Umfang in den Ermessensbereich des hier zuständigen Büros des Grossen Rates und drängt sich eine besondere Zurückhaltung des Gerichts auf (BGE 123 I 1 E. 6b S. 8, 121 I 102 E. 4a S. 104; VGE VD.2017.49 vom 20. Juni 2018 E. 1.2, VD.2017.75 vom 15. September 2017 E. 1.2, VD.2016.138 vom 27. Februar 2017 E. 1.2). Das Verwaltungsgericht befasst sich daher regelmässig nicht mit den an die Einreihungsbehörde delegierten Regelungskompetenzen im Rahmen des analytischen Systems gemäss § 5 LG und ihren Gewichtungen, sofern nicht verfassungsrechtliche Grundsätze zur Beurteilung stehen (VGE VD.2017.49 vom 20. Juni 2018 E. 1.2, VD.2017.75 vom 15. September 2017 E. 1.2, VD.2016.138 vom 27. Februar 2017 E. 1.2). Schliesslich ist festzuhalten, dass das Verwaltungsgericht bloss eine nachträgliche Kontrolle des ursprünglichen Überführungsbeschlusses vorzunehmen hat.

1.2.3 Sodann gilt im verwaltungsgerichtlichen Rekursverfahren das Rügeprinzip. Das Gericht prüft einen angefochtenen Entscheid gestützt auf die Begründungsobliegenheit gemäss § 16 Abs. 2 Satz 1 VRPG nicht von sich aus unter allen in Frage kommenden Aspekten, sondern untersucht nur die rechtzeitig vorgebrachten konkreten Beanstandungen. Die rekurrierende Partei hat ihren Standpunkt substantiiert vorzutragen und sich mit den Erwägungen im angefochtenen Entscheid auseinanderzusetzen (Wullschleger/Schröder, Praktische Fragen des Verwaltungsprozesses im Kanton Basel-Stadt, in: BJM 2005, S. 277, 305; Stamm, Die Verwaltungsgerichtsbarkeit, in: Buser [Hrsg.], Neues Handbuch des Staats- und Verwaltungsrechts des Kantons Basel-Stadt, Basel 2008, S. 477, 504; VGE VD.2017.23 vom 2. Mai 2017 E. 1.2, VD.2016.158 vom 12. April 2017 E. 1.2.2, VD.2016.66 vom 20. Juni 2016 E. 1.3).

1.3 Als Adressat des angefochtenen Beschlusses und Inhaber der in Frage stehende Stelle ist der Rekurrent von der angefochtenen Überführung unmittelbar berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung oder Abänderung des Beschlusses, weshalb er gemäss § 13 VRPG zum Rekurs legitimiert ist. Auf den frist- und formgerechten Rekurs ist somit einzutreten.

E. 1.4

1.4.1 Gemäss § 25 Abs. 2 VRPG findet im Falle von Streitigkeiten über zivilrechtliche Ansprüche und Verpflichtungen im Sinne von Art. 6 Ziff. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK, SR 0.101) eine mündliche Verhandlung statt, sofern die Parteien nicht darauf verzichten.

1.4.2 Der Rekurrent hat nach entsprechender Fristansetzung durch den Instruktionsrichter keinen Antrag auf Durchführung einer Parteiverhandlung gestellt und in der Folge mit Eingabe vom 12. März 2019 auf eine inhaltliche schriftliche Replik verzichtet. Wie in der Verfügung vom 15. Januar 2019 angekündigt, ist somit von einem Verzicht auf die Durchführung einer Parteiverhandlung auszugehen. Der vorliegende Entscheid kann daher auf dem Zirkulationsweg ergehen.

E. 2

Mit seinem Rekurs hält der Rekurrent an seiner Rüge einer Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör fest.

2.1 Zur Begründung verweist er auf seine Einsprachebegründung und rügt, dass die Einreihungsverfügung nur äusserst rudimentär begründet worden sei und er vor Erlass der Einreihungsverfügung keine Gelegenheit zur Äusserung erhalten habe.

2.2 Ob und inwiefern das rechtliche Gehör des Rekurrenten im ursprünglichen Verfügungsverfahren verletzt worden ist, kann vorliegend offen bleiben. Diesem Verfahren schloss sich das Einspracheverfahren vor der nämlichen Instanz an. Das Einspracheverfahren dient der umfassenden Klärung des rechtserheblichen Sachverhalts und damit auch dem rechtlichen Gehör. Dabei bestehen grundsätzlich keine Kognitionsbeschränkungen. In diesem Verfahren konnte sich der Rekurrent umfassend äussern und zur Begründung der angefochtenen Einreihung Stellung nehmen. Damit konnte eine allfällige Gehörsverletzung geheilt werden (VGE VD.2017.52 vom 23. Juli 2018 E. 2.2). Soweit der Rekurrent als Gehörsverletzung rügt, in einzelnen Punkten der Quervergleiche sei der angefochtene Beschluss des Büros des Grossen Rates nach wie vor vollständig unbegründet geblieben und von ihm beantragte Quervergleiche nicht

durchgeführt worden, wird dies im Zusammenhang mit der Behandlung seiner entsprechenden materiellen Rügen zu prüfen sein.

E. 3

3.1 Art. 8 Abs. 1 der Bundesverfassung (BV, SR 101) verlangt nur, aber immerhin, dass im öffentlichen Dienstrecht gleichwertige Arbeit gleich entlohnt wird (BGE 141 II 411 E. 6.1.1 S. 418; VGE VD.2017.49 vom 20. Juni 2018 E. 3.1, VD.2017.75 vom 15. September 2017 E. 2.1, VD.2016.138 vom 27. Februar 2017 E. 2). Der Grundsatz der Rechtsgleichheit und damit Art. 8 Abs. 1 BV ist verletzt, wenn im öffentlichen Dienstverhältnis gleichwertige Arbeit ungleich entlohnt wird (BGE 131 I 105 E. 3.1 S. 107; VGE VD.2017.49 vom 20. Juni 2018 E. 3.1, VD.2017.75 vom 15. September 2017 E. 2.1, VD.2016.138 vom 27. Februar 2017 E. 2). Den politischen Behörden wird diesbezüglich ein grosser Spielraum in der Ausgestaltung von Besoldungsordnungen zugestanden. Ob verschiedene Tätigkeiten als gleichwertig zu betrachten sind, hängt von Beurteilungen ab, die unterschiedlich ausfallen können (BGE 141 II 411 E. 6.1.1 S. 418; VGE VD.2017.49 vom 20. Juni 2018 E. 3.1, VD.2017.75 vom 15. September 2017 E. 2.1, VD.2016.138 vom 27. Februar 2017 E. 2). Innerhalb der Grenzen des Willkürverbots und des Rechtsgleichheitsgebots sind die Behörden befugt, aus der Vielzahl denkbarer Anknüpfungspunkte die Tatbestandsmerkmale auszuwählen, die für die Besoldung von Beamten massgebend sein sollen (BGE 141 II 411 E. 6.1.1 S. 418, 131 I 105 E. 3.1 S. 107; VGE VD.2017.49 vom 20. Juni 2018 E. 3.1, VD.2017.75 vom 15. September 2017 E. 2.1, VD.2016.138 vom 27. Februar 2017 E. 2). Verfassungsrechtlich ist nicht verlangt, dass die Besoldung allein nach der Qualität der zu leistenden Arbeit bzw. den tatsächlich gestellten Anforderungen bestimmt wird. Ungleichbehandlungen müssen sich aber vernünftig begründen lassen bzw. sachlich haltbar sein. So hat das Bundesgericht erkannt, dass Art. 8 Abs. 1 BV nicht verletzt ist, wenn Besoldungsunterschiede auf objektive Motive wie Alter, Dienstalter, Erfahrung, Familienlasten, Qualifikation, Art und Dauer der Ausbildung, Arbeitszeit, Leistung, Aufgabenbereich oder übernommene Verantwortlichkeiten zurückzuführen sind (vgl. BGE 131 I 105 E. 3.1 S. 107; VGE VD.2017.49 vom 20. Juni 2018 E. 3.1, VD.2017.75 vom 15. September 2017 E. 2.1, VD.2016.138 vom 27. Februar 2017 E. 2).

3.2 Gemäss § 5 LG erfolgt die Einreihung der Stellen nach den Grundsätzen der Arbeitsbewertung durch ihre Zuordnung auf die Richtpositionen, unter Berücksichtigung der Organisationsstruktur sowie aufgrund abteilungsübergreifender Quervergleiche. Anhand der Haupttätigkeit wird die Stelle einer der sieben Funktionsbereiche (1. Infrastruktur, Handwerk, Technik; 2. Gesundheit [Pflege, Therapie, Medizin, Paramedizin]; 3. Betreuung, Beratung, Therapie; 4. Lehr- und wissenschaftliche Funktionen; 5. Sicherheit, Bevölkerungsschutz; 6. Support-, Querschnitts- und Verwaltungsfunktionen; 7. Management und Stabsfunktionen) zugeordnet. Diese sieben Funktionsbereiche zusammen bilden den Einreihungsplan. In jedem Funktionsbereich sind ähnliche Anforderungsprofile mit unterschiedlichem Schwierigkeitsgrad in Funktionsketten abgebildet. Jede einzelne Lohnklasse einer Funktionskette ist eine Richtposition. Je höher das Anforderungsniveau, umso höher die Lohnklasse. Für jede zweite Richtposition innerhalb der Funktionskette wird mit einer Modellumschreibung beschrieben, welches Anforderungsniveau vorausgesetzt wird (vgl. Zentraler Personaldienst, Einreihungsplan und Modellumschreibungen, Erläuterungen auf S. 3). Massgebend für die Zuordnung einer Stelle auf eine Richtposition und damit für die Lohnklassenfindung sind die Anforderungen der Stelle bezüglich Selbstkompetenz (Selbstständigkeit und Flexibilität), Sozialkompetenz

(Kommunikations- sowie Kooperations- und Teamfähigkeit), Führungskompetenz (Führung und Führungsunterstützung), Fachkompetenz (Wissen sowie Kenntnisse und Fertigkeiten) sowie allfällige besondere Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen (vgl. Zentraler Personaldienst, Systempflege, Erläuterungen zur Stellenzuordnung vom 10. August 2015, S. 4). Die genannten Dokumente des Zentralen Personaldienstes (ZPD) sind im kantonsinternen Netzwerk und auch im Internet abrufbar (<https://intranet.bs.ch/arbeiten-bs/rund-um-ihre-anstellung/lohn-leistungen/system-pflege.html> bzw. <https://www.arbeitgeber.bs.ch/ueber-uns/einspracheverfahren/grundlagen.html>).

3.3 Bei der Prüfung der Einreihung einer Stelle geht es allein um die Bewertung der Stelle, nicht aber um eine Beurteilung der individuellen Tätigkeit der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber. Allfälligen Abweichungen zwischen der bewerteten Stelle und der Tätigkeit der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber ist entweder durch individuelle Regelungen (etwa ad personam-Einreihungen) oder durch Anpassung der Stellenbeschreibung Rechnung zu tragen. Bei der Prüfung der Korrektheit einer Einreihung ist von der Stellenbeschreibung auszugehen, welche Basis des Bewertungsentscheides bildet. Bei der Interpretation dieser Stellenbeschreibung können die Ausführungen der Rekurrierenden als Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber und deren Vorgesetzten berücksichtigt werden (VGE VD.2017.49 vom 20. Juni 2018 E. 3.2, VD.2017.48 vom 23. März 2018 E. 3.2, VD.2017.75 vom 15. September 2017 E. 2.2, VD.2016.138 vom 27. Februar 2017 E. 2). Darüber hinaus kann mit einem Rekurs betreffend die Überführung einer Stelle im Rahmen der Systempflege nicht gerügt werden, dass die Stellenbeschreibung unrichtig sei (VGE VD.2017.49 vom 20. Juni 2018 E. 3.1, VD.2017.48 vom 23. März 2018 E. 3.2).

E. 4

Nachfolgend ist die Überführung der Stelle ■Mandatsleiter/-in (Leitende/-r Revisor/-in)■ anhand der Stellenbeschreibung Nr. 10492.000003, der in den Modellumschreibungen beschriebenen Anforderungen und der Einbettung der Stelle in die Organisation im Umfang der jeweiligen Rügen zu prüfen.

E. 4.1

4.1.1 Den generellen Auftrag der Stelle des Rekurrenten bildet gemäss der genannten Stellenbeschreibung die selbstständige Bearbeitung sämtlicher wichtiger und komplexer Problem- und Fragestellungen im Fach- und Sachbereich interne und externe Revision (Staatsrechnungsprüfungen, Pflichtmandate, Zwischenrevisionen und Beratung) und Finanzaufsicht mit abschliessender Verantwortung für die Revisionsleitung und -durchführung im bzw. in den zugeteilten Departement/-en (Rekursbeilage 5, Ziff. 4). Dies beinhaltet insbesondere die Erbringung anspruchsvollster Revisionsdienstleistungen gemäss den Anforderungen des Revisionsaufsichtsgesetzes (RAG, SR 221.302) sowie im Rahmen der Finanzaufsicht und Verwaltungskontrolle gemäss dem Finanz- und Verwaltungskontrollgesetz (FVKG, SG 610.200) auf der Ebene des Kantons, der Anstalten oder Organisationen und der Personen, denen der Kanton öffentliche Aufgaben überträgt oder kantonale Leistungen (Subventionen) ausrichtet, sowie im Bereich des Bundes, wo die Prüfungstätigkeiten an die Kantone delegiert werden. Weiter obliegt den Stelleninhabenden die Leitung und Durchführung von anspruchsvollen Wirtschaftlichkeits-, Wirksamkeits-, Ergebnis-, System-, Projekt- und Vertragsprüfungen unter Beachtung der massgebenden Bundesgesetze, insbesondere des RAG sowie der Vorgaben der Treuhand-Kammer (Schweizer Prüfungsstandards) und im Bereich der internen Revision der Standards des

Institute of Internal Auditors (IIA-Standards) sowie das selbstständige Erstellen von Revisionsberichten und Verfassen von Expertisen zu Fragen der Finanzaufsicht für interne und externe Instanzen (Geschäftsprüfungskommission, Finanzkommission, Regierungsrat, Departemente, Dienststellen sowie Anstalten und Organisationen) unter Einschluss der Führung der Schlussbesprechungen über die Empfehlungen, deren Auswirkungen und Handlungsumsetzungen. Schliesslich obliegt der Stelle die selbstständige Beratung interner und externer Instanzen (Grosser Rat, Regierungsrat, Departementsleitung, Anstalts- und Dienststellenleitung und Fachpersonal), die Mitarbeit und Leitung in Fachgremien des Kantons wie auch des Bundes und der Fachvereinigungen sowie die personelle und fachliche Führung der unterstellten Mitarbeitenden.

4.1.2 Nicht bestritten ist die Einreihung der Stelle in die Funktionskette 6213

■**Fachbearbeitung**■ in der Funktionskategorie RWC (Rechnungswesen und Controlling), Finanzen, Steuern. Anerkannt ist im Weiteren die Bewertung jener Unterkompetenzen, die die Vorinstanz der Modellumschreibung 6213.19 zuordnete. Dies betrifft die Unterkompetenzen Führungsunterstützung sowie Kenntnisse und Fertigkeiten. Strittig sind indessen noch die Bewertung der Anforderungen der Stelle des Rekurrenten hinsichtlich der Unterkompetenzen Selbständigkeit, Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit, Kooperations- und Teamfähigkeit sowie Wissen. Darauf ist somit im Folgenden einzugehen.

4.2 Unterkompetenz Selbständigkeit

Strittig sind vor dem Hintergrund der in E. 4.1.1 beschriebenen Aufgaben zunächst die Anforderungen betreffend die Unterkompetenz Selbständigkeit. Diese wird über den der Stelle zugeteilten Gestaltungs-, Handlungs- und Entscheidungsfreiraum beschrieben (vgl. Erläuterungen des ZPD zur Stellenzuordnung, S. 6). Gemäss dem angefochtenen Entscheid werden die Anforderungen der Stelle an die Selbständigkeit mit der ■**Fähigkeit**, mit unterschiedlicher Unterstützung zu arbeiten, unterschiedlich grosse Handlungsfreiräume wahrzunehmen und darin eigenverantwortlich zu handeln, Chancen und Risiken zu erkennen und nach neuen Lösungen zu suchen■, umschrieben.

In der Funktionskette 6213 setzt die Modellumschreibung 6213.17 bezüglich der Unterkompetenz Selbständigkeit die Wahrnehmung von ■**teilweise**■ konzeptionellen Tätigkeiten mit grösserem Handlungs- und mit mittlerem Entscheidungsfreiraum voraus. Demgegenüber verlangt die Modellumschreibung 6213.19 die Wahrnehmung von ■**mehrheitlich**■ konzeptionellen Tätigkeiten mit grösserem Handlungs- und mit grösserem Entscheidungsfreiraum. Die beiden Modellumschreibungen unterscheiden sich somit bezüglich der Anforderungen an den Gestaltungs- und den Entscheidungsfreiraum.

4.2.1 Mit Bezug auf die Unterkompetenz Selbständigkeit bezieht sich der Rekurrent auf die Betonung der Selbständigkeit des Stelleninhabers in seiner Stellenbeschreibung. Der Gestaltungs-, Handlungs- und Entscheidungsfreiraum der Stelle müsse ■**grundsätzlich grösstmöglich**■ sein, zumal § 2 Abs. 4 FVKG der Finanzkontrolle als oberstem Fachorgan der Finanzaufsicht des Kantons die fachliche Unabhängigkeit und Selbständigkeit einräume und sie in ihrer Prüfungstätigkeit nur auf Verfassung und Gesetz verpflichtete. Aus § 2 FVKG gehe demnach hervor, dass der Gestaltungs-, Handlungs- und Entscheidungsfreiraum der Finanzkontrolle per Gesetz gerade nicht eingeschränkt sei, damit die Finanzkontrolle ihre Aufgabe wahrnehmen könne.

Darin kann dem Rekurrenten nicht gefolgt werden. Fachlich-professionelle Vorgaben beschränken die Unabhängigkeit und Selbständigkeit der kontrollierenden

Aufgabenerfüllung nicht, sondern ermöglichen sie erst. Eine ungebundene, quasi politische Tätigkeit vermöchte im Zusammenspiel mit der verwaltungsinternen Aufsicht und der vom Parlament ausgeübten Obergrenze keinen Mehrwert zu generieren. Darauf verweist der Rekurrent selber zu Recht, wenn er auf seine Bindung an Gesetze und Standards ■zwecks Professionalität und Qualitätsanforderungen■ und die verlangte Integrität, Objektivität, Vertraulichkeit, Professionalität und Sorgfalt bei der Aufgabenerfüllung verweist. Daraus ergeben sich entgegen der Auffassung des Rekurrenten Richtlinien für die Aufgabenerfüllung, worauf zurückzukommen ist. Nach § 2 Abs. 4 FVKG ist die Finanzkontrolle als oberstes Fachorgan fachlich unabhängig und selbständig und legt ihr eigenes Prüfungsprogramm selber fest. Diese gesetzliche Qualifikation steht einer fachlichen Einbettung ihrer Tätigkeit gerade nicht entgegen.

4.2.2

4.2.2.1 Die Vorinstanz hat mit Bezug auf den Gestaltungsfreiraum der Stelle ■Mandatsleiter/-in (Leitende/-r Revisoren)■ erwogen, der oder dem Stelleninhabenden sei zur Aufgabenerfüllung ein loser Rahmen mit klaren Zielen vorgegeben. Die Problemlösungen erfolgten nach definierten Richtlinien oder generellen Zielen bzw. nach der gängigen Praxis. Der Lösungsweg sei in der Regel durch Beispiele wie vorangegangene Prüfungen bzw. Revisionen und den daraus gewonnenen Erfahrungen sowie aufgrund anerkannter Methoden bekannt. Die Bearbeitung der Aufgaben erfolge zum Teil individuell, was gemäss der Systematik der Wahrnehmung von dispositiven Tätigkeiten entspreche. Teilweise fielen jedoch auch konzeptionelle Tätigkeiten an, bei denen umfassende planerische, in der Regel mehrere Themen bzw. Fachbereiche umfassende Aufgaben zu erfüllen seien und die Lösung weitgehend nach eigenem Ermessen mit teilweise bekannten Methoden erfolge. Solche konzeptionellen Tätigkeiten fielen in der Regel bei sehr grossen, mehrere Themen bzw. Fachbereiche umfassenden Revisionen an. Die Umsetzung einer Lösung der in der Prüfung bzw. Revision erkannten Mängel sei aber nicht Aufgabe der bzw. des Stelleninhabenden. Damit seien gemäss Systematik teilweise konzeptionelle Tätigkeiten wahrzunehmen.

4.2.2.2 Mit seiner Rekursbegründung macht der Rekurrent diesbezüglich geltend, die Feststellung der Vorinstanz, wonach sich die gängige Praxis an definierten Richtlinien oder generellen Zielen orientiere und der Lösungsweg durch Beispiele bekannt sei, möge zwar für den Aufgabenbereich der externen Revision teilweise stimmen (Abschlussprüfungen), nicht aber für den Aufgabenbereich der internen Revision und mithin das Hauptaufgabengebiet der Finanzkontrolle. Mit Verweis auf die Definition der internen Revision durch das Institute of Internal Auditors (IIA) habe sich im Gegensatz zu den klassischen Zielen der Arbeit der internen, auf Fragen der Ordnungsmässigkeit und Wirtschaftlichkeit konzentrierten Revision eine wesentliche inhaltliche und konzeptionelle Ausweitung des Aufgabenumfanges der Überwachungsfunktion der internen Revision ergeben. Neben den Aspekten des Risikomanagements stünden auch Fragen der Führungskultur und der Integrität der Führungskräfte und Mitarbeiter im Fokus der Tätigkeit. Es sei daher davon auszugehen, dass die Anforderungen an die Stelle des Rekurrenten der Wahrnehmung von mindestens mehrheitlich konzeptionellen Tätigkeiten entsprächen.

4.2.2.3 Bei dispositiven Tätigkeiten ist gemäss den Erläuterungen des ZPD zur Stellenzuordnung (S. 5 f.) ein ■loser Rahmen mit klaren Zielen■ vorgegeben. Die Problemlösungen erfolgen nach definierten Richtlinien oder generellen Zielen etwa

aufgrund beispielhafter Problemlösungen oder gängiger Praxis, wobei die Lösungswege durch Beispiele bekannt sind, sodass eine analoge Vorgehensweise möglich ist. Es erfolgt eine teilweise individuelle Bearbeitung von Aufgaben. Eine konzeptionelle Tätigkeit liegt dann vor, wenn strategische, qualitative Ziele vorliegen, Ziele und Randbedingungen aber auch häufig selbst und Problemlösungen weitgehend nach eigenem Ermessen bzw. mit teilweise bekanntem Methodenspektrum erarbeitet werden müssen. Der Lösungsweg ist dabei weitgehend nach freiem Ermessen zu bestimmen und es erfolgt eine sehr individuelle Bearbeitung von Aufgaben (vgl. VGE VD.2017.52 vom 23. Juli 2018 E. 4.1.2).

Unter Verweis auf diese Grundsätze verlangt eine konzeptionelle Tätigkeit nach Ansicht der Vorinstanz (Vernehmlassung S. 7, Ziff. 17) etwa, dass Konzepte unter veränderten Rahmenbedingungen mit einer Vielzahl von Zielkonflikten und der Notwendigkeit eigener schöpferischer Tätigkeit erarbeitet werden. Dabei werde nicht bestritten, dass der Rekurrent im Rahmen von sehr grossen, mehrere Fachbereiche umfassenden Revisionen erweiterte Prüfungen vorzunehmen habe, was fraglos vielfältig und sehr anforderungsreich sei. Dies entspreche jedoch hinsichtlich des Gestaltungsfreiraums nur teilweise konzeptionellen Tätigkeiten und ergebe sich vor allem aus dem komplexen Inhalt dieser Revisionen, während das Gestalterische, ■Schöpferische■ der Natur der Arbeit nach weniger ausgeprägt sei. Der Rekurrent sei daher in Wahrnehmung seiner Aufgaben häufig dispositiv tätig. Die durchzuführenden Prüfungen entsprächen der Vorgabe eines losen Rahmens mit relativ klaren Zielen bis hin zu strategischen, qualitativen Zielen. Die Problemlösungen erfolgten nach definierten Richtlinien oder generellen Zielen und zu erheblichen Teilen nach eigenem Ermessen. Der Lösungsweg sei teilweise bekannt, es gebe oftmals Ähnlichkeiten aufweisende, bereits in der Vergangenheit bearbeitete Sachverhalte, an denen man sich nicht selten orientieren könne. Mögliche Lösungswege seien daher teilweise bekannt und die Bearbeitung erfolge zum Teil sehr individuell.

Zur Illustration verweist die Vorinstanz darauf, dass die Aufgabe die Erstellung von Revisionsberichten, das Verfassen von Expertisen und die Abgabe von Empfehlungen im Rahmen der Schlussbesprechungen umfasse und deren Auswirkungen und Handlungsumsetzungen aufzuzeigen seien, ohne dass die Umsetzung der Lösung der erkannten Mängel zur Aufgabe gehöre. Die im Rahmen der internen Revisionen ebenfalls im Fokus der Tätigkeit stehenden Aspekte der Führungskultur und Integrität der Führungskräfte und Mitarbeitenden würden zwar das klassische Prüfungsspektrum erweitern, basierten letztlich jedoch auf diesem. Auch in diesem Bereich erfolgten die Prüfungen wie bei sonstigen, klassischen Aspekten der Revision auf der Basis objektiv prüfbarer Sachverhalte. Im Kern gehe es bei der Revision immer um die Sicherstellung der Integrität der Verwaltung, weshalb die Aspekte der Führungskultur und Integrität der Führungskräfte vor dem Hintergrund der Ziele der Revision nichts gänzlich Neues darstellten.

Diesen Ausführungen kann sich das Gericht in allen Teilen anschliessen. Die Vorinstanz hat nachvollziehbar dargelegt, dass die Anforderungen an den Gestaltungsfreiraum als ■teilweise■ konzeptionelle Tätigkeit zu klassifizieren sind.

4.2.3

4.2.3.1 Mit Bezug auf den Entscheidungsfreiraum bei der Aufgabenerfüllung hat die Vorinstanz erwogen, dass ein erhöhtes Mass an Autonomie beim Treffen von Entscheidungen bestehe. Die bzw. der Stelleninhabende trage die Verantwortung für sich und das jeweilige

Mandat und somit für die betroffene Organisationseinheit im geprüften Bereich. Unter Einhaltung der Prüfstandards und unter Beachtung des RAG, den Vorgaben der Treuhandkammer sowie den Standards des Institute of Internal Auditors obliege der bzw. dem Stelleninhabenden die Erbringung von Revisionsdienstleistungen und damit die Leitung und Durchführung von internen und externen Revisionen mit selbstständiger Risikobeurteilung, Planung, Durchführung und Berichterstattung. Unter Berücksichtigung aller in der Stellenbeschreibung Nr. 10492.000003 genannter Anforderungen entspreche dies gemäss Systematik einem mittleren Entscheidungsfreiraum.

4.2.3.2 Mit seinem Rekurs rügt der Rekurrent, dass die Vorinstanz nicht begründe, weshalb das ihm attestierte erhöhte Mass an Autonomie beim Treffen von Entscheidungen bloss einem mittleren Entscheidungsfreiraum entsprechen solle. Seine Prüfungstätigkeit erfordere trotz gewisser Standardisierung beim Ablauf ein höchstes Mass an Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit sowie die ständige Anwendung pflichtgemässen Ermessens (professional judgement), namentlich wenn es darum gehe, basierend auf den im Einzelfall identifizierten Risiken eine Prüfstrategie zu entwickeln und die Prüfungsschwerpunkte sowie die Prüfmethodik festzulegen. Für Abschlussprüfungen durch den Mandatsleiter seien Grundsätze in Form von Prüfungsstandards vorhanden, an welche sich der Mandatsleiter halten müsse. Für alle anderen Prüfungen (Wirtschaftlichkeits-, Wirksamkeits-, Ergebnis-, System-, Projekt- oder Vertragsprüfungen sowie Prüfungen im Bereich der Corporate Governance) sei er vollkommen frei. Die Vorgehensweise liege in seinem eigenen Ermessen. Zudem müsse er laufend kontrollieren, ob und wie er seine Prüftätigkeit gegebenenfalls anpassen müsse (Rekursbegründung Ziff. 16).

4.2.3.3 Der Entscheidungsfreiraum definiert sich über den Grad der Ergebnisbeeinflussung und das Ausmass von Autonomie beim Treffen von Entscheidungen. In der Systematik wird zwischen sehr kleinem, kleinem, kleinerem, kleinerem bis mittlerem, mittlerem, grösserem, grossem und sehr grossem Entscheidungsfreiraum unterschieden. Die Wertungen entsprechen dabei nicht dem üblichen Verständnis, sondern sind jeweils im Verhältnis zu einer Stelle in der jeweiligen Lohnklasse zu sehen (VGE VD.2016.138 vom 27. Februar 2017 E. 5.1). Von einem mittleren Entscheidungsfreiraum spricht man bei einem erhöhten Mass an Autonomie beim Treffen von Entscheidungen, beim Tragen von Verantwortung für sich und die betroffene Organisationseinheit sowie bei mittelfristigen Konsequenzen des eigenen Handelns. Ein grosser Entscheidungsfreiraum setzt demgegenüber ein hohes Mass an Autonomie, die Verantwortung für einen gesamten Unternehmensbereich sowie mittel- bis langfristige Konsequenzen der eigenen Aufgabenerfüllung voraus (vgl. Erläuterungen des ZPD zur Stellenzuordnung, S. 6).

Nach den Ausführungen der Vorinstanz trägt der Rekurrent die Verantwortung für sich und das jeweilige Mandat und somit für die betroffene Organisationseinheit. Das Vorliegen von festzustellenden Fehlern bestimmt sich in erster Linie anhand von Prüfstandards gemäss dem RAG, den Vorgaben der Treuhandkammer sowie den Standards des IIA. Entscheidungen werden im Kontext von Prüfungen gefällt, oftmals indem die geprüften Sachverhalte als korrekt oder nicht korrekt klassifiziert werden. Wie die Vorinstanz zutreffend ausführt, ist das zwar sehr anforderungsreich, weist aber eine andere Charakteristik auf als z.B. eine relativ frei getroffene Entscheidung im Rahmen einer Amtsleitung, welche aufgrund autonomer Entscheidung des Entscheidungsträgers zu umfassendem und zuweilen folgenschwerem Verwaltungshandeln in unmittelbarer Konsequenz des Entscheids führt. Die Autonomie des Rekurrenten beschränkt sich auf die

Prüfung und das Vorgehen in diesem Rahmen. Dies schränkt den Grad der Ergebnisbeeinflussung somit etwas ein. Zudem entscheidet der Rekurrent nicht über das weitere Vorgehen der geprüften Institution hinsichtlich der erkannten Mängel. Dementsprechend liegt nach zutreffender vorinstanzlicher Einschätzung ein mittlerer und nicht ein grösserer Entscheidungsfreiraum vor.

Soweit der Rekurrent auf seinen Spielraum bei der Vorgehensweise und der Auswahl der zu prüfenden Sachverhalte verweist, ist ihm von der Vorinstanz zu Recht ein **grösserer** Handlungsfreiraum attestiert worden.

4.2.4 Daraus folgt, dass die Vorinstanz mit Bezug auf die Unterkompetenz Selbständigkeit der Stelle **Mandatsleiter/-in (Leitende/-r Revisor/-in)** aufgrund der Wahrnehmung von teilweise konzeptionellen Tätigkeiten mit grösserem Handlungs- und mit mittlerem Entscheidungsfreiraum die Anforderungen der Modellumschreibung 6213.17 zu Recht als vollumfänglich erfüllt erachtete.

4.3 Unterkompetenz Flexibilität

4.3.1 Die Anforderungen betreffend die Unterkompetenz Flexibilität werden über die Aufgabenvielfalt, den Bekanntheitsgrad der Aufgaben und die Häufigkeit der Arbeitsunterbrechungen beschrieben (vgl. Erläuterungen des ZPD zur Stellenzuordnung, S. 8). In der Funktionskette 6213 setzt die Modellumschreibung 6213.17 bezüglich der Unterkompetenz Flexibilität die Bearbeitung von Aufgaben mit **mehrheitlich** unterschiedlichen Inhalten und **gewissem** Bekanntheitsgrad sowie häufigen zeitlichen Wechseln voraus. Demgegenüber verlangt die Modellumschreibung 6213.19 die Bearbeitung von Aufgaben mit **vorwiegend** unterschiedlichen Inhalten und **relativ geringem** Bekanntheitsgrad sowie häufigen zeitlichen Wechseln. Die beiden Modellumschreibungen unterscheiden sich somit bezüglich der Anforderungen an die Aufgabenvielfalt und den Bekanntheitsgrad der Aufgaben.

4.3.2 Gemäss den Feststellungen des Büros des Grossen Rates entsprechen die Anforderungen der Stelle aufgrund der Aufgaben gemäss der Stellenbeschreibung bezüglich der Aufgabenvielfalt gemäss Systematik der Bearbeitung von Aufgaben mit **mehrheitlich** unterschiedlichen Inhalten. Die wahrzunehmenden Aufgaben hätten auf der Grundlage der Revisionstätigkeit einen relativ hohen Bekanntheitsgrad. Die Revisionsaufgaben bewegten sich in Finanzthemen und seien als solche bekannt. Soweit der Rekurrent auf die Bearbeitung von betriebswirtschaftlichen und juristischen Themen im Bereich der internen Revisionen mit geringem Bekanntheitsgrad verweise, seien auch diese auf der Grundlage der Revisionstätigkeit zu bearbeiten bzw. prüfen. Bei der Bearbeitung von neuen Aufgaben respektive der Beurteilung unbekannter Sachverhalte stellten sich jedoch auch neue Herausforderungen, was einen gewissen Grad an Unsicherheit bzw. Ungewissheit mit sich bringe. Daraus schloss die Vorinstanz, dass auch unter Berücksichtigung der Häufigkeit der Arbeitsunterbrechungen die Anforderungen der Stelle bezüglich Flexibilität jenen der Modellumschreibung 6213.17 entsprächen.

4.3.3 Mit seinem Rekurs hält der Rekurrent an seinem Standpunkt fest, dass sich aufgrund der Verschiedenartigkeit von Auftraggeber (Parlamentarische Untersuchungskommissionen, Finanz- und Geschäftsprüfungskommission, Regierungsrat, Departemente, Appellationsgericht und selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalten) und der erteilten Prüfungsaufträge eine grosse Vielfalt bezüglich Themengebiete und Aufgaben ergäbe. Diese gingen gemäss dem gesetzlichen Aufgabenkatalog der Finanzkontrolle

gemäss den § 14 f. in Verbindung mit § 3 FVKG inhaltlich weit über den klassischen Bereich der internen und externen Revisionstätigkeit hinaus. Hinzu komme die Ausübung der Finanzaufsicht bei den verschiedenartigen Anstalten, Betrieben und sonstigen Organisationen des Kantons sowie bei unterschiedlichsten Empfängern von Staatsbeiträgen. Dies unterstreiche die Aufgabenvielfalt bzw. die Anforderungen an die inhaltliche Flexibilität. Bei der Finanzkontrolle existiere überdies ein internes Rotationsprinzip für die Mandatsleiterinnen und -leiter. Jeder Auftrag sei einzigartig und stelle die Stelleninhabenden immer wieder vor neue Herausforderungen. Insbesondere die Aufgaben im Bereich der internen Revision hätten immer unterschiedliche Inhalte und Bezug zu den unterschiedlichsten Politikbereichen. Der Mandatsleiter müsse sich in abwechselnde Fachgebiete in jedem Verwaltungsbereich mit häufig geringem Bekanntheitsgrad einarbeiten, sie verstehen und seine unabhängige Beurteilung in die Berichterstattung einfließen lassen. Dabei gehe es gerade im Bereich der internen Revision vorwiegend um betriebswirtschaftliche und auch juristische Themen wie z.B. Organisation, Führung, Personal bzw. Themenbereiche im öffentlichen Recht und dem Zivilrecht. Daraus folge, dass die Stelle des Rekurrenten die Bearbeitung von Aufgaben mit vorwiegend unterschiedlichen Inhalten und relativ geringem Bekanntheitsgrad sowie häufigen zeitlichen Wechseln beinhalte, sodass in Bezug auf die Kompetenz Flexibilität die Anforderungen der Modellumschreibung 6213.19 erfüllt seien (Rekursbegründung Ziff. 17 ff.).

4.3.4 Im Rahmen der Umschreibung der Anforderungen an die Aufgabenvielfalt stellen **■mehrheitlich■** unterschiedliche Inhalte erhöhte Anforderungen im Bereich der mittleren Aufgabenvielfalt. Von mittlerer Aufgabenvielfalt wird dabei bei unterschiedlichen Aufgaben mit einer gewissen Polyvalenz ausgegangen (Erläuterungen des ZPD zur Stellenzuordnung, S. 8). Wie das Büro des Grossen Rates mit seiner Vernehmlassung (Ziff. 27) zu Recht ausführt, erfolgen die Prüfungen stets anhand derselben Regeln und unterliegen denselben Richtlinien, auch wenn sich die Auftraggeber unterscheiden und die Themengebiete variieren. Daraus folgt mit den Erwägungen der Vorinstanz, dass nicht von sehr unterschiedlichen Aufgaben und einer hohen Polyvalenz ausgegangen werden kann, wie sie für eine grosse Aufgabenvielfalt und damit auch für deren Umschreibung mit **■vorwiegend■** unterschiedlichen Aufgaben vorausgesetzt wäre.

Auch bezüglich des Bekanntheitsgrads kann der Zuordnung der Vorinstanz gefolgt werden (Vernehmlassung Ziff. 28). Wie sie zutreffend ausführt, werden alle zu prüfenden Themen auf der Grundlage und im Kontext der Revisionstätigkeit bearbeitet bzw. geprüft. Von den Stelleninhabenden wird erwartet, dass sie aufgrund der Ausbildung und Kenntnisse die Prüfungen vornehmen können, ungeachtet eines variierenden Sachverhalts. Gerade mit Bezug auf die betriebswirtschaftlichen und juristischen Themen, auf die sich der Rekurrent bezieht, unterscheiden sich die Prüfungsaufträge der verschiedenen departementalen Auftraggeber grundsätzlich wenig. Auch wenn die Gerichte und die selbständigen Anstalten diesbezüglich teilweise andere Voraussetzungen kennen, die zu berücksichtigen sind, erscheint die Umschreibung der Anforderungen an den Bekanntheitsgrad mit einem gewissen und mithin einem mittleren Bekanntheitsgrad als vertretbar. Es handelt sich dabei um Aufgaben mit einem gewissen Grad an Unsicherheit bzw. Ungewissheit, die ab und zu neue Herausforderungen mit sich bringen (Erläuterungen des ZPD zur Stellenzuordnung, S. 8). Das Büro des Grossen Rates lässt daher zu Recht ausführen, dass die Themen im Detail immer wieder anders und neu, im Kern jedoch oftmals verwandt und in Teilen wiederholend seien, während die Revisionstätigkeit als solche bekannt sei und nach

bewährten Grundsätzen und Abläufen vollzogen werde. Es handelt sich demnach um ■mehrheitlich■ unterschiedliche Inhalte. Zusammen mit den unbestrittenen ■häufigen■ zeitlichen Wechseln entsprechen damit die Anforderungen an die Unterkompetenz Flexibilität denjenigen der Modellumschreibung 6213.17.

4.4 Unterkompetenz Kommunikationsfähigkeit

4.4.1 Strittig ist weiter die Bewertung der Anforderungen der Stelle des Rekurrenten hinsichtlich der Unterkompetenz Kommunikationsfähigkeit. Die diesbezüglichen Anforderungen werden über den Schwierigkeitsgrad der zu übermittelnden Botschaft, die Brisanz der Botschaft und die Heterogenität der Zielgruppe beschrieben (vgl. Erläuterungen des ZPD zur Stellenzuordnung, S. 9; VGE VD.2018.107 vom 27. März 2019 E. 4.2.1).

In der Funktionskette 6213 setzt die Modellumschreibung 6213.17 bezüglich der Unterkompetenz Kommunikationsfähigkeit die Übermittlung von ■teilweise■ komplexen Inhalten mit teilweise sensitivem Charakter an einen Empfängerkreis mit grösserer Heterogenität voraus. Demgegenüber verlangt die Modellumschreibung 6213.19 die Übermittlung von ■mehrheitlich■ komplexen Inhalten mit teilweise sensitivem Charakter an einen Empfängerkreis mit grösserer Heterogenität. Die beiden Modellumschreibungen unterscheiden sich somit lediglich bezüglich der Anforderungen an den Schwierigkeitsgrad der zu übermittelnden Botschaften.

4.4.2 Die Vorinstanz hat mit Bezug auf den strittigen Schwierigkeitsgrad der zu übermittelnden Botschaften erwogen, dass gemäss der Stellenbeschreibung Nr. 10492.000003 Revisionsberichte selbstständig zu erstellen sowie Expertisen zu Fragen der Finanzaufsicht für interne und externe Instanzen zu verfassen seien. Dazu gehörten auch das Führen von Schlussbesprechungen und das Aussprechen von Empfehlungen sowie das Aufzeigen der daraus resultierenden Auswirkungen und Handlungsumsetzungen. Hinzu komme die Beratung interner und externer Instanzen. Der Übermittlungsinhalt der zu übermittelnden Botschaft sei aufgrund dieser Aufgaben als anspruchsvoll bis komplex zu werten. Dabei werde berücksichtigt, dass unter anderem auch Revisionsberichte zu schwierigen Finanzfragen mit komplexen Zusammenhängen und Handlungsempfehlungen im Rahmen der Schlussbesprechung zu übermitteln seien. Die zu kommunizierenden Botschaften wurden als schwierig beurteilt. Sie erforderten eine erhöhte Abstraktionsfähigkeit. Gemäss der Systematik sei somit von der Übermittlung von teilweise komplexen Inhalten auszugehen. Im Falle der Stelle ■Mandatsleiter/-in (Leitende/-r Revisor/-in)■ sei folglich von der Übermittlung von teilweise komplexen Inhalten mit teilweise sensitivem Charakter an einen Empfängerkreis mit grösserer Heterogenität auszugehen. Dies entspreche der Modellumschreibung 6213.17.

4.4.3 Der Rekurrent beanstandet diesbezüglich, dass die Vorinstanz trotz der Anerkennung der Kommunikation schwieriger Botschaften, welche eine erhöhte Abstraktionsfähigkeit erfordern würden, zum Schluss gelangt sei, dass gemäss der Systematik von der Übermittlung von lediglich teilweise komplexen und nicht von mehrheitlich komplexen Inhalten auszugehen sei. Der Abstraktionsgrad der zu kommunizierenden Inhalte sei immer hoch, da es mehrheitlich um komplexe Finanzfragen und zudem auch um betriebswirtschaftliche und juristische Themen gehe. Daher seien in Bezug auf die Kompetenz Kommunikationsfähigkeit die Anforderungen der Modellumschreibung 6213.19 erfüllt (Rekursbegründung Ziff. 21 ff.).

4.4.4 Bei der Sozialkompetenz Kommunikationsfähigkeit unterscheidet man bezüglich des Schwierigkeitsgrads der zu übermittelnden Botschaft zwischen einfachen, anspruchsvollen und komplexen bis sehr komplexen Übermittlungsinhalten. Anspruchsvolle Übermittlungsinhalte qualifizieren sich durch schwierige Botschaften mit einem gewissen Abstraktionsgrad der Inhalte. Komplexe bis sehr komplexe Übermittlungsinhalte zeichnen sich darüber hinaus durch sehr schwierige Botschaften mit hohem Abstraktionsgrad der Inhalte aus. Sowohl teilweise wie auch mehrheitlich komplexe Übermittlungsinhalte werden dabei noch zum mittleren Bereich der anspruchsvollen Inhalte gezählt (Erläuterungen des ZPD zur Stellenzuordnung, S. 9 f.).

Die Vorinstanz anerkennt mit ihrer Vernehmlassung (Ziff. 35 ff.), dass die Übermittlungsinhalte der zu kommunizierenden Botschaften aufgrund der teilweise komplexen Inhalte grösstenteils schwierig sei und die Kommunikation eine erhöhte Abstraktionsfähigkeit erfordere. Bei den zu übermittelnden Botschaften handelt es sich meist um einen anspruchsvollen bis komplexen Übermittlungsinhalt. Dabei werde auch berücksichtigt, dass es sich u. a. auch um Revisionsberichte zu schwierigen Finanzfragen mit komplexeren Zusammenhängen handeln könne. Daneben würden aber auch Themen und Bereiche revidiert, die nicht grundsätzlich sehr komplex bzw. schwierig seien. Dies wird allerdings für die Annahme mehrheitlich komplexer Inhalte als qualifizierteste Form eines anspruchsvollen Übermittlungsinhalts auch gar nicht vorausgesetzt.

Daraus folgt, dass vor dem Hintergrund der vorgenommenen Begründung die Annahme bloss **■ teilweise ■** komplexer Inhalte nicht zu überzeugen vermag. Vielmehr muss aufgrund der Ausführungen des Büros des Grossen Rates auf die Übermittlung von **■ mehrheitlich ■** komplexen Inhalten mit teilweise sensitivem Charakter an einen Empfängerkreis mit grösserer Heterogenität geschlossen werden, was der Modellumschreibung 6213.19 entspricht.

4.5 Unterkompetenz Kooperations- und Teamfähigkeit

4.5.1 Die für die Stelle erforderliche Kooperations- und Teamfähigkeit wird über den Schwierigkeitsgrad der zu lösenden Aufgaben, über die Teamgrösse sowie über die Interessen und Standpunkte der Partner und Partnerinnen beschrieben (vgl. Erläuterungen des ZPD zur Stellenzuordnung, S. 11). In der Funktionskette 6213 setzt die Modellumschreibung 6213.17 bezüglich der Unterkompetenz Kooperations- und Teamfähigkeit die Bearbeitung von **■ anspruchsvolleren ■** Problemstellungen in einer grossen Gruppe mit Partnern mit teilweise unterschiedlichen Interessen und Standpunkten voraus. Darüber hinaus verlangt die Modellumschreibung 6213.19 bei ansonsten gleichen Voraussetzungen die Bearbeitung von **■ anspruchsvollen und teilweise komplexen ■** Problemstellungen. Die beiden Modellumschreibungen unterscheiden sich somit lediglich bezüglich den Anforderungen an den Schwierigkeitsgrad der zu lösenden Aufgaben.

4.5.2 Die Vorinstanz hat dazu erwogen, bezogen auf den Schwierigkeitsgrad der Revisionsaufgaben und die damit einhergehenden komplexen Finanzfragen würden mit den in der Stellenbeschreibung umschriebenen Handlungsempfehlungen Anstösse zu Problemlösungen sowie Veränderungs- bzw. Optimierungsvorschläge zu bestehenden Prozessen gegeben. Das entspreche gemäss Systematik der Bearbeitung anspruchsvollerer Problemstellungen. Sie wies darauf hin, dass in den Modellumschreibungen der Anforderungsgrad über 28 Lohnklassen hinweg in einer Expertensprache beschrieben werde, womit die Anforderungskriterien im Gesamtkontext der Bandbreite der Lohnklassen

1 bis 28 zu betrachten seien. Die Formulierung einer selbstständigen Bearbeitung sämtlicher wichtigen und komplexen Problem- und Fragestellungen bedeute daher nicht, dass anspruchsvollste und teilweise komplexe Problemstellungen im Sinne der Modellumschreibung 6213.19 vorlägen, sondern im Fall der Stelle ■Mandatsleiter/-in (Leitende/-r Revisor/-in)■ anspruchsvollere Problemstellungen entsprechend den Anforderungen der Modellumschreibung 6213.17 zu bearbeiten seien.

4.5.3Dem hält der Rekurrent entgegen, in den Ziff. 4 und 5 der Stellenbeschreibung werde teilweise sogar ausdrücklich ausgeführt, dass die Bearbeitung der Problem- und Fragestellungen komplex und die Aufgabenerbringung anspruchsvoll sei. Weshalb dies gleichwohl nicht bedeute, dass anspruchsvollste und teilweise komplexe Problemstellungen im Sinne der Modellumschreibung 6213.19 zu bearbeiten seien, werde nicht begründet.

4.5.4Der Schwierigkeitsgrad der zu lösenden Aufgabe bestimmt sich mit Bezug auf die Kooperations- und Teamfähigkeit aufgrund der Schwierigkeit der Zusammenarbeit zur Erfüllung der Aufgaben gemäss Stellenbeschreibung. Sie reicht von Absprachen über die gemeinsame Bearbeitung von Problemstellungen bis hin zu komplexen Problemstellungen. Innerhalb der Bearbeitung von Problemstellungen werden Problemstellungen und komplexe Problemstellungen unterschieden. Die Bearbeitung von Problemstellungen wird dabei durch Anstösse für Modifikationen bei bestehenden Methoden und Verfahren charakterisiert. Die Bearbeitung komplexer Problemstellungen verlangt darüber hinaus Anstösse für grundlegende Veränderungen von Strategien, Konzepten, Methoden und Verfahren (vgl. Erläuterungen des ZPD zur Stellenzuordnung, S. 11; VGE VD.2018.43 vom 1. März 2019 E. 4.5).

Wie der Rekurrent zutreffend ausführt, umfasst bereits der generelle Auftrag seiner Stelle gemäss der Stellenbeschreibung komplexe Problem- und Fragestellungen (Rekursbeilage 5, Ziff. 4). Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass Stellenbeschreibungen dezentral formuliert werden. Die entsprechenden Formulierungen müssen daher im Rahmen der Herstellung gesamtkantonalen Lohngerechtigkeit durch das Projekt Systempflege gleichsam in dessen Systematik übersetzt und hinterfragt werden. Zudem gilt es, die Formulierung der Stellenbeschreibung mit den einzelnen, für eine Stelle vorausgesetzten Kompetenzen in Bezug zu setzen. Gleichwohl darf die fachliche Einschätzung der Aufgabe durch die entsprechende Organisationseinheit nicht ausser Acht gelassen werden.

Mit seiner Vernehmlassung äussert sich das Büro des Grossen Rates als Vorinstanz nicht mehr zum Aspekt des Schwierigkeitsgrads der gemeinsam zu lösenden Aufgabe. In anderem Zusammenhang anerkennt die Vorinstanz aber die Komplexität im Rahmen der Aufgabenerfüllung. So spricht sie bezogen auf den Gestaltungsfreiraum bei der Aufgabenerfüllung von einem komplexen Inhalt gewisser Revisionen (vgl. oben E. 4.2.2.3) oder von komplexen Übermittlungsinhalten hinsichtlich der Kommunikationsfähigkeit (vgl. E. 4.4). Die Komplexität bezieht sich dabei auf die selbständige Aufgabendefinition einerseits und die Kommunikation mit den zu revidierenden Stellen. Diese Komplexität wird in der Zusammenarbeit mit anderen Fachpersonen und ■stellen wie der Eidgenössischen Finanzkontrolle, den kantonalen Finanzkontrollen und Revisionsgesellschaften (Finanzaufsicht) demgegenüber reduziert.

Vor diesem Hintergrund kann sich das Verwaltungsgericht unter Berücksichtigung des fachlichen Beurteilungsspielraums der Vorinstanz (vgl. dazu oben E. 1.2.2) der Bewertung des Büros des Grossen Rates anschliessen, wonach die Kooperations- und Teamfähigkeit

die Bearbeitung ■anspruchsvollerer■ Problemstellungen beinhaltet. Die Einstufung dieser Unterkompetenz auf dem Niveau der Modellumschreibung 6213.17 ist vertretbar, zumal auch eine abweichende Einschätzung dieser Unterkompetenz in der Gesamtbeurteilung nicht zu einem anderen Resultat führen würde (vgl. dazu unten E. 4.7)

4.6 Unterkompetenz Wissen

4.6.1 Mit der Unterkompetenz Wissen werden das für die Stelle notwendige Niveau in Bezug auf Ausbildungen und Zusatzwissen sowie die Anforderungen an die Wissensaktualisierung beschrieben. Eine Stelleninhaberin bzw. ein Stelleninhaber kann dabei auch auf einem anderen als dem konkret beschriebenen Weg das entsprechende Niveau erreichen (z.B. durch einen anderen Bildungsweg und/oder einschlägige Berufs- und/oder Lebenserfahrung). Umgekehrt erfolgt jedoch nicht eine höhere Zuordnung, falls ein Stelleninhaber im Einzelfall das geforderte Niveau übertrifft. Dies setzt die Übernahme einer Stelle mit höheren Anforderungen voraus (vgl. Erläuterungen des ZPD zur Stellenzuordnung, S. 14; VGE VD.2018.43 vom 1. März 2019 E. 4.8). Die Modellumschreibungen 6213.17 und 6213.19 verlangen eine ■Ausbildung auf Niveau Universität/ETH Master■, also einer Hochschule mit Masterabschluss. Bezüglich Weiterbildung lässt erstere das Niveau DAS (Diploma of Advanced Studies) genügen, während die zweite das Niveau MAS (Master of Advanced Studies) verlangt.

4.6.2 Die Stellenbeschreibung Nr. 10492.000003 setzt unter Hinweis auf die Anforderungen gemäss Art. 4 RAG Diplome als eidgenössisch diplomierte Wirtschaftsprüferinnen und Wirtschaftsprüfer, als eidgenössisch diplomierte Treuhandexpertinnen und Treuhandexperten, als Steuerexpertinnen und Steuerexperten oder als Expertinnen und Experten in Rechnungslegung und Controlling voraus. Zugelassen ist auch ein Universitäts- oder Fachhochschulstudium in Betriebs-, Wirtschafts- oder Rechtswissenschaften an einer schweizerischen Hochschule, eine Ausbildung zur Fachperson mit eidgenössischem Fachausweis oder zur Treuhänderin und Treuhänder mit eidgenössischem Fachausweis. Als Zusatzausbildung wird ein Certified Internal Auditor-Abschluss (CIA) verlangt. Daraus schloss die Vorinstanz, dass die Mindestanforderungen an die Grundausbildung gemäss der Stellenbeschreibung Nr. 10492.000003 einem Abschluss auf dem Niveau Höhere Fachprüfung als Wirtschaftsprüferin bzw. ■prüfer entsprechen. Dass der Weg zur Zulassung als Revisionsexpertin bzw. ■experte neben diplomierten Wirtschaftsprüferinnen und ■prüfern auch Universitäts- und Fachhochschulabsolventinnen bzw. -absolventen mit Fachpraxis offenstehe, habe keinen Einfluss auf die Bewertung, da hierfür die Mindestanforderungen massgebend seien. Da in allen Modellumschreibungen der Funktionskette 6213 eine Ausbildung auf Niveau Universität / ETH Master gefordert werde und die Mindestanforderungen für die Ausübung der Stelle ■Mandatsleiter/-in (Leitende/-r Revisor/-in)■ darunter lägen, würden weder die Anforderungen der Modellumschreibung 6213.17 noch jene der darunter liegenden Modellumschreibung 6213.15 erfüllt.

4.6.3 Dem hält der Rekurrent mit seiner Rekursbegründung entgegen, dass er als Inhaber der Stelle ■Mandatsleiter/-in (Leitende/-r Revisor/-in)■ bei der Finanzkontrolle gemäss Ziff. 10 der Stellenbeschreibung als Revisionsexperte im Revisionsaufsichtsregister eingetragen bzw. als Revisionsexperte gemäss RAG zugelassen sein müsse. Der Weg zur Zulassung als Revisionsexperte stehe auch Universitäts- und Fachhochschulabsolventen mit Fachpraxis offen. Das Diplom der Wirtschaftsprüfer/-innen (früher ■Bücherexperte■) sei vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) im Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) auf dem höchstmöglichen Niveau von Berufsabschlüssen auf

Stufe 8 eingestuft worden. Auf dieser Stufe seien im europäischen Qualitätsrahmen (EQR) auch Doktorate von Universitäten eingestuft worden. Dieser Qualifikationsrahmen müsse bewertungsrelevant sein. Zudem sei es bis zu einem gewissen Grad widersprüchlich, dass die Vorinstanz in Bezug auf das Kriterium Kenntnisse und Fertigkeiten zum Schluss gelange, dass die Anforderungen der Modellumschreibung 6213.19 erreicht seien, währenddessen bezüglich des Kriteriums Wissen nicht einmal die Anforderungen der Modellumschreibung 6213.15 erreicht sein sollen.

4.6.4 Wie das Büro des Grossen Rates mit seiner Vernehmlassung unter Hinweis auf die Stellungnahme von swissuni vom 7. Mai 2012 (Vernehmlassungsbeilage 3) aber zutreffend ausführt, unterscheiden sich die Qualifikationsrahmen für Berufsbildungsabschlüsse und im Hochschulbereich insbesondere bei den Deskriptoren, weshalb es nicht angemessen sei, Qualifikationen der Berufsbildung und der Hochschulen niveaumässig gleichzustellen. Dem kann sich das Gericht anschliessen. Selbst wenn aber entgegen der anzuwendenden Systematik nicht auf die Mindestanforderungen der Stellenbeschreibung, sondern auf den alternativ vorausgesetzten Hochschulabschluss abgestellt würde, so erfüllte dieser zusammen mit der notwendigen Zusatzausbildung bloss die Anforderungen, wie sie bereits von der Modellumschreibung 6213.17 vorausgesetzt werden. Schliesslich kann der Rekurrent aus der Bewertung der für die Unterkompetenz Kenntnisse und Fertigkeiten verlangten Praxis-, Prozess- und Ablaufkenntnisse und erworbenen Fertigkeiten nichts für die Bewertung der Grund- und Zusatzausbildung für sich ableiten. Der Schluss, dass die Mindestanforderung eines Berufsbildungsabschlusses die Wissensanforderungen einer ■Ausbildung auf Niveau Universität/ETH Master■ gemäss Modellumschreibungen 6213.15 und 6213.17 nicht erreicht, ist zutreffend.

4.7 Zusammenfassend entsprechen die Anforderungen an die Stelle ■Mandatsleiter/-in (Leitende/-r Revisor/-in)■ gemäss Stellenbeschreibung Nr. 10492.000003 jenen der Modellumschreibung 6213.17 vollumfänglich, mit Ausnahme der Anforderungen an das Wissen, die jene der Funktionskette 6213 nicht erreichen. Demgegenüber werden die Anforderungen der Modellumschreibung 6213.19 allein bei den Unterkompetenzen Kommunikationsfähigkeit, Führungsunterstützung sowie Kenntnisse und Fertigkeiten erreicht. Vor diesem Hintergrund ist die Überführung der streitgegenständlichen Stelle in die zwischen diesen beiden umschriebenen Richtpositionen liegende, nicht umschriebene Richtposition 6213.18 nicht zu beanstanden.

E. 5

Diesem Ergebnis stehen auch die vorgenommenen Quervergleiche nicht entgegen.

5.1 Mit seiner angefochtenen Entscheidung hat die Vorinstanz ihre Quervergleiche auf Stellen aus Dienstbereichen beschränkt, die ebenfalls dem Grossen Rat zugeordnet sind.

5.1.1 Die Vorinstanz stellt sich dabei in grundsätzlicher Hinsicht auf den Standpunkt, aufgrund der unterschiedlichen Einreichungskompetenz des Regierungsrates (gemäss § 6 LG) einerseits und des Büros des Grossen Rates (gemäss § 18 Abs. 2 lit. i des Gesetzes über die Geschäftsordnung des Grossen Rates [GO, SG 152.100]) andererseits sei ein Quervergleich zwischen den Stellen in der kantonalen Verwaltung und jenen, die dem Grossen Rat unterstellt oder zugeordnet sind, nicht angezeigt. Die Entscheidungsgremien seien nicht an die Zuordnungsvorschläge der Abteilung Vergütungsmanagement des ZPD gebunden, der beide Entscheidungsgremien berate. Dennoch sei das Bewertungsergebnis für die Stelle ■Mandatsleiter/-in (Leitende/-r Revisor/-in)■ mittels Quervergleichen mit

anderen Stellen im Sinne einer Konsolidierung überprüft worden. Der Quervergleich mit den beiden Stellen ■Spezialrevisor/-in ■ IT und Wirtschaftlichkeits-/Wirksamkeitsprüfungen■ (Stellenbeschreibung Nr. 10495.000001) und ■Revisionsleiter/-in Informationssicherheit und Datenschutz beim Datenschutzbeauftragten■ (Stellenbeschreibung Nr. 12934.000001) zeige dabei, dass die Stelle des Rekurrenten auch im Hinblick auf diese Quervergleiche korrekt überführt worden sei.

5.1.2 Mit seinem Rekurs rügt der Rekurrent diese Beschränkung des Quervergleichs auf andere Stellen innerhalb des Zuständigkeitsbereichs des Grossen Rates und den Verzicht auf Quervergleiche aus dem Bereich Rechnungswesen und Controlling sowie Finanzen der Departemente und Dienststellen des Kantons, welche am meisten Parallelen zu seiner Stelle hätten. Eine nähere Konkretisierung dieser Stellen sei ihm mangels Kenntnis der entsprechenden Stellenbeschreibungen aber nicht möglich. Als Beispiele nennt er aber eine grosse Anzahl an Stellen, welche mit ■Controller/-in■ bezeichnet würden, deren Arbeit er als Inhaber der Stelle ■Mandatsleiter/in (Leitende/-r Revisor/-in)■ regelmässig prüfe und beurteile. Diese Stellen seien ebenfalls der Modellumschreibung 6213 zugeordnet und mehrere auch in die Lohnklasse 18 überführt worden. Der Verzicht auf weitere Quervergleiche mit solchen Stellen, die nicht dem Grossen Rat zugeordnet sind, stelle nicht nur eine unrichtige und unvollständige Ermittlung und Feststellung des Sachverhaltes dar, sie verletze auch § 5 LG. Danach erfolge die Einreihung der Stellen nach den Grundsätzen der Arbeitsbewertung durch ihre Zuordnung auf die Richtpositionen, unter Berücksichtigung der Organisationsstruktur sowie aufgrund abteilungsübergreifender Quervergleiche. Damit müsse der Grundsatz ■gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit■ innerhalb der Verwaltung sichergestellt werden. Dieser Verpflichtung sei die Vorinstanz mit den zwei ungeeigneten Quervergleichen mit Stellen ausserhalb der kantonalen Verwaltung nicht nachgekommen und habe so das Gleichbehandlungsgebot verletzt. Tatsächlich habe die Abteilung Vergütungsmanagement des Zentralen Personaldienstes als beratende Dienststelle in anderen Einspracheverfahren im Rahmen der Systempflege bezüglich Stellen, deren Einreihung nicht in den Zuständigkeitsbereich des Regierungsrates falle, schon Quervergleiche mit Stellen der kantonalen Verwaltung vorgenommen. Diese uneinheitliche Praxis stelle eine Ungleichbehandlung von Kantonsmitarbeitern im Lohneinreihungsverfahren dar.

5.1.3 Zutreffend an der Argumentation der Vorinstanz erscheint, dass mit § 18 Abs. 2 lit. i GO und § 5 Abs. 4 FVKG bezweckt wurde, ihr die abschliessende Einreihungskompetenz im eigenen Dienststellenbereich zu übertragen. Dem Ratsbüro kommt bei dieser Stelleneinreihung im eigenen Bereich wie dem Regierungsrat ein gewisses Ermessen zu (vgl. dazu oben E. 1.2.2). Dieses Ermessen darf nicht durch Vergleiche mit Einreihungsentscheiden beschränkt werden, die auf der Ermessensausübung anderer Organe wie dem Regierungsrat oder Gerichtsrat beruhen. Es ist dem Grossen Rat daher wie dem Gerichtsrat unbenommen, sein Ermessen in Anwendung des Lohngesetzes anders auszuüben als der Regierungsrat. Dieser wird andererseits auch nicht durch die Einreihungsentscheide des Büros des Grossen Rates oder des Gerichtsrats in seinem eigenen Einreihungsermessen beschränkt.

Gleichwohl entbindet diese Kompetenz das Büro des Grossen Rates nicht von der Anwendung der Grundsätze der Arbeitsbewertung gemäss § 5 LG, findet das Lohngesetz doch auf alle beim Kanton Basel-Stadt beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 1

Abs. 1 LG) und mithin auch auf jene der dem Grossen Rat zugeordneten Dienstabteilungen einerseits sowie jene der Gerichte andererseits Anwendung, auch wenn die Einreihungskompetenz in diesen Bereichen aufgrund spezialgesetzlicher Bestimmungen nicht gemäss § 6 Abs. 1 LG dem Regierungsrat zusteht. Entgegen der Auffassung des Grossen Rates beschränkt sich die Pflicht zur Konsolidierung der eigenen Einreihungsentscheide durch abteilungsübergreifende Quervergleiche gemäss § 5 Abs. 1 LG aber nicht zwingend auf die vom gleichen Organ eingereichten Stellen. Dies könnte nämlich trotz Geltung der gleichen Lohnsystematik für das Personal der drei Gewalten des gleichen Kantons (Legislative, Exekutive und Judikative) zu einer ungleichen Entlöhnung gleicher Arbeit führen. Solchen Differenzen muss auch durch gewaltenübergreifende Vergleiche begegnet werden können, die jedoch nur vorzunehmen sind, wo Anhaltspunkte für eine im Quervergleich offensichtliche und erhebliche Ungleichbehandlung vergleichbarer Stellenprofile vorliegen.

5.1.4 Dabei gilt zwar auch im verwaltungsgerichtlichen Verfahren in Anwendung von § 18 VRPG grundsätzlich die Untersuchungsmaxime. Danach hat das Gericht unabhängig von Beweisanträgen der Parteien ■die materielle Wahrheit von Amtes wegen zu erforschen■. Dieser Grundsatz wird aber durch die prozessuale Mitwirkungspflicht der Parteien begrenzt. In Anwendung von § 16 Abs. 2 VRPG müssen daher nach feststehender Praxis des Verwaltungsgerichts bereits mit der Rekursbegründung alle Sachverhaltsvorbringen erhoben und belegt werden (bezüglich Rekurse gegen Entscheide im Rahmen der Systempflege: VGE VD.2017.48 vom 23. März 2018 E. 4.9.2; VD.2017.49 vom 20. Juni 2018 E. 1.3).

Mit seiner Rekursbegründung bezieht sich der Rekurrent insbesondere auf den Vergleich mit ■Controller/-innen■ in den Departementen und Dienststellen des Kantons, deren Arbeit er regelmässig prüfe und beurteile. Wie er selber geltend macht, seien diese ebenfalls der Modellumschreibung 6213 zugeordnet worden und mehrere davon auch in die Lohnklasse 18 überführt worden. Dass aber vergleichbare Stellenprofile in die Lohnklasse 19 oder höhere Lohnklassen überführt worden wären, macht der Rekurrent nicht substantiiert und konkretisiert geltend. Insoweit ist eine offensichtliche Überschreitung des Ermessens des Büros des Grossen Rates bei der Überführung der Stelle des Rekurrenten im Rahmen der Einreihung der Stellen in seinem eigenen Zuständigkeitsbereich nicht substantiiert worden.

5.1.5 Vor diesem Hintergrund ist der Verzicht auf die Vornahme weiterer Quervergleiche mit Stellen aus dem Zuständigkeitsbereich des Regierungsrates nicht zu beanstanden.

5.2 Vorgenommen hat die Vorinstanz zwei Quervergleiche mit den Stellen ■Spezialrevisor/-in I ■ IT und Wirtschaftlichkeits- / Wirksamkeitsprüfungen■ einerseits und der Stelle ■Revisionsleiter/-in Informationssicherheit und Datenschutz■ andererseits, welche vom Rekurrenten als ungeeignet bezeichnet werden.

5.2.1 Verglichen wurde die Einreihung der Stelle des Rekurrenten zunächst mit der ebenfalls in der Finanzkontrolle angesiedelten Stelle ■Spezialrevisor/-in I ■ IT und Wirtschaftlichkeits-/Wirksamkeitsprüfungen■ auf die gleiche Richtposition 6213.18 in Lohnklasse 18.

5.2.1.1 Der Rekurrent hält mit seinem Rekurs diesbezüglich an seinem Standpunkt fest, dieser Quervergleich sei deshalb ungeeignet, da der Stelleninhabende jener Stelle zwar eine Verfügung zur Überführung seiner Stelle verlangt habe, aber vor deren Versand in Pension

gegangen sei. Dessen Nachfolger sei in der Folge nicht einsprachelegitimiert gewesen. Daraus folgt entgegen der Auffassung des Rekurrenten aber keine mangelnde Eignung des angestellten Quervergleichs. Vielmehr steht damit fest, dass die Überführung der Quervergleichsstelle rechtskräftig erfolgt ist und unter diesem Aspekt ohne Weiteres zum Quervergleich herangezogen werden kann.

5.2.1.2 In materieller Hinsicht rügt der Rekurrent, dass die Aufgaben und Anforderungen der verglichenen Stelle trotz gleicher Einreihung wesentlich unter dem Niveau seiner eigenen Stelle lägen.

Die Stelle ■Spezialrevisor/-in I ■ IT und Wirtschaftlichkeits- /Wirksamkeitsprüfungen■ unterstütze seine eigene Stelle während der Prüfung der Staatsrechnung und sei ihm fachlich unterstellt. Die Prüfung werde von der Stelle ■Mandatsleiter/-in (Leitende/-r Revisor/-in■) geleitet, während die Stelle ■Spezialrevisor/-in I ■ IT■ ihren Teil beitrage. Die Gesamtverantwortung liegt beim Mandatsleiter resp. der Mandatsleiterin. Beide Stellen führten selbständige Wirtschaftlichkeits- und Wirksamkeitsprüfungen sowie Systemprüfungen durch. Die Bezeichnung ■Informatikrevisor■ sei zudem nicht geschützt, während die Mandatsleiterinnen und Mandatsleiter gemäss ihrer Stellenbeschreibung die Voraussetzungen zum Eintrag in das Register der eidgenössischen Revisionsaufsichtsbehörde (RAB) erfüllen müssten, um den geschützten Titel ■Revisionsexperte■ tragen zu dürfen. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz lägen die Mindestanforderungen an das Wissen der Vergleichsstelle nicht höher als bei seiner Stelle. Zudem sei für seine Stelle als Zusatzausbildung ein anspruchsvoll zu erwerbendes internationales Zertifikat aus dem Bereich der internen Revision vorausgesetzt. Dass seine Stelle nicht höher bewertet bzw. in eine höhere Lohnklasse eingestuft worden sei als die Vergleichsstelle, verletze das Gleichbehandlungsgebot.

Wie das Büro des Grossen Rates erläutert, führt die Quervergleichsstelle in eigener Verantwortung selbständige Spezialrevisionen im Bereich IT sowie Wirtschaftlichkeits- und Wirksamkeitsprüfungen durch. Sie unterstützt den Rekurrenten während der Staatsrechnungsprüfung, erstellt wie der Rekurrent Revisionsberichte und Expertisen, berät die Departments-, Anstalts-, und Dienststellenleitung wie auch das Fachpersonal und führt selbständige Risiko- und Wirtschaftlichkeitsbeurteilungen durch. Weiter obliegt ihr die Planung, Durchführung und Berichterstattung der zu prüfenden Bereiche mit derselben Vorgabe wie beim Rekurrenten. Danach müssen wesentliche Fehler mit angemessener Sicherheit unter Einhaltung und Durchsetzung der Grundsätze erkannt werden. Schliesslich hat sie Revisionsaufgaben mit Schwerpunkt IT-Spezialrevisionen unabhängig von der Mandatsleitung zu erbringen und zu verantworten. Vorausgesetzt ist dabei als Mindestanforderung in Bezug auf die Unterkompetenz Wissen ein FH Bachelor in Informatik bzw. Wirtschaftsinformatik, ein eidgenössischer Fachausweis für IT-Fachleute sowie eine Zusatzausbildung auf dem Niveau Diploma of Advanced Studies (DAS). In Bezug auf die Unterkompetenz Kenntnisse und Fertigkeiten sind Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation sowie des Rechnungswesens und der Rechnungslegung im öffentlichen Sektor auf Niveau Bilanzsicherheit gefordert. Hierfür werden Projektleitungserfahrung im IT-Bereich wie eine fünfjährige Fachpraxis auf dem Gebiet des Rechnungswesens, der Rechnungsrevision oder der Wirtschaftlichkeits- und Wirksamkeitsprüfung vorausgesetzt. Dementsprechend liegen die Anforderungen an das Wissen etwas höher, dafür diejenigen an die Führung tiefer, da die Vergleichsstelle im Unterschied zur Stelle des Rekurrenten keine Führungsaufgaben umfasst.

Vor diesem Hintergrund der Aufgaben der beiden Stellen ist deren Einreihung in dieselbe Lohnklasse nicht zu beanstanden. Daran ändert auch die Kritik des Rekurrenten an der Bewertung seiner Stelle hinsichtlich der Unterkompetenz Wissen nichts, zumal dieser nicht gefolgt werden konnte (vgl. oben E. 4.6.4).

5.2.2 Einen weiteren Quervergleich stellte die Vorinstanz mit der Stelle ■Revisionsleiter/-in Informationssicherheit und Datenschutz beim Datenschutzbeauftragten■ an, welche ebenfalls auf die Richtposition 6213.18 in Lohnklasse 18 überführt worden ist.

5.2.2.1 Der Rekurrent hält diesem Quervergleich mit seiner Rekursbegründung entgegen, er scheitere schon an der Grösse des auf den Bereich Informationssicherheit und Datenschutz beschränkten Aufgabengebiets. Der Verantwortungsbereich dieser Stelle liege bei ■Kontrollen bzw. Revisionen bei öffentlichen Organen■. Deren Aufgaben und Anforderungen lägen wesentlich unter dem Niveau der Stelle ■Mandatsleiter/-in (Leitende/-r Revisor/-in)■. Die ■Revisionen■ des Quervergleichs unterlägen keinen Standards bzw. gesetzlichen Grundlagen, wie sie der Revisionsexperte bei seinen externen und internen Revisionsdienstleistungen anwenden müsse (PS, IPSAS, IIA, OR etc.). Aus diesem Grund würden beim Quervergleich immer gleichartige Kontrollen durchgeführt, für welche keinerlei Anforderungen der Revisionsbranche in Bezug auf Person und Produkt erfüllt werden müssten. Es bestünden zudem wie bei der anderen Quervergleichsstelle keine gesetzlichen Zulassungsvoraussetzungen für die Durchführung von Revisionen im Bereich Informationssicherheit und Datenschutz, weshalb die höhere Bewertung der Mindestanforderungen an das Wissen bei der Vergleichsstelle eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes darstelle.

5.2.2.2 Das Büro des Grossen Rates hat dazu mit dem angefochtenen Entscheid und seiner Vernehmlassung (Ziff. 60 f.) erwogen, die Quervergleichsstelle sei verantwortlich für Revisionen bzw. Kontrollen bei öffentlichen Organen in den Bereichen Informationssicherheit (technisch und organisatorisch) und Datenschutz. Zudem würden in Fragen der Informationssicherheit die Departements-, die Anstalts-, die Dienststellenleitung wie auch das Fachpersonal beraten, Konzepte auf der Grundlage einer risikobasierten Gesamtplanung erarbeitet und der Datenschutzbeauftragte bei der Selektion unterstützt. Es erfolge ebenfalls eine Mitwirkung bezüglich Sensibilisierung zur Informationssicherheit. Aufgrund der Kontrollaufgaben des Datenschutzbeauftragten nehme dessen Revisionsleiter die Leitung oder Mitwirkung der Kontrolltätigkeit auf der Grundlage des Informations- und Datenschutzgesetzes bei öffentlichen Organen bis hin zur Durchführung der Schlussbesprechung wahr. Darüber hinaus nehme sie bzw. er Beratungsaufgaben des Datenschutzbeauftragten sowie Vorabkontrollen von Vorhaben mit besonderen Risiken für die Rechte und Freiheit betroffener Personen wahr, zudem die Beurteilung der Umsetzung von rechtlichen Vorgaben im IT-Bereich, fachspezifische Unterstützung hinsichtlich des Umgangs mit Informationen bzw. mit dem Datenschutz bei der Vernehmlassung von Erlassen des Kantons Basel-Stadt und des Bundes. Hinzu komme das Leiten bzw. Begleiten von komplexen kantonalen Projekten mit grosser Tragweite und das Verfassen bzw. Erstellen von Stellungnahmen, Berichten und Expertisen. Wie der Rekurrent nehme auch der Revisionsleiter des Datenschutzbeauftragten Kontroll- und Revisionsaufgaben wahr und führe die Schlussbesprechung im zu verantwortenden Bereich durch. Er sei aufgrund der Projektleitungsaufgabe auch für die Umsetzung von Vorhaben verantwortlich. Aufgrund der Bezogenheit der Aufgabe auf IT-Fragen sei der Themenbereich der Quervergleichsstelle breiter als jener der Stelle des Rekurrenten, wiesen doch nahezu alle

Themen einen Bezug zu Fragen der Informationssicherheit und des Datenschutzes auf. Aufgrund des verlangten Fachhochschulabschlusses und der verlangten Wissensaktualisierung im dynamischen Bereich der IT seien die Mindestanforderungen der Quervergleichsstelle im Bereich Wissen höher als bei der Stelle des Rekurrenten. Insgesamt sei das Aufgabenniveau der beiden Stellen vergleichbar.

Dieser Beurteilung kann sich das Verwaltungsgericht anschliessen. Entgegen der Auffassung des Rekurrenten besteht aufgrund des Querschnittscharakters der IT-Prüfung im Vergleich zu jener des Rekurrenten kein ■beschränkter Aufgabenbereich■ bei der Quervergleichsstelle. Wie ein Mandatsleiter der Finanzkontrolle geht der Revisionsleiter beim Datenschutzbeauftragten wohl tatsächlich gleichartig an die zu prüfenden Sachverhalte heran, deren Herausforderungen und Lösungswege unterscheiden sich aber in ähnlichem Umfang wie jene bei der Aufgabenerfüllung durch den Rekurrenten. Soweit der Rekurrent das Fehlen von Standards für die Prüfungstätigkeit der Vergleichsstelle rügt, so erhöht dies gerade die Anforderungen bezüglich der Selbständigkeit der Quervergleichsstelle im Vergleich zur Stelle des Rekurrenten.

E. 5.3

5.3.1Schliesslich macht der Rekurrent geltend, die Überführung seiner Stelle in die Lohnklasse 18 berücksichtige auch das Gesamtgefüge der Organisationseinheit Finanzkontrolle nicht ausreichend. Damit sei nun die seiner Stelle vorgesetzte Stelle, der ■Abteilungsleiter kfm. Revision / Stv. Leiter Finanzkontrolle■, zwei Klassen höher in Lohnklasse 20 eingereiht, während in den vergangenen Jahrzehnten der Abstand immer bei einer Lohnklasse gelegen sei. Der Abstand von nunmehr zwei Lohnklassen sei nicht gerechtfertigt und veranschauliche zusätzlich, dass die von der Vorinstanz vorgenommene Überführung seiner Stelle nicht korrekt erfolgt sei und eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes darstelle.

5.3.2Wie die Vorinstanz mit ihrer Vernehmlassung zutreffend ausführt, kann der Rekurrent aus diesem Vergleich nichts zu seinen Gunsten ableiten. Die auf der Grundlage der Stellenbeschreibung Nr. 10219.000001 (Vernehmlassungsbeilage 6) in die Richtposition 6270.20 überführte Stelle ■Leiter kaufmännische Revision/ stv. Leiter der Finanzkontrolle■ beinhaltet neben Aufgaben der Mandatsleitung auch die Stellvertretung der Leitung der Finanzkontrolle, weitergehende Führungsaufgaben sowie die Gesamtverantwortung für die kaufmännische Revision. Aufgrund dieser zusätzlichen Aufgaben und der dadurch gegebenen Anforderungen ist der Abstand von zwei Lohnklassen nicht zu beanstanden.

E. 6

Daraus folgt, dass die angefochtene Überführung keine Rechtsmängel aufweist und der dagegen erhobene Rekurs abzuweisen ist. Bei diesem Ausgang des Verfahrens trägt der Rekurrent dessen Kosten mit einer Gebühr von CHF 1■500.■.

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