

OW_GERICHTE VVGE 1999/00 Nr. 3 vom 1. Juli 2016

OW Obergericht, 2016-07-01, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ow_gerichte_VVGE 1999_00 Nr. 3](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ow_gerichte_VVGE_1999_00_Nr.3)

FR: OW_GERICHTE VVGE 1999/00 Nr. 3 du 1 juillet 2016

IT: OW_GERICHTE VVGE 1999/00 Nr. 3 del 1 luglio 2016

Regeste

VVGE 1999/00 Nr. 3, S. 7: a. Art. 80 SchG Die Beschlüsse der Einwohnergemeinden, die bestehenden Löhne der Lehrpersonen an das neue Lohnsystem des Kantons anzupassen, stellen anfechtbare Verfügungen dar (Erw. 1). b. Art. 7 GIG Der Verband

Volltext

VVGE 1999/00 Nr. 3, S. 7: a. Art. 80 SchG Die Beschlüsse der Einwohnergemeinden, die bestehenden Löhne der Lehrpersonen an das neue Lohnsystem des Kantons anzupassen, stellen anfechtbare Verfügungen dar (Erw. 1). b. Art. 7 GIG Der Verband Kindergärtnerinnen Obwalden ist nicht befugt, die Beseitigung der angeblichen Diskriminierung durch Lohnanpassung zu verlangen (Erw. 3). c. Art. 63 StVG Rechtsfragen sind durch die entscheidende Instanz zu beantworten, nicht durch Experten (Erw. 4). d. Art. 4 Abs. 2 aBV; Art. 3 Abs. 1 GIG Die Löhne der Kindergartenlehrpersonen im Kanton Obwalden sind nicht diskriminierend (Erw. 5 bis 7). Entscheid des Regierungsrates vom 4. Juli 2000 (Nr. 17). Aus den Erwägungen: 1. a. Die Beschwerdegegnerinnen bestreiten das Vorhandensein einer anfechtbaren Verfügung. Zur Begründung führen sie aus, mit der Revision des kantonalen Personalrechts gelte per 1. Januar 1999 für die öffentlich-rechtlich Angestellten des Kantons unter anderem ein neues Lohnsystem. Dieses Lohnsystem gelte kraft Gesetz (Art. 28 Abs. 2 Gesetz über Schule und Bildung vom 28. Mai 1978, SchG; LB XVI, 121, XX, 96, XXII, 126, XXIV, 76 und 1320) direkt auch für die Lehrpersonen der Obwaldner Einwohnergemeinden. Die Einwohnergemeinden hätten im Dezember 1998 bzw. Januar 1999 lediglich beschlossen, die bestehenden Löhne der Lehrpersonen an das neue Lohnsystem des Kantons anzugleichen. Der Beschluss beinhalte keine grundlegende Veränderung bzw. eine Umgestaltung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses. Der Beschluss sei deshalb nicht als Verfügung zu qualifizieren. Vielmehr hätten sie generell-abstrakt die Funktionsstufen für die Kindergartenlehrpersonen usw. festgelegt. Die Angleichung an das neue Lohnsystem bzw. der generell-abstrakte Beschluss über die drei Funktionsstufen der verschiedenen Lehrkräfte führe zu keiner Umgestaltung der Dienstverhältnisse. Der Besitzstand der Lehrpersonen sei ausdrücklich garantiert. Solche Anpassungen des Dienstverhältnisses auf Grund der Veränderungen des massgebenden Rechtes erfolgten automatisch und müssten gegenüber Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen nicht verfügt werden. Selbst wenn die Meinung in der Beschwerde zutreffend wäre, wonach es sich beim Anfechtungsobjekt um eine Verfügung handle, so sei der Beschluss der Einwohnergemeinden bzw. die Mitteilung an die Betroffenen eine begünstigende Verfügung, die nicht mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen werden müsse. Die Beschwerdeführer und Beschwerdeführerinnen seien gestützt auf das Gleichstellungsgesetz aber berechtigt, eine behauptete Diskriminierung geltend zu machen. Die angerufene Beschwerdeinstanz werde indessen im Rahmen eines Meinungs-austausches mit dem

Verwaltungsgericht zu klären haben, ob die Beschwerde als verwaltungsgerichtliche Klage vom Verwaltungsgericht zu beurteilen sei, oder ob der Regierungsrat tatsächlich im Rahmen der Verwaltungsbeschwerde zu entscheiden habe. b. Die Beschwerde richtet sich gegen die Beschlüsse der Einwohnergemeinden vom 23. Dezember 1998, 28. Dezember 1998, 29. Dezember 1998, 31. Dezember 1998, 5. Januar 1999 und ein Beschluss ist undatiert. Die Beschwerdeführer und Beschwerdeführerinnen bringen vor, sie hätten je mit gesondertem Begleitschreiben des für jede Gemeinde zuständigen Gemeindepräsidenten den Beschluss der Einwohnergemeinden vom Dezember 1998/Januar 1999 zugestellt erhalten, und zwar frühestens per 13. Januar 1999. Durch den persönlichen Hinweis im Begleitbrief auf die Gültigkeit des Beschlusses für die angeschriebenen Kindergärtner und Kindergärtnerinnen würden diese Beschlüsse zum Anfechtungsgegenstand im rechtlichen Sinne und zu einer beschwerdefähigen Verfügung. Beizufügen sei allerdings, dass es an einer Begründung sowie an einer Rechtsmittelbelehrung fehle. Verfügungen sei gemäss Art. 80 SchG durch Beschwerde an den Regierungsrat anfechtbar. Sie würden von diesem Beschwerderecht in dem Sinne Gebrauch machen, dass sie Ziff. 5 (gemeint ist Ziff. 3) des Beschlusses als gegen Art. 3 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (GIG; SR 151) und Art. 4 Abs. 2 Satz 3 der Bundesverfassung vom 29. Mai 1874 (BV; SR 101) verstossend rügen. Sie würden sich deshalb zusätzlich auf Art. 5 bzw. 7 GIG berufen. c. Damit ein Anfechtungsmittel gegeben ist, muss grundsätzlich eine Verfügung ergangen sein. Liegt kein Anfechtungsobjekt vor, so können die Vorbringen einzig als Petition oder als Aufsichtsbeschwerde entgegengenommen werden. Anfechtbare Verfügungen ergehen schriftlich. Sie sind als Verfügungen kenntlich zu machen, zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen. Als Verfügung gilt jede Anordnung der Behörden im Einzelfall, welche die Begründung, Änderung oder Aufhebung von Rechten und Pflichten, die Feststellung des Bestehens, Nichtbestehens oder Umfangs von Rechten oder Pflichten oder die Abweisung von Begehren auf Begründung, Änderung, Aufhebung oder Feststellung von Rechten oder Pflichten sowie das Nichteintreten auf solche Begehren zum Gegenstand hat (Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, Bern 1983, 127 ff.; VVGE 1993 und 1994, Nr. 3, Erw. 3). Mit Beschlüssen vom Dezember 1998/Januar 1999 haben die Einwohnergemeinden beschlossen, die bestehenden öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse der Lehrpersonen per 1. Januar 1999 ins neue Lohnsystem des Kantons zu überführen. Gleichzeitig beschlossen sie, die Löhne der Kindergartenlehrpersonen einmalig um fünf Prozent zu erhöhen. Dieser Beschluss wurde den Kindergartenlehrpersonen einzeln mit einem entsprechenden Begleitbrief eröffnet. Gleichzeitig wurde ihnen mitgeteilt, dass sie ihre persönliche Lohnabrechnung, gültig ab 1. Januar 1999, bis spätestens am 25. Januar 1999 erhalten würden. Nach bisheriger Praxis stellt die Besoldungseinstufung eine anfechtbare Verfügung dar (VVGE 1991 und 1992, Nr. 33 und 34). Dies muss auch für die direkte und indirekte Lohnfestsetzung gelten. Forderungen auf Geldzahlungen stellen auch vermögensrechtliche Ansprüche im Sinne von Art. 6 Ziff. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) dar und verlangen, dass sie gerichtlich überprüft werden können (siehe zum Ganzen Thomas Poledna, Verfügung und verfügungsfreies Handeln im öffentlichen Personalrecht - ein Praxisüberblick, in: AJP 8/98, 917ff., 921 und 923). Bei dieser Sachlage kann nicht gesagt werden, die Festsetzung der Funktionsstufen der Kindergartenlehrpersonen stelle keine Verfügung dar oder lediglich eine begünstigende. Die Beschlüsse der Einwohnergemeinden sind somit anfechtbare Verfügungen, gegen die gemäss Art. 80 Abs. 4 SchG grundsätzlich beim Regierungsrat Beschwerde erhoben werden

kann. Wie das Erziehungsdepartement am 14. April 1998 (richtig 1999) festgehalten hat, ist der Klageweg an das Verwaltungsgericht heute nicht mehr gegeben. Gemäss Art. 62 Abs. 1 Bst. c des Gerichtsorganisationsgesetzes vom 4. März 1973 (GOG, LB XIII, 61) waren vermögensrechtliche Ansprüche aus öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen beim Verwaltungsgericht mit vermögensrechtlicher Klage geltend zu machen. Diese Vorschrift wurde in Art. 62 des GOG vom 22. September 1996 (LB XXIV, 76) fallen gelassen. Gemäss Botschaft des Regierungsrates vom 5. Dezember 1995 sollte der Anwendungsbereich der verwaltungsgerichtlichen Klage soweit wie möglich eingeschränkt werden, da die Verfügungsmässige Erledigung als Regelfall gelte und der Klageweg die Ausnahme darstelle. "Vermögensrechtliche Ansprüche aus öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen (geltender Bst. c) kann das Gemeinwesen ohne weiteres auf dem Verfügungsweg geltend machen, wie auch von Beamten geltend gemachte Ansprüche vom Gemeinwesen ebenfalls Verfügungsmässig erledigt werden können" (Botschaft S. 24/25). Es erübrigt sich deshalb, den beantragten Meinungs-austausch über die Zuständigkeit mit dem Verwaltungsgericht durchzuführen. Es liegen somit anfechtbare Verfügungen vor, die beim Regierungsrat angefochten werden können. Im Folgenden sind die übrigen Voraussetzungen für das Eintreten auf die Beschwerde zu prüfen.

2. Gemäss Art. 3 Abs. 1 GIG dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Grund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden. Das Verbot gilt nach Abs. 2 insbesondere auch für die Entlohnung. Wer von einer Diskriminierung im Sinne von Art. 3 betroffen ist, kann dem Gericht oder der Verwaltungsbehörde gemäss Art. 5 Abs. 1 GIG u.a. beantragen, es sei eine Diskriminierung festzustellen, wenn diese sich weiterhin störend auswirkt (Bst. c) oder die Zahlung des geschuldeten Lohns anzuordnen (Bst. d). Da es sich vorliegend um ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis handelt, richtet sich der Rechtsschutz nach Art. 13 GIG bzw. nach den öffentlich-rechtlichen Zuständigkeits- und Verfahrensbestimmungen. Gemäss Art. 88 Abs. 1 der Kantonsverfassung vom 19. Mai 1968 (KV; LB XIII, 1) kann gegen Beschlüsse eines Gemeinderates binnen 20 Tagen beim Regierungsrat Beschwerde eingereicht werden, wie dies auch Art. 80 Abs. 4 SchG vorsieht. Der Regierungsrat ist somit zur Behandlung der Beschwerde zuständig. Die früheste Zustellung der umstrittenen Beschlüsse an eine Lehrperson erfolgte am 13. Januar 1999. Die Einreichung der Beschwerde erfolgte am 2. Februar 1999, d.h. innert der Rechtsmittelfrist von 20 Tagen und somit fristgerecht.

3. a. Die Beschwerdeführer und Beschwerdeführerinnen 1 bis 29 sind vom Beschluss der Einwohnergemeinden direkt betroffen und damit ohne weiteres zur Beschwerde legitimiert. b. Als Beschwerdeführer 30 ist der Verband Kindergärtnerinnen Obwalden aufgeführt. Gemäss Art. 7 GIG können Organisationen, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern oder die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren und seit mindestens zwei Jahren bestehen, im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn der Ausgang des Verfahrens sich voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird. Sie müssen der betroffenen Arbeitgeberin oder dem betroffenen Arbeitgeber Gelegenheit zur Stellungnahme geben, bevor sie eine Schlichtungsstelle anrufen oder eine Klage einreichen. Wie in der Beschwerde geltend gemacht wird, besteht der Verband seit mehreren Jahren. Gemäss Ziff. 2 der Statuten vom 16. März 1991 vertritt er die Interessen der Kindergärtnerinnen. Er ist somit legitimiert, die in Ziff. 1 der Beschwerde beantragte Feststellung zu verlangen. Wie das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich in seinem Entscheid vom 3. Februar 1999 (VK.96.0005, VK.97.00011) in Ziff. 2b seiner Erwägungen ausführte, ist der Verband hingegen nicht legitimiert, die Beseitigung der angeblichen

Diskriminierung durch Lohnanpassung zu verlangen. Der Verband ist somit lediglich in Bezug auf Ziff. 1 der Beschwerde legitimiert. Im Übrigen kann auf seine Beschwerde nicht eingetreten werden. 4. In der Beschwerde wird die Erstellung einer analytischen Arbeitsplatzbewertung zum Vergleich der Arbeitsbereiche der Kindergartenlehrpersonen einerseits und der Primarlehrpersonen andererseits durch einen Experten beantragt. Die Behörde stellt nach Art. 63 Abs. 1 des Staatsverwaltungsgesetzes vom 8. Juni 1997 (StVG; LB XXIV, 320) den Sachverhalt von Amtes wegen fest. Die Feststellung des Sachverhaltes kann insbesondere durch Befragung der Beteiligten und von Auskunftspersonen, Einvernahme von Zeugen, durch Beizug von amtlichen Berichten, Urkunden und Sachverständigen sowie durch Augenschein (Abs. 2) erfolgen. Ob ein beantragtes Beweismittel abgenommen wird, steht im Ermessen der entscheidenden Behörde. Das Bundesgericht hat im Rahmen von Lohnungleichheitsverfahren mehrmals entschieden, dass die Weigerung, eine beantragte Expertise zur Vergleichbarkeit verschiedener Tätigkeiten einzuholen, den Anspruch auf rechtliches Gehör verletze, da die Überprüfung, ob bei der Erstellung einer Arbeitsplatzbewertung Fehler gemacht worden seien, spezifische Fachkenntnisse voraussetze. Eine vergleichende Bewertung verschiedener Tätigkeiten beruhe einerseits auf der Feststellung von Sachverhalten, andererseits auf der Wertung dieser Sachverhalte. Eine Expertise könne aufzeigen, wie die Sachverhalte sind und wie im Rahmen einer bestimmten Lohnreihe die Wertungen vorgenommen worden sind. Hingegen sei die Frage, ob die vorgenommene Wertung eine rechtswidrige Ungleichbehandlung darstelle, eine Rechtsfrage, welche nicht durch Fachexperten, sondern durch das Gericht zu beantworten sei (BGE 124 II 422, Erw. 4c [Urteil i.S. Zürcher Handarbeitslehrerinnen]). Bei der vorliegenden Streitigkeit ist nicht die Frage der Arbeitsplatzbewertung, welche spezifische Fachkenntnisse voraussetzt, entscheidend, sondern in erster Linie sind die vergleichbaren bzw. massgebenden Arbeitszeiten festzustellen (siehe nachstehende Erw. 7). Diese lassen sich auf Grund der Akten bzw. der gesetzlichen Bestimmungen und ohne Expertise feststellen (BGE 124 I 447 [Urteil i.S. Solothurner Kindergärtnerinnen]; BGE vom 5. Oktober 1999 i.S. Kanton Schwyz [1A.34/1999], Erw. 3b). Auch das Einholen von Amtsberichten anderer Kantone und dgl. erübrigt sich. Soweit es um Rechtsfragen geht, ist eine Expertise ohnehin entbehrlich. 5. Art. 4 Abs. 2 BV und Art. 3 Abs. 1 GIG verbieten jede direkte oder indirekte Benachteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Grund ihres Geschlechts (BGE 124 II 424 [Zürcher Handarbeitslehrerinnen], Erw. 7, 124 II 530f [Solothurner Sozialbetreuerin]; siehe zum Ganzen neuestens die Urteile des Bundesgerichts vom 5. Oktober 1999: 1A.72/1999 und 1A.74/1999, Zürich, [BGE 125 II 530 und 541] sowie 1P.12/1999, Thurgau, 1A.34/1999, Schwyz). Eine besoldungsmässige Diskriminierung liegt vor, wenn zum Nachteil eines geschlechtsspezifisch identifizierten Berufs Lohnunterschiede bestehen, welche nicht sachbezogen in der Arbeit selber begründet sind (BGE 124 II 425, Erw. 8 [Zürcher Handarbeitslehrerinnen]). Das besondere Diskriminierungsverbot gilt nur für Besoldungsregelungen, die sich geschlechtsspezifisch auswirken. Ein Lohnunterschied zwischen zwei typisch weiblich identifizierten Berufen kann demgegenüber keine geschlechtsbezogene Diskriminierung darstellen (BGE 124 II 425 [Zürcher Handarbeitslehrerinnen], 439 f. [Solothurner Kindergärtnerinnen] und 531 [Solothurner Sozialbetreuerin]). Unter den 29 Kindergartenlehrpersonen befindet sich lediglich ein Mann, alle anderen Stellen werden von Frauen besetzt. Damit stellt der Beruf der Kindergartenlehrperson einen typischen Frauenberuf dar, was von den Gemeinden denn auch nicht bestritten wird. Der Primarlehrerberuf hingegen kann als geschlechtsmässig

neutraler Beruf bezeichnet werden. Im Kanton Obwalden waren im Schuljahr 98/99 von den insgesamt im Einsatz stehenden Primarlehrkräften 52 Prozent Männer. Der Primarlehrerberuf kann daher zwar nicht als typisch männlich, aber auch nicht als typischer Frauenberuf betrachtet werden. Wie das Bundesgericht festgestellt hat, liegt eine Diskriminierung indessen nicht nur dann vor, wenn ein typisch weiblicher gegenüber einem typisch männlichen Beruf ungerechtfertigt benachteiligt wird, sondern auch, wenn dies zwischen einem typisch weiblich und einem geschlechtsmässig neutral identifizierten Beruf erfolgt (BGE 124 II 426, 440 und 534). Eine Ungleichbehandlung zwischen den Kindergartenlehrpersonen und Primarlehrpersonen könnte auch im Kanton Obwalden eine Geschlechtsdiskriminierung darstellen.

6. a. Das Lohngleichheitsgebot gilt gemäss Art. 4 Abs. 2 Satz 3 BV nicht nur für gleiche, sondern auch für gleichwertige Arbeit. In BGE 124 II 426 ff. und 440 (Urteile i.S. Zürcher Handarbeitslehrerinnen und Solothurner Kindergärtnerinnen) führte das Bundesgericht hierzu aus, dazu müsse die Wertigkeit der verschiedenen Tätigkeiten bzw. Funktionen miteinander verglichen werden. Ein solcher Vergleich beruhe einerseits auf Sachverhalten, die grundsätzlich einer objektiven Feststellung zugänglich seien, andererseits auf der wertenden Würdigung dieser Sachverhalte; diese Würdigung könne nicht objektiv und wertfrei erfolgen, sondern hänge von Beurteilungen ab, die unterschiedlich ausfallen könnten. Den zuständigen Behörden komme bei der Ausgestaltung eines Besoldungssystems im öffentlichen Dienst ein erheblicher Gestaltungsspielraum zu; sie könnten innerhalb der Grenzen des Willkürverbots und des Rechtsgleichheitsgebots aus der Vielzahl denkbarer Anknüpfungspunkte die Tatbestandselemente auswählen, die für die Besoldung von Beamten massgebend sein sollen. Das Lohngleichheitsgebot - so das Bundesgericht - schränke diesen grossen Ermessensspielraum nicht grundsätzlich ein; es bedeute nicht, dass nur noch eine ganz bestimmte Methode für die Bewertung von Arbeitsplätzen zulässig wäre, und lege nicht positiv fest, welcher Massstab dabei anzuwenden sei; es verbiete jedoch die Wahl geschlechtsdiskriminierender Bewertungs- bzw. Vergleichskriterien. Eine diskriminierende Bewertung liege vor, wenn Unterschiede in der Besoldung an geschlechtsspezifische Merkmale anknüpften, ohne dass das durch die Art der auszuübenden Tätigkeit sachlich begründet wäre. Das könne beispielsweise dadurch geschehen, dass geschlechtsspezifische Kriterien berücksichtigt bzw. stark gewichtet würden, die für die Art der auszuübenden Tätigkeit nicht erforderlich oder unbedeutend seien, oder umgekehrt nicht berücksichtigt bzw. schwach gewichtet würden, obwohl sie für die Tätigkeit wichtig seien. Die Berücksichtigung eines geschlechtstypischen Kriteriums sei nicht diskriminierend, soweit dieses für die Erfüllung der Arbeit relevant sei. Nicht diskriminierend seien in der Regel Unterschiede, die auf objektiven Gründen wie Ausbildung, Alter, Dienstalter, Qualifikation, Erfahrung, Aufgabenbereich oder Leistung beruhen (siehe dazu auch BGE 125 I 78ff [Berner Krankenschwestern]).

b. In ihrer Stellungnahme machen die Einwohnergemeinden geltend, mit den angefochtenen Beschlüssen hätten sie das Lohnminimum der Kindergartenlehrpersonen um fünf Prozent angehoben. Im Vergleich dazu seien die Lohnminima der Primarlehrkräfte um 1,7 Prozent reduziert worden. Der Vergleich zeige nun, dass die Löhne der Kindergartenlehrpersonen lediglich noch 16,1 Prozent tiefer seien als jene der Primarlehrkräfte. Diese Lohndifferenz sei einerseits durch geringere Arbeitszeiten der Kindergartenlehrpersonen und andererseits durch geringere Wertigkeit ihrer Arbeitstätigkeit gerechtfertigt. Konkret stelle sich ein Vergleich wie folgt dar: "a. Gemäss Beschluss des Erziehungsrates vom 30. November 1988 würden die Lehrerpflichtstunden 29 Lektionen betragen. Unter Berücksichtigung der Unterrichtszeit, der Präsenzzeit und der

Pausen ergebe sich folgende Berechnung: - Präsenz vor und nach Beginn der Unterrichtszeit: Von den Primarlehrern ist zu erwarten, dass sie rund 10 Min. vor Schulbeginn anwesend sind und nicht sofort nach Ende des Unterrichts das Schulzimmer (quasi fluchtartig) verlassen, sondern erst rund 10 Min. nach Schulende. Verteilt auf die zehn Halbtage ergeben sich somit 100 Min. Präsenzzeit vor und nach Schulzeit 100 Min. - Unterrichtszeit einschliesslich Pausen: Die Unterrichtszeit beginnt um 08.05 bis 11.45 und 13.15 bis 14.50 Uhr. Die Unterrichtszeit samt Pausen beträgt somit pro Woche 1 480 Min. Insgesamt Arbeitszeit (ohne Vorbereitung und Nachbereitung des Unterrichts) 1 580 Min.

b. Die Pflichtstunden der Kindergärtnerinnen betragen gemäss Beschluss des Erziehungsrates vom 30. Mai 1990 25.5 Lektionen à 45 Min. zuzüglich 2.5 Lektionen à 45 Min. Präsenzzeit. Die Arbeitszeit berechnet sich wie folgt: - Präsenz vor und nach Kindergartenbeginn: Wie bei den Primarlehrkräften muss die Kindergärtnerin schon vor Beginn des Kindergartens anwesend sein. Wie im Beschluss des Erziehungsrates vom 30. Mai 1990 dargelegt wird, wird dem nicht gleichzeitigen Eintreffen der Kinder mit den 2½ Lektionen Präsenzzeit bereits Rechnung getragen. Trotzdem soll hier eine Präsenzzeit im gleichen Ausmass wie bei den Lehrkräften eingesetzt werden. 100 Min. - Unterrichtszeit samt Pausen: Der Kindergarten dauert von 09.00 bis 11.30 Uhr und von 13.15 bis 15.00 Uhr. Die Arbeitszeit samt Pausen beträgt somit 1 170 Min. Insgesamt 1 270 Min." Der Vergleich der Arbeitsbelastung zwischen den Primarlehrkräften und den Kindergartenlehrpersonen zeige deutlich, dass das Arbeitspensum der Primarlehrpersonen im Kanton Obwalden rund 20 Prozent höher sei als jenes der Kindergartenlehrpersonen. Die unterschiedliche Arbeitszeit würde somit - gemäss höchstrichterlicher Rechtsprechung in BGE 124 II 448 (Solithurner Kindergärtnerinnen) - bereits eine Lohndifferenz von rund 20 Prozent rechtfertigen. Vorliegend betrage die Lohndifferenz lediglich 16,1 Prozent. Da bereits die geringere Arbeitszeit der Kindergartenlehrpersonen eine Reduktion des Lohnes um rund 20 Prozent rechtfertigen würde, brauche eine weitere berechtigte Lohndifferenz in Folge fehlender gleichwertiger Tätigkeit bzw. Funktion gar nicht abgeklärt zu werden. Im Gegenteil müssten die Beschwerdeführer bzw. Beschwerdeführerinnen damit rechnen, dass ein erneutes Gutachten aufzeigen würde, dass auch auf Grund der verschiedenen Tätigkeiten ein Lohnunterschied gerechtfertigt wäre.

c. Die Beschwerdeführer bzw. Beschwerdeführerinnen bestreiten die Berechnung der Arbeitszeiten der Primarlehrpersonen durch die Beschwerdegegnerinnen. Einig mit den Beschwerdegegnerinnen sind sie lediglich in Bezug auf die Pflichtstundenanzahl von 29 Lektionen à 45 Minuten. Bezüglich der aufgeführten Präsenzzeit der Primarlehrpersonen durch die Beschwerdegegnerinnen machen sie geltend, die Primarlehrpersonen seien nicht verpflichtet, vor Beginn des Schulunterrichts im Schulzimmer zu sein. Es sei denn auch bekannt, dass eine Vielzahl von Primarlehrpersonen oft in der letzten Minute in ihrem Schulzimmer erscheine und oft schon vor den Kindern das Schulhaus verlassen würde. Selbst solche Primarlehrer, die es vorziehen, einige Zeit vor Schulbeginn an ihrem Arbeitsplatz zu sein, könnten über diese Zeit, bis zum Glockenläuten, uneingeschränkt als Arbeitszeit verfügen. Es handle sich somit bei den von den Beschwerdegegnerinnen aufgelisteten 100 Minuten um reine disponible Zeit. Dasselbe gelte auch für das Ende des Schulunterrichts. Schliesslich bestreiten sie auch die von den Beschwerdegegnerinnen angegebene Unterrichtszeit von 1'480 Minuten pro Woche. Zur Begründung führen sie aus, jede Gemeinde dürfe verschiedene Stundenpläne für ihre Primarschulen haben, sodass auf die von den Beschwerdegegnerinnen genau angegebenen Uhrzeiten keinesfalls abgestellt werden dürfe. Zudem treffe es kaum zu, dass jede Primarlehrperson in einem regelmässigen

Rhythmus die Präsenzzeiten pro Woche ausfülle. Ebenfalls bestreiten die Beschwerdeführer bzw. Beschwerdeführerinnen die von den Beschwerdegegnerinnen berechneten Arbeitszeiten der Kindergartenlehrpersonen. Auszugehen sei auch hier korrekterweise von den 2,5 Pflichtlektionen pro Woche, wie sie seitens der Beschwerdegegnerinnen ausdrücklich anerkannt worden seien. Beizufügen sei, dass die den Kindergartenlehrpersonen auferlegten Pflichtpräsenzzeiten von mindestens 2,5 Lektionen pro Woche dadurch begründet seien, dass von ihnen verlangt werde, dass sie allermindestens 15 Minuten vor Kindergartenbeginn und 15 Minuten nach Kindergartenende für die Kinder, deren Eltern, die sie teilweise bringen und holen, zur Verfügung stünden. Es handle sich somit um Pflichtpräsenzzeiten, welche keineswegs mit disponibler Arbeitszeit vermischt werden könne. Zusammenfassend ergebe sich, dass die Berechnung der Pflichtpräsenzzeiten der Kindergartenlehrpersonen, wie von den Beschwerdegegnerinnen vorgenommen, in jedem Fall falsch sei. Sie entspreche auch nicht in analoger Weise der Auflistung bezüglich der Präsenzzeiten der Primarlehrpersonen, denn in diesem Fall hätte man mindestens zu den angegebenen Präsenzminuten von 1 270 noch die obligatorische Präsenzzeit von 112,5 Minuten hinzuzählen müssen, was zu einer Zeit von 1 382,5 Minuten pro Woche geführt hätte. Von den Kindergartenlehrpersonen wird in der Replik dagegen nicht bestritten, dass ab 1. Januar 1999 die Lohndifferenz zwischen den Kindergartenlehrpersonen und den Primarlehrpersonen 16,1 Prozent beträgt. Sie halten aber daran fest, dass diese Lohndifferenz nicht gerechtfertigt und damit diskriminierend sei. Sie beantragen eine Anhebung ihres Lohnes soweit, dass er mindestens 90 Prozent der Primarlehrerlöhne entspricht. 7. Die im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis entrichtete Besoldung ist in der Regel Zeitlohn, das heisst die Entlohnung erfolgt nach Zeitabschnitten ohne Rücksicht auf das Arbeitsergebnis. In den entsprechenden Personalverordnungen wird deshalb die Wochenarbeitszeit direkt festgelegt. Im Kanton Obwalden wird die wöchentliche Normalarbeitszeit für das Staatspersonal in Art. 10 der Personalverordnung vom 29. Januar 1998 (PVO; LB XXV, 5) festgelegt. Auch die Besoldungen der Lehrkräfte sind Zeitlohn, die zu erbringende Arbeitszeit wird allerdings nicht in Wochenstunden umschrieben, sondern es wird in der Regel das Pensum der als Vollbeschäftigung geltenden Unterrichtsstunden bestimmt, die allerdings nur einen Teil der für eine angemessene Aufgabenerfüllung aufzuwendende Arbeitszeit ausmachen (Herbert Plotke, Schweizerisches Schulrecht, Bern 1979, 407); den anderen Teil bildet die quantitativ schwierig erfassbare disponible Arbeitszeit, welche Vor- und Nachbereitung, Elterngespräche und dergleichen umfasst. Wie das Bundesgericht festgestellt hat (BGE 124 II 443 [Solothurner Kindergärtnerinnen]), ist es nicht diskriminierend, für ein kleineres Arbeitspensum einen geringeren Lohn zu bezahlen als für ein höheres. Das verstosse auch nicht gegen das Lohnleichheitsgebot. Rechtsungleich wäre im Gegenteil, ein qualitativ gleichwertiges, aber quantitativ geringeres Pensum gleich zu entlohnen wie ein grösseres. Das Kriterium der Arbeitszeit kann nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts sachlich damit gerechtfertigt werden, dass die Kinder im Kindergarten aus pädagogischen Gründen eine geringere Lektionenzahl als an der Primarschule besuchen (BGE 124 II 444 [Solothurner Kindergärtnerinnen]). Zudem werden die Unterschiede in der Lektionenzahl bei den übrigen Lehrerberufen damit gerechtfertigt, dass je höher die Schulstufe, um so grösser auch der pro Lektion zu erbringende Vor- und Nachbereitungsaufwand sei. Es besteht kein Anlass, von dieser jedenfalls vertretbaren Auffassung abzuweichen. In der Replik wird zwar vorgebracht, das betreffende Urteil des Bundesgerichts betreffend die Solothurner Kindergärtnerinnen sei in der Lehre (AJP 1998, 1520 f.) fundiert kritisiert

worden. Dies trifft so indessen nicht zu. Das Bundesgericht hat seine Auffassung in einem veröffentlichten Urteil unlängst wieder bestätigt (BGE 125 I 82, Erw. 4a [Berner Krankenschwestern]). Auch in den vorne erwähnten Urteilen vom 5. Oktober 1999 i.S. Zürich, Thurgau und Schwyz wird auf das unterschiedliche Arbeitspensum verwiesen, sodass darauf auch hier abzustellen ist. Es ist deshalb im Folgenden zu untersuchen, ob und in welchem Umfang die Kindergärtner bzw. Kindergärtnerinnen im Vergleich mit den Primarlehrpersonen ein geringeres Arbeitspensum zu bewältigen haben.

a. Im Fall der Solothurner Kindergärtnerinnen ging das Verwaltungsgericht von den durch die Lehrerbesoldungsverordnung vorgeschriebenen Unterrichtspensen aus, welche bei den Kindergärtnerinnen 20 Lektionen à 60 Minuten zuzüglich 15 Minuten Präsenzzeit vor Beginn des Kindergartens, bei den Primarlehrkräften 30 Lektionen à 45 Minuten umfassten. Das gerichtliche Gutachten errechnete daraus und unter Berücksichtigung der übrigen Pflichten eine wöchentliche Präsenzzeit von je 1 350 Minuten sowohl für Kindergärtnerinnen als auch für Primarlehrkräfte. Das Verwaltungsgericht ging von dieser Berechnung aus, erwog indessen, dass nicht nur bei den Kindergärtnerinnen, sondern auch bei den Primarlehrkräften die Arbeitspausen einzurechnen seien; daraus resultiere eine vorgeschriebene Präsenzzeit der Primarlehrer von 25,25 Stunden gegenüber 22,5 Stunden bei den Kindergärtnerinnen, was einer Differenz von rund zehn Prozent entspreche. Unter Rückgriff auf Daten aus dem Kanton Zürich kam es zum Ergebnis, dass die disponible Arbeitszeit sowohl bei Primarlehrpersonen als auch bei Kindergärtnerinnen etwa gleich viele Stunden betrage wie die vorgeschriebene Präsenzzeit. Zudem werde der Kindergartenunterricht teilweise in Gruppen abgehalten, sodass eine Lektionsvorbereitung mehrmals verwendet werden könne, wodurch sich die Vorbereitungszeit etwas reduziere (BGE 124 II 446).

b. Das Zürcher Verwaltungsgericht stellte in seinem Urteil vom 3. Februar 1999 (Erw. 8 ff.) fest, dass die Anzahl der Pflichtstunden nicht der effektiven Arbeitszeit entspreche. Es müsse von der Gesamtarbeitszeit ausgegangen werden, d.h. zu den Pflichtstunden sei die naturgemäss schwierig zu erfassende disponible Arbeitszeit (Vorbereitungszeit usw.) dazuzurechnen. Das Gericht hielt eine Untersuchung des Instituts für Angewandte Psychologie Zürich (Schlussbericht vom 30. Dezember 1995) für schlüssig, worin festgestellt wurde, dass die durchschnittliche wöchentliche Gesamtarbeitszeit für die Primarlehrpersonen 45,23 Stunden und für die Kindergartenlehrpersonen 39,44 Stunden betragen. Angesichts der Schwierigkeiten, die disponible Arbeitszeit zu erfassen, hielt es weitere Untersuchungen für nicht angezeigt. Somit war die Gesamtarbeitszeit der Kindergartenlehrpersonen 12,81 Prozent geringer als jene der Primarlehrpersonen.

c. Das Schwyzer Verwaltungsgericht rechtfertigte die Lohndifferenz zwischen Kindergärtnerinnen und Primarlehrkräften im Umfang zwischen 15,83 bis 17,12 Prozent zum einen mit einem Unterschied im Arbeitspensum. Es führt aus, die wöchentliche Unterrichtszeit betrage zwar für Primarschullehrer wie für Kindergärtnerinnen 30 Lektionen à 45 Minuten. Doch würden bei Kindergärtnerinnen insgesamt drei Lektionen pro Woche als Empfangs- und Entlassungszeit für die Kinder angerechnet, sodass effektiv nur 27 Lektionen zu leisten seien. Dementsprechend hätten Kindergärtnerinnen auch drei Lektionen weniger vorzubereiten. Andererseits sei es gerichtsnotorisch, dass auch Primarlehrer vor und nach dem Unterricht Zeit für die Schulkinder aufzubringen hätten; im Unterschied zu den Kindergärtnerinnen werde diese Zeit aber nicht gesondert angerechnet. Gesamthaft sei das massgebende Arbeitspensum der Kindergärtnerinnen im Kanton Schwyz deutlich tiefer als dasjenige der Primarlehrkräfte (BGE vom 5. Oktober 1999, Erw. 3b).

d. Gemäss Art. 74 Abs. 3 Bst. b SchG obliegt dem

Erziehungsrat die Festlegung der Dauer der Unterrichtsstunden und die Zahl der Lehrerpflichtstunden. Mit Beschluss vom 30. November 1988 legte der Erziehungsrat die Pflichtstunden für die Lehrkräfte der Volksschule auf 29 Lektionen fest. Laut diesem Beschluss beträgt die Lektionsdauer für alle Volksschulstufen 45 Minuten, wobei nach einer Lektion eine Pause von fünf, nach zwei Lektionen eine Pause von 15 bis 20 Minuten einzuschalten ist. Mit Beschluss vom 30. Mai 1990 legte er die Pflichtstunden für die Kindergartenlehrpersonen auf 25,5 Lektionen à 45 Minuten zuzüglich 2,5 Lektionen à 45 Minuten Präsenzzeit fest. Dies ergibt insgesamt 28 "Lektionen", d.h. eine Lektion weniger als für die Primarlehrkräfte vorgeschrieben. Für die Primarlehrpersonen ergibt sich daraus eine wöchentliche Unterrichtsverpflichtung von 1'305 Minuten und für die Kindergartenlehrpersonen von 1 147,5 Minuten sowie eine Präsenzzeit von 112,5 Minuten, insgesamt also 1 260 Minuten. Aus dem Beschluss des Erziehungsrates vom 30. Mai 1990 ergibt sich, dass die Präsenzzeit als individuell festlegbare Arbeitszeit gilt. Somit stellt sich das Verhältnis der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung wie folgt dar: Primarschule 1 305 Minuten, Kindergarten 1 260 Minuten. Dies ergibt eine prozentual tiefere Belastung der Kindergartenlehrpersonen von 3,45 Prozent. Beim angestellten Vergleich ist aber zu beachten, dass die Präsenzzeit von 2,5 Lektionen bezüglich Vorbereitung usw. nicht einer Unterrichtslektion gleichgestellt werden darf, wie das Schwyzer Verwaltungsgericht im Urteil vom 27. Januar 1999 (Erw. 4) richtig darlegte. e. Das Bildungs- und Kulturdepartement erhob die wöchentliche Gesamtarbeitszeit auf Grund der konkreten Unterrichtszeiten einschliesslich der als Arbeitszeit geltenden Pausen bei den Schulleitungen. Es zeigte sich, dass die Schulzeiten in den verschiedenen Gemeinden zum Teil erheblich von einander abweichen. Beim Kindergarten haben die Lehrkräfte der Einwohnergemeinde Sachseln die höchste wöchentliche Arbeitszeit von 1 317,5 Minuten, in Giswil beträgt die Arbeitszeit lediglich 1 212,5 Minuten. Bei der Primarschule weist Lungern die grösste Arbeitszeit auf (1 515 Minuten), während in Kerns der tiefste Wert (1 485 Minuten) festgestellt wurde. Die festgestellten Unterschiede hängen wohl mit der Gestaltung der Stundenpläne bzw. der Schulzeiten zusammen. Worauf die Unterschiede im Einzelnen zurückzuführen sind, ist im Rahmen des vorliegenden Beschwerdeverfahrens ohne Belang. Hier sind einzig die festgestellten Gesamtarbeitszeiten massgebend. Die erhobenen Angaben werden weder von den beschwerdeführenden Parteien noch von den Einwohnergemeinden bestritten. Letztere sind zwar der Auffassung, bei der Aufstellung der Schulzeiten der Primarschule dürften nicht jeweils 45 Minuten Religionsunterricht in Abzug gebracht werden. Die Frage, ob die Schulmesse als Lehrerpflichtstunde gilt, bildete Gegenstand des Urteils des Bundesgerichts vom 16. Juli 1999 i.S. Einwohnergemeinden Giswil und Lungern; sie braucht hier nicht wiederholt bzw. beantwortet zu werden, da die strittigen 45 Minuten so oder anders nichts am Ausgang des Verfahrens ändern. Die Beschwerdeführer bzw. Beschwerdeführerinnen bestreiten, dass auf die erhobenen Angaben der Präsenzzeit abgestellt werden dürfte. Angesichts der vorne dargestellten klaren Gerichtspraxis dazu ist darauf nicht weiter einzugehen. In Bezug auf den kritisierten Einbezug der Pausen zur Arbeitszeit wird auf BGE 124 II 448 [Solothurner Kindergärtnerinnen] verwiesen. Auch dies wurde vorne bereits ausgeführt. Wesentlich ist, dass Kindergartenlehrpersonen und Lehrpersonen der Primarschule in diesem Punkt gleich behandelt werden und auch dürfen. Die Behauptung, im Vergleich zu andern Berufskategorien von Staatsangestellten gehe man bei den Lehrpersonen von andern Vorgaben aus, spielt hier keine Rolle. Bezüglich des erneuten Antrags auf Erstellung eines Gutachtens ist zusätzlich festzustellen, dass den Behörden bei Besoldungssystemen ein

erheblicher Ermessensspielraum zukommt und das Bundesgericht keinen strikten wissenschaftlichen Nachweis verlangt, dass keine Diskriminierung der Geschlechter vorliegt (BGE vom 17. Mai 2000 i. S. St. Galler Psychiatrie-Lehrpersonal, in NZZ Nr. 115 vom 18. Mai 2000, S. 15; analog bereits im Urteil vom 6. Oktober 1999, in Praxis 2000, Nr. 1). Die Gesamtarbeitszeiten ergeben in tabellarischer Form folgendes Bild: Kindergarten Min. Primarschule Min. Differenz Min. Differenz in Prozent tiefster Wert 1212.5 1485 272.5 18.4 höchster Wert 1317.5 1515 197.5 13.0 Durchschnitt 1265.0 1500 235.0 15.7

Daraus ist ersichtlich, dass die Kindergartenlehrpersonen gegenüber den Primarlehrpersonen eine geringere Arbeitszeit zwischen 13,0 bis 18,4 Prozent aufweisen. Im Durchschnitt beträgt die Differenz 15,7 Prozent. Der schweizerische Durchschnitt liegt ebenfalls bei 15 Prozent. Vergleicht man die Schulzeiten in den einzelnen Gemeinden, ergibt sich Folgendes: Kindergarten Min. Primarschule Min. Differenz in Prozent Sarnen 1292,5 1490 13,3 Kerns 1260,0 1485 15,2 Sachseln 1317,5 1490 11,6 Alpnach 1267,5 1500 15,5 Giswil 1212,5 1505 19,4 Lungern 1243,5 1515 17,9 Engelberg 1242,5 1495 16,8 Diese Zusammenstellung zeigt, dass die Differenz in Sachseln lediglich 11,6 Prozent beträgt und in Giswil mit 19,4 Prozent am grössten ist. f. Strittig ist im Weiteren die naturgemäss schwierig zu erfassende disponible Arbeitszeit für Vorbereitung, Elterngespräche usw. Das Bundesgericht ging im BGE 124 II 446 (Solothurner Kindergärtnerinnen) mit dem Verwaltungsgericht und unter Rückgriff auf Daten aus dem Kanton Zürich davon aus, dass diese Zeit bei beiden Kategorien ungefähr gleich viele Stunden betrage wie die vorgeschriebene Präsenzzeit. Dies wird hier bestritten, vor allem mit dem Hinweis, dass die Verhältnisse im Kanton Zürich nicht mit jenen im Kanton Obwalden verglichen werden könnten. Dies mag teilweise zutreffen, führt aber nicht zu einer grundlegend anderen Beurteilung. Mit dem Bundesgericht ist davon auszugehen, dass Präsenzzeit und variable Arbeitszeit etwa im Verhältnis 1:1 stehen. Davon gehen auch andere Gerichte aus. Weitere Abklärungen sind einerseits schwierig und andererseits deswegen nicht angezeigt, weil es die beschwerdeführenden Personen bis zu einem gewissen Grad in der Hand haben, diese durch Experten zu erhebenden Zeiten zu beeinflussen. Eine neutrale Untersuchung wäre zumindest sehr erschwert. Entscheidend ist vor allem, dass die vorhandenen Zahlen schlüssig sind. Es handelt sich hier um keine Grenzfälle. Die zu beurteilende Lohndifferenz zwischen Kindergärtnerinnen und Primarlehrkräften liegt etwa im gleichen Umfang wie in anderen Kantonen. Hinsichtlich der Stadt Zürich hat das Bundesgericht mit Urteil vom 5. Oktober 1999 (1A.74/1999) entschieden, dass eine Lohndifferenz für Kindergärtnerinnen von rund 18 Prozent gegenüber Primarlehrkräften nicht diskriminierend ist. Ferner hat das Urteil betreffend den Kanton Thurgau eine Besoldungsdifferenz von rund 16 Prozent als nicht diskriminierend betrachtet (Urteil vom 5. Oktober 1999 1P.12/1999). Die Lohndifferenz im Urteil vom 5. Oktober 1999 (1A.34/1999) betreffend den Kanton Schwyz betrug rund 16 bis 17 Prozent und stellte keine Diskriminierung dar. Zwar sind die Kantone nicht verpflichtet, gleiche Löhne zu bezahlen wie andere Kantone. Sind aber die Lohnrelationen ähnlich wie in anderen Kantonen, wo sie bereits als nicht diskriminierend beurteilt wurden, so ist das ein gewichtiges Indiz dafür, dass auch die vorliegend zu beurteilenden Löhne im Kanton Obwalden im Wesentlichen nicht diskriminierend sind. Bei einer Besoldungsdifferenz von rund 16 Prozent liegt nach der Gerichtspraxis noch keine Diskriminierung vor. Die festgestellte Differenz liegt im Kantonsdurchschnitt genau bei dieser Grössenordnung. Das Zürcher Verwaltungsgericht ging davon aus, dass eine Lohndifferenz von rund 13 Prozent durch die unterschiedliche Arbeitszeit objektiv gerechtfertigt sei. Es akzeptierte sodann eine Lohndifferenz von weiteren 5 Prozent auf

Grund der geringeren Wertigkeit der Arbeitstätigkeit (Urteil des Zürcher Verwaltungsgerichts vom 3. Februar 1999, BGE vom 5. Oktober 1999 in der gleichen Sache), insgesamt somit eine Lohndifferenz von 18 Prozent. Im Kanton Obwalden beträgt die mit einer unterschiedlichen Arbeitszeit begründbare Lohndifferenz im kantonalen Durchschnitt 15,7 Prozent. Ginge man von einer gemeindeweisen Betrachtung aus, weist Sachseln die kleinste Arbeitszeitdifferenz von 11,6 Prozent auf. Zusammen mit der geringeren Wertigkeit der Arbeit von 5 Prozent ergibt sich eine begründbare Differenz von 16,6 Prozent. Nachdem die effektive Lohndifferenz 16,1 Prozent beträgt (Erw. 6b am Schluss), kann diese in jedem Fall mit sachlichen Gründen belegt werden: einerseits die festgestellten geringeren Arbeitszeiten, andererseits die geringere Wertigkeit der Arbeit. Es liegt also keine Diskriminierung vor. Die auf Grund von Art. 6 GIG vermutete Besoldungsdiskriminierung wurde somit von den Beschwerdegegnerinnen widerlegt. 8. Die Beschwerde erweist sich nach dem Gesagten als unbegründet. Gemäss Art. 13 Abs. 5 GIG ist das Rechtsschutzverfahren bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen kostenlos. Die Beschwerdegegnerinnen verlangen eine Parteientschädigung. Gemäss Art. 15 Abs. 1 der Gebührenordnung für die Staatsverwaltung (GebOSTv; LB XVII, 8, XXII, 248) kann dem ganz oder teilweise obsiegenden Beschwerdeführer bzw. Beschwerdegegner auf Verlangen für die Kosten der Parteivertretung eine Parteientschädigung zugesprochen werden. Gemäss ständiger kantonaler Praxis steht jedoch dem obsiegenden Gemeinwesen keine Parteientschädigung zu (vgl. VVGE 1971 bis 1975, Nr. 123). Vorliegend besteht kein Anlass, von dieser langjährigen Praxis abzuweichen. del fr | it Schlagworte arbeitszeit kanton präsentzeit verwaltungsgericht bundesgericht beschwerdeführer vergleich obwalden pause lediger grund tätigkeit kindergarten regierungsrat sachverhalt Mehr Deskriptoren anzeigen Normen Bund EMRK: Art.6 BV: Art.4 BV: Art.4 151: - GIG: Art.3 Art.5 Art.6 Art.7 Art.13 Praxis (Pra) 89 Nr.1 Weitere Urteile BGer 1P.12/1999 1A.34/1999 1A.72/1999 1A.74/1999 Leitentscheide BGE 125-I-71 S.82 125-II-530 124-II-409 S.425 124-II-436 S.446 124-II-409 S.422 124-II-409 S.424 124-II-436 S.444 124-II-436 S.443 124-II-409 S.426 124-II-436 S.448 VVGE 1999/00 Nr. 3 1991/92 Nr. 33 1993/94 Nr. 3

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