

LU_GERICHTE 7Q 13 2 vom 11. Juni 2014

LU Gerichte, 2014-06-11, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/lu_gerichte_7Q_13_2

FR: LU_GERICHTE 7Q 13 2 du 11 juin 2014

IT: LU_GERICHTE 7Q 13 2 del 11 giugno 2014

Regeste

Lohngleichheit; Einreihung und Einstufung von Berufsschullehrpersonen nach Überführung der Berufsfachschulen von der kommunalen in die kantonale Trägerschaft; i.c. Anspruch auf rückwirkende Lohnnachzahlung verneint. | Art. 8 Abs. 1 BV; PBVOL 99. | Personalrecht

Erwägungen

E. 4

Die Kläger bestreiten nicht, dass die kantonalen Besoldungsreglemente und allfällig darauf basierende Weisungen als Normen gesetzmässig sind und keine diskriminierenden Ungleichheiten ergeben. Allerdings machen sie geltend, der Beklagte habe die Reglemente auf die Kläger gerade nicht angewendet. Nach der Kantonalisierung der Berufsschulen per 1. Januar 2003 sei ihnen zwar der Besitzstand gewahrt worden. Eine neue, auf den kantonalen Besoldungsregeln basierende Neueinreihung und Neueinstufung sei aber unzulässigerweise nicht erfolgt. Der Beklagte hätte die kommunal eingereihten Lehrpersonen nach der Ablösung durch den Kanton gemäss seinen eigenen Reglementen einreihen und einstufen müssen. Durch die blosser Gewährleistung der Besitzstandsgarantie sei das durch die kommunale Ersteinreihung erfolgte heterogene System während mehreren Jahren perpetuiert und die Kläger entsprechend falsch entlohnt worden. Bei Anwendung der kantonalen Besoldungsreglemente hätten sie mehr verdient. Im Vergleich zu anderen kantonal angestellten Berufsschullehrpersonen seien sie ungleich behandelt worden. Das selbstverständliche Gebot rechtsgleicher Entlohnung öffentlich-rechtlicher Angestellter (bei gleichen Leistungen) ergebe sich nicht nur aus Art. 8 Abs. 1 und 3 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV; SR 101), sondern auch aus § 3 Abs. 2 lit. f und g des Gesetzes über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (PG; SRL Nr. 51), wonach mit der kantonalen Personalpolitik die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten sowie Entscheidungen im Arbeitsverhältnis frei von Diskriminierungen zu fällen seien. Weiche der Beklagte als Arbeitgeber von seinen selber aufgestellten Lohnskalen im Einzelfall ab, müsse er diese Abweichungen überprüfbar begründen und auch masslich rechtfertigen können. Hieran ändere nichts, dass dem Kanton in Besoldungsfragen unstrittig ein grosser Ermessensspielraum zustehe.

E. 5

Im Hinblick auf die Beurteilung der klägerischen Begehren ist einleitend die einschlägige Rechtsprechung des Bundesgerichts und des ehemaligen Verwaltungsgerichts Luzern darzustellen.

E. 5.1

Der Grundsatz der Rechtsgleichheit und damit Art. 8 Abs. 1 BV ist verletzt, wenn im öffentlichen Dienstverhältnis gleichwertige Arbeit ungleich entlohnt wird. Innerhalb der Grenzen des Willkürverbots und des Rechtsgleichheitsgebots sind die Behörden befugt, aus der Vielzahl denkbarer Anknüpfungspunkte die Kriterien auszuwählen, die für die Besoldung von öffentlich-rechtlichen Angestellten massgebend sein sollen.

Verfassungsrechtlich ist nicht verlangt, dass die Besoldung allein nach der Qualität der geleisteten Arbeit bzw. den tatsächlich gestellten Anforderungen bestimmt wird.

Ungleichbehandlungen müssen sich aber vernünftig begründen lassen bzw. sachlich haltbar sein. So hat das Bundesgericht erkannt, dass Art. 8 BV (bzw. Art. 4 Abs. 1 aBV) nicht verletzt ist, wenn Besoldungsunterschiede auf objektive Motive wie Alter, Dienstalter, Erfahrung, Familienlasten, Qualifikation, Art und Dauer der Ausbildung, Arbeitszeit, Leistung, Aufgabenbereich oder übernommene Verantwortlichkeiten zurückzuführen sind. Dies gilt auch für den Bereich der Rechtsanwendung, in welchem die Behörden nach dem Grundsatz der Rechtsgleichheit verpflichtet sind, gleiche Sachverhalte mit gleichen relevanten Tatsachen gleich zu behandeln, es sei denn, ein sachlicher Grund rechtfertige eine unterschiedliche Behandlung. Strengere Massstäbe gelten hingegen im Bereich der Lohngleichheit zwischen Mann und Frau (Art. 8 Abs. 3 Satz BV), wo der sonst grosse Ermessensspielraum der zuständigen Behörden erheblich eingeschränkt ist (BGE 131 I 105 E. 3.1 mit weiteren Hinweisen). Nachdem die Kläger wie erwähnt die Rechtskonformität der in Frage stehenden Besoldungserlasse nicht in Abrede stellen, bedarf es diesbezüglich keiner Weiterungen. Hingegen ist zu prüfen, wie es sich mit der Rechtsgleichheit in der Rechtsanwendung verhält.

E. 5.2

Das Bundesgericht stellte im soeben zitierten Entscheid unter Berufung auf BGE 124 II 436 weiter fest, das Lohngleichheitsgebot sei ein unmittelbar anwendbares, justiziables subjektives Individualrecht, welches als solches – unter Vorbehalt der Verjährung – grundsätzlich auch nachträglich noch geltend gemacht werden könne. Dies müsse bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen gleichermassen möglich sein wie bei privatrechtlichen. Das Vorliegen einer Anstellungsverfügung stehe dem nicht entgegen, und ein gültiger Verzicht auf diskriminierungsfreien Lohn müsse in eindeutiger Form vorliegen; das blosses Zuwarten mit dem Geltendmachen der Forderung sei noch kein Rechtsmissbrauch. Da der Anspruch auf diskriminierungsfreien Lohn ein bundesrechtliches Individualrecht sei, gelte mangels einer Spezialregelung im Gleichstellungsgesetz die fünfjährige Verjährungsfrist gemäss Art. 128 Ziff. 3 des Obligationenrechts (OR; SR 220). In BGE 125 I 14 E. 3 bestätigte das Bundesgericht diese Rechtsauffassung und verwarf eine Reihe dagegen erhobener Argumente (Rechtssicherheit, Rechtsmissbrauchsverbot, Treu und Glauben). Entscheidend ist, dass diese Präjudizien immer die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau bzw. Ansprüche aus Art. 4 Abs. 2 Satz 2 aBV betrafen (abgesehen vom nicht publizierten BGer-Urteil 2P.463/1996 vom 16.3.1998, welchem aber auch ein anders gelagerter Sachverhalt zu Grunde lag). Die Regel, wonach die Korrektur von diskriminierenden Löhnen von Bundesrechts wegen mit fünfjähriger Rückwirkung verlangt werden kann, wird denn auch in der Doktrin auf die spezielle Garantie der Lohngleichheit von Mann und Frau bzw. auf Ansprüche aus dem Gleichstellungsgesetz bezogen. Dies zu Recht: Der Anspruch auf gleiche Entlohnung von Mann und Frau ist nach dem Ausgeführten aufgrund von Spezialnormen in Art. 4 Abs. 2 Satz 3 aBV bzw. Art. 8 Abs. 3 BV sowie des Gleichstellungsgesetzes als subjektives Individualrecht ausgestaltet; bei Nachweis einer ungerechtfertigten Diskriminierung besteht damit ein direkter Anspruch auf

einen diskriminierungsfreien Lohn, der im Rahmen der (bundesrechtlichen) Verjährungsregeln auch rückwirkend geltend gemacht werden kann (vgl. zum Ganzen: BGE 131 I 105 E. 3.3-3.6 mit weiteren Hinweisen). Die Kläger argumentieren mit Art. 8 Abs. 3 BV bzw. den entsprechenden Grundlagen im kantonalen Personalgesetz. Allerdings vermögen sie nicht darzutun, dass eine allfällige Lohnungleichbehandlung geschlechterspezifisch bedingt wäre. Ausserdem sind vorliegend zwei Klägerinnen und ein Kläger am Recht, was eine geschlechterbedingte ungleiche Lohneinreihung eher unwahrscheinlich macht. Weiterungen erübrigen sich, denn die Vorbringen der Kläger sind diesbezüglich weder genügend substantiiert noch belegt (vgl. zu den beantragten Beweismassnahmen nachfolgende E. 8).

E. 5.3.1

Bei ungleichen Besoldungen, die nicht geschlechtsspezifisch bedingt diskriminierend sind, liegen die Dinge gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung 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, sondern nur einen Anspruch auf Beseitigung der Ungleichheit und lediglich indirekt zur Folge haben kann, dass der öffentliche Arbeitgeber einem Betroffenen zur Beseitigung einer Rechtsungleichheit höhere Leistungen ausrichten muss. Zwar wurde in der bundesgerichtlichen Rechtsprechung schon aus dem allgemeinen Rechtsgleichheitsgebot eine Verpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers abgeleitet, gleichwertige Arbeit gleich zu entlohnen; gleichzeitig wurde aber betont, dass den Behörden bei der Wahl der Anknüpfungspunkte für die Festsetzung der Besoldung innerhalb der Grenzen des Willkürverbots ein weiter Gestaltungsspielraum zustehe. Dieser Spielraum muss auch zuerkannt werden, wenn es darum geht, eine festgestellte (nicht geschlechtsspezifische) Rechtsungleichheit in der Besoldung zu beseitigen. Aus dem allgemeinen Rechtsgleichheitsgebot ergibt sich 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 Verfassungs wegen kann 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 überhaupt gestellt worden ist. Für gewisse Bereiche, in denen eine rückwirkende Korrektur sachlich gar nicht stattfinden kann – z.B. bei bisher befolgten rechtsungleichen Verboten –, erscheint diese Konsequenz selbstverständlich. Aber auch bei Lohnforderungen, die an sich rückwirkend erfüllt werden können, erscheint es nicht stossend und willkürlich, die unter dem Titel der allgemeinen Rechtsgleichheit erforderliche Korrektur erst ab dem Zeitpunkt der Geltendmachung des entsprechenden Anspruchs zu gewähren. Das lässt sich ohne weiteres begründen, wo der zu niedrige Lohn in Form einer anfechtbaren und in Rechtskraft erwachsenen Verfügung festgesetzt worden ist. Doch kann die Beschränkung der Korrektur auf den künftigen Zeitraum auch dann eine verfassungsrechtlich ausreichende Massnahme darstellen, wenn der rechtsungleiche Lohn vom Betroffenen bis zur Geltendmachung des Anspruchs widerspruchlos akzeptiert worden ist (BGE 131 I 105 E. 3.6 f. mit weiteren Hinweisen).

E. 5.3.2

In einem Urteil aus dem Jahr 2008 hatte das Verwaltungsgericht eine Klage um Lohnnachforderungen wegen einer gerügten rechtsungleichen Besoldungseinstufung zu beurteilen. Dabei ging das Verwaltungsgericht detailliert auf den vorerwähnten bundesgerichtlichen Entscheid ein und diskutierte diverse, sich in diesem Zusammenhang stellende Fragen (LGVE 2008 II Nr. 1 E. 6 f.). In E. 7g hielt es als obiter dictum fest, dass Fallkonstellationen nicht ausgeschlossen seien, in denen es – abweichend von den Urteilsgründen in BGE 131 I 105 und damit über geschlechtsspezifisch bedingte Lohnungleichheiten hinweg – geboten sei, eine auf Art. 8 Abs. 1 BV gestützte und in der Sache begründete Klage auch im Rahmen einer Lohnnachzahlung gutzuheissen. Weiter hielt es fest, dass aber vorab massgebend sei, ob eine Verletzung des verfassungsmässigen Gebots der allgemeinen Rechtsgleichheit vorliege, d.h. ob die Beklagte den Kläger in Missachtung der gesetzlichen Grundlagen zu tief eingestuft habe.

E. 6

Die Kläger stützen ihre Lohnnachzahlungsforderung (auch) auf Art. 8 Abs. 1 BV. Wie die vorstehenden Ausführungen zeigen, haben sie gestützt auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung – soweit eine Ungleichbehandlung denn vorliegen würde – einen Anspruch darauf, dass eine allfällige Rechtsungleichheit behoben würde. Weitergehende Ansprüche, insbesondere auf eine rückwirkende Lohnzahlung, können sie aus Art. 8 Abs. 1 BV nicht ableiten. Die Behebung der Rechtsungleichheit hat sodann innert angemessener Frist zu erfolgen. Vorliegend wurden die Kläger im Rahmen der "Stufenharmonisierung Sekundarstufe II" per Anfang Februar 2011 neu eingereiht bzw. eingestuft, was den erheblichen Stufensprung zur Folge hatte. Seit diesem Zeitpunkt sind allfällige Ungleichheiten, die seit der Überführung der Berufsschulen in die kantonale Trägerschaft per 1. Januar 2003 bestanden hätten, ausgeräumt. Entsprechend braucht die Frage nach der angemessenen Frist nicht weiter verfolgt zu werden.

E. 7.1

Zu prüfen bleibt, ob die Kläger unter Anwendung der kantonalen Rechtsprechung mit ihren Begehren durchdringen. Sie kritisieren, der Kanton Luzern hätte im Zeitpunkt der Überführung der Berufsschulen in die kantonale Trägerschaft per 1. Januar 2003 gestützt auf die PBVOL 99 sowie die interne Richtlinie "Besoldungseinstufungen Schuljahr 2002/2003" eine umfassende Neueingliederung der bisherigen Lehrpersonen in das kantonale Lohngefüge vornehmen müssen. Wie dem Gutachten zu entnehmen sei, hätte die Neueinreihung unter kantonaler Trägerschaft und in Anwendung der PBVOL 99 sowie der internen Richtlinie zur Besoldungseinstufung für das Schuljahr 2002/2003 zu einer höheren Entlohnung geführt.

E. 7.2

Für eine erfolgreiche Berufung auf die vom Verwaltungsgericht in Abweichung der damals bekannten und heute noch massgebenden Rechtsprechung des Bundesgerichts ist vorausgesetzt, dass der Kanton Luzern die Kläger "in Missachtung der gesetzlichen Grundlagen" zu tief eingestuft haben müsste. Für den vorliegenden Sachverhalt bedeutet dies, dass der Kanton im Hinblick auf die Kantonalisierung der Berufsschulen einerseits eine umfassende Neueinreihung der bisherigen Lehrpersonen hätte vornehmen und andererseits er dabei nebst der PBVOL 99 die Besoldungsrichtlinie 2002/2003 hätte anwenden müssen.

E. 7.2.1

Der Beklagte durfte aufgrund mehrerer Gründe auf eine Neueinreihung der Lehrpersonen im Zeitpunkt der Überführung verzichten: Zu Recht führt er aus, die Arbeitssituation habe sich für die bisherigen Lehrpersonen nicht verändert. Sie unterrichteten an den gleichen Schulen, bekleideten die gleiche Stelle und hatten die gleiche hierarchische Einordnung. Selbst das anwendbare (kantonale) Recht blieb unverändert. Einzig der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber wechselte. Die bisherigen Lehrpersonen wurden nach der PBVOL 99 eingereiht (vgl. insbesondere § 7 PBVOL 99), welche auch nach der Überführung weiterhin Gültigkeit hatte und erst per 1. August 2006 durch ein neues Besoldungsreglement abgelöst wurde. Dass ihre Ersteinreihung nicht korrekt gewesen sein soll, machen die Kläger nicht (mehr) geltend, sondern bestätigen gerade deren Richtigkeit. Für den Kläger 1 wird ausgeführt, dass die auf kommunaler Ebene erfolgte Einreihung und Einstufung nicht interessiere, da diese Behörden einen sehr grossen Spielraum gehabt hätten. Für die Klägerin 2 wird die Ersteinreihung und -stufung als korrekt bezeichnet. Auch für die Klägerin 3 wird die erste Eingliederung in das Lohngefüge nicht kritisiert. Unter diesen Umständen ist es nicht zu beanstanden, wenn der Kanton Luzern damals auf eine Neueinreihung sämtlicher Lehrpersonen verzichtet hatte und die Arbeitsverhältnisse unter Gewährung der Besitzstandsgarantie in den kantonalen Schuldienst überführte (vgl. zum unveränderten Übergang der Arbeitsverhältnisse bei einer Betriebsübernahme auch Art. 333 OR). Sodann wurden im Hinblick auf die Kantonalisierung der Berufsschulen Informationsschreiben an die betroffenen Lehrpersonen zugestellt sowie Informationsveranstaltungen durchgeführt. Den Berufsschullehrpersonen war mitgeteilt worden, dass sie aufgrund der Besitzstandsgarantie in die kantonale Lohnstruktur überführt werden würden. Damit gab der Beklagte allen Betroffenen zu erkennen, dass er auf eine umfassende Neueinreihung verzichtete (wobei er in der Folge die "grössten Ausreisser" korrigierte, vgl. dazu den Sachverhalt, lit. A.). Den Klägern wäre es aufgrund der gesamten Informationsstrategie des Beklagten ohne weiteres möglich gewesen, zu erkennen, dass eine Neueinreihung gerade nicht vorgesehen war und sich – bei Nichteinverständnis – dagegen auf dem Beschwerdeweg zur Wehr zu setzen. Die Kläger 1 und 3 haben diesen Weg mit dem gleichen Rechtsanwalt bereits einmal beschritten (vgl. zum Ganzen: Urteil des Verwaltungsgerichts Luzern V 11 248 vom 14.2.2012).

E. 7.2.2

Selbst wenn eine Neueinreihung hätte vorgenommen werden müssen, wären die Kläger mit ihrem Begehren nicht durchgedrungen. Unter Ziff. 4 ist der Besoldungsrichtlinie zu entnehmen, dass diese im Rahmen der "Ersteinstufung" Anwendung findet. Eine Ersteinstufung erfolgt aufgrund des Wortlauts immer nur bei noch nicht angestellten und damit neu eintretenden Lehrpersonen. Für die Überführung der bisherigen Arbeitsverhältnisse in die kantonale Zuständigkeit war sie daher nicht einschlägig. Dies lässt sich nicht nur aus dem Wortlaut der Richtlinie herleiten, sondern auch aus dem gesamten Zusammenhang. Hätte diese Richtlinie auf bereits bestehende Arbeitsverhältnisse Anwendung finden und entsprechend eine Überprüfung der Lohnsituation stattfinden sollen, wäre dies den vom Kanton an die Betroffenen zugestellten Informationsschreiben zu entnehmen gewesen. Den Berufsschullehrpersonen war mitgeteilt worden, dass sie aufgrund der Besitzstandsgarantie in die kantonale Lohnstruktur überführt werden würden (Anstellung "zu den bisherigen Konditionen"). Die Besoldungsrichtlinie, die von "Ersteinstufung" spricht, wollte sich gerade nicht an bisherige Lehrpersonen richten, sondern nur an neue Mitarbeitende, die nach der Kantonalisierung in den Schuldienst eintraten. Die Besoldungsrichtlinie 2002/2003 hatte für bisherige Lehrpersonen keine

Bedeutung und hätte selbst im Rahmen einer allfälligen Neueinreihung auf den 1. Januar 2003 nicht zur Anwendung gelangen können. Zwar führen die Kläger aus, der Beklagte und auch das damalige Verwaltungsgericht hätten im Verfahren von D die Besoldungsrichtlinie 2002/2003 vorbehaltlos angewandt. Die Kläger verkennen bei diesem Vorbringen jedoch, dass das damalige Verwaltungsgericht gerade nicht prüfte, wie es sich mit der Anwendbarkeit der Besoldungsrichtlinie 2002/2003 verhielt. Es nahm eine umfassende Prüfung der gesamten Lohnentwicklung des damaligen Klägers vor und bejahte letztlich die Korrektheit die Eingliederung von D in das Lohngefüge, nachdem der Kanton Luzern geltend gemacht hatte, die Einreihung/Einstufung von D wäre selbst dann korrekt gewesen, wenn die Besoldungsrichtlinie zur Anwendung gelangt wäre. Nicht beantwortet, sondern vielmehr ausdrücklich offen gelassen, hat es hingegen die Frage, ob der Beklagte bereits zum Zeitpunkt der Kantonalisierung eine generelle Angleichung der unterschiedlich gewachsenen Lohnstrukturen hätte vornehmen müssen und ob dabei die Besoldungsrichtlinie 2002/2003 auch bei bisherigen Lehrpersonen zu berücksichtigen gewesen wäre (vgl. Urteil V 11 231 E. 9c am Schluss). Eine Missachtung der gesetzlichen Regelungen im Zusammenhang mit der Einreihung in das Lohngefüge kann nach dem Gesagten auch im Sinn der kantonalen Rechtsprechung nicht ausgemacht werden. Schliesslich ist zu erwähnen, dass die Arbeitsverhältnisse sämtlicher bisheriger Lehrpersonen ohne jegliche Neueinreihung (aber unter Besitzstandswahrung) in die kantonale Zuständigkeit überführt wurden. Eine generelle Anpassung fand – abgesehen von "einigen Ausreissern", die im Lauf des zweiten Semesters im Jahr 2003 korrigiert wurden (vgl. dazu den Sachverhalt, lit. A) – bis zum 1. Februar 2011 nicht statt. Die Kläger wurden somit gleich wie ihre bisherigen Kollegen behandelt. Auch bei der Einführung des neuen Besoldungsrechts 2005, das per 1. August 2006 in Kraft trat, ist eine Ungleichbehandlung der Kläger gegenüber ihren Berufskollegen nicht festzustellen (Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste vom 17.6.2005; SRL Nr. 75). Gemäss Ziff. 7 des Merkblatts "Neues Besoldungsrecht: Übersicht" wurden sie in die Lohnklasse 24 umgeteilt und – ausgehend vom bisherigen Jahreslohn – in die betragsmässig höhere Lohnstufe eingeteilt. Auch hier fand keine Ungleichbehandlung im Vergleich mit ihren damaligen Berufskollegen statt.

E. 8.1

Nach dem Gesagten steht fest, dass die Klage wegen angeblicher rechtsungleicher Entlohnung "lediglich" auf Art. 8 Abs. 1 BV basiert. Eine geschlechtsbedingte Diskriminierung fällt ausser Betracht, weshalb sich auch die vom Kläger beantragte Edition des Regierungsratsbeschlusses Nr. 389 vom 20. April 2010 erübrigt. Wie die vorstehenden Ausführungen zeigen, dringen die Kläger weder gestützt auf die bundesrechtliche noch die kantonale Rechtsprechung zu Art. 8 Abs. 1 BV durch. Eine allfällige rechtsungleiche Entlohnung wurde mit der Stufenharmonisierung per 1. Februar 2011 bereinigt. Darüber hinausgehende Ansprüche haben die Kläger auch unter Berücksichtigung der kantonalen Rechtsprechung keine, womit die Rügen entsprechend unbegründet sind. Damit kann die Überprüfung der jeweiligen Einreihungen und Einstufungen wie auch die Spezifikation der klägerischen Forderungen unterbleiben. Was die Prüfung der Klage im Einzelnen im Urteil von D betrifft (Verfahren V 11 231), ist auf die Ausführungen in Erwägung 3 zu verweisen. Massgebend ist, dass gestützt auf dieses Urteil die Rechtsgrundlagen (die personal- und besoldungsrechtlichen Normen) hinsichtlich Lohnfestsetzung und Lohnentwicklung als korrekt und zulässig erachtet wurden. Nichts anderes kann diesbezüglich in der hier zu beurteilenden Klage gelten. Die Klage ist entsprechend abzuweisen.

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