

SO_GERICHTE VWKLA.2023.2 vom 14. August 2024

SO Obergericht, 2024-08-14, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VWKLA.2023.2

FR: SO_GERICHTE VWKLA.2023.2 du 14 août 2024

IT: SO_GERICHTE VWKLA.2023.2 del 14 agosto 2024

Erwägungen

E. 1

Am 16. Januar 2023 erhob A.____ (nachfolgend Klägerin genannt), vertreten durch Rechtsanwältin Nicole Allemann, Klage gegen B.____ und stellte folgende Rechtsbegehren:

E. 2

Am 28. Februar 2023 reichte die Einwohnergemeinde B.____ (nachfolgend Beklagte genannt), vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Hans-Ulrich Zürcher, eine Klageantwort ein und beantragte die vollumgängliche Abweisung der Klage, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Klägerin.

E. 2.1

Die Klägerin lässt ausführen, sie sei seit dem 1. Juli 2011 bei B.____ und seit dem 1. April 2012 bei den Sozialen Diensten C.____ tätig. Sie sei durch die zuständigen Behörden der B.____ angestellt und unterstehe deren Personalrecht. Zu Beginn ihrer Anstellung sei sie in der Funktion als Mitarbeiterin Empfang mit einem 50 %-Pensum angestellt gewesen. Ab 1. April 2012 habe sie im Bereich Sozialdienst die Funktion als Sachbearbeiterin der existenzsichernden Fallführung in einem Pensum von 60 % übernommen. Vom 14. April 2014 bis 31. August 2016 habe sie im Pensum von 70 % in der Funktion als Sachbearbeiterin Sozialdienst Beratung gearbeitet. Im November 2016 habe sie erfolgreich die Weiterbildung zur Sozialversicherungs-Fachfrau mit eidgenössischem Fachausweis absolviert. Anschliessend sei sie ab dem 1. September 2016 in die neue Funktion als Sozialarbeiterin Intake mit einem Pensum von 80 % befördert worden (Besoldungsklasse 9, Lohnstufe 10). Die Stellenbeschreibung sei der neuen Funktion nicht angepasst worden. Per 1. Januar 2021 sei die Klägerin in die Funktion als Sozialarbeiterin Intake mit Pensum von 90 % in Besoldungsklasse 11, Lohnstufe 12 befördert worden.

Mit Schreiben vom 31. August 2021 habe die Klägerin bei ihrem Vorgesetzten, dem Leiter der C.____, eine Beförderung in die Besoldungsklasse 12 per 1. Januar 2022 und die Anerkennung der Besoldungsklasse 13 als ihre Lohnendklasse beantragt. Zur Begründung habe sie vorgebracht, dass sie die Arbeit einer qualifizierten Sozialarbeiterin verrichte. Dafür seien ihre Arbeitskolleginnen in Besoldungsklasse 13 eingereiht und nicht wie sie in Besoldungsklasse 11. Ausserdem werde sie auch vom Amt für Gesellschaft und Soziales des Kantons als qualifizierte Fachmitarbeiterin anerkannt und B.____ erhalte für ihre Arbeit die entsprechende Verwaltungskostenpauschale (§ 38 Abs. 4 Sozialverordnung, SV). Sie bringe langjährige Erfahrung mit, habe einen eidgenössisch anerkannten Abschluss als Sozialversicherungsfachfrau und bilde sich aktuell an der Höheren Fachschule für Recht zur Rechtsfachfrau aus. Wie ihre Arbeitskolleginnen mit FH-Abschluss als Sozialarbeiterin berate sie hilfeschuchende Personen telefonisch und persönlich, triagierte wo notwendig und möglich, kläre Bedürftigkeiten ab und sei fallführende Beraterin im Intake-Team. Dieser

Antrag sei bis zum 20. November 2021 unbeantwortet geblieben.

Mit Schreiben vom 20. November 2021 habe die Klägerin zudem die Neueinreihung ihrer Stelle per 1. Januar 2022 beantragt. Zur Begründung habe sie ausgeführt, es liege kein aktueller Stellenbeschrieb vor. Der letzte datiere aus dem Jahr 2014 und bilde ihre aktuell ausgeführte Tätigkeit nicht ab. Unter Verweis auf die Mitarbeiterbeurteilung vom 21. September 2020 habe sie auf die aktuellen Tätigkeiten verwiesen. In der Bedürftigkeitsprüfung, welche ca. 40 % ihrer Funktion ausmache, sei fundiertes Wissen des Sozialversicherungssystems, insbesondere der Subsidiarität, Kenntnis der Richtlinien und Gesetze notwendig, was sie mitbringe. In ihrer Funktion als Sozialarbeiterin Intake zu weiteren ca. 40 % berate und betreue sie Personen und fungiere als Drehscheibe, koordiniere und triagierte zwischen Sozialversicherungsträgern, Ämtern und Beratungsstellen. Die 10 % diverse Aufgaben seien nicht definiert. Sie habe dabei etwa die Funktion als IKS-Verantwortliche gegenüber dem Kanton inne, Sorge für die Qualität der Statistik-Daten Intake, sei visumsberechtigt und gebe intern gestützt auf ihr Wissen Einschätzungen in rechtlichen Belangen ab (Zuständigkeitsfragen, IV-Verfahren etc.).

Mit Mail vom 21. Dezember 2021 habe die Klägerin bei ihrem Vorgesetzten den Entscheid über ihre Anträge vom August und November 2021 abgemahnt. Im Januar 2022 habe sie diesbezüglich ein Gespräch mit dem Stadtpräsidenten verlangt. Per Mail sei ihr mitgeteilt worden, Frau D. ___ vom Personalamt werde sich bei ihr melden. Der Stadtpräsident sei nicht dafür zuständig.

Mit Schreiben vom 14. Januar 2022 seien die Anträge der Klägerin auf Beförderung und Neueinreihung ihrer Stelle abgelehnt worden. Zur Begründung habe ihr Vorgesetzter sinngemäss ausgeführt, die Klägerin sei gemäss Auskunft des Personalamts der B. ___ mit Besoldungsklasse 11 bereits in der Endklasse ihrer Funktion eingereiht. Eine Neueinreihung könne nur erfolgen, wenn die Klägerin über eine «entsprechende Ausbildung» verfüge. Auf die Begründung der Klägerin sei nicht eingegangen worden.

Mit Schreiben vom 27. Januar 2022 habe sich Frau D. ___ vom Personalamt bei der Klägerin gemeldet, einen aktuellen Stellenbeschrieb in Aussicht gestellt und signalisiert, bei Fragen zur Verfügung zu stehen. Von diesem Angebot habe die Klägerin mit Schreiben vom 9. Februar 2022 Gebrauch gemacht und angefragt, wo das Erfordernis der «entsprechenden Ausbildung» als Voraussetzung für Neueinreihung/Beförderung niedergeschrieben sei und auf welche gesetzliche Grundlage sich diese Auskunft im Schreiben vom 14. Januar 2022 stütze. Weiter habe sie gefragt, warum ihr Antrag auf Neueinreihung weder mit ihr besprochen noch weitergeleitet worden sei.

Anlässlich des Mitarbeitergesprächs vom 1. März 2022 habe die Klägerin einen neuen Stellenbeschrieb ausgehändigt erhalten. Darin seien zwei Funktionen aktualisiert, aber die Aufgaben nicht vollständig wiedergegeben worden. Insbesondere würden die Aufgaben als IKS-Verantwortliche, Visumsberechtigung und Stellvertretung von Sozialarbeitern FH fehlen, was die Klägerin mit Mail vom 11. März 2022 moniert habe. Nicht einverstanden sei die Klägerin auch mit der neu definierten Anforderung an die Stelle (Diplom auf tertiärer Stufe [FH, Universität] im Bereich Sozialarbeit). Tatsächlich führe sie die in der Stellenbeschreibung angeordneten Aufgaben aus, ohne FH im Bereich Sozialarbeit aber mit vergleichbaren äquivalenten Ausbildungen und langjähriger Berufserfahrung. Die Fragen der Klägerin, wann die Stellenbeschreibung in Kraft gesetzt werde, und ob diese Auswirkungen auf die Einreihung der Stelle haben werde, respektive mit welcher

Lohnklasse heute/später zu rechnen sei, habe der Vorgesetzte nicht beantworten können und sie ans Personalamt weitergeleitet.

Am 4. Mai 2022 habe ein Gespräch mit Frau D.____ vom Personalamt stattgefunden, wo die Klägerin ihre Begehren erneut vorgetragen habe. Frau D.____ habe erneut festgehalten, dass «sie das gesetzliche Kriterium des Diplom-Abschlusses (Bachelor) für diese Funktion nicht erfülle» und auf die Funktions-Protokolle sowie einen Gemeinderatsbeschluss verwiesen.

Mit Schreiben vom 3. Juni 2022 sei die Klägerin wiederum ans Personalamt gelangt und habe festgehalten, dass die effektiv ausgeführten Arbeiten mit den Hauptaufgaben aus dem Funktionsbeschrieb Sozialarbeiter FH Sozialdienst deckungsgleich seien. Entgegen den Ausführungen anlässlich des Gesprächs vom 4. Mai 2022 könne sie keine Gesetzesnorm finden, welche den Bachelor als Sozialarbeiterin FH für ihre Funktion vorschreibe. Zum wiederholten Male habe sie die Beförderung in Besoldungsklasse

E. 2.2

Dagegen lässt die Beklagte vorbringen, es sei zu beachten, dass die hier interessierenden Funktionen «Sozialarbeiter/in Sozialdienst» (163) und «Sozialarbeiter/in FH Sozialdienst» (164) im Oktober 2012 in unabhängiger Weise durch externe Fachpersonen überprüft worden seien. Dabei sei eine Reihe von Kriterien gewichtet und mit Punkten bewertet worden. Daraus hätten für die Funktion «Sozialarbeiter/in Sozialdienst» (163) 203 Punkte und für die Funktion «Sozialarbeiter/in FH Sozialdienst» (164) 223 Punkte resultiert. Aufgrund dieser unterschiedlichen Punktwerte sei sodann die Zuweisung der beiden Funktionen in die Lohnendklassen 11 bzw. 13 erfolgt.

Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung sei ein Lohnunterschied nicht diskriminierend und sachlich begründet, wenn er sich auf objektive Kriterien, die den Wert der Arbeit beeinflussten, stütze, wie Ausbildung, Dienstalter, Qualifikation, Erfahrung, konkreter Aufgabenbereich, Leistung, soweit sie sich im Arbeitsergebnis niederschlage, oder Risiken. Das Lohnsystem der Beklagten sei nach solchen Kriterien eingeteilt, wobei gemäss § 32 Abs. 1 und 2 der Personalordnung (PO) insbesondere die Kriterien «Aufgabenkreis, Anforderungen, Stellung als Vorgesetzte/r, Stellvertretung von Vorgesetzten sowie Stellung als Mitarbeiter/in» berücksichtigt würden. Aufgrund dieser somit nicht abschliessenden Bestimmung sei in der Funktionsbewertung, welche in unabhängiger Weise externe Fachpersonen durchgeführt hätten, auch die erforderliche Ausbildung berücksichtigt worden.

Die Funktionsprotokolle «Sozialarbeiter/in FH Sozialdienst» und «Sozialarbeiter/in Sozialdienst» seien nicht wie von der Klägerin behauptet gleich, sondern stelle die Funktion «Sozialarbeiter/in FH Sozialdienst» vergleichsweise deutlich höhere Anforderungen:

a) Bei den Hauptaufgaben würden zusätzlich genannt:

b) Auch die fachlichen Anforderungen seien deutlich höher, indem ein Bachelorabschluss einer Fachhochschule in Sozialer Arbeit verlangt werde und zudem eine «Weiterbildung im Bereich psychosoziale Beratung, QM, Praxisausbildung» sowie «Gute Kenntnisse der schweizerischen Sozialpolitik und dem Sozialversicherungssystem». Die Anforderungen würden mit 10 Punkten mehr bewertet als bei der Funktion «Sozialarbeiter/in Sozialdienst».

c) Wesentlich unterschiedlich seien auch die Anforderungen an die Berufspraxis, welche für die vollständige Erfüllung des Anforderungsprofils absolviert werden müssten: Während bei der Funktion «Sozialarbeiter/in FH Sozialdienst» 5-7 Praxisjahre

vorausgesetzt würden, seien es bei der Funktion «Sozialarbeiter/in Sozialdienst» lediglich deren 2-4.

d) Vergleichsweise höher werde auch das Kriterium «Schwierigkeitsgrad» bewertet, indem zusätzlich Anforderungen an «Besonderes Einfühlungsvermögen/Betreuung anderer Menschen/Probleme lösen» gestellt würden. Der Schwierigkeitsgrad werde hier mit 5 Punkten höher bewertet als bei der Funktion «Sozialarbeiter/in Sozialdienst».

e) Gleiches gelte für das Kriterium «Verantwortung»: Dieses werde bei der Funktion «Sozialarbeiter/in FH Sozialdienst» mit 5 Punkten höher gewichtet, weil hier zusätzlich eine «Repräsentationsverantwortung» mit Kontakt nach aussen und Kundenkontakt bestehe.

Die Funktion «Sozialarbeiter/in Sozialdienst» umfasse einen höheren Anteil an Sachbearbeitungstätigkeiten, welche mit weniger Verantwortung, geringerer Selbständigkeit und weniger Belastungen verbunden seien. Sachgerechter sei denn auch die in der zur Zeit geltenden Stellenbeschreibung der Klägerin verwendete Stellenbezeichnung «Sachbearbeiter/in Beratung» und die effektive Aufteilung des Pensums der Klägerin:

Die von der Klägerin auf Stufe höhere Fachschule absolvierte Weiterbildung zur Sozialversicherungsfachfrau und die aktuell auf gleicher Ebene offenbar besuchte Weiterbildung zur Rechtsfachfrau vermittelten nicht jene Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Erfüllung des Funktionsprofils «Sozialarbeiter/in FH Sozialdienst» verlangt würden. Somit verfüge die Klägerin ■ entgegen ihrer Auffassung ■ auch nicht über «die persönlichen, gleichwertigen Qualifikationen».

Genügte die von der Klägerin durch ihren persönlichen beruflichen Werdegang erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten für die Erfüllung des Funktionsprofils «Sachbearbeiter/in FH Sozialdienst» nicht, könne sie im beruflichen Alltag auch nicht in entsprechender Weise eingesetzt werden. Inwiefern sich dies auswirke, vermögten die Vorgesetzten der Klägerin zu beurteilen und darzulegen.

Abzuweisen sei die Klage schliesslich auch deshalb, weil vorliegend ■ entgegen der Ansicht der Klägerin ■ weder ihre Anstellung «in eine höher bewertete Funktion» gemäss § 38 Abs. 1 PO noch eine dauerhafte und wesentliche Änderung der Anforderungen ihrer Stelle im Sinne von § 32 Abs. 4 PO zur Diskussion stehe. Die Funktion und die strukturbildenden Aufgaben der Klägerin seien seit mehreren Jahren dieselben. Aus der letzten Mitarbeiterbeurteilung vom 21. September 2020 lasse sich nichts anderes schliessen und auch der von der Klägerin bisher nicht unterzeichnete Entwurf ihrer Stellenbeschreibung enthalte lediglich Änderungen, welche eine allgemeine Aktualisierung ihrer bisherigen, im Jahr 2014 erstellten Stellenbeschreibung und die punktuelle Anpassung an veränderte Gegebenheiten von untergeordneter Bedeutung bezweckten. Wesentliche Änderungen der Anforderungen an die Klägerin oder gar ihrer Anstellung in einer höher bewerteten Funktion seien damit nicht verbunden.

E. 2.3

In ihrer Replik liess die Klägerin dagegen vorbringen, sie arbeite nicht in der Funktion als «Sozialarbeiterin Sozialdienst» sondern in der Funktion als «Sozialarbeiterin Intake». Die durch die Beklagte eingereichten Bewertungen der beiden Stellenprofile würden die effektiven Aufgaben der Klägerin deshalb nur zum Teil wiedergeben. Die Funktionseinreichungen seien zudem veraltet. Die Sozialen Dienste seien 2018 einer

Reorganisation unterzogen worden. Dabei seien für das Intake vollständig neue Prozesse, Abläufe und Aufgaben definiert und bis heute laufend angepasst worden. Die Funktionsbewertungen seien offenbar nicht überarbeitet und ergänzt worden. Sie würden der Realität hinterherhinken. Mit der Reorganisation hätten sich die Anforderungen an die Stelle der Klägerin wesentlich und dauerhaft verändert.

Aus der Prozess-Dokumentation zum aktuellen Intakeablauf erhelle, dass die darin aufgeführten Tätigkeiten von Sozialarbeitern und nicht von Sachbearbeitern ausgeführt würden. Die Klägerin führe sämtliche Tätigkeiten im Intake-Prozessablauf als Sozialarbeiterin aus. Sie erfülle damit dieselben Aufgaben wie ihre vier Kolleg/innen im Bereich Intake, nur zwei Lohn-Endklassen tiefer. Die Funktion und die strukturbildenden Aufgaben der Klägerin hätten sich mit den komplexen Anforderungen im Intake wesentlich verändert. Ihre Anstellung in einer höher bewerteten Funktion sei objektiv begründet.

Entgegen den Kriterien, welche § 32 PO vorgebe, berücksichtige die Funktionsbewertung von 2012 den Aufgabenkreis nicht. Er werde zwar aufgelistet, aber nicht mit Punkten bewertet. Weiter sei das Kriterium der Ausbildung mit 95 von 223 Punkten zu stark gewichtet, dafür dass § 32 PO die Ausbildung gar nicht ausdrücklich als Kriterium aufführe. Die Funktionsbewertungen seien daher nicht gesetzeskonform.

Zwar seien die Funktionsbewertungen wie erwähnt nicht direkt auf die Klägerin anwendbar, doch sei darauf hinzuweisen, dass sie folgende Aufgaben gemäss Funktionsbeschreibung der «Sozialarbeiter/in FH Sozialdienst» ausführe:

Damit sei erstellt, dass der Klägerin Hauptaufgaben einer Sozialarbeiterin FH zugewiesen und auch ausgeführt würden. Zusätzlich zu den hiervor beschriebenen Aufgaben übernehme und erfülle die Klägerin folgende weitere Aufgaben:

Breite und Vielfalt dieses Aufgabenkreises widerspiegeln jene von Sozialarbeitern FH. Im Bereich Intake würden vier Personen arbeiten (inkl. Klägerin). Die Klägerin sei Anlaufstelle und Ansprechperson bei Abwesenheiten ihrer drei Arbeitskollegen (alle mit FH). Auch ihre Stellung sei damit jener der Teamkolleginnen und -kollegen vergleichbar, welche zwei Lohnendklassen höher eingestuft seien.

Zwar verfüge die Klägerin nicht über einen Abschluss als Sozialarbeiterin FH. Mit ihrer Berufserfahrung und den Ausbildungen zur eidgenössisch anerkannten Sozialversicherungsfachfrau sowie zur Rechtsfachfrau bringe sie jedoch gleichwertige Abschlüsse mit. Als Sozialversicherungsfachfrau weise sie gar vertieftere Kenntnisse der Sozialpolitik und des Sozialversicherungssystems aus als ihre Kolleg/innen mit FH-Abschluss. Dasselbe gelte für materielle und prozessuale Rechtskenntnisse. Deshalb werde sie auch mit Entscheidfällung und Verfahrensteilnahme beauftragt.

Zu erwähnen sei auch, dass Arbeitskolleg/innen mit weniger als den erforderlichen 5-7 Jahren Berufserfahrung in höherer Lohnklasse angestellt seien, nur weil sie den Abschluss FH mitbringen würden. Daraus erhelle, dass die fachlichen Anforderungen nicht insgesamt, sondern gleichwertig summarisch erfüllt sein müssten, um das Punktemaximum zu erreichen. Die Klägerin bringe insgesamt die fachlichen Anforderungen zur Erfüllung der Aufgaben mit, welche die Zuteilung in die beantragte Lohnklasse rechtfertigten.

Die Komplexität der Fälle im Intake sei hoch und stelle keine geringeren Anforderungen als im Sozialdienst ■ im Gegenteil. Durch ihre Fachkenntnisse und Weiterbildungen könne die Klägerin diese Personen entsprechend beraten und begleiten sowie Subsidiaritäten erkennen

und geltend machen ■ auch vor Schlichtungsbehörden. Die durch die Beklagte eingereichten Funktionsbewertungen berücksichtigten die Anforderungen an eine Sozialarbeiterin Intake nicht, weil sie auf Sozialarbeiter/innen Sozialdienst zugeschnitten seien. Nicht alle vom Sozialdienst betreuten Personen bräuchten das gleiche Mass an psychosozialer Beratung und Betreuung. Die Klägerin habe im Intake-Prozess und in der Fallführung selbständig komplexe Probleme zu lösen, allenfalls mit zusätzlicher Gesprächsführung, welche von ihr ein höchstes Mass an Einfühlungsvermögen erforderten. Die Klägerin nehme mit Kunden und Dritten auch Aussenkontakte wahr, wobei sie ihre Arbeitgeberin repräsentiere. Es treffe nicht zu, dass die Klägerin hauptsächlich administrative Arbeiten als Sachbearbeiterin mit wenig Kundenkontakt wahrnehme. Die Stellenbeschreibung sei veraltet. Die Klägerin führe Funktionen aus, welche der Funktionsbeschreibung und -bewertung «Sozialarbeiter mit FH-Abschluss» weitgehend entsprechen würden und darüber hinausgingen. Offenbar gebe es keine Funktionsbeschreibung «Sozialarbeiterin Intake». In dieser Funktion erfülle sie sämtliche Kriterien, welche die Zuteilung in die Lohnendklasse 13 rechtfertigten. Die Forderung der Klägerin nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit stütze sich auf objektive Gründe: Aufgabenbereich, Schwierigkeitsgrad, Verantwortung, Belastung, Praxiserfahrung, Ausbildung etc.

E. 2.4

In ihrer Duplik lässt die Beklagte dagegen vorbringen, die Behauptung der Klägerin, die beiden eingereichten Funktionsprofile würden die Aufgaben ungenügend wiedergeben, sei pauschal und nicht substantiiert. Gleiches gelte für die angeblich geänderten Anforderungen aufgrund der Reorganisation. Die eingereichte Darstellung des «Intakeablaufs» sei schematisch und erlaube weder eine umfassende Beurteilung ihrer effektiven Tätigkeit noch eine Beurteilung der Unterschiede ihrer Tätigkeit zur Funktion «Sozialarbeiter/in FH Sozialdienst». Er schliesse auch nicht aus, dass die Klägerin mehrheitlich die Aufgaben wahrnehme, die der Funktion «Sozialarbeiter/in Sozialdienst» und ihrer deshalb (tieferen) Lohneinreihung entsprechen würden.

Auch wenn § 32 PO die Ausbildung nicht explizit als Kriterium erwähne, so handle es sich um ein relevantes Merkmal. Dass die Ausbildung mit 95 von 223 Punkten zu viel Gewicht haben solle, sei ein in keiner Weise belegter Parteistandpunkt. Bei der Funktion «Sozialarbeiter/in Sozialdienst» sei die Ausbildung mit 85 von 203 Punkten gewichtet.

Weiter sei es eine unsubstanzierte und in keiner Weise belegte Darstellung, dass die Klägerin nicht nur über gleichwertige, sondern gar über vertiefere Kenntnisse bezüglich Sozialpolitik, Sozialversicherungssysteme sowie materieller und prozessualer Rechtskenntnisse verfügen solle.

Auch wenn die Klägerin gemäss Verrechnung einer Verwaltungskostenpauschale eine «qualifizierte Fachmitarbeiterin» sein möge, belege dies in keiner Weise, dass sie das Profil erfülle, das eine lohnmassige Gleichbehandlung mit einer Sozialarbeiterin mit Fachhochschulabschluss gebieten würde.

Die Klägerin vermöge somit auch in ihrer Replik keine relevanten und belegten Argumente vorzutragen, welche ihre Anträge hinreichend begründen und den Anforderungen der ihr obliegenden Beweislast entsprechen würden. Die subjektiven Einschätzungen der Klägerin änderten nichts daran, dass objektive Gründe vorlägen, welche die unterschiedlichen Lohnklasseneinreihungen rechtfertigten.

E. 2.5

Anlässlich der Instruktionsverhandlung wurden E.____ (Bereichsleiterin Sozialdienst) und F.____ (ehemaliger Teamleiter Intake) als Auskunftspersonen befragt.

E. 2.5.1

E.____ sagte dabei sinngemäss und im Wesentlichen aus, sie sei die direkte Vorgesetzte der Klägerin. Die Aufgaben der Klägerin seien 50 % Bedürftigkeitsabklärung und 40 % Fallführung Existenzsicherung. Bedürftigkeitsabklärung heisse, dass bei allen neu eingehenden Fällen die Unterlagen einverlangt, geprüft und das Budget erstellt werden müsse. Bei der Fallführung übernehme die Klägerin die Fälle, welche bevorschussend seien. Dabei habe sie viel zu tun mit Kranken- und Arbeitslosentaggeldern. Die zwei Personen, welche die Bedürftigkeitsabklärung machten, hätten keinen Fachhochschulabschluss. Das sei eine administrative Tätigkeit. Integrationsprozesse gestalten und begleiten würde die Klägerin eher nicht. Das würden die Sozialarbeitenden machen. Bei der Integration gebe es mehr Beratungssequenzen, mehr Kontakt mit externen Fachstellen etc. Arbeitsintegration mache die Klägerin nur, wenn sie Stellvertretung mache. Es gehöre aber nicht zu ihren Grundaufgaben. Für die Integration benötige man eine andere Beratungskompetenz. Es brauche ein anderes methodisches Herangehen. IKS-Verantwortliche sei die Klägerin heute nicht mehr. Die Klägerin sei mehrheitlich mit der finanziellen Fallführung befasst. Methodische Fallführung mache sie nicht in dem Umfang wie die anderen Sozialarbeiter, welche einen Hochschulabschluss hätten. Ressorttätigkeiten wie Praxisausbilderin oder QM Mitarbeit nehme die Klägerin nicht wahr, aber sie mache Intake-Statistik. Die Klägerin werde nicht gleich eingesetzt wie Mitarbeitende mit Hochschulabschluss. Sie mache existenzsichernde Fallführung. Auch mit dem neuen Abschluss der höheren Fachschule für Recht werde die Klägerin nicht gleich eingesetzt werden können wie die Mitarbeitenden mit FH-Abschluss. Die Subsidiaritätsabklärung und Bevorschussung, welche die Klägerin mache, seien auch komplex, aber nicht in der Fachmethodik komplex.

E. 2.5.2

F.____ sagte sinngemäss und im Wesentlichen aus, er sei seit 30. Juni 2023 nicht mehr für die Sozialen Dienste B.____ tätig. Er sei bis dahin der Stellvertreter von Frau E.____ gewesen. Die Klägerin sei im Intake in der Bedürftigkeitsabklärung und in der existenzsichernden Fallführung tätig. Die Existenzsicherung weise einen geringeren Beratungsbedarf auf. Es gehe beispielsweise um Bevorschussung von Arbeitslosentaggeldern, wo die Situation relativ klar sei und man nur von einer kurzen Unterstützungszeit ausgehe. Fälle mit gröberer Mehrfachproblematik oder sonstigem Beratungsbedarf seien den regulären Sozialarbeitern zugeteilt. Fälle, bei denen man bei der ersten Triage das Gefühl habe, sie wiesen keinen allzu grossen Beratungsbedarf auf, gingen in die Existenzsicherung. Das solle nicht heissen, dass es nicht auch in der Existenzsicherung anspruchsvolle Fälle gebe. Die grobe Unterscheidung sei aber jene, dass die Fälle, welche komplex seien, einen höheren Beratungsaufwand aufwiesen und voraussichtlich eine längerfristige Unterstützung erforderten, den regulären Sozialarbeitenden zugeteilt würden und alles, was grundsätzlich eine etwas einfachere Ausgangslage habe, in die Existenzsicherung gehe. Methodische Überlegungen gebe es bei der existenzsichernden Fallführung sicher auch, aber der Fokus liege klar beim Finanziellen. Das Aufgabengebiet der Klägerin habe sich sicher bei der Reorganisation im Oktober 2018 verändert. Vorher seien die Fälle direkt nach der Bedürftigkeitsprüfung an

die Sozialarbeitenden gegangen. Jetzt blieben die Fälle drei bis sechs Monate im Intake und das Team sei sozialarbeiterisch verstärkt worden. In diesem Rahmen sei auch die Klägerin in die existenzsichernde Fallführung und Bedürftigkeitsprüfung eingeteilt worden. Für die Stelle der Klägerin mit Bedürftigkeitsprüfung und Existenzsicherung werde explizit kein Bachelor-Abschluss verlangt. Der Hauptunterschied ihrer Stelle zu jener der Sozialarbeitenden mit Bachelor-Abschluss sei der geringere Beratungsbedarf. Ohne den Abschluss in Sozialer Arbeit gehe man von etwas weniger Beratungskompetenz aus. Deswegen sei dort die existenzsichernde Fallführung, wo es primär um das Finanzielle gehe, beispielsweise Bevorschussung bis die Gelder der Arbeitslosenkasse ausbezahlt würden. Es habe auch Fälle gegeben, welche die Klägerin während drei bis sechs Monaten im Intake betreut habe und die dann weiter in die reguläre Beratung gegangen seien. Die Subsidiaritätsprüfung sei vor allem eine administrative Arbeit. Dabei brauche es ein Fachwissen der Subsidiaritäten und der Sozialversicherungen. Dafür benötige man aber nicht zwingend die Ausbildung als Sozialarbeiter. Es stimme nicht, dass die Klägerin im Berufsalltag für die gleichen Aufgaben eingesetzt worden sei wie Sozialarbeitende mit FH-Abschluss. Die Klägerin sei zwar eine sehr kompetente und erfahrene Mitarbeiterin und man habe von ihrem grossen Wissensschatz profitieren können, doch sei im Alltag die Unterscheidung zwischen existenzsichernder Fallführung und regulärer Fallführung gelebt worden.

E. 2.5.3

Anlässlich der Parteibefragung sagte die Klägerin sinngemäss und im Wesentlichen aus, sie habe auch noch andere Fälle als nur die Existenzsicherung gemacht. Auch zwei andere Personen hätten den FH-Abschluss nicht und seien trotzdem in der Beratung tätig. Diese seien in die gleiche Lohnklasse eingeteilt wie sie. Sie finde, auch diese müssten höher eingereiht werden. Ihre Fälle seien nicht weniger komplex als jene in der Beratung. Man sehe einem Fall nicht in den ersten fünf Minuten an, ob er komplex sei. Sie wäre in der Lage, die gleiche Beratung zu leisten, welche auch die Sozialarbeitenden mit FH-Abschluss leisten würden.

E. 2.6

Die Klägerin führte abschliessend zum Beweisergebnis aus, die Auskunftspersonen hätten bestätigt, dass die Klägerin nicht in der Funktion «Sozialarbeiterin Sozialdienst» sondern «Sozialarbeiterin Intake» tätig sei und sich ihre Aufgaben seit der Reorganisation wesentlich verändert hätten. Seither übernehme die Klägerin auch Fallführung, was in der Regel durch Sozialarbeitende mit Fachhochschulabschluss übernommen werde. Herr F. ___ und Frau E. ___ hätten bestätigt, dass die Klägerin regelmässig auch komplexe Fälle betreue, welche in der Langzeitbetreuung von der existenzsichernden in die reguläre Fallarbeit an Sozialarbeiter mit FH übertragen worden seien und dass sie dabei auch Methodenkompetenz angewendet habe. Frau E. ___ und Herr F. ___ hätten auch bestätigt, dass die Klägerin sämtliche Aufgaben gemäss Aufgabenkatalog einer «Sozialarbeiterin FH Sozialdienst» wahrnehme. Das Diplom Sozialarbeiterin sei Voraussetzung für die neu geschaffene Stelle im Intake gewesen. Die Klägerin habe bei ihrer Bewerbung darauf hingewiesen, dass sie dieses Diplom nicht besitze und habe die Stelle trotzdem erhalten. Dies zeige, dass das fehlende Diplom für die Anstellung in dieser Funktion nicht relevant sei. Bereits seit 2016 verfüge die Klägerin über einen Abschluss als Sozialversicherungsfachfrau mit eidgenössischem Fachausweis und damit über eine Ausbildung, welche auf gleicher Stufe (Tertiär B) sei wie die geforderte FH-Ausbildung

(Tertiär A). Dies habe aber zu keiner Neueinreihung geführt. Es sei belegt, dass die Beförderungen intransparent abliefen, die Aus- und Weiterbildungen dabei irrelevant seien und die Einreihung willkürlich erfolge. Die Einreihung der Klägerin sei nie gestützt auf die Protokolle «Sozialarbeiter/in FH Sozialdienst» und «Sozialarbeiter/in Sozialdienst» erfolgt, wie von der Beklagten behauptet. Dass die Lohneinstufung der Klägerin auf der Basis einer analytischen Arbeitsplatzbewertung vorgenommen worden sein solle, sei reine Behauptung und ergebe sich aus dem Beweisergebnis keinesfalls.

Umfang, Vielfalt und Komplexität der von der Klägerin übernommenen Aufgaben würden jenen von Sozialarbeitern FH entsprechen. Im Rahmen dieser Aufgaben trete die Klägerin täglich mit Klienten und Dritten in Kontakt, repräsentiere die Arbeitgeberin, arbeite selbständig und sei anspruchsvollen und belastenden Situationen ausgesetzt. Ihr komme dabei hohe Verantwortung zu. Die Klägerin vertrete ihre Kolleginnen mit Abschluss FH, womit auch ihre Stellung jener der Teamkolleginnen und -kollegen mit Abschluss FH entspreche. Mitnichten seien ihre Aufgaben lediglich administrativer Art. Mit ihrer langjährigen Berufserfahrung und den Ausbildungen zur eidgenössischen Sozialversicherungsfachfrau HF sowie zur Rechtsfachfrau HF bringe sie gleichwertige Anforderungen mit wie ein Sozialarbeiter FH. Die Beklagte verstosse gegen den Grundsatz der Rechtsgleichheit und das Willkürverbot, indem sie Aufgabenbereich, Dienstalter, Erfahrung, Qualifikation, Arbeitszeit, Schwierigkeitsgrad, Verantwortung, Belastung, Praxiserfahrung, Art und Dauer der Ausbildung der Klägerin ausser Acht lasse und für die Einreihung in Besoldungsklasse 13 einzig auf die Ausbildung als Sozialarbeiterin FH abstelle.

E. 2.7

Die Beklagte führte abschliessend zum Beweisergebnis aus, die Befragungen hätten ihre bisherige Auffassung bestätigt, dass die Aufgaben, welche die Klägerin effektiv ausführe, sich von jenen der «Sozialarbeiter/innen FH Sozialdienst» in verschiedener Hinsicht unterschieden. Die Veränderungen im Intake-Verfahren hätten nicht dazu geführt, dass die bisherige tiefere lohnmassige Einreihung der Klägerin nicht gerechtfertigt wäre. Die Aussagen von E.____ und F.____ hätten gezeigt, dass und weshalb die Klägerin nicht für dieselben Aufgaben und Tätigkeiten eingesetzt werde bzw. werden könne wie eine Sozialarbeiterin mit Hochschulabschluss. Sie erfülle aufgrund ihrer unterschiedlichen Ausbildung und ihrer deshalb fehlenden theoretischen Kenntnisse sowie methodischen Kompetenzen das hierfür erforderliche Profil nicht. Die unterschiedliche lohnmassige Einreihung der Klägerin erweise sich daher objektiv als begründet und gerechtfertigt.

E. 3

Am 24. März 2023 liess die Klägerin eine Replik einreichen und an ihren gestellten Rechtsbegehren festhalten.

E. 3.1

Die Klägerin verlangt mit Klage vom 16. Januar 2023 die Einreihung in eine höhere Besoldungsklasse rückwirkend per 1. Januar 2022 (Lohnklasse 12) bzw. per 1. Oktober 2023 (Lohnklasse 13). Zu diesen Zeitpunkten war die Personalordnung der B.____ vom 26. Juni 1990, Stand 1. Januar 2018, anwendbar. In der Zwischenzeit hat die B.____ am 20. Juni 2023 eine neue Personalordnung beschlossen, welche per 1. Januar 2024 in Kraft gesetzt wurde. Da die Klage unter altem Recht eingereicht und die Anträge für die Zeit vor Inkrafttreten der neuen Regelungen gestellt wurden, ist vorliegend die alte Personalordnung

vom 26. Juni 1990, Stand 1. Januar 2018, nachfolgend aPO, anwendbar.

E. 3.2

Nach § 32 aPO reiht der Gemeinderat jede Stelle aufgrund einer Funktionsbewertung in Besoldungsklassen ein (Abs. 1). Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen: Aufgabenkreis, Anforderungen, Stellung als Vorgesetzte/r, Stellvertretung von Vorgesetzten sowie Stellung als Mitarbeiter/in (Abs. 2). Bei gleichwertigen Voraussetzungen sind die Stellen in die gleiche Besoldungsklasse einzureihen (Abs. 3). Eine Stelle kann jederzeit anders eingereiht werden, wenn die Anforderungen des Postens im Sinne der Kriterien gemäss Abschnitt 2 wesentlich ändern und die Änderungen nicht vorübergehend sind (Abs. 4). Die Formulierung mit «insbesondere» in Absatz 2 weist darauf hin, dass diese Aufzählung nicht abschliessend ist.

Gemäss § 38 aPO gilt als Beförderung die Anstellung eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin in eine höher bewertete Funktion (Abs. 1). Die Beförderung kann vom Arbeitnehmer, von der Arbeitnehmerin oder der vorgesetzten Stelle beantragt werden. Sie wird nach Anhören des Personalamtes durch die zuständige Anstellungsinstanz beschlossen (Abs. 2). Die Beförderung bewirkt die Einstufung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin in eine der neuen Funktion entsprechende Besoldungsklasse. Die bisherigen Dienstjahre werden angerechnet (Abs. 3). Die Gemeinderatskommission kann Ausführungsbestimmungen erlassen (Abs. 4).

E. 3.3

Vorliegend tritt die Klägerin nicht eine höher bewertete Funktion an, sondern sie bringt im Wesentlichen vor, sie verrichte gleichwertige Arbeit wie ihre Arbeitskolleg/innen mit Fachhochschulabschluss, weshalb ihre Stelle gleich wie die von jenen in Besoldungsklasse 13 einzureihen sei.

Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ist der Grundsatz der Rechtsgleichheit nach Art. 8 Abs. 1 der Bundesverfassung (BV, SR 101) verletzt, wenn im öffentlichen Dienstverhältnis gleichwertige Arbeit ungleich entlohnt wird. Darunter fällt auch eine Ungleichbehandlung aus sachlich nicht gerechtfertigter unterschiedlicher Anrechnung der Berufserfahrung. Den Behörden steht bei der Ausgestaltung der Besoldungsordnung allerdings ein grosser Spielraum zu. Ob verschiedene Tätigkeiten als gleichwertig zu betrachten sind, hängt von Beurteilungen ab, die unterschiedlich ausfallen können. Innerhalb der Grenzen des Willkürverbots und des Rechtsgleichheitsgebots sind die Behörden befugt, diejenigen Kriterien auszuwählen, die für die Besoldung des Personals massgeblich sein sollen. Verfassungsrechtlich wird verlangt, dass sich die für die Besoldungshöhe relevanten Anknüpfungspunkte vernünftig begründen lassen. Neben der Qualität der geleisteten Arbeit werden in der Gerichtspraxis Motive wie Alter, Dienstalter, Erfahrung, Familienlasten, Qualifikation, Art und Dauer der Ausbildung, Arbeitszeit, Leistung, Aufgabenbereich oder übernommene Verantwortlichkeit als sachliche Kriterien zur Festlegung der Besoldungsordnung erachtet (vgl. BGE 131 I 105 E. 3.1 S. 107; Urteile des Bundesgerichts 8D_6/2022 vom 21. Dezember 2022 6.3.1 8C_199/2010 vom 23. März 2011 E. 6.2).

E. 4

Am 3. Mai 2023 liess die Beklagte eine Duplik einreichen und ebenfalls an den gestellten Rechtsbegehren festhalten.

E. 4.1

Die Beklagte unterscheidet im Wesentlichen die zwei Stellenprofile «Sozialarbeiter/in Sozialdienst» (163) und «Sozialarbeiter/in FH Sozialdienst» (164). Die Klägerin führte dazu als erstes aus, ihre Funktionsbezeichnung sei «Sozialarbeiterin Intake» und ihre Ausbildung mit Berufserfahrung sei gleichwertig wie jene der Sozialarbeitenden mit FH-Abschluss.

Die Klägerin hat eine dreijährige kaufmännische Ausbildung absolviert und langjährige Berufserfahrung im kaufmännischen Bereich. In den Jahren 2015 und 2016 bildete sie sich zur Sozialversicherungsfachfrau mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis weiter. Gemäss den Angaben, welche sich dazu in ihrem Personaldossier finden, dauerte die Weiterbildung drei Semester und erfolgte berufsbegleitend, jeweils am Mittwochabend von 17:45 bis 21:00 Uhr, sowie teilweise am Samstagvormittag. Der Lehrgang beinhaltete 280 Lektionen und wurde mit einer Fachprüfung abgeschlossen.

Auch wenn diese Weiterbildung der Klägerin umfassende Kenntnisse im Sozialversicherungsbereich vermittelt hat, so liegt es doch auf der Hand, dass diese Weiterbildung niemals gleichwertig sein kann wie ein dreijähriges Vollzeitstudium in Sozialer Arbeit, welches nicht nur Fachwissen lehrt, sondern auch Fach- und Methodenkompetenzen vermittelt, um Menschen in vielfältigen Themengebieten wie Alter, Behinderung, Krankheit, Migration, etc. beraten und unterstützen zu können.

Vor Abschluss dieser Weiterbildung war die Klägerin bei den Sozialen Diensten als Sachbearbeiterin angestellt und bewarb sich im Sommer 2016 sodann auf eine Stelle als «Sozialarbeiterin Intake». Während des Bewerbungsprozesses wies die Leiterin des Personalamts mit E-Mail vom 5. Juli 2016 darauf hin, dass die Klägerin über kein Diplom als Sozialarbeiterin verfüge, welches Voraussetzung für diese Stelle sei. Die Vorgesetzte der Klägerin entgegnete sodann mit E-Mail vom gleichen Tag, die Klägerin sei vom Kanton als Fachkraft anerkannt.

E. 4.2

Entsprechend beruft sich die Klägerin nun auch auf den Umstand, dass sie vom Amt für Gesellschaft und Soziales des Kantons als Fachkraft anerkannt sei und die B.____ dafür eine Verwaltungskostenpauschale erhalte. Sie müsse daher gleich entlohnt werden wie die Sozialarbeitenden mit FH-Abschluss, welche ebenfalls als Fachkräfte anerkannt seien.

Diesbezüglich ergibt sich Folgendes: Gemäss § 55 Abs. 4 des Sozialgesetzes (SG, BGS 831.1) fallen die Verwaltungskosten der Sozialregionen in den Lastenausgleich, wenn die Sozialregion die gesetzlichen Vorgaben erfüllt und die vom Regierungsrat festgelegten quantitativen, qualitativen, personellen und wirtschaftlichen Anforderungen der Leistungserbringer erfüllt und Sozialdienst und Sozialadministration mit mindestens 2,5 vollen Stellen geführt werden. Die Pauschalen werden gemäss § 38 Abs. 4 der Sozialverordnung (SV, BGS 831.2) gekürzt oder gestrichen, sofern die bewilligten Stellen nicht besetzt sind; die Fachmitarbeitenden die erforderlichen Qualifikationen nicht aufweisen. Als «Fachmitarbeitende» eines Sozialdienstes gelten gemäss § 6 SV Personen:

a) die über einen Abschluss in sozialer Arbeit (FH oder HF) verfügen oder eine Ausbildung in sozialer Arbeit berufsbegleitend absolvieren;

b) die über einen tertiären Abschluss (mindestens Stufe Bachelor) verfügen und eine Weiterbildung mit Bezug zum Kindes- und Erwachsenenschutz und/oder zu der Sozialhilfe

(mindestens Stufe CAS) besuchen oder abgeschlossen haben;

c) die über keinen tertiären Abschluss verfügen, aber während drei Jahren ununterbrochen auf einem Sozialdienst tätig waren und eine Weiterbildung gemäss Buchstabe b besuchen oder abgeschlossen haben.

Die Klägerin wird somit offenbar gemäss § 6 lit. c SV als Fachkraft anerkannt. Daraus kann die Klägerin jedoch bezüglich ihrer Entlohnung nichts zu ihren Gunsten ableiten. Die Anerkennung als Fachkraft bedeutet nicht automatisch, dass die Arbeit der Klägerin als gleichwertig wie jene der Mitarbeitenden mit Fachhochschulabschluss zu beurteilen wäre, sondern nur, dass die Mindestanforderungen, welche der Kanton für die Ausrichtung der Verwaltungskostenpauschale stellt, erfüllt sind.

E. 4.3

Die Beklagte hat die beiden Stellenprofile der Sozialarbeiter/in mit und ohne Fachhochschulabschluss im Jahr 2012 durch eine externe Firma zur Lohneinstufung überprüfen lassen. Dabei wurden die Kriterien «Führungs-/Kommunikationsanforderungen», «Freiraum/Eigeninitiative», «Physische Belastung» und «Umgebungsbelastung» bei beiden Stellenprofilen gleich bewertet. Die Kriterien «Fachliche Anforderung», «Schwierigkeitsgrad» und «Verantwortung» wurden hingegen für das Stellenprofil «Sozialarbeiter/in FH Sozialdienst» (164) etwas höher gewertet, was schlussendlich zu 223 Punkten und Lohnendklasse 13 für das Stellenprofil der Sozialarbeiterin mit Fachhochschulabschluss und zu 203 Punkten und Lohnendklasse 11 für das Stellenprofil ohne Fachhochschulabschluss führte. Aus den Bewertungsprotokollen ist ersichtlich, dass bei der «Sozialarbeiter/in FH Sozialdienst» (164) vier zusätzliche Aufgaben aufgelistet sind, von denen die Klägerin angibt, sie würde diese ebenfalls ausführen. Die beiden Auskunftspersonen bestätigten dies denn bis auf den Punkt «Intensive Betreuung und Integration von jungen Erwachsenen» auch mehrheitlich, weshalb sich fragt, ob die Klägerin tatsächlich die gleiche Arbeit verrichtet und dafür einen geringeren Lohn erhält.

E. 4.3.1

In der «Kurzbeschreibung» werden die beiden Stellenbeschriebe wie folgt unterschieden:

163: «Sozialarbeiter/in mit Abschluss einer Fachschule. Ist in der Lage, die anfallenden Fälle zu übernehmen und diese auch weitgehend zu betreuen. Finanzielle Fallführung der Sozialhilfedossiers, finanzielle Fallführung der Sozialhilfedossiers Asyl.»

164: «Sozialarbeiter/in mit Abschluss einer Fachhochschule. Ist in der Lage, die schwierigen und anspruchsvollen Fälle zu übernehmen und diese auch weitgehend zu betreuen. Finanzielle und methodische Fallführung der Sozialhilfedossiers, finanzielle und methodische Fallführung der Sozialhilfedossiers Asyl und Ressorttätigkeiten, z.B. Praxisausbildnerin, QM Mitarbeit.»

Das Stellenprofil mit Fachhochschulabschluss stellt somit in dem Sinn höhere Anforderungen, indem auch schwierige und anspruchsvolle Fälle zu übernehmen sind und indem neben der finanziellen Fallführung auch methodische Fallführung sowie Ressorttätigkeiten zu leisten sind.

E. 4.3.2

Die Vorgesetzte der Klägerin sagte als Auskunftsperson im Wesentlichen aus, die Klägerin mache 50 % Bedürftigkeitsabklärung und 40 % Fallführung Existenzsicherung. Bei der Bedürftigkeitsprüfung müssten alle notwendigen Unterlagen einverlangt und das Budget erstellt werden. Dies sei eine administrative Aufgabe und die Personen, welche diese Aufgabe erledigten, hätten keinen Fachhochschulabschluss. Bei der Fallführung sei die Klägerin nicht auf der Liste, nach welcher die Fälle zugeteilt würden, denn sie mache die Fälle, die bevorschussend seien, also wo z.B. bald Krankentaggelder oder Arbeitslosentaggelder ausbezahlt würden. Integrationsprozesse gestalten und begleiten, also z.B. Arbeitsintegration, das mache die Klägerin eher nicht. Sie mache viel finanzielle Fallführung. Das methodische sei weniger vorhanden als bei den Sozialarbeitenden mit Fachhochschulabschluss. Ressorttätigkeiten wie Praxisausbildnerin oder QM Mitarbeit mache die Klägerin nicht. Aber sie mache Intake-Statistik. Es treffe zu, dass die Klägerin, weil sie keinen Bachelor-Abschluss habe, nicht gleich eingesetzt werden könne, wie die anderen Sozialarbeitenden. Sie würden es so abgrenzen mit der existenzsichernden Fallführung. Das sei der Unterschied. Auch mit der neu abgeschlossenen Ausbildung als Rechtsfachfrau werde sie nicht gleich wie ein Sozialarbeitenden mit FH eingesetzt werden können.

Der ehemalige Teamleiter Intake machte weitgehend gleichlautende Aussagen und führte im Wesentlichen aus, die Existenzsicherung, in welcher die Klägerin neben der Bedürftigkeitsabklärung tätig sei, weise einen geringeren Beratungsbedarf auf. Bei diesen Fällen sei die Situation oft relativ klar und man gehe von einer kurzen Unterstützungszeit aus. Fälle mit gröberer Mehrfachproblematik oder sonstigem Beratungsbedarf seien den regulären Sozialarbeitenden zugeteilt. Auch in der Existenzsicherung könne es komplexe Fälle geben, doch sei die grobe Aufteilung jene, dass die Fälle mit einfacherer Ausgangslage in die Existenzsicherung und die komplexeren Fälle mit höherem Beratungsaufwand und voraussichtlich längerer Unterstützungsdauer an die Sozialarbeitenden gingen. Methodische Überlegungen gebe es bei der existenzsichernden Fallführung sicher auch, aber der Fokus liege klar beim Finanziellen. Für die Stelle der Klägerin mit Bedürftigkeitsprüfung und Existenzsicherung werde explizit kein Bachelor-Abschluss verlangt. Ohne den Abschluss in Sozialer Arbeit gehe man von etwas weniger Beratungskompetenz aus. Es habe auch Fälle gegeben, welche die Klägerin während drei bis sechs Monaten im Intake betreut habe und die dann weiter in die reguläre Beratung gegangen seien. Die Subsidiaritätsprüfung sei vor allem eine administrative Arbeit. Dabei brauche es ein Fachwissen der Subsidiaritäten und der Sozialversicherungen. Dafür benötige man aber nicht zwingend die Ausbildung als Sozialarbeiter. Es stimme nicht, dass die Klägerin im Berufsalltag für die gleichen Aufgaben eingesetzt worden sei wie Sozialarbeitende mit FH-Abschluss. Die Klägerin sei zwar eine sehr kompetente und erfahrene Mitarbeiterin und man habe von ihrem grossen Wissensschatz profitieren können, doch sei im Alltag die Unterscheidung zwischen existenzsichernder Fallführung und regulärer Fallführung gelebt worden.

E. 4.3.3

Diese kongruenten Aussagen zeigen deutlich auf, dass die Arbeit, welche die Klägerin verrichtet, eben nicht gleichwertig ist, wie jene der Sozialarbeitenden mit Fachhochschulabschluss. Von allen Seiten wurde bestätigt, dass die Klägerin eine sehr kompetente Berufsfrau ist mit viel Erfahrung und grossem Wissen in den Bereichen Sozialversicherungen und Recht. In ihrem Bereich, wo es vor allem um Finanzielles geht,

kann sie ihre Kenntnisse als Sozialversicherungs- und inzwischen auch Rechtsfachfrau voll ausschöpfen. Die Bedürftigkeitsabklärung, welche etwa die Hälfte ihrer Tätigkeit ausmacht, stellt aber gemäss Angaben der beiden Auskunftspersonen eine administrative Tätigkeit dar, welche tiefere Anforderungen stellt und keinen Fachhochschulabschluss erfordert. Daneben macht die Klägerin zwar auch Fallarbeit, doch werden ihr die Fälle der Existenzsicherung, welche im Grundsatz weniger komplex sind und weniger Beratungsaufwand erfordern, zugewiesen. Die Beratungstätigkeit, welche im Integrationsprozess erforderlich ist und worin die Sozialarbeitenden mit Fachhochschulabschluss speziell geschult sind, kann die Klägerin nicht mit gleicher Kompetenz wahrnehmen und dies gehört ■ auch wenn sie ab und zu Vertretung macht ■ denn auch nicht zu ihren Hauptaufgaben. Da die Ausbildung eine wesentliche Voraussetzung für die Ausübung der verschiedenen Tätigkeitsfelder bei den Sozialen Diensten darstellt, nach welcher auch die Aufgabenverteilung vorgenommen wird, darf sie als eines von mehreren sachlichen Kriterien herangezogen werden für die Einreihung von verschiedenen Funktionsprofilen in unterschiedliche Lohnklassen. Auch wenn das Stellenprofil der Klägerin als «Sozialarbeiterin Intake» nicht genau mit jenem der «Sozialarbeiterin Sozialdienst» übereinstimmen mag, so sind doch diese beiden Stellen vergleichbar und stellen insbesondere punkto «Fachliche Anforderung», «Schwierigkeitsgrad» und «Verantwortung» ähnliche Anforderungen, welche tiefer sind als beim Stellenprofil der «Sozialarbeiter/in FH Sozialdienst». Die Stelle der Klägerin ist deshalb zu Recht gleich wie jene der «Sozialarbeiter/in Sozialdienst» tiefer bewertet und in einer niedrigeren Lohnklasse eingeteilt als die Stellen der Sozialarbeitenden mit Fachhochschulabschluss. Die Einstufung in eine höhere Lohnendklasse rechtfertigt sich unter diesen Umständen nicht.

E. 4.4

Es bleibt die Frage offen, ob der neue Abschluss der Ausbildung als Rechtsfachfrau HF zu einer höheren Lohneinreihung berechtigt. Auf diese Frage kann jedoch vorliegend nicht eingetreten werden, da diese Angelegenheit zurzeit vor der Gemeinderatskommission rechtshängig und dort zu entscheiden ist (vgl. Art. 59 Abs. 2 lit. d ZPO).

5. Die Klage erweist sich somit als unbegründet. Sie ist abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden kann. Bei diesem Ausgang hat A. ___ als unterliegende Partei die Kosten des Verfahrens vor Verwaltungsgericht zu bezahlen, welche auf CHF 2'000.00 festzusetzen und mit dem geleisteten Kostenvorschuss zu verrechnen sind. Zudem hat A. ___ der B. ___ eine Parteientschädigung auszurichten, da im verwaltungsgerichtlichen Klageverfahren das sogenannte Behördenprivileg nach § 77 Verwaltungsrechtspflegegesetz (VRG, BGS 124.11) nicht gilt (vgl. SOG 2010 Nr. 20 E. 9d). Diese ist gemäss Kostennote von Rechtsanwalt Dr. Hans-Ulrich Zürcher vom 12. August 2024 auf CHF 7'105.30 (inkl. Auslagen und MwSt.) festzusetzen.

Demnach wird erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.

2. A. ___ hat die Kosten des Verfahrens vor Verwaltungsgericht von CHF 2'000.00 zu bezahlen, welche mit dem geleisteten Kostenvorschuss verrechnet werden.

3. A. ___ hat der B. ___ eine Parteientschädigung von CHF 7'105.30 (inkl. Auslagen und MwSt.) zu entrichten.

Rechtsmittel:Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Eröffnung des begründeten Urteils beim Bundesgericht Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden (Adresse: 1000 Lausanne 14). Die Frist wird durch rechtzeitige Aufgabe bei der Schweizerischen Post gewahrt. Die Frist ist nicht erstreckbar. Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten. Für die weiteren Voraussetzungen sind die Bestimmungen des Bundesgerichtsgesetzes massgeblich.

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Präsident

Thomann

Die Gerichtsschreiberin

Blut-Kaufmann

E. 5

Am 7. November 2023 reichte die Klägerin weitere Unterlagen zu den Akten, unter anderem eine Bestätigung der Höheren Fachschule für Recht vom 6. November 2023 zum Abschluss als eidgenössisch diplomierte Rechtsfachfrau HF.

E. 6

Am 9. November 2023 fand vor Verwaltungsgericht eine Instruktionsverhandlung statt, an welcher zwei Auskunftspersonen befragt wurden sowie eine kurze Parteibefragung stattfand. Die Klägerin präziserte dabei ihre Rechtsbegehren wie folgt:

Die Beklagte gab an, aufgrund der abgeschlossenen Weiterbildung der Klägerin sei der Antrag an die Gemeinderatskommission gestellt worden, dass die Klägerin per 1. Januar 2024 in die Endklasse 12, ins 2. Maximum befördert werde.

Anlässlich der Instruktionsverhandlung zeigten sich beide Parteien mit dem Vorschlag des Instruktionsrichters einverstanden, auf eine Hauptverhandlung zu verzichten und im schriftlichen Verfahren zu entscheiden.

E. 7

Mit Verfügung vom 13. bzw. 16. November 2023 wurde der Beklagten Frist gesetzt, das Besoldungsregulativ (Einreihungsplan) sowie das Personaldossier der Klägerin einzureichen. Die übrigen noch offenen Beweisanträge wurden abgewiesen.

E. 8

Am 30. November 2023 reichte die Beklagte die verlangten Unterlagen zu den Akten.

E. 9

Mit Verfügung vom 4. Dezember 2023 wurde den Parteien Frist gesetzt, zum Beweisergebnis abschliessend Stellung zu nehmen.

E. 10

Am 20. Dezember 2023 teilte die Klägerin mit, das Verfahren zum Antrag an die Gemeinderatskommission betreffend Anstieg der Klägerin in Lohnendklasse 12 sei sistiert worden.

E. 11

Die Beklagte reichte am 18. Januar 2024 und die Klägerin am 19. Januar 2024 abschliessende Bemerkungen ein.

II.

1. Das Verwaltungsgericht urteilt nach § 48 Abs. 1 des Gesetzes über die Gerichtsorganisation (GO, BGS 125.12) als einzige Instanz über vermögensrechtliche Streitigkeiten öffentlich-rechtlicher Natur zwischen Staat und Gemeinden, zwischen Gemeinden sowie zwischen Privaten oder öffentlichen Funktionären einerseits und Staat und Gemeinden andererseits (lit. a), ebenso über Streitigkeiten aus öffentlich-rechtlichen Verträgen, ausgenommen Streitigkeiten aus öffentlich-rechtlichen Anstellungsverträgen nach § 18 des Gesetzes über das Staatspersonal, soweit es sich nicht um vermögensrechtliche Streitigkeiten handelt (lit. b).

Die Klägerin, welche in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis mit der Beklagten steht, macht dieser gegenüber eine Geldforderung (höhere Lohneinstufung) geltend, die sich auf das Anstellungsverhältnis stützt. Personalrechtliche Streitigkeiten betreffend Einreihung bzw. Einstufung gelten als vermögensrechtliche Streitigkeiten (SOG 2013 Nr. 16). Die Klage ist somit zulässig und das Verwaltungsgericht örtlich und sachlich zur Beurteilung zuständig. Die Klägerin hat ein schutzwürdiges Interesse an der Entscheidung. Sie ist partei- und prozessfähig. Die Sache ist nicht anderweitig rechtshängig und noch nicht rechtskräftig entschieden, der verlangte Prozesskostenvorschuss wurde geleistet. Die Prozessvoraussetzungen (vgl. § 58 Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRG, BGS 124.11, Art. 59 Zivilprozessordnung, ZPO, SR 272) sind somit erfüllt, auf die Klage ist einzutreten.

E. 12

mit Anerkennung der Besoldungsklasse 13 als Besoldungsendklasse verlangt und konkret nach dem Rechtsweg gefragt. Trotz mehrmaliger Abmahnung habe die Klägerin bis dato keine Antwort erhalten.

Ein Abgleich der Funktion und Tätigkeit der Klägerin mit dem Funktionsprotokoll Sozialarbeiter/in FH Sozialdienst ergebe, dass diese deckungsgleich seien. Der Klägerin würden Aufgaben zugewiesen, welche ihre Kolleginnen und Kollegen in den Besoldungsklassen 12 und 13 ausübten. Für die identische Funktion werde sie in Besoldungsendklasse 11 eingestuft, wofür es keinen sachlichen Grund gebe. Die Klägerin habe Anspruch darauf, für ihre Funktion in Besoldungsklasse 12 mit Besoldungsendklasse 13 entlohnt zu werden. Der Entscheid, die Beförderung der Klägerin abzulehnen, werde einzig am Kriterium eines Bachelorabschlusses festgemacht und berücksichtige die persönlichen, gleichwertigen Qualifikationen der Klägerin nicht. Es sei jedoch nie von ihr gefordert worden, dass sie zur Ausübung der ihr zugewiesenen Aufgaben einen Bachelor-Abschluss machen müsste. Die vom Personalamt definierte Voraussetzung, dass für die Einstufung in der Besoldungsklasse 12 mit Besoldungsendklasse 13 ein Bachelor-Abschluss einer Fachhochschule (FH) vorausgesetzt werde, entbehre einer rechtlichen Grundlage. Bei den herangezogenen Schlüsselfunktions-Protokollen handle es sich um gemeindeinterne Papiere, die nicht auf einer gesetzlichen Grundlage beruhten und damit keine Allgemeinverbindlichkeit hätten. Soweit die Gemeinde für alle Anstiege und Beförderungen in der Mitarbeiterbeurteilung eine Beurteilung mit mindestens dem Prädikat «C» voraussetze, erfülle die Klägerin diese Voraussetzung ebenfalls, wobei auch diese einer gesetzlichen Grundlage entbehre.

Es sei somit gerechtfertigt und angezeigt, die Klägerin per 1. Januar 2022 rückwirkend in die nächsthöhere Besoldungsklasse zu befördern und ihr die zustehende Lohndifferenz der höheren Besoldungsklasse 12, Erfahrungsstufe 9, rückwirkend auszubezahlen. Des Weiteren sei die Besoldungsklasse 13 als ihre Besoldungsendklasse anzuerkennen. Für den Fall, dass dieser Antrag nicht gutgeheissen werde, stelle die Klägerin eventualiter den Antrag auf Neueinreihung in Besoldungsklasse 13, rückwirkend per 1. Januar 2022, wobei ihr die zustehende Lohndifferenz der höheren Besoldungsklasse 13, Erfahrungsstufe 7, rückwirkend auszubezahlen sei. Aufgabenkreis, Anforderungen, Stellung als Vorgesetzte, Stellvertretung von Vorgesetzten sowie Stellung als Mitarbeiterin würden jener von Sozialarbeiterinnen FH in Lohnklasse 13 entsprechen. Bei gleichwertigen Voraussetzungen seien die Stellen in die gleiche Besoldungsklasse einzureihen (§ 32 Personalordnung B.____).

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