

BL_GERICHTE 810 16 165 vom 8. Februar 2017

BL Gerichte, 2017-02-08, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_810_16_165

FR: BL_GERICHTE 810 16 165 du 8 février 2017

IT: BL_GERICHTE 810 16 165 del 8 febbraio 2017

Regeste

Lohnklasseneinreihung, Lohnnachzahlung im Zeitraum

Erwägungen

E. 1

Januar 2005 - 31. März 2009 (RRB Nr. 789 vom 31. Mai 2016) A. Am 10. März 2003 erhoben 27 Personen, unter denen sich auch B._____ befand, gegen den Beschluss des Regierungsrates des Kantons Basel-Landschaft (Regierungsrat) Nr. 346 vom 25. Februar 2003 betreffend Lohnklasseneinreihung beim Kantonsgericht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht (Kantonsgericht), Beschwerde (Verfahren 810 03 93). Die Beschwerdeführer machten geltend, die Bewertung und Einreihung ihrer Funktion der Krankenpflege Diplomniveau II (DN II) in die Lohnklasse 17 (Modellumschreibung [MU] 303.17b; Instrumentierende/TAO) sei gesetzes- und verfassungswidrig und beantragten die Einreihung in eine höhere Lohnklasse. Nach mehrmaliger Sistierung und nachdem die Rechtskraft des Abschreibungsbeschlusses im Verfahren 810 05 270 (siehe nachfolgend Sachverhalt lit. B) abgewartet worden war, wurde das Verfahren i.S. B._____ & Konsorten am 14. Juni 2011 infolge Vergleichs, lautend wie folgt, abgeschlossen: "1. Die Beschwerdeführenden, welche am 1. Januar 2001 in der Modellumschreibung Diplomierte Krankenpflege 303.17b (Instrumentierende) eingereiht wurden, werden - unter Anhebung der Bewertung des Merkmals A1 (Ausbildungskennntnisse) von 5.5 auf 6.5 Punkte - rückwirkend ab 1. April 2004 in die Lohnklasse 16 eingereiht.

E. 1.1

Gemäss § 16 Abs. 2 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 wendet das Gericht das Recht von Amtes wegen an. Es prüft insbesondere, ob die Eintretensvoraussetzungen erfüllt sind. Das Gericht hat also zu prüfen, ob ein zulässiges Beschwerdeobjekt vorliegt, ob der Entscheid der Vorinstanz beim Kantonsgericht anfechtbar ist (funktionelle Zuständigkeit), ob die beschwerdeführenden Parteien zur Beschwerde befugt sind, ob die geltend gemachten Beschwerdegründe zulässig und die Formalien eingehalten sind, ob die Beschwerdeschrift also fristgemäss eingereicht wurde und die notwendigen Rechtsbegehren mit den Beweismitteln enthält sowie begründet und unterschrieben wurde (vgl. zu den Eintretensvoraussetzungen, die auch Sachentscheidungs- oder Sachurteilsvoraussetzungen genannt werden, René Rhinow/■Heinrich Koller/Christina Kiss/Daniela Thurnherr/Denise brühl-Moser , Öffentliches Prozessrecht, 3. Auflage, Basel 2014, Rz 1035 ff. und Rz 1136 ff.).

E. 1.2

Gemäss § 43 Abs. 1 VPO ist gegen Verfügungen und Entscheide des Regierungsrats die verwaltungsgerichtliche Beschwerde beim Kantonsgericht zulässig. Die Beschwerdeführer

sind vom angefochtenen Entscheid berührt und haben ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung. Auch die weiteren formellen Voraussetzungen sind erfüllt, so dass auf die Beschwerde grundsätzlich eingetreten werden kann. 1.3.1. Zu prüfen ist, ob das Kantonsgericht zur Behandlung aller Rügen funktionell zuständig ist und damit, ob auf alle Rügen eingetreten werden kann. Moniert wird unter anderem, dass bei Lohn gleichheitsansprüchen gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung von Bundesrechts wegen eine Verjährungsfrist von 5 Jahren nach Art. 128 Ziff. 3 OR auch bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen gelte. Vorliegend sei eine allfällige Verjährung rechtzeitig unterbrochen worden. Die Durchsetzbarkeit von Lohngleichheitsansprüchen könne von kantonalem Recht weder durch abweichende Verjährungs- noch durch Verwirkungsfristen beschränkt werden. Soweit die Beschwerdeführer ihre Begründung unter anderem bzw. eventualiter auf das Bestehen von Lohn gleichheitsansprüchen gemäss GIG geltend machen, ist diese Begründung – wie aufzuzeigen sein wird – nicht zulässig. 1.3.2. Wie die Beschwerdeführer zu Recht ausführen, handelt es sich beim Anspruch auf diskriminierungsfreien Lohn nach Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV i.V.m. Art. 3 Abs. 2 GIG gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung um ein bundesrechtliches Individualrecht, auf welches mangels Spezialregelung im GIG die fünfjährige Verjährungsfrist gemäss Art. 128 Abs. 3 OR anwendbar ist. Dies gilt sowohl für privatrechtliche als auch für öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse (BGE 142 II 55 E. 5.1; 124 II 456 E. 10.k). Davon zu unterscheiden ist der Anspruch auf rechtsgleichen Lohn nach Art. 8 Abs. 1 BV, da die Geltendmachung dieses Anspruchs – wie aufzuzeigen sein wird – im Kanton Basel-Landschaft einen anderen Rechtsmittelweg bedingt, anderen Bestimmungen bezüglich Verjährungs- bzw. Verwirkungsfristen unterliegt und eine andere Regelung bezüglich der Möglichkeit der Einforderung von rückwirkenden Ansprüchen kennt. 1.3.3. Gemäss dem bis 31. Dezember 2010 in Kraft gestandenen Art. 11 GIG haben die Kantone für die Arbeitsverhältnisse Schlichtungsstellen zu bezeichnen. Das Schlichtungsverfahren wurde als für die Parteien freiwillig bezeichnet, wobei die Kantone jedoch ein solches als verbindlich erklären konnten. Gestützt auf diese Bestimmung hat der Kanton Basel-Landschaft das EG GIG erlassen (§ 2 Abs. 1 EG GIG) und in § 3 EG GIG für Diskriminierungsstreitigkeiten ein Schlichtungsverfahren vor Anrufung der richterlichen Behörde auch für öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse zwingend vorgeschrieben. Mit dem vorgängigen Durchlaufen des Schlichtungsverfahrens sollen die Parteien vom spezifischen Fachwissen der Schlichtungsbehörden profitieren und damit nicht Gefahr laufen, vorschnell in ein gerichtliches Verfahren hineingezogen zu werden, ohne die damit verbundenen Konsequenzen abschätzen zu können. Gleichzeitig sollen die ordentlichen Gerichte entlastet werden. Das Obligatorium kann allerdings dann als Nachteil empfunden werden, wenn die von der Diskriminierung betroffenen Personen gar kein Interesse daran haben, eine Vermittlungsbehörde beizuziehen und dadurch das Verfahren zu verlängern, da bereits schon längere Diskussionen und Vergleichsverhandlungen unter den Parteien stattgefunden haben (vgl. zum Ganzen: Susy Stauber-Moser, in: Kaufmann/Steiger-Sackmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Zürich 2009, Rz 54 ff. zu Art. 11 GIG). Aus diesem Grund sieht die am 1. Januar 2011 in Kraft getretene Schweizerische Zivilprozessordnung vor, dass die klagende Partei in Diskriminierungsfällen wahlweise auch direkt ans Gericht gelangen kann (Art. 199 Abs. 2 lit. c ZPO). Die Beschwerdeführer machen nicht geltend, Art. 199 Abs. 2 lit. c ZPO komme im vorliegend zur Diskussion stehenden öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis zur Anwendung oder dessen Anwendung werde durch die vorinstanzliche Auslegung der kantonrechtlichen Bestimmungen vereitelt. § 3

Abs. 1 EG GIG sieht nach wie vor ausdrücklich ein vorgängiges Schlichtungsverfahren für öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse vor. Wie der Vorlage an den Landrat Nr. 97/089 über das EG GIG vom 6. Mai 1997 zu entnehmen ist, war der Regierungsrat klar der Meinung, dass für öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse eine Schlichtungsstelle tunlich und obligatorisch zu erklären sei. Begründet wurde dies damit, dass die Schlichtungsstelle ein rasches, unkompliziertes Verfahren anbieten sollte mit dem Ziel, in einer Auseinandersetzung in Gleichstellungsfragen in jedem Fall zuerst die gütliche Einigung zu versuchen und die ohnehin stark belasteten Gerichte erst dann zu bemühen, wenn es anders nicht mehr gehe (Urteil des Bundesgerichts 8C_613/2013 vom 14. März 2014 E. 4.3). 1.3.4. Die Beschwerdeführer waren nicht an den Verfahren B.____ & Consorten oder C.____ & Consorten beteiligt und haben vorgängig kein Schlichtungsverfahren vor der Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten durchlaufen. Das Kantonsgericht könnte folglich auf eine Beschwerde der Beschwerdeführer, in welcher diese ihre Lohnnachzahlungsansprüche auf einer Verletzung des Gleichstellungsgesetzes basieren, in Folge funktioneller Unzuständigkeit nicht eintreten (siehe Entscheid des Kantonsgerichts, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht [KGE VV], vom 10 April 2013 [810 12 331], welcher vom Bundesgericht mit Urteil 8C_613/2013 vom 14. März 2014 geschützt wurde). Demzufolge sind die Rügen, welche sich aus der Geltendmachung einer Verletzung des GIG ergeben, auch nicht zulässig und auf diese kann nicht eingetreten werden.

E. 1.4

Auf die Beschwerde ist demzufolge mit den aufgezeigten Einschränkungen einzutreten. 2. Mit der verwaltungsgerichtlichen Beschwerde können nach § 45 Abs. 1 lit. a und b VPO Rechtsverletzungen einschliesslich Überschreitung, Unterschreitung oder Missbrauch des Ermessens sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts gerügt werden. Die Beurteilung der Angemessenheit ist dem Kantonsgericht dagegen – abgesehen von hier nicht vorliegenden Ausnahmefällen – untersagt (§ 45 Abs. 1 lit. c VPO).

E. 2

Die rückwirkende Einreihung von Lohnklasse 17 zu Lohnklasse 16 erfolgt für die Perioden zwischen dem 1. April 2004 und dem 31. März 2009 in denen die Beschwerdeführenden in die Modellumschreibung Diplomierte Krankenpflege 303.17b (instrumentierende) eingereiht waren. Die rückwirkend geschuldeten Lohnansprüche werden zu 4% ab mittlerem Verfall verzinst.

E. 3

Die Parteien halten fest, dass der obige Vergleich (Einreihung in LK 16) für den Zeitraum ab 1. April 2009 bereits umgesetzt ist. Geschuldet sind somit noch die ausstehenden Lohnansprüche für den Zeitraum 1. April 2004 bis 31. März 2009 zuzüglich Zins. 4., 5. ..."
B. Am 26. Oktober 2005 hatten 175 Personen, worunter sich auch C.____ befand, beim Kantonsgericht Beschwerde gegen den Beschluss des Regierungsrates (RRB) Nr. 2217 vom 16. November 2004 betreffend Lohnklasseneinreihung (Verfahren 810 05 270) erhoben. Zuvor hatten die 175 Personen mit Eingabe vom 26. November 2004 an die kantonale Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten im Erwerbsleben das Schlichtungsverfahren gemäss § 14 des kantonalen Einführungsgesetzes zum Gleichstellungsgesetz (EG GIG) vom 27. November 1997 eingeleitet. Das durchgeführte Schlichtungsverfahren blieb erfolglos. Der entsprechende Protokollauszug der Schlichtungsstelle datiert vom 1. Juli 2005. Die Beschwerdeführer machten in ihrer

Beschwerde an das Kantonsgericht geltend, die Bewertung und Einreihung ihrer Funktion der Krankenpflege DN II in die Lohnklasse 17 (MU 303.17a) sei gesetzes- und verfassungswidrig und beantragten die Einreihung in die Lohnklasse 15. Der Regierungsrat beauftragte mit Beschluss Nr. 1085 vom 7. Juli 2009 die Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion (VGD) und die Spitäler – auf der Basis der Vereinbarung vom 25. März 2009 (Vereinbarungsvorschlag des Kantonsgerichts vom 25. März 2009 i.S. C. ____ & Konsorten) mit den Beschwerdeführern – mit der Abwicklung der rückwirkenden Lohnansprüche bis zum 1. April 2004 der Mitarbeitenden "Diplomierte Krankenpflege DN II" der MU 303.17a. Der Fall wurde am 29. Januar 2010 infolge Vergleichs, lautend wie folgt, abgeschrieben: "1. Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft (Regierungsrat) erklärt sich bereit, dem Landrat des Kantons Basel-Landschaft (Landrat) eine Vorlage zu unterbreiten, worin er diesem – unter Anhebung der Bewertung des Merkmals A1 (Ausbildungskenntnisse) von 5.5 auf 6.5 Punkte – rückwirkend per 1. April 2004 die Einreihung der Funktion Diplomierte Krankenpflege (Modellumschreibung 303.17a) in die Lohnklasse 16 sowie die Verzinsung der demzufolge rückwirkend geschuldeten Lohnansprüche zu 4% ab mittlerem Verfall beantragt. 2.-5. ..." In der präsidialen Abschreibungsverfügung des Kantonsgerichts vom 29. Januar 2010 ist überdies zu lesen, dass Differenzen, welche sich aufgrund des RRB Nr. 1085 vom 7. Juli 2009 ergeben würden, zwischen den Parteien zu bereinigen oder von den betroffenen Beschwerdeführern in einem neuen Verfahren geltend zu machen seien. C. Am 5. Oktober 2012 stellten A. ____ & Konsorten (insgesamt 8 Antragstellende), nachfolgend immer vertreten durch den Schweizerischen Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) Region Basel und den Schweizerischen Berufsverband der Pflegefachfrauen und -männer (SBK) Sektion beider Basel, diese wiederum vertreten durch Elisabeth Freivogel, Advokatin, beim Regierungsrat unter anderem den Antrag, sie seien wie auf der beigelegten Liste zeitlich und betreffend Lohnklasse individuell und detailliert aufgeführt einzureihen und es sei ihnen die resultierende Lohndifferenz nachzuzahlen. Die geschuldeten Lohnansprüche seien zu 4% ab mittlerem Verfall zu verzinsen. Diese Antragsteller waren in der fraglichen Zeit alle in der MU 303.17b eingereiht. Zur Begründung wurde im Wesentlichen angeführt, dass ihre Anträge, welche den Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis 31. März 2009 betreffen würden, eine Folge der fehlerhaften Umsetzung des Vergleichs durch den Regierungsrat seien. So hätten nur Pflegende, die im Zeitraum vom 1. April 2004 bis 31. März 2009 in der Grundfunktion MU 303.17a eingereiht gewesen seien, eine Lohnnachzahlung erhalten. Diese Personen hätten die Nachzahlungen unabhängig davon erhalten, ob sie Beschwerdeführer gewesen seien oder nicht. Andere Pflegende, wie die Antragsteller, deren Funktion zwar auf der Grundfunktion DN II aufbaue (sogenannte Dominofunktion), die aber der MU 303.17b zugeordnet sei, seien erst ab dem 1. April 2009 eine Lohnklasse höher eingereiht worden, hätten aber keine Lohnnachzahlung erhalten. Die Neueinreihung per 1. April 2009 sei unabhängig von einer vorgängigen Beschwerdeerhebung erfolgt. Die VGD trat am 31. Januar 2014 mit Verfügung Nr. 8 auf den Antrag, der als Wiedererwägungsgesuch entgegengenommen wurde, nicht ein. Sie begründete ihren Entscheid im Wesentlichen damit, dass die beiden Vergleiche (kantonsgerichtliche Verfahren 810 03 93 und 810 05 270) abschliessend abgewickelt worden seien. Gegen diese Verfügung erhoben A. ____ & Konsorten am 13. Februar 2014 beim Regierungsrat Beschwerde. Der Regierungsrat wies die Beschwerde mit Beschluss Nr. 930 am 24. Juni 2014 ab. Mit Eingabe vom 7. Juli 2014 erhoben A. ____ & Konsorten beim Kantonsgericht Beschwerde. Sie beantragten im Wesentlichen, sie seien wie auf der beigelegten Liste

zeitlich und betreffend Lohnklasse individuell und detailliert aufgeführt einzureihen und es sei ihnen die resultierende Lohndifferenz nachzuzahlen. Die geschuldeten Lohnansprüche seien zu 4% ab mittlerem Verfall zu verzinsen. D. Das Kantonsgericht kam in seinem Urteil vom 18. März 2015 (810 14 185) zum Schluss, dass bezüglich der geltend gemachten Forderungen zwischen den Parteien weder eine Einigung erlangt worden sei, noch hätten die Beschwerdeführer bezüglich der geltend gemachten Lohnansprüche für die Zeit vom 1. Januar 2005 bis Ende März 2009 individuell-konkrete Anordnungen erhalten, weshalb der Antrag der Beschwerdeführer mangels Vorliegens von rechtskräftigen Verfügungen auch nicht als Wiedererwägungsgesuch hätte behandelt werden dürfen. Die Angelegenheit wurde zur materiellen Behandlung des von den Beschwerdeführern gestellten Antrags betreffend die Nachzahlungen für die Zeit vom 1. Januar 2005 bis 31. März 2009 an die Vorinstanz zurückgewiesen. Weiter wurde festgehalten, dass die Vorinstanz auch zu entscheiden habe, wer für die Behandlung des Antrages vom 5. Oktober 2012 zuständig sei. E. Der Regierungsrat wies mit Beschluss Nr. 0789 vom 31. Mai 2016 den Antrag der Beschwerdeführer vom 5. Oktober 2012 betreffend Lohnklasseneinreihung und Lohnnachzahlungen vom 1. Januar 2005 bis 31. März 2009 ab. Der Regierungsrat führte aus, dass in der Ausgabe Nr. 4/2011 (September) der Mitgliederzeitung des VPOD in einem Artikel auf die abgeschlossenen Verhandlungen in Sache TOA verwiesen und festgehalten worden sei, dass für Pflegeangestellte in den Dominofunktionen nach erfolglosen Verhandlungen mit dem Regierungsrat noch keine akzeptable Lösung gefunden worden sei und der Gerichtsweg eingeschlagen werden müsse. Als Mitglied der VPOD seien die Antragstellenden durch diese Mitteilung darüber informiert worden, dass sie in der Umsetzung der Vereinbarung gemäss Abschreibungsverfügung vom 14. Juni 2011 zwischen dem Regierungsrat und den Beschwerdeführern B.____ & Konsorten in Sachen TOA nicht von der rückwirkenden Einreihung in die höhere Lohnklasse und die damit verbundenen Lohnnachzahlungen eingeschlossen worden seien. Somit könne spätestens im Sommer 2011 mit Kenntnis der Ansprüche sowohl durch die Antragstellenden als auch durch die Anwältin gerechnet werden. Seit dem spätmöglichsten Zeitpunkt der Kenntnis der vermögensrechtlichen Ansprüche bis zum 5. Oktober 2012 sei somit mehr als ein Jahr vergangen und damit die relative Verwirkungsfrist von einem Jahr gemäss § 56 des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) vom 8. Juni 2000 ungenutzt verstrichen. Die Forderungen, welche die Antragstellenden in den Eingaben vom 5. Oktober 2012 geltend gemacht hätten, seien am 5. Oktober 2012 damit bereits verwirkt gewesen. F. Gegen diesen Beschluss erhoben A.____ & Konsorten mit Eingabe vom 10. Juni 2006 beim Kantonsgericht Beschwerde. Sie beantragten, es sei die Verfügung des Regierungsrates Nr. 0789 vom 31. Mai 2016 aufzuheben (Rechtsbegehren 1). Die Beschwerdeführer seien wie auf der beigelegten Liste zeitlich und betreffend Lohnklasse individuell und detailliert aufgeführt einzureihen und es sei ihnen die resultierende Lohndifferenz nachzuzahlen. Die geschuldeten Lohnansprüche seien zu 4% ab mittlerem Verfall zu verzinsen (Rechtsbegehren 2). Es seien keine Verfahrenskosten zu erheben und es sei den Beschwerdeführern eine angemessene Parteientschädigung für ihre Vertretungskosten zuzusprechen (Rechtsbegehren 3). Die Beschwerdeführer machten geltend, dass alle Beschwerdeführer individuell und persönlich mit entsprechendem Schreiben an die Regierung die Verjährung unterbrochen hätten. Ausser eines dieser Schreiben seien alle im September 2009 oder Oktober 2009 bei der Regierung eingegangen. Der Regierungsrat sei der klaren Weisung des Gerichts nicht nachgekommen. Zudem komme § 56 Personaldekret vorliegend nicht zur Anwendung, da in dieser Bestimmung Lohnansprüche weder enthalten

noch mitgemeint seien. Lohnansprüche würden nicht verwirken. Allenfalls würden sie verjähren. Bei Lohngleichheitsansprüchen gelte gemäss klarer bundesgerichtlicher Rechtsprechung von Bundesrechts wegen eine Verjährungsfrist von 5 Jahren auch bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen. Vorliegend sei eine allfällige Verjährung jedoch rechtzeitig unterbrochen worden. Die Durchsetzbarkeit von Lohngleichheitsansprüchen könne vom kantonalen Recht weder durch abweichende Verjährungs- noch durch Verwirkungsfristen beschränkt werden. Vorliegend komme noch hinzu, dass der geltend gemachte Lohnanspruch in einem rechtskräftigen gerichtlichen Vergleich festgehalten worden sei. Ein gerichtlicher Vergleich komme einem Urteil gleich. Urteile würden nicht verjähren und nicht verwirken. Das Verfahren bezüglich Lohngleichheitsforderungen sei von Gesetzes wegen kostenlos. In der ergänzenden Beschwerdebeurteilung vom 15. August 2016 hielten die Beschwerdeführer an ihren bereits in der Beschwerde gestellten Anträgen fest und erklärten, dass sich die Zahl der Beschwerdeführer von acht auf sieben reduziert habe. Die Beschwerdeführer monierten, mit dem angefochtenen RRB seien die Rechtsbegehren der Beschwerdeführer erneut nicht behandelt worden und beantragten, dass das Kantonsgericht über das Rechtsbegehren 2 materiell entscheide. Zur materiellrechtlichen Begründung der geforderten Lohnnachzahlungen wurde auf die Beschwerdebeurteilung vom 9. September 2014 (insbesondere Ziff. 11 - 20, 25 - 27) im Verfahren 810 14 185 verwiesen. Die genannte Beschwerdebeurteilung wurde zum integrierenden Bestandteil der vorliegenden Beschwerdebeurteilung erklärt. Der Regierungsrat beantragte in seiner Vernehmlassung vom 17. Oktober 2016 die Abweisung der Beschwerde unter o/e-Kostenfolge. Der Regierungsrat führte aus, dass die Beschwerdeführer nicht in der MU 303.17a, sondern in der MU 303.17b eingereicht gewesen seien. Im Vergleich vom 4. Mai 2011 sei ein rückwirkender Anspruch lediglich für die Beschwerdeführenden im Verfahren B. ____ & Konsorten vorgesehen gewesen. Da die Beschwerdeführer des vorliegenden Verfahrens damals nicht am Verfahren beteiligt gewesen seien, seien sie nicht vom Vergleich i.S. B. ____ & Konsorten umfasst. Über die strittigen Ansprüche bestehe kein in Rechtskraft erwachsenes Dispositiv, weshalb kein Urteil vorliege, das nicht verjähren könne. Bei den geltend gemachten Ansprüchen handle es sich um Ansprüche, die der Verwirkung im Sinne von § 56 Abs. 1 Personaldekret unterliegen würden und demzufolge nicht unterbrochen werden könnten. Vor allem machte der Regierungsrat geltend, es handle sich bei den Anträgen der Beschwerdeführer nicht um gleichstellungsrechtliche Forderungen im Geltungsbereich des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) vom 24. März 1995. Das Vorliegen einer Lohndiskriminierung nach GIG habe der Regierungsrat bereits im RRB Nr. 1085 vom 7. Juli 2009 verneint. Es handle sich beim Antrag um Lohnnachzahlung nicht um eine geschlechtsspezifische Diskriminierung im Sinne von Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV) vom 18. April 1999 i.V.m. Art. 3 GIG, sondern um eine Forderung gestützt auf das allgemeine Rechtsgleichheitsgebot nach Art. 8 Abs. 1 BV. Damit greife auch nicht die bundesrechtliche Verjährungsfrist nach Art. 128 Abs. 3 des Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911, sondern § 56 Abs. 1 Personaldekret. Des Weiteren gelte festzuhalten, dass der Regierungsrat bei Vorliegen eines Sachverhalts nach GIG wegen Unzuständigkeit ohnehin nicht auf die Anträge vom 5. Oktober 2012 eingetreten wäre. Gemäss § 2 Abs. 1 EG GIG sei für die Behandlung von Lohndiskriminierungen im Sinne des GIG zwingend die Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten im Erwerbsleben anzurufen. Diese sei im Rahmen des vorliegenden Verfahrens nicht angerufen worden. G. Mit Verfügung vom 3. November

2016 überwies das Gerichtspräsidium den Fall der Kammer zur Beurteilung im Rahmen einer Urteilsberatung. Das Kantonsgericht zieht in Erwägung:

E. 3.1

Der Regierungsrat hält in seiner Vernehmlassung vom 17. Oktober 2016 explizit, in seinem angefochtenen RRB implizit fest, dass es sich bei den Anträgen der Beschwerdeführer vom 5. Oktober 2012 nicht um gleichstellungsrechtliche Forderungen im Geltungsbereich des GlG handle. Demgemäss sei § 56 Abs. 1 Personaldekret anwendbar, welcher für vermögensrechtliche Forderungen Verwirkungsfristen vorsehe. Vorliegend seien die Lohnforderungen verwirkt, da die in dieser Bestimmung statuierte relative einjährige Frist ungenutzt verstrichen sei.

E. 3.2

Die Beschwerdeführer machen geltend, dass es sich um Ansprüche nach GlG handle, weshalb die Verjährungsfrist nach § 128 OR zur Anwendung komme. § 56 Personaldekret sei demzufolge nicht anwendbar. Zudem handle es sich vorliegend um Anträge betreffend Umsetzung der gerichtlichen Vergleiche i.S. Lohnklasseneinreihung Krankenpflege im Verfahren B.____ & Konsorten (Verfahren 810 03 93, Abschreibungsbeschluss vom 14. Juni 2011). Damit seien die geltend gemachten Lohnansprüche in einem rechtskräftigen gerichtlichen Vergleich festgehalten und definiert worden. Ein gerichtlicher Vergleich komme einem Urteil gleich. Urteile würden nicht verjähren und nicht verwirken. 4.1. Es ist zu prüfen, ob die von den Beschwerdeführern geltend gemachten Lohnansprüche in einem rechtskräftigen gerichtlichen Vergleich festgehalten wurden. Festzuhalten gilt nochmals, dass alle sieben Beschwerdeführer dieses Verfahrens nicht Beschwerdeführer im Verfahren B.____ & Konsorten (oder C.____ & Konsorten) waren. Die sieben Beschwerdeführer waren in der fraglichen Zeit in der MU 303.17b eingereiht. Sie alle wurden per 1. April 2009 um eine Lohnklasse angehoben, erhielten jedoch keine Nachzahlungen für die Zeit vom 1. April 2004 bis 31. März 2009. 4.2. Der Fall B.____ & Konsorten wurde am 14. Juni 2011 infolge Vergleichs abgeschrieben. Dieser sah vor, dass die Beschwerdeführenden, welche am 1. Januar 2001 in der MU Diplomierte Krankenpflege 303.17b (Instrumentierende) eingereiht waren, – unter Anhebung der Bewertung des Merkmals A1 (Ausbildungskenntnisse) von 5.5 auf 6.5 Punkte – rückwirkend ab 1. April 2004 in die Lohnklasse 16 eingereiht würden. Des Weiteren wurde festgehalten, die rückwirkende Einreihung von Lohnklasse 17 zu Lohnklasse 16 erfolge für die Perioden zwischen dem 1. April 2004 und dem 31. März 2009, in denen die Beschwerdeführenden in der MU Diplomierte Krankenpflege 303.17b (Instrumentierende) eingereiht gewesen seien. Die rückwirkend geschuldeten Lohnansprüche würden zu 4% ab mittlerem Verfall verzinst (siehe Sachverhalt lit. A). Dieser Vergleich verlangt rückwirkend per 1. April 2004 die Neueinreihung der Funktion Diplomierte Krankenpflege MU 303.17b in die Lohnklasse 16 nur für die Periode, in denen die Beschwerdeführer in der MU 303.17b eingereiht waren. Zudem wird explizit festgehalten, dass nur die Beschwerdeführer in den Genuss einer rückwirkenden Nachzahlung kommen. Es ist somit nicht zu beanstanden, dass der Regierungsrat für den Zeitraum vom 1. April 2004 bis 31. März 2009 nur den Beschwerdeführern des Verfahrens B.____ & Konsorten, die in diesem Zeitraum in der Grundfunktion MU 303.17b eingereiht waren, eine Nachzahlung zukommen liess und zudem ausschliesslich für den Zeitraum, in dem diese in der MU 303.17b eingereiht waren. Auch aus dem Vergleich i.S. C.____ & Konsorten (Abschreibungsbeschluss vom 29. Januar 2010) lässt sich nichts zu Gunsten der Beschwerdeführer ableiten, da der Vergleich

bezüglich der Periode vom 1. April 2004 bis 31. März 2009 nur Auswirkungen zeitigte auf Mitarbeiter, welche in der fraglichen Periode in der MU 303.17a eingereiht waren. Den Beschwerdeführern ist insofern beizupflichten (siehe vor allem Beschwerdebegründung S. 8. f. an das Kantonsgericht vom 9. September 2014 i.S. A. ____ & Konsorten, welche in der Beschwerde vom 15. August 2016 zum integrierenden Bestandteil der Beschwerde vom 15. August 2016 i.S. A. ____ & Konsorten erklärt wurde), als dass die Erhöhung der Einreihungen für die Zeit vom 1. April 2004 bis 31. März 2009 – so wie sie vorgenommen wurde (unterschiedliche Handhabung bezüglich der in der MU 303.17a und der in der MU 303.17b eingereihten Mitarbeiter und keine Berücksichtigung des Dominoeffekts) – lohnmässig zu teilweise widersprüchlichen Resultaten führte sowohl in Bezug auf die verschiedenen Mitarbeiter untereinander als auch in Bezug auf den einzelnen Mitarbeiter. Dies war aber betreffend die Handhabung der rückwirkenden Ansprüche Ausfluss des Vergleichs und es kann nicht die Rede davon sein, der Vergleich sei falsch umgesetzt worden. 4.3. Die Ansprüche der Beschwerdeführer können somit nicht aus dem Vergleich abgeleitet werden. Damit erübrigt sich auch die Frage, ob ihre Ansprüche aufgrund des Vergleichs verjähren können bzw. verjährt sind. 5.1. Als nächstes ist zu prüfen, ob die Beschwerdeführer Ansprüche auf Lohnnachzahlungen aus Art. 8 Abs. 1 BV herleiten können. 5.2. Art. 8 Abs. 1 BV statuiert, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind und umschreibt damit den allgemeinen Rechtsgleichheitsgrundsatz. Art. 8 Abs. 3 BV besagt, dass Mann und Frau gleichberechtigt sind sowie dass das Gesetz für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung sorgt, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Der Grundsatz der Rechtsgleichheit und damit Art. 8 Abs. 1 BV sind verletzt, wenn im öffentlichen Dienstverhältnis gleichwertige Arbeit ungleich entlohnt wird (BGE 131 I 107 E. 3.1). Hier spricht man von Anspruch auf rechtsgleichen Lohn. Der Anspruch auf einen geschlechtsdiskriminierungsfreien Lohn ergibt sich hingegen aus Art. 8 Abs. 3 BV und Art. 3 Abs. 2 GIG (BGE 142 II 55 E. 4.7 und 5.1). Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ergibt sich aus dem allgemeinen Rechtsgleichheitsgebot und damit aus Art. 8 Abs. 1 BV kein direkter bundesrechtlicher Anspruch auf rückwirkende Ausrichtung einer rechtsgleichen Besoldung, wie dies für den Bereich der Lohngleichheitsgarantie für Mann und Frau der Fall ist. Von Verfassungen wegen kann bei einem rechtsungleichen Lohn nach Art. 8 Abs. 1 BV lediglich verlangt werden, dass der rechtsungleiche Zustand auf geeignete Weise und in angemessener Frist behoben wird (BGE 131 110 E. 3.7). Hier unterscheidet sich der Anspruch auf einen rechtsgleichen Lohn nach Art. 8 Abs. 1 BV von einem nach Art. 8 Abs. 3 i.V.m. Art. 3 Abs. 2 GIG. Wie in den Erwägungen 1.3.1 ff. ausgeführt, könnte das Gericht vorliegend nicht auf eine Beschwerde wegen Verletzung des Anspruchs auf geschlechtsdiskriminierungsfreien Lohn eintreten, da das Schlichtungsverfahren nicht durchlaufen wurde. Damit kann vorliegend nur geprüft werden, ob Art 8 Abs. 1 BV verletzt wurde. 5.3. Die Beschwerdeführer erhalten seit dem 1. April 2009 einen rechtsgleichen Lohn nach Art. 8 Abs. 1 BV. Am 5. Oktober 2012 stellten sie beim Regierungsrat den Antrag auf Nachzahlungen. Aus Art. 8 Abs. 1 BV bestehen somit keine Ansprüche auf Lohnnachzahlungen für die Zeit vor dem 1. April 2009. Die Beschwerde ist demzufolge, soweit darauf einzutreten ist, abzuweisen.

E. 6

Bei diesem Ausgang des Verfahrens kann die Frage nach der Verwirkung der Forderungen offen gelassen werden. Dennoch kann darauf hingewiesen werden, dass das Kantonsgericht bereits mit einem Urteil vom 4. Juli 2012 festgehalten hat, dass § 56 Personaldekret eine

Verwirkungsfrist statuiert und demzufolge vermögensrechtliche Ansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber dem Kanton aus dem Arbeitsverhältnis innert eines Jahres, nachdem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter von der Möglichkeit eines Anspruchs Kenntnis erhalten hat, spätestens aber vor Ablauf von fünf Jahren seit ihrer Entstehung, geltend gemacht werden können. Werden diese Fristen nicht eingehalten, so sind diese vermögensrechtlichen Ansprüche verwirkt (KGE VV vom 4. Juli 2012 [810 11 400] E. 4.1.3). Dieses Urteil wurde vom Bundesgericht [8C_769/2012] bestätigt; die Frage, ob es sich um eine Verjährungs- oder Verwirkungsfrist handle, wurde offen gelassen; vgl. auch BGE 142 II 56 E. 5.2). Verwirkungsfristen können im Gegensatz zu Verjährungsfristen nicht unterbrochen werden. Zudem fallen entgegen der nicht begründeten Behauptung der Beschwerdeführer unter die vermögensrechtlichen Ansprüche nach § 56 Personaldekret auch Lohnansprüche (KGE VV vom 4. Juli 2012 [810 11 400] E.4). 7.1. Es bleibt über die Kosten zu befinden. 7.2. Art. 13 Abs. 5 GIG statuiert, dass Verfahren bei Streitigkeiten aus öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen wegen Verletzung des Gleichstellungsgesetzes kostenlos sind (ausser bei mutwilliger Prozessführung). Im Verfahren vor dem Bundesgericht richtet sich die Kostenpflicht nach dem Bundesgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005. Gestützt auf Art. 13 Abs. 5 GIG haben auch kantonale Verfahren kostenlos zu sein (Kathrin Arioli , in: Kaufmann/Steiger-Sackmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Zürich 2009, Rz 27 und 113 zu Art. 13 GIG; Urteil des Bundesgerichts 2P.157/2000 vom 10. Oktober 2000 E. 2.d). Da vorliegend jedoch kein Gleichstellungsfall zu beurteilen ist, findet Art. 13 Abs. 5 GIG keine Anwendung. Gemäss § 20 Abs. 1 VPO ist das Verfahren vor dem Kantonsgericht kostenpflichtig. Die Verfahrenskosten umfassen die Gerichtsgebühren und die Beweiskosten und werden in der Regel der unterliegenden Partei in angemessenem Ausmass auferlegt (§ 20 Abs. 3 VPO). Demzufolge sind gemäss § 20 Abs. 1 VPO die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 2'200.-- den Beschwerdeführern unter solidarischer Haftung aufzuerlegen. 7.3. Der ganz oder teilweise obsiegenden Partei kann gestützt auf § 21 Abs. 1 VPO für den Beizug einer Anwältin oder eines Anwalts eine angemessene Parteientschädigung zu Lasten der Gegenpartei zugesprochen werden. Entsprechend dem Ausgang des Verfahrens sind die Parteikosten wettzuschlagen. Demgemäss wird erkannt: ://: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten werden kann. 2. Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 2'200.-- werden den Beschwerdeführern unter solidarischer Haftung auferlegt. 3. Die Parteikosten werden wettgeschlagen. Vizepräsident Gerichtsschreiberin

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