

# **BL\_GERICHTE 810 23 230 vom 29. Januar 2025**

BL Gerichte, 2025-01-29, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl\\_gerichte\\_810\\_23\\_230](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_810_23_230)

FR: BL\_GERICHTE 810 23 230 du 29 janvier 2025

IT: BL\_GERICHTE 810 23 230 del 29 gennaio 2025

## **Regeste**

Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts

## **Erwägungen**

### **E. 2**

Mit der verwaltungsgerichtlichen Beschwerde können gemäss § 45 Abs. 1 VPO Rechtsverletzungen einschliesslich Überschreitung, Unterschreitung oder Missbrauch des Ermessens (lit. a) und die unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts (lit. b) gerügt werden. Die Unangemessenheit eines angefochtenen Entscheids kann 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). Das Gleichstellungsgesetz enthält keine solche Spezialvorschrift. Die Überprüfung der Angemessenheit ist dem Kantonsgericht somit vorliegend verwehrt (vgl. KGE VV vom 11. Februar 2015 [810 14 157] E. 2; BGE 142 II 49 E. 4.6; BGE 125 II 385 E. 5d).

### **E. 3**

Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer während seiner Anstellung als abteilungsleitender Psychologe bei der Psychiatrie Baselland im Vergleich zu einer Arbeitskollegin in derselben Funktion aufgrund seines Geschlechts lohnmässig diskriminiert wurde.

#### **E. 3.1**

Aufgrund von Art. 8 Abs. 3 Satz 3 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 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). Nach Art. 3 Abs. 1 GIG dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden. Das Diskriminierungsverbot gilt u.a. für die Entlohnung (Abs. 2). Dieses Verbot gilt sowohl für privatrechtliche wie auch für öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse. Unter direkter Diskriminierung wird nach der Rechtsprechung eine rechtfertigungslose Benachteiligung verstanden, die sich ausdrücklich auf die Geschlechtszugehörigkeit oder auf ein Kriterium stützt, das nur von einem der beiden Geschlechter erfüllt werden kann. 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 (vgl. BGE 145 II 153 E. 4.3.5; BGE 141 II 411 E. 6.1.2; BGE 124 II 409 E. 7). Eine lohnmässige Diskriminierung kann sich sowohl aus der generellen Einstufung bestimmter Funktionen als auch aus der konkreten Entlohnung einer

bestimmten Person im Vergleich mit Personen des anderen Geschlechts ergeben. Der Vergleich ist dabei nur für Arbeitsverhältnisse des gleichen Arbeitgebers zulässig (BGE 142 II 49 E. 6.1; BGE 127 III 207 E. 3c; Claudia Kaufmann, in: Kaufmann/Steiger-Sackmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 3. Aufl., Basel 2022, Art. 3 GIG Rz. 108).

### **E. 3.2**

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, wenn er sich auf sogenannte objektive Kriterien stützt oder nicht geschlechtsspezifisch motiviert ist (BGE 144 II 65 E. 4.1). 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 142 II 49 E. 6.3; BGE 136 II 393 E. 11.3). Ob eine nicht zu rechtfertigende direkte oder indirekte Benachteiligung aufgrund des Geschlechts vorliegt, ist im konkreten Einzelfall unter Würdigung der Gesamtumstände zu beurteilen (Kaufmann, a.a.O., Art. 3 GIG Rz. 30).

### **E. 3.3**

Demgemäss liegt eine lohnmassige Geschlechtsdiskriminierung vor, wenn ein sachlich unbegründeter Lohnunterschied zu einer Person des anderen Geschlechts besteht. Ist ein solcher Lohnunterschied nachgewiesen, verleiht Art. 5 Abs. 1 lit. d GIG einen direkten Anspruch (im Sinne eines subjektiven Individualrechts) auf einen diskriminierungsfreien Lohn, der im Rahmen der (bundesrechtlichen) Verjährungsregeln auch rückwirkend geltend gemacht werden kann (BGE 144 II 65 E. 4.1; BGE 131 I 105 E. 3.6; KGE VV vom 11. Februar 2015 [810 14 157] E. 4.2). Für die Vergangenheit kann die Differenz zwischen dem effektiv erhaltenen und dem geschuldeten Vergleichslohn nachgefordert werden (Reto Sutter, in: Facincani/Hirzel/Sutter/Wetzstein [Hrsg.], Stämpflis Handkommentar zum Gleichstellungsgesetz, Bern 2022, Art. 5 GIG Rz. 26). Das Verfahren richtet sich bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen nach dem kantonalen Verfahrensrecht. Dieses wird ergänzt durch die allfällig weitergehenden Vorschriften des Gleichstellungsgesetzes (BGE 142 II 49 E. 4.3).

### **E. 4**

Einleitend ist das Lohnsystem der Vorinstanz darzustellen.

#### **E. 4.1**

Die zwischen der Vorinstanz und ihrem Personal abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse sind öffentlichrechtlicher Natur. Sie stützen sich auf § 11 des Spitalgesetzes, auf den in dieser Bestimmung referenzierten Gesamtarbeitsvertrag und auf die dazugehörigen Reglemente. Das Lohnsystem der Psychiatrie Baselland ist in Ziff. 12 GAV und im Lohnreglement Psychiatrie Baselland vom 2. Dezember 2015 geregelt. Der Lohn setzt sich zusammen aus Funktionsanteil, individuellem Anteil und allfälligen Zulagen (Ziff. 12.4 GAV). Als Grundlage dafür dient ein Lohnbandsystem, welches zur Festlegung des Lohns Referenzkurven bezieht und die individuelle Lohnentwicklung der Mitarbeitenden mittels

Matrizen steuert. Gemäss Ziff. 12.1 GAV umfasst das Lohnsystem 19 Lohnbänder für das nichtärztliche Personal und 3 separate Lohnbänder für das ärztliche Personal. Jede Stelle wird aufgrund eines Vergleichs mit den Richtfunktionen in ein Lohnband eingereiht (Einreihung). Der Funktionslohn (Funktionsanteil) ergibt sich aus der Banduntergrenze (Ziff. 12.5 Abs. 1 GAV). Der individuelle Anteil stellt die Lage im Lohnband dar. Er ergibt sich aus dem Anfangslohn und der individuellen Lohnentwicklung (Ziff. 12.6 GAV). Der Anfangslohn wird bei der Anstellung im Rahmen des für die Funktion vorgesehenen Lohnbandes individuell festgelegt (Ziff. 12.7 Abs. 1 GAV).

#### **E. 4.2**

Der individuelle Lohnanteil beträgt zwischen 0 und 60 % des Betrages des Funktionslohnes (Ziff. 12.4 GAV). Die bestimmenden Faktoren für den individuellen Anfangslohn sind gemäss Ziff. 12.7 Abs. 2 GAV insbesondere der auf dem Arbeitsmarkt für vergleichbare Positionen bezahlte Lohn (lit. a), Erfahrung und Leistungsausweis in früheren Stellen / spezielle Kenntnisse, Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle / zusätzliche Erfahrung usw. (lit. b), Anforderungen der Tätigkeit im Vergleich mit anderen Funktionen innerhalb des Unternehmens des gleichen Lohnbandes (lit. c) und der Vergleich mit den Mitarbeitenden, die im gleichen Lohnband sind (lit. d). Das Lohnreglement konkretisiert in Ziff. 3.2 das Vorgehen bei der Festlegung des individuellen Lohnanteils zu Beginn der Anstellung: Die für die vorgesehene Funktion bedeutsame Berufs- und Lebenserfahrung wird durch ein standardisiertes Verfahren angemessen berücksichtigt. Für jede Funktion besteht eine Lebensalterlohnkurve. Die Lebensalterlohnkurve ermittelt sich aus dem Vergleich der effektiven Löhne der Mitarbeitenden des entsprechenden Lohnbandes und der entsprechenden Funktion. Sie steigt mit dem Lebensalter (stellvertretend für die berufliche Erfahrung) innerhalb des Lohnbands, wobei in der Regel die Erhöhungsschritte in jüngeren Jahren verstärkt erfolgen und die Kurve bei höherem Alter abflacht (vgl. Ziff. 4.2 des Lohnreglements). Für Personen mit einer für die Funktion typischen oder normalen Berufskarriere erfolgt die Anfangslohnfestlegung auf Grundlage dieser Kurve. Das Referenzalter für den Berufseinstieg wird derart festgelegt, dass die Ausbildungsvoraussetzungen theoretisch ab diesem Alter erfüllt werden können, aber kaum früher. Bei ausserordentlichen Berufskarrieren wird anhand der Erwerbsbiografie untersucht, ob aus der bisherigen Karriere ein Erfahrungsrückstand resultiert, und gegebenenfalls auf ein entsprechend nach unten korrigiertes Referenzalter abgestützt. Wie in Ziff. 3.2 des Lohnreglements weiter ausgeführt wird, umfasst der Betrachtungszeitraum für die Ermittlung eines Erfahrungsdefizits bis und mit 10 Jahre vor Vertragsbeginn, jedoch maximal die Dauer bis zum Datum der Erlangung des für die Funktion erforderlichen Abschlusses bzw. Erfahrungserwerbs. Als erforderlicher Abschluss gilt der erste Abschluss im Arbeits-/Fachgebiet. Die vor Vertragsbeginn ausgeführten Tätigkeiten werden in die Kategorien "gleichwertig", "ähnlich", "nützlich" und "keine Anrechnung" eingeteilt. Gleichwertige Berufserfahrung wird voll angerechnet. Zeiträume mit Erfahrungslücken werden je nach Einteilung mittels Abzugs-Gewichtung 50 % (= ähnlich), 75 % (= nützlich) und 100 % (= keine Anrechnung) berücksichtigt. Der zeitliche Abzug wird ausserdem linear reduziert. Pro ganzem Jahr, um welche die "Defizitperiode" zurückliegt, wird die Dauer um 5 % reduziert.

#### **E. 4.3**

Das Lohnsystem der Vorinstanz beinhaltet keine mit zunehmender Berufserfahrung linear ansteigende Lohnentwicklung. Es ist so konzipiert, dass die Lohnhöhe (Lohnkurve) in

jüngeren Jahren jährlich steiler ansteigt und die Erhöhungsschritte mit zunehmendem Alter kleiner werden. In der Vernehmlassung begründet die Vorinstanz diese arbeitgeberische Grundsatzentscheidung damit, dass sich eine signifikante Lohndifferenz aufgrund der Berufserfahrung mit zunehmendem Alter immer weniger rechtfertigen lasse. Die für die Lohnfestsetzung verwendete Lebensalterlohnkurve beruht nach den Erläuterungen der Vorinstanz auf einem mathematischen Quervergleich der Löhne der bereits angestellten Arbeitnehmenden in derselben Richtfunktion. Mit Hilfe einer nichtlinearen einfaktoriellen Regressionsanalyse (polynomischer Trend zweiter Ordnung) wird anhand der effektiven Löhne der bereits angestellten Arbeitnehmenden unter Zugrundelegung des Lebensalters der zu bestimmende Anfangslohn für eine neu einzustellende Person statistisch vorhergesagt (sog. interner Vergleich). Da das Analyseresultat vom bestehenden Lohngefüge abhängt, führt jede Änderung des Personalbestands oder der Lohnhöhe von einzelnen Mitarbeitenden zu einem leicht unterschiedlichen Ergebnis. Mit dem Ein- bzw. Austritt von Personal fallen Referenzwerte weg oder kommen neue hinzu und mit jeder Lohnerhöhung verändern sich die Referenzpunkte der verbleibenden Arbeitnehmenden. Ausserdem bewegen sich aufgrund des fortschreitenden Lebensalters die Referenzpunkte der einzelnen Arbeitnehmer mit jedem Jahr. Entspricht im Ausnahmefall die mit Hilfe der Lebensalterlohnkurve errechnete Lohnhöhe nicht den Arbeitsmarkterfordernissen, erfolgt der Vergleich mit einer Marktlohnkurve (sog. externer Vergleich), welche die mittleren Löhne für die entsprechende Funktion auf dem regionalen Arbeitsmarkt wiedergibt (vgl. Ziff. 3.2 des Lohnreglements).

#### **E. 4.4**

Abteilungsleitende Psychologen tragen gemäss der Funktionsbeschreibung (vgl. Vernehmlassungsbeilage 5) die therapeutische Gesamtverantwortung für die Behandlung der Patienten im unterstellten Bereich (ausgenommen Somatik und pharmakologische Behandlung) in Zusammenarbeit mit dem Chefarzt oder der Chefärztin des jeweiligen Zentrums bzw. der ärztlichen Leitung des Standorts. Ihnen obliegt die klinischdiagnostische Abklärung, Beurteilung und Behandlung in verschiedenen Settings unter Einbezug involvierter Dritter, inkl. Dokumentation im Sinne der Fallführung in Rücksprache mit der ärztlichen Leitung. Die Funktion umfasst neben den Fachaufgaben auch Führungs-, Projekt- und Gremien-Aufgaben. Von den Stelleninhabern werden eine hohe Belastbarkeit und Führungskompetenzen erwartet. In ausbildungstechnischer Hinsicht wird ein Hochschulabschluss (Master of Science in Psychologie) sowie der Abschluss in einem postgradualen Weiterbildungsgang gemäss dem Bundesgesetz über die Psychologieberufe (PsyG) vom 18. März 2011 vorausgesetzt (z.B. eidgenössisch anerkannte Psychotherapeutin oder Neuropsychologin). Gemäss Richtfunktionskatalog wird die Richtfunktion leitender Psychologe/leitende Psychologin AP.P1 dem Lohnband P1 zugeordnet. Das Lohnband P1 beginnt bei einem jährlichen Bruttolohn von Fr. 106'724.-- und endet bei der Bandobergrenze von Fr. 170'758.-- (Beschäftigungsgrad 100 %; basierend auf einer 50-Stunden-woche inkl. Fort- oder Weiterbildung). Lohn technisch befindet sich das Lohnband P1 zwischen den nichtärztlichen (Lohnband 1-19) und den ärztlichen (Lohnband A1-A3) Lohnbändern. Als Referenzalter für diese Richtfunktion wurde von der Vorinstanz das Alter von 30 Jahren bestimmt, weil die für den Berufseinstieg geforderten Ausbildungsvoraussetzungen theoretisch ab diesem Alter erfüllt werden können.

#### **E. 5**

Der Beschwerdeführer moniert eine geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung beim Anfangslohn, indem er seinen Einstiegslohn mit demjenigen einer weiblichen Vergleichsperson vergleicht.

### **E. 5.1**

Im Falle des Beschwerdeführers orientierte sich die Berechnung des Anfangslohnes an den soeben dargestellten Mechanismen. Entsprechend den vorstehenden Ausführungen wurde er per Stellenantritt als abteilungsleitender Psychologe in die Richtfunktion AP.P1 und folglich das Lohnband P1 eingereiht. Der Funktionsanteil des Lohnes entsprach der Banduntergrenze von Fr. 106'724.-- (diese und alle folgenden Angaben brutto und bezogen auf ein 100 % Pensum). Da der am XX.XX.1984 geborene Beschwerdeführer damals 38 Jahre alt war und das Referenzalter für die Funktion 30 Jahre beträgt, wurde für die Festlegung des individuellen Lohnanteils nicht auf das tatsächliche Lebensalter abgestellt, sondern eine manuelle Korrektur anhand der Berufs- und Lebenserfahrung vorgenommen. Die in den zehn vorangegangenen Jahren ausgeübten Tätigkeiten (Delegierter Psychotherapeut in einer Arztpraxis, Postgraduierter Psychologe in einer Privatklinik, Leiter Auswahl und Betreuung in einer Bildungsinstitution für industrielltechnische Lehrberufe, selbständiger Psychotherapeut) wurden von der Vorinstanz zunächst als teilweise nützlich und teilweise ähnlich qualifiziert, nach einer Intervention des Beschwerdeführers aber allesamt als ähnlich angerechnet. Der Abzug erfolgte, weil der Beschwerdeführer bei den früheren Arbeitsstellen keine mit der Abteilungsleitung vergleichbare Führungsfunktion innegehabt hatte. Für dieses Erfahrungsdefizit erfolgte ein Abzug im Umfang von 50 %, wobei der Abzug für weiter zurückliegende Tätigkeiten linear reduziert wurde. Für den Beschwerdeführer ergab sich daraus ein Erfahrungsdefizit von 4.3 Jahren, das zu seinen Gunsten auf 4 Jahre abgerundet wurde. Für die Berechnung des Anfangslohnes wurde demzufolge von einem Lohnalter von 34 Jahren ausgegangen, was gemäss der damals aktuellen Lebensalterlohnkurve einen Lohnvorschlag von gesamthaft Fr. 118'203.15 (interner Vergleich) ergab. Allfällige Zulagen waren bei den Lohnverhandlungen offenbar kein Thema. Der Beschwerdeführer argumentierte aber erfolgreich, dass die Vergütung aufgrund seiner Tätigkeit als selbständiger Psychologe und seiner Ausbildungen zu gering sei. In der Folge hob die Vorinstanz den offerierten Anfangslohn auf Fr. 125'000.-- an, was der Beschwerdeführer schliesslich akzeptierte.

### **E. 5.2**

Diesen Lohn vergleicht der Beschwerdeführer mit demjenigen von B. , die bei der Vorinstanz als leitende Psychologin tätig ist. Wie sich aus den eingereichten Akten ergibt, wurde sie in dieser Funktion per XX.XX.2019 angestellt und wie der Beschwerdeführer in das (damals zahlenmässig identische) Lohnband P1 eingereiht. Zum Zeitpunkt der Einstiegslohnberechnung war B. 48 Jahre alt. Ausgehend von einem Referenzalter von 30 Jahren wurde auch bei ihr zur Bestimmung des individuellen Lohnanteils eine manuelle Korrektur vorgenommen, indem die in den vorangegangenen zehn Jahren gewonnene Berufserfahrung herangezogen wurde. Im relevanten Zeitraum war B. [...] durchgehend als Psychologin angestellt gewesen. Aufgrund der fehlenden Führungserfahrung wurde diese Tätigkeit als ähnlich qualifiziert und ein Abzug im Umfang von 50 % vorgenommen, wobei bei ihr aus nicht nachvollziehbaren Gründen keine lineare Reduktion der Erfahrungslücke erfolgte und deswegen im Unterschied zum Beschwerdeführer ein Erfahrungsdefizit von 5 Jahren resultierte. Dementsprechend wurde für die Einstiegslohnberechnung von einem Lohnalter von 43 Jahren ausgegangen. Gestützt auf die damalige Lebensalterlohnkurve

ergab dies einen Lohnvorschlag von gesamthaft Fr. 150'383.35 (interner Vergleich). Die Vorinstanz unterbreitete B. einen Lohnvorschlag über Fr. 145'000.--. Der Vertrag wurde zu diesem Anfangslohn geschlossen. In den Folgejahren wurde der Lohn im Rahmen der jährlichen generellen und individuellen Lohnentwicklung (vgl. Ziff. 4.2 des Lohnreglements) schrittweise erhöht, so dass er sich zum Zeitpunkt der Anstellung des Beschwerdeführers im Jahr 2022 auf Fr. 148'325.-- belief.

### **E. 5.3**

Zunächst kann dem Beschwerdeführer nicht gefolgt werden, wenn er der Vorinstanz eine mangelhafte Erläuterung und Dokumentation vorwirft. Entgegen seinem Dafürhalten hat die Vorinstanz die Grundlagen ihres standardisierten Verfahrens mit den relevanten Parametern sowie den Mechanismus und Ablauf der bezüglich des Beschwerdeführers und der Vergleichsperson konkret vorgenommenen Anfangslohnbestimmung im vorliegenden Verfahren fundiert und nachvollziehbar erklärt sowie mit entsprechenden Aktenstücken belegt.

### **E. 5.4**

Weiter gilt es festzuhalten, dass der Beschwerdeführer und die weibliche Vergleichsperson bei der Vorinstanz die gleiche Funktion ausübten. Die Arbeit des Beschwerdeführers basierte auf dem identischen Funktionsbeschreibung mit den identischen Aufgaben und Kompetenzen wie die Vergleichsperson. Wenn der Beschwerdeführer in der Beschwerde vorbringt, er habe mehr Verantwortung getragen und eine ganze Abteilung ohne Co-Leitung mit einem Oberarzt geführt, ist diese Darstellung unglaubhaft, behauptet er damit doch im Endeffekt, er habe mit Billigung der Vorinstanz ohne den entsprechenden universitären Studienabschluss in Medizin eine ärztliche Tätigkeit ausgeübt. Es besteht kein Anlass, die entsprechende Bestreitung der Vorinstanz anzuzweifeln. Der Beschwerdeführer führte wie in der Funktionsbeschreibung in seinem Personaldossier festgehalten seine Abteilung ebenfalls in Co-Leitung mit einem Oberarzt und trug entgegen seiner subjektiven Wahrnehmung somit auch keine zusätzliche Verantwortung für den medizinischen Aspekt der Behandlungen.

### **E. 5.5**

Wie oben aufgezeigt wurde, verdiente die weibliche Vergleichsperson zum Zeitpunkt der Anstellung des Beschwerdeführers für die gleiche Arbeit rund 18 % mehr. Eine gerügte Lohndiskriminierung ist - anders als der Beschwerdeführer meint - aber nicht schon dann glaubhaft gemacht, wenn ein Angehöriger des einen Geschlechts weniger verdient (oder sonst wie schlechter gestellt ist) als ein Angehöriger des anderen Geschlechts; erforderlich ist zusätzlich, dass sich die berufliche Situation der verglichenen Angestellten insgesamt gleich oder zumindest ähnlich präsentiert. Lohnvergleiche zwischen Personen in unterschiedlichen Karrierephasen bei einem Arbeitgeber - etwa zwischen neueintretendem und langjährigem Personal - sind grundsätzlich nicht ohne Weiteres geeignet, eine Lohndiskriminierung glaubhaft zu machen (vgl. BGE 144 II 65 E. 7.2; BGE 127 III 207 E. 3b; KGE VV vom 11. Februar 2015 [810 14 157] E. 8.3). Der Beschwerdeführer vergleicht seinen Anfangslohn mit dem Gehalt, das die weibliche Vergleichsperson mit einem 12 Jahre höheren Lohnalter und 3 Jahre nach Stellenantritt, d.h. nach drei GAV-Lohnrunden, erzielte. Im vorliegenden Verfahren hat die Vorinstanz nachgewiesen, dass sich die Lohndifferenz mit dem unterschiedlichen Lebensresp. Lohnalter der beiden Vergleichspersonen erklären lässt. Dazu kommt ein im Jahr 2022 gegenüber 2019

verändertes Lohngefüge, welches aufgrund des zugrundeliegenden internen Quervergleichs nach dem zwischenzeitlichen Ausscheiden von Spitzenverdienern generell zu einem tieferen Einstiegslohn in dieser Funktion führte. Das Lohnsystem berücksichtigt das Lohnalter stellvertretend für die Erwerbserfahrung und die allgemeine Lebenserfahrung. Dieses Lohnalter ist die einzige Variable der Lohn-Algorithmen. Gleichzeitig bedeutet dies, dass das Geschlecht kein Anknüpfungspunkt ist. Die markante Altersdifferenz der beiden Vergleichspersonen in einer für die Sammlung von Erwerbs- und speziell Führungserfahrung kritischen Phase des Berufslebens sorgt vorliegend dafür, dass sich die berufliche Situation unter einem bedeutsamen Aspekt anders und nicht direkt vergleichbar präsentiert. Eine längere Berufserfahrung stellt ein objektives Kriterium dar, das einen höheren Lohn rechtfertigt (vgl. KGE VV vom 11. Februar 2015 [810 14 157] E. 11.4). Für die gehaltsmässige Ungleichbehandlung besteht daher ein vernünftiger Grund. Zu dieser Ungleichbehandlung wäre es des Weiteren unabhängig vom Geschlecht gekommen. Wäre der Beschwerdeführer bei seiner Anstellung gleich alt wie damals die weibliche Vergleichsperson gewesen (51 Jahre), hätte der Lohnvorschlag (interner Vergleich) gemäss der in der Vernehmlassung preisgegebenen Berechnungsformel Fr. 142'707.-- betragen. Die Lohndifferenz ist damit vorliegend nachgewiesenermassen auf den geschlechtsneutralen und sachlichen Grund der unterschiedlichen Lebens- und Berufserfahrung zurückzuführen.

#### **E. 5.6**

Der Umstand, dass die Höhe der Entlohnung formal nicht vom Merkmal "Geschlecht" abhängig ist und sich der Lohnunterschied im vorliegenden Fall objektiv erklären lässt, bedeutet allerdings noch nicht, dass keine geschlechtsbedingte Benachteiligung des Beschwerdeführers stattgefunden hat. Weiter abzuklären ist nachfolgend die in der Beschwerde gerügte indirekte Diskriminierung durch eine das männliche Geschlecht benachteiligende Ausgestaltung und Handhabung des Lohnsystems.

#### **E. 6**

Das Lohnsystem der Vorinstanz verstösst nach Auffassung des Beschwerdeführers in verschiedener Hinsicht gegen Gleichstellungsrecht.

##### **E. 6.1**

Soweit der Beschwerdeführer pauschal einen Verstoß gegen Ziff. 12.7 Abs. 2 GAV rügt, weil nicht alle dort erwähnten lohnrelevanten Faktoren Eingang in das Lohnreglement und seine Anfangslohnfestsetzung gefunden haben, fehlt es seiner Begründung allerdings gerade an einem rechtsgenügenden Bezug zum Gleichstellungsrecht. Ebenso bietet das Gleichstellungsgesetz keinen Schutz vor der geltend gemachten Altersdiskriminierung (vgl. zum Erfordernis der Geschlechtsspezifität: BGE 145 II 153). Darauf ist nicht weiter einzugehen.

##### **E. 6.2**

Konkret als indirekt geschlechterdiskriminierend beanstandet der Beschwerdeführer die starke Gewichtung des Kriteriums Lebensalter bzw. Berufserfahrung.

##### **E. 6.2.1**

Er stellt sich auf den Standpunkt, indem die Vorinstanz bei der Anrechnung der Berufserfahrung keine Unterscheidung zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit vornehme, werde die Teilzeitarbeit überproportional gewichtet. Es sei allgemein bekannt, dass der Psychologieberuf ein typischer Frauenberuf sei und Frauen einen Grossteil der

Teilzeiterwerbstätigen ausmachen. Ein Mann habe dagegen oftmals keine Wahlmöglichkeit, ob er Teilzeit arbeiten möchte oder nicht. Männer arbeiteten kaum während Jahren Teilzeit - ob mit oder ohne Kinderbetreuung. Bei der weiblichen Vergleichsperson sei für die infolge reduzierter Pensen de facto geringere Berufserfahrung kein zusätzlicher Erfahrungsabzug vorgenommen worden.

### **E. 6.2.2**

Abgesehen davon, dass der Beschwerdeführer bei der Vorinstanz - und teilweise bei früheren Arbeitgebern (vgl. Lebenslauf im Personaldossier) - ebenfalls in Teilzeit angestellt war und damit seine eigene Argumentation ad absurdum führt, vermag er mit diesen Vorbringen keinen Zusammenhang zu seinem Rechtsbegehren auf Nachzahlung von Lohn herzustellen. Der verlangte Erfahrungsabzug bei der Vergleichsperson würde sich auf seine konkrete Einkommenssituation gar nicht auswirken. Eine in der Vergangenheit liegende Lohndiskriminierung kann nicht durch eine Senkung der (bereits ausgerichteten) höheren Löhne beseitigt werden (vgl. Kaufmann, a.a.O., Art. 3 GlG Rz. 110; Urteil des BGE 8C\_696/2016 vom 19. September 2017 E. 1.5). Das Gleichstellungsrecht bietet im Übrigen generell keine Handhabe, um eine Schlechterstellung von Personen des anderen Geschlechts zu verlangen. Inwiefern sich die gleichwertige Anrechnung von Voll- und Teilzeitarbeit in einem typischen Frauenberuf für den Lohn des Beschwerdeführers diskriminierend auswirken soll, bleibt unerfindlich, zumal in seinem Fall seine frühere Teilzeittätigkeit bei der Ermittlung der Erfahrung keine Rolle spielte und er selber ebenfalls von der Regelung profitierte. Frauen übernehmen aufgrund der nach wie vor bestehenden gesellschaftlichen Rollenvorstellungen häufig die Kinderbetreuung und Angehörigenpflege, was dazu führt, dass Frauen vermehrt Teilzeit arbeiten (vgl. zur Gefahr einer indirekten Diskriminierung von Frauen bei Teilzeitarbeit Kaufmann, a.a.O., Art. 3 GlG Rz. 29). Die gleiche Anrechnung von Voll- und Teilzeitarbeit soll diesen geschlechtsspezifischen Besonderheiten Rechnung tragen und eine strukturelle Benachteiligung des weiblichen Personals gerade verhindern, wie die Vorinstanz nachvollziehbar vorträgt. Derartige angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar (vgl. Art. 3 Abs. 3 GlG).

### **E. 6.3**

Im Gleichklang mit der monierten Übergewichtung der Berufserfahrung erachtet der Beschwerdeführer die Untergewichtung des Faktors Ausbildung als indirekt geschlechterdiskriminierend.

#### **E. 6.3.1**

Nach eigenen Angaben verfügt der Beschwerdeführer über folgende Titel: Dr. phil., Pädagoge, eidg. anerkannter Psychologe, eidg. anerkannter Psychotherapeut, Psychologe (FSP), Fachpsychologe für Psychotherapie (FSP), Fachpsychologe für Gesundheitspsychologie (FSP) und Supervisor. Zudem befinde er sich in Ausbildung zum Selbsterfahrungstherapeuten und Notfallpsychologen. Nach seiner Auffassung bevorteilt die Vernachlässigung des Anknüpfungspunkts Ausbildung das weibliche Geschlecht, weil Frauen infolge Familienplanung und Kinderbetreuung typischerweise langfristig beim gleichen Arbeitgeber blieben und weniger in weiterführende Ausbildungen investieren würden. Umgekehrt würden Männer diskriminiert, weil sie häufiger die Stelle wechseln und sich intensiver weiterbilden würden.

#### **E. 6.3.2**

Den privatrechtlichen wie auch den öffentlichrechtlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern steht bei der Ausgestaltung des Lohnsystems ein erheblicher Gestaltungsspielraum zu. Sie können aus der Vielzahl denkbarer Anknüpfungspunkte die Tatbestandsmerkmale auswählen, die für das Gehalt massgebend sein sollen. Das Lohngleichheitsgebot schränkt diesen grossen Ermessensspielraum nicht grundsätzlich ein. Es bedeutet nicht, dass nur noch eine ganz bestimmte Methode für die Bewertung von Arbeitsplätzen zulässig wäre, und es legt nicht positiv fest, welcher Massstab anzuwenden ist; das Lohngleichheitsgebot verbietet allein die Wahl geschlechtsdiskriminierender Bewertungskriterien. Ein Lohnsystem verstösst nicht schon dann gegen das Diskriminierungsverbot, wenn eine andere Bewertung ebenfalls mit guten Gründen vertretbar wäre oder gar aus der Sicht bestimmter arbeitswissenschaftlicher Theorien besser begründet erschiene, sondern nur dann, wenn sie diskriminierend ist (BGE 141 II 411 E. 6.1.1; BGE 125 II 385 E. 5b; BGE 125 I 71 E. 2c/aa; Urteil des BGer 8C\_420/2019 vom 20. Februar 2020 E. 3.2; Kaufmann, a.a.O., Art. 3 GlG Rz. 114).

### **E. 6.3.3**

Ob der persönliche Eindruck des Beschwerdeführers zur gesellschaftlichen Realität einer näheren empirischen Überprüfung standhalten würde, erscheint fraglich. So ist statistisch ausgewiesen, dass Frauen, speziell jene ohne familiäre Verpflichtungen, in den Jahren 2013 bis 2023 häufiger den Arbeitsplatz wechselten als Männer. Im Vergleich mit Beschäftigten, die an ihrem Arbeitsplatz verbleiben, führen Stellenwechsel innerhalb eines gegebenen Berufszweigs zudem durchschnittlich zu stärkeren Einkommensgewinnen (vgl. Bundesamt für Statistik [BFS], Schweizerische Arbeitskräfteerhebung [SAKE], Die berufliche Mobilität in der Schweiz 2023, Neuenburg 2024; Roland Bachmann / Inga Heinze / Lukas Hörnig / Roman Klau, Erfolgreiche Jobwechsel - Wie berufliche Mobilität Einkommen und Arbeitszufriedenheit steigert, Bertelsmann Stiftung [Hrsg.] Gütersloh 2025). Wie es sich damit genau verhält, kann jedoch offenbleiben, denn für den vorliegenden Rechtsstreit ist diese Diskussion ohne Bedeutung. Vorgängige Stellenwechsel zwischen gleichwertigen Funktionen und deren Häufigkeit haben keinen Einfluss auf den Lohn, denn die Berufserfahrung wird voll angerechnet (vgl. oben E. 4.2). Die Vorinstanz hat weiter darauf verzichtet, das Kriterium Ausbildung in die individuelle Lohnfestlegung einfließen zu lassen. Zusätzliche Ausoder Weiterbildungen, welche über die für die konkrete Funktion erforderliche Ausbildung hinausgehen, bleiben bei der Festlegung des Lohnes generell und unabhängig vom Geschlecht unberücksichtigt. Die Vorinstanz ist aus rechtlicher, insbesondere auch gleichstellungsrechtlicher Perspektive nicht dazu verpflichtet, eine für die konkrete Aufgabenerfüllung unnötige Überqualifikation speziell abzugelten. Der Beschwerdeführer verfügt über keinen Rechtsanspruch, dass seine in der Beschwerde hervorgehobenen speziellen Kenntnisse und Kompetenzen in die Gehaltsbestimmung miteinfließen. Dass er mehr Ausbildungsabschlüsse vorzuweisen hat als die Vergleichsperson, musste sich deswegen nicht zwingend zu seinen Gunsten auf den Lohn auswirken. Auch wenn der Beschwerdeführer die Nichtberücksichtigung von Zusatzausbildungen für die Lohnfestsetzung für nicht sachgerecht erachtet, bewegt sich die Vorinstanz damit innerhalb des oben dargelegten Ermessensspielraums bei der Ausgestaltung des Lohnsystems und liegt darin kein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot.

### **E. 6.3.4**

Im vorliegenden Fall kommt dazu, dass die bessere Qualifikation bei der Lohnfestsetzung des Beschwerdeführers im Ergebnis dennoch berücksichtigt wurde. Wie oben aufgezeigt wurde (E. 5.1), führten seine zusätzlichen Ausbildungen dazu, dass ihm - anders als bei der Vergleichsperson - ein gegenüber dem errechneten Lohnvorschlag deutlich besserer Anfangslohn offeriert wurde. Innerhalb des internen Lohngefüges war er ceteris paribus bessergestellt als weibliche Angestellte ohne Zusatzausbildungen. Damit ist dem Diskriminierungsvorwurf die Grundlage entzogen.

## **E. 7**

Schliesslich greift der Beschwerdeführer die Bewertung seiner früheren Tätigkeiten bei der Ermittlung seiner Berufserfahrung an.

### **E. 7.1**

Er hält dafür, dass die vorinstanzliche Festlegung des Anfangslohns auf einer fehlerhaften Einstufung seiner in den zehn vorangegangenen Jahren ausgeübten Tätigkeiten beruhe. Diese seien allesamt als "gleichwertig" zu qualifizieren, weshalb kein Abzug für Erfahrungsdefizite hätte erfolgen dürfen. Bei der Festlegung des Anfangslohnes sei deswegen willkürlich ein Lohnalter von 34 Jahren angenommen worden. Auch in dieser Hinsicht macht er geltend, die Vorinstanz habe ihr Vorgehen und das Ergebnis nicht ausreichend begründet.

### **E. 7.2**

Gemäss Ziff. 18.4 GAV werden formelle personalrechtliche Entscheide in Form von anfechtbaren Verfügungen getroffen. Die Mitarbeitenden haben das Recht, gegen die Zuweisung des Lohnbands oder den festgelegten Anfangslohn innert 10 Tagen nach der gegenseitigen Unterzeichnung des Arbeitsvertrags eine anfechtbare Verfügung zu verlangen. Gegen die Verfügung kann innert 10 Tagen Beschwerde beim Kantonsgericht eingereicht werden (Ziff. 3.3 des Lohnreglements). Der Beschwerdeführer bestreitet nicht, dass er seinen Anfangslohn, der vor der Vertragsunterzeichnung im Zuge von ausgiebigen Lohnverhandlungen angehoben worden war, ursprünglich akzeptiert und keine anfechtbare Verfügung verlangt hatte. Wird auf eine Beschwerde verzichtet, können Mitarbeitende während und nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses keine Ansprüche betreffend Lohneinreihung mehr geltend machen. Dass der Beschwerdeführer seinen damaligen Entscheid nachträglich bereut, ändert nichts daran, dass ein allfälliger Rechtsanspruch auf Korrektur der Bewertung seiner Berufserfahrung verwirkt ist. Anders als er in der Beschwerde suggeriert, wurde er in dieser Hinsicht von der Vorinstanz nicht getäuscht. Der in der Beschwerde zur Untermauerung dieser Ansicht vorgebrachte Grund, der erst nachträglich erfahrene Lohnunterschied zur Vergleichsperson, hat wie oben aufgezeigt nichts mit der Ermittlung des Erfahrungsdefizits zu tun.

### **E. 7.3**

Ein Arbeitnehmer kann sich zwar auch dann auf das Diskriminierungsverbot berufen, wenn er dem Arbeitsvertrag zugestimmt hat, und zwar unabhängig davon, ob ihm die Diskriminierung schon bei Vertragsschluss bewusst war oder er diese erst später als solche erkannte ( Simone Wetzstein / Juliane Wolfensberger , in: Stämpflis Handkommentar zum Gleichstellungsgesetz, a.a.O., Art. 3 GIG Rz. 4). Der Beschwerdeführer rügt im vorliegenden Zusammenhang aber keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, sondern ausschliesslich eine willkürliche Ermittlung seines Erfahrungsdefizits. Im vorliegenden Verfahren kann die ursprüngliche Gehaltsfestlegung nicht auf ihre allgemeine

Rechtskonformität - und schon gar nicht auf ihre Angemessenheit - überprüft werden. Das Gericht darf im Rahmen einer auf das Gleichstellungsgesetz gestützten Lohngleichheitsbeschwerde einzig beurteilen, ob der Lohn geschlechtsdiskriminierend ist (vgl. BGE 142 II 49 E. 4.7; BGE 125 II 385 E. 5d). In Bezug auf die Bewertung der vorangegangenen Tätigkeiten behauptet der Beschwerdeführer keine geschlechtsdiskriminierende Behandlung, wie die Vorinstanz in der Duplik zutreffend einwirft. Dementsprechend kann er mit seinen an der verfahrensgegenständlichen Rechtsmaterie vorbezielenden Rügen nicht gehört werden. Die beschwerdeführerischen Vorbringen sind bei diesem Ergebnis nicht zu erörtern. Anzumerken bleibt immerhin, dass bei ihm ein Erfahrungsabzug von vier Jahren vorgenommen wurde, wogegen die Vergleichsperson unter den gleichen Vorzeichen einen Abzug von fünf Jahren zu gewärtigen hatte (vgl. oben E. 5.2). Auch in dieser Hinsicht konnte der Beschwerdeführer von einer Vorzugsbehandlung profitieren. Von einer geschlechtsbedingten Benachteiligung des Beschwerdeführers kann jedenfalls nicht die Rede sein.

#### **E. 8**

Zusammenfassend vermag der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde keine Lohndiskriminierung aufzuzeigen. Die von ihm beantragten Beweismassnahmen sind - soweit ihnen nicht bereits entsprochen wurde - in antizipierter Beweiswürdigung abzuweisen. So ist etwa nicht ersichtlich, inwiefern von einer Parteibefragung entscheidrelevante Erkenntnisse gewonnen werden könnten. Da auf die gerügte Bewertung seiner früheren Tätigkeiten nicht weiter einzugehen ist (vgl. oben E. 7), erübrigt sich auch die Abnahme der diesbezüglichen Beweise. Die in der Beschwerde geäusserten blanken Bestreitungen und aus der Luft gegriffenen Spekulationen, wonach die verwendete Regressionsanalyse im vorliegenden Fall versteckte geschlechtsdiskriminierende Merkmale beinhalten könnte, rechtfertigen sodann die Einholung eines gerichtlichen Gutachtens zu dieser Frage nicht. Dem Beschwerdeführer ist weiter die beantragte Einsicht in das Personaldossier der weiblichen Vergleichsperson zu verweigern, da er für die Begründung seiner Rechtsbegehren auf die darin enthaltenen - und ihm nicht bereits anderweitig bekannten - schützenswerten Informationen der Drittperson nicht angewiesen ist. So spielt es wie weiter oben ausgeführt für den Ausgang des Verfahrens namentlich keine Rolle, welche Zusatz- und Weiterbildungen die Vergleichsperson absolviert hat (vgl. oben E. 6.3.3) und welche beruflichen Tätigkeiten sie vor der Anstellung ausübte (vgl. oben E. 7.3).

#### **E. 9**

Nach dem Ausgeführten erweist sich die Beschwerde insgesamt als unbegründet. Sie ist abzuweisen. 10.1 Das Verfahren vor dem Kantonsgericht ist kostenpflichtig (§ 20 Abs. 1 VPO). Bei Streitigkeiten wegen Verletzung des Gleichstellungsgesetzes dürfen jedoch gemäss Art. 13 Abs. 5 GlG von Bundesrechts wegen grundsätzlich keine Verfahrenskosten erhoben werden, was auch für das kantonsgerichtliche Beschwerdeverfahren gilt (vgl. KGE VV vom 11. Februar 2015 [810 14 157] E. 13.2). Das Gesetz sieht in Art. 13 Abs. 5 GlG allerdings eine Ausnahme für Fälle von mutwilliger Prozessführung vor. Im vorliegenden Fall muss die Beschwerdeführung als teilweise mutwillig qualifiziert werden, denn über weite Strecken fehlt es ihr an einem rechtsgenügenden Bezug zum Gleichstellungsrecht. Der Beschwerdeführer trägt unter dem Titel der Diskriminierung Kritik am Lohnsystem der Vorinstanz vor, deren Geschlechterbezug weitgehend an den Haaren herbeigezogen wirkt. Der Lohndiskriminierungsvorwurf scheint vorliegend als Vorwand zu dienen, um die verpasste Anfechtung des Anfangslohns nachzuholen und die bereits einmal

Verhandlungsgegenstand bildende Bewertung der Berufserfahrung erneut zur Debatte zu stellen, wobei in der Beschwerde nicht ansatzweise dargelegt wurde, inwiefern diese auf geschlechtsdiskriminierenden Motiven beruhen sollte. Demgemäss erscheint es angebracht, dem Beschwerdeführer einen Verfahrenskostenanteil von Fr. 500.-- aufzuerlegen. 10.2 Parteientschädigungen sind bei Diskriminierungsstreitigkeiten im Erwerbsleben nach Massgabe des einschlägigen kantonalen Verfahrensrechts zuzusprechen (vgl. BGE 124 II 436; KGE VV vom 11. Februar 2015 [810 14 157] E. 13.3). Nach § 21 VPO kann der ganz oder teilweise obsiegenden Partei für den Beizug eines Anwalts bzw. einer Anwältin eine angemessene Parteientschädigung zu Lasten der Gegenpartei zugesprochen werden (Abs. 1). Gemeinden und andere Träger öffentlicher Aufgaben haben Anspruch auf eine Parteientschädigung, sofern der Beizug eines Anwalts bzw. einer Anwältin gerechtfertigt war (Abs. 2). Das Kantonsgericht legt § 21 Abs. 2 VPO restriktiv aus. Nach der Rechtsprechung wird generell nur ein Anspruch auf Parteientschädigung eingeräumt, wenn der Beizug einer externen Rechtsvertretung im Einzelfall auch für einen Träger öffentlicher Aufgaben mit juristischer Fachkompetenz innerhalb der eigenen Verwaltung gerechtfertigt erscheint (vgl. KGE VV vom 7. Dezember 2022 [810 22 32] E. 8.2, m.w.H.; grundlegend: BLVGE 1998/1999 Nr. 15.3). Öffentlichrechtliche Arbeitgeber müssen intern über das für arbeitsrechtliche Streitigkeiten benötigte Wissen im Personalrecht verfügen (vgl. KGE VV vom 28. März 2019 [810 18 281] E. 9.2; KGE VV vom 17. Dezember 2014 [810 14 116] E. 12.2; betreffend die Psychiatrie Baselland: KGE VV vom 7. Dezember 2016 [810 15 357] E. 10.2). Aus diesem Grund wird der Vorinstanz keine Parteientschädigung zugesprochen. Die Parteikosten sind somit wettzuschlagen. Demgemäss wird e r k a n n t : 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 500.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt. 3. Die Parteikosten werden wettgeschlagen.

Vizepräsident Gerichtsschreiber

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