

BS_APPELLATIONSGERICHT VD.2018.243 vom 4. Dezember 2018

BS Appellationsgericht, 2018-12-04, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs_appellationsgericht_VD.2018.243

FR: BS_APPELLATIONSGERICHT VD.2018.243 du 4 décembre 2018

IT: BS_APPELLATIONSGERICHT VD.2018.243 del 4 dicembre 2018

Erwägungen

E. 1

1.1Einspracheentscheide des Regierungsrates betreffend die Überführung einer Stelle können gemäss Ziff. 4.4 der Überführungsrichtlinie des Regierungsrates vom 19. August 2014 im Zusammenhang mit dem Projekt Systempflege (ÜRS) vom Stelleninhaber bzw. der Stelleninhaberin beim Verwaltungsgericht angefochten werden. Dies entspricht der Regelung von § 10 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRPG, SG 270.100). Die ÜRS ist zusammen mit weiteren Dokumenten des ZPD zum Projekt Systempflege, namentlich dem Einreichungsplan mit den Modellumschreibungen und den Erläuterungen zur Einreihung von Stellen, im Internet abrufbar

(<https://www.arbeitgeber.bs.ch/ueber-uns/einspracheverfahren/grundlagen.html>, besucht am 4. Dezember 2019). Gemäss Ziff. 4.4 ÜRS sollen auf einen solchen Rekurs die Bestimmungen des Gesetzes betreffend die Organisation des Regierungsrates und der Verwaltung des Kantons Basel-Stadt (OG, SG 153.100) Anwendung finden. Wie in § 43 OG ausdrücklich festgehalten wird, gilt für Rekurse ans Verwaltungsgericht jedoch das VRPG. Entsprechend bestimmt § 7 Abs. 4 des Lohngesetzes (LG, SG 164.100), dass für den Weiterzug von Entscheiden des Regierungsrates über Einsprachen gegen Einreichungsverfügungen das VRPG massgebend ist. Funktionell zuständig ist gemäss § 92 Abs. 1 Ziff. 11 des Gerichtsorganisationsgesetzes (GOG, SG 154.100) das Dreiergericht (VGE VD.2017.49 vom 20. Juni 2018 E. 1.1, VD.2016.138 vom 27. Februar 2017 E. 1.1).

1.2Die 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 Lohngesetz 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). Bei der Überprüfung von Stelleneinreichungen ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass das Einreichungssystem 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 -einreichungen in einem erheblichen Umfang in den

Ermessensbereich des Regierungsrates 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 der Regierung 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.

1.3Im verwaltungsgerichtlichen Rekursverfahren gilt 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).

1.4Der Rekurrent ist Inhaber der in Frage stehenden Stelle. Im Falle der Gutheissung des Rekurses wäre die Stelle rückwirkend per 1. Februar 2015 (vgl. Verfügung des ZPD vom 6. April 2016) in eine höhere Lohnklasse zu überführen. Damit ist der Rekurrent vom angefochtenen Regierungsratsbeschluss berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Abänderung. Er ist daher gemäss § 13 Abs. 1 VRPG zum Rekurs legitimiert. Auf seinen frist- und formgerecht erhobenen Rekurs ist einzutreten.

E. 2

2.1Art. 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 geleisteten 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).

2.2 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. Ausgehend davon hat der ZPD das Vorgehen im Dokument ■ Einreihungsplan und Modellumschreibungen ■ (S. 3 f.) umschrieben: Die einzureihende Stelle wird anhand der Haupttätigkeit einer der sieben Funktionsbereiche zugeordnet (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). 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. 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 (<https://www.arbeitgeber.bs.ch/ueber-uns/einsprachever-fahren/grundlagen.html>, besucht am 4. Dezember 2019; VGE VD.2018.107 vom 27. März 2019 E. 3.2).

2.3 Um in eine nicht mit einer Modellumschreibung umschriebene Richtposition eingereiht zu werden, muss eine Stelle nach der bisherigen Praxis des Verwaltungsgerichts mindestens die Anforderungen der Modellumschreibung der darunter liegenden und zusätzlich einen Teil der Anforderungen der Modellumschreibung der darüber liegenden Richtposition erfüllen. Eine Stelle, welche die Anforderungen der Modellumschreibung einer Richtposition voll erfüllt und zusätzlich in wesentlichen Teilen das Anforderungsniveau der nächsthöheren Modellumschreibung erreicht, ist in die nicht umschriebene Richtposition zwischen den beiden Modellumschreibungen einzureihen. Für die Einreihung in eine umschriebene Richtposition genügt es grundsätzlich nicht, dass die Anforderungen der nächsttieferen Modellumschreibung übertroffen und die Anforderungen der zugehörigen Modellumschreibung teilweise erfüllt werden. Für die Einreihung in eine umschriebene Richtposition müssten die Anforderungen der betreffenden Modellumschreibung grundsätzlich vielmehr vollumfänglich erfüllt sein (VGE VD.2018.107 vom 27. März 2019 E. 3.3, VD.2017.75 vom 15. September 2017 E. 2.3, VD.2016.138 vom 27. Februar 2017

E. 5.5, VD.2012.32/33/34/35 vom 31. Mai 2013 E. 4.1). Eine Ausnahme gilt nur für die Zuordnung auf die unterste mit einer Modellumschreibung umschriebene Richtposition einer Funktionskette (VGE VD.2017.49 vom 20. Juni 2018 E. 5.6).

2.4 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 Einreihungen ■ad personam■) 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 des Rekurrenten als Stelleninhaber und dessen 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. 3

Nachfolgend ist die Überführung der Stelle anhand der Stellenbeschreibung Nr. [...] ■Leiter/-in Verkehrspolizei■, der in den Modellumschreibungen beschriebenen Anforderungen und der Einbettung der Stelle in die Organisation zu prüfen.

3.1 Den generellen Auftrag der Stelle des Rekurrenten bildet gemäss der genannten Stellenbeschreibung die Leitung der Verkehrspolizei. Dazu gehört die fachliche, organisatorische, personelle und finanzielle Leitung der Verkehrspolizei bei der Kantonspolizei mit den Ressorts Tourendienst (6 Ressorts), Kontrollen, Verfahrensleitung, Radar und Verkehrsleitzentrale; das Sicherstellen von kundengerechten, effizienten Dienstleistungen für interne und externe Instanzen im Kanton Basel-Stadt mit dem Schwerpunkt der Verkehrssicherheit und der Strafverfolgung; das Entwickeln und Umsetzen der Strategie der Kantonspolizei in allen verkehrspolizeilichen Bereichen; das Entwickeln und Initiieren von Projekten und Konzepten für die Gewährleistung und Verbesserung der Verkehrssicherheit im Kanton Basel-Stadt; die vollumfängliche Stellvertretung des/der Abteilungsleiters/-in Verkehr in Finanz-, Fach- und Personalentscheiden (Ziff. 4A). Hinzu kommen in der Funktion als Polizeioffizier/-in das Leisten von Pikettdienst als Dienstoffizier; die Gesamtverantwortung und Leitung von Polizei-Einsätzen sowohl bei planbaren Ereignissen wie Demonstrationen und Grossveranstaltungen als auch ad hoc bei nicht planbaren Ereignissen im Kanton Basel-Stadt sowie als Dienstoffizier im Rahmen des Pikettdienstes für die ganze Kantonspolizei; Repräsentationsverpflichtungen im Auftrag der Polizeileitung; die Stellvertretung des Abteilungsleiters (Ziff. 4B). Die Aufgaben zur Erfüllung dieses generellen Auftrages umfassen unter anderem die Mitverantwortung bei strategischen Entscheidungsfindungen auf Abteilungsebene; die übergeordnete Fach- und Führungsverantwortung für die Durchführung sämtlicher Strafverfahren als zuständige Verwaltungsbehörde für das polizeiliche Ermittlungsverfahren in den Bereichen Verkehrsunfall, berufsmässiger Personentransport und in Fahrzeugtechnik mit Verfahrensleitung bei Strafverfahren; die Gesamtverantwortung für das Budget der Verkehrspolizei; das Erstellen von Grundlagenberichten im Fachbereich zuhanden der

Polizeileitung, des Departementsvorstehers, des Regierungsrates sowie des Grossen Rates; Sicherstellung des internen und externen Informationsflusses; das Erkennen und Analysieren von fachspezifischen und gesellschaftlichen Entwicklungen und Trends in Bezug auf den eigenen Fachbereich und das Ableiten von Massnahmen für den Zuständigkeitsbereich; die Pflege und der Aufbau von nationalen und internationalen Netzwerken (z. B. PKNW, Tispol); die Sicherstellung des Behördenkontakts auch über die Grenzen sowie der nationalen Vernetzung im Bereich der Polizeiausbildung; Aufgaben im Bereich der Medienarbeit; Beratung/Schulung/Coaching/Weiterbildung sowie Projektarbeit (Ziff. 5A). Als Polizeioffizier kommt zudem die Funktion als Dienstchef Polizei in der Kantonalen Krisenorganisation (KKO) hinzu (Ziff. 5B).

3.2 Mit dem vorliegenden Rekurs hält der Rekurrent an seiner Rüge der Befangenheit der zuständigen Fachexpertin der Abteilung Vergütungsmanagement fest. Er bezieht sich dabei auf eine Bemerkung im Rahmen einer Besprechung, wonach den Angehörigen der Kantonspolizei Basel-Stadt im Vergleich zu deutschen Bundespolizisten viel höhere Löhne ausgerichtet würden (Rekursbegründung, S. 2). Die behauptete Aussage wurde vom Regierungsrat weder im angefochtenen Entscheid noch in der Vernehmlassung bestritten.

Aus dem in Art. 29 Abs. 1 BV verankerten Anspruch auf ■gleiche und gerechte Behandlung■ wird auch im verwaltungsinternen Verfahren ein grundrechtlicher Anspruch auf unbefangene Entscheidträger abgeleitet. Daraus folgt, dass eine Person, die eine Verfügung zu treffen oder vorzubereiten hat, in den Ausstand treten muss, wenn sie in der Sache befangen sein könnte (BGE 132 II 485 E. 4.2 S. 496; Feller/Kunz-Notter, in: Auer/Müller/Schindler [Hrsg.], Kommentar VwVG, 2. Aufl., Zürich 2019 Art. 10 N 1). Wie der Regierungsrat zutreffend erwogen hat, wird dieser verfassungsrechtliche Anspruch der Verfahrensparteien im baselstädtischen Recht in § 22 des Personalgesetzes (PG, SG 162.100) umgesetzt. Danach treten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Verfügung oder einen Entscheid zu treffen oder vorzubereiten haben, in den Ausstand, wenn sie in der Sache ein persönliches Interesse haben oder wenn sie aus anderen Gründen in der Sache befangen sein könnten (Meyer, Staatspersonal, in: Buser (Hrsg.), Neues Handbuch des Staats- und Verwaltungsrechts des Kantons Basel-Stadt, Basel 2008, S. 667, 680). Eine Ausstandspflicht besteht dann, wenn an der Unbefangenheit einer verfahrensbeteiligten Person objektiv begründete Zweifel bestehen (Feller/Kunz-Notter, a.a.O., Art. 10 N 5, 16). Begründete Besorgnis einer Befangenheit kann sich dabei auch aus deren persönlichem Verhalten ergeben (Feller/Kunz-Notter, a.a.O., Art. 10 N 26 ff.).

Die vom Rekurrenten referierte Bemerkung der für die Überführung seiner Stelle zuständigen Fachexpertin erscheint offensichtlich unsachlich, spielen Lohnvergleiche mit dem Ausland aufgrund der verschiedenen Lohnsysteme und der unterschiedlichen Kaufkraftverhältnisse bei der Überführung im Rahmen der Systempflege doch keine Rolle. Sie genügt aber für sich allein nicht, um die Befangenheit der an der Vorbereitung des angefochtenen Entscheids beteiligten Mitarbeiterin des Vergütungsmanagements zu begründen. Dies gilt auch unter Berücksichtigung des hohen Ermessensspielraums der Exekutive bei der Einreihung (vgl. E. 1.2 und 2.1), wurde diese doch durch die unabhängige Überprüfung durch die paritätischen Überföhrungskommission relativiert.

3.3 Es gilt daher, die Beurteilung des Anforderungsniveaus der Stelle ■Leiter/-in Verkehrspolizei■ mit Bezug auf die Anforderungen bezüglich Selbstkompetenz, Sozialkompetenz, Führungskompetenz, Fachkompetenz sowie allfällige besondere

Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen (vgl. E. 2.2 hiervor) anhand der Rügen des Rekurrenten zu überprüfen, bevor auf seine auf Quervergleiche zielenden Rügen einzugehen sein wird. In der Funktionskette 5170 Fachbereichsleitung Polizei sind dabei die Lohnklassen 17, 19 und 21 umschrieben (vgl. act. 7/2).

E. 4

4.1 Unterkompetenz Selbständigkeit

4.1.1 Strittig sind vor dem Hintergrund der genannten Aufgaben der Stelle ■Leiter/-in Verkehrspolizei■ zunächst die Anforderungen betreffend die Unterkompetenz Selbständigkeit. Diese wird über den der Stelle zugeteilten Gestaltungs-, Handlungs- und Entscheidungsfreiraum beschrieben (vgl. Erläuterungen des ZPD zur Einreihung von Stellen, a.a.O., S. 6). Gemäss dem angefochtenen Regierungsratsbeschluss werden die Anforderungen der Stelle an die Selbstständigkeit ■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 (angefochtener Beschluss, S. 6). Während die Richtposition 5170.19 mit Bezug auf die Selbständigkeit der Stelle die ■Wahrnehmung von teilweise konzeptionellen Tätigkeiten mit grösserem Handlungs- und grösserem Entscheidungsfreiraum■ voraussetzt, verlangt die Richtposition 5170.21 die ■Wahrnehmung von teilweise konzeptionellen Tätigkeiten mit grossem Handlungs- und grösserem Entscheidungsfreiraum■.

4.1.2 Der Regierungsrat erwog dazu, aufgrund der in der Stellenbeschreibung enthaltenen Aufgaben im Bereich der Leitung der Verkehrspolizei und als Polizeioffizier komme der oder dem Stelleninhabenden durch die Festlegung und Umsetzung der Strategie für den Zuständigkeitsbereich und durch die Entwicklung von Konzepten, Projekten und Prozessen ein Gestaltungsfreiraum auf dem Niveau von teilweise konzeptionellen Tätigkeiten zu. Da auf ein grösseres Mass an Alternativen und Ressourcen zurückgegriffen werden könne, sei von einem grösseren Handlungsfreiraum auszugehen. Aufgrund der Gesamtverantwortung, die der oder dem Stelleninhabenden übertragen worden sei, sowie der Leitung von planbaren und unplanbaren Polizeieinsätzen, der organisatorischen sowie der personellen und fachlichen Leitung bzw. Führung der Verkehrspolizei habe die oder der Stelleninhabende ein hohes Mass an Autonomie beim Treffen von Entscheidungen. Dies führe zu einem grösseren Entscheidungsfreiraum. Daraus folge, dass die Stelle ■Leiter/-in Verkehrspolizei■ die Wahrnehmung von teilweise konzeptionellen Tätigkeiten mit grösserem Handlungs- und mit grösserem Entscheidungsfreiraum voraussetze. Somit würden die Anforderungen der umschriebenen Richtposition (Modellumschreibung) 5170.19 vollumfänglich erfüllt (angefochtener Beschluss, S. 7).

4.1.3 Dem hält der Rekurrent mit seiner Rekursbegründung entgegen, dass richtigerweise mindestens von einem ■Gestaltungsfreiraum auf teilweise konzeptionellem Niveau■ und einem ■grossen Handlungsspielraum■ gesprochen werden müsse, wenn das gesamte Spektrum an Aufgaben und Verantwortlichkeiten berücksichtigt werde. Nicht berücksichtigt worden seien die übergeordnete Fach- und Führungsverantwortung für die Durchführung sämtlicher Strafverfahren als zuständige Verwaltungsbehörde für das polizeiliche Ermittlungsverfahren in den Bereichen Verkehrsunfall, berufsmässiger Personentransport und in der Fahrzeugtechnik mit der Verfahrensleitung bei diesen Strafverfahren. Ausgeblendet werde auch die Leitung von anspruchsvollen

Gesprächsverhandlungen mit externen Unternehmen und mit interkantonalen, ausserkantonalen sowie deutschen und französischen Behörden, welche mit einem mittleren Entscheidungsfreiraum kaum geführt werden könnten. Weiter bestehe bei der Planung, Leitung und Koordination der Öffentlichkeitsarbeit bezüglich der präventiven Wirkung der verkehrspolizeilichen Tätigkeiten für die ganze Kantonspolizei grosser Handlungs- und Entscheidungsfreiraum. Auch für die Fachverantwortung bei Grossereignissen bestehe ein grosser Handlungs- und Entscheidungsfreiraum (Rekursbegründung, S. 8).

4.1.4 Soweit sich der Rekurrent mit seinen Ausführungen auf den Gestaltungsfreiraum bei der Aufgabenerfüllung bezieht, ist keine Differenz in der Beurteilung zu erkennen, spricht doch auch er von einem ■ teilweise konzeptionellen Niveau ■ (vgl. Rekursbegründung, S. 8), worin kein Unterschied zu der ihm attestierten Wahrnehmung von teilweise konzeptionellen Tätigkeiten erblickt werden kann. Diesbezüglich unterscheidet sich die Richtposition 5170.19, deren Erfüllung der Regierungsrat dem Rekurrenten attestiert (vgl. angefochtener Beschluss, S. 7), denn auch nicht von der nächsthöheren Richtposition 5170.21, welche die gleichen Anforderungen an den Gestaltungsfreiraum stellt.

Demgegenüber macht der Rekurrent nicht nur einen grösseren Handlungsfreiraum, wie er für die Richtposition 5170.19 erforderlich ist, sondern einen grossen Handlungsfreiraum entsprechend den Anforderungen der Richtposition 5170.21 und einen grossen Entscheidungsfreiraum, welcher auch die Anforderungen dieser Richtposition übersteigen würde, geltend. Der zugewiesene Handlungsfreiraum ergibt sich aus den zur Verfügung stehenden personellen, monetären und zeitlichen Ressourcen bzw. den Restriktionen bei der Aufgabenbearbeitung. Es geht um den Einsatz von Mitteln und Vorgehensweisen bzw. um Restriktionen technischer oder organisatorischer Art. Dabei werden die drei Kategorien eines kleinen, mittleren oder grossen Handlungsfreiraums unterschieden. Ein grosser Handlungsfreiraum wird als grösserer, grosser oder sehr grosser Handlungsfreiraum umschrieben. Er charakterisiert sich durch eine grosse Anzahl an Alternativen und einen grossen Umfang an Ressourcen. Als Beispiel eines grossen Handlungsfreiraums wird die Erarbeitung und Umsetzung eines neuen kantonalen Tagesstrukturkonzeptes genannt (vgl. Erläuterungen des ZPD zur Einreihung von Stellen, a.a.O., S. 6 f.).

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 Einreihung von Stellen, a.a.O., S. 6; VGE VD.2018.165 vom 10. Juli 2019 E. 4.2.3.3).

Unter Verweis auf diese Erwägungen macht der Regierungsrat mit seiner Vernehmlassung geltend, die vom Rekurrenten genannten Aufgaben bis auf die Gesprächsverhandlungen mit deutschen und französischen Behörden, welche bei den Anforderungen an die

Kommunikationsfähigkeit berücksichtigt worden seien, in die Prüfung einbezogen zu haben. Unter Berücksichtigung aller Aufgaben mit teilweise auch kleinerem bis mittlerem Entscheidungsfreiraum ergebe sich insgesamt ein grösserer Entscheidungsfreiraum. Der Handlungsfreiraum werde durch zahlreiche gesetzliche Vorgaben wie auch die klare polizeiliche Hierarchie mit der Abteilungsleitung als nächsthöherer Führungsebene eingegrenzt. Der Handlungsfreiraum sei beschränkt auf die verkehrspolizeilichen Aufgabenbereiche und die Leitung von Polizeieinsätzen als Dienstoffizier, was einem grösseren Handlungsfreiraum entspreche. Dies gelte auch für den Bereich der Verantwortung für die Durchführung von Strafverfahren im eigenen Zuständigkeitsbereich (Vernehmlassung, Rz. 44 ff.).

Berücksichtigt man einerseits, dass das gesamte Spektrum der Umschreibung des Handlungs- und Entscheidungsfreiräume für alle exekutiven Funktionen bis hin zum Regierungsrat zu gelten hat und die Anforderungen an die Stelle ■Leiter/-in Verkehrspolizei■ bei beiden Unterkriterien zur Umschreibung der Selbständigkeit jeweils im Bereich der anforderungsreichsten Kategorie angesiedelt worden sind, so ist die Beurteilung des Regierungsrates unter Berücksichtigung seines diesbezüglichen Ermessensspielraums nicht zu beanstanden.

4.1.5 Hinsichtlich der Unterkompetenz Selbständigkeit ist daher mit dem Regierungsrat festzustellen, dass die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.19 entsprechen.

4.2 Unterkompetenz Flexibilität

Strittig ist sodann die Beurteilung der Unterkompetenz Flexibilität. Die entsprechenden Anforderungen werden über die Aufgabenvielfalt, den Bekanntheitsgrad der Aufgaben und die Häufigkeit der Arbeitsunterbrechungen beschrieben (vgl. Erläuterungen des ZPD zur Einreihung von Stellen, a.a.O., S. 8; VGE VD.2018.107 vom 27. März 2019 E. 4.1.2).

4.2.1 Der Regierungsrat erwog, die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.17 bezüglich Flexibilität würden vollumfänglich erfüllt, da die Stelle ■Leiter/-in Verkehrspolizei■ die Bearbeitung von Aufgaben mit vorwiegend unterschiedlichen Inhalten und gewissem Bekanntheitsgrad sowie relativ häufigen zeitlichen Wechseln fordere (Vernehmlassung, Rz. 54). Aufgrund des in der Stellenbeschreibung Nr. [...] umschriebenen generellen Auftrags, der Leitung von Polizeieinsätzen, der Medienarbeit, der Tätigkeit in Beratung/Schulung/Coaching und Weiterbildung sowie der Projektarbeit kämen dem oder der Stelleninhabenden Aufgaben mit vorwiegend unterschiedlichen Inhalten mit gewissem Bekanntheitsgrad zu (Vernehmlassung, Rz. 50). Aus der Stellenbeschreibung gehe zudem hervor, dass die Ausübung der Stelle Arbeitsunterbrechungen und teilweise hektische Situationen mit sich bringe und der Wechsel zwischen den unterschiedlichen Themen relativ häufig erfolge (angefochtener Beschluss, S 7).

4.2.2 Dem hält der Rekurrent mit seiner Rekursbegründung entgegen, es müsse von der Bearbeitung von Aufgaben mit vorwiegend unterschiedlichen Inhalten und relativ geringem oder geringem Bekanntheitsgrad sowie relativ häufigen zeitlichen Wechseln ausgegangen werden. Das Tagesgeschäft sei primär Aufgabe der Stelle des Dienstleiter Stellvertreters, damit der oder die Stelleninhabende der Stelle ■Leiter/-in Verkehrspolizei■ sich prioritär den Aufgaben mit geringem Bekanntheitsgrad widmen könne. Die Projektleitung und das Management von komplexen Projekten, das Entwickeln von neuen internen und externen Konzepten und Projekten, die Gesamtverantwortung und die Leitung von Polizei-Einsätzen,

das Leisten von Pikettdienst, die Mitverantwortung bei strategischen Entscheidungsfindungen auf Abteilungsebene, die Pflege und der Aufbau von nationalen und internationalen Netzwerken oder die Leitung von anspruchsvollen Gesprächsverhandlungen mit externen Unternehmen und Behörden interkantonal zeigten exemplarisch, dass zumindest von relativ geringem wenn nicht sogar geringem Bekanntheitsgrad ausgegangen werden müsse (Rekursbegründung, S. 8).

4.2.3 Die Anforderungen bezüglich Flexibilität bestimmen sich nach der Aufgabenvielfalt, dem Bekanntheitsgrad der Aufgaben und der Häufigkeit der Wechsel bei der Erfüllung der Aufgaben. In der Funktionskette 5170 Fachbereichsleitung bei der Polizei setzt die Modellumschreibung 5170.17 die Bearbeitung von Aufgaben mit vorwiegend unterschiedlichen Inhalten und gewissem Bekanntheitsgrad sowie relativ häufigen zeitlichen Wechseln voraus. Bei der Modellumschreibung 5170.19 sind ein relativ geringer Bekanntheitsgrad und häufige zeitliche Wechsel und bei der Modellumschreibung 5170.21 ein geringer Bekanntheitsgrad vorausgesetzt. Ein gewisser Bekanntheitsgrad entspricht der mittleren Kategorie, während ein relativ geringer, ein geringer oder ein sehr geringer Bekanntheitsgrad Abstufungen der schwierigsten Kategorie eines kleinen bzw. geringen Bekanntheitsgrades bilden. Relativ häufige und häufige Wechsel stellen die mittlere Kategorie bezüglich der Häufigkeit von Wechsel bei der Ausübung der Aufgabe dar (häufige Wechsel) und bilden etliche Arbeitsunterbrechungen und teilweise hektische Situation ab, während sehr häufige und dauernde Wechsel die anspruchsvollste Kategorie sehr häufiger Wechsel umschreibt, bei denen viele Arbeitsunterbrechungen und häufig hektische Situationen vorkommen.

Der Regierungsrat anerkennt mit seiner Vernehmlassung, dass sich in der Funktion als Polizeioffizier/-in, bei der operativen Leitung von Polizeieinsätzen auch bei planbaren Einsätzen immer wieder neue Herausforderungen ergäben. Unvorhersehbare Situationen müssten richtig erfasst, eingeschätzt und die richtigen Massnahmen abgeleitet werden. Demgegenüber bewege sich das Aufgabengebiet in der Thematik der Verkehrspolizei trotz vorkommenden Rechtsänderungen in einem eher starren gesetzlichen Rahmen mit etwas weniger Unsicherheiten. Sowohl die Strategieentwicklung, die Öffentlichkeitsarbeit, das Networking und die Medienauftritte bezögen sich auf die Verkehrssicherheit als wichtigste Herausforderung der Verkehrspolizei. Auch die Thematik der polizeilichen Ermittlungstätigkeit beschränke sich trotz individueller Bearbeitung der Einzelfälle auf verkehrspolizeiliche Ermittlungen. Hinzu kämen auch Aufgaben wie die Verantwortung für die Leistungsfähigkeit, Funktionalität, Zielerreichung, Qualitätssicherung sowie für das Budget der Verkehrspolizei, die weniger neue Herausforderungen böten. Insgesamt seien daher die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.17 vollständig erfüllt (Vernehmlassung, Rz. 52 f.).

Bereits die mittlere Kategorie häufiger Wechsel setzt etliche, nur schwer planbare Arbeitsunterbrechungen beim Übergang von Aufgaben in unterschiedlichen Themengebieten und teilweise hektische Situationen voraus. Von sehr häufigen Wechseln kann darüber hinaus dann gesprochen werden, wenn viele nicht planbare Arbeitsunterbrechungen in unterschiedlichen Fachgebieten mit häufig hektischen Situationen auftreten. Von bloss relativ häufigen Wechseln kann demgegenüber dann gesprochen werden, wenn es aufgrund der Aufgabenvielfalt in qualitativer und quantitativer Hinsicht zu Übergängen zwischen normalen und häufigen Wechseln kommt (VGE VD.2017.52 vom 23. Juli 2018 E. 4.2.3). Subsumiert man die Feststellungen des

Regierungsrates unter diese Anforderungen der Modellumschreibungen, so erfüllt die Stelle des Rekurrenten bezüglich der Unterschiedlichkeit der Inhalte, des Bekanntheitsgrads und der Häufigkeit von Wechseln die Anforderungen der Lohnklasse 17.

4.2.4 Insgesamt ist die Feststellung des Regierungsrates, die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.17 würden hinsichtlich der Unterkompetenz Flexibilität erfüllt, nicht zu beanstanden.

4.3 Unterkompetenz Kommunikationsfähigkeit

Die Anforderungen betreffend die Unterkompetenz Kommunikationsfähigkeit werden über den Schwierigkeitsgrad der zu übermittelnden Botschaft, die Brisanz der Botschaft und die Heterogenität der Zielgruppe beschrieben (Erläuterungen des ZPD zur Einreihung von Stellen, a.a.O., S. 9; VGE VD.2018.107 vom 27. März 2019 E. 4.2.1).

4.3.1 Der Regierungsrat erwog dazu, der mit der Leitung der Verkehrspolizei verbundene interne und externe Informationsfluss bzw. -austausch, die Medienarbeit sowie die Politikbegleitungsaufgaben beziehe sich auf schwierige zu übermittelnde Inhalte, da diese gemäss der Stellenbeschreibung teilweise komplex seien und mit einem gewissen Abstraktionsgrad der Inhalte einhergingen. Es werde ihnen ein mehrheitlich sensitiver Charakter attestiert, handle es sich doch um ein emotionales Umfeld mit einer angespannten Atmosphäre. Aufgrund des mehrheitlich sensitiven Charakters der Botschaften sei auch ein gewisses Mass an Diplomatie gefordert. Der oder dem Stelleninhabenden obliege gemäss Stellenbeschreibung zudem die Informationsverantwortung im Rahmen der festgelegten Informationsstruktur des Dienstes bzw. der Abteilung und gegenüber der Polizeileitung, den Medien, den Bundesstellen sowie der angrenzenden Verkehrspolizei. Weitere Kommunikation erfolge im Rahmen der Führungszuständigkeit mit Vorgesetzten, unterstellten Mitarbeitenden und der ganzen Kundschaft (intern und extern). Da der Empfängerkreis aus unterschiedlichen Zielgruppen bestehe, sei gemäss Systematik von einer mittleren Heterogenität auszugehen. Es sei daher von der Übermittlung von teilweise komplexen Inhalten mit mehrheitlich sensitivem Charakter an einen Empfängerkreis mit mittlerer Heterogenität auszugehen, womit die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.17 vollumfänglich erfüllt und teilweise übertroffen würden (angefochtener Beschluss, S. 8).

4.3.2 Dem hält der Rekurrent entgegen, es müsse von der Übermittlung von teilweise komplexen Inhalten mit mehrheitlich sensitivem Charakter an einen Empfängerkreis mit grösserer Heterogenität ausgegangen werden. Es obliege ihm nicht nur die Medienarbeit bezogen auf seinen Zuständigkeitsbereich, sondern darüber hinaus auch die Planung, Leitung und Koordination der Öffentlichkeitsarbeit bezüglich der präventiven Wirkung der verkehrspolizeilichen Tätigkeiten. Unberücksichtigt geblieben sei auch der Auftrag zur Pflege und zum Aufbau von nationalen und internationalen Netzwerken und die Leitung von anspruchsvollen Gesprächsverhandlungen mit externen Unternehmen und Behörden des Kantons, anderer Kantone und des Auslands, sowie die Aufgabe der nationalen Vernetzung für die Polizeiausbildung und die Kommunikationsanforderung aufgrund der Einsatzleitung bei unterschiedlichsten Ereignissen mit teilweise gravierenden Auswirkungen (Rekursbegründung, S. 8 f.).

4.3.3 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 Einreihung von Stellen, a.a.O., S. 9 f.; VGE VD.2018.165 vom 10. Juli 2019 E. 4.4.4). Während die Modellumschreibung 5170.17 die Übermittlung von anspruchsvollen Inhalten mit mehrheitlich sensitivem Charakter an einen Empfängerkreis mit mittlerer Heterogenität verlangt, sehen die Modellumschreibungen 5170.19 sowie 5170.21 die Übermittlung von teilweise komplexen Inhalten mit gleichem Schwierigkeitsgrad an einen Empfängerkreis mit grösserer Heterogenität vor.

Wie der Regierungsrat mit seiner Vernehmlassung nachvollziehbar ausführt, kommuniziert die stelleninhabende Person vorwiegend mit Mitgliedern des Polizeikorps. Es besteht dabei eine thematische Gebundenheit der Botschaft. Da daneben auch mit Ämtern ausserhalb der Polizei kommuniziert werde, handelt es sich um unterschiedliche Zielgruppen mit verschiedenen Ansprüchen, was gemäss Systematik einer mittleren und nicht einer grösseren Heterogenität entspricht.

4.3.4 Mit dem Regierungsrat ist hinsichtlich der Kommunikationsfähigkeit festzustellen, dass die Heterogenität des Empfängerkreises nicht die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.19 erreicht, andererseits aber hinsichtlich der Brisanz der Übermittlung jene der Modellumschreibungen 5170.17 übersteigt.

4.4 Unterkompetenz Kooperations- und Teamfähigkeit

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 Partnerinnen und Partner beschrieben (Erläuterungen des ZPD zur Einreihung von Stellen, a.a.O., S. 11).

4.4.1 Der Regierungsrat erwog dazu im angefochtenen Beschluss, gemäss der Stellenbeschreibung Nr. [] arbeite der Rekurrent mit der Staatsanwaltschaft, den Bundesstellen, der angrenzenden Kantonspolizei sowie mit der deutschen und französischen Verkehrspolizei zusammen. Diese Zusammenarbeit erfolge interdisziplinär zu verschiedenen fach- und polizeilichen Themen und bei unterschiedlichen Projekten. Zudem würden ein Austausch und eine Koordination mit externen Fachkräften im gesamten Kanton, mit internen und externen Stellen und Instanzen erfolgen. Die oder der Stelleninhabende nehme Einsitz in überdepartementale Fachgremien und Arbeitsgruppen, wirke bei Projekten mit oder leite diese und führe anspruchsvolle Gesprächsverhandlungen mit externen Unternehmen und Behörden interkantonal, ausserkantonal sowie mit deutschen und französischen Behörden. Dies entspreche im Sinne der Systematik primär Anstössen für Modifikationen bei bestehenden Methoden und Verfahren. Aus diesem Grund sei von der Bearbeitung anspruchsvollerer Problemstellungen auszugehen. Die Gremiengrösse werde als grösser gewertet und es werde beachtet, dass in den Gremien in der Regel unterschiedliche Interessen und Standpunkte aufeinandertreffen. Der Schwierigkeitsgrad stimme somit mit jenem der Modellumschreibung 5170.19 überein (angefochtener Beschluss, S. 9).

4.4.2 Dem hält der Rekurrent mit seiner Rekursbegründung ohne weitere Substantiierung entgegen, aufgrund der Anforderungen der Stellenbeschreibung an einen Polizeioffizier sei

von der Bearbeitung vielfach komplexer Problemstellungen in einer grösseren Gruppe mit Partnern mit teilweise konträren Interessen und Standpunkten auszugehen (Rekursbegründung, S. 9).

4.4.3 Implizit macht der Rekurrent damit geltend, dass er die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.21 erfülle. Während die Modellumschreibung 5170.19 mit Bezug auf die Kooperations- und Teamfähigkeit von der Bearbeitung anspruchsvollerer Problemstellungen in einer grösseren Gruppe mit Partnern mit unterschiedlichen Interessen und Standpunkten ausgeht, verlangt die Modellumschreibung 5170.21 die Bearbeitung mehrheitlich komplexer Problemstellungen in einer grösseren Gruppe mit Partnern mit teilweise konträren Interessen und Standpunkten. Nicht ersichtlich ist, weshalb die zu bearbeitenden Problemstellungen der Stelle ■Leiter/-in Verkehrspolizei■ mehrheitlich komplex sein sollten. Dies würde erfordern, dass bei deren Bearbeitung mehrheitlich Anstösse für grundlegende Veränderungen von Strategien, Konzepten, Methoden und Verfahren verlangt würden (Erläuterung des ZPD zur Einreihung von Stellen, a.a.O., S. 11). Dies ist vorliegend nicht der Fall. Inwieweit mit den Kooperationspartnern der Stelle nicht nur unterschiedliche, sondern teilweise konträre Interessen und Standpunkte vertreten werden, legt der Rekurrent nicht dar. Es ist nicht erkennbar, inwieweit der Rekurrent im Rahmen der Leitung der Verkehrspolizei regelmässig auch mit Kooperationspartnern zusammenarbeitet, welche der Verkehrssicherheit entgegengesetzte Interesse vertreten, sodass über die Integration unterschiedlicher Auffassungen eine Vermittlung bei unterschiedlichen Interessenlagen zu erfolgen hat (vgl. dazu Erläuterung des ZPD zur Einreihung von Stellen, a.a.O., S. 11). Demgegenüber bestehen im Zusammenhang mit der Leitung von Polizeieinsätzen, gerade etwa bei den explizit genannten Demonstrationen und Grossveranstaltungen, offensichtlich konträre Interessen und Standpunkte. Dabei handelt es sich aber nicht um Partnerinnen und Partner, mit denen zusammen gearbeitet wird.

4.4.4 Insgesamt ist die Feststellung des Regierungsrates, hinsichtlich der Kooperations- und Teamfähigkeit würden die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.19 erfüllt, nicht zu beanstanden.

4.5 Unterkompetenz Führung

Unter der Rubrik Führungskompetenz werden die erforderlichen Fähigkeiten eines/r Linienvorgesetzten oder eines/r Projektleiters/Projektleiterin, Mitarbeitende zu führen oder als Fachverantwortliche/r Mitarbeitende fachlich anzuleiten, beschrieben. Die entsprechenden Anforderungen bei den Linienvorgesetzten werden über den Führungslevel, bei der Projektführung über den Inhaltslevel sowie über die Führungsspanne und die Funktionsvielfalt definiert. Fachführung erfolgt grundsätzlich auf operativer Stufe. Daneben sind die Anzahl der Mitarbeitenden sowie die Vielfalt der betroffenen Stellen von Bedeutung (Erläuterungen des ZPD zur Einreihung von Stellen, a.a.O., S. 12; VGE VD.2018.43 vom 1. März 2019 E. 4.6).

4.5.1 Diesbezüglich stellte der Regierungsrat fest, gemäss der Stellenbeschreibung Nr. [...] führe die oder der Stelleninhabende 12 Mitarbeitende direkt sowie 95 bis 100 indirekt und trage die fachliche Verantwortung für 95 bis 120 Mitarbeitende. Zudem leite sie oder er Projekte mit 10 bis 20 Projektmitarbeitenden. Die Führungsspanne sei mit 12 direkt unterstellten Mitarbeitenden als grösser zu werten. Die Leitung der Verkehrspolizei sowie die Einsatzleitung als Dienstoffizier würden dabei einem unteren bis mittleren Hierarchielevel entsprechen, da Mitarbeitende auf unterer und mittlerer Ebene geführt

würden. Diesbezüglich würden die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.17 nicht vollumfänglich erreicht. Insgesamt seien Mitarbeitende mit mehrheitlich unterschiedlichen Funktionen zu führen, was den Anforderungen der Modellumschreibung 5170.19 entspreche. Mit der direkten Führung einer grösseren Anzahl Mitarbeitenden würden die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.21 erfüllt. Zu berücksichtigen seien zudem die Einsatzleitung (Fachführung) sowie die Projektführung. Insgesamt würden hinsichtlich der Führung somit die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.19 vollumfänglich erfüllt und teilweise übertroffen.

4.5.2 Mit seinem Rekurs rügt der Rekurrent, er empfinde die Feststellung, dass seine Führungsaufgabe einem unteren bis mittleren Hierarchielevel entspreche, geradezu als Hohn, obwohl er gleichzeitig dem oberen kantonalen Führungskader zugeordnet werde. Gerade sein regelmässiger Einsatz bei grösseren Veranstaltungen wie der Euro 08, der OSZE-Konferenz oder dem Euroleague Final auf Stufe Fachbereichsleitung widerspreche dieser Schlussfolgerung massiv. Diese Einsätze beinhalteten neben der Einsatzführung auch die Führungsverantwortung über mehrere Monate in der Planungsphase auf oberer Führungsstufe in einem komplexen Organigramm unter Einbezug von diversen Partner und Stakeholder (Rekursbegründung, S. 9).

4.5.3 Auszugehen ist wiederum von den Anforderungen der verschiedenen Modellumschreibungen. In der Modellumschreibung 5170.17 bezieht sich die Führungsverantwortung auf die personelle und fachliche Führung einer kleineren bis mittleren Anzahl von Mitarbeitenden mit teilweise unterschiedlichen Funktionen auf mittlerer Ebene. Die Modellumschreibung 5170.19 verlangt die gleiche Führungsaufgabe bezogen auf die gleiche Anzahl Mitarbeitende mit mehrheitlich unterschiedlichen Funktionen auf mittlerer Ebene. Die Modellumschreibung 5170.21 verlangt die personelle und fachliche Führung einer mittleren Anzahl von Mitarbeitenden mit grosser Vielfalt an unterschiedlichen Funktionen auf oberer Ebene. Dabei wird unterschieden zwischen unterster, unterer, unterer bis mittlerer, mittlerer, mittlerer bis oberer, oberer und oberster Führungsebene (Erläuterungen des ZPD zur Einreihung von Stellen, a.a.O., S. 12).

Wie der Regierungsrat ausführt, leite der oder die Stelleninhabende die sechs Ressorts ■Tourendienst■ mit sechs Ressortchefs, ■Kontrollen■ mit zwei Ressortchefs und die Ressorts ■Verkehrsleitzentrale■, ■Verfahrensleitung■ sowie ■Radar■ mit je einem Ressortchef. Zudem obliege der Stelle die personelle und fachliche Führung einer Assistenz (Vernehmlassung, Rz. 70). Damit erfolgt die Führung klarerweise nicht auf der untersten Führungsebene. Keine Rolle spielen kann, dass die indirekt unterstellten Mitarbeitenden auch zur unteren Hierarchieebene gehören, ist doch notorisch, dass dies immer zutrifft und im Kanton wohl kaum Führungsverantwortung wahrgenommen wird, die sich ausschliesslich auf Mitarbeitende der mittleren oder gar oberen Hierarchieebene bezieht. Dass auch Mitarbeitende der unteren Hierarchieebene geführt werden, führt, entgegen der Auffassung des Regierungsrates, denn auch nicht dazu, dass die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.17 nicht vollumfänglich erreicht werden (angefochtener Beschluss, S. 9). Daraus folgt, dass mit Bezug auf die Stellung der geführten Mitarbeitenden in Abweichung vom angefochtenen Entscheid sowohl die Modellumschreibung 5170.17 wie auch die Modellumschreibung 5170.19 erfüllt werden. Demgegenüber macht der Rekurrent nicht geltend und ist nicht ersichtlich, dass sich die personelle und fachliche Führung auf Mitarbeitende auf oberer Ebene bezieht, weshalb diesbezüglich die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.21 nicht erfüllt werden.

4.5.4 Es ist daher mit dem Regierungsrat festzustellen, dass hinsichtlich der Unterkompetenz Führung die Anforderungen der Modellumschreibung 51.70.19 vollumfänglich erfüllt und teilweise übertroffen werden.

4.6 Unterkompetenz Führungsunterstützung

Weiter strittig sind auch die Anforderungen der Stelle des Rekurrenten bezüglich der Unterkompetenz Führungsunterstützung. Darunter wird die Fähigkeit verstanden, als Planer/in oder als Fachberater/in bzw. als Fachperson Entscheidungsgrundlagen zu erarbeiten und in der Regel Gremien bei der Entscheidungsfindung zu unterstützen. Die entsprechenden Anforderungen werden über den Komplexitätsgrad der Unterstützung, über die Breite der Einflussnahme und über die Vielfalt der Interessen innerhalb des Entscheidungsgremiums beschrieben (Erläuterungen des ZPD zur Einreihung von Stellen, a.a.O., S. 13, VGE VD.2018.107 vom 27. März 2019 E. 4.3.2).

4.6.1 Mit Bezug auf die Anforderungen hinsichtlich der Führungsunterstützung erwog der Regierungsrat, gemäss Stellenbeschreibung seien verkehrspolitische Strategien zu entwickeln und umzusetzen, Vorträge zu neuen Ansätzen zur Erhöhung der Verkehrssicherheit zu halten sowie Konzepte zu erarbeiten und diese als Fachlehrer/-in für die polizeiinterne und -externe Aus- und Weiterbildung umzusetzen. Die oder der Stelleninhabende trage zudem die Mitverantwortung bei strategischen Entscheidungen in verkehrspolizeilichen Belangen. Sie oder er nehme somit beratende und folglich führungsunterstützende Aufgaben wahr. Diese Aufgaben seien als schwierigere Führungsunterstützung auf unterem Führungslevel mit Einfluss auf mehrere Organisationseinheiten mit mittlerer Interessenvielfalt zu werten. Dies entspreche den Anforderungen der Modellumschreibung 5170.17 (angefochtener Beschluss, S. 10).

4.6.2 Dem hält der Rekurrent entgegen, dass die von ihm geleistete Führungsunterstützung keinesfalls auf unterem Führungslevel sondern mindestens auf mittlerem Führungslevel anzusiedeln sei. Bei Stabsaufgaben, der Planung grosser Veranstaltungen und Events oder grosser Einsätzen sei er regelmässig auf der zweiten Führungsstufe eingesetzt. Somit sei mindestens von einem mittleren Führungslevel auszugehen (Rekursbegründung, S. 9; Verhandlungsprotokoll, S. 6).

4.6.3 Die Modellumschreibung 5170.17 verlangt die Ausübung schwieriger Führungsunterstützung auf unterem Führungslevel mit Einfluss auf mehrere Organisationseinheiten mit mittlerer Interessevielfalt. Die Modellumschreibungen 5170.19 und 5170.21 beziehen sich dagegen auf schwierige Führungsunterstützung auf mittlerem Führungslevel. Das Führungslevel bezieht sich auf den Komplexitätsgrad der Unterstützung. Es wird zwischen unterstem, unterem, mittlerem, oberem und oberstem Führungslevel unterschieden.

Der Regierungsrat erläutert dazu mit seiner Vernehmlassung ergänzend, mit dem Führungslevel im Kontext der Führungsunterstützung werde auf den Komplexitätsgrad verwiesen und nicht auf die Kaderstruktur der kantonalen Verwaltung. Der untere Führungslevel beziehe sich auf die Konzepte zur Verkehrssicherheit, die vom Rekurrenten erarbeitet und im Rahmen der internen und externen (SPI [Schweizerisches Polizeinstitut]) Aus- und Weiterbildung umgesetzt würden sowie die Mitarbeit in überdepartementalen verkehrspolizeilichen Gremien und Arbeitsgruppen (Vernehmlassung, Rz. 70).

Diese Ausführungen des Regierungsrates sind nachvollziehbar und werden gestützt durch die vom Regierungsrat in Nachachtung der Verfügung vom 3. September 2019 eingereichten konkreten Beispiele von Leitungsstellen, bei denen im Rahmen der Überführung mit Bezug auf die Unterkompetenz Führungsunterstützung von schwieriger Führungsunterstützung auf unterem und von schwieriger Führungsunterstützung auf mittlerem Führungslevel ausgegangen wurde (vgl. Eingabe vom 18. Oktober 2019 mit Beilagen, act. 8 S. 1 ff.).

4.6.4 Insgesamt ist die Beurteilung des Regierungsrates, hinsichtlich der Unterkompetenz Führungsunterstützung würden die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.17 erfüllt, unter Berücksichtigung seines diesbezüglichen Ermessensspielraums nicht zu beanstanden.

4.7 Unterkompetenz Wissen

4.7.1 Mit Bezug auf das für die Stelle des Rekurrenten erforderliche Wissen und die erforderlichen Fähigkeiten, welche zur Ausübung einer Stelle systematisch erworben werden müssen, erwog der Regierungsrat, dass die Stellenbeschreibung Nr. [] einen ETH Bachelor oder einen UNI oder Fachhochschule (FH) Master als Ingenieur (z. B. Verkehrsingenieur) oder eine juristische Ausbildung verlange. Als Zusatzausbildung werde ein Zertifikatslehrgang FH (Certificate of Advanced Studies [CAS], Nachdiplomkurs [NDK]), ein CAS FIP (Führungslehrgang SPI [Schweizerisches Polizeiinstitut] und Hochschule Luzern) sowie eine höhere Fachprüfung in Führung, Betriebswirtschaft und Projektmanagement, eine interne Zusatzausbildung sowie polizeispezifische Aus- und Weiterbildungen verlangt. Damit würden die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.17 vollumfänglich erfüllt und teilweise übertroffen (angefochtener Beschluss, S. 10).

4.7.2 Dem hält der Rekurrent entgegen, aus dem in der Stellenbeschreibung verlangten UNI Master und den genannten Zusatzausbildungen folge, dass die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.19 erfüllt oder sogar übertroffen würden (Rekursbegründung, S. 10).

4.7.3 Die Modellumschreibung 5170.17 verlangt eine Ausbildung auf Niveau Fachhochschule Bachelor, während die Modellumschreibung 5170.19 eine Ausbildung auf Niveau Fachhochschule Master voraussetzt. Die massgebliche Stellenbeschreibung Nr. [] verlangt als Grundausbildung einen ETH Bachelor oder UNI Master (oder Fachhochschule) als Ingenieur (z. B. Verkehrsingenieur) oder Jurist. Wenn der Regierungsrat daraus schliesst, dass die Stelle ■Leiter/-in Verkehrspolizei■ generell einen Bachelor voraussetze und deshalb nur die Anforderungen an die Modellumschreibung 5170.17 erfüllt würden (Vernehmlassung, S. 19), kann ihm nicht gefolgt werden. Zutreffend ist zwar, dass für die Einreihung allein die gemäss der Stellenbeschreibung mindestens erforderliche Grundausbildung massgebend ist. Dabei ist aber zwischen einem Ausbildungsgang an einer Universität oder der ETH einerseits und einem Fachhochschulabschluss andererseits zu unterscheiden (VGE VD.2018.107 vom 27. März 2019 E. 4.4.1; vgl. auch Erläuterungen des ZPD zur Einreihung von Stellen, a.a.O., S. 14). Vorliegend genügt gemäss der Stellenbeschreibung ein Bachelor auf Niveau Fachhochschule nicht. Verlangt wird vielmehr ein Master auf Fachhochschul- oder Universitätsniveau oder ein ETH Bachelor. Ein solcher Bachelor befindet sich aber auf höherem Niveau als ein Bachelor der Fachhochschule. Die Stellenausschreibung setzt den ETH Bachelor denn auch mit dem Master einer Fachhochschule gleich und es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass mit

einem ETH-Abschluss im Vergleich geringere Anforderungen gestellt würden. Daraus ergibt sich, der Argumentation des Rekurrenten folgend, dass mit Bezug auf die verlangte Grundausbildung die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.17 übertroffen und die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.19 erfüllt werden. Da die weiteren Ausbildungsvoraussetzungen in den beiden Modellumschreibungen identisch sind, sind die Anforderungen der Modellumschreibung hinsichtlich der Unterkompetenz Wissen auch insgesamt erfüllt.

4.7.4 Entgegen der Beurteilung im angefochtenen Beschluss, sind hinsichtlich der Unterkompetenz Wissen insgesamt die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.19 erfüllt.

4.8 Unterkompetenz Kenntnisse und Fertigkeiten

Mit der Unterkompetenz Kenntnisse und Fertigkeiten wird das für die Stelle notwendige Niveau in Bezug auf Praxiskenntnisse, Kenntnisse über Prozesse und Abläufe sowie Fertigkeiten beschrieben (Erläuterungen des ZPD zur Einreihung von Stellen, a.a.O., S. 15).

4.8.1 Der Regierungsrat erwog zunächst, gemäss der massgeblichen Stellenbeschreibung Nr. [...] seien zur Wahrnehmung der Aufgaben hohe theoretische und praktische Kenntnisse im Projektmanagement, vertiefte Kenntnisse des Verkehrsrechts und der Strafprozessordnung, sehr gute Kenntnisse und Erfahrung in der Personalführung sowie in der Personal- und Organisationsentwicklung, vertiefte Kenntnisse im Personalrecht, im Arbeits- und Verwaltungsrecht sowie fundierte Kenntnisse in sämtlichen für die Tätigkeit als Polizeioffizier relevanten Gesetzgebungen erforderlich. Weiter würden sehr gute Kenntnisse und Erfahrung bezüglich Kommunikation, ausgewiesene Führungskompetenzen, gute analytische Fähigkeiten zur objektiven Meinungsbildung, sehr gute mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit und angepasste, stufengerechte Kommunikation, technisches Verständnis, Bereitschaft zu Innovationen, Medienkompetenz sowie Fähigkeiten im Zusammenhang mit dem Umgang mit verschiedenen Anspruchsgruppen verlangt. Zudem würden niveauentsprechende funktionsnotwendige praktische Erfahrungen zwischen 12 und 15 Jahren gefordert. Es sei daher von erheblichen Praxis- und Umsetzungskennnissen auf Spezialistenniveau vorwiegend innerhalb eines Fachbereichs auszugehen. Die Anforderungen der Modellumschreibungen 5170.19 sowie 5170.21 seien hinsichtlich der Praxis- und Umsetzungskennnisse identisch, weshalb die Stelle die diesbezüglichen Anforderungen beider Modellumschreibungen erfülle (angefochtener Beschluss, S. 11).

Kenntnisse der Prozesse und Abläufe als weiterer Teilaspekt der Kenntnisse und Fertigkeiten würden sodann das von der Stelle erforderte Wissen bezüglich Aufbau und Struktur sowie bezüglich der Prozesse und Abläufe in der kantonalen Verwaltung definieren, das zur Erfüllung der umschriebenen Aufträge und Aufgabenerforderlich sei. Die Leitung eines Dienstes bei der Kantonspolizei setze erhöhte Kenntnisse derselben voraus. Es würden daher erhöhte Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb einer Dienststelle, aber nicht innerhalb eines Departements berücksichtigt. Damit überträfen die erforderlichen Kenntnisse der Prozesse und Abläufe die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.17 teilweise (angefochtener Beschluss, S. 11).

Ferner seien die Anforderungen an eine gewisse Körpergewandtheit, Handfertigkeit bzw. Fingerfertigkeit in den Modellumschreibungen 5170.17 und 5170.19 identisch. Die Stelle **Leiter/-in Verkehrspolizei** erfülle daher diesbezüglich die Anforderungen beider

Modellumschreibungen (angefochtener Beschluss, S. 11).

4.8.2 Strittig ist nur die Bewertung des verlangten Wissens bezüglich Aufbau, Struktur, Prozesse und Abläufe der kantonalen Verwaltung. Mit seinem Rekurs macht der Rekurrent geltend, dass nicht verständlich sei, wie die Stellvertretung des Abteilungsleiters ohne Kenntnisse der Prozesse und Abläufe über die Dienststelle hinaus erfolgen könne. Auch das Entwickeln und Initiieren von Projekten und Konzepten zur Verkehrssicherheit könne nicht ohne vertiefte Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Departements durchgeführt werden. Gleiches gelte für die Mitverantwortung bei der strategischen Entscheidungsfindung auf Abteilungsebene oder die Erstellung von Grundlagenberichten. Schliesslich genügen auch für die Ausübung der übergeordneten Fach- und Führungsverantwortung, für die Durchführung sämtlicher Strafverfahren oder die Leitung von anspruchsvollen Gesprächsverhandlungen mit externen Unternehmen und Behörden lediglich Kenntnissen der Prozesse und Abläufe **vorwiegend innerhalb der Dienststelle** nicht (Rekursbegründung, S. 10).

4.8.3 Dem hält der Regierungsrat mit seiner Vernehmlassung entgegen, gemäss der Lohnsystematik würden zur Beurteilung der Kenntnisse einer Organisation die drei Kategorien **innerhalb einer Dienststelle**, **innerhalb eines Departements/Betriebs** sowie **über mehrere Departemente hinaus** herangezogen. Eine Dienststelle entspreche somit einer relativ grossen Organisationseinheit, worunter auch die Kantonspolizei zu subsumieren sei. Der Ausdruck **vorwiegend** weise darauf hin, dass in untergeordnetem Rahmen auch Kenntnisse der Prozesse und Abläufe ausserhalb einer Dienststelle notwendig seien.

Die vom Regierungsrat getroffene Unterscheidung zielt an der massgebenden Terminologie der anwendbaren Funktionskette vorbei. Zwar wird in der Systematik zwischen Kenntnissen **innerhalb einer Dienststelle**, **innerhalb eines Departements/Betriebs** und **über mehrere Departemente hinaus** unterschieden (Erläuterungen des ZPD zur Einreihung von Stellen, a.a.O., S. 15). In den drei Modellumschreibungen 5170.17, 5170.19 und 5170.21 werden diese Kenntnisse aber jeweils **vorwiegend innerhalb eines Departements/Betriebs** verlangt. Während aber für die Erfüllung der Modellumschreibung 5170.17 diesbezüglich **gewisse Kenntnisse** reichen, verlangt die Modellumschreibung 5170.19 **erhöhte Kenntnisse** und die Modellumschreibung 5170.21 **erhebliche Kenntnisse**. Der verlangte Umfang der Kenntnisse wird damit im unteren bis mittleren Bereich der Systematik umschrieben, reicht diese doch von gewissen über erhöhte, erheblich, hohe bis zu sehr hohen Kenntnisse der Prozesse und Abläufe.

Wie der Regierungsrat anerkennt, werden mit Bezug auf die Kantonspolizei erhöhte Kenntnisse der Prozesse verlangt. Da innerhalb der Kantonspolizei wohl mehr als erhebliche Kenntnisse verlangt werden müssen und sich die Kenntnis unbestrittenermassen über diese hinaus auf das Departement beziehen müssen, ist insgesamt davon auszugehen, dass die Stellenbeschreibung erhöhte Kenntnisse der Prozesse und Abläufe vorwiegend innerhalb eines Departements verlangt und damit die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.19 auch diesbezüglich erfüllt werden.

4.8.4 Insgesamt sind entgegen der Beurteilung im angefochtenen Beschluss, hinsichtlich der Unterkompetenz Kenntnisse und Fertigkeiten die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.19 erfüllt.

4.9 Rubrik Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen

Unter der Rubrik Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen werden diejenigen Beanspruchungen subsumiert, die aufgrund äusserer Einflüsse das von der Stelle geforderte Mass an psychischen oder physischen Beeinträchtigungen überschreiten. Wie der Regierungsrat zutreffend erwogen hat, gehören dazu auch unregelmässige Arbeitszeiten oder Umgebungseinflüsse, welche die Ausführung der Arbeit erschweren (angefochtener Beschluss, S. 12). Psychische Beanspruchungen entstehen beispielsweise durch angstmachende Faktoren, Konfrontationen mit menschlichen Schicksalen, interne und externe Kritik oder Beobachtbarkeit für Aussenstehende. Physische Beanspruchungen sind stellenbedingte Gegebenheiten, welche etwa aufgrund des Hebens und Tragens von Lasten, der dauerhaften gebückten Körperhaltung oder ständigem Sitzen und Stehen erhöhte Beanspruchungen des Körpers zur Folge haben (Erläuterungen des ZPD zur Einreihung von Stellen, a.a.O., S. 17 f).

4.9.1 Der Regierungsrat erwog, die Stellenbeschreibung Nr. [...] nenne als mögliche Abweichungen von der Normalarbeitszeit Pikettdienstleistungen als Polizeioffizier, Polizeieinsätze sowie Aktionen etc. Zudem seien auch Einsätze ausserhalb der Arbeitszeit am Abend und am Wochenende möglich. Als spezifische physische und psychische Belastungen, Anforderungen und Gefahren nenne die Stellenbeschreibung belastende Einsätze mit hoher Führungs- und Entscheidungskompetenz sowie Verantwortung als Einsatzleiter an Ordnungsdienstleistungen (Fussballspielen, Demonstrationen, Besetzungen), bei Todesfällen (intern/extern), Unfällen mit Kindern, beim Überbringen von Todesnachrichten sowie Expositionen mit belastenden Emotionen. Gemäss der Systematik sei deshalb von vereinzelt psychischen Beanspruchungen mit gewisser Intensität sowie von vereinzelt physischen Beanspruchungen einer Art mit gewisser Intensität auszugehen. Zudem werde bei der Bewertung eine kleine Anzahl von gelegentlich vorkommenden Umgebungseinflüssen mit gewisser Intensität berücksichtigt sowie manchmal gewisse Beeinträchtigung durch die funktionsbedingte Arbeitszeit. Die Anforderungen der Modellumschreibungen 5170.17 und 5170.19 seien hinsichtlich der Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen identisch. Die Stelle erfülle daher beide Modellumschreibungen (angefochtener Beschluss, S. 12).

4.9.2 Diese Erwägungen rügt der Rekurrent zunächst mit Bezug auf den von ihm geleisteten Pikettdienst.

4.9.2.1 Er hält der Argumentation des Regierungsrates mit Bezug auf den von ihm zu leistenden Pikettdienst als Polizeioffizier entgegen, dass der Regierungsrat zwar ausführe, den Pikettdienst bei der Stelleneinreihung berücksichtigt zu haben. Gleichzeitig würde aber festgestellt, dass die Anforderungen der Modellumschreibungen 5170.17 und 5170.19 die gleichen Anforderungen stellen. Daraus folge, dass die Pikettleistung für die Lohnklasse 18 effektiv doch keinen Einfluss auf die Einstufung habe, weil gar keine Unterscheidung zur Modellumschreibung 5170.17 stattfinde, obwohl in der Lohnklasse 17 der Pikettdienst mit der Pikettzulage entschädigt werde (Rekursbegründung, S. 7).

4.9.2.2 Der Regierungsrat verweist mit seiner Vernehmlassung einleitend auf die Freiheit des Kantons, sein Lohnsystem innerhalb gewisser Grenzen frei zu wählen. So würden im Kanton Basel-Stadt die Differenzen zwischen den Lohnklassen überproportional ansteigen. Während der Unterschied des Jahreslohnes zwischen Lohnklasse 1 und 2 bei der Erfahrungsstufe 1 lediglich CHF 1'573.■ und zwischen Lohnklasse 6 und 7 knapp CHF 2'500.■ pro Jahr betrage, würden Mitarbeitende in der Lohnklasse 18 pro Jahr mindestens CHF 7'868.25 mehr als Arbeitskollegen der Lohnklasse 17 verdienen. Bei der

Erfahrungsstufe 15 betrage die Differenz zwischen Lohnklasse 17 und 18 schon CHF 10'309.■. Der Regierungsrat habe zudem beschlossen, dass Mitarbeitende in den Lohnklassen 18 bis 28 keinen Anspruch auf eine zusätzliche Pikettdienstzulage hätten, da der Pikettdienst in diesen Fällen bereits im Funktionslohn berücksichtigt und im Rahmen von tatsächlich geleisteten Einsätzen in Form entsprechender Freizeit kompensiert werde (§ 31 Abs. 2 und 32 Abs. 1 der Arbeitszeitverordnung [AZV, SG 162.200]). Diese Grenzziehung sei nicht willkürlich, könne von Mitarbeitenden ab der Lohnklasse 18 und damit einem Jahreslohn inklusive 13. Monatslohn von knapp CHF 100'000.■ grundsätzlich erwartet werden, dass sie gewisse Zusatzleistungen auch ohne zusätzliche Vergütung erbringen würden. Die maximale Zulage für Pikettdienstleistende in der Lohnklasse 17 betrage CHF 415.80 pro Monat. Der Unterschied des Jahreslohnes betrage zwischen Lohnklasse 17 und 18 auf Erfahrungsstufe 15 CHF 10'231.■, d.h. pro Monat CHF 787.■. Auch wenn Mitarbeitende der Lohnklasse 17 den maximal möglichen Pikettdienst leisten sollten, verdienten sie somit deutlich weniger als Mitarbeitende der Lohnklasse 18. Dem Rekurrenten sei zwar insofern zuzustimmen, dass die entsprechende Differenz bei Mitarbeitenden ausserhalb von Tätigkeitsgebieten, wo Piketteinsätze typisch seien, grösser sei. Das Leisten von Pikettdienst werde bei der Lohnklasse 18 aber schon im Rahmen der Einreihung berücksichtigt (Vernehmlassung, Rz. 27 ff.).

4.9.2.3 Diese Argumentation erscheint im Ergebnis widersprüchlich. Einerseits bleibt der Regierungsrat bei seinem Standpunkt, dass die Leistung von Pikettdienst bei der Einreihung berücksichtigt worden sei. Andererseits anerkennt er aber, dass die Einreihung auch nicht anders erfolgen würde, wenn kein Pikettdienst geleistet würde. Dem entspricht, dass alle drei Modellumschreibungen der Funktionskette 5170 diesbezüglich die gleichen Anforderungen stellen und ■manchmal gewisse Beeinträchtigung durch die funktionsbedingte Arbeitszeit■ verlangen. Somit sind sowohl bezüglich des Auftretens wie auch der Intensität der Beeinträchtigungen bloss mässige Auswirkungen verlangt, reicht der Rahmen doch von vereinzelt, manchmal, oft, sehr oft zu dauernd bzw. von geringen, gewissen, erhöhten, hohen bis sehr hohen Beeinträchtigungen (Erläuterungen des ZPD zur Einreihung von Stellen, a.a.O., S. 18).

Wie der Regierungsrat zutreffend erwog, stellte das Verwaltungsgericht mit Urteil VD.2017.106 vom 23. Januar 2018 fest, dass Mitarbeitende in den Lohnklasse 18 und höher den Pikettdienst nicht unentgeltlich leisten müssten. Es stehe dem kantonalen Gesetzgeber frei, die Art und Weise der Entschädigung zu wählen. Der Pikettdienst könne anstelle der Ausrichtung einer Pikettzulage auch im Funktionslohn der Lohnklassen 18 bis 28 berücksichtigt werden. Bei der Einreihung sei dabei auch der Rubrik Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen Rechnung zu tragen, welche unter anderem das Unterkriterium unregelmässige Arbeitszeit umfasse. Unter diesem Titel werden bei der Einreihung Auswirkungen der Stelle auf die übrige Lebenszeit als Folge der funktionsbedingten Notwendigkeit zur Übernahme von Tätigkeiten im Rahmen spezieller Arbeitszeiten berücksichtigt (Erläuterungen des ZPD zur Einreihung von Stellen, a.a.O., S. 5, 18). Somit ist das Leisten von Pikettdienst ein Faktor, der bei der Einreihung einer Stelle in den Lohnklassen ab Lohnklasse 18 zu berücksichtigen sei. Dies habe zur Folge, dass die Einsatzbereitschaft mit dem Funktionslohn abgegolten werde. Wenn das Leisten von Pikettdienst mangels eines Anspruchs auf eine Pikettzulage nicht zusätzlich entschädigt werde, sei es hingegen bei der Stellenbewertung zu berücksichtigen (VGE VD.2017.106 vom 23. Januar 2018 E. 2.4).

Werden aber bezüglich der Kompetenz Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen in der Funktionskette 5170 die Anforderungen an die Stellen, welche der Modellumschreibung 5170.17 zugewiesen werden und weiterhin einen Anspruch auf eine zusätzliche Pikettdienstzulage vermitteln, identisch definiert wie jene gemäss der Modellumschreibung 5170.19, so wird deutlich, dass die spezifische Beanspruchung durch die Leistung von Pikettdienst bei der Einreihung nicht berücksichtigt wird. In beiden Modellumschreibungen wird verlangt, dass ■manchmal gewisse Beeinträchtigungen durch die funktionsbedingte Arbeitszeit■ entstehen. Die Einschränkungen der Freizeit des Rekurrenten durch die Leistung von Pikettdienst sind jedoch erheblich. So leistete der Rekurrent im Jahr 2018, trotz viermonatiger ferienbedingter Abwesenheit, an Werktagen 374.4 Stunden sowie 192 Stunden an Sonn- und Feiertagen Pikett (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 5 und 7; Eingabe des Regierungsrates vom 18. Oktober 2019, S. 5/Ad. Ziff. 2). Entgegen dem Vorbringen des Vertreters des Zentralen Personaldienstes anlässlich der Gerichtsverhandlung ist nicht ersichtlich, dass die mit der Leistung von Pikettdienst verbundene Einschränkung der Lebensgestaltung in der Freizeit bereits bei den Kompetenzen Selbständigkeit, Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit und Führung durch die Annahme eines höheren Anforderungsniveaus berücksichtigt worden ist (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 6).

4.9.2.4Es muss daher festgestellt werden, dass die Anforderungen der Stelle ■Leiter/-in Verkehrspolizei" bezüglich unregelmässiger Arbeitszeiten die Modellumschreibung 5170.19 wie übrigens auch die identische Modellumschreibung 5170.21 aufgrund der Pflicht zur Leistung von Pikett ohne weitere Entschädigung übertreffen.

4.9.2.5Tatsächlich zeigen auch die Berechnungen des Regierungsrates in seiner Vernehmlassung, dass die Lohndifferenz bei Pikettdienst leistenden Mitarbeitenden in den Lohnklassen 17 und 18 aufgrund der geltenden Pikettdienstzulagenregelung zu mehr als der Hälfte neutralisiert wird (Vernehmlassung, Rz. 25 ff.). Dies erscheint im Rahmen einer Gesamtbetrachtung nur dann gerechtfertigt, wenn die Unterschiede bei den Anforderungen an die beiden Stellen insgesamt nicht beträchtlich sind. Ansonsten ist dem Schwelleneffekt aufgrund des Wegfalls der Pikettzulage ab Lohnklasse 18 bei der Gesamtgewichtung besondere Berücksichtigung zu schenken.

4.9.3Sodann rügt der Rekurrent auch die Bewertung der psychischen Belastung als Teil der Rubrik Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen.

4.9.3.1Er macht geltend, als Leiter der Verkehrspolizei regelmässig mit Todesfällen und Schwerstverletzten aufgrund von Verkehrsunfällen konfrontiert zu sein. Hinzu kämen gelegentliche Todesfälle, mit denen er als Dienstoffizier konfrontiert sei. In diesen Fällen gehöre auch die Überbringung der Todesnachrichten zu seiner Aufgabe. Zudem führe auch die Konfrontation ■ meist als Gesamtverantwortlicher ■ mit einem Mob anlässlich von Demonstrationen oder Ausschreitungen in verschiedenen Zusammenhängen zu einer psychischen Belastung mit nicht zu unterschätzender Intensität. Weiter führten schwere Ereignisse wie Fahrzeugbrände im Tunnel zu einer hohen psychischen Beanspruchung bei der Einsatzleitung. Schliesslich verursache auch die Notwendigkeit rascher Entscheidung als Dienstoffizier psychische Belastungen mit hoher Intensität. Es könne daher nicht nur von vereinzelt solchen Belastungen ausgegangen werden. Bei genauer Betrachtung seien daher die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.21 erfüllt (Rekursbegründung, S. 10 f.).

4.9.3.2 Mit seiner Vernehmlassung weist der Regierungsrat darauf hin, dass die Anforderungen der Rubrik Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen mit höherer Einreihung der Stellen sinken würden, während diejenigen an die übrigen Kompetenzen stiegen. Je höher eine Stelle eingereiht sei, desto eher seien diese Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen durch die anderen Kompetenzen, wie etwa die Führung, abgegolten. So bedürfe es zur Erfüllung der Anforderungen der Modellumschreibung 5170.21 nur vereinzelter anstatt gelegentlicher psychischer Beanspruchungen mit gewisser Intensität. Die in der Modellumschreibung hinterlegten Anforderungen seien atypischerweise in der höheren Lohnklasse geringer. Gemäss der Stellenbeschreibung sollte die oder der Stelleninhabende unter anderem belastbar und stressresistent sein (vgl. Stellenbeschreibung, Ziff. 11.3), da die Stelle belastende Einsätze mit hoher Führungs- und Entscheidungskompetenz und Gesamtverantwortung z. B. als Einsatzleitung an Ordnungsdienstesinsätzen und bei Unglücksfällen mit Toten bzw. mit Kindern (inkl. Überbringen von Todesnachrichten) beinhalte. Ebenso gehörten Expositionen mit belastenden Emotionen zum Stellenprofil. Gewisse Elemente dieser psychischen Belastung würden schon im Rahmen der Kommunikationsfähigkeit (Inhalte mit mehrheitlichem sensitivem Charakter) und der Führung abgegolten. Da die oder der ■Leiter/-in Verkehrspolizei■ dem Kader angehöre und Polizeieinsätzen im Rahmen des Pikettdienstes führe, sei eine gewisse Exposition mit psychischen Ausnahmesituationen zu werten, weswegen insgesamt von vereinzelter psychischer Belastung von gewisser Intensität auszugehen sei. Bezüglich der weiteren Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen würden vereinzelter physische Beanspruchung einer Art mit gewisser Intensität sowie eine kleine Anzahl von gelegentlich vorkommenden Umgebungseinflüssen mit gewisser Intensität sowie manchmal gewisse Beeinträchtigung durch die funktionsbedingte Arbeitszeit anerkannt (Vernehmlassung, Rz. 93 ff.).

4.9.3.3 Sowohl die psychischen wie auch die physischen Beanspruchungen werden nach der Häufigkeit wie auch nach deren Intensität gewichtet. Sie reichen von vereinzelter, gelegentlicher über häufiger, sehr häufiger bis zu dauerndem Auftreten. Die Schwere reicht von geringer und gewisser Intensität bei den physischen Belastungen bzw. von gewisser Intensität bei den psychischen Belastungen über erhöhte, hohe bis zu sehr hoher Intensität (Erläuterungen des ZPD zur Einreihung von Stellen, a.a.O., S. 18). Während die Modellumschreibungen 5170.17 und 5170.19 vereinzelter psychischer Beanspruchungen mit gewisser Intensität voraussetzen, verlangt die Modellumschreibung 5170.21 deren gelegentliches Auftreten. Physische Belastungen wie auch besondere Umgebungseinflüsse verlangen nur die Modellumschreibungen 5170.17 und 5170.19. Verlangt werden jeweils vereinzelter physische Beanspruchungen einer Art mit gewisser Intensität sowie eine gewisse Anzahl von gelegentlich vorkommenden Umgebungseinflüssen mit gewisser Intensität. Beides wird in der Modellumschreibung 5170.21 nicht mehr verlangt.

4.9.3.4 Aus den vorangegangenen Erwägungen zur Kompetenz Führung (vgl. E. 4.5 hiervor) ist nicht ersichtlich, inwieweit besondere psychischer Beanspruchungen aufgrund der zu leistenden Einsätze bereits in diesem Zusammenhang berücksichtigt wurden, zumal die Anforderungen auf die Führungsverantwortung des Rekurrenten auf der niedrigsten Stufe angesiedelt worden sind. Soweit sich Anforderungen allein aus der Führung an sich ergeben, sind diese im Rahmen der Kompetenz Führung zu gewichten. Darüber hinaus ist aber offensichtlich, dass sich beim Rekurrenten erhöhte Anforderungen primär aus den Situationen ergeben, in denen er zu führen hat. Bezüglich der psychischer Beanspruchung

ist daher von einem Übertreffen der Anforderungen gemäss den Modellumschreibungen 5170.17 und 5170.19 auszugehen. Demgegenüber wurden die physischen Beeinträchtigungen und die Umgebungseinflüsse, wie sie die Modellumschreibungen 5170.17 und 5170.19 voraussetzen, anerkannt.

4.9.4 Daraus folgt, dass betreffend die Rubrik Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen die Anforderungen der beiden Modellumschreibungen 5170.17 und 5170.19 mit Bezug auf die physischen Belastungen und die Umgebungseinflüsse vollumfänglich erfüllt werden. Bezüglich der psychischen Beanspruchungen ist indessen von einem Übertreffen der Anforderungen gemäss den Modellumschreibungen 5170.17 und 5170.19 auszugehen. Mit Bezug auf die unregelmässigen Arbeitszeiten muss entgegen der Auffassung des Regierungsrates sogar festgestellt werden, dass zusätzliche Belastungen ■ insbesondere durch den ohne Entschädigung zu leistenden Pikettdienst ■ zu berücksichtigen sind. Die Anforderungen der Modellumschreibungen 5170.19 und 5170.21 werden daher diesbezüglich sogar übertroffen.

4.10 Zusammenfassend entsprechen die Anforderungen an die Stelle ■ Leiter/-in Verkehrspolizei ■ gemäss der Stellenbeschreibung Nr. [] bezüglich der Kompetenzen Selbständigkeit, Kooperations- und Teamfähigkeit, Wissen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie der Kompetenz Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen ohne Berücksichtigung der Unterkriterien psychische Beanspruchung und Arbeitszeiten den Anforderungen der Modellumschreibung 5170.19. Hinsichtlich der Unterkompetenz Führung wie auch der Unterkriterien psychische Beanspruchung und Arbeitszeiten werden die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.19 übertroffen. Nur in den Kompetenzen Flexibilität und Führungsunterstützung werden lediglich die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.17 erreicht und bei der Kompetenz Kommunikationsfähigkeit übertroffen. Daraus folgt, dass die Anforderungen der Modellumschreibung 5170.19 nicht ganz in allen Kompetenzen erreicht werden. In einer Unterkompetenz (Führung) und zwei Unterkriterien (psychische Beanspruchung und unregelmässige Arbeitszeiten) werden sie übertroffen. Dabei werden Kompetenzen und Unterkompetenzen, bei denen die Anforderungen der Lohnklasse 19 nicht erreicht werden, durch jene, in welchen diese übertroffen werden, zwar nicht gänzlich kompensiert. Die Gewichtung dieser einzelnen Kompetenzen und Unterkompetenzen weist aber deutlich näher auf die Lohnklasse 19 denn auf die Lohnklasse 18. Damit zielt die Bewertung insgesamt stark auf die Lohnklasse 19. Bei dieser Ausgangslage gewinnen die Quervergleiche ein besonderes Gewicht.

5. Quervergleiche

5.1 Mit seinem Rekurs rügt der Rekurrent zunächst die Einreihung seiner Stelle im Vergleich zur Einreihung der ihm unterstellten Stelle ■ Dienstleiter/-in Stv Verkehrspolizei ■ gemäss Stellenbeschreibung Nr. [...]. Während die Stelle ■ Leiter/in Verkehrspolizei ■ in die Lohnklasse 18 eingereiht wurde, erfolgte die Einreihung der dieser unterstellten Stellvertretungsstelle in die Lohnklasse 17.

5.2

5.2.1 Diesbezüglich rügt er, dass der in Lohnklasse 17 im Unterschied zur Lohnklasse 18 bestehende Anspruch auf Pikettzulagen und separate Vergütung der Funktion in der Kantonalen Krisenorganisation (KKO) nur noch zu einer geringen Differenz zur Lohnklasse 18 führe (Rekursbegründung, S. 3).

5.2.2 Pikettdienst wird für Mitarbeitende bis zur Lohnklasse 17 mit einer Pikettzulage von CHF 2.90 pro Stunde an Werktagen und von CHF 4.30 an geplanten Ruhetagen sowie an Sonn- und Feiertagen abgegolten (§ 31 AZV). Mit seinem Urteil VD.2017.106 vom 23. Januar 2018 erwog das Verwaltungsgericht, gemäss Aussage des damals rekurrierenden Polizeioffiziers leisteten Kommandopikettdienstleistende der Kantonspolizei pro Jahr neun bis 13 Wochen und mithin wähen einer Woche pro Monat Pikettdienst. Als Pikett gelte die angeordnete und auf die sofortige Abrufmöglichkeit beschränkte Einsatzbereitschaft, die ausserhalb des angestammten Arbeitsortes und ausserhalb der vereinbarten Sollarbeitszeit geleistet werde (§ 29 AZV). Die bei einem Vollpensum zu leistenden Sollarbeitszeiten berechneten sich auf der Basis von 42 Wochenstunden (§ 2 AZV). Damit könnten in einer Woche maximal 126 Stunden Pikettdienst geleistet werden ([7 Tage x 24 Stunden] ■ 42 Stunden = 126 Stunden). Davon entfielen höchstens 36 Stunden auf Sonn- und Feiertage. Dies ergebe für Pikettdienstleistende in der Lohnklasse 17 eine Pikettdienstzulage von CHF 415.80 pro Monat (90 Stunden x CHF 2.90 + 36 Stunden x CHF 4.30 = CHF 415.80). Der Monatslohn inklusive Anteil des 13. Monatslohns betrage in der Lohnklasse 17 auf der Lohnstufe 1 CHF 8'520.70 und in der Lohnklasse 18 auf der Lohnstufe 1 CHF 9'171.50 (Anhang 1 zum Gesetz betreffend Einreihung und Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt [Lohngesetz, SG 164.100]). Die Differenz betrage somit CHF 650.80. Daraus folge, dass Mitarbeitende in der Lohnklasse 18 ohne Pikettdienstzulage CHF 235.00 mehr als Mitarbeitende in der Lohnklasse 17 mit Pikettdienstzulage verdienen (VD.2017.106 vom 23. Januar 2018 E. 2.6). Darauf bezieht sich auch der Regierungsrat in seiner Vernehmlassung und führt weiter aus, zwischen diesen beiden Lohnklassen betrage der Unterschied des Jahreslohnes auf Erfahrungsstufe 15 bereits CHF 10'231.■ und somit CHF 787.00 pro Monat (Vernehmlassung, Rz. 29).

Mit Bezug auf die Mitwirkung in der KKO weist der Regierungsrat zu Recht auf § 7 der Verordnung betreffend Zulagen gemäss § 15a Lohngesetz (Zulagenverordnung, SG 164.410) hin. Danach erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Lohnklassen 1 bis 17 für die Mitarbeit bei der KKO eine Zulage, sofern sie nicht aufgrund ihrer Funktion einer Alarmorganisation angeschlossen sind und deshalb Pikettdienstzulagen beziehen (§ 7 Abs. 1 Zulagenverordnung). Fachbereichsleiterinnen und -leiter, stellvertretende Fachbereichsleiterinnen und -leiter sowie Dienstchefinnen und -chefs erhalten eine zusätzliche Zulage (§ 7 Abs. 2 Zulagenverordnung). Wie der Regierungsrat zutreffend festhält, handelt es sich bei der Kantonspolizei um eine Alarmorganisation im Sinne von § 7 der Zulagenverordnung, weshalb ihren bezahlten Pikettdienst leistenden Mitarbeitenden nicht zusätzlich eine Zulage ausgerichtet wird (VGE VD.2016.191 vom 30. Mai 2017).

Fraglich ist aber, ob der Inhaberin oder dem Inhaber der Stelle ■Leiter/-in Stv Verkehrspolizei■ eine zusätzliche Zulage gemäss § 7 Abs. 2 Zulagenverordnung ausgerichtet wird. Mit Bezug auf Mitarbeitende der Lohnklasse 18 und höher hat das Verwaltungsgericht einen solchen Anspruch verneint. Es erwog, der Erhalt einer ■zusätzlichen■ Zulage setze voraus, dass bereits für die Mitarbeit in der KKO eine Zulage ausgerichtet werde, zu der diese hinzutreten könne. Eine solche erhielten gemäss § 7 Abs. 1 Zulagenverordnung aber nur Mitarbeiter bis und mit Lohnklasse 17. Folglich sei der Erhalt einer Zulage gemäss § 7 Abs. 2 Zulagenverordnung für Mitarbeiter ab Lohnklasse 18 nach dem Wortlaut der Verordnung ausgeschlossen (VGE VD.2016.191 vom 30. Mai 2017 E. 3.2). Zur entsprechenden Praxis betreffend Mitarbeitende in den Lohnklassen 17 und tiefer führte der Regierungsrat im Rahmen der amtlichen Erkundigung des

Verwaltungsgerichts im vorliegenden Fall aus, keine Mitarbeitenden dieser Lohnklassen hätten eine zusätzliche Zulage gemäss § 7 Abs. 2 Zulagenverordnung erhalten, ohne auch eine Zulage nach § 7 Abs. 1 Zulagenverordnung zu erhalten (Eingabe vom 18. Oktober 2019, S. 5/Ad. Ziff. 4).

5.3

5.3.1 Anknüpfend daran macht der Rekurrent geltend, die nach Aufrechnung der Zulagen in der Lohnklasse 17 verbleibende Lohndifferenz genüge nicht, um den gesteigerten Anforderungen seiner Stelle gegenüber jenen der Stelle ■Dienstleiter/-in Stv Verkehrspolizei■ gerecht zu werden. Er weist dabei etwa auf die höheren Ausbildungsanforderungen, Führungs-, Strategieentwicklungs-, Projekt- oder Stellvertretungsaufgaben sowie auf seine Aufgaben als Polizeioffizier bei Polizeieinsätzen oder Grossveranstaltungen einerseits und als Leiter Verkehrspolizei bei der Durchführung von Strafverfahren, bei der Wahrnehmung von Repräsentations- und Vernetzungsverpflichtungen, bei anspruchsvollen Gesprächsverhandlungen und der Öffentlichkeitsarbeit andererseits. Weiter verweist er darauf, dem oberen Kader anzugehören, während die Stelle ■Dienstleiter/-in Stv Verkehrspolizei■ dem mittleren Kader angehöre. Aufgrund dieser zusätzlichen Anforderungen sei die Differenz von nur einer Lohnklasse ■absolut nicht nachvollziehbar■ (Rekursbegründung, S. 3).

5.3.2 Die Stelle ■Dienstleiter/-in Stv Verkehrspolizei■ ist in die Funktionskette 5160 Einsatz- und Schichtleitung bei der Polizei eingewiesen worden. Die Anforderungen für die Einreihung in die Lohnklasse 17 in dieser Funktionskette sind dabei in den meisten Punkten identisch (Selbständigkeit, Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit), teilweise aber auch unterschiedlich. So werden bei der Kooperations- und Teamfähigkeit mit Bezug auf die Interessen und Standpunkte der Partnerinnen und Partner in der Modellumschreibung 5160.17 der Stelle ■Dienstleiter/-in Stv Verkehrspolizei■ leicht höhere Anforderungen gestellt. Verlangt werden unterschiedliche Interessen und Standpunkte der Partnerinnen und Partner, während solche bei der Stelle ■Leiter/-in Verkehrspolizei■ erst in der Modellumschreibung 5170.19 verlangt werden und in der Modellumschreibung 5170.17 teilweise unterschiedliche Interessen und Standpunkte genügen. Höher sind auch die Anforderungen der Modellumschreibung 5160.17 der Stelle ■Dienstleiter/-in Stv Verkehrspolizei■ bei der Rubrik Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen hinsichtlich der Umgebungseinflüsse. Es wird hier eine ■erhöhte Anzahl von gelegentlich vorkommenden Umgebungseinflüssen mit gewisser Intensität■ verlangt, während bei der Modellumschreibung 5170.17 der Stelle ■Leiter/-in Verkehrspolizei■ eine kleine Anzahl genügt.

Demgegenüber sind die Anforderungen in den Kompetenzen Führungsunterstützung, Wissen und Kenntnissen in der Modellumschreibung 5170.17 höher. So wird bei der Führungsunterstützung ein höherer Komplexitätsgrad der Unterstützung und eine grössere Interessenvielfalt innerhalb des Entscheidungsgremiums verlangt (■schwierige Führungsunterstützung auf unterem Führungslevel mit Einfluss auf mehrere Organisationseinheiten mit mittlerer Interessenvielfalt■, statt ■einfache Führungsunterstützung auf unterem Führungslevel mit Einfluss auf mehrere Organisationseinheiten mit kleiner Interessenvielfalt■). Beim Wissen setzt die Modellumschreibung 5170.17 der Stelle ■Leiter/-in Verkehrspolizei■ einen Hochschulabschluss (FH Bachelor) voraus, während für die Modellumschreibung 5160.17 eine Ausbildung auf Niveau Berufsprüfung genügt. Höhere Anforderungen stellt die

Modellumschreibung 5170.17 auch bei den Kenntnissen. Zwar setzt die Modellumschreibung 5160.17 ■erhebliche bis hohe Praxis- und Umsetzungskenntnisse (teilweise Expertenniveau)■ und ■erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe■ voraus, bezieht dieses aber vorwiegend auf eine Dienststelle. Demgegenüber verlangt die Modellumschreibung 5170. ■erhöhte Praxis- und Umsetzungskenntnisse■ und ■gewisse Kenntnisse der Prozesse und Abläufe■, bezieht diese aber vorwiegend auf ein Departement.

Schliesslich unterscheiden sich die Anforderungen an die Kompetenz Führung in beide Richtungen. Während die Modellumschreibung 5160.17 die ■personelle und fachliche Führung einer kleineren Anzahl von Mitarbeitenden mit mehrheitlich unterschiedlichen Funktionen auf mittlerer Ebene■ verlangt, setzt die Modellumschreibung 5170.17 die ■personelle und fachliche Führung einer kleineren bis mittleren Anzahl von Mitarbeitenden mit teilweise unterschiedlichen Funktionen auf mittlerer Ebene■ voraus.

5.3.3Vergleicht man vor diesem Hintergrund die beiden Stellenbeschreibungen, so erscheint der grössere Verantwortungsbereich der Stelle ■Leiter/-in Verkehrspolizei■ doch augenfällig. Auch wenn Einzelvergleiche bezogen auf einzelne Kompetenzen schwierig erscheinen, so fällt die sehr viel stärkere Fokussierung der Stelle ■Dienstleiter/-in Stv Verkehrspolizei■ auf verkehrspolizeiliche Belange auf, während die ihr vorgesetzte Stelle des Rekurrenten darüber hinausgreift. Dies gilt etwa für die Bereiche der Führung, Strategie- und Projektentwicklung, Medienarbeit, Beratung/Schulung/Coaching/Weiterbildung oder den Bereich der Strafverfolgung. Hinzu kommen bei der Stelle ■Leiter/-in Verkehrspolizei■ zudem die Aufgaben als Polizeioffizier/-in, welche deutlich über die Aufgaben der Stelle ■Dienstleiter/-in Stv Verkehrspolizei■ im Rahmen der allgemeinen Polizeiarbeit hinausgehen. Dies ergibt sich auch aus den Ausführungen des Vorgesetzten des Rekurrenten anlässlich der Gerichtsverhandlung (Verhandlungsprotokoll, S. 3 ff.). Vor diesem Hintergrund sind auch die höheren Ausbildungsanforderungen für die Stelle des Rekurrenten nachvollziehbar. Soweit der Regierungsrat solche unter Hinweis auf die für die Stelle ■Dienstleiter/-in Stv Verkehrspolizei■ verlangte Zusatzausbildung einer höheren Fachprüfung verneint, kann ihm nicht gefolgt werden, steht diese Zusatzausbildung doch nicht auf gleicher Ebene wie der gemäss Stellenbeschreibung Nr. [...] verlangte ETH-Bachelor oder Master einer Universität oder Fachhochschule mit den verlangten Zusatzausbildungen (vgl. E. 4.7.3 hiervor).

5.3.4Zusammenfassend ist daher festzustellen, dass gerade auch unter Berücksichtigung der Zulagen in der Lohnklasse 17 der Abstand von bloss einer Lohnklasse zwischen der Stelle ■Leiter/-in Verkehrspolizei■ und der Stelle ■Dienstleiter/-in Stv Verkehrspolizei■ auch unter Berücksichtigung des Beurteilungsspielraums der Exekutive nicht begründet werden kann. Diesem Ergebnis stehen auch die vom Regierungsrat vorgenommenen übrigen Quervergleiche nicht entgegen (angefochtener Beschluss, S. 12 ff.).

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