

769 Personalrecht

## Beförderung, Funktionswechsel, Versetzung, Änderungskündigung: Was ist was?

**Wir stellen mitunter fest, dass in der Personalrechtspraxis keine klaren Vorstellungen über den Unterschied zwischen einer Beförderung und einem Funktionswechsel vorhanden sind. Selbst in § 11 Abs. 2 lit. a VVO wird der Begriff der «Beförderung» falsch verwendet. Diese Fragen sollen deshalb hier kurz geklärt werden, zusammen mit einem Exkurs zur Versetzung und Änderungskündigung. Abweichend von den nachstehenden Ausführungen ist der Begriff der Beförderung im Personalrecht der Kantonspolizei geregelt, weil diese auch Beförderungen in einen höheren Dienstgrad kennt.**

### Die Beförderung

Die Beförderung ist eine Lohnerhöhung aufgrund sehr guter Leistungen, vgl. §§ 17 und 18 PVO. Eine Beförderung setzt mindestens die Gesamtbeurteilung «sehr gut» in einer aktuellen Mitarbeiterbeurteilung voraus. Einzig in Jahren ohne ordentlichen Stufenaufstieg kann in den Erfahrungsstufen bereits mit der Qualifikation «gut» eine Beförderung um eine Stufe erfolgen. Für die Beförderung in eine Leistungsklasse (1. und 2. Klasse über der Einreichungsklasse) oder innerhalb der Leistungsklasse ist ein «vorzüglich» notwendig. In den Erfahrungsstufen kann die Beförderung bis zu drei Stufen ausmachen, in den Leistungsstufen bis zwei Stufen. Wegen den sehr engen Beförderungsquoten, die der Regierungsrat jeweils festsetzt, wird in der Praxis jedoch meistens nur um eine Stufe befördert, damit auch andere «beförderungswürdige» Mitarbeitende zum Zug kommen. Bei einer Beförderung in die erste oder zweite Leistungsklasse ist § 38 Abs. 2 VVO zu beachten. Diese Bestimmung bewirkt in der Regel – aber nicht immer –, dass der Lohn pro

zusätzliche Klasse um eine Stufe zurück genommen wird.

### Der Funktionswechsel

Der Funktionswechsel ist die Übernahme einer neuen Stelle innerhalb der Verwaltung. Im Gegensatz zur Beförderung, wo Stelle und Pflichtenheft gleich bleiben, ändert beim Funktionswechsel beides. Auch bei sehr nahe beieinander liegenden Funktionen, etwa einer Juristin und einer Juristin mbA (mit besonderen Aufgaben) oder bei einem Wechsel innerhalb der gleichen Hierarchie (Chef-Stellvertreter wird zum Chef «befördert») liegt keine Beförderung im Sinne der PVO vor, sondern ein Funktionswechsel. Seine Regeln sind grundsätzlich gleich wie die Regeln für die externe Besetzung einer Funktion. Der Funktionswechsel ist deshalb im Personalrecht nicht besonders geregelt, mit Ausnahme der Besonderheit, dass nach § 11 Abs. 4 lit. a VVO beim Funktionswechsel auf eine öffentliche Ausschreibung der Stelle verzichtet werden kann. (Hier wird eben fälschlicherweise und in Abweichung zur Definition in der übergeordneten PVO von Beförderung statt von Funktionswechsel gesprochen.) Der Funktionswechsel ist grundsätzlich eine Neuanstellung mit gleichzeitiger Aufgabe der bisherigen Stelle, vgl. Musterverfügung im Handbuch Personalrecht, Ziff. IX.3.3.4. Es handelt sich um eine zustimmungsbedürftige Verfügung. Etwas umstritten ist die Frage, ob beim Funktionswechsel eine Probezeit angesetzt werden kann. In Anlehnung an die privatrechtliche Doktrin vertreten wir die Auffassung, dass eine Probezeit möglich ist, wenn sowohl die neue Tätigkeit und Verantwortung als auch das organisatorische Umfeld verhältnismässig stark wechseln. Die Probezeit muss in der Verfügung ausdrücklich erwähnt werden.

### Lohnfestsetzung beim Funktionswechsel

Die Lohnfestsetzung folgt beim Funktionswechsel grundsätzlich den gleichen Regeln wie bei der Anstellung einer externen Person. Massgebend ist nach § 15 Abs. 2 PVO namentlich die Erfahrung in früherer Stellung, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle, wobei Erfahrungen in Haus-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit angemessen berücksichtigt wird. In früheren Weisungen war ein Vorgehen ähnlich § 38 Abs. 2 VVO vorgeschrieben: Pro zusätzliche Klasse wird der Lohn um eine Stufe reduziert. Heute gilt dieses Vorgehen nicht mehr, gleichwohl wird es in der Praxis noch oft im Sinne einer Faustregel angewendet. Es führt meist – aber nicht immer! – zu einem vernünftigen Resultat.

### Versetzung, Änderungskündigung

Die Versetzung ist verwandt mit dem Funktionswechsel. Im Gegensatz zu diesem ist die Versetzung aber nicht zustimmungsbedürftig, und sie erfolgt oft gegen den Willen des oder der Betroffenen. Häufig, aber nicht begriffsnötig, ist die Versetzung mit einer Lohneinbusse verbunden. Die Übernahme einer neuen Funktion kann grundsätzlich sofort angeordnet werden, eine allfällige damit verbundene Lohnreduktion jedoch erst auf Ablauf der Kündigungsfrist. Die Versetzung kann «im Rahmen der Zumutbarkeit» verfügt werden, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern (§ 28 PG). Der Begriff der Zumutbarkeit ist bis heute nicht restlos geklärt, es gibt dazu nur sehr wenig Praxis. Die Zumutbarkeit ist unseres Erachtens gegeben, wenn die neue Funktion der Ausbildung und den Fähigkeiten der betroffenen Person im weiten Sinn entspricht und die Lohneinbusse nicht allzu krass ist. Beim Arbeitsort wird von den Mitarbeitenden innerhalb des Kantons Flexibilität erwartet. Punkto Lohn erachten wir einen Wechsel um bis zu vier Lohnklassen und eine Lohnreduktion um bis zu

20% in der Regel als zumutbar. Zu beachten ist, dass bei einer Lohnreduktion die Frage einer Abfindung zu prüfen ist (RRB Nr. 599/2001 btr. Sozialplan).

Die Versetzung ist ein spezifisch öffentlich-rechtliches Instrument, das im Privatrecht keine direkte Entsprechung hat. Sie ersetzt das privatrechtliche Instrument der sog. Änderungskündigung, die im wesentlichen nichts anderes als eine Kündigung mit Wiederanstellung zu andern Bedingungen ist. **[Da]**



### Buch-Tipp

Von Johannes Czwalina

*Selbstcoaching – Schwachstellen verbessern*

**Zwischen Leistungsdruck und Lebensqualität**

*Warum der Markt keine Seele hat*

*In Zeiten eines sich ständig wandelnden Marktgeschehens ist es für Führungskräfte unabdingbar, Strategien zu entwickeln, um den Ausgleich zwischen beruflicher Anforderung und privaten Ansprüchen zu halten. Das Wohlbefinden wird heute für viele vom Markt her bestimmt. Warum hat der Markt diese dominante Stellung? Welche Folgen hat das für die Psyche des Menschen? Welche Gegenmassnahmen können ergriffen werden? Wie kann man das Spannungsverhältnis zwischen Leistungsdruck und Lebensqualität produktiv nutzen? Der Autor entwickelt persönlichkeitsbildende Perspektiven für den Umgang mit der wissenbasierten Arbeitswelt.*