

# **GL\_GERICHTE VG.2015.00046 vom 3. September 2015**

GL Gerichte, 2015-09-03, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gl\\_gerichte\\_VG.2015.00046](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gl_gerichte_VG.2015.00046)

FR: GL\_GERICHTE VG.2015.00046 du 3 septembre 2015

IT: GL\_GERICHTE VG.2015.00046 del 3 settembre 2015

## **Regeste**

Personalrecht

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Gemeinde Glarus Süd Beschwerdegegner

#### **E. 1.1**

Im Rahmen der Gemeindestrukturreform wurden auf den 1. Januar 2011 die bisher 14 bestehenden Vermittlerämter auf drei reduziert. Neu besteht in jeder Gemeinde ein Vermittleramt. Als Vermittler der Gemeinde Glarus Süd wählte die Gemeindeversammlung A.\_\_\_\_\_.

#### **E. 1.2.1**

Anlässlich einer Sitzung vom 16. Februar 2011 konnten sich die Vermittler mit den Gemeindevertretern auf ein Entschädigungssystem einigen, wobei dieses Ende 2011 überprüft werden sollte. Am 31. März 2011 nahm der Gemeinderat Glarus Süd davon zustimmend Kenntnis und beschloss, dass der Vermittler der Gemeinde Glarus Süd primär durch die Einbehaltung der Schlichtungsgebühren entschädigt werden sollte. Daneben wurde ihm eine Pauschalentschädigung, welche unter anderem auch die kostenlosen arbeitsrechtlichen Schlichtungen umfasste, von Fr. 4'950.- pro Jahr und eine monatliche Büroentschädigung von Fr. 100.- zugesprochen. Ferner wurde festgehalten, dass die Kosten für Büromaterial und Weiterbildung von der Gemeinde übernommen würden.

#### **E. 1.2.2**

Am 18. April 2012 beantragten die drei Vermittler der jeweils zuständigen Gemeinde, dass sie rückwirkend per 1. Januar 2012 in ein Lohnband einzureihen und basierend auf einem festen Pensum zu entschädigen seien. An einer Sitzung vom 14. Juni 2012 beschlossen die Gemeindevertreter einstimmig, dass am bisher praktizierten Entschädigungsmodell festzuhalten sei. Am 5. Juli 2012 teilte der Gemeinderat A.\_\_\_\_\_ mit, dass die Jahrespauschale per 1. Januar 2013 auf Fr. 6'000.- erhöht werde, im Übrigen die Entschädigung aber gleich bleibe. A.\_\_\_\_\_ war damit nicht einverstanden.

#### **E. 1.2.3**

In der Folge ersuchte A.\_\_\_\_\_ den Gemeinderat am 18. Februar 2013 darum, die Entschädigungsfrage mit ihm neu zu besprechen. Mit Schreiben vom 23. Oktober 2013 teilten der Gemeindepräsident und der Leiter Personal und Ausbildung A.\_\_\_\_\_ mit, dass sie sich vorstellen könnten, ihn ins Lohnband 10 mit einem Pensum von 35 % einzureihen. Dieser Vorschlag stehe natürlich unter dem Vorbehalt, dass ihn der Gemeinderat

genehmige. A.\_\_\_\_\_ erklärte sich im Grundsatz am 29. Oktober 2013 mit dem vorgeschlagenen Entschädigungsmodell einverstanden, erachtete aber die Einreihung in das Lohnband 10 als klar zu tief. Angemessen erscheine als Minimallösung das Lohnband 13.

#### **E. 1.2.4**

A.\_\_\_\_\_ liess sich in der Folge für die Amtsdauer 2014 bis 2018 erneut als Vermittler der Gemeinde Glarus Süd wählen. Am 2. Oktober 2014 beschloss der Gemeinderat, dass die Funktion Vermittler rückwirkend ab 1. Januar 2012 mit einer Jahrespauschale von Fr. 6'000.- und einer Büropauschale von Fr. 1'200.- pro Jahr entschädigt werde. Ab 1. Januar 2015 erfolge eine zusätzliche Entschädigung für arbeitsrechtliche Schlichtungen von pauschal Fr. 300.- pro Fall. Die anfallenden Schlichtungsgebühren würden durch den Vermittler abgerechnet und blieben ihm. A.\_\_\_\_\_ sei schliesslich eine rückwirkende Differenzzahlung von Fr. 2'887.50 auszurichten.

#### **E. 2**

A.\_\_\_\_\_ gelangte am 31. Oktober 2014 mit Beschwerde ans Departement Sicherheit und Justiz (DSJ) und beantragte die Aufhebung der Verfügung vom 2. Oktober 2014. Die Gemeinde Glarus Süd sei anzuweisen, ihn mit einem Pensum von 35 % im Lohnband 13, eventualiter im Lohnband 12, rückwirkend auf den 1. Januar 2011 anzustellen. Ferner sei die Gemeinde Glarus Süd zu verurteilen, ihm einen noch zu bestimmenden Betrag zu bezahlen. Das DSJ wies die Beschwerde am 6. März 2015 im Sinne der Erwägungen ab, wies aber darauf hin, dass die Gemeinde Glarus Süd verpflichtet sei, bald eine verfassungskonforme Regelung der Entschädigung der Vermittlerfunktion bei sich herbeizuführen.

#### **E. 2.1**

Der Beschwerdeführer rügt, die Vorinstanz lasse der Beschwerdegegnerin 1 für die inhaltliche Regelung des Arbeitsverhältnisses freie Hand – auch für das Weiterführen des angefochtenen und bis anhin praktizierten Entschädigungssystems. Sie halte fest, dass er weder Anrecht auf eine Anstellung im engeren Sinne noch auf eine Funktionsbewertung habe. Diese rein formale Betrachtung greife zu kurz. Ihm gehe es nicht unbedingt um eine Anstellung im Glarner personalrechtlichen Sinn, sondern um ein auf die Amtsdauer befristetes öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis mit Einreihung in eine aufgabenkonforme Lohnklasse der Gemeinde. Es gehe ihm um eine Festanstellung wie sie bei anderen Magistratspersonen der Gemeinde mit festem Pensum bestehe. Gegenüber diesen bestehe nämlich eine Ungleichbehandlung, welche ebenso wie die eklatanten Verstösse gegen das Sozialversicherungsrecht zu beheben seien. Insbesondere bestünden keine vernünftigen Gründe dafür, weshalb die übrigen Magistratspersonen mit einem definierten Arbeitspensum einem Lohnband zugeordnet seien, während dies bei ihm nicht vorgesehen sei. Er beantrage eine "Anstellung" im Lohnband 13. Er habe richterlichen Status und richterliche Funktionen. Die Aufgaben und Zuständigkeiten des Vermittlers seien ausgesprochen vielfältig und anspruchsvoll. Er sei Schlichter und Richter zugleich. Die am 1. Januar 2011 in Kraft getretene Schweizerische Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 (ZPO) habe die Funktion des Vermittlers erheblich aufgewertet. Es zeige sich eine deutliche Tendenz zu einer "Vermittlerjustiz" hin, was eine enorme Entlastung der Gerichte bedeute. So komme der Verband der Friedensrichter und Friedensrichterinnen des Kantons Zürich zum Schluss, der Friedensrichter sei wie ein leitender Bezirksgerichtsschreiber einzuordnen. Dies sei sachgerecht. Mit Rücksicht auf den

Umstand, dass Gerichtsschreiber im Kanton Glarus mindestens im Lohnband 12 eingereiht seien, erscheine das Lohnband 13 als angemessen. Sodann hätten sich die Parteien seinerzeit darauf geeinigt, dass 200 Fälle die Grundlage für eine Vollzeitstelle bilden würde. Daraus würde sich für ihn ein Pensum von rund 35 % ergeben. Schliesslich sei das Sportelsystem nicht sachgerecht. Es schaffe falsche Anreize und zwingen den Funktionär dazu, möglichst viele gebührenpflichtige Handlungen vorzunehmen und die Gebühren möglichst hoch anzusetzen.

### **E. 2.2**

Die Beschwerdegegnerin 1 bringt vor, die Rolle des Vermittlers sei nicht vergleichbar mit denjenigen der Gemeinderäte. So seien die Pensen und die Lohnbänder der Gemeinderäte in der Gemeindeordnung und in der Lohnverordnung der Gemeinde Glarus Süd klar geregelt. Beim Vermittler existiere keine vergleichbare Regelung, was auch der Idee des Gesetzgebers entspreche. Eine Ungleichbehandlung sei nicht ersichtlich. Sollte der Beschwerdeführer wider Erwarten in ein Lohnband eingereiht werden, so könne dies höchstens im Lohnband 10 erfolgen. Der grösste Teil der Tätigkeiten des Vermittlers sei nämlich administrativer Art. Ferner sei das beantragte Pensum von 35 % deutlich zu hoch, da die Fallzahlen seit den aussergerichtlichen Verhandlungen zwischen den Parteien gesunken seien. Schliesslich sei zu beachten, dass möglicherweise eine Reorganisation der Schlichtungsbehörden des Kantons Glarus bevorstehe.

### **E. 2.3**

Der Beschwerdegegner 2 führt aus, im angefochtenen Entscheid habe er ausführlich aufgezeigt, dass sich mit der vom Beschwerdeführer vorgebrachten Begründung die im Rechtsbegehren verlangte Anstellung mit Lohnbandeinreihung nicht herleiten lasse. Der Beschwerdeführer habe verkannt, dass im öffentlichen Dienstverhältnis zwischen Angestellten und Magistratspersonen unterschieden werde. Die vom Beschwerdeführer für sich geforderte Ausgestaltung des Dienstverhältnisses sei nur für die Kategorie der Angestellten vorgesehen. Eigentlich hätte die Beschwerde im vorinstanzlichen Verfahren schon alleine deshalb abgewiesen werden müssen. Mit Blick auf die Prozessmaxime der Rechtsanwendung von Amtes wegen sei jedoch geprüft worden, ob zwingende Gründe für eine Anstellung und Lohnbandeinreihung des Beschwerdeführers bestünden. Es hätten sich aber keine ergeben. Für eine Anstellung mit einem Pensum von 35 % in einem bestimmten Lohnband bestehe keine Rechtsgrundlage. Eine solche lasse sich auch nicht aus dem Rechtsgleichheitsgebot herleiten. Es bestehe insbesondere keine Ungleichbehandlung zu den übrigen Magistratspersonen. Aufgrund des variierenden und geringen Fallaufkommens erweise sich die bisherige, die Geschäftslast berücksichtigende Lösung als angemessen. Zu beachten sei überdies, dass der Beschwerdeführer im vorinstanzlichen Verfahren mit dem von ihm gestellten Rechtsbegehren nach einer öffentlich-rechtlichen Anstellung mit Lohnbandeinreihung den Streitgegenstand fixiert habe. Selbst wenn er von der Beschwerdegegnerin 1 gleich zu behandeln wäre wie die übrigen Magistratspersonen, würde dies nicht zur verlangten Rechtsfolge führen, da Magistratspersonen grundsätzlich weder angestellt noch in Lohnbänder eingereiht seien. Da aber die getroffene Regelung gegen das Legalitätsprinzip verstosse, müsse die Beschwerdegegnerin 1 die Ausgestaltung des Dienstverhältnisses beim Vermittler der Gemeindeversammlung vorlegen. Bezüglich inhaltlicher Vorgaben habe er, der Beschwerdegegner 2, sich Zurückhaltung aufzuerlegen. Dem Souverän sei weitgehende Entscheidungsfreiheit zuzubilligen.

### **E. 3.1**

Gemäss Art. 6 Abs. 1 des Gesetzes über die Gerichtsorganisation des Kantons Glarus vom 6. Mai 1990 (Gerichtsorganisationsgesetz, GOG) sorgen die Gemeinden für eine angemessene Entschädigung der Vermittler und der Stellvertreter. Sie stellen nach Art. 6 Abs. 2 GOG die für die Amtsausübung notwendige Infrastruktur zur Verfügung und bestimmen, ob die anfallenden Gebühren der Gemeinde oder dem Vermittleramt zufallen.

### **E. 3.2**

Die Gemeinde Glarus Süd beantragte am 13. Mai 2015 die Abweisung der Beschwerde; unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten von A. \_\_\_\_\_. Das DSJ schloss am 12. Juni 2015 ebenfalls auf Abweisung der Beschwerde.

#### **E. 3.2.1**

Der Beschwerdegegner 2 ging in seinem Beschwerdeentscheid zutreffend davon aus, dass sich aus Art. 6 Abs. 1 GOG nicht die Kompetenz des Gemeinderats ableiten lasse, die Entschädigung des Vermittlers zu bestimmen. Vielmehr bedarf es einer Umsetzung der kantonalrechtlichen Norm im kommunalen Recht.

#### **E. 3.2.2**

Die Personalverordnung der Gemeinde Glarus Süd vom 13. Mai 2009 (PersonalV) regelt gemäss deren Art. 1 das Dienstverhältnis der Mitarbeitenden der Gemeinde. Aus Art. 7 Abs. 1 PersonalV ergibt sich, dass Mitarbeitende vom Gemeinderat angestellt werden. Daraus folgt, dass der durch die Gemeindeversammlung gewählte Vermittler nicht als Mitarbeitender der Gemeinde zu gelten hat. Ihm kommt vielmehr die Stellung eines Behördenmitglieds zu.

#### **E. 3.2.3**

Die von der Gemeindeversammlung erlassene Besoldungsverordnung der Gemeinde Glarus Süd vom 13. Mai 2009 (BesoldungsV) unterscheidet zwischen der Entschädigung/Entlöhnung des Gemeinderats und der Kommissionen (II. Teil) und der Entlöhnung des Gemeinde- und Lehrpersonals (III. Teil), wobei die Entschädigung der Behördenmitglieder gemäss Art. 2 Abs. 1 BesoldungsV abschliessend geregelt wird. Da der Vermittler wie dargelegt nicht zum Gemeindepersonal gehört, gelangt der III. Teil der Besoldungsverordnung nicht zur Anwendung. Im II. Teil der Besoldungsverordnung findet sich allerdings keine Regelung, welche die Entschädigung des Vermittlers festlegen würde. Insofern erweist sich das kommunale Recht als lückenhaft.

#### **E. 3.2.4**

Indem der Gemeinderat in seinem Beschluss vom 2. Oktober 2014 die Entschädigung des Beschwerdeführers ab dem 1. Januar 2012 festlegte, füllte er diese Lücke. Freilich hätte er der Gemeindeversammlung eine Ergänzung der Besoldungsverordnung vorlegen und so für eine genügende gesetzliche Grundlage für die Entschädigung des Vermittlers sorgen müssen. Dass er dies unterliess, führt aber nicht zwingend zur Aufhebung des Beschlusses vom 2. Oktober 2014. Würde dieser nämlich aufgehoben, hätte dies zur Folge, dass die Entschädigung bis zur durch die Gemeindeversammlung vorzunehmenden Festsetzung einer entsprechenden Norm in der Besoldungsverordnung nicht geregelt wäre. Daneben wäre es nicht unproblematisch, wenn die durch die Gemeindeversammlung neu zu schaffende Norm rückwirkend angewendet werden müsste. Insofern bestehen gute Gründe, den durch den Gemeinderat aufgrund einer Lückenfüllung getroffenen Entscheid bis zur

Ergänzung der Besoldungsverordnung durch die Gemeindeversammlung weitergelten zu lassen (vgl. Marco Donatsch, in Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 3. A., Zürich/Basel/Genf 2014, § 50 N. 48 ff.). Damit steht im vorliegenden Verfahren die Frage im Vordergrund, ob die vom Gemeinderat im Rahmen der Lückenfüllung getroffene Lösung mit höherrangigem Recht vereinbar ist. Ist dies der Fall, so hat der Beschluss des Gemeinderats bis zur Ergänzung der Besoldungsverordnung Bestand. Wie der Beschwerdegegner 2 ausgeführt hat, bleibt die Beschwerdegegnerin 1 dabei verpflichtet, möglichst bald für eine genügende gesetzliche Grundlage zu sorgen, wobei sie insbesondere nicht abwarten darf, ob sich die Organisation des Schlichtungswesens im Kanton ändert. Ergibt sich hingegen, dass die Lückenfüllung des Gemeinderats gegen höherrangiges Recht verstösst, obliegt es dem Verwaltungsgericht die Gesetzeslücke zu schliessen.

### **E. 3.3**

Am 3. August 2015 holte das Verwaltungsgericht beim Kantonsgerichtspräsidenten die noch nicht publizierten Fallzahlen 2013 und 2014 der Vermittlerämter des Kantons Glarus ein. II. 1. Das Verwaltungsgericht ist gemäss Art. 105 Abs. 1 lit. b des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege vom 4. Mai 1986 (VRG) zur Behandlung der vorliegenden Beschwerde zuständig. Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 2.

#### **E. 4.1.1**

Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung des Rechtsgleichheitsgebots gemäss Art. 8 Abs. 1 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV), indem er geltend macht, im Gegensatz zum Lohn des Gemeindepräsidenten und der Gemeinderäte werde sein Lohn nicht einem Lohnband zugeordnet und entsprechend sozialversichert.

#### **E. 4.1.2**

Das Gebot der rechtsgleichen Behandlung (Art. 8 Abs. 1 BV) – und der mit diesem eng verbundene Grundsatz des Willkürverbots (Art.

#### **E. 4.2.1**

Der Beschwerdeführer beklagt vor dem Verwaltungsgericht zu Recht nicht mehr eine Ungleichbehandlung im Vergleich zum Personal der Beschwerdegegnerin 1. Dieses ist der Personalverordnung unterstellt, welche unter anderem die Arbeitszeit (Art. 25 f.), die Ferien (Art. 28 ff.) und das Weisungsrecht (Art. 36) regelt. Der Beschwerdeführer ist hingegen sowohl bezüglich der Arbeitszeit als auch bezüglich des Ferienbezugs keinen Regelungen unterworfen. Er übt seine Tätigkeit zudem weisungsungebunden aus. Insofern ist seine Stellung grundsätzlich von derjenigen eines Mitarbeitenden der Beschwerdegegnerin 1 verschieden, weshalb er diesbezüglich aus dem Rechtsgleichheitsgebot nichts zu seinen Gunsten ableiten kann.

#### **E. 4.2.2**

Im Vordergrund steht vielmehr die Frage, ob eine unzulässige Ungleichbehandlung gegenüber den weiteren Behördenmitgliedern der Beschwerdegegnerin 1, namentlich des Gemeindepräsidenten und der weiteren Mitglieder des Gemeinderats, besteht. Es trifft zu, dass der Gemeindepräsident und die Gemeinderäte einen festen Jahreslohn zu einem festgelegten Pensum erhalten. So beträgt gemäss Art. 8 Abs. 1 BesoldungsV das

Jahresgehalt des Gemeindepräsidenten bei einem Vollzeitpensum 100 % des Lohnmaximums in Lohnband 16, wobei das Pensum auf 60 % festgelegt ist. Das Jahresgehalt der übrigen Gemeinderatsmitglieder beträgt 90 % des Lohnmaximums in Lohnband 16; dies bei einem Pensum von 30 % der Präsiden der Departementskommissionen und von 15 % der übrigen Mitglieder des Gemeinderats (Art. 8 Abs. 2 und 3 BesoldungsV). Das Einkommen des Vermittlers setzt sich hingegen aus den eingenommenen Gebühren und einer Pauschalentschädigung zusammen. Es ist offensichtlich, dass der Vermittler bezüglich der Entschädigung anders behandelt wird als der Gemeindepräsident und die weiteren Mitglieder des Gemeinderats. Dafür bestehen allerdings sachliche und vernünftige Gründe. Das Arbeitspensum des Gemeindepräsidenten und der Gemeinderäte ist stabil, d.h. es fällt jedes Jahr etwa gleich viel Arbeit an. So lässt sich das Pensum denn auch gesetzlich festschreiben. Beim Vermittler präsentiert sich die Situation hingegen ganz anders. Der Beschwerdeführer selbst geht davon aus, dass sich sein Arbeitspensum aus der Anzahl der Fälle ermitteln lässt, wobei gemäss seiner Auffassung 200 Fälle einem Vollzeitpensum entsprechen (vgl. dazu aber nachfolgend E. II/5.3). Ausgehend von den Zahlen des Jahres 2011 und 2012 (62 bzw. 66 Fälle) berechnete er ein Arbeitspensum von 35 %. Nun zeigt sich jedoch, dass die Fallzahlen nicht konstant sind. So gingen im Jahr 2013 beim Vermittleramt Glarus Süd 43 und im Jahr 2014 45 Fälle ein, was nach der Berechnungsweise des Beschwerdeführers einem Arbeitspensum von 21,5 % bzw. 22,5 % entspricht. Aufgrund der Volatilität der Fallzahlen unterscheidet sich der Arbeitsaufwand des Beschwerdeführers von Jahr zu Jahr erheblich. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei den anderen Vermittlerämtern des Kantons, wo sich die Fallzahlen der Jahre 2011 bis 2014 zwischen 66 und 79 (Glarus) bzw. 91 und 218 (Glarus Nord) bewegten (zu den Zahlen der Jahre 2011 und 2012 vgl. Amtsbericht 2013, S. 230). Damit ist es sachlich begründet und vernünftig, für den Vermittler – im Gegensatz zu anderen Behördenmitgliedern – kein festes Pensum festzulegen, für das er entschädigt wird. Ein Verstoß gegen das Rechtsgleichheitsgebot liegt nicht vor.

#### **E. 4.2.3**

Erweist es sich als zulässig, den Vermittler nicht mit einem auf einem festen Arbeitspensum basierenden Jahreslohn zu entschädigen, stehen der Beschwerdegegnerin 1 verschiedene Lösungen zur Lückenfüllung offen. So werden beispielsweise die nebenamtlichen kantonalen Richter mit einem Sitzungsgeld von Fr. 200.- entschädigt, welches unter anderem auch das Aktenstudium und die Vorbereitung der Verhandlungen und Sitzungen umfasst (Art. 16 Abs. 1 der kantonalen Verordnung über die Entlohnung der Behördenmitglieder sowie des Staats- und Lehrpersonals vom 21. November 2007). Daran anlehnend wäre es beispielsweise denkbar, dem Beschwerdeführer nicht nur für die kostenlosen arbeitsrechtlichen Fälle, sondern für sämtliche Fälle eine pauschale Fallentschädigung auszurichten, was beispielsweise der Verband der Friedensrichterinnen und Friedensrichter des Kantons Zürich für kleinere und mittlere Vermittlerämter empfiehlt. Im Rahmen des der Beschwerdegegnerin 1 zukommenden weiten Ermessensspielraums ist es aber nicht zu beanstanden, dass ein gemischtes Sportelsystem gewählt wurde, gemäss welchem der Beschwerdeführer die Schlichtungsgebühren behält und ihm daneben eine Pauschalentschädigung ausbezahlt wird. So wird einerseits die Grundbereitschaft des Beschwerdeführers abgegolten, andererseits die Entschädigung vom tatsächlich anfallenden Arbeitsaufwand abhängig gemacht. Die Lösung ist mit Art. 6 Abs. 1 GOG, welcher lediglich eine angemessene Entschädigung der Vermittler fordert, vereinbar. Daneben ist nicht ersichtlich, inwiefern sie gegen das Willkürverbot verstossen würde. Soweit der

Beschwerdeführer geltend macht, das gewählte System führe dazu, möglichst viele gebührenpflichtige Handlungen vorzunehmen und die Gebühren möglichst hoch anzusetzen, kann ihm nicht gefolgt werden. Der Kostenrahmen für die Pauschalgebühr ist mit Fr. 100.- bis Fr. 800.- (Art. 2 der Verordnung zu den Kosten im Zivil- und Strafprozess vom 22. Dezember 2010) einerseits relativ eng gesetzt, andererseits kann gegen überhöhte Gebührenforderungen der Rechtsmittelweg beschritten werden. Insgesamt erweist sich die Lückenfüllung durch die Beschwerdegegnerin 1 als sachlich begründet, weshalb sich das Verwaltungsgericht im Rahmen der ihm zukommenden Rechtskontrolle nicht zum Eingreifen veranlasst sieht. Daran ändert im Übrigen auch der unsubstantiiert vorgetragene Hinweis auf angeblich eklatante Verstösse gegen das Sozialversicherungsrecht nicht. 5.1 Selbst wenn man aber davon ausginge, dass der Vermittler mit einem Jahreslohn basierend auf einem festen Arbeitspensum zu entschädigen wäre, erwiese sich die vom Beschwerdeführer beantragte Lösung mit einem auf Lohnband 13 und auf einem Arbeitspensum von 35 % basierenden Lohn als sachlich nicht gerechtfertigt, was der Vollständigkeit halber nachfolgend aufzuzeigen ist. 5.2 Zur Begründung des Lohnbands zieht der Beschwerdeführer die Lohnbandeinreihung der Gerichtsschreiber des Kantons Glarus heran. Der Vergleich mit kantonalen Einreihungen ist insofern statthaft, als dass die Lohnbänder der Gemeinden demjenigen des Kantons entsprechen. Es ist nicht zu übersehen, dass mit Inkrafttreten der Schweizerischen Zivilprozessordnung am 1. Januar 2011 die Bedeutung des Vermittleramts gestiegen ist. Der Vermittler leitet das Schlichtungsverfahren (Art. 202 ff. ZPO), kann den Parteien bei gewissen Streitigkeiten einen Urteilsvorschlag unterbreiten (Art. 210 f. ZPO) und entscheidet Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 2'000.-, wenn die klagende Partei einen entsprechenden Antrag stellt (Art. 212 Abs. 1 ZPO). Demgegenüber darf auch die Rolle der Gerichtsschreiber nicht unterschätzt werden. Sie nehmen gemäss Art. 35 Abs. 1 GOG am Verfahren teil, haben beratende Stimme und sind antragsberechtigt. Sie führen zudem das Protokoll und entwerfen die Urteilsbegründung, was besonders in Einzelrichterfällen, in denen ein nebenamtliches Mitglied des Gerichts ohne juristische Ausbildung entscheidet, bedeutsam ist. Die Aufgaben bewegen sich auf ähnlichem Niveau, wobei anzuerkennen ist, dass dem Vermittler im Gegensatz zum Gerichtsschreiber eine – wenn auch beschränkte – Spruchkompetenz zukommt. Hinsichtlich der Ausbildung bestehen hingegen Unterschiede. Bei Gerichtsschreibern ist ein abgeschlossenes Studium der Rechtswissenschaften auf Masterstufe Voraussetzung, während bei Vermittlern wohl zumindest inskünftig regelmässig der Abschluss einer Fachausbildung gefordert werden dürfte. Berücksichtigt man die etwas grösseren Handlungskompetenzen der Vermittler, aber die umfassendere (juristische Ausbildung) der Gerichtsschreiber, wäre es diskutabel, die Vermittler im selben Lohnband einzureihen wie die Gerichtsschreiber. Da mit Ausnahme des Sekretärs der Verwaltungskommission der Gerichte sämtliche Gerichtsschreiber in Lohnband 12 eingereiht sind, wäre für die Vermittler ebenfalls dieses Lohnband heranzuziehen. Eine solche Lösung wäre jedoch nur sachgerecht, wenn die Vermittler einzig mit den Kernaufgaben einer Schlichtungsbehörde betraut wären. Dies ist jedoch heute nicht der Fall. Keines der Vermittlerämter verfügt über ein selbständiges Sekretariat, weshalb alle drei Vermittler zu einem erheblichen Teil auch Sekretariatsarbeiten erledigen. Der Regierungsrat geht dabei davon aus, dass die Sekretariatsarbeiten 30 % der Gesamtarbeit ausmachen. Die Gerichtsschreiber sind hingegen von Sekretariatsarbeiten weitgehend entlastet, da sämtliche Gerichte über eine eigene Kanzlei verfügen. Damit ergibt sich, dass für den Beschwerdeführer ein Lohnband gewählt werden müsste, welches unter demjenigen

eines Gerichtsschreibers liegt. Offenbar wird in der aktuellen Legislaturperiode jedoch die Organisation des Vermittlungswesens geprüft. Erst wenn man zum Schluss käme, dass die Vermittlerämter zusammenzufassen und mit einem eigenen Sekretariat auszustatten seien, liesse sich eine Festsetzung des Lohns anhand des Lohnbands 12 rechtfertigen. 5.3 Sodann ist die Berechnung des Arbeitspensums, wie sie der Beschwerdeführer vornimmt, äusserst zweifelhaft. Er selbst bezifferte den Aufwand pro Fall je nach Komplexität auf vier bis zehn Stunden, der Vermittler von Glarus Nord hingegen lediglich auf zwei bis drei Stunden. Nimmt man den Durchschnittswert der Angaben des Beschwerdeführers ergibt sich ein Aufwand von sieben Stunden pro Fall. Ausgehend davon, dass gemäss seiner Auffassung 200 Fälle einem Vollzeitpensum entsprechen, ergibt sich eine Arbeitszeit von 1'400 Stunden. Berücksichtigt man, dass die übliche Jahresarbeitszeit in der Verwaltung der Gemeinden und des Kantons Glarus abzüglich der Ferien 1'800 Stunden übersteigt, ist es zumindest nicht zwingend, bereits bei 200 Fällen von einem vollen Arbeitspensum auszugehen. Schliesslich ist nochmals auf die Volatilität der Fallzahlen einzugehen. Bei einer Bestimmung des Lohns nach Lohnband 13 wäre aufgrund des Alters und der Ausbildung des Beschwerdeführers von einem Bruttolohn in der Höhe von ca. Fr. 130'000.- bei einem Vollzeitpensum auszugehen, was auch der Beschwerdeführer annimmt. Beim beantragten Pensum von 35 % würde der Lohn gut Fr. 45'000.- betragen. Im Jahr 2013 hatte der Beschwerdeführer beispielsweise nur 43 Fälle zu bewältigen, was gemäss seiner Berechnung einem Pensum von 21,5 % entspricht. Hätte er dafür den beantragten Lohn von Fr. 45'000.- bezogen, hätte dieser aufgerechnet auf ein Vollzeitpensum knapp Fr. 210'000.- betragen und wäre so über dem Lohn eines Regierungsrats zu liegen gekommen. Dies zeigt, dass der Antrag des Beschwerdeführers zu einem unhaltbaren Ergebnis führt. 6.

Zusammenfassend ergibt sich, dass die vom Gemeinderat der Beschwerdegegnerin 1 im Rahmen der Lückenfüllung getroffene Regelung weder das Rechtsgleichheitsgebot noch das Willkürverbot verletzt. Sie beruht vielmehr auf sachlichen und vernünftigen Gründen und ist mit Art. 6 Abs. 1 GOG vereinbar. Dies führt zur Abweisung der Beschwerde. Da sich die getroffene Regelung der Entschädigung des Beschwerdeführers aber nicht auf eine genügende gesetzliche Grundlage stützen kann, bleibt es bei der Verpflichtung des Gemeinderats der Beschwerdegegnerin 1, der Gemeindeversammlung möglichst bald eine Ergänzung der Besoldungsverordnung vorzulegen und so für eine verfassungskonforme Lösung zu suchen. III. 1. Streitigkeiten aus öffentlich-rechtlichem Arbeitsverhältnis sind bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.- kostenlos (Art. 135a lit. b VRG). Bei den noch andauernden Dienstverhältnissen ergibt sich der Streitwert aus den Bruttobesoldungsansprüchen bis zum Zeitpunkt der Hängigkeit beim Verwaltungsgericht zuzüglich der Ansprüche bis zur nächstmöglichen Auflösung des Dienstverhältnisses ( Kaspar Plüss, in Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 3. A., Zürich/Basel/Genf 2014, § 65a N. 33 ). Der Beschwerdeführer verlangt rückwirkend auf den 1. Januar 2012 eine Anstellung gemäss Lohnband 13 mit einem Pensum von 35 %, seine Amtszeit läuft am 30. Juni 2018 ab. Damit ist für die Berechnung des Streitwerts der Zeitraum vom 1. Januar 2012 bis 30. Juni 2018 massgebend. Dabei sind vom beantragten Bruttolohn von ca. Fr. 45'000.- pro Jahr die aufgrund der geltenden Regelung durchschnittlich erzielten Einnahmen abzuziehen, welche im Jahr 2012 (ohne Bürospesen) Fr. 25'140.- ausmachten und in den Folgejahren aufgrund der geringeren Fallzahlen darunter gelegen sein dürften. Damit ergibt sich ohne Weiteres, dass der Streitwert über Fr. 30'000.- liegt, weshalb das vorliegende Verfahren nicht kostenlos ist. Ausgangsgemäss ist die pauschale Gerichtgebühr von Fr. 3'000.- dem

Beschwerdeführer aufzuerlegen (Art. 134 Abs. 1 lit. c VRG). Der von ihm bereits geleistete Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 2'000.- ist daran anzurechnen. 2. Mangels Obsiegens steht dem Beschwerdeführer keine Parteientschädigung zu (Art. 138 Abs. 3 VRG). Eine solche ist aber auch den Beschwerdegegnern nicht zuzusprechen. Da die Beantwortung von Rechtsmitteln zum angestammten Aufgabenbereich eines Gemeinwesens gehört, wird Behörden gemäss Art. 138 Abs. 4 VRG eine Entschädigung nur im Klageverfahren oder bei Vorliegen besonderer Voraussetzungen zugesprochen, was vorliegend nicht der Fall ist.

## **E. 9**

BV) – ist verletzt, wenn ein Erlass hinsichtlich einer entscheidungswesentlichen Tatsache rechtliche Unterscheidungen trifft, für die ein vernünftiger Grund in den zu regelnden Verhältnissen nicht ersichtlich ist, oder wenn er Unterscheidungen unterlässt, die sich aufgrund der Verhältnisse aufdrängen. Die Rechtsgleichheit ist verletzt, wenn Gleiches nicht nach Massgabe seiner Gleichheit gleich oder Ungleiches nicht nach Massgabe seiner Ungleichheit ungleich behandelt wird. Die Frage, ob für eine rechtliche Unterscheidung ein vernünftiger Grund in den zu regelnden Verhältnissen ersichtlich ist, kann zu verschiedenen Zeiten unterschiedlich beantwortet werden, je nach den herrschenden Anschauungen und Zeitverhältnissen. Dem Gesetzgeber bleibt im Rahmen dieser Grundsätze und des Willkürverbots ein weiter Spielraum der Gestaltung, den das Gericht nicht durch eigene Gestaltungsvorschriften schmälert. Dies gilt insbesondere auch in Besoldungsfragen im öffentlich-rechtlichen Dienstrecht (BGE 138 I 121 E. 3.2 f.).

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