



**Entscheid des Kantonsgesichts Basel-Landschaft, Abteilung Verfassungs- und
Verwaltungsrecht**

vom 11. Februar 2015 (810 14 157)

Personalrecht

Feststellung der Nichtdiskriminierung

Besetzung	Präsidentin Franziska Preiswerk-Vögtli, Kantonsrichter Niklaus Ruckstuhl, Markus Clausen, Christian Haidlauf, Beat Walther, Gerichtsschreiberin Julia Kempfert
-----------	--

Parteien	A. ____, Beschwerdeführerin, vertreten durch Dr. Michael Merker, Rechtsanwalt
----------	--

gegen

Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft, 4410 Liestal, Beschwerdegegner, vertreten durch Dr. Dieter Völlmin, Advokat

Betreff	Feststellung der Nichtdiskriminierung (RRB Nr. 1758 vom 30. Oktober 2012)
---------	--

A. Am 9. November 2010 unterzeichneten die Dienststellenleiterin des Kantonalen Personalamtes, A.____, und der Vorsteher der Finanz- und Kirchendirektion, Regierungsrat B.____, eine Vereinbarung betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kanton Basel-Landschaft und A.____ (Vereinbarung). Es wurde darin unter anderem festgehalten, dass das Arbeitsverhältnis per 28. Februar 2011 aufgelöst, A.____ jedoch unter Fortzahlung ihrer Lohn-

bezüge per sofort freigestellt werde. A.____ werde eine Abgangsentschädigung ausgerichtet und sie erhalte zudem eine Leistungsprämie. Unter Ziffer 10 der Vereinbarung wurde schliesslich festgehalten, dass sich die Parteien über die Frage der Lohngleichheit bzw. die korrekte Einstufung von A.____ nicht hätten einigen können und diese Problemstellung nicht Bestandteil der Vereinbarung sei. Die in der Vereinbarung geregelten Lohnzahlungen stünden deshalb in ihrer Höhe unter dem Vorbehalt der nachträglichen Anpassung, sollte die Rechtsungleichheit rechtskräftig festgestellt werden.

B. Am 8. Februar 2011 reichte A.____, vertreten durch Dr. Michael Merker, Rechtsanwalt, und/oder Adrian Kramer, Rechtsanwalt, bei der Kantonalen Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten im Erwerbsleben (Schlichtungsstelle) ein Gesuch um Durchführung eines Schlichtungsverfahrens gemäss Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG) vom 24. März 1995 ein. Anlässlich der Schlichtungsverhandlung vom 26. April 2011 wurde festgestellt, dass zwischen den Parteien keine Einigung zustande gekommen sei.

C. Mit Schreiben vom 27. April 2011 ersuchte A.____, vertreten durch Dr. Michael Merker und/oder Adrian Kramer, die Finanz- und Kirchendirektion Basel-Landschaft, vertreten durch Dr. Dieter Völlmin, Advokat, um Erlass einer Verfügung mit dem Inhalt, dass der Kanton A.____ in Sachen Besoldung seiner Ansicht nach nicht diskriminiert habe und daher keine Lohnzahlung aufgrund einer Diskriminierung ausrichte. Im Antwortschreiben der Finanz- und Kirchendirektion Basel-Landschaft, vertreten durch Dr. Dieter Völlmin, vom 6. Mai 2011 wurde festgehalten, dass dem Begehren nicht entsprochen werde, da es unter anderem nicht dem Zweck von § 16 Abs. 3 des Einführungsgesetzes zum Gleichstellungsgesetz (EG GlG) vom 27. November 1997 entspreche, allfällige formelle Mängel zu heilen.

D. Mit Eingabe vom 5. Mai 2011 erhob A.____, vertreten durch Dr. Michael Merker und/oder Adrian Kramer, gegen den Kanton Basel-Landschaft, handelnd durch die Finanz- und Kirchendirektion, vertreten durch Dr. Dieter Völlmin, Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht (Kantonsgericht). Es wurde beantragt, es sei die Finanz- und Kirchendirektion in Abänderung ihres Entscheids vom 9. November 2010 zu verpflichten, der Beschwerdeführerin für die Zeit ihrer Anstellung Lohn in der Höhe von Fr. 144'483.-- zzgl. Zins zu 5 % seit 20. Mai 2008 nachzubezahlen, Beweisergebnis und gestützt darauf Erhöhung des Forderungsbetrages ausdrücklich vorbehalten.

E. In ihrer Vernehmlassung vom 12. Juli 2011 beantragte die Finanz- und Kirchendirektion, vertreten durch Dr. Dieter Völlmin, die Beschwerdebegehren seien vollumfänglich abzuweisen, sofern und soweit darauf eingetreten werde; unter o/e-Kostenfolge.

F. Nach einem zweiten Schriftenwechsel wurde der Fall mit Präsidialverfügung vom 14. Dezember 2011 der Kammer zur Beurteilung überwiesen.

G. Mit Urteil vom 13. Juni 2012 ist das Kantonsgericht auf die Beschwerde nicht eingetreten. Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass die Vereinbarung vom

9. November 2011 keine Verfügung im Sinne von § 2 Abs. 1 des Verwaltungsverfahrensgesetzes Basel-Landschaft (VwVG BL) vom 13. Juni 1988 und demzufolge im Rahmen des kantonsgerichtlichen Beschwerdeverfahrens kein taugliches Anfechtungsobjekt gemäss § 43 Abs. 1 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (Verwaltungsprozessordnung, VPO) vom 16. Dezember 1993 darstelle. Die Beschwerdeführerin habe es zudem versäumt, bei der Finanz- und Kirchendirektion eine anfechtbare Verfügung zu verlangen, wie es dem von ihr eingeschlagenen Prozessweg entsprochen hätte.

H. Mit Eingabe vom 25. September 2012 ersuchte die Beschwerdeführerin, vertreten durch Dr. Michael Merker und/oder Georg Klingler, Rechtsanwalt, die Finanz- und Kirchendirektion um Erlass einer Verfügung nach EG GIG. Der Regierungsrat hielt daraufhin in seinem Beschluss vom 30. Oktober 2012 fest, dass daran festgehalten werde, dass der Kanton Basel-Landschaft die Beschwerdeführerin in Sachen Besoldung nicht diskriminiert habe und daher keine Lohnnachzahlung aufgrund von Diskriminierung ausgerichtet werde.

I. Gegen diesen Beschluss erhob die Beschwerdeführerin, vertreten durch Dr. Michael Merker und/oder Georg Klingler, mit Eingabe vom 9. November 2012 Beschwerde beim Kantonsgericht. Es wurde beantragt, der Beschwerdegegner sei zu verpflichten, der Beschwerdeführerin für die Zeit ihrer Anstellung Lohn in der Höhe von Fr. 144'483.-- zzgl. Zins zu 5 % seit 20. Mai 2008 nachzubezahlen, Beweisergebnis und gestützt darauf Erhöhung des Forderungsbetrages ausdrücklich vorbehalten; unter o/e-Kostenfolge.

J. Mit Eingabe vom 12. Dezember 2012 beantragte der Beschwerdegegner, vertreten durch Dr. Dieter Völlmin, es sei das kantonsgerichtliche Verfahren zunächst auf die Eintretensfrage zu beschränken. Zur Begründung wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Beschwerdeführerin nicht direkt an das Kantonsgericht hätte gelangen dürfen, vielmehr wäre vorgängig das Schlichtungsverfahren vor der Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten im Erwerbsleben zu durchlaufen. Es liege nicht in der Kompetenz der Beschwerdeführerin, das vor gut 1 1/2 Jahren beendete Verfahren vor der Schlichtungsstelle zu revitalisieren. Mangels Zuständigkeit könne somit auf die Beschwerde vom 9. November 2012 nicht eingetreten werden. Mit verfahrensleitender Verfügung vom 14. Dezember 2012 wurde das Verfahren vorderhand auf die Frage des Eintretens beschränkt und der Kammer beschränkt auf diese Frage zur Beurteilung überwiesen.

K. In ihrer Stellungnahme vom 1. Februar 2013 beantragte die Beschwerdeführerin, vertreten durch Dr. Michael Merker und/oder Georg Klingler, auf die Beschwerde vom 9. November 2012 sei einzutreten; unter o/e-Kostenfolge. Zur Begründung wurde insbesondere ausgeführt, dass eine prozessrechtliche Grundlage bestehe, um direkt eine Beschwerde gegen die Verfügung des Regierungsrates vom 30. Oktober 2012 beim Kantonsgericht einzureichen. Rechtsgrundlage bilde § 16 Abs. 3 EG GIG i.V.m. dem Protokollauszug über die Schlichtungsverhandlung vom 26. April 2011 und das Ersuchen um Erlass einer Verfügung vom 27. April 2011. Das Rechtsmittelverfahren im Anschluss an die Schlichtungsverhandlung vom 26. April 2011 sei durch die Beschwerdeführerin korrekt und fristgerecht mit ihrem Ersuchen vom 27. April 2011 eingeleitet worden. Dass dieses Verfahren nicht umgehend fortgesetzt wer-

den konnte, habe alleine der Beschwerdegegner zu verantworten, da er sich während rund 1 1/2 Jahren geweigert habe, eine Verfügung zu erlassen.

L. Mit Urteil vom 10. April 2013 trat das Kantonsgericht auf die Beschwerde nicht ein. Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass in der vorliegenden Angelegenheit ein zweites Schlichtungsverfahren durchzuführen sei, da infolge der langen Verfahrensdauer und der sich allenfalls dadurch veränderten Umstände die Möglichkeit einer Einigung vor der Schlichtungsstelle nicht ausgeschlossen sei und sich ein Abweichen von dem gesetzlich vorgegebenen Verfahren auch aus diesem Grund nicht rechtfertigen würde. Eine dagegen erhobene Beschwerde wies das Bundesgericht mit Urteil vom 14. März 2014 ab.

M. Anlässlich der erneuten Schlichtungsverhandlung vom 6. Juni 2014 ist keine Einigung zustande gekommen und die Klagebewilligung wurde der Beschwerdeführerin zugestellt.

N. Mit Eingabe vom 16. Juni 2014 erhob die Beschwerdeführerin, vertreten durch Dr. Michael Merker und/oder Georg Klingler, gegen den Beschluss des Regierungsrates vom 30. Oktober 2012 Beschwerde beim Kantonsgericht. Es wurde beantragt, der Beschwerdegegner sei zu verpflichten, der Beschwerdeführerin für die Zeit ihrer Anstellung Lohn in der Höhe von Fr. 144'483.-- zzgl. Zins zu 5 % seit 20. Mai 2008 nachzubezahlen, Beweisergebnis und gestützt darauf Erhöhung des Forderungsbetrages ausdrücklich vorbehalten; unter o/e-Kostenfolge. Zur Begründung wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Amtsvorgänger sowie der Amtsnachfolger der Beschwerdeführerin höhere Löhne erhalten hätten als die Beschwerdeführerin. Als der Amtsvorgänger die Stelle verliess, sei er in der Lohnklasse 4 / Erfahrungsstufe 18 eingereiht gewesen und habe zudem eine persönliche Zulage von 5 % erhalten. Die Beschwerdeführerin sei bei Stellenantritt in die Lohnklasse 6 / Erfahrungsstufe 4 (ohne persönliche Zulage) eingestuft worden. Der Amtsnachfolger der Beschwerdeführerin sei zu Beginn seines Dienstverhältnisses gleich eingestuft worden wie die Beschwerdeführerin, als diese die Stelle verlassen habe (Lohnklasse 5 / Erfahrungsstufe 10) und habe zusätzlich noch eine persönliche Zulage von 6.5 % erhalten. Für diese Lohnungleichbehandlung gebe es keine sachlichen Gründe.

O. In seiner Vernehmlassung vom 5. August 2014 beantragte der Beschwerdegegner, vertreten durch Dr. Dieter Völlmin, die Beschwerde sei vollumfänglich abzuweisen; unter o/e-Kostenfolge. Zur Begründung wurde unter Verweis auf den angefochtenen Beschluss vom 30. Oktober 2012 im Wesentlichen vorgebracht, es liege keine Diskriminierung der Beschwerdeführerin vor und es bestehe umso weniger ein Grund für eine Lohnnachzahlung, als die Beschwerdeführerin bereits eine grosszügige Abgangsentschädigung in der Höhe von Fr. 93'000.-- erhalten habe. Überdies habe der Regierungsrat bereits im angefochtenen Beschluss darauf hingewiesen, dass ein Anspruch auf Lohnnachzahlung aufgrund von Diskriminierung gemäss § 56 des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) vom 8. Juni 2000 verwirkt, eventuell verjährt wäre, wenn er materiell gerechtfertigt wäre. Davon abgesehen liege im vorliegenden Fall keine Verletzung des Lohnleichheitsgebotes vor. Die von der Beschwerdeführerin vorgebrachten Lohnunterschiede würden auf sachlichen Gründen beruhen, welche den Wert der Arbeit beeinflussten. Dazu würden die vom Beschwerdegegner ins Recht gelegten

Parameter wie die Ausbildung, das Dienstalter, die Qualifikation, die Erfahrung sowie der konkrete Aufgabenbereich gehören.

P. In der Replik vom 17. September 2014 führte die Beschwerdeführerin, vertreten durch Dr. Michael Merker und/oder Georg Klingler, im Wesentlichen aus, § 56 des Personaldekrets komme vorliegend nicht zur Anwendung, sondern die Bestimmungen des GlG. Mangels Spezialregelung der Verjährung im GlG komme die Verjährungsfrist gemäss Art. 128 Ziff. 3 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, [OR]) vom 30. März 1911 zur Anwendung, welche jedoch bereits erstmals mit Schreiben vom 29. Mai 2009, dann mit Schreiben vom 27. September 2010 und schliesslich mit der Vereinbarung vom 9. November 2010 unterbrochen worden sei. Der Anspruch der Beschwerdeführerin auf diskriminierungsfreien Lohn zwischen dem 9. November 2005 und dem 28. Februar 2011 seien demzufolge weder verwirkt noch verjährt. Dass im vorliegenden Fall eine unzulässige Lohndiskriminierung vorliege, sei ausführlich dargelegt worden.

Q Der Beschwerdegegner, vertreten durch Dr. Dieter Völlmin, führte in seiner Duplik vom 14. November 2014 im Wesentlichen aus, das GlG und das Personaldekret würden unterschiedliche Fragen behandeln und kämen somit nicht lediglich alternativ zur Anwendung. Überdies trete nach Art. 135 Ziff. 2 OR eine Unterbrechungswirkung nur dann ein, wenn der potentielle Gläubiger seinen Rechtsverfolgungswillen qualifiziert kundtue, ein einfaches Schreiben an den Arbeitgeber reiche dazu nicht aus. Schliesslich basiere das argumentative Gerüst der Beschwerdeführerin einzig auf einem undifferenzierten Vergleich zwischen zwei Lohnwerten. Dabei lasse sie Faktoren wie die Ausbildung, das Dienstalter, die Qualifikation, die Erfahrung, die erbrachte Leistung und die Stärke der Verhandlungsposition unberücksichtigt. Weiter erkenne die Beschwerdeführerin, dass die Neubewertung der Kaderstellen aus dem Jahr 2009 für die vorliegende Frage relevant sei. Der Kanton sei daher nicht umhin gekommen, den Nachfolger der Beschwerdeführerin in die Lohnklasse 5 oder 4 einzustufen.

R. Mit Präsidialverfügung vom 24. November 2014 wurde der Fall der Kammer zur Beurteilung überwiesen, die Akten der Verfahren 810 12 331 und 810 11 164 zum vorliegenden Verfahren beigezogen und die übrigen Beweisanträge der Parteien abgewiesen.

Das Kantonsgericht zieht **i n E r w ä g u n g**:

1. Gemäss § 43 Abs. 1 VPO ist gegen Verfügungen und Entscheide des Regierungsrates die verwaltungsgerichtliche Beschwerde beim Kantonsgericht zulässig. Anfechtungsobjekt ist im vorliegenden Verfahren der Beschluss des Regierungsrates Nr. 1758 vom 30. Oktober 2012, mit welchem dieser festgehalten hat, dass der Kanton Basel-Landschaft die Beschwerdeführerin in Sachen Besoldung nicht diskriminiert habe und daher keine Lohnzahlung aufgrund von Diskriminierung ausgerichtet werde. Gegen diese Verfügung kann gemäss § 43 Abs. 1 VPO beim Kantonsgericht grundsätzlich Beschwerde erhoben werden. Vorliegend ist jedoch zu beachten, dass § 3 Abs. 1 EG GlG verlangt, dass Diskriminierungsstreitigkeiten aus privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen vor Anrufung richterlicher Behörden zu-

nächst der Schlichtungsstelle zu unterbreiten sind. Lediglich wenn die Diskriminierung nur als Nebenpunkt geltend gemacht wird, ist die Anrufung der Schlichtungsstelle fakultativ (§ 3 Abs. 3 EG GIG). Im vorliegenden Verfahren ist die Beschwerdeführerin – in Beachtung der in § 14 Abs. 1 GIG statuierten Fristen – mit ihrem Begehren zunächst an die Schlichtungsstelle gelangt, womit die örtliche und sachliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts gegeben ist. Die vorliegende Beschwerde wurde innerhalb von 10 Tagen nach der erfolglosen Schlichtungsverhandlung vom 6. Juni 2014 anhängig gemacht (§ 16 Abs. 3 EG GIG). Die Beschwerdeführerin ist vom angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung. Auch die weiteren formellen Voraussetzungen sind erfüllt, sodass auf die Beschwerde eingetreten werden kann.

2. Bei der Beurteilung der vorliegenden verwaltungsgerichtlichen Beschwerde ist die Kognition des Kantonsgerichts gemäss § 45 Abs. 1 lit. a und b VPO darauf beschränkt, den angefochtenen Entscheid hinsichtlich allfälliger Rechtsverletzungen zu überprüfen bzw. zu prüfen, ob der Beschwerdegegner ein allfälliges Ermessen rechtsfehlerhaft ausgeübt hat. Im Weiteren kann beurteilt werden, ob dieser den Sachverhalt unrichtig oder unvollständig festgestellt hat. Die Unangemessenheit eines angefochtenen Entscheids kann jedoch nur in den vom Gesetz abschliessend aufgezählten Fällen, die vorliegend nicht einschlägig sind, sowie gestützt auf spezialgesetzliche Vorschriften überprüft werden (vgl. § 45 Abs. 1 lit. c VPO). Die Überprüfung der Angemessenheit ist dem Kantonsgericht somit verwehrt. Etwas anderes lässt sich auch aus dem Gleichstellungsgesetz nicht ableiten (BGE 125 II 385 E. 5d). Geht es um Lohneinreihung und Erfahrungsstufenzuweisung, so auferlegt sich das Kantonsgericht in Übereinstimmung mit der Praxis des Bundesgerichts bei der Auslegung der massgeblichen unbestimmten Rechtsbegriffe ausserdem Zurückhaltung und belässt der Anstellungsbehörde einen gewissen Beurteilungsspielraum (Urteil des Kantonsgerichts, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht [KGE VV], vom 16. November 2011 [810 11 128] E. 1.3; KGE VV vom 28. September 2005 [810 04 390] E. 2.c; BGE 129 I 161 E. 3.2). Diese herabgesetzte Prüfungsdichte im Besoldungsrecht ist angezeigt, weil der Einreichungsentscheid Vertrautheit mit den tatsächlichen Verhältnissen und besonderes Fachwissen voraussetzt. Ausserdem ist der grösseren Praxiserfahrung der Anstellungsbehörde Rechnung zu tragen. Verfügt eine Behörde über besondere Kenntnisse, so ist ihr bei der Bewertung von ausgesprochenen Fachfragen ein gewisser Beurteilungsspielraum zu belassen, soweit sie die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte geprüft, die erforderlichen Abklärungen sorgfältig und umfassend durchgeführt und ihren Entscheid auf nachvollziehbare Überlegungen sowie sachliche Gründe gestützt hat (vgl. ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Auflage, Zürich 2010, Rz. 446c f.; BGE 135 II 384 E. 2.2.2; KGE VV vom 22. Januar 2014 [810 13 264] E. 2; KGE VV vom 17. Oktober 2007, in: BLKGE 2007 Nr. 41 E. 3.3). Die Interventionsmöglichkeiten des Kantonsgerichts sind somit begrenzt und auf die Kontrolle von Rechts- und Sachverhaltsverletzungen beschränkt, wobei die Rechtsanwendung unter Beachtung der gebotenen Zurückhaltung überprüft wird.

3. Die Beschwerdeführerin macht vorliegend geltend, dass sie während ihrer Anstellung beim Beschwerdegegner als Leiterin des Kantonalen Personalamtes im Vergleich zu ihrem Amtsvorgänger sowie ihrem Amtsnachfolger in Bezug auf ihre Entlohnung aufgrund ihres Ge-

schlechts diskriminiert worden sei. Aus diesem Grund habe ihr der Beschwerdegegner für die Zeit ihrer Anstellung einen Lohn in der Höhe von Fr. 144'483.-- zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 20. Mai 2008 nachzubezahlen.

4.1 Hierzu macht der Beschwerdegegner vorab geltend, der Anspruch der Beschwerdeführerin auf Lohnnachzahlung aufgrund von Diskriminierung sei verwirkt und eventualiter verjährt. Dies begründet er im Wesentlichen damit, dass die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer Vorbringen und den vorliegenden Akten bereits vor dem 29. Mai 2009 Kenntnis eines möglichen Anspruchs gehabt habe, weshalb allfällige Forderungen gegen den Kanton gemäss § 56 Personaldekret noch vor dem 29. Mai 2009 endgültig untergegangen seien. Das vorliegende Verfahren sei jedoch erst mit dem Schlichtungsgesuch vom 9. November 2012 eingeleitet worden. Die geltend gemachten Forderungen seien somit zum Zeitpunkt der Geltendmachung allesamt verwirkt und damit erloschen gewesen. Zudem sei auch ein Grossteil der geltend gemachten Ansprüche nach der absoluten Frist gemäss § 56 Personaldekret verwirkt. Schliesslich seien die Ansprüche gemäss Art. 128 Ziff. 3 OR in der Hauptsache auch verjährt, zumal eine wirksame Verjährungsunterbrechung frühestens mit dem Schlichtungsgesuch vom 9. November 2012 erfolgt sei.

4.2 Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung handelt es sich beim Anspruch auf einen diskriminierungsfreien Lohn um ein bundesrechtliches Individualrecht, auf welches mangels Spezialregelung im GIG die fünfjährige Verjährungsfrist gemäss Art. 128 Ziff. 3 OR anwendbar ist (BGE 138 II 1 E. 4.1; KATHRIN ARIOLI, in: Kaufmann/Steiger-Sackmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. Auflage, Basel 2009, Rz. 88 zu Art. 13 GIG). Dies gilt sowohl für privatrechtliche als auch für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse (BGE 131 I 105 E. 3.3). Da der Anspruch auf diskriminierungsfreien Lohn ein bundesrechtliches Individualrecht ist, ist auch die zur Anwendung kommende Verjährungsfrist eine bundesrechtliche (BGE 124 II 436 E. 10k). Entgegen den Ausführungen des Beschwerdegegners besteht daher kein Raum für eine analoge Anwendung von § 56 Personaldekret, zumal die einzelnen Arbeitnehmenden mit der kantonalen Regelung schlechter gestellt wären und dies dem Ziel, die Durchsetzung eines diskriminierungsfreien Lohnes zu erleichtern, und dem Schutzgedanken des GIG entgegenstehen würde (vgl. Botschaft zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann [Gleichstellungsgesetz] vom 24. Februar 1993, S. 1249 f.). So war es auch Zweck des GIG, Ansprüche aus diesem Gesetz gegenüber anderen Forderungen aus öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen privilegiert zu behandeln (CLAUDIA KAUFMANN, in: Kaufmann/Steiger-Sackmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. Auflage, Basel 2009, Rz. 14 zu Art. 1 GIG). Die Anwendung der relativen einjährigen sowie der absoluten fünfjährigen Verwirkungsfrist gemäss § 56 Personaldekret würde den Geltungsbereich der fünfjährigen Verjährungsfrist gemäss Art. 128 Ziff. 3 OR einschränken und dadurch eine Privilegierung der Ansprüche nach GIG verhindern. Gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung finden somit im vorliegenden Fall die kantonalen personalrechtlichen Verwirkungsbestimmungen von § 56 keine Anwendung. Ob die Lohnforderung der Beschwerdeführerin gestützt auf Art. 128 Ziff. 3 OR verjährt ist oder nicht, kann jedoch aufgrund der nachstehenden Erwägungen offengelassen werden. Auch vom Beschwerdegegner wird nicht vorgebracht, die ganze Forderung der Beschwerdeführerin sei

verjährt, sondern lediglich ein Teil derselben. Eine materielle Beurteilung des Lohnanspruchs der Beschwerdeführerin wäre demzufolge in jedem Fall vorzunehmen.

5. Die Beschwerdeführerin macht nicht geltend, dass das Lohnsystem für öffentlich-rechtlich Angestellte im Kanton Basel-Landschaft als solches zu ihrer Diskriminierung geführt habe und überprüft werden müsse. Ebenso macht die Beschwerdeführerin keine Diskriminierung der Einreihung der Dienststellenleitung Personalamt im Vergleich zu anderen Dienststellenleitungen geltend. Sie moniert hingegen, dass die konkrete Anwendung des kantonalen Lohnsystems bei ihrer Entlohnung im Vergleich zur Entlohnung ihres Amstvorgängers und Amtsnachfolgers zu einer Diskriminierung geführt habe (vgl. Replik vom 17. September 2014 S. 8 und 11).

6. Im Kanton Basel-Landschaft wird das Lohnsystem der öffentlich-rechtlich Angestellten im Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret) vom 8. Juni 2000 geregelt. Gemäss § 12 Abs. 1 des Personaldekrets reiht der Regierungsrat jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter in eine Lohnklasse ein und weist ihnen eine Anlauf- oder Erfahrungsstufe zu. Er kann diese Kompetenz an die zuständige Anstellungsbehörde delegieren. Für die Einreihung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen 28 Lohnklassen zur Verfügung und jede Lohnklasse gliedert sich in 3 Anlaufstufen und 27 Erfahrungsstufen (§ 11 Abs. 1 und 2 Personaldekret). Die Einreihung in eine Lohnklasse basiert auf dem Einreihungsplan, der Modellumschreibung und dem Stelleninhalt (§ 13 Abs. 1 Personaldekret). Die in der Modellumschreibung umschriebenen formellen Anforderungen an die Ausbildung geben an, welches Fähigkeits- und Wissensniveau erforderlich ist (§ 13 Abs. 2 Personaldekret). Die Ausbildungsanforderungen stellen keine formelle Voraussetzung zur Übernahme der Funktion dar, soweit nicht durch Gesetz, Verordnung oder stellenspezifische Anstellungsbedingungen anderes vorgeschrieben ist (§ 13 Abs. 3 Personaldekret). Wird das zur Ausübung der Funktion erforderliche Fähigkeits- und Wissensniveau zum Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses jedoch nicht erreicht, erfolgt eine tieferwertige Lohnklasseneinreihung als es für die Funktion vorgesehen ist (§ 13 Abs. 4 Personaldekret). Sobald das erforderliche Fähigkeits- und Wissensniveau erreicht ist, wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter sodann in die für die Funktion vorgesehene Lohnklasse eingereiht (§ 13 Abs. 5 Personaldekret). Ändert die Funktion einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, erfolgt eine Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Lohnklasseneinreihung und der Erfahrungsstufenzuweisung (§ 17 Abs. 1 Personaldekret). Bei der Zuweisung einer Anlauf- und Erfahrungsstufe ist der beruflich wie auch der ausserberuflich, insbesondere der bei Familienarbeit und in sozialen Institutionen, erworbenen Erfahrung angemessen Rechnung zu tragen (§ 14 Abs. 1 Personaldekret). Hat die Mitarbeiterin das erforderliche Fähigkeits- und Wissensniveau ohne formellen Ausbildungsabschluss erreicht, vermindern sich die Erfahrungsjahre der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters (§ 14 Abs. 2 Personaldekret). Gemäss § 15 Abs. 1 Personaldekret erfolgt der Anstieg in den Anlauf- oder Erfahrungsstufen jährlich per 1. Januar, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Stellenauftrag und die Stellenanforderungen erfüllt hat.

7.1 Der Anspruch auf Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern ist nicht nur in Art. 3 GlG, sondern bereits in Art. 4 Abs. 2 Satz 3 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV) vom 18. April 1999 verankert. Das Gleichstellungsgesetz konkretisiert das

Lohngleichheitsgebot. Es hat insbesondere zum Ziel, die Durchsetzung des Anspruchs auf Lohngleichheit zu erleichtern (vgl. E. 4.2). Diesem Zweck dienen namentlich die bundesrechtlichen Beweisvorschriften von Art. 6 und 12 GlG. Nach Art. 4 Abs. 2 Satz 3 BV und Art. 3 GlG haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden (BGE 125 I 71 E. 2; BGE 124 II 409 E. 7-9; BGE 113 Ia 107 E. 4a). Dieses Verbot gilt gleichermaßen für öffentlichrechtliche wie für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse (vgl. BGE 124 II 409 E. 1e/dd). Eine geschlechtsbezogene Lohndiskriminierung kann sich dabei sowohl aus einer generellen Einstufung bestimmter Funktionen im Rahmen eines Lohn- oder Tarifsystems wie auch aus der konkreten Entlohnung einer bestimmten Person im Vergleich zu jener von Personen des anderen Geschlechts ergeben (BGE 125 I 71 E. 2b; BGE 124 II 529 E. 3b). Sie kann in beiden Fällen insbesondere darauf zurückzuführen sein, dass Arbeitsleistungen nach direkt oder indirekt diskriminierenden Kriterien bewertet werden (vgl. BGE 124 II 409 E. 8; BGE 117 Ia 270 E. 2b) oder dass neutrale, sachlich als solche zulässige Bewertungskriterien tatsächlich inkonsequent zu Lasten eines Geschlechts angewandt werden, sei es dass ein zur Begründung einer ungleichen Bewertung herangezogenes Kriterium tatsächlich gar nicht vorhanden ist (vgl. BGE 124 II 409 E. 11) oder für die Ausübung einer konkreten Tätigkeit keine Rolle spielt (vgl. BGE 117 Ia 270 E. 4a) oder die Bewertung von Arbeitsleistungen nur in einzelnen Fällen beeinflusst hat (vgl. BGE 118 Ia 33 E. 3b).

7.2 Macht eine Person namentlich bezüglich der Entlohnung eine geschlechtsspezifische Diskriminierung glaubhaft, wird diese gemäss Art. 6 GlG vermutet. Diese Vermutung, welche zu einer Umkehr der Beweislast führt, kann durch den Gegenbeweis des Fehlens einer Diskriminierung entkräftet werden (vgl. BGE 127 III 207 E. 3). Hat die betroffene Person zum Beispiel gestützt auf eine Lohndifferenz eine geschlechtsspezifische Diskriminierung glaubhaft gemacht, obliegt es der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber, den vollen Beweis zu erbringen, dass die unterschiedliche Behandlung auf sachlichen Gründen ohne geschlechtsdiskriminierende Wirkung, wie zum Beispiel Ausbildung, Dienstalter, Qualifikation, Erfahrung, Aufgabenbereich oder Leistung beruht (BGE 130 III 145 E. 5.2; BGE 125 III 368 E. 5 je mit Hinweisen). Es gibt keine Legaldefinition zum Begriff "Glaubhaftmachen". Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung braucht für die Glaubhaftmachung nicht die volle Überzeugung des Gerichts herbeigeführt zu werden, sondern es genügt, wenn eine gewisse Wahrscheinlichkeit für eine Diskriminierung in der Entlohnung spricht, auch wenn das Gericht noch mit der Möglichkeit rechnet, dass sie tatsächlich nicht vorhanden sein könnte (BGE 125 III 368 E. 4). Der Richter muss von der Begründetheit der Argumente der Arbeitnehmerin nicht überzeugt sein, sondern nur über genügend objektive Indizien verfügen, welche die vorgebrachten Tatsachen einigermassen glaubhaft erscheinen lassen, wobei der Ausgang des Verfahrens völlig offen bleibt (BGE 130 III 145 E. 4.2 = Pra 2004, Nr. 132). Das Bundesgericht hat entschieden, dass eine Diskriminierung hinsichtlich der Entlohnung glaubhaft gemacht ist, wenn die Entlohnung zwischen 15 % und 25 % tiefer ist als bei einer Person des anderen Geschlechts, welche jedoch die gleiche Arbeit verrichtet (BGE 130 III 145 E. 4.2 mit Verweis auf BGE 126 III 395 E. 3a und BGE 125 III 368 E. 4).

8.1 Bezüglich der Lohnforderung der Beschwerdeführerin gilt es somit in einem ersten Schritt abzuklären, ob ihr die Glaubhaftmachung der Lohndiskriminierung in Bezug auf ihren Amtsvorgänger gelungen ist.

8.2 In Bezug auf ihren Amtsvorgänger macht die Beschwerdeführerin geltend, dieser sei bei Beendigung seiner Amtszeit in der Lohnklasse 4 / Erfahrungsstufe 18 eingereiht gewesen und habe überdies eine persönliche Zulage von 5 % seines Jahreslohnes erhalten. Obschon die Beschwerdeführerin die gleiche Arbeit ausgeübt habe wie ihr Vorgänger, sei sie bei ihrem Stellenantritt in die Lohnklasse 6 / Erfahrungsstufe 4 eingereiht worden und habe keine persönliche Zulage erhalten. Während der Vorgänger bei Beendigung seiner Anstellung einen Jahreslohn von Fr. 216'211.-- erhalten habe, habe die Beschwerdeführerin einen Anfangsjahreslohn in der Höhe von Fr. 150'234.50 bezogen. Die Beschwerdeführerin macht in diesem Zusammenhang geltend, es habe für diese Lohnunterschiede keine sachlichen Gründe gegeben und sie seien in keiner Weise gerechtfertigt gewesen.

8.3 Die Lohnhöhe bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen im Kanton Basel-Landschaft bestimmt sich anhand der Lohnklasse, in welcher eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eingereiht ist, und der Erfahrungsstufe, welcher sie bzw. er zugewiesen worden ist (vgl. E. 6.). Während sich die Lohnklasse nach dem konkreten Tätigkeitsinhalt, d.h. dem Anforderungsgrad einer bestimmten Aufgabe, richtet, wird mit der Erfahrungsstufe die Erfahrung entschädigt (vgl. NICOLE SCHULER LEBER, Das Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft, in: Biaggini/Achermann/Mathis/Ott, Staats- und Verwaltungsrecht des Kantons Basel-Landschaft, 3. Band, 2007, S. 150). Daraus ergibt sich, dass ein Vergleich des Anfangslohnes der Beschwerdeführerin mit dem Schlusslohn des Vorgängers nach einer 11-jährigen Amtstätigkeit nicht möglich ist. Im Verlauf der Anstellungsdauer steigt der Anfangslohn grundsätzlich jährlich um mindestens eine Erfahrungsstufe (vgl. E. 6). Zudem kann es zu Änderungen in der Funktion der oder des Angestellten kommen, was allenfalls zu einer neuen Lohnklasseneinreihung führt (vgl. E. 6). Insbesondere im vorliegend interessierenden obersten Kaderbereich, d.h. bei den dem Regierungsrat direkt unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sind die Modellumschreibungen für sämtliche Lohnklassen (1-7) gleich und unterscheiden sich lediglich in der Anzahl vorausgesetzter Jahre an Berufserfahrung. Dies ermöglicht eine gewisse Flexibilität der Funktionen, um auf interne – allenfalls politisch indizierte – Entwicklungen und Projekte reagieren zu können. Die konkrete Lohnhöhe einer öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerin bzw. eines öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmers verändert sich somit im Verlauf ihrer bzw. seiner Anstellungszeit aufgrund individueller Begebenheiten. Würde eine Amtsnachfolgerin bzw. ein Amtsnachfolger immer den gleichen Lohn erhalten wie die Amtsvorgängerin bzw. der Amtsvorgänger, würde dies zu einer unsachgemässen Aushöhlung des Lohnsystems führen, indem die Bedeutung der Erfahrungsstufen sowie die konkret ausgeübten Tätigkeiten ausser Acht gelassen würden (vgl. auch Vorlage Nr. 2003/288 an den Landrat vom 18. November 2003 über die Änderung des Dekrets vom 8. Juni 2000 zum Personalgesetz betreffend Einreihung in eine Lohnklasse) Aus diesen Gründen ist ein Vergleich des Schlusslohnes des Vorgängers mit dem Anfangslohn der Beschwerdeführerin – wie ihn die Beschwerdeführerin anstrengt – nicht geeignet, eine Lohndiskriminierung glaubhaft zu machen.

8.4 Aus dem konkreten Vergleich der beiden Anfangslöhne ergibt sich sodann, dass der Amtsvorgänger der Beschwerdeführerin bei seinem Stellenantritt am 1. Juli 1994 einen monatlichen Bruttoanfangslohn in der Höhe von Fr. 11'635.50 erhalten hatte (vgl. Protokoll des Regierungsrates vom 12. April 1994). Die Beschwerdeführerin erhielt gemäss Protokoll des Regierungsrates vom 26. April 2005 bei ihrem Stellenantritt am 1. August 2005 einen monatlichen Bruttoanfangslohn in der Höhe von Fr. 11'556.50. Diese Anfangslöhne werden von den Parteien nicht bestritten. Selbst wenn der Anfangslohn des Vorgängers an die Teuerung gemäss Landesindex der Konsumentenpreise per 1. Mai 2005 oder gemäss dem Lohnindex der Lohntabelle des Kantons Basel-Landschaft 2015 (1994 = 103.3, 2005 = 111.4) angepasst wird, ergibt sich ein monatlicher Anfangslohn in der Höhe von Fr. 12'886.-- bzw. von Fr. 12'547.--. Der so berechnete Lohnunterschied beträgt somit 11.5 % bzw. 8.6 %. Eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin aufgrund ihres Geschlechts ist damit gemäss der bundesgerichtlichen Praxis nicht glaubhaft gemacht.

9.1 Auch bei einer erfolgreichen Glaubhaftmachung würde sich keine geschlechtsdiskriminierende Entlohnung der Beschwerdeführerin ergeben, wie anhand des nachstehenden Vergleiches der weiteren Lohnentwicklungen aufgezeigt wird.

9.2 Die Beschwerdeführerin moniert, dass sie die gleiche Arbeit ausgeführt habe wie ihr Amtsvorgänger und aufgrund ihres Nachdiplomstudiums besser qualifiziert gewesen sei als dieser. Das Lebensalter habe im vorliegenden Fall weder mit der zu erbringenden Arbeit noch mit allfälligen äusseren Faktoren einen sachlich relevanten Zusammenhang und vermöge deshalb eine diskriminierende Entlohnung nicht sachlich zu begründen. Die Beschwerdeführerin habe nach einer Grundausbildung bei der C.____ und internen Weiterbildungen den Abschluss einer diplomierten Personalleiterin IAP erworben. Anschliessend habe sie das Nachdiplomstudium "Personalmanagement" der Fachhochschule Nordwestschweiz in Olten absolviert. In Sachen Weiterbildung habe die Beschwerdeführerin stets alle einschlägigen Angebote des Kantons genutzt und sei Mitglied der Personalkonferenz des Bundes und der Kantone gewesen. Vor ihrem Stellenantritt beim Beschwerdegegner sei sie Leiterin "Personal und Netzbetrieb" und Stellvertreterin des Leiters der Region D.____ der C.____ gewesen. Sie habe die Personalarbeit von Grund auf gelernt.

9.3 Wie bereits vorstehend dargelegt, auferlegt sich das Kantonsgericht bei Lohneinreihung und Erfahrungsstufenzuweisung Zurückhaltung und belässt der Anstellungsbehörde einen gewissen Beurteilungsspielraum, um deren grösseren Praxiserfahrung Rechnung zu tragen (vgl. E. 2). Unbestritten ist, dass der Amtsvorgänger der Beschwerdeführerin seine Stelle am 1. Juli 1994 im Alter von 41 Jahren angetreten hat und in die Lohnklasse 6 und DAZ bzw. Erfahrungsstufe 5 – und damit nur marginal besser als die Beschwerdeführerin bei ihrem Amtsantritt – eingereiht worden ist (vgl. E. 8.4). Es ist dem Beschwerdegegner zuzustimmen, dass sich dieser marginale Lohnunterschied durchaus mit den von diesem vorgebrachten Argument rechtfertigen lässt, dass der Amtsvorgänger über einen Studienabschluss (lic.iur.) und eine Zusatzausbildung (Anwaltspatent) verfügte und seine Ausbildung somit als höherwertig zu beurteilen war als diejenige der Beschwerdeführerin mit einer Berufslehre und einem Nachdiplomstudium. Diese Zusatz- bzw. Ausbildung des Vorgängers bildeten zwar keine formellen Vorausset-

zungen für die Stelle als Leiter Personal (§ 13 Abs. 3 Personaldekret), sie durften jedoch in die Lohnfestsetzung einfließen (BGE 130 III 145 E. 5.2; 125 III 368 E. 5; je mit Hinweisen). Zumal – wie sich auch im Verlauf seiner Anstellungszeit gezeigt hat – dieses Fachwissen des Vorgängers ein grosser Zugewinn für die Stelle war, da das Kantonale Personalamt häufig mit anspruchsvollen und komplexen rechtlichen Problemstellungen, auch im Rahmen der Gesetzgebung, konsultiert und konfrontiert wird. Dem Amtsvorgänger der Beschwerdeführerin stand dementsprechend auch neben der operativen Leitung der Dienststelle die Aufgabe zu, als Projektleiter das Personalrecht und das Lohnwesen des Kantons Basel-Landschaft zu revidieren. Das revidierte Personalgesetz trat am 1. April 1998 in Kraft und auch die Umsetzung dieses Gesetzes erfolgte anschliessend unter der Leitung des Amtsvorgängers der Beschwerdeführerin. Parallel dazu erfolgte die Lohnrevision, welche am 1. Januar 2001 in Kraft trat (vgl. § 79 Personaldekret). Ferner macht der Beschwerdegegner in diesem Zusammenhang geltend, die Lohnerhöhungen des Amtsvorgängers der Beschwerdeführerin per 1. November 1998 (Beförderung in die Lohnklasse 5) und per 1. November 2000 in die Lohnklasse 4 würden der adäquaten und marktgerechten Entlohnung eines Kadermitarbeiters in dieser Funktion, welcher die Revision der Personalgesetzgebung und des Lohnsystems geleitet habe und mitten in der Umsetzung und Implementierung dieser naturgemäss heiklen Revision gestanden habe, entsprechen. Durch diese aufgezeigten Funktionsänderungen des Amtsvorgängers während seiner Anstellungszeit war die Überprüfung und Anpassung seiner Lohnklasseneinreihung und Erfahrungsstufenzuweisung durchaus gerechtfertigt (§ 17 Personaldekret).

9.4 Bei Stellenantritt der Beschwerdeführerin am 1. August 2005 waren die vorgenannten Revisionsprojekte bereits abgeschlossen (vgl. Medieninformation der Finanz- und Kirchendirektion “Neue kantonale Personalchefin“ vom 28. April 2005). Die Beschwerdeführerin wurde jedoch neben ihrer allgemeinen Funktion als Leiterin des kantonalen Personalamtes mit Projekten im Bereich des Personalmanagements beauftragt. Dazu gehörte insbesondere der Ausbau des strategischen Human Resources Management und die Neuausrichtung des Personalamtes als “Kompetenzzentrum Personal“ des Kantons (vgl. Protokoll des Regierungsrates Nr. 1487 vom 16. Oktober 2007). Im Rahmen dieser beiden Projekte, der gewonnenen Berufserfahrung und der damit einhergehenden Funktionserweiterung wurde die Beschwerdeführerin zwei Jahre nach ihrer Anstellung – und damit zwei Jahre früher als ihr Amtsvorgänger – in die höhere Lohnklasse 5 befördert (vgl. Protokoll des Regierungsrates Nr. 1237 vom 21. August 2007). Der Beschwerdeführerin wurde gleichzeitig in Aussicht gestellt, dass per Ende 2009 ihre Beförderung in eine höhere Lohnklasse geprüft werde, allerdings unter der Bedingung, dass sich insbesondere eine deutliche Verbesserung der Kommunikation zwischen dem Personalamt und den Direktionen zeige (Schreiben des Regierungsrates an die Beschwerdeführerin vom 21. August 2009). Zu einer solchen Verbesserung und einer davon abhängigen Beförderung der Beschwerdeführerin ist es den vorliegenden Akten zufolge hingegen nicht gekommen (vgl. Aktennotiz des Gesprächs zwischen der Beschwerdeführerin und dem Regierungsrat vom 9. April 2010). Das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin wurde mit Vereinbarung vom 9. November 2010 aufgehoben. Die verweigerte Beförderung der Beschwerdeführerin in die Lohnklasse 4 basierte somit ausschliesslich auf fehlenden bzw. nicht erfüllten Voraussetzungen und damit auf sachlichen Gründen.

9.5 In Bezug auf die persönliche Zulage des Amtsvorgängers führt der Beschwerdegegner aus, aufgrund des seit Stellenantritts geschaffenen spezifischen Wissens und des Projektfortschritts sei es in seinem Interesse gelegen, den damaligen Projektleiter und Personalchef des Personalamtes mindestens für die gesamte Projektdauer zu halten, weil ein Weggang zu jenem Zeitpunkt verschiedene Schlüsselprojekte gefährdet hätte. Aufgrund dieser speziellen Situation habe der Regierungsrat dem Amtsvorgänger auf sein Ersuchen hin per 1. November 1998 eine persönliche Zulage in der Höhe von 5 % gewährt, um ihn zu halten. Anlässlich der heutigen Parteiverhandlung führt der Beschwerdegegner zudem aus, die persönliche Zulage sei begriffsnotwendig an die Person und nicht an eine Funktion geknüpft. Bei der Beschwerdeführerin seien zudem zu keinem Zeitpunkt die Voraussetzungen für eine persönliche Gewinnungs- oder Erhaltungszulage vorgelegen. Die Beschwerdeführerin habe auch zu keinem Zeitpunkt eine persönliche Zulage beantragt.

9.6 Gemäss § 24 Abs. 1 Personaldekret kann der Regierungsrat zur Gewinnung oder Erhaltung besonders qualifizierter Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter eine einmalige, eine unbefristete oder eine befristete Zulage von bis zu 20 % des Jahreslohnes zusprechen. Indem der Beschwerdegegner ausführt, die Voraussetzungen für eine persönliche Zulage im Falle der Beschwerdeführerin seien im Gegensatz zum Amtsvorgänger zu keinem Zeitpunkt vorgelegen, liegt keine sachfremde oder willkürliche Anwendung des § 24 Abs.1 Personaldekret vor. Vor ihrem Stellenantritt beim Kanton befand sich die Beschwerdeführerin ihren Angaben zu Folge in einem gekündigten Arbeitsverhältnis. Zudem stand der Beschwerdegegner bei der Stellenbesetzung unter keinem Zeitdruck und konnte, wie die Beschwerdeführerin selber ausführt, ein Assessmentverfahren mit rund 40 Bewerberinnen und Bewerbern durchführen. Die Nichtausrichtung einer Gewinnungszulage war somit aufgrund fehlender Voraussetzungen sachlich begründet. Ebenso ist der Verzicht auf eine Erhaltungszulage nachvollziehbar, zumal die Beschwerdeführerin zwei Jahre nach ihrer Anstellung in eine höhere Lohnklasse befördert worden war – nach der Zeitspanne, in der der Amtsvorgänger seine persönliche Erhaltungszulage, jedoch keine Beförderung erhielt – und nach ihrer Beförderung im Verlauf des weiteren Arbeitsverhältnisses aufgrund der vorstehenden Erwägungen (vgl. E. 9.4) die Voraussetzungen für eine Erhaltungszulage offensichtlich nicht vorgelegen haben. Überdies behauptet die Beschwerdeführerin nicht, dass ihr eine solche persönliche Zulage nach § 24 Personaldekret hätte ausgerichtet werden müssen.

9.7 Zusammenfassend lässt sich somit in Bezug auf den Amtsvorgänger der Beschwerdeführerin festhalten, dass dieser zwei Jahre nach seinem Amtsantritt eine persönliche Zulage von 5 % seines Jahreslohnes erhalten hat, jedoch in der Lohnklasse 6 eingereiht blieb und somit einen monatlichen Bruttolohn von Fr. 12'217.-- (vgl. Regierungsratsbeschluss vom 29. Oktober 1996) erzielte. Im Vergleich dazu ist die Beschwerdeführerin nach gleicher Anstellungsdauer in die höhere Lohnklasse 5 / Erfahrungsstufe 6 befördert worden, was einer Lohnerhöhung von mehr als 5 % entspricht und einen monatlichen Bruttolohn von Fr. 13'183.95 ergibt (vgl. kantonale Lohntabelle 2007). Erst per 1. November 1998 ist der Vorgänger in die Lohnklasse 5 befördert worden und die Lohnklasse 4 erreichte er erst nach einer sechsjährigen Amtstätigkeit. Zu diesem Zeitpunkt war das Anstellungsverhältnis der Beschwerdeführerin beim Beschwerdegegner bereits beendet. Daraus ergibt sich zwischen dem 2. und 4. Dienstjahr ein

Lohnvorteil für die Beschwerdeführerin, wogegen sich zwischen dem 4. und dem 5. Dienstjahr durch die persönliche Zulage ein Vorteil für den Vorgänger ergibt. Dieser etwas höhere Schlusslohn ebenso wie der marginal höhere Anfangslohn des Amtsvorgängers beruhen jedoch auf der längeren Berufserfahrung, der erweiterten Funktionen sowie der besseren Ausbildung und erweisen sich als sachlich gerechtfertigt und nicht geschlechtsdiskriminierend.

10.1 Im Weiteren ist zu beurteilen, ob der Beschwerdeführerin zum einen die Glaubhaftmachung der Lohndiskriminierung in Bezug auf ihren Amtsnachfolger gelungen ist und ob im Anschluss allenfalls eine unsachgerechte und damit geschlechtsdiskriminierende Lohndiskriminierung der Beschwerdeführerin vorliegt.

10.2 In Bezug auf den Amtsnachfolger macht die Beschwerdeführerin geltend, dieser sei zu Beginn seiner Anstellung gleich eingestuft worden wie sie, als sie die Stelle verliess (Lohnklasse 5 / Erfahrungsstufe 10). Zusätzlich habe der Nachfolger eine persönliche Zulage von 6.5 % seines Jahreslohnes erhalten. Diese Unterschiede seien sachlich nicht gerechtfertigt. Die Beschwerdeführerin und ihr Amtsnachfolger würden zudem über eine gleichwertige Ausbildung verfügen und der Amtsnachfolger habe zu Beginn seiner Anstellung erst noch eingearbeitet werden müssen.

10.3 Der Nachfolger hat gemäss Protokoll des Regierungsrates vom 25. Januar 2011 einen monatlichen Bruttoanfangslohn von Fr. 14'462.60 erhalten, was dem Schlusslohn der Beschwerdeführerin entspricht (vgl. Lohnabrechnung der Beschwerdeführerin vom Februar 2011). Ein Vergleich der beiden Anfangslöhne zeigt somit, dass selbst wenn der monatliche Anfangslohn der Beschwerdeführerin in der Höhe von Fr. 11'556.50 (vgl. E. 8.4 und Protokoll des Regierungsrates vom 26. April 2005) aufgrund der teuerungsbedingten Lohnanpassung gemäss dem Lohnindex der Lohntabelle des Kantons Basel-Landschaft 2015 (2005 = 111.4, 2011 = 117.1) erhöht wird, dennoch eine Differenz von über 15 % zu Gunsten des männlichen Nachfolgers resultiert. Mit dieser Differenz zwischen den beiden Anfangslöhnen ist es der Beschwerdeführerin gelungen, die Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts glaubhaft zu machen. Somit findet eine Umkehr der Beweislast statt.

11.1 In einem zweiten Schritt ist nachfolgend zu prüfen, ob der Beschwerdegegner den vollen Beweis dafür erbringen kann, dass die unterschiedliche Entlohnung nicht aufgrund des Geschlechts erfolgte, sondern gestützt auf objektive Gründe.

11.2 Der Beschwerdegegner macht bezüglich der Entlohnung des Amtsnachfolgers geltend, diese habe auf der Neubewertung der Kaderstellen aus dem Jahre 2009 beruht. Eine tiefere Einreihung des Amtsnachfolgers als in die Lohnklasse 5 sei aufgrund dieser Neubewertung nicht mehr möglich gewesen. Ferner führt der Beschwerdegegner aus, aufgrund der Erfahrung mit der Beschwerdeführerin als Leiterin des Personalamtes habe man beim Nachfolger insbesondere auch Wert auf direkte Führungserfahrung in einer Linienfunktion gelegt. Der Amtsnachfolger sei beim E.____ als Leiter der Abteilung Ressourcen und von 2004 bis 2009 als stellvertretender Steuerverwalter des Kantons F.____, Leiter des Geschäftsbereichs periodische Steuern, angestellt gewesen. Die Fachausbildung des Beschwerdeführers sei mit derjenigen der

Beschwerdeführerin gleichwertig, wobei der Amtsnachfolger zusätzlich eine Managementausbildung für die oberste Kaderebene der öffentlichen Verwaltung auf Stufe Universität absolviert habe ("Diplôme Exécutif en Action Publique" an einem Institut der Universität Lausanne). Die Kombination von direkter Linienenerfahrung mit Managementausbildung nebst mindestens ebenso reicher Fachenerfahrung im Bereich Human Resources und entsprechender Fachausbildung zeige, dass der Amtsnachfolger für die Funktion als Leiter des Kantonalen Personalamtes besser qualifiziert gewesen sei und seine Einreihung auf der gleichen Stufe wie die Beschwerdeführerin am Ende ihrer Amtsdauer sachlich ohne weiteres gerechtfertigt sei.

11.3 In Bezug auf die Dienststellenleitungen, welche betreffend den Stelleninhalt eine Besonderheit darstellen, ist sodann anzumerken, dass die Einreihung ein sehr grosses Ermessen zulässt. Denn die entsprechenden Modellumschreibungen grenzen sich nur wenig voneinander ab (vgl. E. 8.3). Die Firma "G.____ GmbH" hat deshalb zusammen mit dem Personalamt des Kantons Basel-Landschaft ein Einreihungsinstrument entwickelt, das es ermöglicht, anhand der im Kaderbereich relevanten Kriterien Unterscheidungen vorzunehmen. Das Instrument ist also nicht eigenständig, sondern baut auf der Systematik des Lohnsystems des Kantons Basel-Landschaft auf und verfeinert dieses so, dass eine Zuordnung auf einen Bereich von zwei Lohnklassen möglich ist (vgl. RRB Nr. 0759 vom 19. Mai 2009). Hinsichtlich der Dienststellenleitungen gilt, dass Führungsfunktionen im Unterschied zu ausführenden Funktionen stark durch die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber geprägt werden. Je nach Person kann die Funktionswahrnehmung bspw. erweitert oder enger erfolgen (vgl. Beschluss des Regierungsrates vom 19. Mai 2009). Eine generell-abstrakte Stellenbeschreibung, welche die Führungsfunktionen abstrakt und detailliert regelt, gibt es im Kanton Basel-Landschaft nicht (vgl. KGE VV Nr. 172 vom 11. September 2002, E. 6.a). Aufgrund dieser Neubewertung der Kaderstellen durch eine externe Beratungsfirma wurden die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter per Juli 2009 vom Regierungsrat neu eingereiht. Die Stelle der Leiterin bzw. des Leiters Personal wurde in die Lohnklassen 5 – 4 eingereiht. Diese Neueinreihung wird von den Parteien nicht bestritten. Der Beschwerdegegner hatte demzufolge keine Möglichkeit, den Amtsnachfolger der Beschwerdeführerin tiefer als in die Lohnklasse 5 einzustufen, da aufgrund der Neueinreihung nur die Einteilung entweder in die Lohnklasse 4 oder 5 in Betracht kam. Dass der Amtsnachfolger bei seinem Stellenantritt in eine höhere Lohnklasse eingestuft wurde als die Beschwerdeführerin zu Beginn ihrer Anstellung beruht somit auf objektiven Gründen.

11.4 Desgleichen ist die Zuweisung des Amtsnachfolgers in die Erfahrungsstufe 10 sachlich begründet. Der Amtsnachfolger war bei Stellenantritt 7 Jahre älter als die Beschwerdeführerin und hatte mehr Führungs- bzw. Linienenerfahrung als die Beschwerdeführerin. Er war von 2009 bis 2011 Leiter des Amtes für Zentrale Dienste der Erziehungsdirektion des Kantons F.____ (vgl. Arbeitszeugnis vom 30. April 2011) und von 2004 bis 2009 Leiter des Geschäftsbereichs periodische Steuern und Stellvertreter des Steuerverwalters in der Steuerverwaltung des Kantons F.____ (vgl. Arbeitszeugnis vom 31. Juli 2009). Von 1999 bis 2004 war er als Leiter der Abteilung Ressourcen und Leiter Personal beim E.____ angestellt (vgl. Arbeitszeugnis vom 1. November 2004) und von 1997 bis 1999 als Personalchef und Mitglied der Geschäftsleitung bei der H.____ (vgl. Arbeitszeugnis vom 31. Oktober 1999) sowie von 1991 bis 1997 als Leiter der Sektion Personal und Finanzen beim I.____ tätig (vgl. Arbeitszeugnis vom 31. Mai 1997).

Die Beschwerdeführerin war von 1994 bis 1997 als stellvertretende Leiterin des Fachgebiets Besoldung der Abteilung Personal, J.____, und von 1997 bis 1998 stellvertretende Leiterin Personal/Kommunikation beim Geschäftsbereich K.____ tätig und arbeitete von 2000 bis 2005 in einer Leitungsfunktion in der Region D.____ des Geschäftsbereichs L.____ (vgl. Arbeitszeugnis vom 31. Juli 2005). Der Vergleich zeigt, dass der Amtsnachfolger bis zu seinem Stellenantritt beim Kanton Basel-Landschaft mehr Führungs- bzw. Linienerfahrung sammeln konnte als die Beschwerdeführerin, die seit Beginn ihrer Berufslehre im April 1980 bei der C.____ angestellt gewesen war. Insgesamt sind die erlangten berufsspezifischen Führungserfahrungen des Nachfolgers bei verschiedenen Arbeitgebenden vielseitiger und er hatte überdies eine längere Berufserfahrung als die Beschwerdeführerin. Die längere und vielseitigere Berufserfahrung in Führungsfunktionen stellt ein objektives Kriterium dar, das einen höheren Anfangslohn gegenüber der Beschwerdeführerin, welche vor ihrer Anstellung beim Beschwerdegegner über weniger Führungserfahrung verfügte und durchgehend bei demselben Arbeitgeber tätig gewesen war, rechtfertigt. Die Einstufung des Amtsnachfolgers in die Lohnklasse 5 und die Erfahrungsstufe 10 ist somit sachlich begründet und nicht geschlechtsdiskriminierend. Der Amtsnachfolger verliess die Stelle des Leiters Personal bereits nach 1.5 Jahren, weshalb sich ein Vergleich der weiteren Lohnentwicklung erübrigt.

11.5 In Bezug auf die persönliche Zulage des Amtsnachfolgers in der Höhe von 6.5 % seines Jahreslohnes führt der Beschwerdegegner aus, er sei bei der Neubesetzung der Stelle unter Zeitdruck gestanden, da die Beschwerdeführerin ihre Stelle aufgrund der Aufhebungsvereinbarung bereits per November 2009 verlassen hatte. Bis zur Regelung der Nachfolge seien die Aufgaben des Personalleiters durch den Generalsekretär der Finanz- und Kirchendirektion übernommen worden. Dieser Zustand habe möglichst rasch behoben werden müssen. Der Amtsnachfolger habe sich zudem zu diesem Zeitpunkt in einer ungekündigten Anstellung befunden, weshalb sich die gewährte Zulage als geeignet erwiesen habe, den in F.____ wohnhaften Amtsnachfolger in Konkurrenz mit anderen Arbeitgebenden für sich zu gewinnen. Der Beschwerdegegner habe ihn überdies als besonders qualifiziert für die Funktion als Leiter des Kantonalen Personalamtes erachtet und diese Stelle mit ihm besetzen wollen. Indem der Beschwerdegegner die persönliche Gewinnungszulage des Amtsnachfolgers damit begründet, dass dieser sich noch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befand, in F.____ wohnhaft war, der Beschwerdegegner unter Zeitdruck stand und den Amtsnachfolger als besonders geeignet ansah und ihn aus diesem Grund dringend gewinnen wollte, liegt keine sachfremde oder willkürliche Anwendung von § 24 Abs. 1 Personaldekret vor. Zudem haben die Voraussetzungen für eine persönliche Zulage im Falle der Beschwerdeführerin im Gegensatz zum Amtsnachfolger zu keinem Zeitpunkt vorgelegen und sie macht nicht geltend, ihr hätte eine solche Zulage zugestanden (vgl. E. 9.6).

11.6 Demzufolge ergibt sich auch aus dem Vergleich zum Nachfolger, dass die Beschwerdeführerin nicht diskriminiert wurde. Ihr Anfangslohn war aufgrund der Neubewertung sowie der geringeren Berufserfahrung gegenüber dem Amtsnachfolger zwar geringer, ihre Berufserfahrung, welche sie beim Beschwerdegegner sammeln konnte, wurde dann jedoch durch entsprechende Lohnanstiege während ihrer Anstellungszeit honoriert (vgl. E. 9.7).

12. Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin während ihrer Anstellungsdauer beim Beschwerdegegner nicht diskriminiert wurde. Die jeweiligen Einreihungen und Entlöhnungen des Amtsvorgängers sowie des Amtsnachfolgers basierten auf nachvollziehbaren Überlegungen sowie sachlichen Gründen und sind nicht zu beanstanden. Die Beschwerde erweist sich demzufolge als unbegründet und ist abzuweisen.

13.1 Es bleibt über die Kosten zu befinden.

13.2 Gemäss § 20 Abs. 1 VPO ist das Verfahren vor dem Kantonsgericht kostenpflichtig. Die Verfahrenskosten umfassen die Gerichtsgebühren und die Beweiskosten und werden in der Regel der unterliegenden Partei in angemessenem Ausmass auferlegt (§ 20 Abs. 3 VPO). Vorliegend ist jedoch ein Gleichstellungsfall zu beurteilen und dazu hält Art. 13 Abs. 5 GlG fest, dass öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse betreffende Streitigkeiten um angebliche Verletzung des Geschlechtergleichbehandlungsgebots kostenlos sind. Trotz fehlender entsprechender Regelung im kantonalen Verwaltungsprozessrecht legt das Gericht Art. 13 Abs. 5 GlG so aus, dass dieser auch im verwaltungsgerichtlichen Verfahren vor Kantonsgericht zur Anwendung kommt. Es werden folglich keine Verfahrenskosten erhoben.

13.3 Der ganz oder teilweise obsiegenden Partei kann gestützt auf § 21 Abs. 1 VPO für den Beizug einer Anwältin oder eines Anwalts eine angemessene Parteientschädigung zu Lasten der Gegenpartei zugesprochen werden. Parteientschädigungen sind nach Massgabe des einschlägigen kantonalen Verfahrensrechts zuzusprechen (vgl. BGE 124 II 436). Dem Kanton wird keine Parteientschädigung zugesprochen (§ 21 Abs. 4 VPO). Vorliegend sind die Parteikosten somit wettzuschlagen.

14. Die nachfolgend angeführte Rechtsmittelbelehrung erfolgt unter dem Vorbehalt von Art. 83 lit. g in Verbindung mit Art. 85 Abs. 1 lit. b des Bundesgerichtsgesetzes (BGG) vom 17. Juni 2005. Dies bedeutet, dass entweder eine Streitigkeit über die Gleichstellung der Geschlechter oder eine vermögensrechtliche Streitigkeit von über Fr. 15'000.-- vorliegen muss, damit der Entscheid mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten angefochten werden kann. Ob die Beschwerdevoraussetzungen vorliegen, entscheidet das Bundesgericht.

Demgemäss wird **e r k a n n t**:

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die Parteikosten werden wettgeschlagen.

Präsidentin

Gerichtsschreiberin

Gegen diesen Entscheid wurde am 21. Mai 2015 Beschwerde beim Bundesgericht (Verfahrensnummer 8C_376/2015) erhoben.