

ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2005.00053 vom 22. Januar 2001

ZH Verwaltungsgericht, 2001-01-22, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2005.00053

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2005.00053 du 22 janvier 2001

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2005.00053 del 22 gennaio 2001

Regeste

Lohnüberführung | Einreihung der Funktion der Betreuerin in Wohnheim für psychisch Behinderte: Anspruch auf Lohnnachzahlungen? (Die Beschwerdeführerin verlangt Lohnnachzahlungen gestützt auf die Urteile des Verwaltungsgerichts vom 22. Januar 2001 [VK.1996.00011+15+17; Lohndiskriminierung]. Zu prüfen ist, ob die Einreihung gegenüber derjenigen der Polizeisoldaten diskriminierend ist (E. 2). Unter dem Kriterium "geistige Anforderungen" ist die Tätigkeit der Betreuenden als ebenso anspruchsvoll wie diejenige der Physio- und Ergotherapierenden zu qualifizieren. Zur Beseitigung einer Diskriminierung gegenüber den Polizeisoldaten ist die Tätigkeit der Beschwerdeführerin in Kriterium 2 demnach - ebenso wie bei den Therapieberufen - zwingend mit 2,5 einzustufen (E. 3.2). Der für die Funktion der Beschwerdeführerin resultierende Arbeitswert entspricht einer höheren Lohnklasse; ihre Einreihung erweist sich daher als diskriminierend (E. 3.5).
Gutheissung

Volltext

Zürich Verwaltungsgericht 06..2.12.0 PB.2005.00053 Zurich Verwaltungsgericht 06..2.12.0 PB.2005.00053 Zurigo Verwaltungsgericht 06..2.12.0 PB.2005.00053

Lohnüberführung | Einreihung der Funktion der Betreuerin in Wohnheim für psychisch Behinderte: Anspruch auf Lohnnachzahlungen? (Die Beschwerdeführerin verlangt Lohnnachzahlungen gestützt auf die Urteile des Verwaltungsgerichts vom 22. Januar 2001 [VK.1996.00011+15+17; Lohndiskriminierung]. Zu prüfen ist, ob die Einreihung gegenüber derjenigen der Polizeisoldaten diskriminierend ist (E. 2). Unter dem Kriterium "geistige Anforderungen" ist die Tätigkeit der Betreuenden als ebenso anspruchsvoll wie diejenige der Physio- und Ergotherapierenden zu qualifizieren. Zur Beseitigung einer Diskriminierung gegenüber den Polizeisoldaten ist die Tätigkeit der Beschwerdeführerin in Kriterium 2 demnach - ebenso wie bei den Therapieberufen - zwingend mit 2,5 einzustufen (E. 3.2). Der für die Funktion der Beschwerdeführerin resultierende Arbeitswert entspricht einer höheren Lohnklasse; ihre Einreihung erweist sich daher als diskriminierend (E. 3.5).
Gutheissung

Verwaltungsgericht des Kantons Zürich: PB.2005.00053 Standard Suche | Erweiterte Suche | Hilfe Druckansicht Geschäftsnummer: PB.2005.00053 Entscheidart und -datum: Endentscheid vom 12.04.2006 Spruchkörper: 4. Abteilung/4. Kammer Weiterzug: Das Bundesgericht hat eine Verwaltungsgerichtsbeschwerde gegen diesen Entscheid am 04.01.2007 abgewiesen. Rechtsgebiet: Personalrecht Betreff: Lohnüberführung Einreihung der Funktion der Betreuerin in Wohnheim für psychisch Behinderte: Anspruch auf Lohnnachzahlungen? (Die Beschwerdeführerin verlangt Lohnnachzahlungen gestützt auf

die Urteile des Verwaltungsgerichts vom 22. Januar 2001 [VK.1996.00011+15+17; Lohndiskriminierung]. Zu prüfen ist, ob die Einreihung gegenüber derjenigen der Polizeisoldaten diskriminierend ist (E. 2). Unter dem Kriterium "geistige Anforderungen" ist die Tätigkeit der Betreuenden als ebenso anspruchsvoll wie diejenige der Physio- und Ergotherapeuten zu qualifizieren. Zur Beseitigung einer Diskriminierung gegenüber den Polizeisoldaten ist die Tätigkeit der Beschwerdeführerin in Kriterium 2 demnach - ebenso wie bei den Therapeuten - zwingend mit 2,5 einzustufen (E. 3.2). Der für die Funktion der Beschwerdeführerin resultierende Arbeitswert entspricht einer höheren Lohnklasse; ihre Einreihung erweist sich daher als diskriminierend (E. 3.5). Gutheissung Stichworte:

DISKRIMINIERUNG GESCHLECHTSDISKRIMINIERUNG

LOHNDISKRIMINIERUNG Rechtsnormen: Art. 8 Abs. III BV Art. 3 GlG Publikationen: - keine - Gewichtung: (1 von hoher / 5 von geringer Bedeutung) Gewichtung: 3 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 sowie von Physio- und Ergotherapeutinnen teilweise gut. Das Gericht stellte im Wesentlichen insoweit eine Diskriminierung fest, als diese Berufsgruppen in der Grundfunktion unterhalb der Lohnklasse 14 eingereiht waren. Dies bedeutete in der Regel einen Anstieg um zwei Klassen (VK.96.00011, E. 10c; VK.96.00015, E. 10c; VK.96.00017, E. 10d [alles unter www.vgrzh.ch]). Am 16. Mai 2001 erliess der Regierungsrat des Kantons Zürich mit Beschluss (RRB) 707/2001 einen Einreihungsplan für Berufe des Gesundheitswesens. B. A verfügt über eine abgeschlossene Ausbildung in psychiatrischer Krankenpflege. Seit 16. Mai 1990 arbeitete sie in der Klinik C, zunächst als diplomierte Psychiatrieschwester und hernach als Therapeutin im Bereich Ergo- und Gestaltende Therapie. Seit 1. September 1998 ist sie als Betreuerin im Wohnheim der Klinik C tätig. Mit dem Antritt der Stelle als Betreuerin wurde sie unter der Richtposition "Therapeutin mbA" in Einreihungsklasse 13/Erfahrungsstufe 6 eingereiht. Am 26. Juni 2001 teilte ihr das Personalwesen der Klinik C mit, dass sie per 1. Juli 2001 gestützt auf RRB 707/2001 neu in die Einreihungsklasse 14/Erfahrungsstufe 8 eingereiht werde; damit verbunden war sodann die Unterstellung unter die Richtposition der "Therapeutin". Auf denselben Zeitpunkt erfolgte eine leistungsbezogene Beförderung von der Erfahrungsstufe in die Leistungsstufe 1. Die von A erhobene Einsprache, mit welcher sie eine Überführung um insgesamt zwei Klassen in die Einreihungsklasse 15 verlangt hatte, wies das Personalwesen der Klinik C am 30. Oktober 2001 ab. II. A. A gelangte mit Rekurs vom 29. November 2001 an die Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich und verlangte wiederum ihre Überführung in Einreihungsklasse 15/Leistungsstufe 1. Die Gesundheitsdirektion wies den Rekurs ab. B. Die dagegen eingereichte Beschwerde hiess das Verwaltungsgericht am 5. Februar 2003 teilweise gut. Das Gericht beanstandete, dass eine Arbeitsplatzbewertung für die Funktion der Betreuerin unterblieben und stattdessen nur eine summarische Beurteilung der Funktion vorgenommen worden war. Es wies die Sache deshalb zur Ermittlung des Arbeitswerts im Verfahren gemäss der Vereinfachten Funktionsanalyse an die Vorinstanz zurück. C. Gemäss Bericht des kantonalen Personalamtes vom 12. Juli 2004 resultierten für die Funktion "Betreuer/in in Wohngruppen bzw. Wohnheimen" Arbeitswerte im Bereich der Lohnklassen 13 und 14. Gestützt darauf verfügte die Gesundheitsdirektion im neuen Entscheid vom 16. September 2005 wiederum die Abweisung des Rekurses. Die Lohnüberführung in die Lohnklasse 14 wurde als nicht diskriminierend bezeichnet. III. Mit Beschwerde vom 18. Oktober 2005 beantragt die Beschwerdeführerin wie im ersten Verfahren, sie sei per 1. Juli 2001 in Einreihungsklasse

15/Leistungsstufe 1 zu überführen, unter Entschädigungsfolgen zu Lasten des Kantons Zürich. Die Gesundheitsdirektion und die Klinik C beantragen, die Beschwerde abzuweisen. 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 stets 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). Bereits im Rückweisungsentscheid vom 5. Februar 2003 hatte das Verwaltungsgericht festgehalten, dass die Beschwerdeführerin mit ihren Vorbringen indirekt eine lohnmassige Diskriminierung gegenüber den Angehörigen des nicht weiblich identifizierten Polizeiberufs geltend macht. Unwidersprochen war sodann geblieben, dass die Funktion der Betreuerin sowohl aus historischer wie auch aus aktueller Sicht eine weiblich identifizierte Tätigkeit ist. Das Gericht ging infolgedessen von einer Streitigkeit aus, auf welche das Gleichstellungsgesetz zur Anwendung gelangt. Daran hat sich nichts geändert. Auf die Beschwerde ist einzutreten. 1.2 Streitigkeiten vor Verwaltungsgericht, deren Streitwert Fr. 20'000.- nicht übersteigt, werden durch den Einzelrichter behandelt (§ 38 Abs. 2 VRG). Bei einem noch andauernden Dienstverhältnis gelten als Streitwert die streitigen Bruttobesoldungsansprüche bis zum Zeitpunkt der Hängigkeit beim Verwaltungsgericht zuzüglich Ansprüche bis zur nächstmöglichen Auflösung des Dienstverhältnisses (Kölz/Bosshart/Röhl, § 38 N. 5; RB 1998 Nr. 48). Die Beschwerde wurde beim Gericht im Oktober 2005 anhängig gemacht. Bei einer sechsmonatigen Kündigungsfrist (vgl. § 17 Abs. 1 lit. d des Personalgesetzes vom 27. September 1998) ist demnach für die Berechnung des Streitwerts der Zeitraum vom 1. Juli 2001 bis 30. April 2006 massgeblich. Aus der Differenz zwischen den Einreihungsklassen 14 und 15 auf der Leistungsstufe 1 resultiert beim Beschäftigungsgrad der Beschwerdeführerin (ca. 80 %) ein Streitwert von rund Fr. 17'500.-. Obschon die Behandlung der Beschwerde aufgrund dieses Streitwertes an sich die einzelrichterliche Zuständigkeit begründen würde, kann die Entscheidung in Fällen von grundsätzlicher Bedeutung der Kammer übertragen werden (§ 38 Abs. 3 VRG). 2. 2.1 Gemäss dem Diskriminierungsverbot von Art. 3 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995 (GIG) dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts – unter anderem namentlich bei der Entlohnung – nicht benachteiligt werden. Auf dieser Grundlage kann ein Lohngleichheitsanspruch auch geltend gemacht werden, wenn "typische Frauenarbeit" schlechter entlohnt wird als "typische Männerarbeit" oder als Arbeit, die nicht geschlechtsspezifisch zugeordnet ist. Diskriminierend kann nicht bloss die ungleiche Bezahlung von gleicher (identischer) Arbeit sein, sondern auch ungleiche Entlohnung von verschiedener (inhaltlich anderer), aber gleichwertiger Arbeit. Schliesslich kann sich selbst bei ungleichwertiger Arbeit eine unverhältnismässig tiefere Entlohnung diskriminierend auswirken (vgl. Elisabeth Freivogel in: Margrith Bigler-Eggenberger/Claudia Kaufmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Basel/Frankfurt a.M. 1997, Art. 3 Rz. 100 ff.). Es können somit auch Tätigkeiten

verschiedenartiger Natur miteinander verglichen werden. Anders liesse sich etwa eine der Entlöhnung typischer Frauenberufe innewohnende versteckte Diskriminierung nicht aufdecken. Der Vergleich zwischen verschiedenen Berufen macht es häufig nötig, die betreffenden Tätigkeiten einer Arbeitsplatzbewertung zu unterziehen (VGr, 22. Januar 2001, VK.1996.00011, E. 2b mit Hinweisen, www.vgrzh.ch). 2.2 Grundlage für die Arbeitsplatzbewertung im kantonalen Besoldungswesen ist die Vereinfachte Funktionsanalyse (VFA), mit welcher sich der Arbeitswert einer Funktion nach den sechs Kriterien Ausbildung und Erfahrung (K1), Geistige Anforderungen (K2), Verantwortung (K3), Psychische Anforderungen/Belastungen (K4), Körperliche Anforderungen/Belastungen (K5) und Beanspruchung der Sinnesorgane/spezielle Arbeitsbedingungen (K6) ermitteln lässt. 2.3 In den erwähnten Urteilen des Verwaltungsgerichts vom 22. Januar 2001 bildete die nicht weiblich identifizierte Tätigkeit der Polizeisoldaten die Vergleichsfunktion. Diese war vom Beschwerdegegner in der Grundfunktion nach den oben genannten Kriterien wie folgt bewertet worden (VK.1996.00011, VK.1996.00015, VK.1996.00017, je E. 4d und unter www.vgrzh.ch):

Funktion	K1	K2	K3	K4	K5	K6	Arbeitsw.	Klasse
Polizeisoldaten	2,5	2,0	2,0	3,5	3,0	3,0	326,5	14

Die Arbeitswertpunkte je Kriterium errechnet sich nach der Tabelle

"Gewichtung-Stufenwertverlauf". Die Zuordnung des total errechneten Arbeitswertes zu einer bestimmten Lohnklasse ergibt sich aus der Tabelle zu den Klassengrenzen. Um eine Diskriminierung gegenüber den Polizeisoldaten zu beseitigen, ergaben sich für die Berufe aus dem Pflege- und Therapiebereich grundsätzlich folgende (minimalen) Bewertungen (VK.1996.00011, VK.1996.00015, VK.1996.00017, je E. 9h):

Funktion	K1	K2	K3	K4	K5	K6	Arbeitsw.	Klasse
Dipl. Krankenpflegende	2,5	2,0	2,5	3,5	3,0	3,0	346,0	14
Physiotherapeut/in	2,5	2,5	2,0	3,0	3,5	2,0	344,5	14
Ergotherapeut/in	2,5	2,5	2,0	3,0	3,0	2,0	337,5	14

2.4 Auf den Rückweisungsentscheid des Verwaltungsgerichts hin gelangte das kantonale Personalamt in seinem Bericht vom 12. Juli 2004 zu folgenden Bewertungen der

Betreuungsfunktion:	Funktion	K1	K2	K3	K4	K5	Arbeitsw.	Klasse
K6	Betreuer/in	2,25	2,0	2,0	3,5	3,0	311,0	13
	Betreuer/in mit erhöhten Anforderungen in K1		2,5	2,0	2,0	3,5		

3,0 3,0 326,5 14 Für die Betreuenden im Wohnheim der Klinik C nahm die Vorinstanz "erhöhte Anforderungen an die Ausbildung oder an die Erfahrung im Sinne der Funktionsbewertung des Personalamtes" an. Dementsprechend reihte sie die Beschwerdeführerin in Lohnklasse 14 ein. 2.5 Es ist somit im Folgenden zu prüfen, ob sich diese Einreihung gegenüber derjenigen der Polizeisoldaten als diskriminierend erweist. Dabei ist zu beachten, dass dem Verwaltungsgericht eine Überprüfung der Sachverhaltsfeststellungen und die Rechtskontrolle, nicht jedoch die Ermessensüberprüfung zusteht. Etwas anderes lässt sich auch aus dem Gleichstellungsgesetz nicht ableiten (BGE 125 II 385 E. 5d). Die Bewertung und Einstufung einer bestimmten Tätigkeit oder Funktion ist weder eine reine Sach- noch Rechts- noch Ermessensfrage, sondern enthält Elemente von allen dreien (BGE 125 II 385 E. 5b). Allerdings handelt es sich dabei nicht um Ermessensfragen im engeren Sinn. Das würde nur dann zutreffen, wenn die Verwaltungsbehörde befugt wäre, als gleichwertig beurteilte Tätigkeiten in einem bestimmten (Ermessens-)Rahmen einer höheren oder tieferen Klasse zuzuweisen. Steht die Gleichberechtigung von Mann und Frau in Frage, wird jedoch durch Art. 8 Abs. 3 Satz 2

der Bundesverfassung vom 18. April 1999 gerade dies untersagt; für gleichwertige Arbeit besteht Anspruch auf gleichen Lohn. Hingegen trifft es zu, dass der unbestimmte Rechtsbegriff der Gleichwertigkeit (von Arbeitstätigkeiten) Beurteilungsspielräume schafft, die in erster Linie die politischen Behörden auszufüllen haben. Auch wenn Bewertungsfragen, wie das Bundesgericht wiederholt festgehalten hat (BGE 125 II 385 E. 5c, 118 Ia 35 E. 3b), vom Gericht zu überprüfende Rechtsfragen darstellen, hat es sich deshalb bei der Nachprüfung der von der Verwaltungsbehörde vorgenommenen Bewertungen Zurückhaltung aufzuerlegen. Das gilt in besonderem Masse, wenn die Verwaltungsbehörde im Bemühen um ein nach den herrschenden gesellschaftlichen Auffassungen "gerechtes" Lohnsystem eine Arbeitsbewertung nach einem anerkannten Verfahren durchgeführt hat, welches durch den möglichst weitgehenden Einbezug der Betroffenen und ihrer Verbände einen hohen Grad von Akzeptanz erreicht hat. Das Gericht besitzt nicht das von den Projektgremien im Lauf des Verfahrens erworbene und durch Expertentätigkeit unterstützte Würdigungsvermögen und kann es sich auch mit Hilfe eines oder einer Sachverständigen im Nachhinein und ausserhalb des konkreten Bewertungsprozesses nicht aneignen. Das Gericht, das ohnehin nicht die absolute Richtigkeit der Einstufungen, sondern unter dem Gesichtswinkel des Diskriminierungsverbots unzulässige Unterscheidungen festzustellen hat, hält sich deshalb zurück bei der Überprüfung von Stelleneinreihungen, die aufgrund eines arbeitswissenschaftlich einwandfrei und korrekt durchgeführten Bewertungsverfahrens zustande gekommen sind. Das Gericht beschränkt sich auf die Prüfung, ob die Verwaltung sich an die für das Bewertungsverfahren aufgestellten Regeln gehalten hat, ob alle massgeblichen Umstände ermittelt und berücksichtigt, ob die Wertungen nach nachvollziehbaren Kriterien und mit gleichen Massstäben vorgenommen und ob Abweichungen gegenüber den Einreihungen, wie sie sich aufgrund der im analytischen Bewertungsverfahren erzielten Arbeitswertpunkte ergeben, sachlich gerechtfertigt und durch die Verwaltungsbehörde oder die Projektgremien hinreichend begründet worden sind (VGr, 22. Januar 2001, VK.1996.00011, VK.1996.00015, VK.1996.00017, je E. 3 [alles unter www.vgrzh.ch]).

3. 3.1 In Kriterium 1 (Ausbildung und Erfahrung) bewertete die Vorinstanz die Funktion der Beschwerdeführerin mit 2,5. Gegenüber anderen Betreuenden werde zwingend eine Pflegeausbildung auf Diplomniveau II (DN II) vorausgesetzt oder – bei weniger hohem Ausbildungsniveau – mehr als vier Jahre Erfahrung. Diese Anforderungen entsprechen weitgehend der Arbeitsumschreibung des Personalamts für Betreuende im Wohnheim der Klinik C: Erwünschte Grundausbildung ist eine Pflegeausbildung auf DN II, eine Ausbildung in Sozialpädagogik oder eine verwandte Berufsausbildung mit einer Dauer von drei bis vier Jahren. Zusätzlich ist eine Berufserfahrung von zwei Jahren erforderlich.

3.1.1 In einem Entscheid vom 1. März 2006 (PB.2005.00045, www.vgrzh.ch) hatte das Verwaltungsgericht die Einreihung eines Betreuers der Klinik D zu beurteilen. Gemäss dortiger Stellenbeschreibung verlangt die Anstellung eine abgeschlossene Ausbildung im agogischen oder pflegerischen Bereich (zum Beispiel DN I oder II, Sozialpädagogik, Heilpädagogik, Heilerziehungspflege, Behindertenbetreuung) mit einer Dauer zwischen drei und sechs Jahren. Darüber hinaus sind zwei Jahre Berufserfahrung erforderlich. Im Unterschied zum vorliegenden Fall hatte die kantonale Gesundheitsdirektion für die Betreuenden der Klinik D in Kriterium 1 lediglich Stufe 2,25 angenommen. Das Verwaltungsgericht erachtete diese Bewertung als diskriminierend und erhöhte den Wert auf 2,5. Massgeblich dafür war der Umstand, dass die Grundfunktion der Betreuenden der Klinik D in Kriterium 1 mindestens so hoch

einzuordnen war wie die Funktion der Krankenschwestern, welche im Jahr 2001 ihrerseits bereits die Stufe 2,5 erreicht hatte (a.a.O., E. 3.1+2, mit Hinweisen). Für die Tätigkeit der Beschwerdeführerin im Wohnheim der Klinik C bestehen hinsichtlich "Ausbildung und Erfahrung" im Wesentlichen dieselben Anforderungen wie für die Betreuenden der Klinik D. Zwar wird neben der erwünschten Ausbildung als "Minimalanforderung" eine "Praxiserfahrung im Heim" genannt. Auf eine minimal erforderliche Ausbildung kommt es jedoch nicht an. Relevant ist vielmehr die normalerweise verlangte Ausbildung und Erfahrung (VGr, 1. März 2006, PB.2005.00045, E. 3.2.4, www.vgrzh.ch). Damit bleibt von vornherein kein Raum für eine Bewertung mit lediglich 2,25, wie sie mit der Beschwerdeantwort offenbar in Betracht gezogen wird. 3.1.2 Nach Auffassung der Beschwerdeführerin ist die Stufe 2,5 zu tief. Ihre Funktion sei in Kriterium 1 mit Stufe 2,75 oder 3,0 zu bewerten. Das zur Begründung angeführte Erfordernis einer zweijährigen Berufserfahrung ist indes bereits gebührend berücksichtigt. Zudem ist es nicht gerechtfertigt, hauptsächlich auf eine sozialpädagogische Ausbildung abzustellen; wie gesehen handelt es sich dabei nur um einen von verschiedenen möglichen Ausbildungsgängen. Es bleibt somit dabei, dass die nicht diskriminierende Bewertung der Betreuungsfunktion im Wohnheim der Klinik C bei Kriterium 1, analog zu den Betreuenden der Klinik D, die Stufe 2,5 – aber nicht mehr – verlangt. 3.2 In Kriterium 2 (Geistige Anforderungen) wurde die Betreuungsfunktion im Wohnheim der Klinik C mit 2,0 bewertet. 3.2.1 Gemäss den kantonalen Wertungshilfen beinhaltet die Stufe 2,0 in K2 "Grösstenteils ausführende Tätigkeit mit verschiedenen Aufgaben und z.T. vermehrt selbständiger Sachbearbeitung". Unter Stufe 2,5 fällt "Weniger ausführende Tätigkeit, weitgehend selbständige Sachbearbeitung in einem Sachgebiet und z.T. anspruchsvolle Kontakte". Massgeblich für eine diskriminierungsfreie Bewertung ist vorliegend allerdings nicht in erster Linie eine Übereinstimmung mit den ohnehin sehr allgemein formulierten Wertungshilfen, sondern – wie bei den bereits beurteilten anderen Pflege- und Therapieberufen – der Vergleich mit der Funktion der Polizeisoldaten. 3.2.2 Die Tätigkeit der Polizeisoldaten ist als ausführend mit selbständigen Elementen zu qualifizieren. Anhand schriftlicher Berichte erfolgt eine fast 100%-ige Kontrolle. Notwendig ist eine hohe geistige Regsamkeit für die rasche Einschätzung von Situationen und die Entscheidung über das richtige Vorgehen. Zudem ist bei Befragungen und Abklärungen ein polizeitaktisches Vorgehen verlangt. Die Tätigkeit erhielt in K2 den Wert 2,0 (VK.1996.00011, E. 9c). 3.2.3 Die Tätigkeit der Krankenpflegenden wird häufig nach Anweisungen durchgeführt und häufig kontrolliert; allerdings bestehen bei der Ausführung Spielräume. Auch Krankenpflegende können unvorhergesehen in heikle Situationen geraten, welche ein adäquates Handeln erfordern. Es ist ein Antizipieren von zukünftigen Handlungserfordernissen anhand von Symptomen der Patienten erforderlich. Bei Störungen ist der Ablauf zu adaptieren und in Notfällen selbständig zu entscheiden. Die Tätigkeit beinhaltet unter anderem auch das Organisieren von Tages- und Pflegeabläufen. Im Vergleich mit den Polizeisoldaten erwies sich die Einreihung der Krankenschwestern in dieselbe Stufe 2,0 als vertretbar (VK.1996.00011, E. 9c). 3.2.4 Für die Physiotherapierenden erachtete das Gericht demgegenüber eine Höherbewertung auf die Stufe 2,5 als zwingend. Deren Arbeit umfasst die selbständige Planung und Durchführung von Therapien aufgrund individuell erarbeiteter Therapiekonzepte. Ärztliche Anweisungen beschreiben nur grobe Therapieziele. Die Kontrolle erfolgt vor allem in Rapporten auf der Grundlage dieser Ziele. Physiotherapierende müssen die Situation der Patienten ganzheitlich erfassen und beurteilen. Zudem obliegen ihnen verschiedene

Organisationstätigkeiten und haben sie häufige, auch anspruchsvolle Kontakte zu Patienten und anderen Institutionen. Die Tätigkeit der Physiotherapierenden ist somit mehr eigenständige Arbeit mit groben Zielvorgaben und wenig eher indirekter Kontrolle. Ähnliches gilt für die Ergotherapierenden. Auch für diese Berufsgruppe erfolgte deshalb in Kriterium 2 eine Anhebung auf Stufe 2,5 (VK.1996.00015 und VK.1996.00017, je E. 9c).

3.2.5 Die Vorinstanz bewertete die Tätigkeit der Betreuenden im Wohnheim der Klinik C unter dem Kriterium "Geistige Anforderungen" mit 2,0 – also gleich hoch wie die Tätigkeit der Krankenschwestern und Polizeisoldaten –, jedoch um 0,5 tiefer als die Tätigkeit der Physio- und Ergotherapierenden. Nach Auffassung der Vorinstanz sind die hauptsächlichen Aufgaben der Betreuenden ausführender und sich wiederholender Natur. Der eigentliche Kern der Betreuungsaufgaben erfordere deshalb weniger logisches, analytisches und kreatives Denken. Die Beschwerdeführerin macht demgegenüber geltend, ihre Tätigkeit sei in Kriterium 2 mit mindestens 2,5 zu bewerten.

3.2.6 Ähnlich wie bei den Therapieberufen umfasst auch das Pflichtenheft der Betreuenden das Erstellen von Förderplänen oder die Planung von Einzel- und Gruppenaktivitäten. Hinzu kommt – wie bei den Therapierenden – das Umsetzen der Planungen. Darüber hinaus haben die Betreuerinnen und Betreuer bei psychiatrischen und somatischen Notfällen zu intervenieren. Einen wesentlichen Teil der Arbeit macht bei den Betreuenden sodann die Unterstützung und Begleitung der BewohnerInnen bei der Alltagsbewältigung und das Führen des Wohngruppenhaushalts aus. Die Unterstützung im Alltag ist als vergleichbar anspruchsvoll zu qualifizieren wie therapeutische Tätigkeit, zumal damit die in der Arbeitsbeschreibung speziell aufgeführte Zusammenarbeit mit externen Stellen und Personen einhergeht. Haushaltführung ist dagegen als eine weniger anspruchsvolle Tätigkeit zu werten. Da die Haushaltführung bei der Betreuungsfunktion einen nicht unwesentlichen Teil der Arbeit ausmacht, stellt sich die Frage, ob deswegen eine gegenüber den Therapeutinnen und Therapeuten tiefere Bewertung in Kriterium 2 zulässig wäre. Wie es sich damit bei der Betreuungsfunktion im Allgemeinen verhält, kann vorliegend jedoch offen bleiben. Aus den Akten ergibt sich, dass die Tätigkeit der Betreuenden im Wohnheim der Klinik C verschiedene Leitungsaufgaben wie die Leitung von Teamsitzungen, die Einsatzplanung oder die Kassenführung umfasst. Die Übernahme solcher Leitungsaufgaben und darunter insbesondere die Sitzungsleitung im Team erhöht die geistigen Anforderungen relevant. Bei Annahme eines gegenüber den Therapieberufen in Kriterium 2 grundsätzlich leicht tieferen Wertes der Betreuungstätigkeit würde diese Differenz durch die Übernahme gewisser leitender Aufgaben im Wohnheim der Klinik C jedenfalls kompensiert. Die Tätigkeit der Betreuenden im Wohnheim der Klinik C ist daher unter dem Kriterium "geistige Anforderungen" insgesamt als ebenso anspruchsvoll wie diejenige der Physio- und Ergotherapierenden zu qualifizieren. Zur Beseitigung einer Diskriminierung gegenüber den Polizeisoldaten ist die Tätigkeit der Beschwerdeführerin in Kriterium 2 demnach – ebenso wie bei den Therapieberufen – zwingend mit 2,5 einzustufen. Dies führt in Kriterium 2 zu einem Arbeitswert von 103 Punkten.

3.3 In Kriterium 3 (Verantwortung) wurde die Betreuungsfunktion im Wohnheim der Klinik C mit 2,0 bewertet.

3.3.1 Gemäss den Wertungshilfen setzt die Stufe 2,0 hier eine erhebliche Sachverantwortung in einem mittleren oder in mehreren kleinen Fachgebieten mit einzelnen Sachbearbeitungsaufgaben voraus. Häufig wird die Arbeit kontrolliert und erfolgen Einzelarbeitsanweisungen. Fehler haben beschränkte Folgen. Stufe 2,0 ist auch erreicht bei etwas eingeschränkter Sachverantwortung, wenn sie andererseits bereits mit Führungsverantwortung verbunden ist. Bei Stufe 2,5 liegt eine erhöhte Sachverantwortung in einem weit gespannten Fachgebiet mit vermehrten

Sachbearbeitungsaufgaben vor. Gelegentlich erfolgen eine Kontrolle der Arbeit und Einzelanweisungen. Fehler bewirken Folgen von etwas grösserer Tragweite. Alternativ kann die Sachverantwortung etwas eingeschränkt sein, wobei dafür vermehrte Führungsverantwortung vorliegen muss.

3.3.2 Trotz überwiegend ausführender Tätigkeit ist sowohl bei den Polizeisoldaten als auch bei den Krankenschwestern aufgrund der potentiell drastischen Auswirkungen von Fehlern eine grosse Sachverantwortung anzunehmen. Für die Polizeisoldaten erfolgte in Kriterium 3 die Einstufung 2,0 und für die Krankenschwestern die Einstufung 2,5 (VK.1996.00011, E. 9d). Die Physiotherapierenden arbeiten weitgehend selbständig und haben in der Behandlung von Patienten eine hohe Fachverantwortung. Da die gegenüber den Polizeisoldaten deutlich höhere Selbständigkeit jedoch vorab in Kriterium 2 berücksichtigt wurde, erachtete das Gericht dieselbe Bewertung von Physiotherapierenden und Polizeisoldaten in Kriterium 3 mit jeweils 2,0 als vertretbar. Dasselbe gilt für die Ergotherapierenden (VK.1996.00015, VK.1996.00017, je E. 9d).

3.3.3 Bezüglich der Betreuungsfunktion hielt die Vorinstanz zu Kriterium 3 fest, dass eine unsachgemässe Betreuung negative Auswirkungen auf die Sicherheit der Bewohnerinnen und Bewohner haben könne. Die Verantwortung der Betreuenden sei gegenüber derjenigen der Therapierenden jedoch nicht höher. Krisenbegleitungen kämen relativ selten vor; es würden nur Patienten aufgenommen, die sich in einer gesundheitlich stabilen Situation befänden. Nach Auffassung der Beschwerdeführerin sind auch in Kriterium 3 insbesondere die Teamleitung und die damit verbundenen Verantwortlichkeiten zu berücksichtigen. Für die Tätigkeit werde insgesamt eine hohe Eigenverantwortung verlangt. Auch für Leib und Leben sowie für Sach- und Geldwerte sei die Verantwortung sehr hoch. Da es im Heim keinen Arzt gebe, liege es in der Verantwortung der Betreuenden zu entscheiden, wann ein Bewohner ärztliche Behandlung benötige. Es dränge sich mindestens dieselbe Bewertung wie bei den Pflegenden auf, nämlich die Stufe 2,5.

3.3.4 Sowohl bei den Krankenschwestern als auch bei den Polizeisoldaten können Fehler drastische Auswirkungen auf die Gesundheit anderer Personen haben. In Notfällen muss sofort gehandelt werden. In der Wohnheimbetreuung besteht demgegenüber – ebenso wie in den Therapieberufen – in der Regel keine vergleichbar akute Gefahr für Leib und Leben. Wie auch die Beschwerdeführerin anerkennt, werden Personen nur in (körperlich) gesundheitlich stabiler Situation aufgenommen. Im Wohnheim der Klinik C sind immerhin die teilweise zu übernehmenden Leitungsfunktionen zusätzlich zu beachten. Allerdings kann aus den beispielhaft aufgeführten Tätigkeiten wie Leitung einer Teamsitzung, Einsatzplanung oder Rechnungsführung nicht auf eine relevant ins Gewicht fallende Führungsverantwortung geschlossen werden. Diese Tätigkeit erfordert zwar zusätzliche geistige Arbeit und mehr selbständiges Handeln. Dies ist indes vorab für Kriterium 2 von Belang und dort auch entsprechend berücksichtigt worden (vgl. auch etwa VK.1996.00015, E. 9d). Insgesamt ist bei den Betreuenden im Wohnheim der Klinik C somit zwar von einer leicht höheren Verantwortung auszugehen als bei den Physio- und Ergotherapierenden. Der Unterschied ist jedoch gering, so dass die Zuordnung derselben Stufe als haltbar erscheint. Da der Beschwerdegegner in Kriterium 3 auch für die Polizeisoldaten die Stufe 2,0 gewählt hat, ist die Wahl der gleichen Stufe für die im Ergebnis nur leicht höher zu bewertende Funktion der Beschwerdeführerin noch nicht diskriminierend.

3.4 Die vorinstanzliche Bewertung der Kriterien 4 bis 6 ist von keiner Seite beanstandet worden. Es bestehen auch keine Anhaltspunkte dafür, dass die Arbeitsplatzbewertung unter diesen Kriterien diskriminierend oder anderweitig fehlerhaft wäre.

3.5 Damit ergibt sich für die Tätigkeit der Beschwerdeführerin als Betreuerin im Wohnheim der Klinik C unter Berücksichtigung

ihrer teilweisen Leitungsfunktionen zusammenfassend folgende Bewertung: Stufe AWP K1 2,5 110,0 K2 2,5 103,0 K3 2,0 52,5 K4 3,5 35,0 K5 3,0 27,0 K6 3,0 27,0 Total 354,5 Der resultierende Arbeitswert von 354,5 Punkten entspricht Lohnklasse 15. Mit 354,5 Punkten bewegt sich der Arbeitswert sodann knapp oberhalb des Streubereichs, so dass eine Abklassierung in Lohnklasse 14 im Sinne eines Streubereichsentscheids ausgeschlossen ist. Plausible Gründe für einen Minusklassenentscheid schliesslich sind weder geltend gemacht noch ersichtlich. Der Quervergleich mit den Betreuenden in der Grundfunktion der Klinik D bestätigt im Gegenteil eine Anhebung um eine Lohnklasse: Nach Auffassung der Vorinstanz war der Tatsache, dass die Betreuenden des Wohnheims der Klinik C im Gegensatz zu denjenigen der Klinik D keiner Teilbereichsleitung unterstellt sind, Rechnung getragen worden, indem für die Betreuenden der Klinik D in der Grundfunktion die Klasse 13 und für diejenigen der Klinik C die Klasse 14 als angemessen betrachtet wurde. Gemäss dem Entscheid des Verwaltungsgerichts vom 1. März 2006 führt eine diskriminierungsfreie Bewertung der für die Klinik D tätigen Betreuungspersonen in der Grundfunktion zur Einreihung in Lohnklasse 14 (VGr, 1. März 2006, PB.2005.00045, E. 3.3, www.vgrzh.ch). Mit vorliegender Einreihung bleibt die plausible und vom Beschwerdegegner gewollte Differenzierung zwischen der Betreuungsgrundfunktion der Klinik C und derjenigen der Klinik D um eine Lohnklasse gewahrt. Es liegt somit kein zulässiger Grund für eine Einreihung der Beschwerdeführerin in Klasse 14 vor. Die Einreihung erweist sich als diskriminierend im Sinne von Art. 3 GIG, weshalb die dahin gehenden Anordnungen aufzuheben sind. 4. Da die Sache spruchreif ist, wird der neue Entscheid gemäss § 63 Abs. 1 VRG durch das Verwaltungsgericht gefällt. In Anwendung von Art. 5 Abs. 1 lit. b GIG ist der Lohn der Beschwerdeführerin per 1. Juli 2001 um eine Einreihungsklasse anzuheben. Dies führt antragsgemäss zur Einreihung in Klasse 15 bei unveränderter Leistungsstufe. 5. 5.1 Für das Beschwerdeverfahren sind gemäss Art. 13 Abs. 5 GIG keine Kosten zu erheben (vgl. auch § 80b VRG). 5.2 Im Rekurs- und Beschwerdeverfahren kann die unterliegende Partei oder Amtsstelle zu einer angemessenen Entschädigung für die Umtriebe ihres Gegners verpflichtet werden, namentlich wenn die rechtsgenügende Darlegung komplizierter Sachverhalte und schwieriger Rechtsfragen den Beizug eines Rechtsbeistandes rechtfertigte (§ 17 Abs. 1 lit. a VRG). Bei den vorliegenden Streitfragen war der Beizug einer Rechtsanwältin durch die nicht rechtskundige Beschwerdeführerin gerechtfertigt. Als obsiegende Partei hat sie demnach sowohl für das Rekurs- als auch für das Beschwerdeverfahren Anspruch auf eine Entschädigung. Bei deren Bemessung der Entschädigung ist zu berücksichtigen, dass ein verhältnismässig geringer Streitwert vorliegt und dass sich der Zeitaufwand für die Vertreterin trotz der erheblichen Schwierigkeiten des Prozesses in Grenzen hielt. Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin kann sodann nicht ins Gewicht fallen, dass die Streitsache zweimal vor Verwaltungsgericht getragen wurde. Im Rückweisungsentscheid vom 5. Februar 2003 hat das Gericht über die Parteientschädigung im damaligen Beschwerdeverfahren abschliessend entschieden. Insgesamt erscheint eine Entschädigung von Fr. 2'000.- (inklusive Mehrwertsteuer) als angemessen. Demgemäss entscheidet die Kammer: 1. In Gutheissung der Beschwerde werden die Dispositiv-Ziffern I und III der Verfügung der Gesundheitsdirektion vom 16. September 2005 sowie die Verfügung der Klinik C vom 30. Oktober 2001 aufgehoben. Die Beschwerdeführerin wird per 1. Juli 2001 in Einreihungsklasse 15/Leistungsstufe 1 überführt. 2. Die Gerichtsgebühr wird festgesetzt auf Fr. 1'800.--; die übrigen Kosten betragen: Fr. 60.-- Zustellungskosten, Fr. 1'860.-- Total der Kosten. 3. Die Gerichtskosten werden auf die Gerichtskasse genommen. 4. Der Beschwerdegegner wird

verpflichtet, der Beschwerdeführerin für das Rekurs- und das Beschwerdeverfahren eine Parteientschädigung von insgesamt Fr. 2'000.- (Mehrwertsteuer inbegriffen) zu bezahlen.

5. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen, von der Zustellung an gerechnet, Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Bundesgericht erhoben werden. 6. Mitteilung an ...

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