

# GR\_GERICHTE U 2017 91 vom 8. Dezember 2020

GR Gerichte, 2020-12-08, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_U\\_2017\\_91](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_U_2017_91)

FR: GR\_GERICHTE U 2017 91 du 8 décembre 2020

IT: GR\_GERICHTE U 2017 91 del 8 dicembre 2020

## Regeste

Lohndiskriminierung (Lehrpersonen Kindergarten) | Personalrecht

## Erwägungen

### E. 1

Es sei für die Verbandsklägerinnen 1 und 2 gemäss Art. 7 GIG festzustellen, dass die Löhne der Lehrpersonen Kindergarten im Sinne von Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV und Art. 3 Abs. 2 GIG sowie Völkerrecht geschechtdiskriminierend sind.

#### E. 1.1

Gemäss Art. 63 Abs. 1 lit. e des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; BR 370.100) beurteilt das Verwaltungsgericht im Klageverfahren vermögensrechtliche Ansprüche aus öffentlichem Dienstverhältnis, soweit keine andere Behörde bestimmt ist. Vorliegend steht fest, dass die Klage betreffend Lohndiskriminierung der Lehrpersonen auf Kindergartenstufe eine personalrechtliche Streitigkeit betrifft (vgl. Art. 56 Abs. 2 i.V.m. Art. 6 Abs. 1 und Art. 4 des Gesetzes für die Volksschulen des Kantons

- 5 - Graubünden [Schulgesetz; BR 421.000], wonach die Kindergartenlehrpersonen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag bei den Gemeinden angestellt sind) und die Klägerinnen mit ihrer Klage (letztlich) einen wirtschaftlichen Zweck verfolgen. Die Beurteilung der vorliegenden Klage fällt demzufolge in die Zuständigkeit des angerufenen Gerichts, zumal keine andere Behörde bestimmt ist. Weil auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist – unter Vorbehalt der nachstehenden Erwägung 1.2 – auf die Klage einzutreten.

#### E. 1.2

Art. 8 Abs. 3 Satz 3 der Bundesverfassung (BV; SR 101) bzw. Art. 3 und Art. 5 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG; SR 151.1) geben nicht Anspruch auf ein bestimmtes Gehalt, sondern verbieten bloss eine Lohndiskriminierung. Bundesrechtswidrig kann demzufolge nicht die Höhe des Gehalts sein, sondern nur eine ungerechtfertigte Lohndifferenz zu einer anderen (gleichwertigen) Tätigkeit. Ist eine solche festgestellt, gibt es verschiedene Möglichkeiten, die Diskriminierung zu beseitigen; es können entweder die tieferen Löhne angehoben, die höheren gesenkt oder beliebige Mischformen gewählt werden. Es ist Sache der zuständigen Behörden und nicht des Gerichts, die geeigneten Massnahmen zu treffen, um die Diskriminierung zu beseitigen (Urteil des Bundesgerichts 8C\_696/2016 vom 19. September 2017 E.1.5). Insofern kann auf den Antrag der Einzelklägerinnen, wonach die Beklagte zu verpflichten sei, ihnen ab dem dem Urteil des Verwaltungsgerichts folgenden Schuljahresbeginn (1. August) die Differenz zwischen den kantonal festgelegten Mindestlöhnen und den Löhnen, auf welche sie aufgrund einer diskriminierungsfreien

Neueinstufung Anspruch hätten, zu bezahlen (vgl. Rechtsbegehren Ziff. 2), nicht eingetreten werden. Damit kann die Frage der Aktivlegitimation der Einzelklägerinnen von vornherein offenbleiben. 2. Nach Art. 7 Abs. 1 Satz 1 GlG können Organisationen, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern oder die Interessen der

- 6 - Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren und seit mindestens zwei Jahren bestehen, im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn der Ausgang des Verfahrens sich voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird. Sowohl der LEGR als auch die Frauenzentrale Graubünden sind Organisationen i.S.v. Art. 7 Abs. 1 Satz 1 GlG. Da der Ausgang des Verfahrens sich voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird, sind sie somit hinsichtlich ihres Feststellungsbegehrens zur Klage legitimiert. 3. Gemäss Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV haben Mann und Frau Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen gemäss Art. 3 Abs. 1 GlG aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden. Dieses Verbot gilt insbesondere für die Entlohnung (vgl. Art. 3 Abs. 2 GlG).

## **E. 2**

Die Beklagte sei zu verpflichten, den Klägerinnen 3 und 4 ab dem dem Urteil des Verwaltungsgerichts folgenden Schuljahresbeginn (1. August) die Differenz zwischen den kantonal festgelegten Mindestlöhnen und den Löhnen, auf welche sie aufgrund einer diskriminierungsfreien Neueinstufung Anspruch haben, zu bezahlen.

## **E. 3**

Es sei ein Arbeitsbewertungsgutachten gerichtlich einzuholen, welches sich über die Lohnunterschiede zwischen einerseits der Funktion Kindergarten und andererseits vergleichbaren Funktionen der Verwaltung (Förster, Werkmeister, Höherer Sachbearbeiter, Strassenmeister und Wildhüter) sowie vorab zur Frage äussert, ob und inwieweit die Funktion Kindergarten geschlechtstypisch und zum Nachteil eines typischen Frauenberufes diskriminiert werde.

### **E. 3.1**

Eine indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn eine formal geschlechtsneutrale Regelung im Ergebnis überwiegend Angehörige des einen Geschlechts gegenüber denjenigen des anderen Geschlechts benachteiligt, ohne dass dies sachlich begründet wäre. Demgemäss liegt eine besoldungsmässige Geschlechtsdiskriminierung vor, wenn zum Nachteil einer geschlechtsspezifisch identifizierten Arbeit sachlich unbegründete Lohnunterschiede bestehen (BGE 144 II 65 E.4.1). Geschlechtsdiskriminierend können dabei nur Lohnunterschiede zwischen typisch männlichen und typisch weiblichen oder zwischen geschlechtstypischen und geschlechtsneutralen Funktionen sein, nicht aber Differenzen zwischen zwei typisch weiblichen Funktionen (Urteil des Bundesgerichts 8C\_31/2009 vom 4. Januar 2010 E.7 m.w.H.).

### **E. 3.2**

Der Begriff der gleichwertigen Arbeit umfasst nicht bloss ähnliche, das heisst gleichartige Arbeiten, sondern bezieht sich darüber hinaus in Zusam-

- 7 - menhang mit indirekten Lohndiskriminierungen auch auf Arbeiten unterschiedlicher Natur. Ob Tätigkeiten als gleichwertig zu betrachten sind, kann nicht wissenschaftlich objektiv und wertfrei entschieden werden, sondern hängt von Beurteilungen ab, die

unterschiedlich ausfallen können. Den zuständigen Behörden steht bei der Ausgestaltung des Besoldungssystems im öffentlichen Dienst ein erheblicher Gestaltungsspielraum zu; sie können aus der Vielzahl denkbarer Anknüpfungspunkte die Tatbestandsmerkmale auswählen, die für die Besoldung massgebend sein sollen. Das Lohn- gleichheitsgebot schränkt diesen grossen Ermessensspielraum nicht grundsätzlich ein, sondern verbietet allein die Wahl geschlechtsdiskriminierender Bewertungskriterien (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_31/2009 vom 4. Januar 2010 E.7). 4. Vorliegend ist unbestritten und steht ausser Frage, dass es sich bei der Funktion der Kindergartenlehrperson nach ständiger Rechtsprechung um einen typischen Frauenberuf handelt (BGE 144 II 65 E.5.2 m.w.H.) und die von den Klägerinnen zum Vergleich herangezogenen Funktionen des Revierförsters, des Werkmeisters, des höheren Sachbearbeiters (Beispiel Betriebs- und Konkursbeamter), des Strassenmeisters und des Wildhüters nicht ebenfalls weiblich identifiziert sind. Soweit ersichtlich ist zudem unbestritten, dass die Kindergartenlehrpersonen tiefer entlohnt werden als die von den Klägerinnen zum Vergleich herangezogenen Funktionen. Streiting und nachfolgend zu prüfen bleibt, ob der Beruf der Kindergartenlehrperson und die Vergleichsfunktionen gleichwertig sind und falls ja, ob die geschlechtsbedingte Benachteiligung bzw. die tiefere Entlohnung sachlich gerechtfertigt ist. 5. Gemäss Art. 6 GIG wird unter anderem bezüglich der Entlohnung eine Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird. Alsdann trifft den Arbeitgeber der Beweis, dass die unterschiedliche Entlohnung sachlich gerechtfertigt ist (Urteil des Bundesgerichts 8C\_696/2016 vom 19. September 2017 E.3.2 m.w.H.).

#### **E. 4**

Die parallel eingereichten Verbands- und Einzelklagen gegen die Gemeinden D.\_\_\_\_\_ und E.\_\_\_\_\_ seien nach Möglichkeit gemeinsam zu behandeln.

#### **E. 5**

Mit Schreiben vom 6. August 2019 teilte der klägerische Rechtsvertreter mit, dass die Einzelklägerinnen B.\_\_\_\_\_ und A.\_\_\_\_\_ ihre Anstellungsverhältnisse bei der Beklagten per Ende Schuljahr 2017/2018 resp. per Ende Schuljahr 2018/2019 gekündigt hätten.

#### **E. 5.1**

Glaubhaftmachen bedeutet, dass es genügt, dem Gericht aufgrund objektiver Anhaltspunkte den Eindruck einer gewissen Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins der in Frage stehenden Tatsache zu vermitteln, ohne dass dabei die Möglichkeit ausgeschlossen sein muss, dass die Verhältnisse sich auch anders gestalten könnten. Glaubhaft gemacht ist daher eine Tatsache schon dann, wenn für deren Vorhandensein gewisse Elemente sprechen, selbst wenn das Gericht noch mit der Möglichkeit rechnet, dass sie sich nicht verwirklicht haben könnte (BGE 144 II 65 E.4.2.2 m.w.H.; Urteil des Bundesgerichts 8C\_696/2016 vom 19. September 2017 E.3.2 m.w.H.).

#### **E. 5.2**

Eine gerügte Diskriminierung ist nicht schon dann glaubhaft gemacht, wenn ein Angehöriger des einen Geschlechts weniger verdient als ein Angehöriger des anderen Geschlechts; erforderlich ist zusätzlich, dass sich die berufliche Situation der verglichenen Angestellten insgesamt gleich oder zumindest ähnlich präsentiert. Die Glaubhaftmachung einer Geschlechterdiskriminierung erfordert nicht nur, dass Vergleichsberufe genannt

werden, sondern es muss auch dargelegt werden, weshalb es sich dabei um vergleichbare Funktionen handelt (Gleichwertigkeit; BGE 144 II 65 E.7.2 m.w.H.).

## **E. 6**

Mit Schreiben vom 15. Mai 2020 reichten die Klägerinnen eine vom Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz in Auftrag gegebene, bei den Lehrpersonen auf Kindergarten- und Primarstufe in der Ostschweiz durchgeführte Gehaltsstudie betreffend den Kanton Graubünden ein, wozu die Beklagte mit Schreiben vom 26. Mai 2020 Stellung nahm. Auf die Ausführungen in den Rechtsschriften und die eingereichten Akten wird, soweit erforderlich, in den nachstehenden Erwägungen eingegangen. II. Das Gericht zieht in Erwägung:

### **E. 6.1**

Vorliegend vergleichen die Klägerinnen den Beruf der Kindergartenlehrperson mit Funktionen des Verwaltungspersonals, d.h. mit dem Revierförster, dem Werkmeister, dem höheren Sachbearbeiter (Beispiel Betreibungs- und Konkursbeamter), dem Strassenmeister und dem Wildhüter. Dabei halten sie im Wesentlichen folgendes fest: Die Klägerinnen machen geltend, dass keine der Vergleichsfunktionen (im Gegensatz zum Beruf der Kindergartenlehrperson) eine Ausbildung mit Ba-

- 9 - chelor-Abschluss benötige; eine Lehre und allenfalls ein Fachausweis (beim Wildhüter [Bezirkschef] und beim höheren Sachbearbeiter) oder ein HF-Abschluss (beim Revierförster und beim höheren Sachbearbeiter) genügen. Zudem seien die Aufgaben der Vergleichsfunktionen – d.h. die Pflege, Wachstumsbegleitung, Erziehung [sic!] und der Unterhalt von Bäumen und Pflanzen beim Revierförster, die Pflege, Wachstumsbegleitung, Erziehung [sic!] und der Unterhalt der Gemeindewerke wie Strassen, Dorfbrunnen, Grünanlagen und Abwasserversorgung beim Werkmeister, die Pflege, Projektbegleitung, Erstellung und der Unterhalt der Strassen, Gewässer, Grünanlagen und Abwasserversorgung beim Strassenmeister, sowie die Pflege, Projektbegleitung, Erstellung [sic!] und der Unterhalt Wild beim Wildhüter (Bezirkschef) – in psychischer und physischer Hinsicht weniger anspruchsvoll und beanspruchend als die Betreuung, Bildung, Pflege, Wachstumsbegleitung, Erziehung und Sozialisierung von erstmals aus der Familie hinaustretenden, sehr heterogenen Kindern und deren Eltern; die Kindergartenlehrpersonen hätten (zwar) keine Personalverantwortung, jedoch die Verantwortung über eine Klasse von bis zu 20 Kindern. Auch verglichen mit einem höheren Sachbearbeiter seien die Ausbildung und Erfahrung, geistigen Anforderungen, psychische und physische Belastung, Verantwortung sowie Beanspruchung der Sinnesorgane im Kindergartenberuf weit höher. Es ergebe sich und sei auf jeden Fall glaubhaft gemacht, dass die Ausbildung, die Anforderungen, die physische und psychische Belastung sowie die effektive Arbeitszeit der Kindergartenlehrpersonen mindestens derjenigen bzw. denjenigen des übrigen Staatspersonals der Beklagten entsprechen. 6.2.1. Mit diesen schematischen Angaben vermögen die Klägerinnen nach Auffassung des streitberufenen Gerichts nicht glaubhaft darzutun, dass der Beruf der Kindergartenlehrperson und die angeführten Vergleichsfunktionen gleichwertig sind. Betreffend die Funktionen Strassenmeister, Wildhüter, Revierförster und Werkmeister gilt es dabei insbesondere folgendes

- 10 - festzuhalten: Entgegen den Vorbringen der Klägerinnen setzt die Funktion Strassenmeister neben einer Lehre zusätzlich eine Fachausbildung als Polier und

Bauführer/TS sowie mehrjährige Berufs- und Führungserfahrung voraus (vgl. klägerische Akten [kläg-act.] 10 S. 3). Auch die Funktion Wild- hüter (Bezirkschef) verlangt neben einer Lehre und einem eidgenössischen Fachausweis insbesondere Führungs- und mehrjährige Berufserfahrung (mind. sieben Jahre; vgl. kläg-act. 9 S. 2 f.). So hat der Strassenmeister bis zu 40 (vgl. kläg-act. 10 S. 1) und der Wildhüter (Bezirkschef) sieben bis zehn unterstellte Mitarbeitende (vgl. kläg-act. 9 S. 1). Auch der Revierförs- ter verfügt über einen HF-Abschluss sowie weitere Zusatzausbildungen (vgl. kläg-act. 3 S. 1). Darüber hinaus haben sowohl der Revierförster als auch der Werkmeister, welcher ebenfalls über eine Zusatzausbildung (Po- lierschule) verfügt, ganzjährig zehn bzw. vier unterstellte Mitarbeitende, wobei diverse Mitarbeitende des Einsatzprogrammes Sozialhilfe dazukom- men (vgl. kläg-act. 3 S. 1 und kläg-act. 4 S. 1). Zudem ist der Revierförster Abteilungsleiter und Mitglied der Geschäftsleitung (vgl. kläg-act. 3 S. 1). Schliesslich haben der Wildhüter (Bezirkschef) und der Strassenmeister auch Aus- bzw. Weiterbildungsaufgaben (vgl. kläg-act. 9 S. 2 und kläg- act. 10 S. 2). Zwar machen die Klägerinnen geltend, dass die Einholung eines Arbeits- bewertungsgutachtens (zur Glaubhaftmachung der Diskriminierung) unum- gänglich sei. Hierauf kann allerdings – unter Berücksichtigung der nachste- henden Erwägungen 7.1 ff. – in antizipierter Beweiswürdigung verzichtet werden.

6.2.2. Betreffend die Funktionen Strassenmeister, Wildhüter und höherer Sach- bearbeiter gilt es im Übrigen folgendes festzuhalten: Es ist unbestritten und steht fest, dass der Strassenmeister und der Wildhüter beim Kanton Graubünden angestellt sind (vgl. kläg-act. 6 und 9 f.) und dass es sich beim von den Klägerinnen zum Vergleich herangezogenen Betriebs- und

- 11 - Konkursbeamten um einen höheren Sachbearbeiter der Region F.\_\_\_\_\_ handelt (vgl. kläg-act. 18). Der Bewertungsvergleich kann allerdings in der Regel nur zwischen Tätigkeiten verlangt werden, die bei ein und derselben Arbeitgeberschaft – in casu der Beklagten als Arbeitgeberin der als benach- teiligt beanstandeten Funktion – erbracht werden (FREIVOGEL, in: KAUF- MANN/STEIGER-SACKMANN [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. Aufl., Basel 2009, Art. 3 Rz. 90 m.H.a. BGE 130 III 145 E.3.1.2 u.a.). Hiervon abzuweichen besteht vorliegend kein Anlass. Zwar legt der Kanton Mindestbesoldungssätze für Lehrpersonen fest (vgl. Art. 66 des Schulge- setzes) und er macht Vorgaben zur Lohnentwicklung (vgl. Art. 61 der Ver- ordnung zum Schulgesetz [Schulverordnung; BR 421.010]). Darüber hin- aus legen die Gemeinden die Besoldung der Lehrpersonen jedoch selber fest (vgl. Art. 65 Abs. 1 i.V.m. Art. 4 Schulgesetz). Zur Glaubhaftmachung einer Lohndiskriminierung der Lehrpersonen auf Kindergartenstufe in der Gemeinde C.\_\_\_\_\_ ist der Vergleich mit den Funktionen Strassenmeister, Wildhüter und höherer Sachbearbeiter der Region F.\_\_\_\_\_ somit von vorn- herein ungeeignet. Soweit die Klägerinnen die Edition der Arbeitsverträge etc. der höheren Sachbearbeiter der Beklagten beantragen und sie sich insofern mit den Betriebs- und Konkursbeamten der Gemeinde C.\_\_\_\_\_ vergleichen wollen, gilt es darauf hinzuweisen, dass auch dieser Vergleich ungeeignet ist, zumal das Betriebs- und Konkurswesen im Kanton Graubünden regional organisiert ist und die Regelung der Besol- dung der Betriebs- und Konkursbeamtinnen und Betriebs- und Kon- kursbeamten den einzelnen Regionen (bspw. der Region G.\_\_\_\_\_, wozu neben der Gemeinde C.\_\_\_\_\_ [...] weitere Gemeinden gehören) obliegt (vgl. Art. 8 des Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über Schuldbetrei- bung und Konkurs [EGzSchKG; BR 220.000]). Weil der Bewertungsvergleich in der Regel nur zwischen Tätigkeiten ver- langt werden kann, die bei ein und derselben Arbeitgeberschaft erbracht werden, ist auch die von den Klägerinnen mit Schreiben vom 15.

Mai 2020

- 12 - eingereichte Gehaltsstudie ungeeignet, eine Lohndiskriminierung der Lehrpersonen auf Kindergartenstufe in der Gemeinde C.\_\_\_\_\_ glaubhaft zu machen; denn darin wird der Lohn der Kindergartenlehrpersonen mit den Löhnen (angeblich) vergleichbarer Berufe aus der Privatwirtschaft und dem gesamten öffentlichen Sektor im Kanton Graubünden verglichen. 7.1. Die Beklagte macht geltend, es sei offensichtlich, dass der Beruf der Kindergartenlehrperson und die von den Klägerinnen zum Vergleich herangezogenen Funktionen nicht vergleichbar seien. Um diesbezüglich jedoch jeden Zweifel auszuräumen, habe sie bei der H.\_\_\_\_\_ AG eine Funktionsbewertung in Auftrag gegeben und die Nichtgleichwertigkeit der erwähnten Funktionen mittels dieser Funktionsbewertung positiv nachgewiesen. Die H.\_\_\_\_\_ AG habe die Vergleichsfunktionen nach dem von ihr entwickelten Bewertungsverfahren einer analytischen Funktionsbewertung unterzogen, woraus folgende Bewertung resultiere: Vergleichstätigkeit Punkte Funktionsstufe (15er Einteilung) Kindergartenlehrperson 200 Punkte FK 11 Leiter Forst und Tiefbau 255 Punkte FK 14 Werkmeister 221 Punkte FK 12 7.2.1. Wie bereits in vorstehender Erwägung 3.2 erwähnt, kann nicht wissenschaftlich objektiv und wertfrei entschieden werden, ob Tätigkeiten als gleichwertig zu betrachten sind; dies hängt von Beurteilungen ab, die unterschiedlich ausfallen können. Den zuständigen Behörden steht bei der Ausgestaltung des Besoldungssystems im öffentlichen Dienst ein erheblicher Gestaltungsspielraum zu; sie können aus einer Vielzahl denkbarer Anknüpfungspunkte die Tatbestandsmerkmale auswählen, die für die Besoldung massgebend sein sollen. Das Lohngleichheitsgebot schränkt diesen grossen Ermessensspielraum nicht grundsätzlich ein, sondern verbietet al-

- 13 - lein die Wahl geschlechtsdiskriminierender Bewertungskriterien (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_31/2009 vom 4. Januar 2010 E.7). 7.2.2. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung liegt eine diskriminierende Bewertung vor, wenn Unterschiede in der Besoldung an geschlechtsspezifische Merkmale anknüpfen, ohne dass das durch die Art der auszuübenden Tätigkeit sachlich begründet wäre. Das kann beispielsweise dadurch geschehen, dass geschlechtsspezifische Kriterien berücksichtigt bzw. stark gewichtet werden, die für die Art der auszuübenden Tätigkeit nicht erforderlich oder unbedeutend sind, oder umgekehrt nicht berücksichtigt bzw. schwach gewichtet werden, obwohl sie für die Tätigkeit wichtig sind. Die Berücksichtigung eines geschlechtstypischen Kriteriums ist allerdings nicht diskriminierend, soweit dieses für die Erfüllung der Arbeit relevant ist. Nicht diskriminierend sind in der Regel Unterschiede, die auf objektiven Gründen wie Ausbildung, Alter, Dienstalter, Qualifikation, Erfahrung, Aufgabenbereich oder Leistung beruhen (BGE 124 II 409 E.9c m.w.H.). 8.1.1. Nach Auffassung der Klägerinnen weist das Gutachten der H.\_\_\_\_\_ AG verschiedene Aspekte einer diskriminierenden Funktionsbewertung auf. So wirke sich der Umstand, dass die Kriterien "psychosoziale Belastungen" und "Belastungen durch Umwelteinflüsse" bei der Funktion Werkmeister berücksichtigt worden seien, bei der Funktion Kindergartenlehrperson allerdings nicht, diskriminierend aus (vgl. Gutachten Anhänge 2 und 5). Auch der Umstand, dass das Kriterium "psychische Belastungen" ganz gestrichen worden sei, sei wissenschaftlich und unter Diskriminierungsaspekten unhaltbar. Weiter werde bei den Vergleichsfunktionen das Kriterium "Führungsverantwortung" doppelt berücksichtigt (vgl. die Kriterien "B2 Führungsanforderungen" und "D Verantwortungsrahmen"). Diese sog. Doppelbewertung müsse konfundiert werden, damit sich das gleiche Merkmal nicht mehrmals auf den Lohn auswirke. Im Übrigen werde das Heben von Kindern (oder Gegenständen), das Arbeiten in

ungewohnter

- 14 - Stellung (auf dem Boden, auf Höhe von kleinen Kindern), ständiger Wechsel von Ruhe und Lärm, viel stehende und gehende Tätigkeit der Kindergartenlehrperson nicht erfasst. Zudem fehle die Verantwortung für das Erreichen von Lernzielen komplett, was zweifellos falsch und überarbeitungs-würdig sei. 8.1.2. Diese klägerischen Vorbringen vermögen das streitberufene Gericht nicht zu überzeugen. Zunächst gilt es festzuhalten, dass das Kriterium "psycho- soziale Belastungen" weder bei der Funktion Werkmeister C.\_\_\_\_\_ noch bei der Funktion Kindergartenlehrperson isoliert berücksichtigt worden ist (vgl. Gutachten Anhänge 2 und 5). Im Gutachten der H.\_\_\_\_\_ AG wird überzeugend dargelegt, weshalb das Kriterium "psychische Belastungen" in der Funktionsbewertung nicht isoliert erfasst und bewertet werde: So könnten psychische Belastungen objektiv weder gemessen noch für oder durch andere beurteilt werden; sie würden je nach Situation und Person in unterschiedlicher Form auftreten. Trotzdem werde das Kriterium "psychischen Belastungen" nicht ganz gestrichen, sondern durch andere, objektiv feststellbare Kriterien aufgefangen, wie etwa schwierige Gespräche, Entscheidungsdruck, Verantwortung, Innovationsanforderungen, Monotonie, Einflüsse durch Lärm, Schmutz, Wetter usw. (vgl. Gutachten S. 6 oben; vgl. auch Duplik S. 9). Was das bei der Funktion Werkmeister, nicht aber bei der Funktion Kindergartenlehrperson berücksichtigte Kriterium "Umgebungseinflüsse" anbelangt, gilt es festzuhalten, dass nach Auffassung des streitberufenen Gerichts nicht ersichtlich ist, inwiefern Kindergartenlehrpersonen einer besonderen Belastung durch Umwelt- bzw. Umgebungseinflüsse i.S.v. ausserordentlichen Temperaturen oder sich häufig folgenden Temperaturunterschieden, grossem Lärm etc. ausgesetzt sein sollten. Auch die klägerische Behauptung, wonach bei den Vergleichsfunktionen das Kriterium "Führungsverantwortung" doppelt berücksichtigt werde (vgl. die Kriterien "B2 Führungsanforderungen" und "D Verantwortungsrahmen"), läuft ins Leere: So werden beim Kriterium "B2 Führungsanforderun-

- 15 - gen" die unmittelbaren Führungsaufgaben und die damit zusammenhängenden Herausforderungen bewertet (vgl. etwa "Leistungs- und Zielvereinbarung, Mitarbeitergespräch, Personalentwicklung, Betreuung"), während es beim Kriterium "D Verantwortungsrahmen" um die Fach- und Personalverantwortung in organisatorischer Hinsicht geht (vgl. etwa "Verantwortung [...] für die konzeptionelle Gestaltung eines Fachgebiets durch Umsetzung und Betreuung einer Fachstrategie" bzw. "Verantwortung im Rahmen des spezialisierten, höheren Tagesgeschäfts für die Resultate aus selbständigen Problemlösungsarbeiten als Fachspezialist/in" sowie "Verantwortung für die Organisation einer Einheit bis ca. 15 MA") (vgl. Gutachten Anhänge 1 und 2). Im Weiteren ist nicht erkennbar, dass Kindergartenlehrpersonen einer besonderen physischen Belastung i.S.v. regelmässigem und andauerndem Tragen von Lasten in kurzen Intervallen, mittelschwerer Arbeit in gebückter, kniender oder liegender Haltung etc. ausgesetzt wären. Schliesslich ist auch nicht ersichtlich, dass die Verantwortung für das Erreichen von Lernzielen in der Bewertung der Funktion Kindergartenlehrperson komplett fehlen würde, zumal unter dem Kriterium "D Verantwortungsrahmen" folgendes festgehalten wird: "Verantwortung im Rahmen des spezialisierten, höheren Tagesgeschäfts für die Resultate aus selbständigen Problemlösungsarbeiten als Fachspezialist/in" (vgl. Gutachten Anhang 5). 8.2.1. Die Klägerinnen rügen weiter, dass es sich bei der Funktionsbewertung der H.\_\_\_\_\_ AG um ein Parteigutachten handle. Dies zeige sich klar bei der nicht heterogenen Zusammensetzung der Bewertungsgruppe (vgl. Gutachten Ziff. 1). Zudem beauftrage der Kanton

Graubünden meistens die H.\_\_\_\_\_ AG, weshalb dieses Unternehmen nicht unabhängig sei. Weiter halten sie fest, dass – um zur eingereichten Funktionsbewertung konkret Stellung nehmen zu können – die Edition des Analysesystems mit möglichst präziser Operationalisierung von Merkmalen und Skalenausprägungen notwendig sei; die Punkteverteilung bzw. Bewertung sei intransparent und nicht nachvollziehbar. Schliesslich bestreiten die Klägerinnen, dass die

- 16 - von der H.\_\_\_\_\_ AG im Rahmen der Funktionsbewertung berücksichtigten Kriterien jenen in Art. 12 Abs. 1 der Personalverordnung (PV; BR 170.410) entsprechen. Die in der PV vorgesehene Funktionsbewertung sei nicht – oder nicht unter Einbezug des Personals bzw. der Personalverbände – gemacht worden. Damit sei sie nicht verwertbar. 8.2.2. Gemäss Art. 29 lit. e der Verfassung der Beklagten obliegt die Einreihung der Arbeitsplätze der Gemeinde in Funktionsklassen und die Festlegung der für diese geltenden Besoldungsansätze dem Gemeinderat (vgl. auch Art. 65 Abs. 1 i.V.m. Art. 4 Schulgesetz). Es ist somit nicht zu beanstanden, wenn die Funktionsbewertung – wie vorliegend – ohne Einbezug der Arbeitnehmenden und der Personalverbände erfolgt (vgl. auch Duplik S. 9). Weiter ist nicht ersichtlich, dass die von der H.\_\_\_\_\_ AG im Rahmen der Funktionsbewertung berücksichtigten Kriterien (vgl. Gutachten S. 5) nicht denjenigen in Art. 12 Abs. 1 PV (fachliche Anforderungen, Kommunikationsanforderungen, Führungsanforderungen, Schwierigkeitsgrad der Aufgaben, Verantwortungsrahmen, Handlungsspielraum, physische Belastungen, Umgebungseinflüsse) entsprechen würden. Soweit die Klägerinnen schliesslich geltend machen, dass der Bewertungsvorgang der H.\_\_\_\_\_ AG intransparent und nicht nachvollziehbar sei, kann ihnen nicht gefolgt werden. Gestützt auf die Informationen zur analytischen Funktionsbewertung (vgl. Gutachten S. 4 ff.) ist der Bewertungsvorgang der H.\_\_\_\_\_ AG hinreichend nachvollziehbar und auch das Ergebnis überzeugt: So erreicht der Beruf der Kindergartenlehrperson im Wesentlichen deshalb nicht dieselbe Punktzahl wie die Vergleichsfunktionen Revierförster bzw. Leiter Forst und Tiefbau und Werkmeister C.\_\_\_\_\_, weil den Kindergartenlehrpersonen keine Führungsverantwortung zukommt und sie im Gegensatz zum Werkmeister C.\_\_\_\_\_ keiner besonderen Belastung durch Umwelt- bzw. Umgebungseinflüsse sowie keiner besonderen physischen Belastung ausgesetzt sind (vgl. dazu auch vorstehende Erwägung 8.1.2). Somit ergibt es sich denn auch, (weitere) Grundlagen zur Lohnfestsetzung der bei

- 17 - der Beklagten angestellten Mitarbeitenden sowie sämtliche Bewertungsunterlagen, Interviewprotokolle oder Befragungsbogen etc. der Funktionsbewertung der H.\_\_\_\_\_ AG edieren zu lassen.

## **E. 9**

Nach dem Gesagten ist nicht ersichtlich, dass die Funktionsbewertung der H.\_\_\_\_\_ AG geschlechtsdiskriminierende Aspekte aufweisen würde. Es kann somit ohne Weiteres auf das Gutachten der H.\_\_\_\_\_ AG abgestellt bzw. auf die Einholung eines (weiteren) Arbeitsbewertungsgutachtens verzichtet werden; denn solange eine politische Behörde eine Arbeitsplatzbewertung vorgenommen hat, die nicht diskriminierend ist, verletzt ein Gericht Bundesrecht, wenn es dieser Bewertung unter Berufung auf das Gleichstellungsgesetz die Anwendung versagt (Urteil des Bundesgerichts 8C\_696/2016 vom 19. September 2017 E.3.3 m.w.H.). Gestützt auf das Gutachten der H.\_\_\_\_\_ AG steht nun allerdings fest, dass der Beruf der Kindergartenlehrperson und die Funktionen Revierförster bzw. Leiter Forst und Tiefbau und Werkmeister nicht gleichwertig sind. Somit scheidet die Rüge der Geschlechtsdiskriminierung an der Nichtgleichwertigkeit des Berufs der

Kindergartenlehrperson und der von den Klägerinnen zum Vergleich herangezogenen Funktionen des Revierförsters bzw. Leiters Forst und Tiefbau und des Werkmeisters und es kann offenbleiben, wie es sich mit der (nach Auffassung der Beklagten angeblich tieferen) Arbeitszeit von Kindergartenlehrpersonen und den unterschiedlichen Lohnsystemen von Kindergartenlehrpersonen und Verwaltungsangestellten verhält. Darüber hinaus erübrigt es sich denn auch, den Arbeitsvertrag, die aktuellen Lohnnachweise, die Lohn-tabelle und die Lohneinreihung des bei der Beklagten angestellten Försters und den Arbeitsvertrag, den Lohnausweis, die Lohn-tabelle und die Lohneinreihung des bei der Beklagten angestellten Werkmeisters edieren zu lassen.

## **E. 10**

Im Ergebnis ist die Klage somit abzuweisen.

- 18 - 11.1. Gemäss Art. 13 Abs. 5 Satz 1 GIG ist das Verfahren – ausser bei mutwilliger Prozessführung – kostenlos, weshalb für das vorliegende Verfahren keine Kosten erhoben werden. 11.2. Die Frage der Parteientschädigung regelt das GIG nicht. Ob bzw. unter welchen Voraussetzungen eine solche zugesprochen wird, hängt daher von den einschlägigen Bestimmungen des Bundes und der Kantone ab (ARIOLI, in: KAUFMANN/STEIGER-SACKMANN [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. Aufl., Basel 2009, Art. 13 Rz. 112). Gemäss Art. 78 Abs. 1 VRG wird im Rechtsmittel- oder Klageverfahren die unterliegende Partei in der Regel verpflichtet, der obsiegenden Partei die durch den Rechtsstreit verursachten notwendigen Kosten zu ersetzen. Der in ihrem amtlichen Wirkungskreis obsiegenden Beklagten steht allerdings kein Anspruch auf Ersatz der Parteikosten zu (vgl. Art. 78 Abs. 2 VRG). III. Demnach erkennt das Gericht:

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