

ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2008.00014 vom 18. Februar 2009

ZH Verwaltungsgericht, 2009-02-18, DE

Quelle: https://mcp.opencaselow.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2008.00014

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2008.00014 du 18 février 2009

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2008.00014 del 18 febbraio 2009

Regeste

Lohneinstufung | Lohneinstufung einer Oberstufenlehrerin Zuständigkeit: Das Verwaltungsgericht ist trotz § 74 Abs. 2 VRG für die Beschwerde zuständig, und zwar zum einen, weil es sich bei Vermögensansprüchen aus dem öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis um zivilrechtliche Streitigkeiten im Sinn von Art. 6 Abs. 1 EMRK handelt, zum andern, weil sich die Frage stellt, ob eine geschlechtsdiskriminierende Lohnbenachteiligung vorliege (E. 1.1). Streitwert, einzelrichterliche Zuständigkeit (E. 1.2). Es bestand kein Anlass, einen zweiten Schriftenwechsel durchzuführen, da die Beschwerdeführerin dies schon in der Beschwerdeschrift - mithin verfrüht - verlangt hat (E. 1.3). Mit der Rüge der Rechtsverzögerung dringt die Beschwerdeführerin vorliegend nicht durch, da sie weder die beteiligten Rechtsmittelinstanzen um eine raschere Abwicklung ersucht noch ihr entsprechendes Interesse dargetan hatte (E. 2.2). Grundsätze der Einreihung in Besoldungsklassen und -stufen für kantonale angestellte Lehrpersonen (E. 3.1). Mit der Rüge, ihre Neueinstufung gemäss kantonalem Recht sei rechtswidrig erfolgt, dringt die Beschwerdeführerin nicht durch: Zum einen war die kommunale Einstufung falsch und konnte schon deshalb keine Basis für die kantonale Einstufung bilden (E. 3.3). Zum andern wurde bei der Neueinstufung nach kantonalem Recht die kommunale Lehrtätigkeit ordnungsgemäss angerechnet (E. 3.4). Die Regelung, gemäss welcher Frauen, die sich einige Jahre der Kindererziehung widmen und alsdann - im Falle eines Wiedereinstiegs - lohnmässig tiefer eingereiht werden als ihre durchgehend berufstätigen männlichen Kollegen, ist nicht geschlechtsdiskriminierend, da die Lohnunterschiede auf objektiven Gründen (Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung und daraus resultierende höhere Bewertung einer Arbeitstätigkeit) beruhen und weil auch die Erziehungsarbeit zur Hälfte angerechnet wird (E. 4). Eine Verletzung des Vertrauensschutzes liegt nicht vor (E. 5). Kosten- und Entschädigungsfolgen (E. 7). Rechtsmittelans Bundesgericht (E. 8). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung PB.2008.00014 Entscheid des Einzelrichters vom 18. Februar 2009 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Peter Sprenger, Gerichtsssekretärin Eliane Schlatter. In Sachen A, vertreten durch Rechtsanwalt B, Beschwerdeführerin, gegen Staat Zürich, vertreten durch das Volksschulamt des Kantons Zürich, Walchestrasse 21, 8090 Zürich, Beschwerdegegner, betreffend Lohneinstufung, hat sich ergeben: I. A, geboren 1951, unterrichtete ab 1975 bis 1985 als Oberstufenlehrerin in Y und Z. Anschliessend widmete sie sich während zehn Jahren der Kindererziehung. Seit 1995 ist sie in der Gemeinde D wieder als Oberstufenlehrerin tätig. Ihr Pensum betrug zu Beginn 10.71 % und erhöhte sich in der

Folge. Bis Ende Schuljahr 2005/2006 war sie kommunal besoldet und von der Gemeinde D in Lohnstufe 20 eingeteilt. Auf Beginn des Schuljahrs 2006/2007 (ab 16. August 2006) wurde A für 15 Wochenlektionen, entsprechend einem Pensum von 53.57 %, an der Oberstufe kantonal angestellt und vom Volksschulamt mit Verfügung vom 16. Juni 2006 per 16. August 2006 in Stufe 15 des Lohnreglements 12.01 eingereiht. Die von A gegen diese Einstufung erhobene Einsprache wies das Volksschulamt mit Verfügung vom 21. September 2006 ab. II. Gegen diesen Entscheid liess A am 25. Oktober 2006 bei der Bildungsdirektion rekurrieren und die Aufhebung der Verfügung vom 16. Juni 2006 und eine Einstufung mindestens in Lohnstufe 20 verlangen. Mit Verfügung vom 13. März 2008 wies die Bildungsdirektion den Rekurs ab. III. Am 14. April 2008 liess A Beschwerde beim Verwaltungsgericht erheben und beantragen, sie sei rückwirkend per 16. Juni 2006 höher (sinngemäss mindestens in Lohnstufe 20) einzustufen, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen. Weiter verlangte sie einen zweiten Schriftenwechsel, eventualiter sei ihr die Rekursantwort (recte: Beschwerdeantwort) mit allfälligen weiteren schriftlichen Beweisen zur Kenntnisnahme zuzustellen beziehungsweise sei sie zur Einsicht aufzufordern. Das Volksschulamt verzichtete stillschweigend auf eine Beschwerdeantwort. Die Bildungsdirektion liess sich am 28./29. Mai 2008 vernehmen und Abweisung der Beschwerde beantragen; diese Vernehmlassung wurde der Beschwerdeführerin am 14. Juli 2008 zur Kenntnisnahme zugesandt. Der Einzelrichter zieht in Erwägung: 1. 1.1 Nach § 74 Abs. 2 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG) ist das Verwaltungsgericht unter anderem nicht zuständig zur Behandlung von Beschwerden gegen Anordnungen und Rekursentscheide über die Einreihung und Beförderung in Besoldungsklassen und -stufen. Die Anwendung von § 74 Abs. 2 VRG kann jedoch durch höherrangiges Recht ausgeschlossen werden. Dies ist der Fall, wenn ein Anspruch auf eine gerichtliche Beurteilung aufgrund von Art. 6 Abs. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) besteht. Nach neuer Praxis des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte stellen Vermögensansprüche aus dem öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis grundsätzlich zivilrechtliche Streitigkeiten im Sinn von Art. 6 Abs. 1 EMRK dar (vgl. VGr, 27. Juli 2007, PB.2006.00046, E. 2.2.1 mit Hinweisen, www.vgrzh.ch). Im Übrigen ist ungeachtet § 74 Abs. 2 VRG das Lohngefüge vom Verwaltungsgericht stets insoweit überprüfbar, als es darum geht, eine allfällige geschlechtsdiskriminierende Lohnbenachteiligung ausfindig zu machen (vgl. VGr, 12. April 2006, PB.2005.00053, E. 1.1, und 23. Oktober 2002, PB.2002.00022, E. 1b, beides unter www.vgrzh.ch; Bea Rotach Tomschin, Die Revision des Zürcher Verwaltungsrechtspflegegesetzes, ZBl 98/1997, S. 433 ff., 451; Andreas Keiser, Rechtsschutz im öffentlichen Personalrecht nach dem revidierten Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, ZBl 99/1998, S. 193 ff., 217; Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, § 74 N. 12). Da auch die weiteren Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 1.2 Bei Leistungsklagen aus noch andauernden Dienstverhältnissen ergibt sich der Streitwert aus den streitigen Bruttobesoldungsansprüchen bis zum Zeitpunkt der Hängigkeit beim Verwaltungsgericht zuzüglich der Ansprüche bis zur nächstmöglichen Auflösung des Dienstverhältnisses (Kölz/Bosshart/Röhl, § 80b N. 3). Die Beschwerde an das Verwaltungsgericht wurde am 14. April 2008 erhoben. Gemäss § 8 Abs. 2 des Lehrpersonalgesetzes vom 10. Mai 1999 (LPG; LS 412.31) wäre damals das Dienstverhältnis unter Einhaltung der sechsmonatigen Kündigungsfrist frühestens auf Ende

des Schuljahrs 2008/2009, mithin also auf den 15. August 2009, kündbar gewesen. Die Beschwerdeführerin verlangt eine höhere Einstufung per 16. Juni 2006. Massgeblich für die Streitwertberechnung ist somit die Lohndifferenz für drei Jahre und zwei Monate. Vorliegend verlangt die Beschwerdeführerin die Einreihung in Stufe 20 anstelle von Stufe 15. Die jährliche Lohndifferenz dieser beiden Stufen beträgt für ein Vollpensum Fr. 10'755.-, was beim Beschäftigungsgrad der Beschwerdeführerin von 53.57 % Fr. 5761.- pro Jahr ergibt. Somit beträgt der Streitwert Fr. 18'243.-. Da damit der Streitwert den Betrag von Fr. 20'000.- nicht übersteigt und kein Fall von grundsätzlicher Bedeutung vorliegt, fällt die Angelegenheit in die einzelrichterliche Zuständigkeit (§ 38 Abs. 2 und 3 VRG).

1.3 Zum Begehren der Beschwerdeführerin, es sei ein zweiter Schriftenwechsel durchzuführen, ist Folgendes zu sagen: Ob ein zweiter Schriftenwechsel durchgeführt wird, steht – unter Vorbehalt der Gewährung des rechtlichen Gehörs (Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 [BV]) – im Ermessen des Verwaltungsgerichts (vgl. Art. 58 Satz 2 VRG). Die Durchführung eines zweiten Schriftenwechsels ist zur Wahrung des rechtlichen Gehörs notwendig, wenn das Verwaltungsgericht zum Nachteil des Beschwerdeführers auf erstmals in der Beschwerdeantwort vorgebrachte tatsächliche Behauptungen abstellen oder von sich aus neu eingetretene oder bisher ausser Acht gelassene Tatsachen berücksichtigen will (Kölz/Bosshart/Röhl, § 58 N. 9 f.; vgl. ferner RB 2006 Nr. 22 zum Anspruch auf Äusserung zu Eingaben der Gegenpartei gemäss Art. 6 Abs. 1 EMRK). Beantragt die Beschwerdeführerin – wie hier – eine Replikmöglichkeit schon in der Beschwerdeschrift, kann sie noch gar nicht beurteilen, ob aus ihrer Sicht eine Stellungnahme zu den Eingaben des Beschwerdegegners oder der Vorinstanz erforderlich sein wird. Ein derartiger Antrag ist demnach verfrüht; es genügt daher, ihr die Vernehmlassung nur zur Kenntnisnahme zuzustellen, denn diese enthielt keine neuen rechtserheblichen Vorbringen. Sollte die Beschwerdeführerin eine Stellungnahme dazu von ihrer Seite für erforderlich gehalten haben, hätte sie eine solche unverzüglich nach Erhalt der Vernehmlassung beantragen bzw. einreichen müssen (RB 2006 Nr. 22, mit Hinweisen auf die diesbezügliche Praxis des Bundesgerichts). Da die Beschwerdeführerin indessen auf die Zustellung der Vernehmlassung nicht reagiert hatte, bestand nach dem Gesagten kein Anlass, einen zweiten Schriftenwechsel durchzuführen.

2. 2.1 Die Beschwerdeführerin rügt, der Beschwerdegegner habe sich mit ihren Vorbringen im Einspracheverfahren nicht auseinandergesetzt und keinen zweiten Schriftenwechsel angeordnet. Ob dies eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör darstellt, kann an dieser Stelle offen bleiben. Nachdem die Vorinstanz sich mit der Argumentation der Beschwerdeführerin ausführlich befasst hat, wäre eine Verletzung des rechtlichen Gehörs damit geheilt worden.

2.2 Weiter bringt die Beschwerdeführerin vor, die Dauer des Rekursverfahrens sei mit 17 Monaten zu lange und stelle eine Verfahrensverzögerung dar. Die Rüge der Rechtsverzögerung ist aus folgendem Grund unbegründet: Die Feststellung einer verfassungswidrigen Rechtsverzögerung würde nämlich voraussetzen, dass die Beschwerdeführerin die beteiligten Rechtsmittelinstanzen erfolglos um eine raschere Abwicklung des Verfahrens ersucht und ihr entsprechendes Interesse dargetan hätte (BGr, 16. Oktober 2008, 2D_110/2008, E. 5, www.bger.ch). Immerhin kann hier festgehalten werden, dass die Verfahrensdauer vor Vorinstanz tatsächlich als sehr lange erscheint und auch nicht der Beschwerdeführerin angelastet werden kann.

3. 3.1 Gemäss § 13 Abs. 1 LPG regelt die Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 (LPVO) die Entlohnung der Lehrpersonen. Gestützt auf § 16 Abs. 1 LPVO werden neu in den Schuldienst eintretende Lehrpersonen in Stufe 1 eingeteilt, sofern nicht die Anrechnung von Unterrichts- und

Berufstätigkeit zu einer höheren Einstufung führt. Bei Sekundarlehrpersonen wird die Unterrichts- und Berufstätigkeit ab dem 24. Altersjahr dann zu 100 % angerechnet, wenn sie an einer Klasse oder Abteilung der Volksschule und staatlich anerkannten Tagessonderschulen oder Sonderschulheimen unterrichtet haben. Unterrichtstätigkeiten im Teilpensum werden anteilmässig berücksichtigt (§ 16 Abs. 2 lit. a LPVO in der bis 15. August 2007 geltenden Fassung). Beim Wechsel der Schulgemeinde oder beim Wiedereintritt in den Schuldienst binnen zweier Jahre (respektive seit Beginn des Schuljahres 2007/2008 innert dreier Jahre) wird die bisherige Einstufung im zürcherischen Volksschuldienst übernommen (§ 16 Abs. 4 bzw. 5 LPVO in der bis 15. August 2007 bzw. hernach geltenden Fassung). Andernfalls erfolgt – wie vorliegend – eine neue Einstufung. Nach § 14 Abs. 1 LPG nimmt die für das Bildungswesen zuständige Direktion die individuellelohneinstufung der einzelnen Lehrperson vor. Unter das Lehrpersonalgesetz fallen nur Lehrpersonen, die mit kantonaler Beteiligung entlohnt werden, wobei das Minimalpensum auf der Sekundarstufe zehn Wochenlektionen beträgt (§ 1 LPG [in der bis 15. August 2007 geltenden und deshalb hier massgeblichen Fassung], § 8 Abs. 1 LPVO). Das Lehrpersonalgesetz gilt nicht subsidiär für gemeindeeigene Lehrpersonen, Therapeutinnen und Therapeuten, Logopädinnen und Logopäden etc. (Weisung des Regierungsrates vom 8. Juli 1998 zum Lehrpersonalgesetz [ABl 1998, 844, 846]). Es steht den Gemeinden bloss frei, eine entsprechende Regelung zu treffen. Abweichungen bei der Einstufung von gemeindeeigenen Lehrpersonen sind daher möglich.

3.2 Der Beschwerdegegner nahm die Einstufung der Beschwerdeführerin rechnerisch per 16. August 2001 vor, da die Beschwerdeführerin schon damals das kantonale Minimalpensum erreicht hatte. Beim damaligen Alter von 50 Jahren und 24 Ausbildungsjahren resultierten maximal 26 anrechenbare Jahre. Die voll anrechenbare Unterrichtstätigkeit betrug unter Berücksichtigung des jeweiligen Beschäftigungsgrades 9½ Jahre. Die gesamte restliche Zeit von 16½ Jahren (Differenz der 9½ Jahre Unterrichtstätigkeit zum Maximum von 26 Jahren) wurde als "Andere Tätigkeiten" im Sinn von § 16 Abs. 2 lit. b LPVO zur Hälfte angerechnet, was 8 Jahre und 3 Monate ergab. Gesamthaft betrug die Unterrichts- und anderen Tätigkeiten somit 17 Jahre und 9 Monate, was zu einer Einstufung in Lohnstufe 13 des Lohnreglements 12.01 führte. Davon ausgehend wurden die Lohnentwicklungen nachvollzogen, was ab 16. August 2006 Lohnstufe 15 ergab. Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin wurden ihr damit für die Zeit von 1995 bis 2001, als sie mit Pensen von 10.71 % bis 32.14 % tätig war, nicht nur 14 Monate angerechnet; vielmehr wurde ihr neben dieser Unterrichtszeit die restliche Zeit, das heisst ein Pensum von 90.29 % bis 67.86 %, zur Hälfte als andere Tätigkeit angerechnet. Damit wurde ihr diese Zeit zu 55.86 % bis 66.07 % angerechnet und war sie damit besser gestellt, als wenn sie sich weiterhin vollumfänglich der Kinderbetreuung gewidmet hätte. Die von ihr hier erblickte rechtsungleiche Behandlung erweist sich als nicht vorhanden.

3.3 Die Beschwerdeführerin beruft sich als Begründung zur Beibehaltung ihrer kommunalen Einstufung auch auf einen Entscheid des Verwaltungsgerichts vom 14. Februar 2005 (PB.2004.00081, www.vgrzh.ch). In jenem Fall war die Frage zu beurteilen, wie eine Lehrperson, die im Jahr 2000 formell entlassen worden war, ein Jahr später jedoch wieder mit geringem Pensum als kommunale Angestellte unterrichtet hatte, nach der Steigerung ihres Pensums auf 50 % zwei Jahre später erneut als kantonale Angestellte lohnässig einzustufen war. Eine Verletzung der Rechtsgleichheit und Willkür stellte das Gericht insofern fest, als die betreffende Lehrperson vom kantonalen Arbeitgeber nunmehr gleich zwei Lohnstufen tiefer als bei der kantonalen Anstellung im Jahr 2000

eingestuft worden war (PB.2004.00081, E. 2.3). Dieser Sachverhalt lässt sich aber nicht mit dem vorliegenden vergleichen: Die Beschwerdeführerin kehrte erst nach zehnjähriger Kinderpause im Jahr 1995 wieder in den Schuldienst zurück. Sie wurde von der Gemeinde im Vergleich zu den kantonalen Normen offensichtlich wesentlich zu hoch in Lohnstufe 14 eingestuft, was mit den Stufenanstiegen bis zum Jahre 2006 schliesslich zur Lohnstufe 20 führte. Dagegen hätte eine korrekte Einstufung im Jahre 1995 entsprechend den kantonalen Normen damals nur die Lohnstufe

E. 4.1

Die Beschwerdeführerin bringt vor, weil sie sich während zehn Jahren der Kindererziehung gewidmet habe und anschliessend nicht wieder sofort mit einem vollen Pensum respektive dem kantonalen Minimalpensum tätig gewesen sei, sei sie im Vergleich zu männlichen Kollegen, die immer mit einem vollen Pensum unter kantonalem Recht angestellt gewesen seien, unverhältnismässig schlechter gestellt. Dies stelle eine unzulässige indirekte Diskriminierung dar, da davon erwerbstätige Mütter betroffen seien, die nach der Kinderpause wieder schrittweise in das Erwerbsleben einstiegen.

E. 4.2

Das Gleichstellungsgesetz vom 24. März 1995 (GIG) verbietet die direkte oder indirekte Benachteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund ihres Geschlechts. Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung und umfasst die privaten und öffentlichen Arbeitsverhältnisse gleichermassen (Art. 2 und 3 Abs. 1 f. GIG). Eine indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn eine formal geschlechtsneutrale Regelung im Ergebnis wesentlich mehr bzw. überwiegend Angehörige des einen Geschlechts gegenüber denjenigen des anderen benachteiligt, ohne dass dies sachlich begründet wäre (BGE 124 II 409 E. 7; Beatrice Weber-Dürler, Aktuelle Aspekte der Gleichberechtigung von Mann und Frau, ZBJV 128/1992, S. 357 ff., 375 ff.; Kathrin Arioli, Die Rechtsfigur der indirekten Diskriminierung, AJP 1993, S. 1327 ff., 1330; Michèle Stampe, Das Verbot der indirekten Diskriminierung wegen des Geschlechts, Zürich 2001, S. 175 ff.; Bernhard Waldmann, Das Diskriminierungsverbot von Art. 8 Abs. 2 BV als besonderer Gleichheitssatz, Bern 2003, S. 338 ff.). Nicht diskriminierend sind nach der Rechtsprechung in der Regel Lohnunterschiede, die auf objektiven Gründen beruhen. Dazu gehören zunächst Gründe, die den Wert der Arbeit selbst beeinflussen können, wie Ausbildung, Dienstalter, Qualifikation, Erfahrung, konkreter Aufgabenbereich, Leistung oder Risiken. Allerdings kann auch mit derartigen, formal geschlechtsneutralen Kriterien unter Umständen eine indirekte Diskriminierung verbunden sein, wie beispielsweise dann, wenn dem Dienstalter zu grosses Gewicht für die Entlohnung beigemessen wird, ohne Rücksicht auf nach wie vor typischerweise von Frauen zu verzeichnende Karriereunterbrüche aufgrund familiärer Pflichten. In der Regel vermögen objektive Gründe im umschriebenen Sinn jedoch eine unterschiedliche Entlohnung zu rechtfertigen, wenn sie für die konkrete Arbeitsleistung und Lohngestaltung auch wirklich wesentlich sind und entsprechend konsequent die Löhne derselben Arbeitgeberin beeinflussen (BGE 125 III 268 E. 5, mit Hinweisen).

E. 4.3

Vorliegend resultiert die von der Beschwerdeführerin gerügte ungleiche Entlohnung letztlich daraus, dass die Berufserfahrung berücksichtigt wird. Dies ist aber sachlich

begründet, da die einschlägige Berufserfahrung regelmässig zu einer höheren Bewertung einer Arbeitstätigkeit führt. Die Auswirkungen der Anwendung dieses Kriteriums sind vorliegend dadurch relativiert, dass die Erziehungsarbeit (wie auch eine berufsfremde andere Tätigkeit) nicht ausser Acht gelassen, sondern immerhin zur Hälfte berücksichtigt wird. Eine übermässige Gewichtung dieses Kriteriums liegt also nicht vor und die aus der unterschiedlich langen Berufserfahrung vorliegend resultierende ungleiche Entlohnung erweist sich als sachlich gerechtfertigt und nicht geschlechtsdiskriminierend. 5. Die Beschwerdeführerin beruft sich weiter auf den Vertrauensschutz. Ein solcher Schutz kann sich aus dem in Art. 5 Abs. 3 und Art. 9 BV statuierten Grundsatz von Treu und Glauben ergeben, sofern die in Lehre und Rechtsprechung entwickelten Voraussetzungen für die Annahme schützenswerten Vertrauens erfüllt sind. Zu diesen Voraussetzungen gehören in erster Linie das Vorliegen einer Vertrauensgrundlage sowie die Betätigung des Vertrauens in der Weise, dass der Betroffene gestützt darauf Dispositionen getätigt hat, die ohne Nachteile nicht mehr rückgängig gemacht werden können (Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. A., Zürich etc. 2006, Rz. 631, 660). Vorbehaltlose Auskünfte und Zusagen einer Behörde werden von der Rechtsprechung als Vertrauensgrundlage anerkannt (Beatrice Weber-Dürler, Vertrauensschutz im öffentlichen Recht, Basel/Frankfurt a.M. 1983, S. 204 f.). Massgeblich können grundsätzlich nur Auskünfte der dafür zuständigen Behörde sein (Häfelin/Müller/Uhlmann, Rz. 674). Geschützt wird sodann nur die Person, die sich gutgläubig auf die sich als fehlerhaft erweisende Auskunft oder Zusage verlässt, das heisst den Mangel nicht kennt oder diesen auch bei Anwendung der gebotenen Sorgfalt nicht hätte erkennen können (Häfelin/Müller/Uhlmann, Rz. 655; Weber-Dürler, S. 211). Konkret bringt die Beschwerdeführerin vor, "gestützt auf die Auskünfte ihrer Arbeitgeberin" sei sie immer davon ausgegangen, dass die kommunale und die kantonale Einstufung parallel und analog durchgeführt worden seien; die "verschiedenen Verfügungen und Unterlagen in den Akten, insbesondere das Schreiben vom 29. Mai 2006" machten deutlich, dass die Einstufungen korrekt gewesen seien. Weiter verweist sie auf zwei Berechnungen, eine aus dem Jahre 1995 und eine mit Datumsangabe "01.01.2006". Diese Ausführungen der Beschwerdeführerin zur angeblichen Vertrauensgrundlage sind auch im Beschwerdeverfahren unsubstantiiert geblieben, weshalb schon deshalb nicht weiter darauf einzugehen ist. Zudem handelte es sich dabei um die Auskünfte ihrer damaligen Arbeitgeberin, also der kommunalen Schulpflege. Zuständig für die Einstufung der kantonal besoldeten Lehrkräfte war (und ist) aber das Volksschulamt (§ 14 Abs. 1 LPG in Verbindung mit § 4 Abs. 2 der Verordnung über die Delegation von Entscheidungsbefugnissen vom 9. Dezember 1998 [aufgehoben per 1. September 2007]). Diese Zuständigkeitsordnung war denn auch der Beschwerdeführerin bekannt, wandte sie sich doch am 13. Juli 2005 schriftlich an das Volksschulamt und bat um eine "Berechnung meiner allfälligen Einstufung beim Kanton", da sie aufgrund ihres Beschäftigungsgrades eine Wiederanstellung beim Kanton in Erwägung ziehe. Darauf erhielt sie am 25. Juli 2005 die schriftliche Auskunft, sie würde in Lohnstufe 13 eingestuft werden. Die Beschwerdeführerin wusste also zum Zeitpunkt ihrer Anfrage auch, dass bei einem Wechsel zur kantonalen Anstellung ihre kommunale Anstellung von der zuständigen kantonalen Stelle nicht automatisch übernommen werden würde, und erhielt auch eine entsprechende und korrekte Antwort. Mithin liegt keine verbindliche Auskunft der zuständigen Behörde in dem Sinn vor, die Beschwerdeführerin würde weiterhin in Lohnstufe 20 eingestuft bleiben. Dies war der Beschwerdeführerin im Übrigen bewusst,

weshalb es ihr auch am guten Glauben fehlte. Somit lässt sich aus dem Vertrauensschutz keine höhere Einstufung herleiten. 6. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die vorgenommene Einstufung in Einklang mit den einschlägigen Normen steht, sie weder die allgemeine Rechtsgleichheit verletzt noch geschlechtsdiskriminierend ist und auch keine Verletzung des Vertrauensschutzes vorliegt. Damit erweist sich die Beschwerde als unbegründet und ist abzuweisen. 7. Angesichts des Streitwerts werden keine Gerichtskosten erhoben (§ 80b VRG). Da die Beschwerdeführerin unterliegt, ist ihr keine Parteienschädigung zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 VRG).

E. 8

Nach Art. 85 Abs. 1 lit. b des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG) ist in vermögensrechtlichen Streitigkeiten auf dem Gebiete der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse (selbst dann, wenn die Gleichstellung der Geschlechter betroffen ist [Hansjörg Seiler/Nicolas von Werdt/Andreas Güngerich, Bundesgerichtsgesetz, Bern 2007, Art. 83 N. 62 f., Art. 85 N. 7]), die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht nur zulässig, wenn der Streitwert Fr. 15'000.- erreicht. Dies ist gemäss der vorstehenden Streitwertberechnung der Fall (vgl. vorne 1.2). Demgemäss entscheidet der Einzelrichter :

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