Urteilskopf

142 II 49

5. Auszug aus dem Urteil der I. sozialrechtlichen Abteilung i.S. A. gegen Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft (Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten) 8C_376/2015 vom 24. März 2016

Regeste (de):
Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV; Art. 3 Abs. 2, Art. 6 GlG; Lohngleichstellung von Mann und Frau im Einzelfall.

Kognition des Bundesgerichts und der kantonalen Verwaltungsgerichte hinsichtlich der Überprüfung des Lohngleichheitsgebots im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses (E. 4).

Die gestützt auf Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV und Art. 3 Abs. 2 GlG geltend gemachten bundesrechtlichen Ansprüche dürfen nicht durch kantonalrechtliche Verwirkungs- und Verjährungsbestimmungen erschwert werden (E. 5.2).

Glaubhaftmachung einer Lohndiskriminierung nach Art. 6 GlG im Vergleich mit dem Amtsvorgänger oder -nachfolger (E. 6.2). Berücksichtigung von Anfangs- und Schlusslöhnen im Rahmen der Glaubhaftmachung (E. 7.2).

Regeste (fr):
Art. 8 al. 3, 3e phrase, Cst.; art. 3 al. 2, art. 6 LEg; égalité salariale entre hommes et femmes dans un cas particulier.

Pouvoir d'examen du Tribunal fédéral et des tribunaux administratifs cantonaux en ce qui concerne l'égalité de rémunération hommes-femmes dans un rapport de travail de droit public (consid. 4).

Les prétentions de droit fédéral mentionnées aux art. 8 al. 3, 3e phrase, Cst. et 3 al. 2 LEg ne peuvent pas être entravées par des dispositions de droit cantonal sur la péremption et la prescription (consid. 5.2).

Plausibilité d'une discrimination salariale au sens de l'art. 6 LEg par rapport au prédécesseur ou au successeur dans la fonction (consid. 6.2). Prise en considération des salaires d'embauche et de fin de carrière dans l'examen de la plausibilité (consid. 7.2).

Regesto (it):
Art. 8 cpv. 3 terza frase Cost.; art. 3 cpv. 2, art. 6 LPar; parità salariale fra uomo e donna in un caso concreto.

Potere cognitivo del Tribunale federale e dei tribunali cantonali amministrativi per quanto attiene al principio della parità salariale tra uomo e donna in un rapporto di pubblico impiego (consid. 4).

I diritti derivanti dall'art. 8 cpv. 3 terza frase Cost. e dall'art. 3 cpv. 2 LPar non possono essere limitati dal diritto cantonale con termini di perenzione o prescrizione (consid. 5.2).

Verosimiglianza di una discriminazione salariale a norma dell'art. 6 LPar tra precedessore e successore in una funzione (consid. 6.2). Presa in conto dei salari iniziali e finali nel quadro dell'esame di verosimiglianza (consid. 7.2).

Sachverhalt ab Seite 50

BGE 142 II 49 S. 50

A. A. (geb. 1960) wurde auf den 1. August 2005 als Dienststellenleiterin des Personalamtes angestellt und in die Lohnklasse 6, Erfahrungsstufe 4 eingereiht, was einem Jahressalär von Fr. ... entsprach. Auf den 1. August 2007 wurde sie in die Lohnklasse 5, Erfahrungsstufe 6 befördert. Eine Beförderung in die 4. Lohnklasse, entsprechend dem Lohn des Amtsvorgängers, wurde als mittelfristiges Ziel in Aussicht gestellt. Am 9. November 2010 vereinbarten die Parteien die Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 28. Februar 2011. A. wurde unter Fortzahlung der Lohnansprüche per sofort freigestellt. Weiter einigten sich die Parteien auf eine Abgangsentschädigung von Fr. ... und eine Leistungsprämie. Die Frage der Lohngleichheit bildete nicht Gegenstand der Vereinbarung. Am 8. Februar 2011 reichte A. bei der Kantonalen Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten im Erwerbsleben ein Gesuch um Durchführung eines Schlichtungsverfahrens gemäss Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG; SR 151.1) ein. Anlässlich der Schlichtungsverhandlung vom 26. April 2011 kam zwischen den Parteien keine Einigung zustande. Am 27. April 2011 ersuchte A. die Finanz- und Kirchendirektion Basel-Landschaft, ihre Ansicht, wonach keine Diskriminierung vorliege, verfügungsweise festzuhalten, was diese ablehnte.

BGE 142 II 49 S. 51

Mit Eingabe vom 5. Mai 2011 gelangte A. ans Kantonsgericht Basel-Landschaft mit dem Rechtsbegehren, es sei die Finanz- und Kirchendirektion in Abänderung der Vereinbarung vom 9. November 2010 zu verpflichten, ihr für die Zeit ihrer Anstellung Lohn in Höhe von Fr. ..., zuzüglich Zins von 5 Prozent seit 20. Mai 2008 zu bezahlen. Das Kantonsgericht trat mit Entscheid vom 13. Juni 2012 auf die Beschwerde nicht ein mit der Begründung, die genannte Vereinbarung stelle keine anfechtbare Verfügung dar. Auf Ersuchen von A. hin hielt der Regierungsrat mit Beschluss vom 30. Oktober 2012 fest, dass der Kanton Basel-Landschaft A. in Sachen Besoldung nicht diskriminiert habe und daher keine Lohnnachzahlung ausgerichtet werde. Gegen diesen Beschluss reichte A. Beschwerde beim Kantonsgericht ein. Mit Entscheid vom 10. April 2013 trat dieses auf die Beschwerde nicht ein, da zunächst erneut ein Schlichtungsverfahren hätte durchgeführt werden müssen. Eine dagegen erhobene Beschwerde wies das Bundesgericht mit Urteil vom 14. März 2014 ab (Urteil 8C_613/2013). Die Schlichtungsverhandlung vom 6. Juni 2014 brachte erneut keine Einigung zustande.

B. A. reichte daraufhin gegen den Beschluss des Regierungsrates vom 30. Oktober 2012 Beschwerde beim Kantonsgericht ein und beantragte eine Lohnnachzahlung von Fr. ..., zuzüglich Zins, da ihrem Amtsvorgänger und ihrem Amtsnachfolger ein höherer Lohn ausbezahlt worden sei als ihr selber. Das kantonale Gericht wies die Beschwerde mit Entscheid vom 11. Februar 2015 ab.

C. Mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten lässt A. geltend machen, der vorinstanzliche Entscheid sei aufzuheben, und der Kanton sei zu verpflichten, ihr für die Zeit ihrer Anstellung Lohn in Höhe von Fr. ... samt Zins zu bezahlen. Der Kanton Basel-Landschaft lässt auf Abweisung der Beschwerde schliessen, soweit auf sie eingetreten werden könne. Während die Vorinstanz auf eine Vernehmlassung verzichtet, beantragt das zur Vernehmlassung eingeladene Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) Beschwerdegutheissung. A. nimmt am 16. November 2015 Stellung. Der Kanton äussert sich am 26. November 2015. Das Bundesgericht weist die Beschwerde ab.

Erwägungen

Aus den Erwägungen:

4. Die Beschwerdeführerin macht in kognitionsrechtlicher Hinsicht geltend, die Vorinstanz habe ihre Überprüfungsbefugnis unzulässig eingeschränkt und damit Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV sowie Art. 3 Abs. 2, Art. 5 Abs. 1 und Art. 6 GlG verletzt.

4.1 Aus Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV ergibt sich für das Gericht eine minimale Prüfungspflicht. Kommt es dieser im Einzelfall näher zu bestimmenden Pflicht nicht nach, verstösst es gegen Art. 8 Abs. 3 BV (BGE 118 Ia 35 E. 2d und e S. 38 f.; ELISABETH FREIVOGEL, in: Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. Aufl. 2009, N. 93 zu Art. 3 GlG).

4.2 Gemäss Art. 13 Abs. 1 GlG richtet sich der Rechtsschutz bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen nach den allgemeinen Bestimmungen über die Bundesrechtspflege. Für den Rechtsschutz bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen der Kantone und Gemeinden gelten die dort gesetzlich vorgesehenen Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtswege (KATHRIN ARIOLI, in: Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, a.a.O., N. 21 zu Art. 13 GlG; CHRISTIAN BRUCHEZ, in: Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, 2011, N. 14 zu Art. 13 GlG).

4.3 Diskriminierungsbeschwerden aus öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen richten sich nach den kantonalen Verfahrensordnungen. Diese werden ergänzt durch die allfällig weitergehenden Vorschriften des GlG, so insbesondere durch Art. 6 GlG bezüglich der Beweislasterleichterung und Art. 7 GlG bezüglich der Möglichkeit der Organisationen- bzw. Verbandsbeschwerde (ARIOLI, a.a.O., N. 25 zu Art. 13 GlG; BRUCHEZ, a.a.O., N. 27 ff. zu Art. 13 GlG). Betreffend die gerichtliche Überprüfungsbefugnis enthalten weder das GlG noch das sonstige Bundesrecht besondere verfahrensrechtliche Vorschriften.

4.4 Gemäss Art. 110 (in Verbindung mit Art. 86 Abs. 2) BGG müssen die Kantone als letzte Instanz ein Gericht einsetzen und gewährleisten, dass dieses selbst oder eine vorgängige zuständige andere richterliche Behörde den Sachverhalt frei prüft und das massgebende Recht von Amtes wegen anwendet (sog. Rechtsweggarantie nach Art. 29a BV; BERNHARD EHRENZELLER, in: Basler Kommentar, Bundesgerichtsgesetz, 2. Aufl. 2011, N. 8 zu Art. 110 BGG). Die unmittelbare Vorinstanz des Bundesgerichts muss mindestens die Rügen

nach den Art. 95 bis 98 BGG prüfen können (Art. 111 Abs. 3 BGG). Sie muss demnach eine umfassende Kontrolle der Bundesrechtskonformität vornehmen können und eine Sachverhaltskontrolle gewährleisten, die den Anforderungen nach Art. 97 BGG entspricht (ARIOLI, a.a.O., N. 30 zu Art. 13 GlG). Die kantonale richterliche Behörde hat umfassend zu prüfen, ob der massgebliche Sachverhalt richtig und vollständig zusammengetragen ist und ob dessen Erhebung nicht auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (EHRENZELLER, a.a.O., N. 17 zu Art. 110 BGG; vgl. auch BERNARD CORBOZ, in: Commentaire de la LTF, 2. Aufl. 2014, N. 15 ff. zu Art. 110 BGG). Eine Angemessenheitskontrolle steht dem Bundesgericht nicht zu. Es hat nur zu prüfen, ob die Vorinstanz ihr Ermessen rechtsfehlerhaft ausgeübt, mithin überschritten, unterschritten oder missbraucht hat (Urteil 8C_31/2009 vom 4. Januar 2010 E. 3.2.1; vgl. auch BGE 132 V 393 E. 3.3 S.

399). Weder die Rechtsweggarantie von Art. 29a BV noch die allgemeinen Verfahrensgarantien von Art. 29 BV oder die Kognitionsvorgaben von Art. 110 BGG verlangen eine richterliche Kontrolle der Angemessenheit im kantonalen Gerichtsverfahren. Dem kantonalen Gesetzgeber steht es indessen frei, über die Mindestvorschriften des Art. 110 BGG hinausgehende Regelungen zu treffen. Die Kantone können hierüber hinausgehen und, wie dies für das Bundesverwaltungsgericht der Fall ist (vgl. Art. 37 VGG [SR 173.32]und Art. 49 lit. c VwVG [SR 172.021]), auch eine richterliche Prüfung der Angemessenheit vorsehen. Sie sind hierzu jedoch bundesrechtlich nicht verpflichtet (EHRENZELLER, a.a.O., N. 15 zu Art. 110 BGG). Zwar hat das Bundesgericht in BGE 137 V 71 E. 5.2 S. 73 f. festgestellt, dass die kantonalen Verwaltungsgerichte in Anlehnung an die Prüfungsbefugnis des Bundesverwaltungsgerichts die Angemessenheit bzw. die einfache Verletzung des Ermessens zu prüfen hätten. Diese Aussage bezog sich jedoch ausdrücklich nur auf das Sozialversicherungsrecht und kann nicht generalisiert werden (Urteil 2C_114/2012 vom 26. März 2013 E. 2.3). Ob ein kantonales Gericht in Fragen der Lohngleichstellung eine Ermessensprüfung vornehmen kann, hängt vom kantonalen Verfahrensrecht ab (HANSJÖRG SEILER, Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, ZBl 104/2003 S. 135 mit Hinweis auf BGE 124 II 409 E. 6 S. 424). Dessen Auslegung und Anwendung überprüft das Bundesgericht nur unter dem Blickwinkel des Bundes(verfassungs-)rechts, namentlich des Willkürverbots und der bundesrechtlichen Verfahrensgarantien, soweit dies in der

Beschwerde vorgebracht und rechtsgenügend begründet worden ist (Art. 106 Abs. 2 BGG; BGE 137 V 143 E. 1.2 S. 145; Urteil 1C_468/2015 vom 15. Februar 2016 E. 1.2).

4.5 Das kantonale Gericht stützte sich auf § 45 des Gesetzes des Kantons Basel-Landschaft vom 16. Dezember 1993 über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (Verwaltungsprozessordnung, VPO; SGS 271). Danach können mit der verwaltungsgerichtlichen Beschwerde gerügt werden: a. Rechtsverletzungen einschliesslich Überschreitung, Unterschreitung oder Missbrauch des Ermessens; b. unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts; c. Unangemessenheit von Entscheiden über Nachbetreuung und ambulante Massnahmen sowie von Disziplinarmassnahmen gegenüber auf Amtsperiode Gewählten (§ 45 Abs. 1 VPO). Mit der Beschwerde in Steuersachen können alle Mängel des angefochtenen Entscheids und des vorangegangenen Verfahrens gerügt werden (§ 45 Abs. 2 VPO).

4.6 Die Beschwerdeführerin vermag nicht darzutun, inwiefern diese Bestimmung kantonalen Rechts von der Vorinstanz auf willkürliche Weise angewendet worden sein soll. Das kantonale Gericht hat zu Recht (vgl. BGE 125 II 385 E. 5d S. 391; § 45 lit. a VPO) nicht die Angemessenheit des angefochtenen Lohnes geprüft. Inwiefern es darüber hinaus seine Kognition in unzulässiger Weise beschränkt hätte, ist nicht ersichtlich, worauf nachfolgend noch zurückzukommen sein wird.

4.7 Ob eine Lohnverfügung verfassungsmässig ist oder gegen das verfassungsmässige Lohngleichheitsgebot verstösst, wird im kantonalen Gerichtsverfahren, wie auch vom Bundesgericht frei und nicht nur auf Willkür hin geprüft (FREIVOGEL, a.a.O., N. 92 zu Art. 3 GlG). Das Bundesgericht überprüft seinerseits frei, ob das kantonale Gericht die richterliche Prüfungspflicht korrekt gehandhabt hat (BGE 118 Ia 35 E. 2e S. 39). Bundesrecht ist beispielsweise verletzt, wenn das kantonale Gericht entweder eine diskriminierende Bewertung als nicht diskriminierend oder aber eine nicht diskriminierende Bewertung als diskriminierend beurteilt hat. Soweit sich ein kantonales Gericht nur auf das Gleichstellungsgesetz beruft (und nicht auf eine Bestimmung des kantonalen Rechts, wonach es die Angemessenheit der Besoldung überprüft), hat es somit nicht zu beurteilen, ob eine Besoldungseinstufung anhand irgendwelcher Bewertungsmethoden "richtig" oder überzeugend ist, sondern einzig, ob sie geschlechtsdiskriminierende Auswirkungen zeitigt. Solange eine politische

Behörde eine Arbeitsplatzbewertung vorgenommen hat, die nicht diskriminierend ist, verletzt ein Gericht Bundesrecht, wenn es dieser Bewertung unter Berufung auf das Gleichstellungsgesetz die Anwendung versagt (BGE 125 II 385 E. 5d S. 391; Urteile 8C_78/2009 vom 31. August 2010 E. 4.2.2, nicht publ. in: BGE 136 II 393; 8C_31/ 2009 vom 4. Januar 2010 E. 3.2.2 mit weiteren Hinweisen). Rechtserheblich ist nicht, ob eine andere Einstufung als die vom Kanton vorgenommene auch vertretbar oder gar besser begründet erscheint, sondern einzig, ob die vom Kanton vorgenommene Einstufung auf geschlechtsdiskriminierende Weise gehandhabt wurde, welche spezifisch die weibliche Funktion gegenüber der zum Vergleich herangezogenen männlichen Funktion benachteiligt (BGE 125 II 385 E. 6b S. 393; Urteil 2A.509/2006 vom 19. Juni 2007 E. 2.3). Die Prüfung dieser Rechtsfrage kann nicht unter Berufung auf Ermessensspielräume eingeschränkt werden, wie sie sich etwa aus der Gemeindeautonomie ergeben mögen, da diese ihrerseits durch andere verfassungsmässige Garantien, wie namentlich den Lohngleichheitsanspruch gemäss Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV eingeschränkt werden (vgl. Urteil 8C_ 31/2009 vom 4. Januar 2010 E. 4.2.2).

4.8 Die Frage, ob ein bestimmter Lohn bzw. Lohnunterschied geschlechtsdiskriminierend ist, hängt einerseits von Tatfragen ab, zum Beispiel von der Höhe des Lohnes bzw. Lohnunterschiedes und vom Vorhandensein der geltend gemachten Umstände wie Ausbildung, Alter und dergleichen (BGE 124 II 436 E. 9 S. 446), anderseits aber auch davon, ob die angewendeten Beurteilungskriterien und Differenzierungsmassstäbe zulässig sind; dies ist eine frei überprüfbare Rechtsfrage (BGE 124 II 436 E. 8 S. 442).

5. Der Beschwerdegegner stellt sich auf den Standpunkt, die Ansprüche seien gemäss Art. 128 Ziff. 3 OR verjährt bzw. verwirkt im Sinne von § 56 des Dekrets des Kantons Basel-Landschaft vom 8. Juni 2000 zum Personalgesetz (Personaldekret; SGS 150.1).

5.1 Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung handelt es sich beim Anspruch auf einen diskriminierungsfreien Lohn nach Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV und Art. 3 Abs. 2 GlG um ein bundesrechtliches Individualrecht, auf welches mangels Spezialregelung im GlG die fünfjährige Verjährungsfrist gemäss Art. 128 Ziff. 3 OR anwendbar ist. Dies gilt sowohl für privatrechtliche als auch für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse (BGE 138 II 1 E. 4.1 S. 3; BGE 131 I 105 E. 3.3 S. 108; BGE 141 II 411 E. 6.1.2 in fine S. 419 f.; ARIOLI, a.a.O., N. 88 zu

Art. 13 GlG). Gemäss Art. 130 Abs. 1 OR beginnt die Verjährung mit der Fälligkeit der Forderung. Unbestritten ist, dass die Lohnansprüche jeweils am Ende jeden Monats fällig wurden (vgl. ROBERT K. DÄPPEN, in: Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 6. Aufl. 2015, N. 7 zu Art. 130 OR). Nach Art. 135 OR kann die Verjährung unter bestimmten Voraussetzungen unterbrochen werden. Wie es sich damit verhält, hat die Vorinstanz offen gelassen, da auch nach Ansicht des Beschwerdegegners ohnehin nicht die gesamte Lohnforderung, sondern höchstens ein Teil derselben von der Verjährung betroffen wäre. Dies wird letztinstanzlich zu Recht nicht in Frage gestellt.

5.2 Gemäss § 56 Abs. 1 des Personaldekrets können 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 5 Jahren seit ihrer Entstehung geltend gemacht werden. Ob es sich bei diesen Fristen um Verwirkungs- oder um Verjährungsfristen handelt, hat das Bundesgericht im Urteil 8C_769/2012 vom 30. April 2013 E. 3 offengelas-

sen. Ziel des GlG ist es, die erforderlichen Instrumente zu schaffen, um den Betroffenen die Durchsetzung der Verfassungsansprüche auf Gleichbehandlung und namentlich auf Lohngleichheit zu erleichtern (Botschaft vom 24. Februar 1993 zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann [Gleichstellungsgesetz]und zum Bundesbeschluss über die Genehmigung einer Änderung der Verordnung über die Zuweisung der Ämter an die Departemente und der Dienste an die Bundeskanzlei, BBl 1993 I 1248 ff.; CLAUDIA KAUFMANN, in: Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, a.a.O., N. 14 zu Art. 1 GlG). Daraus ergibt sich, dass gestützt auf Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV und Art. 3 Abs. 2 GlG geltend gemachte bundesrechtliche Ansprüche nicht durch kantonalrechtliche Bestimmungen erschwert werden dürfen. Dies wäre jedoch der Fall, wenn § 56 des Personaldekrets bei Streitigkeiten wie der vorliegenden über die Lohngleichheit zur Anwendung käme. Das vom Beschwerdegegner angerufene Urteil 8C_769/2012 vom 30. April 2013 ist hier nicht einschlägig, da in jenem Verfahren nicht ein Lohnanspruch im Anwendungsbereich des GlG zur Diskussion stand. Geht es darum, das verfassungsmässige Individualrecht auf Lohngleichheit zwischen Frau und Mann wirksam durchzusetzen, hat das Interesse des öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers auf zeitliche Planungssicherheit in Bezug auf allfällige Forderungen seiner Arbeitnehmenden

in den Hintergrund zu treten. Der vorinstanzliche Entscheid erweist sich daher in diesem Punkt nicht als bundesrechtswidrig.

6.

6.1 Aufgrund von Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV haben Mann und Frau Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Der Begriff der gleichwertigen Arbeit umfasst nicht bloss ähnliche, das heisst gleichartige Arbeiten, sondern bezieht sich darüber hinaus in Zusammenhang mit indirekten Lohndiskriminierungen auch auf Arbeiten unterschiedlicher Natur (BGE 125 I 71 E. 2b S. 79; Urteile 8C_78/2009 vom 31. August 2010 E. 5.1, nicht publ. in: BGE 136 II 393; 8C_31/2009 vom 4. Januar 2010 E. 7). Nach Art. 3 Abs. 1 GlG dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden. Eine besoldungsmässige Diskriminierung kann sich sowohl aus der generellen Einstufung bestimmter Funktionen als auch aus der konkreten Entlöhnung einer bestimmten Person im Vergleich mit Personen des anderen Geschlechts ergeben (BGE 127 III 207 E. 3c S. 213; BGE 125 III 368 E. 3 S. 371; BGE 124 II 529 E. 3b S. 531). 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 141 II 411 E. 6.1.2 S. 419). Formal geschlechtsneutrale Kriterien können unter Umständen eine indirekte Diskriminierung bewirken, wenn sie in der gesellschaftlichen Realität geschlechtsspezifisch vorkommen. Dies gilt namentlich in Bezug auf eine übermässige Gewichtung des Kriteriums des Dienstalters oder der Berufserfahrung, weil dadurch Frauen benachteiligt werden, die im Durchschnitt eher ihre Karriere zum Zweck der Kinderbetreuung unterbrechen (BGE 124 II 409 E. 9d S. 428 mit Hinweisen). Wenn es um die individuelle Einreihung einer Frau geht, die keine familienbedingten Unterbrüche in ihrer Berufskarriere hatte, kann jedoch die rechtsgleiche Anwendung solcher Kriterien in aller Regel keine Diskriminierung darstellen (Urteil 2A.363/1998 vom 18. Juni 1999 E. 2c).

6.2 Gemäss Art. 6 GlG wird u.a. bezüglich der Entlöhnung eine Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird. Alsdann trifft den Arbeitgeber der Beweis, dass die unterschiedliche Entlöhnung sachlich gerechtfertigt ist (BGE 130 III 145 E. 4.2 S. 161 f.; BGE 127 III 207 E. 3b S. 212 f; BGE 125 I 71 E. 4a S. 82; BGE 125 II 541 E. 6a S. 550 f.; Urteil 8C_78/2009 vom 31. August 2010

E. 5.1, nicht publ. in: BGE 136 II 393). Glaubhaftmachen bedeutet, dass es genügt, dem Gericht aufgrund objektiver Anhaltspunkte den Eindruck einer gewissen Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins der in Frage stehenden Tatsache zu vermitteln, ohne dass dabei die Möglichkeit ausgeschlossen sein muss, dass die Verhältnisse sich auch anders gestalten könnten. Glaubhaft gemacht ist daher eine Tatsache schon dann, wenn für deren Vorhandensein gewisse Elemente sprechen, selbst wenn das Gericht noch mit der Möglichkeit rechnet, dass sie sich nicht verwirklicht haben könnte (BGE 132 III 715 E. 3.1 S. 720; BGE 130 III 145 E. 4.2 S. 161 f. und 321 E. 3.3 S. 325; Urteile 8C_31/2009 vom 4. Januar 2010 E. 7; 1C_432/2008 vom 14. September 2009 E. 2; SABINE STEIGER-SACKMANN, in: Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, a.a.O., N. 126 zu Art. 6 GlG; RÉMY WYLER, in: Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, a.a.O., N. 8 zu Art. 6 GlG). Eine geschlechtsbedingte Diskriminierung ist in der Regel glaubhaft gemacht, wenn Angehörige des einen Geschlechts für eine gleich oder gleichwertige Arbeit einen signifikant tieferen Lohn erhalten als Angehörige des anderen Geschlechts (z.B. als Vorgänger oder Nachfolger auf der gleichen Stelle: BGE 130 III 145 E. 4.2 S. 16; Urteile 4A_614/2011 vom 20. März 2012 E. 3.2; 2A.23/1997 vom 8. Juli 1998 E. 3c; 2A.363/1998 vom 18. Juni 1998 E. 3b mit Hinweis auf BGE 125 I 71 E. 4a S. 82; vgl. dazu auch FLORENCE AUBRY GIRARDIN, Égalité salariale et décisions judiciaires: questions pratiques du point de vue de la justice, AJP 2005 S. 1067). Das Bundesgericht hat eine Lohndiskriminierung bei Lohndifferenzen zwischen 15 bis 25 Prozent als glaubhaft erachtet (vgl. etwa die von der Vorinstanz angeführten BGE 130 III 145 E. 4.2 S. 162; BGE 125 III 368 E. 4 S. 373; sowie das soeben erwähnte Urteil 2A.363/1998 E. 3b). Dabei handelt es sich um Richtgrössen, die - allenfalls zusammen mit weiteren Kriterien - eine Glaubhaftmachung erfolgreich begründen können (vgl. etwa BGE 130 III 145 E. 4.3.1 S. 162; BGE 127 III 207 E. 3c in fine S. 213; Urteile 2A.91/2007 vom 25. Februar 2008 E. 5; 2A.363/1998 vom 18. Juni 1999 E. 3c; 2A.23/1997 vom 8. Juli 1998 E. 3c; vgl. zum Ganzen STEIGER-SACKMANN, a.a.O., N. 125 zu Art. 6 GlG).

6.3 Wurde eine Lohndiskriminierung im Sinne des Art. 6 GlG glaubhaft gemacht, ist der Arbeitgeber zum Nachweis verpflichtet, dass die geringere Entlöhnung in Wirklichkeit nicht geschlechtsdiskriminierend, sondern durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist.

Misslingt ihm dies, gilt die geschlechtsspezifische Benachteiligung als erstellt. Eine Lohndiskriminierung entfällt, wenn die Lohndifferenz durch die zu erbringende Arbeit oder die in Frage stehende Funktion sachlich begründet erscheint. Sachlich begründet ist ein Lohnunterschied im Einzelvergleich oder bei der Einstufung von Frauenberufen, wenn er sich auf sog. objektive Kriterien stützt oder nicht geschlechtsspezifisch motiviert ist. Zu den objektiven Kriterien gehören Gründe, die den Wert der Arbeit beeinflussen, wie Ausbildung, Dienstalter, Qualifikation, Erfahrung, konkreter Aufgabenbereich, Leistung, soweit sie sich im Arbeitsergebnis niederschlägt, oder Risiken; darüber hinaus kann es sich um Gründe handeln, welche sich aus sozialen Rücksichten ergeben, wie familiäre Belastung und Alter, und schliesslich kommen auch äussere Faktoren wie die konjunkturelle Lage in Betracht, soweit ihre Berücksichtigung einem wirklichen unternehmerischen Bedürfnis entspricht (BGE 136 II 393 E. 11.3 S. 397 f.; BGE 130 III 145 E. 5.2 S. 164 f.; BGE 125 III 368 E. 5 S. 373 f. mit diversen Hinweisen; zum ganzen Themenkreis siehe ferner AUBRY GIRARDIN, a.a.O., S. 1062 ff., S. 1068 ff.). Um eine unterschiedliche Entlöhnung zu rechtfertigen genügt es nicht, dass die Arbeitgebenden irgendeinen Grund anführen. Sie müssen vielmehr beweisen, dass ein objektives Ziel verfolgt wird, welches einem echten unternehmerischen Bedürfnis entspricht, und dass die Ungleichbehandlung geeignet ist, das angestrebte Ziel unter Wahrung der Verhältnismässigkeit zu erreichen (BGE 130 III 145 E. 5.2 S. 165 mit Hinweisen).

Objektive Gründe vermögen im Allgemeinen eine unterschiedliche Entlöhnung nur zu rechtfertigen, wenn sie für die konkrete Arbeitsleistung und die Lohngestaltung durch die Arbeitgebenden wesentlich sind (BGE 141 II 411 E. 6.1.2 S. 419; BGE 130 III 145 E. 5.2 S. 165 mit Hinweisen). Führungserfahrung ist ein sachlich haltbares Kriterium für eine ungleiche Lohneinstufung, solange sie auch bei Funktionsunterschieden zwischen Angehörigen des anderen Geschlechts üblich und zulässig ist (BGE 124 II 529 E. 4c S. 532). Bei der Ausgestaltung des Besoldungssystems im öffentlichen Dienst steht den zuständigen Behörden ein erheblicher Freiraum zu. Sie können aus der Vielzahl denkbarer Anknüpfungspunkte die Tatbestandsmerkmale auswählen, die für die Besoldung massgebend sein sollen. Das Lohngleichheitsgebot schränkt diesen grossen Ermessensspielraum nicht grundsätzlich ein (Urteil 8C_78/ 2009 vom 31. August 2010 E. 5.1, nicht publ. in: BGE 136 II 393; vgl. auch BGE 141 II 411 E. 6.1.1 S. 418 mit Hinweisen). Doch

obliegt dem Arbeitgeber gegebenenfalls der Nachweis, dass er diesen Spielraum auf eine nicht diskriminierende Weise handhabt (Urteil 2A.363/1998 vom 18. Juni 1999 E. 6b).

7.

7.1 Das kantonale Gericht hat die Besoldung der Beschwerdeführerin derjenigen ihres Vorgängers und jener ihres Nachfolgers gegenübergestellt. Nach den unbestrittenen Feststellungen der Vorinstanz erzielte die Beschwerdeführerin bei ihrem Stellenantritt einen monatlichen Bruttolohn in Höhe von Fr. ... Ihr Amtsvorgänger erhielt bei seinem Stellenantritt ein monatliches Bruttogehalt von Fr. ... Wird der Anfangslohn des Vorgängers an die Teuerung gemäss Landesindex der Konsumentenpreise oder an den Lohnindex der Lohntabelle des Kantons Basel-Landschaft angepasst, ergibt sich laut Vorinstanz eine Differenz von 11,5 bzw. von 8,6 Prozent. Daraus schloss das kantonale Gericht, die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erscheine nicht als glaubhaft.

7.2 Nicht zum Vergleich herangezogen hat die Vorinstanz den Schlusslohn des Vorgängers. Zur Begründung hält sie fest, die Lohnhöhe werde bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen im Kanton Basel-Landschaft anhand der Lohnklasse und der Erfahrungsstufe bestimmt. Im Verlauf des Anstellungsverhältnisses steige der Anfangslohn jährlich um mindestens eine Erfahrungsstufe an. Zudem könne es zu Änderungen in der Funktion mit neuer Lohnklasseneinreihung kommen. Der Vorgänger sei 11 Jahre im Amt gewesen.
Die Beschwerdeführerin macht geltend, durch die Beschränkung des Vergleichs auf den Anfangslohn sei der Sachverhalt unrichtig ermittelt worden. Zwischen ihrem Anfangslohn und dem Schlusslohn ihres Vorgängers bestehe eine Differenz von 43 Prozent. Damit sei die Lohndiskriminierung glaubhaft gemacht worden. Mit der Vorinstanz kann nicht verlangt werden, dass ein Amtsnachfolger bei Stellenantritt den gleichen Lohn wie sein Vorgänger erhalten soll. Die Differenz muss sich jedoch bezogen auf Funktion und Erfahrung im Rahmen halten, und sie darf insbesondere nicht geschlechtsbedingt diskriminierend sein. Eine Lohndifferenz von über 40 Prozent zwischen dem Schlusslohn des Vorgängers und dem Anfangslohn der Beschwerdeführerin für die gleiche Stelle scheint erheblich. Wird eine Frau tiefer eingestuft als ihr männlicher Vorgänger, der die nämliche Funktion ausübte, liegt die Gefahr einer

Diskriminierung nahe. Angesichts der deutlichen Differenz bei den Anfangslöhnen von 11,5 bzw. 8,6 Prozent und dem doch sehr erheblichen Unterschied (mehr als 40 Prozent) zwischen dem Anfangslohn der Beschwerdeführerin und dem Schlusslohn ihres Vorgängers scheint aufgrund der gesamten Umstände eine Diskriminierung auch hier glaubhaft gemacht. Wie es sich damit verhält, braucht aber nicht abschliessend geprüft zu werden. Denn obwohl die Vermutung nach Art. 6 GlG ihrer Ansicht nach gegenüber dem Amtsvorgänger nicht greift, hat die Vorinstanz auch diesbezüglich geprüft, ob die bestehenden Gehaltsunterschiede sachlich begründet waren.

7.3 In Bezug auf den Amtsnachfolger hat das kantonale Gericht in seinem Entscheid festgestellt, dass dieser einen monatlichen Bruttoanfangslohn von Fr. ... erhielt, was in etwa dem Schlusslohn der Beschwerdeführerin entsprochen habe. Selbst wenn der monatliche Anfangslohn der Beschwerdeführerin von Fr. ... teuerungsbedingt angepasst werde, resultiere eine Lohndifferenz von über 15 Prozent zu Gunsten des männlichen Nachfolgers. Damit sei die Lohndiskriminierung - auch ohne Berücksichtigung der von der Beschwerdeführerin geltend gemachten persönlichen Gewinnungszulage von 6,5 Prozent - glaubhaft gemacht. Die Glaubhaftmachung einer Diskriminierung mit Bezug auf den Amtsnachfolger wird vom Beschwerdegegner nicht bestritten. Die Vorinstanz ging daher bezüglich des Amtsnachfolgers von einer Umkehr der Beweislast in dem Sinne aus, dass es dem Beschwerdegegner oblag, den vollen Beweis für die geschlechtsdiskriminierungsfreie Einreihung der Beschwerdeführerin zu erbringen.

7.4 Der Kanton hat somit den vollen Beweis dafür zu erbringen, dass die ungleiche Entlöhnung der Beschwerdeführerin auf sachlich begründeten Motiven beruht (E. 6.3 hiervor). Nachstehend ist somit zu beurteilen, ob es dem Beschwerdegegner gelungen ist, wie von der Vorinstanz angenommen, den entsprechenden Beweis erfolgreich anzutreten.

8.

8.1 Bei ihrem Stellenantritt war die Beschwerdeführerin 45 Jahre alt. Die Einreihung erfolgte in der Lohnklasse 6, Erfahrungsstufe 4. Ihr damaliger Anfangslohn betrug wie bereits erwähnt Fr. ... Mit Vereinbarung vom 9. November 2010 wurde das Arbeitsverhältnis auf den 28. Februar 2011 hin aufgelöst. Zu jenem Zeitpunkt war für die Beschwerdeführerin die Lohnklasse 5, Erfahrungsstufe 10 wirksam, was einem Monatseinkommen von Fr. ... entsprach.

8.2 Der bei seinem Amtsantritt 41-jährige Vorgänger wurde in die Lohnklasse 6, Erfahrungsstufe 5 eingereiht. Die Differenz bezog sich somit beim Stellenantritt lediglich auf eine Erfahrungsstufe innerhalb derselben Lohnklasse. Betragsmässig belief sich der Anfangslohn des Vorgängers auf Fr. ..., was aufgerechnet mit dem Lohnindex der Lohntabelle des Kantons Basel-Landschaft gemäss vorinstanzlicher Berechnung Fr. ... entspricht. Damit verdiente dieser rund 8,6 Prozent mehr als die Beschwerdeführerin, was nicht bestritten wird. Laut Vorinstanz rechtfertigt sich diese Lohnungleichheit aufgrund der unterschiedlichen Ausbildung der beiden Stelleninhaber. Während der Vorgänger über einen juristischen Studienabschluss (lic. iur.) und das Anwaltspatent verfügte, wies die Beschwerdeführerin eine Berufslehre mit Nachdiplomstudium an einer Fachhochschule aus. Eine bessere Ausbildung kann ein Kriterium für eine höhere Entlöhnung sein, sofern diese Ausbildung vom Arbeitsplatz gefordert oder für die Arbeit, die verrichtet werden muss, von Nutzen ist (BGE 117 Ia 270 E. 4a S. 276). Laut Vorinstanz wird das kantonale Personalamt häufig mit anspruchsvollen und komplexen rechtlichen Problemstellungen konfrontiert. Im Verlauf der Tätigkeit des Amtsvorgängers habe sich gezeigt, dass dessen Fachwissen einen grossen Zugewinn für die Stelle bedeutet habe. Zudem sei diesem neben der operativen Leitung der Dienststelle die Aufgabe zugekommen, als Projektleiter das am 1. April 1998 in Kraft getretene Perso-

nalrecht und das am 1. Januar 2001 in Kraft getretene Lohnwesen des Kantons Basel-Landschaft zu revidieren. Die Unterschiede in der Ausbildung zwischen Beschwerdeführerin und Amtsvorgänger vermöchten daher eine geschlechtsspezifische Lohnungleichheit zu rechtfertigen. Aufgrund der Funktionsänderung im Laufe der Anstellung sei der Amtsvorgänger auf den 1. November 1998 in die Lohnklasse 5 und auf den 1. November 2000 in die Lohnklasse 4 befördert worden.

8.3 Das kantonale Gericht hat weiter erwogen, der Arbeitgeber habe aufgrund des spezifischen Wissens des Amtsvorgängers und des laufenden Projekts ein Interesse daran gehabt, diesen zumindest für die Projektdauer zu halten, um nicht laufende Arbeiten zu gefährden. Daher habe er diesem zwei Jahre nach Amtsantritt gestützt auf § 24 Abs. 1 des Personaldekrets eine persönliche Zulage von 5 Prozent gewährt. Nach dieser Bestimmung kann der Regierungsrat zur Gewinnung oder Erhaltung besonders qualifizierter Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter eine einmalige, eine unbefristete oder befristete Zulage von bis zu 20 Prozent des Jahreslohnes zusprechen. Wie das

kantonale Gericht zutreffend aufgezeigt hat, ist in der dem Vorgänger gewährten persönlichen Zulage keine geschlechterbedingte Benachteiligung der Beschwerdeführerin zu erblicken. Nach den vorinstanzlichen Feststellungen erfüllte die Beschwerdeführerin weder die Voraussetzungen für eine Gewinnungs- noch jene für eine Erhaltungszulage. Die Beschwerdeführerin bestreitet dies, ohne ihre Auffassung jedoch näher zu begründen. Sie legt insbesondere nicht begründet dar, dass die Vorinstanz in diesem Zusammenhang offensichtlich falsche oder unvollständige Feststellungen getroffen hätte oder deren Feststellungen sonst wie in Verletzung von Bundesrecht zustande gekommen wären.

8.4 Die Beschwerdeführerin war neben der Funktion als Leiterin des kantonalen Personalamtes mit Projekten im Bereich des Personalmanagements befasst. Dazu gehörten insbesondere der Ausbau des strategischen Human Resources Management und die Neuausrichtung des Personalamtes. Aufgrund der dadurch gewonnenen Berufserfahrung und der damit einhergehenden Funktionserweiterung wurde sie im August 2007 in die Lohnklasse 5 befördert. Diese Einstufung erfolgte nach den unbestrittenen Feststellungen der Vorinstanz zwei Jahre früher als bei ihrem Vorgänger, was gegen eine Benachteiligung der Beschwerdeführerin spricht.

8.5 Sowohl die Berufserfahrung des Vorgängers in praktischen juristischen Fragestellungen wie auch jene der Beschwerdeführerin im Bereich Personalmanagement können als für die konkrete Tätigkeit relevant betrachtet werden. Dass die Beschwerdeführerin jedoch über eine umfassendere Berufs- und Führungserfahrung verfügt hätte als ihr Amtsvorgänger und damit dessen bessere Ausbildung zumindest teilweise kompensiert hätte, begründet diese nicht näher.

8.6 Eine in Aussicht gestellte Beförderung der Beschwerdeführerin in die Lohnklasse 4 auf Ende des Jahres 2009 wurde laut Vorinstanz schliesslich nicht realisiert, weil die dafür vorausgesetzte Verbesserung in der Kommunikation zwischen dem Personalamt und den Direktionen ausblieb. Gemäss den vorinstanzlichen Erwägungen war die Beförderung in die Lohnklasse 4 somit aufgrund fehlender Voraussetzungen und damit aus sachlichen Gründen unterblieben. Diese tatsächlichen Feststellungen werden in der Beschwerde nicht substanziiert bestritten. Sie sind mithin für das Bundesgericht verbindlich (Art. 105 Abs. 1 BGG). Da die Beschwerdeführerin selber einen sachlichen Grund dafür gesetzt hat, dass eine weitere Beförderung unterblieb, besteht keine Veranlassung, die weiteren

Beförderungsschritte ihres Vorgängers zu hinterfragen. Dass die vorinstanzlichen Feststellungen qualifiziert falsch (Art. 105 Abs. 2 BGG) und die weiteren Beförderungen des Vorgängers ohne jeden sachlichen Grund erfolgt wären, ist weder geltend gemacht noch ersichtlich.

8.7 Entgegen den Vorbringen in der Beschwerde hat die Vorinstanz somit nicht nur die Anfangslöhne der Beschwerdeführerin und ihres Vorgängers miteinander verglichen, sondern auch die Lohnentwicklung im Vergleich der beiden Karrieren in die Beurteilung miteinbezogen. Dass der Anfangslohn der Beschwerdeführerin nicht ohne Weiteres mit dem Schlusslohn ihres Vorgängers verglichen werden kann, liegt auf der Hand und bedarf keiner näheren Begründung. Inwiefern die vorinstanzlichen Feststellungen und Schlussfolgerungen durch eine unzulässige Kognitionseinschränkung beeinflusst worden wären, ist nicht nachvollziehbar begründet und auch sonst wie nicht auszumachen.

8.8 Zusammenfassend ist es dem Kanton als Arbeitgeber somit gelungen, mit dem im angefochtenen Entscheid geführten Argumentarium mit Bezug auf den Amtsvorgänger den Beweis für eine nicht im Geschlecht der Beschwerdeführerin begründete Schlechterstellung der Entlöhnung zu erbringen.

9.

9.1 Der Amtsnachfolger der Beschwerdeführerin (geb. 1959) wurde als Dienststellenleiter angestellt und in die 5. Lohnklasse, Erfahrungsstufe 10 eingereiht. Entsprechend erzielte er einen Jahreslohn von Fr. ..., bzw. einen Monatslohn von Fr. ... Der Anfangslohn des Nachfolgers war damit gleich hoch wie der Schlusslohn der Beschwerdeführerin. Zudem gewährte der Kanton dem Amtsnachfolger eine unbefristete Gewinnungszulage im Sinne von § 24 Abs. 1 des Personaldekrets in Höhe von 6,5 Prozent. Der Anfangslohn belief sich damit insgesamt auf Fr. ..., bzw. Fr. ... im Monat. Demgegenüber erzielte die Beschwerdeführerin in der Lohnklasse 6, Erfahrungsstufe 4 einen teuerungsangepassten Anfangslohn von Fr. ... (E. 7.3 hiervor). Bei einem Vergleich der Anfangslöhne hat der Nachfolger somit 26,7 Prozent mehr verdient, wie die Beschwerdeführerin zutreffend darlegt. Ohne die Gewinnungszulage würde die Differenz gemäss den vorinstanzlichen Feststellungen mit rund 15 Prozent zu Gunsten des Nachfolgers ausfallen. Auch wenn die Vorinstanz die Gewinnungszulage von 6,5 Prozent nicht in die Anfangsbesoldung des Nachfolgers miteinbezogen hat, hat sie die persönliche Zulage, entgegen den Vorbringen der Beschwerdeführerin, nicht

einfach ignoriert, sondern geprüft, ob diese auf sachlichen Gründen beruhte. Dies ist insofern nicht zu beanstanden, als für das Ergebnis nicht die Prozentwerte der Lohndifferenz massgebend sind, sondern ob diese auf sachlichen und objektiven Gründen beruhte. Wäre die Gewinnungszulage als Lohnbestandteil zu betrachten, leuchtet sodann nicht ohne Weiteres ein, weshalb dies nicht auch für die der Beschwerdeführerin ausgerichtete Abgangsentschädigung und die Leistungsprämie gelten sollte.

9.2 Der Vorwurf der Gehörsverletzung trifft nicht zu. Der Anspruch auf rechtliches Gehör verlangt von der Behörde, dass sie die Vorbringen der Betroffenen tatsächlich hört, ernsthaft prüft und in ihrer Entscheidfindung angemessen berücksichtigt. Nicht erforderlich ist, dass sich die Begründung mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Im angefochtenen Entscheid werden die entscheidwesentlichen Faktoren hinlänglich festgestellt und gewürdigt, so dass die Beschwerdeführerin sich über dessen Tragweite ein Bild machen und diesen sachgerecht anfechten konnte (zum Ganzen:

BGE 137 II 266 E. 3.2 S. 270; BGE 136 I 184 E. 2.2.1 S. 188; BGE 134 I 83 E. 4.1 S. 88).

9.3

9.3.1 Zum Anfangslohn des Nachfolgers im Amt stellte die Vorinstanz fest, gemäss Beschluss des Regierungsrates vom 19. Mai 2009 seien im Kanton Basel-Landschaft die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter aufgrund einer Neubewertung der Kaderstellen durch eine externe Beratungsfirma auf den 1. Juli 2009 neu eingereiht worden. Die Stelle der Leiterin bzw. des Leiters Personal sei dabei der Lohnklasse 5 bis 4 zugeordnet worden. Der Beschwerdegegner habe folglich gar keine Möglichkeit mehr gehabt, den Nachfolger in die Lohnklasse 6 einzureihen, wie dies bei der Beschwerdeführerin und ihrem Vorgänger noch der Fall gewesen sei. Aufgrund der Neuordnung sei lediglich eine Einstufung in die Lohnklasse 5 oder 4 in Betracht gekommen. Diese Neuordnung stelle ein objektives Kriterium dar, das einen höheren Anfangslohn gegenüber jenem der Beschwerdeführerin rechtfertige.

9.3.2 Laut den vorinstanzlichen Erwägungen wurde der Nachfolger bei seinem Amtsantritt zudem in die Erfahrungsstufe 10 eingestuft, während die Beschwerdeführerin beim Stellenantritt der Erfahrungsstufe 4 zugeteilt worden war. Die Differenz von 6 Erfahrungsstufen entspricht in der Lohnklasse 5 gemäss Lohntabelle rund 10,8 Prozent. Sie ist laut Vorinstanz durch die Altersdifferenz

(+ 7 Jahre) und die grössere Berufs- und Führungserfahrung begründet. Der Amtsnachfolger habe in den Jahren 1991 bis 2009 und somit während rund 18 Jahren bei vier verschiedenen Arbeitgebern vorwiegend im Personalbereich Führungspositionen bekleidet. Dabei habe er jeweils die eigentliche Leitung und nicht bloss eine Stellvertreterfunktion inne gehabt. Die Beschwerdeführerin ihrerseits habe bei ihrem Stellenantritt eine rund 11-jährige (1994 bis 2005) Erfahrung in leitender Position auszuweisen gehabt, wovon die ersten fünf Jahre als stellvertretende Leiterin. Während dieser Zeit sei sie zwar in verschiedenen Bereichen, jedoch ausschliesslich für die X. tätig gewesen. Damit habe der Nachfolger mit einem klaren Mehr an Führungserfahrung überzeugt, die sich nicht nur hinsichtlich des Verantwortungsumfangs, sondern auch bezüglich Erfahrungsbreite und Vielfalt deutlich von derjenigen der Beschwerdeführerin abgehoben habe. Gemäss § 14 Abs. 1 des Personaldekrets ist bei der Zuweisung einer Anlauf- und Erfahrungsstufe der beruflich wie auch der ausserberuflich, insbesondere der bei Familienarbeit und in sozialen Institutionen erworbenen Erfahrung angemessen Rechnung zu tragen. Der Anstieg in den Anlauf- und Erfahrungsstufen erfolgt laut § 15 Abs. 1 des Personaldekrets jährlich per 1. Januar, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Stellenauftrag und die Stellenanforderungen erfüllt hat. Laut Vorinstanz erscheint die Einstufung des Nachfolgers in die Erfahrungsstufe 10 (gegenüber der Erfahrungsstufe 4 der Beschwerdeführerin) insgesamt von der Sache her als gerechtfertigt.

9.3.3 Die Beschwerdeführerin setzt sich mit den vorinstanzlichen Kernerwägungen nicht begründet auseinander. Sie wirft der Vorinstanz lediglich vor, sie habe unbesehen den Standpunkt des Beschwerdegegners übernommen, ohne sich mit den von ihr vorgebrachten Argumenten zu befassen. Insbesondere habe das kantonale Gericht nicht mit umfassender Kognition geprüft, ob der Beschwerdegegner den vollen Beweis dafür erbracht habe, dass die unterschiedliche Entlöhnung nicht aufgrund des Geschlechts erfolgt sei. Damit vermag die Beschwerdeführerin jedoch nicht durchzudringen. Zum einen legt sie nicht dar, inwiefern der massgebliche Sachverhalt von der Vorinstanz qualifiziert falsch oder unvollständig ermittelt worden sein soll. Zum andern ist weder dargetan noch ersichtlich, wie sich die monierte Kognitionseinschränkung auf das Ergebnis ausgewirkt haben könnte. Es wird auch nicht aufgezeigt, inwiefern die Vorbringen der Beschwerdeführerin die vorinstanzlichen Erwägungen entkräften würden. Die im vorliegenden

Zusammenhang zentrale Feststellung der Vorinstanz, wonach der Nachfolger systembedingt von Anfang an in die 5. Lohnklasse einzureihen war, zieht die Beschwerdeführerin nicht in Zweifel. Diese bleibt somit für das Bundesgericht verbindlich. Dasselbe gilt hinsichtlich der vorinstanzlichen Ausführungen zur Zuweisung des Amtsnachfolgers in die Erfahrungsstufe 10. Ausschlaggebend für diese Einreihung war nicht das Alter an sich, sondern die spezifische Berufs- und Führungserfahrung, welche der Nachfolger im Laufe seiner Berufskarriere angesammelt hatte. Eine eindeutig höhere Ausbildung, welche diese nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ reichere Erfahrung des Nachfolgers im Amt gleichsam zu kompensieren vermöchte, weist die Beschwerdeführerin nicht nach. Es ist auch nicht ersichtlich, dass ihre Karriere zu berücksichtigende "frauentypische" Brüche aufweisen würde (vgl. E. 6.1 in fine hiervor).

9.4

9.4.1 In Bezug auf die dem Amtsnachfolger zugestandene persönliche Gewinnungszulage in Höhe von 6,5 Prozent des Jahreslohnes gestützt auf § 24 Abs. 1 des Personaldekrets hat die Vorinstanz erwogen, diese sei sachlich gerechtfertigt gewesen. Aufgrund der besonderen Qualifikation für die Funktion als Leiter des kantonalen Personalamtes habe man den Bewerber unbedingt gewinnen wollen. Zudem sei man unter Zeitdruck gestanden, nachdem die Beschwerdeführerin die Stelle bereits im November 2009 verlassen habe.

9.4.2 Die Beschwerdeführerin rügt im Wesentlichen, indem die Vorinstanz den Zeitdruck und das ungekündigte Arbeitsverhältnis des Amtsnachfolgers als sachliche Gründe für die Ausrichtung der persönlichen Zulage anerkannt habe, habe sie bundesrechtswidrige Kriterien angewandt. Ein durch die ungerechtfertigte Kündigung und Freistellung der Stelleninhaberin selbstverschuldeter Zeitdruck könne nicht als Grund für die Gewinnungszulage gelten. Auch ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis bilde kein sachliches Kriterium, ansonsten der grossen Mehrheit von Bewerbern eine persönliche Zulage zustehen würde und so der Anspruch auf geschlechtsneutralen Lohn unterlaufen werden könne.

9.4.3 Bei der gestützt auf § 24 Abs. 1 des Personaldekrets zugesprochenen Zulage "zur Gewinnung oder Erhaltung besonders qualifizierter Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter" handelt es sich nicht um eine besondere Lohneinreihung, sondern um eine zusätzlich zur Besoldung gemäss Lohnklasse und Erfahrungsstufe ausgerichtete Leistung. Der zuständigen Behörde steht in diesem Zusammenhang ein grosses Ermessen zu. Dem ist bei der gerichtlichen Überprüfung

entsprechend Rechnung zu tragen. Es ist daher nur zu prüfen, ob die entscheidende Behörde ihr Ermessen überschritten oder missbraucht hat (vgl. E. 4.4 hiervor). Eine rechtsfehlerhafte Ermessensausübung liegt vor, wenn die (Nicht-)Gewährung gegen Art. 8 Abs. 3 Satz BV und Art. 3 GlG verstösst (vgl. E. 4.7 hiervor).

9.4.4 Bei der Beschwerdeführerin bestand seinerzeit aufgrund der damaligen Ausgangslage (breites Bewerbungsfeld, Assessmentverfahren, gekündigte Stellung) nach den vorinstanzlichen Feststellungen kein Anlass für eine Gewinnungszulage. Eine Erhaltungszulage hat sie von sich aus nie beansprucht. Jedenfalls wird der-

lei nicht behauptet. Hingegen hat sie eine Abgangsentschädigung verlangt und auch tatsächlich erhalten. Dass dem Amtsnachfolger eine persönliche (zeitlich unlimitierte) Zulage zugestanden wurde, erscheint aufgrund der gegebenen Umstände als sachlich vertretbar. Dieser brachte für die betreffende Stelle unbestreitbar beste, durch langjährige Berufs- und Führungserfahrung gefestigte, fachliche Qualifikationen mit. Zudem stand der Beschwerdegegner unter Zeitdruck. Die rasche Verfügbarkeit des Nachfolgers war daher für den Arbeitgeber von grosser Wichtigkeit. Wenn er dem Nachfolger in dieser Situation eine persönliche Zulage zugestand, vermag dies in dieser besonderen Konstellation eine Abweichung von der Besoldungsgleichheit zu rechtfertigen. Gestützt auf § 24 Abs. 2 des Personaldekrets hatte der Regierungsrat periodisch zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Zulage noch vorhanden waren. Damit war gewährleistet, dass die Zulage auf das für die Erreichung ihres Ziels Notwendige beschränkt blieb. Da der Amtsnachfolger die Stelle jedoch bereits nach 1,5 Jahren wieder verliess, ist ein Vergleich mit der weiteren Lohnentwicklung nicht möglich. Beizufügen ist, dass sich die hier zu beurteilende Konstellation von BGE 125 III 368 dahingehend unterscheidet, als es nicht um Angestellte geht, die zur selben Zeit am gleichen Arbeitsort tätig waren. Es bestand somit nicht die Gefahr einer Beeinträchtigung des Betriebsklimas (vgl. BGE 125 III 368 E. 5c/ee S. 381). Da gemäss den vorstehenden Erwägungen zur Rechtfertigung eines Lohnunterschiedes angerufene objektive Kriterien tatsächlich den Grund für die Ungleichbehandlung bildeten, ist nicht ersichtlich, welche zusätzlichen Erkenntnisse aus der von der Beschwerdeführerin geforderten, im Einzelnen aber nicht näher begründeten quantitativen Gewichtung der einzelnen Rechtfertigungsgründe für den Gehaltsunterschied zu gewinnen wären, weshalb nicht weiter darauf einzugehen ist. (...)