

ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2009.00026 vom 8. Juni 2010

ZH Verwaltungsgericht, 2010-06-08, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2009.00026

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2009.00026 du 8 juin 2010

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2009.00026 del 8 giugno 2010

Regeste

Positionierung im teilrevidierten Lohnsystem | Zulässigkeit von Lohnunterschieden im Zusammenhang mit der Revision des stadtzürcherischen Lohnsystems Im Zusammenhang mit Änderungen von Besoldungssystemen besteht kein verfassungsmässiger Anspruch, die bisherigelohneinstufung oder einmal festgelegte Lohnanstiege beizubehalten. Änderungen im Besoldungssystem können zur Folge haben, dass Mitarbeiter je nach Anstellungszeitpunkt für die gleiche Arbeit unterschiedlich entlohnt werden. Dies ist zulässig, solange die Unterschiede in der Besoldung kein unvertretbares Mass annehmen (E. 4.1). Der Lohn des Beschwerdeführers liegt bei 99.70 % des Mittelwertes des entsprechenden Teillohnbandes und 2.16 % unter dessen Höchstwert. Unter Berücksichtigung der bundes- und verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung erweist sich diese Lohndifferenz als geringfügig und vertretbar (E. 5.2). Der Beschwerdeführer ist nicht generell gegenüber der unbestimmt grossen und offenen Gruppe aller später eingetretenen und noch eintretenden Angestellten benachteiligt. Ihm wurde nicht eine durch das neue Recht eingeführte Besserstellung dauerhaft verwehrt, sondern er konnte nicht wie dienstjüngere Kolleginnen und Kollegen von einer Besonderheit im Rahmen der komplexen übergangsrechtlichen Regelung profitieren (E. 5.3). Abweisung

Erwägungen

E. 4

Unter Kosten- und Entschädigungsfolge, zuzüglich Mehrwertsteuerzusatz, zulasten der Beschwerdegegnerin." Der Stadtrat Zürich beantragte innert erstreckter Frist am 23. September 2009 die Abweisung der Beschwerde; der Bezirksrat verwies auf die Begründung seines Entscheides und verzichtete im Übrigen auf eine Vernehmlassung. Der Einzelrichter zieht in Erwägung: 1. 1.1 Nach § 74 Abs. 2 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG) ist das Verwaltungsgericht unter anderem nicht zuständig zur Behandlung von Beschwerden gegen Anordnungen und Rekursentscheide über die Einreihung und Beförderung in Besoldungsklassen und -stufen. Die Anwendung von § 74 Abs. 2 VRG kann jedoch durch höherrangiges Recht ausgeschlossen werden. Dies ist der Fall, wenn ein Anspruch auf eine gerichtliche Beurteilung aufgrund von Art. 6 Abs. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) besteht. Nach neuer Praxis des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte stellen Vermögensansprüche aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis grundsätzlich zivilrechtliche Streitigkeiten im Sinn von Art. 6 Abs. 1 EMRK dar (vgl. VGr, 27. Juli 2007, PB.2006.00046, E. 2.2.1 mit Hinweisen, www.vgrzh.ch). Ist gegen kantonale Entscheide die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) zulässig, sind die Kantone

nach Art. 86 Abs. 2 in Verbindung mit Art. 130 Abs. 2 BGG verpflichtet, innert einer Frist von zwei Jahren ab Inkrafttreten des Bundesgerichtsgesetzes als unmittelbare Vorinstanz ein Gericht einzusetzen (vgl. Esther Tophinke, Basler Kommentar, 2008, Art. 86 BGG N. 12). Nachdem die Übergangsfrist am 1. Januar 2009 abgelaufen ist und die vorliegende Streitigkeit als vermögensrechtliche Angelegenheit nicht unter den Ausschlussgrund von Art. 83 lit. g BGG fällt, ist eine öffentlich-rechtliche Beschwerde an das Bundesgericht und damit auch vorliegende Beschwerde an das Verwaltungsgericht zulässig. Da auch die weiteren Prozessvoraussetzungen gegeben sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 1.2 Bei Leistungsklagen aus noch andauernden Dienstverhältnissen ergibt sich der Streitwert aus den streitigen Bruttobesoldungsansprüchen bis zum Zeitpunkt der Hängigkeit beim Verwaltungsgericht zuzüglich der Ansprüche bis zur nächstmöglichen Auflösung des Dienstverhältnisses (Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, § 80b N. 3). Die Beschwerde an das Verwaltungsgericht wurde am 9. Juni 2009 erhoben. Eine Kündigung in jenem Zeitpunkt wäre unter Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Monaten frühestens auf den 30. September 2009 möglich gewesen (Art. 16 des [Stadtzürcher] Personalrechts 28. November 2001 [PR, AS 177.100]). Der Beschwerdeführer verlangte eine Lohnerhöhung von Fr. 85.10 monatlich seit 1. Juli 2007 und eine Nachzahlung von Fr. 5'531.50. Damit liegt der Streitwert bei rund Fr. 8'000.-. Da auch kein Fall von grundsätzlicher Bedeutung vorliegt, fällt die Angelegenheit in die einzelrichterliche Zuständigkeit (§ 38 Abs. 2 und 3 VRG).

2. 2.1 Das kantonale Recht macht den Gemeinden im Bereich des Personalrechts nur wenige Vorgaben. Nach Art. 47 Abs. 1 der Verfassung des Kantons Zürich vom 27. Februar 2005 (LS 101) untersteht das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals dem öffentlichen Recht. § 72 Abs. 1 des Gemeindegesetzes vom 6. Juni 1926 (GemeindeG, LS 131.1) wiederholt diese Regelung. Daneben sieht § 72 Abs. 2 GemeindeG vor, dass das kantonale Personalrecht sinngemäss anzuwenden ist, sofern eine Gemeinde keine eigenen Vorschriften erlässt. Die Regelung des Personalrechts fällt demnach in den Kompetenzbereich der Gemeinden, wobei ihnen ein erheblicher Gestaltungsspielraum zukommt. Die Stadt Zürich hat von der Kompetenz mit Erlass des Personalrechts vom 28. November 2001 Gebrauch gemacht und der Vollzug des entsprechenden Rechts wird vom Schutzbereich der Gemeindeautonomie erfasst.

2.2 Die Kognition des Verwaltungsgerichts bestimmt sich nach Massgabe der §§ 50 und 51 VRG. Mit Beschwerde an das Verwaltungsgericht können demgemäss nur Rechtsverletzungen (einschliesslich Ermessensmissbrauchs und Ermessensüber- bzw. -unterschreitung) sowie die unrichtige oder ungenügende Feststellung des entscheidungswesentlichen Sachverhalts gerügt werden. Dem Verwaltungsgericht ist demgemäss die Überprüfung der Angemessenheit eines Verwaltungsaktes – ausser in den hier nicht interessierenden Ausnahmefällen (vgl. § 50 Abs. 3 VRG) – versagt (Kölz/Bosshart/Röhl, § 50 N. 1). Eine Einschränkung der Kognition ergibt sich zudem bei der Interpretation unbestimmter Rechtsbegriffe, die dem kommunalen Recht entstammen. Das Verwaltungsgericht darf nur eingreifen, sofern die Gemeinde ihren Beurteilungsspielraum missbraucht oder überschritten oder verfassungsmässige Rechte des Bürgers verletzt hat (Kölz/Bosshart/Röhl, § 50 N. 8). Vergleichbares gilt auch im vorinstanzlichen Verfahren (Kölz/Bosshart/Röhl, § 20 N. 19).

3. Der Beschwerdeführer anerkennt, dass seine Einreihung gemäss den Vorgaben des städtischen Personalrechts technisch korrekt erfolgt ist. Er macht aber geltend, ein Arbeitskollege verdiene für die gleiche Tätigkeit monatlich Fr. 85.10 mehr als er. Dieser sei indes zwölf Jahre jünger, habe (im Gegensatz zu ihm, der eine Berufslehre als Automechaniker abgeschlossen habe) keine Berufslehre absolviert und

weise sieben Dienstjahre weniger auf als er. Eine Kollegin und zwei Kollegen, die die identische Tätigkeit ausübten und gleich eingereiht seien (ebenfalls Funktionsstufe 6, 15 Jahre nutzbare Erfahrung, Teillohnband "hoch"), verdienten monatlich Fr. 112.- respektive Fr. 110.30 mehr als er. Diese unterschiedliche Entlohnung lasse sich nicht vernünftig begründen und sei sachlich unhaltbar. Damit sei die Rechtsgleichheit verletzt. Demgegenüber bringt die Beschwerdegegnerin im Wesentlichen vor, die Unterschiede in der Entlohnung seien auf die Überleitung in die strukturell revidierte Besoldungsordnung im Jahre 2002 zurückzuführen. Zudem seien sie zu geringfügig, um im Sinne der bundesgerichtlichen Rechtsprechung überhaupt eine das Rechtsgleichheitsgebot verletzende Lohnungleichheit begründen zu können.

E. 4.1

Art. 8 Abs. 1 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV) verlangt, dass im öffentlichen Dienstrecht gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich entlohnt wird. Das Bundesgericht hat freilich den politischen Behörden einen grossen Spielraum in der Ausgestaltung von Besoldungsordnungen zugestanden. 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, aus der Vielzahl denkbarer Anknüpfungspunkte die Tatbestandsmerkmale auszuwählen, die für die Besoldung von Beamten massgebend sein sollen (BGr, 6. Februar 2004, 2P.222/2003, E. 4.1 mit Hinweisen, www.bger.ch). In Zusammenhang mit Änderungen von Besoldungssystemen besteht kein verfassungsrechtlicher Anspruch, die bisherige Lohneinstufung oder einmal festgelegte Lohnanstiege beizubehalten. Bei Schlechterstellungen ist es aber auch verfassungsrechtlich haltbar, im Sinne einer vorübergehenden oder dauerhaften Besitzstandsgarantie gewisse Vorteile zu erhalten und die einschränkenden Vorschriften nur auf das neu eingestellte Personal anzuwenden. Umgekehrt liegt es auch im Rahmen der Gestaltungsfreiheit, neu eingeführte Vorteile nur dem neu einzustellenden Personal zukommen zu lassen. Änderungen im Besoldungssystem können somit zur Folge haben, dass Mitarbeiter je nach Anstellungszeitpunkt für die gleiche Arbeit unterschiedlich entlohnt werden. Dies ist zulässig, solange die Unterschiede in der Besoldung kein unvertretbares Mass annehmen (a.a.O., E. 4.3 mit Hinweisen).

E. 4.2

Gemäss Art. 47 PR richtet sich der Lohn der Angestellten nach dem Schwierigkeitsgrad der Funktion, der nutzbaren Erfahrung sowie nach Leistung und Verhalten. Die Überleitung bisheriger Angestellter in das neue Lohnsystem per 1. Juni 2002 erfolgte auf der Basis des bisherigen Jahreslohnes unter Berücksichtigung der nutzbaren Erfahrung (Art. 187 Abs. 3 der Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals vom 27. März 2002 [AB PR, AS 177.101]).

E. 5

% betrage (VGr, 26. Januar 2005, PB.2004.00054, E. 2.5.2, www.vgrzh.ch). Dabei erwies es sich im Übrigen auch nicht als widerrechtlich, dass Lohnanpassungen nach Art. 89 Abs. 3 PR primär durch Korrekturen beim Wert der anrechenbaren Erfahrung erfolgt waren (a.a.O. E. 2.3.2). Unter Berücksichtigung der angeführten bundes- und verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung erweist sich die vorliegende Lohndifferenz klarerweise als gering und daher vom Quantitativ her als zulässig. Daran ändert auch nichts, dass sich die Lohndifferenz bei Einbezug der arbeitgeberseitig zu erbringenden

Sozialleistungen noch erhöht und sich im Bereich durchschnittlicher Einkommen auch kleinere Beträge angesichts der hohen Lebenshaltungskosten auf die wirtschaftliche Lebensqualität auswirken können. Verglichen werden in der Regel die Bruttolöhne, auch wenn es sich um durchschnittliche Einkommen handelt. Vorliegend ist nicht ersichtlich, dass sich die Sozialabgaben zwischen den dienstälteren und -jüngeren Angestellten qualitativ unterscheiden und damit die Differenzen übermässig vergrösserten. Es ist deshalb vorliegend auf die Bruttolöhne als bewährte Vergleichsgrössen abzustellen. Da sich die Differenz des Lohnes des Beschwerdeführers zum Maximallohn in seinem Teillohnband als geringfügig erweist, kann auch auf die beantragte Edition der Lohndaten der Vergleichspersonen und die diese betreffenden Positionsverfügungen sowie auf ein Gutachten über die rechtsgleiche Einstufung des Beschwerdeführers im System der Beschwerdegegnerin verzichtet werden. Die Ungleichbehandlung resultiert aus der Besitzstandsgarantie bei der Überleitung in das neue System und aus der nach dem neuen Recht nach den Erfahrungswerten abgestuften Lohnerhöhungen. Durch die Teilrevision per 1. Juli 2007 wurde diese Ungleichbehandlung zwar nicht behoben, aber auch nicht verschärft. Somit ist die Lohndifferenz geringfügig und vertretbar.

E. 5.1

Die Lohnunterschiede zwischen dem Beschwerdeführer und seinem Arbeitskollegen haben ihren Ursprung in der Überleitung vom alten ins neue Personalrecht mit strukturell revidierter Besoldungsverordnung per 1. Juli 2002. Dabei wurde für den Beschwerdeführer als nutzbare Erfahrung ein Wert (nE-Wert) von 11 festgelegt, für dessen jüngeren Arbeitskollegen ein solcher von 6. Per 1. April 2003 und 1. April 2004 wurden allen Mitarbeitenden der Beschwerdegegnerin, die noch nicht das Maximum erreicht hatten, ein zusätzliches Jahr an nutzbarer Erfahrung angerechnet. Die Erhöhung des nE-Wertes um ein Jahr bewirkt in den ersten fünf Jahren einen Lohnanstieg von 2.5 %, in den folgenden fünf Jahren von 1.5 % und in den nächsten fünf Jahren noch von 0.5 %; weitere Jahre (über 15 Jahre) werden nicht mehr berücksichtigt (Art. 61 AB PR in der bis 1. Juli 2007 geltenden Fassung). Somit erhielt der Beschwerdeführer beide Male eine Lohnerhöhung von 0.5 %, sein Arbeitskollege aber zweimal eine solche von 1.5 %. Im Resultat wurden so dienstjüngere Mitarbeitende gegenüber dienstälteren bevorzugt. Hatten alle unter dem alten Personalrecht ehemals den gleichen Einheitslohn, so überholten die dienstjüngeren Kolleginnen und Kollegen nun die dienstälteren.

E. 5.2

Vorliegend beträgt der Monatslohn des Beschwerdeführers per 1. Juli 2007 bei einem Beschäftigungsgrad von 100 % Fr. 6'424.80. Im Teillohnband "hoch" beträgt das Minimum Fr. 6'321.40 und das Maximum Fr. 6'566.90

(www.stadt-zuerich.ch/fd/de/index/personal/service.html → SLS-Lohnskala – gültig ab 01. Juli 2007 [Langversion]). Der Lohn des Beschwerdeführers liegt damit bei 99.70 % des Mittelwertes von Fr. 6'444.15 und 2.16 % oder Fr. 142.10 unter dem Höchstwert. Der Beschwerdeführer erachtet diese Schlechterstellung als erheblich. Das Bundesgericht hat sich verschiedentlich mit der Frage beschäftigt, wann eine unterschiedliche Entlöhnung im Lichte von Art. 8 Abs. 1 BV das zulässige oder vertretbare Mass überschreitet. Diese Rechtsprechung fasst das Bundesgericht wie folgt zusammen (BGr, 6. Februar 2004, 2P.222/2003, E. 4.5, www.bger.ch, auch zu den nachfolgenden Absätzen): In BGE 129 I 161 wurde für die gleiche Arbeit ein Lohnunterschied von über 30 %, der auf ein System von Erfahrungs- bzw. Dienstaltersstufen zurückzuführen war, als zulässig beurteilt. Das

Bundesgericht erwog, im öffentlichen Dienstrecht sei ein solcher Stufenaufstieg weit verbreitet, was zwangsläufig zur Folge habe, dass verschiedene Bedienstete allein aufgrund ihres Dienstalters sehr unterschiedliche Löhne für die gleiche Arbeit erhalten würden (a.a.O., E. 3.5). Es wurde auch als zulässig erachtet, dass bei Stellvertretungen keine Dienstjahre angerechnet werden (a.a.O., E. 3.6); vorbehalten hat das Bundesgericht aber den Fall längerfristiger Stellvertretungen (a.a.O., E. 3.7). Eine Regelung, bei welcher neu eingestelltes Personal höher eingestuft wurde als das bisherige, was dazu führte, dass die bisherigen Angestellten (bezogen auf das jeweilige Dienstalter) eine Erfahrungsstufe tiefer lagen als die neuen, wurde als zulässig betrachtet, da der streitige Betrag von rund 100 Franken pro Monat als bescheidene finanzielle Auswirkung betrachtet wurde (BGr, 7. Juli 2003, 2P.10/2003, E. 3.4, www.bger.ch). In einem Urteil vom 21. März 2000 (ZBl 102/2001, S. 265) wurde eine Neueinstufung der Basler Assistenz- und Oberärzte, verbunden mit Lohnreduktionen von bis zu 21,9 %, als verfassungsrechtlich zulässig beurteilt; dabei war den bisher Angestellten der frankenmässige Besitzstand gewahrt (a.a.O., E. 2h und 3i), was mithin zur Folge hatte, dass die bisher Angestellten für die gleiche Arbeit einen entsprechend höheren Lohn erhielten als die neu Eingestellten. Ebenfalls als zulässig erwies sich eine Lohneinbusse (bloss) bestimmter Gruppen von Angestellten von maximal 3.6 % (BGr, 21. Oktober 1997, 2P.27/1997, E. 4c, www.bger.ch). Als verfassungswidrig wurde hingegen eine Regelung beurteilt, wonach eine früher ausbezahlte Wohnungszulage (in unterschiedlicher Höhe) für Polizisten in die ordentliche Besoldung überführt wurde und zudem die Betroffenen in die nächsthöhere Stufe eingestuft wurden, was dazu führte, dass Angehörige des gleichen Polizeischuljahrgangs um bis zu vier Gehaltsstufen unterschiedliche Löhne erhielten. Das Bundesgericht erwog, es sei zwar zulässig, an sich abgeschaffte Zulagen im Sinne einer dauernden oder befristeten Besitzstandsgarantie bei den bisherigen Beamten beizubehalten (BGr, 16. März 1998, 2P.463/1996, E. 4a, www.bger.ch). Die getroffene Regelung hatte aber zur Folge, dass nicht nur die ursprüngliche Besoldungsdifferenz in der Höhe von maximal Fr. 3'330.- pro Jahr beibehalten wurde, sondern diese Differenz noch um durchschnittlich weitere Fr. 2'300.- erhöht wurde, weil die höher eingestuften Beamten früher in höhere Stufen gelangten. Das Bundesgericht führte aus, diese Erhöhung der Besoldungsdifferenz lasse sich nicht mehr mit der Besitzstandsgarantie und der Eliminierung einer sachlich nicht mehr gerechtfertigten Zulagenordnung rechtfertigen; die Lohndifferenzen hätten vielmehr eher verringert werden müssen. Zwar möge die Lohndifferenz von insgesamt rund Fr. 30'000.- während einer Übergangsfrist von sieben Jahren allenfalls noch im Rahmen des Vertretbaren liegen; indessen sei es unzulässig, eine bereits bestehende Lohndifferenz von Fr. 3'300.- pro Jahr noch um durchschnittlich Fr. 2'300.- zu vergrössern. Die während einer Übergangsfrist allenfalls in Kauf zu nehmenden Ungleichheiten bei der Besoldung hätten nicht mehr ausmachen dürfen, als dies dem grundsätzlich zulässigen Anliegen der Besitzstandsgarantie entsprochen hätte (a.a.O., E. 4c und d). Dagegen wurde eine unterschiedliche Entlohnung von Feuerwehrleuten unterschiedlicher Ausbildungsjahrgänge im gleichen Dienstjahr von 7.7 bis 15.4 % als nicht unvertretbar erachtet (BGr, 6. Februar 2004, 2P.222/2003, E. 4.8.3, www.bger.ch). In Zusammenhang mit der Überleitung stadtzürcherischer Angestellter erachtete das Bundesgericht es als haltbar, bisherige Angestellte am unteren Ende des Lohnbandes bei 95 % respektive im konkreten Fall bei 96 % und neu eintretende bei 100 % zu platzieren (BGr, 3. März 2009, 1C_54 und 68/2008, E. 6.4, www.bger.ch). Das Verwaltungsgericht hielt im gleichem Kontext fest, dass eine Abweichung (nach oben) des bisherigen Lohnes von dem

nach neuem Recht ermittelten Lohn erst dann "deutlich" im Sinne von Art. 89 Abs. 3 PR sei und damit schrittweise gesenkt werden dürfe, wenn die Differenz mehr als

E. 5.3

Der Beschwerdeführer bringt weiter vor, die Ungleichbehandlung sei auch deshalb nicht zulässig, da sie zeitlich nicht befristet sei. Das Bundesgericht hat die Regelung von Art. 89 Abs. 4 PR als problematisch bezeichnet, da danach nur die Besserstellung der Angestellten auf acht Jahre beschränkt ist, hingegen eine übergangsrechtliche Regelung fehlte, um die Schlechterstellung von bisherigen Angestellten, die bei der Überleitung auf weniger als 100 % des Lohnbandes gesetzt worden waren, gegenüber den bei 100 % platzierten neu Eintretenden zu beseitigen. Allerdings hat das Bundesgericht diese Frage schliesslich offen gelassen (BGr, 3. März 2009, 1C_54 und 68/2008, E. 6.4, www.bger.ch). Eine vergleichbare andauernde Schlechterstellung des Beschwerdeführers liegt hier nicht vor: Der Beschwerdeführer wurde bei der Überleitung per 1. Juli 2002 mit 99.79 % praktisch bei 100 % des Lohnbandes eingestuft. Per 1. Juli 2007 erreichte er 99.70 % des Mittelwertes des Lohnbandes "hoch". Er ist damit nicht generell gegenüber der unbestimmt grossen und offenen Gruppe aller später eingetretenen und noch eintretenden Angestellten benachteiligt. Seine Schlechterstellung besteht nur gegenüber der zahlenmässig beschränkten Anzahl derjenigen Kolleginnen und Kollegen, die bei der Überleitung im Jahre 2002 den gleichen Einheitslohn nach altem Recht hatten, aber weniger nutzbare Erfahrung aufwiesen. Gegenüber allen anderen Angestellten besteht hingegen keine Schlechterstellung. Somit geht es nicht darum, dass dem Beschwerdeführer eine durch das neue Recht eingeführte Besserstellung dauerhaft verwehrt würde, sondern lediglich darum, dass er nicht gleichermassen wie die erwähnte Gruppe dienstjüngerer Kolleginnen und Kollegen von einer Besonderheit im Rahmen der komplexen übergangsrechtlichen Regelung profitieren konnte. Im Weiteren ist zu bedenken, dass die Einführung eines neuen Lohnsystems, das neue komplexe und individuelle Komponenten für die Lohnbestimmung einführt und dabei den Besitzstand wahren sowie die fiskalischen Interessen berücksichtigen soll und auch die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes nicht ausser Acht lassen kann, wohl immer in einzelnen Fällen als ungerecht oder unlogisch empfunden werden kann, insbesondere wenn es wie vorliegend auf eine sehr grosse Anzahl Mitarbeitender angewandt wird.

E. 5.4

Zusammenfassend erweist sich die Ungleichbehandlung des Beschwerdeführers im Vergleich zu anderen Mitarbeitenden unter quantitativen und zeitlichen Aspekten als geringfügig und damit als zulässig. Dies führt zur Abweisung der Beschwerde.

E. 6

Angesichts des Streitwerts werden keine Gerichtskosten erhoben (§ 80b VRG). Da der Beschwerdeführer unterliegt, ist ihm keine Parteientschädigung zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 VRG).

E. 7

Der Streitwert beträgt weniger als Fr. 15'000.-, weshalb die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht nur zulässig wäre, wenn sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellen würde (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG). Sollte zudem die subsidiäre Verfassungsbeschwerde ergriffen werden, so müsste dies in derselben Rechtsschrift erfolgen (Art. 113 ff., 119 BGG). Demgemäss entscheidet der Einzelrichter :

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