

# **BGer 1C 584/2008 vom 14. Mai 2009**

Bundesgericht, 2009-05-14, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_1C\\_584\\_2008](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_1C_584_2008)

FR: TF 1C 584/2008 du 14 mai 2009

IT: TF 1C 584/2008 del 14 maggio 2009

## **Regeste**

Dienstrecht (rückwirkende Lohnnachzahlung) | Öffentliches Dienstverhältnis

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Der angefochtene Entscheid betrifft die Nachzahlung von Lohn aus einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis, mithin eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit ( Art. 82 lit. a BGG ). Neben der Aufhebung des vorinstanzlichen Entscheids beantragt der Beschwerdeführer, es sei rückwirkend für den Zeitraum zwischen den Jahren 2000 und 2006 Rechtsgleichheit herzustellen. Aus der Beschwerdebegründung geht hervor, dass er mit diesem Begehren eine Forderung in der Höhe von Fr. 30'014.-- geltend machen will (vgl. dazu BGE 133 II 409 E. 1.4 S. 414 f. mit Hinweisen). Es handelt sich somit um eine vermögensrechtliche Angelegenheit, und der Ausschlussgrund von Art. 83 lit. g BGG ist nicht gegeben. Der Streitwert überschreitet die von Art. 85 Abs. 1 lit. a BGG festgelegte Mindesthöhe von Fr. 15'000.--. Der Beschwerdeführer hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen. Er ist als Adressat des angefochtenen Entscheids besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung bzw. Änderung ( Art. 89 Abs. 1 BGG ). Die weiteren Sachurteilsvoraussetzungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass. Unter dem Vorbehalt hinreichend begründeter Rügen (Art. 42 Abs. 2 und 106 Abs. 2 BGG) ist auf die Beschwerde einzutreten.

### **E. 2.1**

Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots von Art. 8 Abs. 1 BV und des Anspruchs von Mann und Frau auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit nach Art. 8 Abs. 3 BV .

### **E. 2.2**

Inwiefern die für den Beschwerdeführer bis zum 1. August 2006 geltende Besoldungsordnung eine geschlechtsspezifische, direkte oder indirekte Diskriminierung bedeuten sollte, wird in der Beschwerdeschrift nicht dargelegt. Auf die Rüge der Verletzung von Art. 8 Abs. 3 BV ist nicht einzutreten ( Art. 106 Abs. 2 BGG ).

### **E. 2.3**

In Bezug auf das vom Beschwerdeführer ebenfalls angerufene Gleichbehandlungsgebot von Art. 8 Abs. 1 BV ist der sich von Art. 8 Abs. 3 BV unterscheidende Gehalt zu beachten. Der Anspruch auf gleiche Entlohnung von Mann und Frau ist in Art. 8 Abs. 3 BV als subjektives Individualrecht ausgestaltet. Bei Nachweis einer ungerechtfertigten Diskriminierung besteht ein direkter Anspruch auf einen diskriminierungsfreien Lohn, der im Rahmen der bundesrechtlichen Verjährungsregeln auch rückwirkend geltend gemacht

werden kann. Bei ungleichen Besoldungen, die nicht geschlechtsspezifisch bedingt sind, liegen die Dinge anders: Hier gilt als Schranke lediglich das allgemeine Rechtsgleichheitsgebot von Art. 8 Abs. 1 BV, welches nicht unmittelbar ein subjektives Recht auf einen rechtsgleichen Lohn verschafft. Von Verfassungs wegen kann vielmehr lediglich verlangt werden, dass der rechtsungleiche Zustand auf geeignete Weise und in angemessener Frist behoben wird. Was die Angemessenheit der Frist anbelangt, so darf in vertretbarer Weise berücksichtigt werden, wann sich ein Betroffener erstmals gegen die beanstandete Rechtsungleichheit gewehrt hat. Es ist nicht unhaltbar, einen rechtsungleichen Zustand erst mit Wirkung ab jenem Zeitpunkt zu korrigieren, in dem durch den Betroffenen ein entsprechendes Begehren gestellt worden ist (BGE 131 I 105 E. 3.6 f. S. 109 f. mit Hinweis; Urteil 2P.287/2005 vom 12. April 2006 E. 2.3). Nicht von Bedeutung ist, ob die zuständigen Behörden bereits vorher um den rechtsungleichen Zustand wussten oder diesen bei der Anwendung der gebotenen Sorgfalt hätten kennen müssen. Nach den insoweit unbestrittenen Feststellungen der Vorinstanz hat der Beschwerdeführer erstmals mit seiner Beschwerde vom 11. Juli 2006 geltend gemacht, sein Anspruch auf rechtsgleichen Lohn sei infolge einer im Vergleich zu den Lehrpersonen der anderen Brückenangebote höheren Zahl von Pflichtlektionen verletzt worden. Dies geschah unmittelbar vor der Reduktion der wöchentlichen Pflichtlektionen bei den Lehrpersonen des Integrations-Brückenangebots (IBA) am 1. August 2006. Unter diesen Voraussetzungen kann nicht gesagt werden, dass der angeblich rechtsungleiche Zustand nicht innert angemessener Frist beseitigt worden wäre. Die Rüge des Beschwerdeführers erweist sich damit als unbegründet und es kann offen bleiben, ob die vor dem 1. August 2006 geltende Regelung tatsächlich rechtsungleich war. Lediglich der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass das Bundesgericht in seiner Rechtsprechung stets betont hat, den Behörden komme bei der Auswahl der für die Besoldung des Personals massgebenden Kriterien ein weiter Ermessensspielraum zu (vgl. im Einzelnen BGE 131 I 105 E. 3.1 S. 107 mit Hinweisen). Der blosser Umstand, dass der Regierungsrat des Kantons Zug die Anzahl der Pflichtlektionen änderte und diesen Schritt mit dem Rechtsgleichheitsgebot begründete, bedeutet nicht a priori, dass die bisherige Regelung Art. 8 Abs. 1 BV verletzte.

### **E. 3.1**

Der Beschwerdeführer rügt schliesslich sinngemäss eine willkürliche Anwendung von § 39 des kantonalen Personalgesetzes. Nach dieser Bestimmung haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung, soweit sie für die Arbeit von Nutzen sind, Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und Leistung.

### **E. 3.2**

Der Beschwerdeführer stand in einem Arbeitsverhältnis zur Einwohnergemeinde Zug, sodass in erster Linie deren Personalreglement vom 5. September 2000 (SRZ 171.1) zur Anwendung kommt (§ 1 Personalreglement). In Bezug auf das für Lehrpersonen geltende Recht bestimmen § 51 Abs. 1 und § 52 Abs. 1 Personalreglement, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der Lehrerschaft und der Einwohnergemeinde Zug sich nach dem kantonalen Lehrerbesoldungsgesetz und dem kantonalen Personalgesetz richtet. Der vom Beschwerdeführer angerufene § 39 Personalgesetz ist somit anwendbar. Diese kantonalrechtliche Bestimmung ist im Übrigen weitgehend identisch mit § 19 der kommunalen Personalverordnung vom 24. Oktober 2000 (SRZ 171.11). Der einzige Unterschied besteht darin, dass § 19 Personalverordnung von "Mitarbeitenden" spricht, § 39 Personalgesetz dagegen wie gesehen von "Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern".

### **E. 3.3**

Nach der ständigen Praxis des Bundesgerichts liegt Willkür in der Rechtsanwendung vor, wenn der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch das Ergebnis unhaltbar ist; dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar zutreffender erscheint, genügt nicht ( BGE 132 III 209 E. 2.1 S. 211 ; 131 I 467 E. 3.1 S. 473 f.; je mit Hinweisen). Hinsichtlich der dem Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang obliegenden Begründungsanforderungen gilt Art. 106 Abs. 2 BGG . Danach überprüft das Bundesgericht die Verletzung von Grundrechten (einschliesslich der willkürlichen Anwendung von kantonalem Recht) nur insoweit, als eine solche Rüge in der Beschwerde vorgebracht und begründet worden ist. Es prüft mit anderen Worten nur klar und detailliert erhobene und, soweit möglich, belegte Rügen. Auf rein appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid tritt es nicht ein. Wird eine Verletzung des Willkürverbots geltend gemacht, muss anhand der angefochtenen Subsumtion im Einzelnen dargelegt werden, inwiefern der Entscheid an einem qualifizierten und offensichtlichen Mangel leidet ( BGE 134 II 244 E. 2.1 und 2.2 S. 245 f. mit Hinweisen).

### **E. 3.4**

Das Verwaltungsgericht führt aus, die erwähnten kantonalen und kommunalen Rechtsnormen räumten keine über Art. 8 Abs. 1 BV hinausreichenden Ansprüche ein. Wohl könnte man sich die Frage stellen, ob gemäss § 39 des kantonalen Personalgesetzes oder zumindest gemäss § 19 der kommunalen Personalverordnung mit seiner geschlechtsneutralen Formulierung der Lohngleichheitsanspruch als subjektives Individualrecht nicht geschlechtsspezifisch zu verstehen sei. Massgebend ist indessen ausschliesslich, ob die Auslegung durch das Verwaltungsgericht willkürlich ist. Der Beschwerdeführer legt in keiner Weise dar, weshalb dies zutreffen sollte. Auf seine Rüge ist deshalb nicht einzutreten.

### **E. 4**

Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Diesem Ausgang des Verfahrens entsprechend sind die Gerichtskosten dem unterliegenden Beschwerdeführer aufzuerlegen ( Art. 66 Abs. 1 BGG ). Der Einwohnergemeinde Zug, die in ihrem amtlichen Wirkungskreis obsiegt hat, ist keine Parteientschädigung zuzusprechen ( Art. 68 Abs. 3 BGG ).

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