

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00640 vom 21. Dezember 2022

ZH Verwaltungsgericht, 2022-12-21, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2023.00640

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00640 du 21 décembre 2022

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00640 del 21 dicembre 2022

Regeste

Lohneinstufung | Die für die individuelle Einstufung einer Person innerhalb der Lohnklasse massgebenden Faktoren verändern sich grundsätzlich nicht, wenn eine Funktion ohne Änderung der Anforderungen bzw. Umwandlung nach Überprüfung der Stellenbewertung einer neuen Lohnklasse zugewiesen wird. Die Überführung in veränderte Lohnklassen ist deshalb grundsätzlich ohne Veränderungen der Einstufung, das heisst "stufengleich", durchzuführen (zum Ganzen E. 3.2). Die Tätigkeit des Beschwerdeführers wurde keiner anderen Richtposition zugeordnet. Sie wurde auch nicht per 1. Januar 2023 umgewandelt bzw. die Anforderungen an die Stelle haben nicht auf dieses Datum hin geändert. Vielmehr blieb vor Verwaltungsgericht unbestritten, dass der Aufgaben- und Verantwortungsbereich des Beschwerdeführers schon seit Jahren identisch ist bzw. dieser seit seinem Stellenantritt fortlaufend etwas erweitert wurde. Eine Veränderung seiner individuellen Einstufung innerhalb der neuen Lohnklasse (12 statt 11) ist unter diesen Umständen nicht angezeigt (E. 4). Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2023.00640 Urteil des Einzelrichters vom 8. November 2024 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Gerichtsschreiberin Sonja Güntert. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführer, gegen Kanton Zürich, Beschwerdegegner, betreffend Lohneinstufung, hat sich ergeben: I. A (geboren 1968) ist seit ... als Sicherheitsbeauftragter Flughafenpolizei (SBF) für die Kantonspolizei Zürich tätig, seit ... in der Stelle eines Teamchefs (entspricht heute der Stelle eines Sicherheitsbeauftragten mit besonderen Aufgaben) bei der Sicherheits- bzw. Passagierkontrolle. Auf Beginn des Jahres 2023 wurde die Stelle eines Sicherheitsbeauftragten mit besonderen Aufgaben aufgrund einer Überprüfung der Anstellungsbedingungen und der Vornahme einer "Vereinfachten Funktionsanalyse" im August 2022 neu in der Lohnklasse 12 statt 11 eingereiht. Mit begründeter Änderungsverfügung vom 27. Januar 2023 überführte die Kantonspolizei A von der Lohnklasse 11, Lohnstufe 24/LS22, in die Lohnklasse 12, Lohnstufe 20/LS18. II. Einen dagegen von A erhobenen Rekurs wies die Sicherheitsdirektion mit Entscheid vom 21. September 2023 ab (Dispositiv-Ziff. I), ohne Verfahrenskosten zu erheben (Dispositiv-Ziff. II) oder eine Parteientschädigung auszurichten (Dispositiv-Ziff. III). III. Am 26. Oktober 2023 führte A Beschwerde beim Verwaltungsgericht und beantragte, unter Entschädigungsfolge seien der Entscheid der Sicherheitsdirektion vom 21. September 2023 bzw. die Verfügung der Kantonspolizei vom 27. Januar 2023 aufzuheben und sei seine "als Folge der Überführung von der Lohnklasse 11 in die Lohnklasse 12 vorgenommene Lohneinstufung" per 1. Januar 2023 zu überprüfen und er neu in die Stufe 24/LS22 der

Lohnklasse 12 einzustufen; in prozessualer Hinsicht ersuchte er zudem darum, das Personalamt zur Erstattung eines Mitberichts einzuladen. Die Sicherheitsdirektion verzichtete mit Schreiben vom 2. November 2023 auf Vernehmlassung. Die Kantonspolizei beantragte mit Beschwerdeantwort vom 27. November 2023, unter Entschädigungsfolge sei die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf einzutreten sei. Hierzu äusserte sich A am 16. Januar 2024. Der Einzelrichter erwägt:

- 1.1 Das Verwaltungsgericht ist nach §§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) zuständig für Beschwerden gegen Rekursentscheide der Sicherheitsdirektion über personalrechtliche Anordnungen der Kantonspolizei. Da auch die weiteren Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.
- 1.2 Im Streit liegt die Lohneinstufung des Beschwerdeführers. Nach neuer Praxis des Verwaltungsgerichts wird bei solchen Streitigkeiten pauschal ein Streitwert in Höhe der umstrittenen Lohnansprüche eines Jahres festgelegt (VGr, 15. August 2023, VB.2023.00013, E. 2.1, und 8. Dezember 2022, VB.2022.00281, E. 2). Die Lohndifferenz zwischen den Lohnstufen 24/LS22 und 20/LS18 in der Lohnklasse 12 beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 93.19 % rund Fr. 3'800.-. Damit fällt die Angelegenheit in die Zuständigkeit des Einzelrichters (§ 38 Abs. 1 lit. c und Abs. 2 VRG).

2. Das Personalamt begutachtet nach § 150 lit. f der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO, LS 177.111) Fragen aus einzelnen Arbeitsverhältnissen und wird zum Mitbericht eingeladen in personalrechtlichen Rekursverfahren der Direktionen und vor dem Regierungsrat sowie in Beschwerde- und Klageverfahren vor Gericht. Die Bestimmung will verhindern, dass sich zwischen den Direktionen eine unterschiedliche personalrechtliche Entscheidpraxis entwickelt. Entgegen der Beschwerde erwächst aus § 150 lit. f VVO aber keine Verpflichtung, das Personalamt zum Mitbericht einzuladen, bzw. vermittelt die Norm den Parteien eines personalrechtlichen Verfahrens keinen Anspruch auf die nachgesuchte Berichterstattung. Nachdem das Vorgehen bei Neueinreihungen von Stellen bzw. bei der Festsetzung des neuen Lohns in deren Folge bereits im Personalhandbuch des Personalamts vorgezeichnet ist (siehe dazu sogleich), ist hier von der Einholung eines Mitberichts abzusehen.

- 3.1 Nach § 40 Abs. 2 Satz 1 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) werden die Stellen entsprechend ihren Anforderungen in Funktionsgruppen eingereiht, denen Lohnrahmen zugeordnet werden. Der Lohn berücksichtigt die Leistung und die Erfahrung (§ 40 Abs. 2 Satz 2 PG). Gemäss § 8 Abs. 1 der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 (PVO, LS 177.11) legen der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte in der Vollzugsverordnung den Einreihungsplan fest; dieser enthält die Richtpositionen, die nach 29 Lohnklassen geordnet sind. Die Richtpositionen werden gemäss dem Verfahren der "Vereinfachten Funktionsanalyse" (generell-abstrakt) eingereiht. Massgebend sind die vorausgesetzte Ausbildung und Erfahrung, die mit der Stelle verbundenen geistigen Anforderungen, die Verantwortung, die psychischen und körperlichen Anforderungen und Belastungen, die Beanspruchung der Sinnesorgane und die besonderen äusseren Arbeitsbedingungen, denen die Inhaberin oder der Inhaber der Stelle ausgesetzt ist (§ 8 Abs. 2 PVO). Jede Stelle wird gemäss dem Einreihungsplan und den Richtpositionsumschreibungen entsprechend ihren Anforderungen in der Regel in nur eine Lohnklasse eingereiht (§ 10 Abs. 1 PVO). Jede Lohnklasse besteht wiederum aus 29 Lohnstufen (§ 13 Abs. 2 PVO). Der Anfangslohn wird in der Regel in den Lohnstufen 1–17 der Einreihungsklasse festgesetzt (§ 15 Abs. 1 PVO). Bei der Festsetzung werden namentlich Erfahrungen in früherer Stellung, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt. Erfahrungen in Haus-, Erziehungs- und

Betreuungsarbeit werden angemessen berücksichtigt (§ 15 Abs. 2 PVO). Das heisst, im Gegensatz zur Zuordnung der Funktionen und Richtpositionen zu Lohnklassen sowie zur Zuordnung von Stellen zu Richtpositionen erfolgt die Einstufung innerhalb der derart festgelegten Einreihungsklasse nach den individuellen Voraussetzungen der jeweiligen Person, welche die Stelle innehat. 3.2 Bereits bestehende Stellen bzw. Funktionen sind neu einzureihen, wenn sie umgewandelt werden oder wenn sich die Anforderungen an die Stelle geändert haben (Höher- oder Tieferereinreihung). Wird eine Stelle in einer anderen Lohnklasse eingereiht, muss zur Festsetzung des neuen Lohns innerhalb der massgeblichen Einreihungsklasse auch die Lohnstufe (vgl. Lohnsystem) festgesetzt werden. Auch in diesem Fall ist praxisgemäss nach § 15 PVO vorzugehen. Es besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Beibehaltung des bisherigen Lohns (Besitzstand). Die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber wird in der neuen Lohnklasse neu eingestuft (vgl. Personalamt des Kantons Zürich, Handbuch Personalrecht, Lohnfestsetzung, Einreihung und Einstufung, abrufbar unter <<https://www.zh.ch/de/arbeiten-beim-kanton/fuer-hr-profis/handbuch-personalrecht/definition/lohn/lohnfestsetzung/einreihung-und-einstufung.html#-779490817>>). Die nach § 15 PVO für die individuelle Einstufung innerhalb der Lohnklasse massgebenden Faktoren verändern sich allerdings grundsätzlich nicht, wenn eine Stelle ohne Änderung der Anforderungen bzw. Umwandlung nach Überprüfung der Stellenbewertung einer neuen Lohnklasse zugewiesen wird. Die Überführung in veränderte Lohnklassen ist deshalb grundsätzlich ohne Veränderungen der Einstufung, das heisst "stufengleich", durchzuführen. Eine Überprüfung der Einstufung ist nur vorzunehmen, wenn eine Stelle auch inhaltlich verändert und neu definiert wird und somit ein Funktionswechsel verfügt werden muss (Beschluss des Regierungsrats vom 2. Dezember 2009, RRB 1924/2009, S. 37; ferner VGr, 31. Juli 2013, VB.2012.00700, E. 3.3 f.).

E. 4.1

Die Stelle eines Sicherheitsbeauftragten mit besonderen Aufgaben bei der Flughafenpolizei wurde per 1. Januar 2023 neu in die Lohnklasse 12 eingereiht, um damit gemäss der Beschwerdegegnerin dem sich in den letzten Jahren infolge der Zusammenlegung der beiden Dienste "Passagierkontrolle" und "Spezialkontrolle" sowie der veränderten Verhältnisse im internationalen Flugverkehr gewandelten Aufgaben- und Verantwortungsbereich Rechnung zu tragen. Der Beschwerdeführer wurde von der Lohnklasse 11, Lohnstufe 24/LS22, in die Lohnklasse 12, Lohnstufe 20/LS18, überführt. Die Beschwerdegegnerin begründet die Lohneinstufung damit, dass es sich bei der Überführung der Stelle in die Lohnklasse 12 lediglich um eine technische Überführung gehandelt habe, bei welcher der bisherige Lohn des Beschwerdeführers in der Lohnklasse 11 in jene Lohnstufe der Lohnklasse 12 überführt worden sei, die betragsmässig seinem bisherigen Lohn entsprochen habe. Vor Vorinstanz führte sie ergänzend an, dass mit der verfüigten Einreihung den persönlichen Umständen des Beschwerdeführers, insbesondere seinen bisher erbrachten Leistungen und seiner Berufserfahrung, Rechnung getragen worden sei. Seine sehr guten Mitarbeiterbeurteilungen hätten Niederschlag in den bis anhin regelmässig erfolgten individuellen Lohnerhöhungen (innerhalb der Lohnklasse 11) gefunden. Den Sicherheitsbeauftragten mit besonderen Aufgaben sei in den letzten Jahren unstrittig mehr Verantwortung übertragen worden, weshalb die Stelle auch neu eingereiht worden sei. Das allein rechtfertige jedoch keine Lohnerhöhung, zumal der Beschwerdeführer per 1. Januar 2023 keine neue Funktion übernommen habe.

E. 4.2

Die Tätigkeit des Beschwerdeführers wurde demnach keiner anderen Richtposition zugeordnet. Sie wurde auch nicht per 1. Januar 2023 umgewandelt bzw. die Anforderungen an die Stelle haben nicht auf dieses Datum hin geändert. Vielmehr blieb vor Verwaltungsgericht unbestritten, dass der Aufgaben- und Verantwortungsbereich des Beschwerdeführers schon seit Jahren identisch ist bzw. jener seit seinem Stellenantritt fortlaufend etwas erweitert wurde. Nichts anderes ergibt sich aus den in den Akten liegenden (gleichlautenden) Stellenbeschreibungen der Jahre 2020 und 2022 und den letzten Mitarbeiterbeurteilungen des Beschwerdeführers. Die Beschwerdegegnerin spricht aus diesem Grund denn auch von einer rein "technische[n] Überführung". Eine Veränderung der individuellen Einstufung einer Stelleninhaberin bzw. eines Stelleninhabers innerhalb der Lohnklasse nach § 15 PVO ist unter diesen Umständen nicht angezeigt (vorne E. 3.2). Die Beschwerdegegnerin geht fehl, wenn sie den Schluss zieht, dass der Beschwerdeführer in der neuen Lohnklasse möglichst lohnneutral einzustufen sei, da die Stelle eines Sicherheitsbeauftragten mit besonderen Aufgaben ohne Änderung der Anforderungen bzw. Umwandlung einer höheren Lohnklasse zugewiesen wurde. Vielmehr erfolgt in diesem Fall grundsätzlich eine stufengleiche Überführung in die neue Lohnklasse ohne Neubeurteilung der individuellen Einstufung.

E. 5

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde gutzuheissen und der Beschwerdeführer rückwirkend per 1. Januar 2023 in die Lohnstufe 24 der Lohnklasse 12 einzureihen.

E. 6

Weil der Streitwert weniger als Fr. 30'000.- beträgt, sind die Gerichtskosten auf die Gerichtskasse zu nehmen (§ 65a Abs. 3 VRG). Die Beschwerdegegnerin ist zu verpflichten, dem obsiegenden Beschwerdeführer eine angemessene Parteientschädigung für das Rekurs- und Beschwerdeverfahren von insgesamt Fr. 1'500.- (inklusive Mehrwertsteuer) zu bezahlen (§ 17 Abs. 2 VRG).

E. 7

Bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis bestimmt sich der Streitwert im Verfahren vor Bundesgericht nach Art. 51 Abs. 1 lit. a in Verbindung mit Abs. 4 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110). Entsprechend ist auf die Lohndifferenz in der Zeit zwischen der Anstellung des Beschwerdeführers und seiner Pensionierung abzustellen (BGr, 21. Dezember 2022, 8D_6/2022, E. 1.2). Der so errechnete Streitwert dürfte mehr als Fr. 15'000.- betragen, sodass die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht offensteht (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).

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