

ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2005.00045 vom 22. Januar 2001

ZH Verwaltungsgericht, 2001-01-22, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2005.00045

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2005.00045 du 22 janvier 2001

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2005.00045 del 22 gennaio 2001

Regeste

Lohnnachzahlung | Behindertenbetreuer mit sozialpädagogischer Ausbildung: Anspruch auf Lohnnachzahlungen? (Der Beschwerdeführer verlangt Lohnnachzahlungen gestützt auf die Urteile des Verwaltungsgerichts vom 22. Januar 2001 [VK.1996.00011+15+17; Lohndiskriminierung]. Eine erste Beschwerde war teilweise gutgeheissen und die Sache an die Vorinstanz zurückgewiesen worden zur Vornahme einer Vereinfachten Funktionsanalyse der Stelle als Behindertenbetreuer bzw. als Teilbereichsleiter.) Auf die Beschwerde ist einzutreten, da das Gleichstellungsgesetz auf die vorliegende Streitigkeit anwendbar ist (E. 1.1). Zum Lohngleichheitsanspruch (E. 2). Der Beschwerdeführer war als Betreuer etwas unterhalb der Krankenpflegenden und Therapierenden eingestuft worden (E. 3.1). Er beanstandet insbesondere die Bewertung von Kriterium 1 (Ausbildung und Erfahrung). Für die Arbeitsplatzbewertung ist die tatsächlich ausgeübte Funktion massgeblich. Als Grundausbildung für Betreuende werden mindestens eine drei- bis sechsjährige Ausbildung im agogischen oder pflegerischen Bereich sowie zusätzliche Spezialkenntnisse und zwei Jahre Berufserfahrung gefordert. Für die Betreuenden ergibt sich in Kriterium 1 dieselbe Bewertung wie für Krankenpflegende. Relevant ist nicht die minimal erforderliche, sondern die normalerweise verlangte Ausbildung und Erfahrung (E. 3.2). Bereits die Änderung in Kriterium 1 führt zur Einreihung in eine höhere Lohnklasse (E. 3.3). Die Vorinstanz hat es versäumt, auch die Tätigkeit der Betreuenden in leitender Stellung gemäss der Vereinfachten Funktionsanalyse zu bewerten. Da die Glaubhaftmachung einer Diskriminierung bezüglich Entlohnung genügt und die Vorinstanzen diese Vermutung in keiner Weise entkräften, kann die Diskriminierung als unwiderlegt glaubhaft bejaht werden (E. 3.4). Gutheissung

Volltext

Zürich Verwaltungsgericht 06..2.01.0 PB.2005.00045 Zurich Verwaltungsgericht 06..2.01.0 PB.2005.00045 Zurigo Verwaltungsgericht 06..2.01.0 PB.2005.00045

Lohnnachzahlung | Behindertenbetreuer mit sozialpädagogischer Ausbildung: Anspruch auf Lohnnachzahlungen? (Der Beschwerdeführer verlangt Lohnnachzahlungen gestützt auf die Urteile des Verwaltungsgerichts vom 22. Januar 2001 [VK.1996.00011+15+17; Lohndiskriminierung]. Eine erste Beschwerde war teilweise gutgeheissen und die Sache an die Vorinstanz zurückgewiesen worden zur Vornahme einer Vereinfachten Funktionsanalyse der Stelle als Behindertenbetreuer bzw. als Teilbereichsleiter.) Auf die Beschwerde ist einzutreten, da das Gleichstellungsgesetz auf die vorliegende Streitigkeit anwendbar ist (E. 1.1). Zum Lohngleichheitsanspruch (E. 2). Der Beschwerdeführer war als Betreuer etwas unterhalb der Krankenpflegenden und Therapierenden eingestuft worden (E. 3.1). Er beanstandet insbesondere die Bewertung von Kriterium 1 (Ausbildung und

Erfahrung). Für die Arbeitsplatzbewertung ist die tatsächlich ausgeübte Funktion massgeblich. Als Grundausbildung für Betreuende werden mindestens eine drei- bis sechsjährige Ausbildung im agogischen oder pflegerischen Bereich sowie zusätzliche Spezialkenntnisse und zwei Jahre Berufserfahrung gefordert. Für die Betreuenden ergibt sich in Kriterium 1 dieselbe Bewertung wie für Krankenpflegende. Relevant ist nicht die minimal erforderliche, sondern die normalerweise verlangte Ausbildung und Erfahrung (E. 3.2). Bereits die Änderung in Kriterium 1 führt zur Einreihung in eine höhere Lohnklasse (E. 3.3). Die Vorinstanz hat es versäumt, auch die Tätigkeit der Betreuenden in leitender Stellung gemäss der Vereinfachten Funktionsanalyse zu bewerten. Da die Glaubhaftmachung einer Diskriminierung bezüglich Entlohnung genügt und die Vorinstanzen diese Vermutung in keiner Weise entkräften, kann die Diskriminierung als unwiderlegt glaubhaft bejaht werden (E. 3.4). Gutheissung

Verwaltungsgericht des Kantons Zürich: PB.2005.00045 Standard Suche | Erweiterte Suche | Hilfe Druckansicht Geschäftsnummer: PB.2005.00045 Entscheidart und -datum: Endentscheid vom 01.03.2006 Spruchkörper: 4. Abteilung/4. Kammer Weiterzug: Dieser Entscheid ist rechtskräftig. Rechtsgebiet: Personalrecht Betreff: Lohnnachzahlung Behindertenbetreuer mit sozialpädagogischer Ausbildung: Anspruch auf Lohnnachzahlungen? (Der Beschwerdeführer verlangt Lohnnachzahlungen gestützt auf die Urteile des Verwaltungsgerichts vom 22. Januar 2001 [VK.1996.00011+15+17; Lohndiskriminierung]. Eine erste Beschwerde war teilweise gutgeheissen und die Sache an die Vorinstanz zurückgewiesen worden zur Vornahme einer Vereinfachten Funktionsanalyse der Stelle als Behindertenbetreuer bzw. als Teilbereichsleiter.) Auf die Beschwerde ist einzutreten, da das Gleichstellungsgesetz auf die vorliegende Streitigkeit anwendbar ist (E. 1.1). Zum Lohngleichheitsanspruch (E. 2). Der Beschwerdeführer war als Betreuer etwas unterhalb der Krankenpflegenden und Therapierenden eingestuft worden (E. 3.1). Er beanstandet insbesondere die Bewertung von Kriterium 1 (Ausbildung und Erfahrung). Für die Arbeitsplatzbewertung ist die tatsächlich ausgeübte Funktion massgeblich. Als Grundausbildung für Betreuende werden mindestens eine drei- bis sechsjährige Ausbildung im agogischen oder pflegerischen Bereich sowie zusätzliche Spezialkenntnisse und zwei Jahre Berufserfahrung gefordert. Für die Betreuenden ergibt sich in Kriterium 1 dieselbe Bewertung wie für Krankenpflegende. Relevant ist nicht die minimal erforderliche, sondern die normalerweise verlangte Ausbildung und Erfahrung (E. 3.2). Bereits die Änderung in Kriterium 1 führt zur Einreihung in eine höhere Lohnklasse (E. 3.3). Die Vorinstanz hat es versäumt, auch die Tätigkeit der Betreuenden in leitender Stellung gemäss der Vereinfachten Funktionsanalyse zu bewerten. Da die Glaubhaftmachung einer Diskriminierung bezüglich Entlohnung genügt und die Vorinstanzen diese Vermutung in keiner Weise entkräften, kann die Diskriminierung als unwiderlegt glaubhaft bejaht werden (E. 3.4). Gutheissung Stichworte: ARBEITSPLATZBEWERTUNG AUSBILDUNG BEHINDERTE BETREUER/-IN BEWERTUNG BEWERTUNGSMETHODE DISKRIMINIERUNG EINREIHUNG EINSTUFUNG ERFAHRUNG FUNKTION GESCHLECHTERGLEICHHEIT GLAUBHAFTMACHTUNG GLEICHSTELLUNG INHALT DES DIENSTVERHÄLTNISSES KRANKENPFLEGENDE KRITERIEN LEITENDE STELLUNG LOHNDISKRIMINIERUNG LOHNKLASSE LOHNNACHZAHLUNG VEREINFACHTE FUNKTIONSANALYSE VERJÄHRUNG Rechtsnormen: Art. 8 Abs. 3 BV Art. 3 Abs. 1 GIG Art. 5 Abs. 1 lit. d GIG Art. 6 GIG Publikationen: - keine - Gewichtung: (1 von hoher / 5 von geringer Bedeutung) Gewichtung: 2 I. A. Mit Urteilen

vom 22. Januar 2001 hiess das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich die Gleichstellungsklagen mehrerer Berufsverbände und Einzelklägerinnen betreffend die Einreihung von Krankenschwestern bzw. ■pflegern, Physiotherapierenden und Ergotherapierenden teilweise gut. Dabei wurde deren Diskriminierung festgestellt, soweit sie unterhalb folgender Lohnklassen eingereiht waren: – Krankenschwestern/-pfleger mit Diplom (grundsätzlich) Klasse 14 – Krankenschwestern/-pfleger mit Zusatzausbildung Klasse 15 – Stationsleitung Klasse 15 – Therapierende Klasse 14 – Therapierende mit besonderen Aufgaben (mbA) Klasse 15 – Leitende Therapierende Klasse 17 Dies bedeutete für die diplomierten Krankenschwestern und -pfleger sowie die Therapierenden in der Grundfunktion sowie mit Zusatzausbildung bzw. besonderen Aufgaben je einen Anstieg um zwei Klassen, für die Stationsleitung und die Leitenden Therapierenden einen Anstieg um eine Klasse (vgl. dazu VK.96.00011, E. 10c, VK.96.00015, E. 10c, und VK.96.00017, E. 10d, alle unter www.vgrzh.ch). Entsprechend diesen Urteilen und einem weiteren Entscheid vom gleichen Tag (VK.96.00013, www.vgrzh.ch) erliess der Regierungsrat des Kantons Zürich mit Beschluss (RRB) 707/2001 vom 16. Mai 2001 einen korrigierten Einreihungsplan für Berufe des Gesundheitswesens mit Geltung ab 1. Juli 2001 (Neueinreihung Gesundheitsberufe). Sodann genehmigte der Regierungsrat am 29. August 2001 (RRB 1283/2001) eine mit den Personalverbänden am 11. Juli 2001 getroffene Vereinbarung betreffend Lohnnachzahlungen im Gesundheitswesen (RRB 1283/2001 E. A). Für die an den erwähnten Verfahren vor Verwaltungsgericht nicht beteiligten Angehörigen der betroffenen Berufe und Funktionen wurde demgemäss eine pauschalierte Lohnnachzahlung für die Zeit vom 1. März 1996 bis 30. Juni 2001 gewährt. B. A, Staatsangehöriger aus X, schloss seine Ausbildung an der Berufsakademie Y am 30. September 1993 als Diplom-Sozialpädagoge ab. Mit "Dienstvertrag" vom 10. Januar 1994 stellte ihn die Klinik C im Sinn eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses als Sozialpädagogen (Richtposition) ab 1. April 1994 bis 30. September 1995 ein. A wurde in die Lohnklasse (LK) 12 Erfahrungsstufe (ES) 2 eingereiht. Er war und ist im Wohnheim D, einer Einrichtung für psychisch und geistig behinderte Menschen der Klinik C, tätig. Mit "Dienstvertrag" vom 11. August 1995 wurde das Anstellungsverhältnis erneuert und A in LK 12 ES 3 eingestuft. Auf 1. Juli 1997 wurde er in LK 12 ES 4 befördert. Seine (bisherige und neue) Richtposition wurde in der betreffenden Verfügung mit "Dipl. Pfleger" bezeichnet und mit "Betreuer" umschrieben. Auf 1. Oktober 1998 wurde A neu zum "Stationspfleger" (Richtposition) mit der Umschreibung "Teilbereichsleiter" befördert und in LK 15 ES 2 eingestuft. Auf 1. Juli 1999 beförderte ihn die Klinik C in LK 15 ES 3, auf 1. Januar 2000 direkt in LK 15 ES 5; auf 1. Juli 2000 wurde er in ES 6 eingestuft. Auf Grund von RRB 707/2001 wurde er im Rahmen der Überführung und Neueinreihung der Pflegenden neu gemäss Besoldungs- bzw. Lohnreglement 01 per 1. Juli 2001 in LK 16 ES 6 überführt. C. Im Januar 2002 wandte sich A an den Personaldienst der Klinik C und stellte den Antrag auf Lohnnachzahlung gemäss Verwaltungsgerichtsurteil vom 22. Januar 2001 und RRB 707/2001 (recte: 1283/2001) für die Zeit vom 1. März 1996 bis 30. Juni 2001. Mit Verfügung vom 22. Januar 2002 lehnte die Klinik C das Begehren ab, was sie damit begründete, dass es für eine Funktion bzw. eine Ausbildung eingereicht worden sei, die gemäss Verwaltungsgerichtsentscheid nicht nachzahlungsberechtigt sei. II. A. Gegen die Ablehnung seines Antrags auf Lohnnachzahlung durch die Klinik C erhob A am

13. Februar 2002 Rekurs bei der Gesundheitsdirektion. Mit Verfügung vom 27. November 2002 wies diese seinen Rekurs ab, unter anderm mit der Begründung, Betreuerinnen und Betreuer gehörten weder zu den Berufsgruppen, die vor Verwaltungsgericht geklagt hätten, noch seien sie in die Vereinbarung vom 11. Juli 2001 und in RRB 1283/2001 einbezogen worden. Sie seien damit nicht nachzahlungsberechtigt. B. Gegen den Rekursentscheid vom 27. November 2002 erhob A am 25./27. Dezember 2002 Beschwerde vor Verwaltungsgericht und stellte folgenden Antrag: " Die angefochtene Verfügung sei aufzuheben, und der Beschwerde gegner sei zu verpflichten, mir Nachzahlungen für den Zeitraum vom 1.3.1996 bis 30.6.2001 im Umfang von 2 Klassen und 2 Stufen (Grundfunktion) bzw. 1 Klasse und 1 Stufe (Stationsleitung) zuzüglich 6% Zins zu bezahlen; unter (Kosten-) und Entschädigungsfolgen zulasten des Beschwerdegegners." Das Verwaltungsgericht gelangte mit Entscheid vom 26. März 2003 zum Schluss, dass die Position der Betreuenden nicht derjenigen von diplomierten Krankenpflegenden entspreche. Dasselbe ergebe sich für As Position als Stationspfleger. Ebenso verneinte das Gericht die Zuordnung der verschiedenen Tätigkeiten As zu Richtpositionen im Bereich der Physio- oder Ergotherapierenden. Ferner bejahte es grundsätzlich einen Anspruch auf Lohnnachzahlung. Da sich die Stelle als Betreuer aufgrund der Richtpositionsbeschreibungen und weiterer Unterlagen aber nicht zuordnen lasse, sei die Tätigkeit der Betreuenden sowohl in der Grundposition als auch in leitender Stellung im Verfahren gemäss der Vereinfachten Funktionsanalyse zu bewerten. Aus dem zu ermittelnden Arbeitswert werde sich die Einreihung als Betreuer und Teilbereichsleiter ergeben. Entsprechend wies das Gericht die Sache im Sinn der Erwägungen an die Vorinstanz zurück. C. Die Gesundheitsdirektion ersuchte in der Folge das kantonale Personalamt um die Funktionsbewertung für Betreuende in Wohngruppen und Wohnheimen nach der Methodik der Vereinfachten Funktionsanalyse. Zum Bericht des Personalamtes konnte A Stellung nehmen, wobei er sich mit gewissen Kriterienbewertungen nicht einverstanden erklärte. Mit Verfügung vom 22. Juli 2005 hiess die Gesundheitsdirektion den Rekurs As teilweise gut und sprach ihm Lohnnachzahlungen auf Basis einer Einstufung in Lohnklasse 13 zu. III. Dagegen liess A am 14. September 2005 erneut Beschwerde am Verwaltungsgericht erheben und folgende Anträge stellen: " Die angefochtene Verfügung sei aufzuheben und der Beschwerdegegner sei zu verpflichten, dem Beschwerdeführer Nachzahlungen wie folgt zu leisten: a) vom 1.7.1996 bis 30.9.1998 im Umfang von zwei Lohnklassen; b) vom 1.10.1998 bis 30.6.2001 im Umfang von einer Lohnklasse; zuzüglich 5 % Zins ab 13. Juli 2001; unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten des Beschwerdegegners." Die Gesundheitsdirektion und die Klinik C sinngemäss beantragten je Abweisung der Beschwerde. Am 10. November 2005 liess A dem Verwaltungsgericht eine zusätzliche Stellungnahme zukommen. Die Kammer zieht in Erwägung: 1. 1.1 Die Beschwerde richtet sich gegen einen Rekursentscheid der Gesundheitsdirektion über eine personalrechtliche Anordnung gemäss § 74 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG]). Ungeachtet § 74 Abs. 2 VRG ist das Lohngefüge vom Verwaltungsgericht jedenfalls insoweit überprüfbar, als es darum geht, eine allfällige geschlechtsdiskriminierende Lohnbenachteiligung ausfindig zu machen (vgl. VGr, 23. Oktober 2002, PB.2002.00022, E. 1b, www.vgrzh.ch; Bea Rotach Tomschin, Die Revision des Zürcher Verwaltungsrechtspflegegesetzes, ZBl 98/1997, S. 433 ff., 451; Andreas Keiser, Rechtsschutz im öffentlichen Personalrecht nach dem revidierten Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, ZBl 99/1998, S. 193 ff., 217; Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des

Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, § 74 N. 12). Im Entscheid vom 26. März 2003 hielt das Verwaltungsgericht fest, dass erst die verlangte Vereinfachte Funktionsanalyse Aufschluss über die allfällige Gleichwertigkeit der Tätigkeit der Betreuenden mit derjenigen der Pflegenden bringen und sich weisen werde, ob die Betreuenden gestützt auf das angerufene Gleichstellungsgesetz einen Anspruch auf Nachzahlungen hätten. Die Vorinstanz bejahte eine Diskriminierung des Beschwerdeführers insofern, als sie ihn in der Grundfunktion um eine Lohnklasse höher einstufte (Lohnklasse 13) und ihm die Differenz zwischen Lohnklasse 12 ES 3 bzw. 4 zu Lohnklasse 13 ES 3 bzw. 4 zusprach. In der Funktion des Teilbereichsleiters erachtete die Vorinstanz den Beschwerdeführer mit der Einstufung in Lohnklasse 15 jedoch als nicht diskriminiert und sprach ihm keine weiteren Beträge zu. Mit der vorliegenden Beschwerde wird einzig der Umfang der Lohnnachzahlung in Grund- und Leitungsfunktion beanstandet. Es handelt sich somit um eine Streitigkeit, auf die das Gleichstellungsgesetz vom 24. März 1995 (GIG, in Kraft seit 1. Juli 1996), zur Anwendung gelangt, weshalb auf die Beschwerde einzutreten ist.

1.2 Der Beschwerdeführer verlangt Nachzahlungen im Umfang von zwei Klassen für den Zeitraum vom 1. Juli 1996 bis 30. September 1998, in dem er als Betreuer in der Grundfunktion tätig war, und von einer Klasse für die Zeit nach Übernahme der Teilbereichsleitung ab 1. Oktober 1998 (bis 30. Juni 2001). Damit ist sein Antrag zwar nicht beziffert, aber wenigstens ziffernmässig bestimmbar, was genügt (dazu RB 1998 Nr. 15; Kölz/Bosshart/Röhl, § 54 N. 3). Der Streitwert für die Zeit vom 1. März 1996 bis 30. Juni 2001 ergibt sich aus der Differenz der tatsächlichen zur gewünschten Einstufung auf Basis der damals jeweils festgelegten Jahresbesoldungen. Für den in Frage stehenden Zeitraum ergibt sich ein Streitwert von jedenfalls über Fr. 20'000.-, weshalb vorliegend die Kammer zuständig ist (§ 38 Abs. 1 und 2 VRG). Aus der auf 1. Juli 2001 vorgenommenen Einstufung in LK 16 ES 6 leitet der Beschwerdeführer keine Forderungen ab.

1.3 Im ersten Beschwerdeverfahren hatte der Beschwerdeführer noch Nachzahlungen im Umfang von zwei Lohnklassen und zwei Lohnstufen sowie von einer Lohnklasse und einer Lohnstufe verlangt (vorn III). Nunmehr verzichtet er auf die Nachzahlungen im Umfang von Lohnstufen (vorn IV). Diese Anträge sind allein massgebend.

2. 2.1 Arbeitnehmende dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder auf eine Schwangerschaft (Art. 3 Abs. 1 GIG). Der Lohngleichheitsanspruch ist als Individualanspruch direkt einklagbar und durchsetzbar. Die Lohngleichheitsgarantie gilt gleichermassen für alle unselbständigen Arbeitsverhältnisse, ob privat- oder öffentlichrechtlicher Natur. Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 verbietet nicht nur diskriminierende ungleiche Bezahlung von gleicher (identischer) Arbeit, sondern auch diskriminierende ungleiche Entlohnung von verschiedener (inhaltlich anderer), aber gleichwertiger Arbeit. Rechtlich zulässig ist eine Lohndifferenz immer nur, soweit sie der tatsächlichen Differenz in der Wertigkeit der Arbeit entspricht. Entsprechend können und müssen auch unterschiedliche Tätigkeiten bezüglich ihrer vergleichweisen Wertigkeit miteinander verglichen und überprüft werden, wenn geltend gemacht wird, die ungleiche Bezahlung sei geschlechterdiskriminatorisch (Elisabeth Freivogel in: Margrith Bigler-Eggenberger/Claudia Kaufmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Basel/ Frankfurt a.M. 1997, Art. 3 Rz. 90, 100 ff.).

2.2 Nach Art. 5 Abs. 1 lit. d GIG kann die Zahlung des geschuldeten Lohnes verlangt werden. Eine Lohndiskriminierung wird denn auch erst beseitigt, wenn der einer Person zustehende Lohn – soweit er nicht verjährt ist – nachbezahlt und auch während der Dauer des Arbeitsverhältnisses bezahlt wird.

Allerdings ist eine Nachzahlung nur im Rahmen der Verjährungsvorschriften möglich; die Verjährung beginnt dabei mit der Fälligkeit jeder einzelnen Leistung. Demnach können gestützt auf Art. 5 Abs. 1 lit. d GlG nur solche rückständigen öffentlich- und privatrechtlichen Lohnforderungen verlangt werden, die im Zeitpunkt der Mahnung oder der Klageanhebung weniger als fünf Jahre zurückliegen (Margrith Bigler-Eggenberger in: Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Art. 5 Rz. 19 f.).

3. 3.1 Im Rahmen der Vereinfachten Funktionsanalyse wurde der Beschwerdeführer als Betreuender insgesamt etwas unterhalb der Krankenpflegenden und der Therapierenden eingestuft. Konkret wurden die einzelnen Kriterien (Kriterium K1 Ausbildung und Erfahrung; K2 geistige Anforderungen; K3 Verantwortung; K4 psychische Belastung; K5 körperliche Belastung; K6 Beanspruchung der Sinnesorgane) wie folgt bewertet (vgl. VGr, 22. Januar 2001, VK.1996.00011, E. 9h – VK.1996.00015, E. 9h – VK.1996.00017, E. 9h [alle unter www.vgrzh.ch]):

Arbeitsw.	Klasse	Richtposition	K1	K2	K3	K4	K5	K6
		Dipl. Krankenpflegende	2.50	2.00	2.50	3.50	3.00	3.00
346.0	14	Physiotherapeut/in	2.50	2.50	2.00	3.00	3.50	2.00
344.6	14	Ergotherapeut/in	2.50	2.50	2.00	3.00	3.00	2.00
337.5	14	Betreuer/in	2.25	2.00	2.00	3.50	3.00	3.00
311.0	13	Daraus ergibt sich der Arbeitswert von 311 Punkten, welcher der Einreihung in Lohnklasse 13 entspricht (296-322 Punkte).						

3.2 Der Beschwerdeführer beanstandet vor allem die Bewertung von Kriterium 1 mit bloss 2.25 Punkten. Er macht geltend, Kriterium 1 habe bei den Pflegenden und Therapeutinnen mit mindestens 2.50 bewertet werden müssen, um eine Diskriminierung im Vergleich zum Polizisten zu vermeiden. Ferner sei die Ausbildung zum Sozialpädagogen höherwertig und inhaltlich anspruchsvoller, weshalb sie im Bericht des kantonalen Personalamts mit Stufe 3.00 bewertet werde. Auch nach den Minimalanforderungen in den Wertungshilfen erweise sich die vorgenommene Einstufung als unhaltbar; zudem werde die Ausbildung als Sozialpädagoge ausdrücklich als Beispiel für die Grundausbildung im Sinne einer "Minimalanforderung" für die Betreuungsfunktion in der Klinik C genannt. Demgegenüber ist die Vorinstanz der Ansicht, die Minimalanforderung für Betreuende sei nicht höherwertig als diejenige der Pflegenden oder Therapierenden; eine Ausbildung auf Diplomniveau I genüge. Der Beschwerdegegner weist darauf hin, dass eine sozialpädagogische Ausbildung als "Minimum" nicht zwingend verlangt werde.

3.2.1 Bei der Arbeitsplatzbewertung kommt es auf die tatsächlich ausgeübte Funktion an (§ 10 Abs. 1, § 15 der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998; § 40 Abs. 2 des Personalgesetzes vom 27. September 1998). In diesem Zusammenhang ist von Bedeutung, dass der Beschwerdeführer in den "Dienstverträgen" in der fraglichen Zeit als "Dipl. Pfleger" (Richtposition) bezeichnet wurde (vorn I.B). Weiter ist auf den bereits erwähnten Entscheid des Verwaltungsgerichts vom 26. März 2003 hinzuweisen, wonach die Tätigkeit des Beschwerdeführers weder derjenigen der Pflegenden noch derjenigen der Therapierenden entspricht. Er kann sich somit nicht ohne Weiteres darauf berufen, dass seine Tätigkeit bezüglich Kriterium 1 zwingend mit mindestens 2.50 bewertet werden müsse, um eine Diskriminierung gegenüber dem Polizisten zu vermeiden.

3.2.2 Das Wohnheim D bietet 78 Wohn- und Beschäftigungsplätze für Menschen mit geistiger und/oder psychischer Behinderung, wobei sieben Wohngruppen primär für Menschen mit einer geistigen, zwei Wohngruppen für solche mit einer psychischen Behinderung bestehen. Die Heimleitung entwickelt die agogische Zielsetzung in Zusammenarbeit mit den Teilbereichsleitungen. Grundlage der Tätigkeit ist das Prinzip der Normalisierung und daraus abgeleitet das Prinzip der Integration. So werden die Menschen mit einer

Behinderung individuell unterstützt und begleitet, um die elementaren lebenspraktischen Anforderungen bewältigen zu können. Innerhalb der Wohngruppen findet die Förderung und Beschäftigung vorwiegend im alltagspraktischen Bereich statt. Für die psychiatrische Betreuung (psychiatrische Konsilien) stehen das psychiatrische Ambulatorium sowie die Klinik E zur Verfügung. Angestellt werden ausschliesslich Personen mit einer fundierten Ausbildung in einem pflegerischen oder agogischen Umfeld. 3.2.3 Als Grundausbildung für Betreuende wird im Minimum eine abgeschlossene Ausbildung im agogischen oder pflegerischen Bereich gefordert (zum Beispiel DN I oder II, Sozialpädagogik, Heilpädagogik, Heilerziehungspflege, Behindertenbetreuung), eine Ausbildung zwischen drei und sechs Jahren. Zusätzliche Spezialkenntnisse sind erforderlich im Bereich der Kommunikation (Weiterbildung gesamthaft ca. vier Wochen), im Umgang mit herausforderndem Verhalten (ca. zwei Wochen jährlich) und in der Betreuung von autistischen Menschen (Weiterbildung ca. zwei Wochen jährlich). Für die normale Erfüllung der Betreuungsaufgaben genügen zwei Jahre Berufserfahrung. 3.2.4 Das Verwaltungsgericht stellte bezüglich der Krankenschwesternausbildung fest, dass die eigentliche Berufsausbildung drei Jahre und das Mindestalter bei Beginn der Diplombildung 18 Jahre betragen habe (VGr, 22. Januar 2001, VK.96.00011+12, E. 9b/dd, www.vgrzh.ch, auch zum Folgenden). Die seinerzeitige Einstufung des Pflegeberufs mit 2.0 in Kriterium 1 korrigierte das Gericht deshalb auf 2.5 (E. 9h). Bei einer Skalierung in 0.25-Schritten wäre zwar möglicherweise auch eine Bewertung mit bloss 2.25 in Kriterium 1 in Frage gekommen; dies wurde jedoch aus formalen Gründen von vornherein verworfen (E. 9b/ee). Vorliegend ist indes zu beachten, dass für die Übernahme einer Betreuungstätigkeit im Haus D neben der Grundausbildung im pflegerischen (oder agogischen) Bereich zusätzlich eine zweijährige Berufserfahrung vorausgesetzt wird. Für Krankenschwestern war eine entsprechende Berufserfahrung nicht nötig. Gemessen an der beispielhaft genannten Ausbildung zur Krankenschwester ergibt sich somit für die Betreuenden in Kriterium 1 ebenfalls die Stufe 2.5. Es bestehen sodann keine Anhaltspunkte dafür, dass die in der Arbeitsumschreibung des Personalamts weiter aufgezählten Ausbildungen qualitativ weniger wert wären. Im Gegenteil: Die Ausbildung in Sozialpädagogik etwa dauert sogar zwischen vier und sechs Jahren. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz kann aus den anwendbaren Bestimmungen überdies nicht gefolgert werden, dass es beim Kriterium 1 auf die "minimal erforderliche" Ausbildung ankomme. Relevant ist vielmehr die normalerweise verlangte Ausbildung und Erfahrung. In diesem Sinne war denn auch die Frage in der Arbeitsumschreibung des Personalamts formuliert. Erst die Antwort spricht von Minimalanforderungen. Zusammenfassend ergibt sich, dass die vom Beschwerdeführer ausgeübte Funktion in Kriterium 1 mit 2.5 zu bewerten gewesen wäre. 3.3 Bereits die Änderung in Kriterium von 2.25 auf 2.5 führt zu einer Anhebung des Arbeitswertes auf 110.0 Arbeitswertpunkte. Damit allein erreicht die Funktion einen totalen Arbeitswert von 326.5 Punkten. Dies führt zur Einreihung in Lohnklasse 14. Mit 326.5 Punkten bewegt sich die Funktion sodann knapp oberhalb des Streubereichs, so dass eine Abklassierung in Lohnklasse 13 im Sinne eines Streubereichsentscheids ausgeschlossen ist. Plausible Gründe für einen Minusklassenentscheid schliesslich sind weder geltend gemacht noch ersichtlich. Andererseits braucht eine noch höhere Einstufung in Kriterium 1, wie sie der Beschwerdeführer verlangt, nicht geprüft zu werden, nachdem die Einstufung in Lohnklasse 14 wie dargestellt gerechtfertigt erscheint und er selber keine höhere Einstufung verlangt. Demnach ist die Forderung von Lohnnachzahlungen im Umfang von zwei

Lohnklassen (Differenz zwischen Lohnklasse 12 und 14; vorn 1.3) bezüglich des Zeitraums bis 30. September 1998 ausgewiesen. Auf die Kritik des Beschwerdeführers an der Bewertung seiner Funktion nach den Kriterien 2-6 braucht deshalb nicht weiter eingegangen zu werden. Hinzuweisen bleibt immerhin darauf, dass der Beschwerdeführer bezüglich Kriterium 4 (psychische Belastung) tatsächlich mit den beantragten 3.50 Punkten bewertet worden ist (vorn 3.1).

3.4 Ab 1. Oktober 1998 arbeitete der Beschwerdeführer neu als Teilbereichsleiter, was mit einer Beförderung von Lohnklasse 12 in Lohnklasse 15 verbunden war. Der Beschwerdeführer beanstandet, dass der Beschwerdegegner keine Arbeitsbewertung für die Leitungsfunktion habe durchführen lassen. Da er auf 1. Juli 2001 von Lohnklasse 15 in Lohnklasse 16 eingestuft worden sei und der Beschwerdegegner die Einreihung in Klasse 15 mittels Arbeitsbewertung nicht vorgenommen habe, müsse seine Diskriminierung in der Funktion Teilbereichsleitung bzw. Stationsleiter als glaubhaft erachtet werden. Vorinstanz und Beschwerdegegner äussern sich dazu nicht substantiiert.

3.4.1 Tatsächlich hatte das Verwaltungsgericht im Entscheid vom 26. März 2003 vorgesehen, dass die Tätigkeit der Betreuenden "in der Grundposition bzw. in leitender Stellung" im Verfahren gemäss der Vereinfachten Funktionsanalyse zu bewerten sei. Wie der Beschwerdeführer zu Recht festhält, unterliess der Beschwerdegegner jedoch nähere Abklärungen zur Funktion Teilbereichsleiter. In der Regel wird im Pflegebereich die Vorgesetztenstelle um zwei Lohnklassen höher eingestuft (so etwa die Stationsleitung oder die leitenden Therapierenden, RRB 707/2001, lit. A und B 1+5). Eine Einstufung des Beschwerdeführers in Lohnklasse 15 liesse sich daher trotz unterbliebener Abklärung allenfalls noch rechtfertigen, wenn sich dessen Einstufung in Lohnklasse 13 als korrekt erwiesen hätte, was aber wie gezeigt nicht zutrifft.

3.4.2 Der Beschwerdeführer übernahm als Teilbereichsleiter eine Leitungsfunktion. So leitet er eine Wohngruppe des Wohnheims D und ist damit unter anderem verantwortlich für die wohnliche Gestaltung der Wohngruppe, für den sparsamen Umgang mit finanziellen Mitteln, für die Weiterentwicklung des Wohnheimkonzeptes gegenüber der vorgesetzten Stelle, für die gezielten Förderpläne und alle administrativen Aufgaben der Wohngruppe. Weiter plant, organisiert und kontrolliert er den Einsatz der ihm unterstellten Betreuungs- und Beschäftigungsmitarbeitenden, erstellt den monatlichen Personalplan, führt das Absenzenkontrollwesen der Wohngruppe und übernimmt die Pflichten, wie sie einem Personalvorgesetzten zufallen. Seine Stellung ist durchaus vergleichbar mit einer Vorgesetztenstelle bei Pflegenden.

3.4.3 Angesichts der mit der Beförderung von 1998 verbundenen Anhebung um drei Lohnklassen von Lohnklasse 12 in Lohnklasse 15 einerseits und angesichts der mit vorliegendem Urteil verbundenen rückwirkenden Anhebung der Grundfunktion in Lohnklasse 14 andererseits erscheint es glaubhaft, dass die leitende Funktion effektiv einen Arbeitswert im Bereich von Lohnklasse 16 erreichen würde. Dies stimmte auch mit der im Pflegebereich üblicherweise um zwei Lohnklassen höheren Einstufung der Vorgesetztenstelle überein (vorn 3.4.1). Der Beschwerdeführer akzeptiert denn auch eine Lohndifferenz von "lediglich" zwei Lohnklassen. Da die Glaubhaftmachung einer Diskriminierung bezüglich Entlohnung genügt und die Vorinstanzen diese Vermutung in keiner Weise entkräften, kann die Diskriminierung als unwiderlegt glaubhaft bejaht werden (Art. 6 GlG; Sabine Steiger-Sackmann in: Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Art. 6 Rz. 33, 48 ff., 59). Die Beschwerde ist deshalb auch für den Zeitraum vom 1. Oktober 1998 bis 30. Juni 2001 gutzuheissen.

4. Demnach ist die Beschwerde vollumfänglich gutzuheissen. Klarzustellen bleibt, dass die Anhebung in den Besoldungsklassen keine Änderung der Erfahrungsstufen zur Folge hat. Eine solche

beantragt der Beschwerdeführer auch nicht mehr. Für das Beschwerdeverfahren sind gemäss Art. 13 Abs. 5 GlG keine Kosten zu erheben. In der Sache obsiegt der Beschwerdeführer, weshalb ihm eine Parteientschädigung zusteht (§ 17 Abs. 2 VRG). Demgemäss entscheidet die Kammer : 1. In Gutheissung der Beschwerde wird die Verfügung der Gesundheitsdirektion vom 22. Juli 2005 teilweise aufgehoben. Der Beschwerdegegner wird verpflichtet, dem Beschwerdeführer Lohnnachzahlungen wie folgt zu leisten: a) vom 1. Juli 1996 bis 30. September 1998 im Umfang von zwei Lohnklassen, b) vom 1. Oktober 1998 bis 30. Juni 2001 im Umfang von einer Lohnklasse, zuzüglich 5 % Zins seit 13. Juli 2001. 2. Die Gerichtsgebühr wird festgesetzt auf Fr. 2'500.--; die übrigen Kosten betragen: Fr. 60.-- Zustellungskosten, Fr. 2'560.-- Total der Kosten. 3. Die Gerichtskosten werden auf die Gerichtskasse genommen. 4. Der Beschwerdegegner wird verpflichtet, dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung von Fr. 2'000.- (Mehrwertsteuer inbegriffen) zu bezahlen. 5. Mitteilung an ...

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