

100.2021.1U
DAM/TMA/SPR

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil des Einzelrichters vom 7. April 2022

Verwaltungsrichter Daum
Gerichtsschreiber Trummer

A. _____
Beschwerdeführerin

gegen

Evangelisch-reformierter Synodalverband Bern-Jura
(Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn)
handelnd durch den Synodalrat, Postfach, 3000 Bern 22
Beschwerdegegner

betreffend Personalrecht; Gehaltseinstufung (Verfügung des Synodalrats
der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn vom 26. November 2020)



Sachverhalt:

A.

A._____ (geb. ... 1975) erhielt anfangs 2020 die Zusage für die Pfarrstelle in der Kirchgemeinde (KG) B._____ per 1. August 2020. Am 17. Februar 2020 trat sie eine Stelle als Pfarrverweserin mit einem Beschäftigungsgrad von 70 % in der KG C._____ an, befristet bis zum 30. Juni 2020. Die gehaltsmässige Einreihung für die Anstellung als Pfarrverweserin wurde ihr erst nach Stellenantritt bekannt gegeben. Während die Einreihung in die Gehaltsklasse 21 unbestritten blieb, war A._____ mit der Gehaltsstufe 20 nicht einverstanden. Auf ihre Intervention hin wurde das Anfangsgehalt um fünf Gehaltsstufen angehoben (Gehaltsstufe 25), was sie immer noch als zu tief erachtete. Am 29. April 2020 teilte ihr die Leiterin der Fachstelle Personal der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn mit, die Einreihung könne wie folgt angepasst werden: Gehaltsklasse 21 / Gehaltsstufe 27 für die Anstellung als Pfarrverweserin und Gehaltsklasse 23 / Gehaltsstufe 27 für die Anstellung als Pfarrerin. An der Gehaltsstufe 27 hielt die Personalleiterin auch fest, nachdem A._____ erneut eine höhere Einstufung verlangt hatte.

B.

Mit Gesuch vom 10. Oktober 2020 stellte A._____ beim Evangelisch-reformierten Synodalverband Bern-Jura (nachfolgend: Synodalverband) den Antrag, ihr seien gemäss den geltenden personalrechtlichen Grundlagen 34 Gehaltsstufen zu gewähren. Am 26. November 2020 verfügte der Synodalrat, A._____ werde als Pfarrverweserin in der KG C._____, befristet vom 17. Februar bis 30. Juni 2020, in die Gehaltsklasse 21 / Gehaltsstufe 27 eingereiht (Dispositiv-Ziff. 1). Verfahrenskosten wurden keine erhoben (Dispositiv-Ziff. 2).

C.

Dagegen hat A._____ am 4. Januar 2021 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben. Sie beantragt, die angefochtene Verfügung sei in der Sache aufzuheben und sie sei für die Zeit vom 17. Februar bis 30. Juni 2020 als Pfarrverweserin in der KG C._____ in die Gehaltsklasse 21 / Gehaltsstufe 34 (Rechtsbegehren 1a) und für die Zeit ab dem 1. August 2020 als Pfarrerin in der KG B._____ in die Gehaltsklasse 23 / Gehaltsstufe 35 einzureihen (Rechtsbegehren 1b).

Der Synodalverband beantragt mit Beschwerdeantwort vom 9. Februar 2021 die Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten sei. Am gleichen Tag erklärte die ebenfalls in das Verfahren einbezogene KG C._____, sie sei nicht in eigenen schutzwürdigen Interessen betroffen, weshalb sie auf die Parteistellung verzichte. Der Abteilungspräsident hat sie deshalb mit Verfügung vom 11. Februar 2021 aus dem Verfahren entlassen.

A._____ hat sich mit Eingabe vom 26. Februar 2021 nochmals zur Sache geäußert und weitere Beweismittel eingereicht. Der Synodalverband hat dazu am 19. März 2021 Stellung genommen. Die Beteiligten halten an ihren Rechtsbegehren fest.

Erwägungen:

1.

1.1 Das Verwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde als letzte kantonale Instanz gemäss Art. 74 Abs. 1 i.V.m. Art. 76 und 77 des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) zuständig. Angefochten ist eine Verfügung des Evangelisch-reformierten Synodalverbands Bern-Jura (heute auch bezeichnet als Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn [Refbejus]). Die Evangelisch-reformierte Landeskirche des Kantons Bern gehört zu diesem Verband des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit (Art. 8 Abs. 3 des Gesetzes vom 21. März

2018 über die bernischen Landeskirchen [Landeskirchengesetz, LKG; BSG 410.11]; Art. 1 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 1 der Konvention vom 5. November 1980 zwischen dem Staat Bern und der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Bern, einerseits, und der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Jura, andererseits, über den Synodalverband [BSG 410.291-1]; Vortrag des Regierungsrats zum LKG, in Tagblattbeilagen zur Septembersession 2017 des Grossen Rates [Geschäfts-Nr. 2016.RRGR.835; nachfolgend: Vortrag LKG], S. 24). Da hier eine personalrechtliche Angelegenheit zur Diskussion steht, führt der Instanzenzug nicht an die Rekurskommission der Evangelisch-reformierten Landeskirche (Art. 22 Abs. 1 und Art. 23 Abs. 2 Bst. b LKG), die anstelle des Verwaltungsgerichts kantonal letztinstanzlich entscheiden würde (Art. 24 Abs. 1 LKG und Art. 76 Abs. 1 Bst. c1 VRPG; vgl. Ruth Herzog, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 76 N. 32). Dieser Rechtsweg ist mit den verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Vorgaben vereinbar, was die Beschwerdeführerin zu Unrecht in Frage stellt (vgl. Stellungnahme vom 26.2.2021 S. 3 [act. 7]).

1.2 Die Beschwerdeführerin hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, ist durch die angefochtene Verfügung besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung (Art. 79 Abs. 1 VRPG). Die Bestimmungen über Form und Frist sind eingehalten (Art. 81 Abs. 1 i.V.m. Art. 32 VRPG). Auf die Beschwerde ist einzutreten, soweit es um das Gehalt für die Tätigkeit als Pfarrverweserin geht (vgl. zum Streitgegenstand hinten E. 2).

1.3 Beschwerden, deren Streitwert Fr. 20'000.-- nicht erreicht, behandeln die Mitglieder des Verwaltungsgerichts gemäss Art. 57 Abs. 1 des Gesetzes vom 11. Juni 2009 über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft (GSOG; BSG 161.1) als Einzelrichterinnen oder Einzelrichter; die Berechnung des Streitwerts richtet sich nach den Vorschriften der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 (Zivilprozessordnung, ZPO; SR 272). Ausgehend vom Streitgegenstand (hinten E. 2) ist für die Berechnung des Streitwerts die Gehaltsstreitigkeit betreffend die befristete Anstellung der Beschwerdeführerin als Pfarrverweserin vom 17. Februar bis 30. Juni 2020 massgebend. Abzustellen ist auf die Differenz,

die sich zwischen dem vorinstanzlich Zugewiesenen (Gehaltsklasse 21 / Gehaltsstufe 27) und dem oberinstanzlich Beantragten (Gehaltsklasse 21 / Gehaltsstufe 34) ergibt (vgl. zur Berechnung im Allgemeinen Ruth Herzog, a.a.O., Art. 119 N. 32). Sie beträgt für das Jahr 2020 Fr. 371.55 pro Monat bei einem Beschäftigungsgrad von 100 % (Fr. 9'236.60 minus Fr. 8'865.05; vgl. Art. 62 ff. und Anhang 1 des Personalreglements der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn vom 29. Mai 2018 für die Pfarrrschaft [PRP; KES 41.010; einsehbar unter: <www.refbejuso.ch>, Rubrik «Publikationen/ Erlasssammlung KES»]; Gehaltsklassentabellen des Kantons Bern einsehbar unter: <www.pa.fin.be.ch>, Rubrik «Themen/Anstellungsbedingungen/Gehaltssystem und Zulagen/Gehaltsklassentabellen»). Bezogen auf das befristete Arbeitsverhältnis mit einem Pensum von 70 % liegt der Streitwert somit deutlich unter Fr. 20'000.--, weshalb die Sache in die einzelrichterliche Zuständigkeit fällt. Dass der Entscheid über die anrechenbaren Gehaltsstufen betreffend die Pfarrverweserstelle insoweit das Gehalt für die Pfarrstelle präjudiziert, weil die Gehaltsstufen unverändert übernommen werden sollen, spielt bei der Streitwertermittlung keine Rolle. Die «Übernahme» der Stufen hat der Synodalrat nur erwägungsweise thematisiert (angefochtene Verfügung E. 2.2); eine rechtsverbindliche Anordnung hat er in diesem Punkt nicht getroffen (anders die Situation im VGE 2018/410 vom 3.10.2019 E. 1.3 betreffend die Anstellung eines Lehrers für die gleiche Schulstufe bzw. Funktion).

1.4 Das Verwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen hin (Art. 80 Bst. a und b VRPG).

2.

2.1 Der Entscheid in der Sache ist ebenso wie das Verfahren grundsätzlich auf den Streitgegenstand beschränkt. Dieser bezeichnet im Beschwerdeverfahren den Umfang, in dem das mit der angefochtenen Verfügung oder dem angefochtenen Entscheid geregelte Rechtsverhältnis umstritten ist. Zur Bestimmung des Streitgegenstands ist somit von der angefochtenen Verfügung bzw. vom angefochtenen Entscheid, dem sog. Anfechtungsobjekt, auszugehen. Dieses gibt den Rahmen des Streitgegenstands vor, der nicht über

das hinausgehen kann, was die Vorinstanz geregelt hat (vgl. BVR 2020 S. 59 E. 2.2, 2017 S. 514 E. 1.2). Innerhalb dieses Rahmens bezeichnen die Parteien in ihren Rechtsmitteleingaben den Streitgegenstand (sog. Dispositionsmaxime). Konkret wird der Streitgegenstand durch die Beschwerdeanträge umschrieben, zu deren Verständnis auf die Beschwerdebegründung zurückgegriffen werden kann. Soweit darüber hinaus Begehren gestellt werden, fehlt es an einem Anfechtungsobjekt, dessen Vorliegen Voraussetzung jedes Beschwerdeverfahrens ist (vgl. zum Ganzen BVR 2011 S. 391 E. 2.1; Ruth Herzog, a.a.O., Art. 84 N. 5, Art. 72 N. 12 f.).

2.2 Der Synodalrat hat mit der angefochtenen Verfügung einzig die Gehaltseinreihung und -einstufung für die befristete Anstellung der Beschwerdeführerin als Pfarrverweserin in der KG C._____ vom 17. Februar bis 30. Juni 2020 festgelegt (vorne Bst. B). Daran ändert nichts, dass er sich in seinen Erwägungen auch mit Einwänden auseinandergesetzt hat, welche die Entlöhnung der Pfarrstelle betreffen (vgl. angefochtene Verfügung E. 2.8 und 2.10). Hinsichtlich der Verweserstelle beanstandet die Beschwerdeführerin einzig die Einstufung (Anzahl Gehaltsstufen); nicht strittig ist demgegenüber die Einreihung in die Gehaltsklasse 21. Soweit eine höhere Einstufung für die Tätigkeit als Pfarrerin in der KG B._____ beantragt wird (Rechtsbegehren 1b; vorne Bst. C), liegt das Begehren nach dem Gesagten ausserhalb des Streitgegenstands. Auf die Beschwerde ist insoweit nicht einzutreten (vgl. zur Frage der Rechtsverweigerung E. 2.3 hiernach).

2.3 Die Beschwerdeführerin bringt in ihrer Eingabe vom 26. Februar 2021 allerdings vor, sie habe vom Synodalrat eine beschwerdefähige Verfügung (auch) über ihre Gehaltseinstufung als Pfarrerin in der KG B._____ verlangt. In diesem Punkt habe der Synodalrat bis heute keine Verfügung erlassen (act. 7 S. 2). Sie rügt damit sinngemäss eine (formelle) Rechtsverweigerung (vgl. zum Begriff Markus Müller, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 49 N. 92 ff.).

2.3.1 Wegen Rechtsverweigerung kann grundsätzlich jederzeit Beschwerde geführt werden (Markus Müller, a.a.O., Art. 49 N. 99). Gibt jedoch eine bestimmte Handlung oder Äusserung der Behörde der betroffenen Person bei zumutbarer Aufmerksamkeit Anlass zu einer entsprechenden Be-

schwerde, so muss die Rechtsverweigerung nach dem Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 und Art. 9 der Bundesverfassung [BV; SR 101]) innert der Beschwerdefrist gerügt werden (BVR 2021 S. 74 [VGE 2019/401 vom 14.10.2020] nicht publ. E. 1.3; Ruth Herzog, a.a.O., Art. 81 N. 6, Art. 67 N. 15). – Ist die Beschwerdeführerin der Ansicht, der Synodalrat hätte aufgrund ihres Gesuchs vom 10. Oktober 2020 (vorne Bst. B) die Einstufung (auch) im Zusammenhang mit der Pfarrstelle regeln müssen, wäre die Rechtsverweigerungsbeschwerde bzw. die entsprechende Rüge spätestens während der 30-tägigen Beschwerdefrist zu erheben gewesen, innert der die Verfügung des Synodalrats vom 26. November 2020 angefochten werden konnte (vgl. Art. 81 Abs. 1 VRPG; ferner Art. 33 Abs. 3 VRPG, wonach Antrag und Begründung bei fristgebundenen Eingaben innert der Frist eingereicht sein müssen). Die Rüge wurde damit verspätet erhoben, weshalb eine inhaltliche Prüfung der Beschwerde in diesem Punkt ausser Betracht fällt.

2.3.2 Abgesehen davon ist entgegen den Ausführungen der Beschwerdeführerin keineswegs klar, dass sie beim Synodalrat auch hinsichtlich der Pfarrstelle eine anfechtbare Verfügung über ihre Einstufung verlangt hat. Wohl hat sich die Personalleiterin der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn am 29. April 2020 ebenfalls zum Gehalt als Pfarrerin geäußert (vorne Bst. A; E-Mail vom 29.4.2020, unpag. Vorakten 5B). In ihrem Schreiben vom 4. Juni 2020, in dem sie die beabsichtigte Einstufung erstmals näher begründete, stellte sie aber klar, ihre Ausführungen beträfen einzig die «Verweserschaft in der Ev.ref. Kirchgemeinde C._____ mit einem Pensum von 70 % vom 17.2.2020 bis 30.6.2020»; weiter fügte sie an, die Gehaltsstufen für die Anstellung als Pfarrerin würden unverändert übernommen (Schreiben vom 4.6.2020 S. 1, unpag. Vorakten 5B). Der beigelegte Arbeitsvertrag bezog sich ausschliesslich auf die Stelle als Pfarrverweserin. Damit übereinstimmend betonte die (damals anwaltlich vertretene) Beschwerdeführerin in der folgenden Eingabe, ihre Bemerkungen bezögen sich einzig auf die «Gehaltsstufe (und nur diese)» für die Funktion als Verweserin, wobei sie sich inhaltlich dann auch zur Entlöhnung der Pfarrstelle äusserte (vgl. Schreiben vom 11.6.2020 S. 1, unpag. Vorakten 5B). In ihrem Gesuch vom 10. Oktober 2020 hielt die Beschwerdeführerin einleitend fest, sie übe seit 1. August 2020 das Pfarramt in der KG B._____ aus und sei mit der Einstufung gemäss Mitteilung der Fachstelle Personal nicht einverstanden.

Das Rechtsbegehren, der Synodalrat habe gemäss den geltenden personalrechtlichen Grundlagen die Gehaltsstufe 34 vorzusehen, begründete sie damit, die Fachstelle Personal habe bisher keine rechtskonforme Verfügung «in dieser Sache» erlassen (vgl. Gesuch vom 10.10.2020 S. 1 f., unpag. Vorakten 5B). Auch wenn das Vorgehen des Synodalrats, nur über die Einreihung der Beschwerdeführerin als Pfarrverweserin zu verfügen, bei dieser Ausgangslage nicht zwingend erscheint, sprechen doch gute Gründe dafür. Da sich der Vorwurf der Rechtsverweigerung als verspätet erweist, muss die Frage hier freilich nicht abschliessend geklärt werden.

2.4 Zusammenfassend bildet Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens einzig die gehaltsmässige Einstufung (Anzahl Gehaltsstufen) der Beschwerdeführerin als Pfarrverweserin für die Zeit vom 17. Februar bis 30. Juni 2020. In diesem Rahmen erübrigt es sich zu prüfen, ob die Regelung zur Festlegung des Anfangsgehalts (Art. 65 PRP; vgl. hinten E. 4.3) mit dem übergeordneten Recht vereinbar ist oder nicht (sog. akzessorische Normenkontrolle; vgl. zum Begriff Ruth Herzog, a.a.O., Art. 66 N. 48). Denn dieser Einwand betrifft nur die Anstellung der Beschwerdeführerin als Pfarrerin in der KG B._____, nicht hingegen diejenige als Pfarrverweserin in der KG C._____ (Beschwerde S. 10 ff. Ziff. 4). Das Verwaltungsgericht hat keinen Anlass, die Frage von Amtes wegen aufzugreifen, ist ein offensichtlicher Widerspruch zu höherrangigem Recht doch nicht erkennbar (vgl. dazu Ruth Herzog, a.a.O., Art. 80 N. 39, Art. 66 N. 53). Der Beschwerdeführerin bleibt es im Übrigen unbenommen, diesen Problemkreis in einem allfälligen Rechtsmittelverfahren gegen ihre gehaltsmässige Einreihung als Pfarrerin zu thematisieren.

3.

3.1 Die Beschwerdeführerin rügt vorab verschiedene Verfahrensfehler. Der Synodalrat sei nicht auf ihre Argumente eingegangen und habe insbesondere die mehrjährige Begleitung und Pflege ihrer Grossmutter nicht berücksichtigt. Zudem habe er die pfarramtlichen Dienste, die sie seit ihrer Ordination übernommen habe, einseitig bzw. unvollständig dargestellt (Beschwerde S. 8 Ziff. 2.1 und S. 10 Ziff. 3.1). Weiter sei die angefochtene Ver-

fügung an ihre alte Wohnadresse zugestellt worden, obwohl sie in ihrem Gesuch vom 10. Oktober 2020 die neue Adresse angegeben und die Adressänderung schon lange den gesamtkirchlichen Diensten gemeldet habe (Beschwerde S. 12).

3.2 Nach Art. 18 Abs. 1 VRPG stellen die Behörden den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Untersuchungsgrundsatz). Unvollständig ist die Sachverhaltsfeststellung, wenn die Behörde nicht alle für den Entscheid wesentlichen Sachumstände und Beweismittel erhoben hat. Unrichtig ist sie, wenn die Behörde die Beweismittel falsch gewürdigt oder einen rechtserheblichen Sachumstand nicht in das Beweisverfahren einbezogen hat (BVR 2022 S. 139 [VGE 2020/447 vom 21.12.2021] E. 5.1, 2008 S. 352 E. 3.2; Ruth Herzog, a.a.O., Art. 66 N. 31 f.). Der Anspruch auf rechtliches Gehör gemäss Art. 21 ff. VRPG sowie Art. 29 Abs. 2 BV und Art. 26 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Bern (KV; BSG 101.1) garantiert namentlich das Recht, dass die Behörde die Vorbringen der vom Entscheid in ihrer Rechtsstellung Betroffenen tatsächlich hört, prüft und bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt. Daraus folgt die Verpflichtung der Behörde, ihren Entscheid zu begründen (vgl. auch Art. 52 Abs. 1 Bst. b VRPG), wobei sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken kann (BGE 142 I 135 E. 2.1; BVR 2022 S. 51 E. 2.3, 2021 S. 285 E. 3.4.2; weiterführend Michel Daum, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 21 N. 28 ff., Art. 52 N. 6 ff.).

3.3 Der Synodalrat hat den entscheidwesentlichen Sachverhalt richtig und vollständig erhoben und seine Verfügung umfassend begründet. Er hat insbesondere die von der Beschwerdeführerin genannten Umstände in seine Beurteilung einbezogen (vgl. angefochtene Verfügung E. 2.5 und 2.9 [Betreuung und Pflege der Grossmutter] sowie E. 2.6 [pfarramtliche Tätigkeiten von 2004 bis 2019]). Eine vom Parteistandpunkt abweichende materielle Beurteilung der Streitsache bedeutet noch keine Gehörsverletzung (vgl. Michel Daum, a.a.O., Art. 21 N. 28). Im Übrigen war es der Beschwerdeführerin ohne weiteres möglich, die Verfügung des Synodalrats sachgerecht anzufechten. Die Rüge der unvollständigen Sachverhaltsfeststellung bzw. der Gehörsverletzung ist unbegründet. Auf Beweiserhebungen, die nicht rechtserhebliche Tatsachen betreffen oder die am Beweisergebnis nichts zu än-

dern vermögen, kann verzichtet werden (vgl. BGE 144 II 427 E. 3.1.3; Michel Daum, a.a.O., Art. 18 N. 27 mit weiteren Hinweisen).

3.4 Offenbleiben kann, ob die angefochtene Verfügung mangelhaft eröffnet worden ist. Es ist weder dargetan noch ersichtlich, dass der Beschwerdeführerin durch die Zustellung des Verwaltungsakts an ihre alte Wohnadresse ein Rechtsnachteil erwachsen wäre (vgl. Art. 44 Abs. 6 VRPG).

4.

4.1 Seit dem 1. Januar 2020 regelt das landeskirchliche Recht das öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis der Geistlichen (Art. 15 Abs. 1 und Art. 1 Abs. 2 LKG). Die kantonale Personalgesetzgebung, die vorher im Grundsatz anwendbar war (Art. 2 Abs. 1 und 2 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 [PG; BSG 153.01] in der ursprünglichen Fassung [BAG 05-45]; Art. 30 Abs. 1 des mit dem LKG aufgehobenen Gesetzes vom 6. Mai 1945 über die bernischen Landeskirchen in der Fassung vom 5.4.2011 [BAG 11-95]), hat nur noch subsidiäre Geltung bei Fehlen eigener Bestimmungen (Art. 15 Abs. 3 LKG; vgl. Vortrag LKG S. 54 f.). Die Synode der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn hat am 29. Mai 2018 das PRP erlassen, das ebenfalls am 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist (Art. 90 PRP). Es orientiert sich in seiner Struktur wie auch inhaltlich stark am kantonalen Personalgesetz. Zahlreiche Gesetzesbestimmungen wurden aus dem kantonalen Recht unverändert oder zumindest sinngemäss in das PRP überführt (vgl. Sommersynode der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn vom 29.-30.5.2018, Traktandum 6 [act. 5A; nachfolgend: Sommersynode 2018, Tr. 6], S. 2).

4.2 Gemäss Art. 17 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 2 Bst. a PRP ist die Evangelisch-reformierte Landeskirche des Kantons Bern Arbeitgeberin der von ihr besoldeten Pfarrern und Pfarrerinnen in einem bernischen Pfarramt, der Lernvikarinnen und Lernvikare sowie der Pfarrverweserinnen und Pfarrverweser. In ihrer Funktion als Arbeitgeberin ist sie zuständig, die Anstellungsbedingungen für die reformierte bernische Pfarrschaft einheitlich und grundsätzlich abschliessend zu bestimmen, was sie hinsichtlich der Grundsätze des

Lohnanspruchs in Art. 55 ff. PRP getan hat (vgl. Sommersynode 2018, Tr. 6, S. 3). Gemäss Art. 62 PRP basiert das Gehaltssystem für die Pfarerschaft auf jenem für das Personal des Kantons Bern. Das Gehalt setzt sich zusammen aus dem Grundgehalt der massgebenden Gehaltsklasse und den Gehaltsstufen (Art. 63 PRP). Das kantonbernische Gehaltssystem umfasst 30 Gehaltsklassen (Art. 69 Abs. 1 i.V.m. Art. A1-1 PG). Die Funktion der Verweserin bzw. des Verwesers ist der Gehaltsklasse 21 zugewiesen (Art. 64 i.V.m. Anhang 1 PRP). Für jede Gehaltsklasse bestehen ein Grundgehalt von 100 Prozent und 80 Gehaltsstufen (Art. 22 Abs. 2 Satz 1 der Personalverordnung des Synodalarats der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn vom 29. August 2019 für die Pfarerschaft [PVP; KES 41.011]).

4.3 Das Gehalt wird nach objektiven Kriterien festgelegt (Art. 56 PRP). Für das Anfangsgehalt ist Art. 65 PRP massgebend, der wie folgt lautet:

Art. 65 Anfangsgehalt

¹ Das Anfangsgehalt entspricht dem Grundgehalt der für die betreffende Funktion vorgesehenen Gehaltsklasse, wenn die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber die grundsätzlichen Anforderungen der Stelle erfüllt.

² Die Festlegung des Lohns im Einzelfall berücksichtigt zudem insbesondere

- a) die an die Funktion konkret gestellten Anforderungen und Belastungen;
- b) die persönlichen Voraussetzungen zur Ausübung der Funktion;
- c) die bisher erworbene berufliche und ausserberufliche Erfahrung;
- d) die Gehälter der bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

³ Der Synodalarat regelt die Einzelheiten durch Verordnung.

Die Ausführungsbestimmungen zu Art. 65 PRP hat der Synodalarat in Art. 23 ff. PVP erlassen (Abschnitt 4.2 Festlegung des Gehalts bei Stellenantritt). Zuständig für die Bestimmung des Anfangsgehalts ist die Fachstelle Personal der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn; sie berücksichtigt die Art. 24 und 25 PVP sowie die Grundsätze, welche der Synodalarat hierfür festlegt (Art. 23 PVP). Gemäss Art. 24 PVP entspricht das Anfangsgehalt dem Grundgehalt der für die Funktion vorgesehenen Gehaltsklasse, wenn die grundsätzlichen Anforderungen der Stelle erfüllt sind und keine Gehaltsstufen nach Art. 25 PVP angerechnet werden. Letztere Bestimmung lautet wie folgt:

Art. 25 Gehaltsstufen bei Neuanstellungen

- ¹ Für die Bestimmung der Gehaltsstufe für neu anzustellende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Einzelfall Artikel 65 Absatz 2 PRP und die Regelung gemäss Absatz 2 zu berücksichtigen.
- ² Direkt dienliche Praxisjahre können unter Beachtung von Anhang 1 mit bis zu vier Gehaltsstufen angerechnet werden. Dabei sind der Beschäftigungsgrad in früheren Stellen und die Vergleichbarkeit früherer Tätigkeiten mit der neuen Stelle zu berücksichtigen.
- ³ Berufliche oder ausserberufliche Tätigkeiten wie die Betreuungsarbeit oder die Ausübung eines öffentlichen Amtes, die für die Ausübung der Funktion indirekt dienlich sind, können mit einer Gehaltsstufe für ein volles Jahr, höchstens aber mit 15 Gehaltsstufen, angerechnet werden.
- ⁴ Für das gleiche Jahr dürfen Gehaltsstufen nicht mehrfach angerechnet werden.

Im Anhang 1 PVP (Festlegung des Anfangsgehalts nach Art. 24 f. PVP) sind nach Altersjahr abgestufte Bandbreiten von Gehaltsstufen festgelegt. Bei einem Alter von 44 Jahren (Alter der Beschwerdeführerin bei Stellenantritt am 17.2.2020) ist eine Bandbreite von 24 bis 48 Gehaltsstufen vorgesehen.

4.4 Die beruflichen und ausserberuflichen Tätigkeiten der Beschwerdeführerin bis zum Antritt der Pfarrverweserstelle lassen sich wie folgt zusammenfassen (vgl. Beschwerde S. 3 ff.; Beschwerdebeilagen C und D, Dokumente auch enthalten in den unpag. Vorakten 5B; E-Mail vom 10.8.2020 sowie Gesuch vom 10.10.2020, unpag. Vorakten 5B):

- 1995 bis 2003: Theologiestudium an den Universitäten Bern und Glasgow (Staatsexamen im Oktober 2002; Ordination zur Pfarrerin im November 2003);
- August bis Oktober 1999: Fabrikarbeiterin in Schwarzenburg;
- November 1999 bis Februar 2000: Praktisches Semester in der KG Kehrsatz;
- November 2000 bis Juni 2001: Unterrichtsassistenz in der KG Ins;
- November 2001 bis März 2002: Hilfsassistenz an der Universität Bern;
- November 2002 bis September 2003: Vikariat in den KG Frauenkappelen und Schüpfen;
- Januar bis Juni 2004: Aufenthalt in Chile;
- August bis November 2004: Stellvertretung in der KG Ins mit Übernahme aller pfarramtlichen Aufgaben;
- Herbst 2004: Beginn des Studiums in Wirtschaftswissenschaften;

- 2004 bis 2019: pfarramtliche Tätigkeiten in verschiedenen KG, hauptsächlich Stellvertretungen (Gottesdienste und gottesdienstliche Feiern aus besonderem Anlass [Kasualien], von 2005 bis 2010 auch Pikettendienste);
- 2005 bis 2012: Studium in Rechtswissenschaften an der Universität Bern (nach Abbruch des Wirtschaftsstudiums; Masterabschluss [Master of Law] im Januar 2012);
- März bis Juni 2012: medizinische Sekretärin in Riggisberg;
- Juli 2012 bis Januar 2013: juristische Praktika;
- Februar 2013 bis Dezember 2014: juristische Mitarbeiterin im Stab des Bundesamts für wirtschaftliche Landesversorgung;
- Februar 2015 bis März 2017 sowie Januar bis Mai 2018: Notariatspraktika;
- Juni 2018 bis Oktober 2019: Tätigkeiten im Auftragsverhältnis (u.a. als Juristin in der Erbschaftsberatung);
- verschiedene Betreuungstätigkeiten (1995 bis 1997 Beteiligung an der Betreuung und Pflege der Grossmutter; November 2011 bis November 2013 Pflege und Begleitung des krebskranken Vaters, teilweise auch der Mutter nach einer Operation; seit November 2017 regelmässiges Hüten des Patensohns).

4.5 Der Synodalrat hat die Tätigkeiten der Beschwerdeführerin bei der Festsetzung des Anfangsgehalts mit insgesamt 27 Gehaltsstufen berücksichtigt. Die von der Beschwerdeführerin seit ihrer Ordination ausgeübten pfarramtlichen Tätigkeiten (2004 bis 2019) hat er im Umfang von fünf Jahren als direkt dienliche Berufserfahrung mit zwei Gehaltsstufen pro Jahr angerechnet. Für das ebenfalls direkt dienliche zehntonatige Vikariat hat er zwei weitere Gehaltsstufen hinzugerechnet (Art. 25 Abs. 2 PVP). Sodann hat er den gesamten übrigen beruflichen und ausserberuflichen Tätigkeiten vom 1. August 1999 bis 29. Februar 2020 wie folgt Rechnung getragen: Auszugehen sei von 21 indirekt dienlichen Jahren (21 Gehaltsstufen; Art. 25 Abs. 3 PVP). Von diesen 21 Jahren seien aber die sechs direkt dienlichen Jahre abzuziehen, weil zeitliche Überschneidungen von indirekt und direkt dienlichen Tätigkeiten nicht mehrfach angerechnet werden könnten (Art. 25 Abs. 4 PVP). Es seien deshalb indirekt dienliche Tätigkeiten im Umfang von 15 Jahren anzurechnen, ausmachend 15 Gehaltsstufen. Zusammen mit den

insgesamt 12 Gehaltsstufen für die direkt dienlichen Jahre ergibt sich damit die Einstufung in die Gehaltsstufe 27. Den weiteren Erfahrungen der Beschwerdeführerin wird nach Ansicht des Synodalrats – als Lebenserfahrung – bereits durch die vorgegebene Bandbreite gemäss Anhang 1 PVP Rechnung getragen (angefochtene Verfügung E. 2.5 f. und 2.11).

4.6 Für die Ermittlung der anrechenbaren Gehaltsstufen ist nach Art. 25 Abs. 2 und 3 PVP massgebend, inwiefern die Berufserfahrung für die Funktion als Pfarrverweserin «direkt» oder «indirekt» dienlich ist. Dabei handelt es sich um unbestimmte Gesetzesbegriffe, welche der mit der Einstufung befassten Behörde einen eigenen Beurteilungsspielraum einräumen. Dem ist bei der Rechtskontrolle Rechnung zu tragen. Das Gericht beschränkt sich in solchen Fällen auf die Prüfung, ob die Behörde bei der Auslegung das massgebende Verfassungs- und Gesetzesrecht beachtet hat und sich von sachlichen Überlegungen hat leiten lassen (vgl. BVR 2016 S. 318 E. 4.1, 2013 S. 105 E. 3.2 mit Hinweisen; weiterführend Ruth Herzog, a.a.O., Art. 80 N. 37 f., Art. 66 N. 44 f.). In Organisations- und Besoldungsfragen ist der Beurteilungsspielraum der Behörden besonders gross (vgl. BVR 2010 S. 495 E. 4.3, 2006 S. 58 E. 5.1; zum Ganzen VGE 2018/410 vom 3.10.2019 E. 3.3).

5.

5.1 Die Beschwerdeführerin verlangt, ihr seien für die pfarramtlichen Tätigkeiten 12 Jahre anzurechnen, mithin – unter Einschluss des Vikariats (ein Jahr) – insgesamt 13 (statt nur sechs) direkt dienliche Berufsjahre, ausmachend 26 Gehaltsstufen. Diese 13 Jahre seien in Abzug zu bringen von den 21 anerkannten Jahren beruflicher Tätigkeit. Die verbleibenden acht (indirekt dienlichen) Jahre seien mit je einer Gehaltsstufe anzurechnen. Sie sei somit in die Gehaltsstufe 34 einzustufen. Alternativ seien die insgesamt mindestens acht Betreuungsjahre zugunsten ihres Vaters, ihrer Grossmutter und ihres Patensohns «in die Berechnung einzubeziehen», was «zum gleichen Resultat» führe (Beschwerde S. 9 Ziff. 2.7). Strittig ist vor Verwaltungsgericht damit in erster Linie, in welchem (zeitlichen) Umfang die pfarramtlichen Tä-

tigkeiten der Beschwerdeführerin als direkt dienliche Praxisjahre anzurechnen sind.

5.2 Die Beschwerdeführerin verweist zur Begründung ihres Standpunkts vorab auf eine Einschätzung des ehemaligen Beauftragten für kirchliche Angelegenheiten des Kantons Bern, der in dieser Funktion zuständig gewesen sei für die Gehaltseinstufung der Pfarrpersonen. Er sei zwar gestützt auf ihren Lebenslauf und die Auflistung ihrer Tätigkeiten ebenfalls auf die Gehaltsstufe 27 gekommen. Er habe aber für ihre «theologischen Tätigkeiten» (ohne Vikariat) zwölf volle direkt dienliche Berufsjahre berücksichtigt (Beschwerde S. 8 Ziff. 2.2; act. 7A).

5.3 Mit Inkrafttreten des LKG am 1. Januar 2020 ging die dienstrechtliche Verantwortung für die Pfarschaft vom Kanton Bern auf die jeweilige Landeskirche über. Das betrifft auch die Zuständigkeit für die Gehaltseinreihung bzw. -einstufung (vgl. vorne E. 4.1 f.; angefochtene Verfügung S. 2; ferner Beschwerdeantwort S. 4 Ziff. 8 unten [act. 5]). Aufgrund dieses Zuständigkeitswechsels kann die Beschwerdeführerin aus der Beurteilung des ehemaligen Beauftragten für kirchliche Angelegenheiten des Kantons Bern grundsätzlich nichts für sich ableiten. Ohnehin hat dessen Einschätzung, die beweisrechtlich eine blosser Parteibehauptung darstellt, im Ergebnis die gleiche Einstufung ergeben wie jene des Synodalrats. Die Einstufungspraxis (bzw. einzelne Elemente davon) der nach altem Recht zuständigen Behörde kann auch insofern nicht unbesehen übernommen werden, als die hier massgeblichen gesetzlichen Grundlagen (Art. 65 PRP und Art. 23 ff. PVP) erst am 1. Januar 2020 in Kraft getreten sind. Dies scheint die Beschwerdeführerin zu übersehen, wenn sie sinngemäss vorbringt, die Regelung von Art. 25 Abs. 4 PVP (und deren Auslegung durch den Synodalrat) habe nach früherer Praxis keine Rolle gespielt (vgl. Beschwerde S. 9 Ziff. 2.6).

5.4 Zur Anrechnung zusätzlicher Gehaltsstufen aufgrund «theologischer Tätigkeiten» hat sich der Synodalrat wie folgt geäussert: Es sei nicht ersichtlich, wie es der Beschwerdeführerin möglich gewesen sein soll, seit ihrer Ordination 12 volle direkt dienliche Berufsjahre zu absolvieren. Sie habe in dieser Zeit ein halbes Jahr in Chile verbracht, ein Studium in Wirtschaftswissenschaften begonnen, Rechtswissenschaften studiert (2005 bis 2011) und danach bis 2019 als Juristin bzw. juristische Praktikantin gearbeitet. Die ne-

ben diesen Ausbildungen und Tätigkeiten geleisteten (pfarramtlichen) Einsätze seien ihr mit fünf vollen Jahren angerechnet worden, was fast einem Drittel des Zeitraums von der Ordination im November 2003 bis Ende 2019 entspreche (Beschwerdeantwort S. 4 Ziff. 7 [act. 5]). Diesen nachvollziehbaren und überzeugenden Ausführungen hält die Beschwerdeführerin nichts entgegen. Direkt dienlich sind nach der Praxis des Synodalrats – abgesehen vom Vikariat – die pfarramtlichen Tätigkeiten seit der Ordination (Beschwerdeantwort S. 4 Ziff. 7 [act. 5]). Die Beschwerdeführerin stellt diese Praxis nicht in Frage. Sie zeigt zudem nicht substantiiert auf, inwiefern es rechtsfehlerhaft sein soll, ihre pfarramtlichen Tätigkeiten gesamthaft im Umfang von fünf Jahren anzurechnen. Gemäss Art. 25 Abs. 2 PVP sind bei der Anrechnung von direkt dienlichen Praxisjahren insbesondere auch der Beschäftigungsgrad in früheren Stellen zu berücksichtigen. Mit Blick darauf, dass die Beschwerdeführerin in der fraglichen Zeit hauptsächlich als Stellvertreterin in verschiedenen KG tätig war, von 2005 bis 2011 ein Vollzeitstudium absolvierte und von 2012 bis 2019 durchschnittlich rund neun Gottesdienste bzw. Kasualien pro Jahr übernahm (vgl. vorne E. 4.4 und Beschwerdebeilage C), ist die Würdigung des Synodalrats nicht zu beanstanden. Die Einstufung ist sachlich begründet (vgl. zum Prüfmassstab des Gerichts vorne E. 4.6). Bei diesem Ergebnis braucht die Anstellungsbehörde bzw. der Synodalrat nicht näher darzulegen, ab welchem zeitlichen Engagement ein «Dienstjahr» als direkt dienliches Praxisjahr anrechenbar ist (vgl. Beschwerde S. 10 Ziff. 3.2; Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 26.2.2021 S. 3 [act. 7]). Der entsprechende Beweisantrag wird abgewiesen (vorne E. 3.3; Michel Daum, a.a.O., Art. 18 N. 28).

5.5 Da sich nach dem Gesagten die Anrechnung von sechs direkt dienlichen Berufsjahren als rechtens erweist, erübrigt es sich, auf den Standpunkt der Beschwerdeführerin einzugehen, es seien ihr für die indirekt dienlichen Tätigkeiten weitere (bloss) acht Jahre bzw. Gehaltsstufen anzurechnen. Ohnehin wurden ihr hierfür bereits die maximal möglichen 15 Gehaltsstufen gewährt (Art. 25 Abs. 3 PVP).

5.6 Weitere Rügen betreffend die Anrechnung zusätzlicher Gehaltsstufen sind nicht vorgebracht. Die Beschwerdeführerin beanstandet insbesondere die Praxis des Synodalrats zu Art. 25 PVP nicht, wonach direkt dien-

liche Praxisjahre mit zwei Gehaltsstufen angerechnet und bei zeitlichen Überschneidungen die direkt dienlichen von den indirekt dienlichen Jahren abgezogen werden. Vielmehr wendet sie diese Praxis bzw. Methode auch bei ihren eigenen Berechnungen an. Ob sich die angefochtene Verfügung unter schlechthin allen in Frage kommenden Aspekten als korrekt erweist, ist durch das Verwaltungsgericht nicht zu prüfen (vgl. BGE 141 II 307 E. 6.5; Michel Daum, a.a.O., Art. 20a N. 10).

5.7 Nach dem Gesagten ist es nicht rechtsfehlerhaft, dass der Synodalrat der Beschwerdeführerin insgesamt sechs direkt dienliche Praxisjahre (einschliesslich das Vikariat) angerechnet hat.

6.

6.1 Die Beschwerdeführerin rügt weiter eine Verletzung des Rechtsgleichheitsgebots. Sie werde trotz ihrer langjährigen einschlägigen Berufserfahrung und viel Berufs- und Lebenserfahrung ausserhalb der Kirche massiv tiefer eingestuft als ihre Kolleginnen und Kollegen, die unmittelbar nach Studienabschluss oder nach einer theologischen Dissertation ins Pfarramt eingetreten seien (Beschwerde S. 6 f. Ziff. 1).

6.2 Der Grundsatz der Rechtsgleichheit (Art. 8 Abs. 1 BV; Art. 10 Abs. 1 KV) verlangt, dass Gleiches nach Massgabe seiner Gleichheit gleich und Ungleiches nach Massgabe seiner Ungleichheit ungleich behandelt wird. Der Anspruch auf rechtsgleiche Behandlung ist insbesondere verletzt, wenn hinsichtlich einer entscheidungswesentlichen Tatsache rechtliche Unterscheidungen getroffen werden, für die ein vernünftiger Grund in den zu regelnden Verhältnissen nicht ersichtlich ist, oder wenn Unterscheidungen unterlassen werden, die sich aufgrund der Verhältnisse aufdrängen (BGE 147 I 73 E. 6.1; BVR 2021 S. 159 E. 5.2, 2019 S. 450 E. 4.1). Um Rechtsungleichheiten zu vermeiden, sind bei der Festlegung des Anfangsgehalts unter anderem die Gehälter der bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen (Art. 65 Abs. 2 Bst. d PRP und dazu vorne E. 4.3; für das kantonale Personalrecht Art. 63 Bst. g und Art. 71 Abs. 1 PG sowie Art. 40 Abs. 2 der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 [PV; BSG 153.011.1]).

6.3 Die von der Beschwerdeführerin geltend gemachte Ungleichbehandlung bezieht sich auf ihre aktuelle Stelle als Pfarrerin. Gegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet aber einzig die Einstufung bezüglich ihrer befristeten Verweserstelle (vorne E. 2). Die Rüge geht demnach an der Sache vorbei und wäre gegebenenfalls in einem Rechtsmittelverfahren betreffend die gehaltsmässige Einreihung als Pfarrerin zu behandeln. Unter diesen Umständen besteht kein Anlass, über die Gehaltseinstufung anderer Pfarrpersonen Beweis zu führen. Der Beweisantrag, der Synodalrat habe hierzu weitere Angaben zu machen (vgl. Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 26.2.2021 S. 2 [act. 7]), wird abgewiesen (vorne E. 3.3; Michel Daum, a.a.O., Art. 18 N. 28). Da die Einstufung der Beschwerdeführerin als Verweserin für die Anstellung als Pfarrerin grundsätzlich übernommen wird (vorne E. 1.3), ist dennoch kurz in der Sache auf den Einwand der rechtsungleichen Behandlung einzugehen.

6.4 Der Synodalrat hat erwogen, es sei durchaus möglich, dass Berufskolleginnen und -kollegen um mehrere Gehaltsstufen höher eingestuft seien als die Beschwerdeführerin. Dazu könne es etwa kommen, wenn eine Person seit dem Erststudium durchgehend im Pfarramt gearbeitet habe, was sie sich als Berufserfahrung anrechnen lassen könne. Pfarrpersonen mit Gehaltsstufe 34 übten ihre Tätigkeiten alle langjährig aus. Das sei bei der Beschwerdeführerin, die ihre erste vollamtliche Pfarrstelle erst im Jahr 2020 angetreten habe, nicht der Fall (vgl. angefochtene Verfügung E. 2.10).

6.5 Gegen diese Beurteilung bringt die Beschwerdeführerin nichts Stichhaltiges vor. Sie zieht vor Verwaltungsgericht einen Vergleich mit ehemaligen Studienkolleginnen und -kollegen heran, die seit 16 bzw. 13 Jahren im Pfarramt tätig und mindestens in der Gehaltsstufe 35 eingestuft seien (Beschwerde S. 7 Ziff. 1.4). Damit vermag sie weder eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung noch eine Verletzung von Art. 65 Abs. 2 Bst. d PRP darzutun. Der Synodalrat hat sodann im verwaltungsgerichtlichen Verfahren die Gehaltseinstufungen der bei der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Bern angestellten Pfarrpersonen mit den Jahrgängen 1973 bis 1977 offengelegt, bei Pfarrpersonen mit gleichem Jahrgang wie die Beschwerdeführerin (1975) zusätzlich das Eintrittsdatum in das Pfarramt (Beschwerdeantwort S. 4 [act. 5] mit Beilage 3 [act. 5A]). Der Vorwurf der

Verletzung des Rechtsgleichheitsgebots lässt sich auch gestützt auf diese Angaben nicht erhärten.

6.6 Die Beschwerde erweist sich damit in allen Teilen als unbegründet und ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist (vorne E. 2).

7.

Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird die unterliegende Beschwerdeführerin kostenpflichtig (Art. 108 Abs. 1 VRPG). Parteikosten sind keine zu sprechen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 VRPG).

8.

In Frage steht eine vermögensrechtliche Streitigkeit auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse. Da der Streitwert die Grenze von Fr. 15'000.-- nicht erreicht (vorne E. 1.3), ist das Urteil nur für den Fall, dass sich Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung stellen sollten, mit dem Hinweis auf das Rechtsmittel der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten zu versehen (Art. 83 Bst. g sowie Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht [Bundesgerichtsgesetz, BGG; SR 173.110]). Ansonsten kann subsidiäre Verfassungsbeschwerde erhoben werden (Art. 113 BGG).

Demnach entscheidet der Einzelrichter:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.
2. Die Kosten des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 1'000.--, werden der Beschwerdeführerin auferlegt.

3. Es werden keine Parteikosten gesprochen.

4. Zu eröffnen:

- Beschwerdeführerin
- Beschwerdegegner

Der Einzelrichter:

Der Gerichtsschreiber:

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann innert 30 Tagen seit Eröffnung beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten gemäss Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht (BGG; SR 173.110) geführt werden, sofern sich Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung stellen. Ansonsten kann subsidiäre Verfassungsbeschwerde gemäss Art. 39 ff. und Art. 113 ff. BGG geführt werden. Der Streitwert im Sinn von Art. 51 ff. BGG erreicht Fr. 15'000.-- nicht.