

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2005.00064 vom 27. Juli 2007

ZH Verwaltungsgericht, 2007-07-27, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_PB.2005.00064](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2005.00064)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2005.00064 du 27 juillet 2007

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2005.00064 del 27 luglio 2007

## Regeste

Lohnüberführung | Diskriminierende Lohnüberführung Zu Zuständigkeit und Streitwert (E. 1). Auf der Grundlage von Art. 3 GIG kann ein Lohngleichheitsanspruch auch geltend gemacht werden, wenn "typische Frauenarbeit" schlechter entlohnt wird als "typische Männerarbeit" oder als Arbeit, die nicht geschlechtsspezifisch zugeordnet ist (E. 2.1). Die Behauptung, wonach die Rückstufung der Beschwerdeführerin geschlechtsdiskriminierend sei, hat sich als glaubhaft erwiesen. Dies führt zur Beweislastumkehr nach Art. 6 GIG. Es ist somit zu prüfen, ob plausible, nicht diskriminierende Gründe für eine Einstufung der Beschwerdeführerin in Lohnklasse 14 vorliegen. Zur Kognition des Verwaltungsgerichts: Das Gericht hat nur unter dem Gesichtswinkel des Diskriminierungsverbots unzulässige Unterscheidungen festzustellen; es hält sich zurück bei der Überprüfung von Stelleneinreihungen, die aufgrund eines arbeitswissenschaftlich einwandfrei und korrekt durchgeführten Bewertungsverfahrens zustande gekommen sind (E. 2.2). Bewertungen für Polizeisoldaten und Berufe im Pflege- und Therapiebereich (E. 3). Die Funktion der Beschwerdeführerin wurde in Kriterium 1 (Ausbildung und Erfahrung) mit 2,5 bewertet (E. 4.1). Die Bewertung von K1 mit 2,5 ergibt sich zwingend entweder dort, wo neben der mindestens dreijährigen pflegerischen/agogischen Ausbildung zusätzlich zwei Jahre Berufserfahrung verlangt werden oder wo eine vierjährige pflegerische/agogische Ausbildung ohne zusätzliche Berufserfahrung verlangt wird, wie beispielsweise bei Pflegefachpersonen DN II (E. 4.2). Für die Funktion der Beschwerdeführerin in Kriterium 1 gelten gegenüber Pflegefachpersonen DN II erhöhte Anforderungen. Es ist zusätzlich eine minimale Berufserfahrung von zwei bis vier Jahren erforderlich. Aus der als Grundausbildung geforderten vierjährigen Pflegeausbildung ohne Berufserfahrung in K1 ergibt sich die Stufe 2,5. Gemäss dem Konzept des Kantons Zürich ist eine zwei- bis vierjährige Erfahrung für die Einstufung beachtlich und miteinem Zusatz von 0,25 zu bewerten, womit vorliegend die Stufe 2,75 erreicht wird (E. 4.3). Ausschlaggebend ist allerdings der direkte Vergleich mit der Bewertung der Polizeisoldaten. Die klar strengeren Anforderungen an Ausbildung und Erfahrung machen deutlich, dass eine diskriminierungsfreie Bewertung der Tätigkeit der Beschwerdeführerin im Vergleich zu den Polizeisoldaten eine höhere Bewertung von K1 verlangt. Nachdem der Kanton die Funktion des Polizeisoldaten in K1 mit 2,5 bewertet hat, folgt für die Funktion der Beschwerdeführerin demnach mindestens die Stufe 2,75 (E. 4.4). Die Neubewertung von Kriterium 1 mit 2,75 statt 2,5 führt zu einer Anhebung des Arbeitswertes von 110,0 auf 126,5 Arbeitswertpunkte. Damit erreicht die Funktion statt den von den Verwaltungsbehörden angenommenen Arbeitswert von 346,0 Punkten einen solchen von 362,5 Punkten. Dies entspricht Lohnklasse 15 (E. 4.6). Es liegt kein plausibler, geschweige denn ein zulässiger Grund vor, um die Beschwerdeführerin im Vergleich zum resultierenden Arbeitswert eine Stufe tiefer in Lohnklasse 14 einzureihen. Damit ist auch

der Nachweis nicht erbracht, dass die Einstufung nicht auf einer Geschlechtsdiskriminierung beruht. Da aufgrund der erfolgten Umkehr der (objektiven) Beweislast der Beschwerdegegner als Arbeitgeber die Folgen dieser Beweislosigkeit zu tragen hat, erweist sich die Einstufung in Lohnklasse 14 als diskriminierend im Sinne von Art. 3 GIG (E. 4.8). Neuer Entscheid (E. 5). Gutheissung.

## **Erwägungen**

### **E. 4**

Abteilung PB.2005.00064 Entscheid der 4. Kammer vom 27. Juli 2007 Mitwirkend: Abteilungspräsident Jso Schumacher (Vorsitz), Verwaltungsrichter Lukas Widmer, Verwaltungsrichter Peter Sprenger, Gerichtsssekretärin Sandra Wintsch. In Sachen A, vertreten durch Rechtsanwältin B, Beschwerdeführerin, gegen Staat Zürich, vertreten durch die Psychiatrische Universitätsklinik, Beschwerdegegner, betreffend Lohnüberführung, hat sich ergeben: I. A. Mit Entscheid vom 22. Januar 2001 hiess das Verwaltungsgericht die Gleichstellungsklagen diverser Berufsverbände und Einzelklägerinnen betreffend die Einreihung der Diplomierten Krankenschwestern, der Diplomierten Krankenschwestern mit Zusatzausbildung und der Stationsschwestern teilweise gut. Dabei wurde festgehalten, grundsätzlich seien die Diplomierten Krankenschwestern, denen Auszubildende und/oder Hilfspersonal unterstellt seien, in die Lohnklassen 14 und 15 (anstatt 12 bis 13) einzureihen. Folgerichtig seien Diplomierte Krankenschwestern mit Zusatzausbildung in die Klassen 15 oder 16 (anstatt 13 bis 14) und Stationsschwestern in die Klassen 15, 16 oder 17 (anstatt 14 bis 16) einzureihen (VK.1996.00011, E. 10c, vgl. auch E. 4a, [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)). Gleichtags ergingen noch andere Urteile betreffend Gleichstellungsklagen im Gesundheitswesen (in Sachen Berufsschullehrkräfte im Gesundheitswesen [VK.1996.00013], Physiotherapierende [VK.1996.00015], Ergotherapierende [VK.1996.00017], alle ebenfalls unter [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)). Am 16. Mai 2001 erliess der Regierungsrat des Kantons Zürich mit Beschluss (RRB) 707/2001 einen Einreihungsplan (Neueinreihung Gesundheitsberufe). Demnach sind Diplomierte Krankenschwestern/pfleger mit Diplomniveau (DN) II neu in die Lohnklasse 14 einzureihen. Diplomierte Krankenschwestern/pfleger mit DN I und mit besonderen Aufgaben (mbA) sind ebenfalls in die Klasse 14 einzureihen, jene mit DN II und mbA hingegen in die Klasse 15. Im Weiteren sind Krankenschwestern/pfleger mit Zusatzausbildung (mZA) in die Klasse 15 und bei zusätzlicher mbA-Funktion in die Klasse 16 einzureihen (RRB 707/2001 E. B 5). B. A ist seit dem 1. Juni 1997 als Psychiatrieschwester mit DN II im Drop-in der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich (PUK) tätig. Zuvor war sie als stellvertretende Stationsleiterin in der psychiatrischen Klinik M tätig gewesen. Vor der per 1. Juli 2001 aufgrund des Urteils des Verwaltungsgerichts vom 22. Januar 2001 erfolgten Lohnüberführung war sie für ihre Tätigkeit im Drop-in unbestrittenermassen in die Lohnklasse 13 eingereiht worden. Aufgrund des erwähnten Urteils erhielt A für den Zeitraum vom 1. März 1996 bis 30. Juni 2001 Lohnnachzahlungen von Fr. 7'315.80 für die Tätigkeit in der psychiatrischen Klinik M (dort war sie in ihrer Funktion als stellvertretende Stationsleiterin in der Lohnklasse 14 eingereiht gewesen) beziehungsweise für jene im Drop-in von Fr. 38'919.35. Nach unbestritten gebliebener Darstellung von A handelte es sich bei letzterer Nachzahlung um eine solche im Umfang von zwei Lohnklassen. Mit Schreiben vom 1. Juli 2001 wurde A die "[n]eue Einreihung ab 1. Juli 2001" mitgeteilt, und zwar in Lohnklasse 14, Leistungsstufe 4. Dagegen erhob A Einsprache und beantragte, sie sei in die Lohnklasse 16, Leistungsstufe 4–5, einzureihen. Am 5. April 2002 wies die PUK diese Einsprache ab. II. A. Gegen diese Verfügung

rekurrierte A an die Gesundheitsdirektion. Diese wies den Rekurs am 22. Juli 2002 ab. B. Das Verwaltungsgericht hiess die von A dagegen gerichtete Beschwerde am 15. November 2002 teilweise gut. Es erachtete dabei die von A wegen ihrer Einstufung in Lohnklasse 14 behauptete Diskriminierung als im Sinne von Art. 6 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995 (GIG) glaubhaft gemacht. Wegen des ungenügend abgeklärten Sachverhaltes wurde die Sache an die Gesundheitsdirektion zurückgewiesen, wobei dem Kanton Zürich nunmehr der Hauptbeweis dafür oblag, dass die Einreihung in Lohnklasse 14 keine Diskriminierung darstellt. C. A gelangte darauf an das Bundesgericht, welches ihre Beschwerde am 23. April 2003 abwies. D. Im Sinne des Rückweisungsentscheides des Verwaltungsgerichtes liess die Gesundheitsdirektion für den Arbeitsplatz des diplomierten Pflegepersonals in den Ambulatorien, Tageskliniken und Stationen der PUK Arbeitsumschreibungen erstellen und holte beim kantonalen Personalamt Arbeitsplatzbewertungen nach der Methode der "Vereinfachten Funktionsanalyse" (VFA) ein. Als Ergebnis hielt das Personalamt im Bericht vom 12. Juli 2004 fest, dass die zu beurteilende Tätigkeit einen der Grundfunktion Pflege auf DN II entsprechenden Arbeitswert aufweise und somit in Klasse 14 einzureihen sei. Gestützt darauf wies die Gesundheitsdirektion am 14. Oktober 2005 den Rekurs erneut ab. III. A gelangte am 16. November 2005 wiederum an das Verwaltungsgericht und beantragte, den Entscheid der Gesundheitsdirektion aufzuheben und sie per 1. Juli 2001 in Lohnklasse 15/Leistungsstufe 4 zu überführen, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten des Staates. Die Gesundheitsdirektion und die PUK beantragten, 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, 12. April 2006, PB.2005.00053, E. 1.1, und 23. Oktober 2002, PB.2002.00022, E. 1b, beides unter [www.vgrzh.ch](http://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 Übrigen ist die Einreihung in Besoldungsklassen und -stufen trotz § 74 Abs. 2 VRG stets dann überprüfbar, wenn ein Anspruch auf gerichtliche Beurteilung aufgrund von Art. 6 Abs. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) besteht. Vermögensansprüche aus dem öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis stellen grundsätzlich zivilrechtliche Streitigkeiten im Sinn von Art. 6 Abs. 1 EMRK dar. Der Schutz von Art. 6 Abs. 1 EMRK kann öffentlichrechtlich Angestellten nach neuester Rechtsprechung nur noch unter zwei Voraussetzungen verweigert werden: Erstens muss im nationalen Recht für die entsprechende Kategorie von Angestellten bzw. bestimmte Stelleninhaber der Zugang zu einem Gericht ausdrücklich ausgeschlossen sein, und zweitens muss dieser Ausschluss objektiv im staatlichen Interesse liegen und gerechtfertigt sein (EGMR, 19. April 2007, Vilho Eskelinen et al., 63235/00, § 62; seither bestätigt: vgl. statt vieler EGMR, 21. Juni 2007, Redka, 17788/02, § 25 [Steuerinspektor], oder 21. Juni 2007, Pridatchenko et al., 2191/03, 3104/03, 16094/03, 24486/03, § 45 ff. [Militärpersonal] – alles unter [www.echr.coe.int](http://www.echr.coe.int)). Dies trifft für das Pflegepersonal nicht zu. Auf die Beschwerde ist somit auch unter diesem Gesichtspunkt

einzutreten. 1.2 Übersteigt der Streitwert Fr. 20'000.-, so entscheidet das Verwaltungsgericht in Dreierbesetzung (§ 38 Abs. 1 und 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 November 2005 anhängig gemacht. Bei einer dreimonatigen Kündigungsfrist (vgl. § 17 Abs. 1 lit. c des Personalgesetzes vom 27. September 1998) ist demnach für die Berechnung des Streitwerts der Zeitraum vom 1. Juli 2001 bis 28. Februar 2006 massgeblich. Aus der Differenz zwischen den Einreihungsklassen 14 und 15 auf der Leistungsstufe 4 resultiert ein Streitwert von über Fr. 20'000.-, weshalb in Dreierbesetzung zu entscheiden ist. 2. 2.1 Gemäss dem Diskriminierungsverbot von Art. 3 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 Entlohnung 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 Wie das Verwaltungsgericht in seiner Rückweisungsentscheid festhielt, hat sich die Behauptung, wonach die Rückstufung geschlechtsdiskriminierend sei, als glaubhaft erwiesen. Dies führt zur Beweislastumkehr nach Art. 6 GIG. Es ist somit aufgrund der inzwischen getätigten Abklärungen zu prüfen, ob plausible, nicht diskriminierende Gründe für eine Einstufung der Beschwerdeführerin in der Lohnklasse 14 vorliegen. 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 3 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 nur 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](http://www.vgrzh.ch)]). 3. Grundlage für die Arbeitsplatzbewertung im kantonalen Besoldungswesen ist die 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. 3.1 In den erwähnten Urteilen des Verwaltungsgerichts vom 22. Januar 2001 bildete die nicht weiblich identifizierte Tätigkeit der Polizeisoldaten die Vergleichsfunktion. Diese war vom Kanton Zürich 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](http://www.vgrzh.ch)):

Funktion	K1	K2	K3	K4	K5	K6	Arbeitsw.	Klasse
Polizeisoldat	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 (minimale) 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

3.2 Nach dem Rückweisungsentscheid des Verwaltungsgerichts in der vorliegenden Sache gelangte das kantonale Personalamt in seinem Bericht vom 12. Juli 2004 für die Pflegefachpersonen in den Stationen, Ambulatorien und Tageskliniken der PUK zur selben Bewertung wie

allgemein für die Dipl. Pflegefachpersonen DN II, mithin zu folgendem Ergebnis:

Funktion	K1	K2	K3	K4	K5	K6	Arbeitsw.	Klasse		
Dipl. Pflegefachperson PUK					2,5	2,0	2,5	3,5	3,0	3,0
346,0	14	Der Entscheid der Vorinstanz übernimmt diese Bewertung.								

#### **E. 4.1**

In Kriterium 1 (Ausbildung und Erfahrung) bewertete die Vorinstanz die Funktion der Beschwerdeführerin mit 2,5. Dies entspricht der Arbeitsbewertung für allgemein in der Grundfunktion tätige Pflegefachpersonen und ebenso der Bewertung, wie sie der Beschwerdegegner für die Polizeisoldaten vorgenommen hat (vgl. vorn 3.1 f.).

#### **E. 4.2**

Die Kammer hat sich im Pflegebereich und ähnlichen Berufen schon wiederholt mit der Bewertung des Kriteriums 1 (Ausbildung und Erfahrung) befasst (vgl. VGr, 28. Juni 2006, PB.2005.00039, E. 3.2, [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)).

##### **E. 4.2.1**

Im Leitentscheid aus dem Jahr 2001 stellte die Kammer bezüglich der Krankenschwesternausbildung fest, dass die eigentliche Berufsausbildung drei Jahre und das Mindestalter bei Beginn der Diplomausbildung 18 Jahre betragen habe (VGr, 22. Januar 2001, VK.1996.00011, E. 9b/dd, [www.vgrzh.ch](http://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). Auf der Grundlage einer dreijährigen Ausbildung für Krankenpflegende könnte es bei einer Skalierung in 0,25-Schritten zwar denkbar sein, deren Funktion in K1 geringfügig tiefer zu werten als diejenige der Polizeisoldaten, also mit 2,25 (vgl. dazu VGr, 22. Januar 2001, VK.1996.00011, E. 9b/ee, und 1. März 2006, PB.2005.00045, E. 3.2.4, je unter [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)). Dies gilt jedoch nicht für die vierjährige Pflegeausbildung (DN II); hier ist die geforderte Ausbildung und Erfahrung mindestens gleichwertig wie die Ausbildung und Erfahrung, welche für die Polizeisoldaten verlangt werden. Auch bei einer Skalierung in 0,25-Schritten, wie sie der Kanton Zürich in K1 vornimmt, ist für die Pflegefachpersonen DN II die Bewertung 2,5 demzufolge zwingend. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz ist im Wert 2,5 eine zwei- bis vierjährige Berufserfahrung nicht mit enthalten; auch für die Funktion des Polizeisoldaten ist eine Berufserfahrung nicht vorausgesetzt. Der Kanton Zürich bewertet die Tätigkeit der Pflegefachpersonen DN II ohne Berufserfahrung denn auch selbst mit 2,5.

##### **E. 4.2.2**

Für Betreuerinnen und Betreuer in Wohnheimen wird als Grundanforderung 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 gefordert. Zusätzlich wird eine zweijährige Berufserfahrung vorausgesetzt (VGr, 1. März 2006, PB.2005.00045, E. 3.2.3, und 12. April 2006, PB.2005.00053, E. 3.1, je unter [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)). Für Krankenschwestern war eine entsprechende Berufserfahrung nicht nötig. In K1 waren die Voraussetzungen bei den Betreuenden demnach höher als seinerzeit bei den Krankenschwestern mit einer bloss dreijährigen Ausbildung. Für die Betreuerinnen und Betreuer führte die neben der im Minimum dreijährigen Ausbildung zusätzlich geforderte Berufserfahrung von zwei Jahren – auch bei der Skalierung in 0,25-Schritten – zur Bewertung 2,5 (VGr, 1. März 2006, PB.2005.00045, E. 3.2.4, [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)).

### **E. 4.2.3**

Die Bewertung von K1 mit 2,5 ergibt sich somit zwingend entweder dort, wo neben der mindestens dreijährigen pflegerischen/agogischen Ausbildung zusätzlich zwei Jahre Berufserfahrung verlangt werden (z.B. Betreuerinnen und Betreuer) oder wo eine vierjährige pflegerische/agogische Ausbildung ohne zusätzliche Berufserfahrung verlangt wird, wie beispielsweise bei Pflegefachpersonen DN II (VGr, 28. Juni 2006, PB.2005.00039, E. 3.2.3, [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)).

### **E. 4.3**

Es ist vorliegend zu prüfen, ob für die Funktion der Beschwerdeführerin in Kriterium 1 gegenüber den Pflegefachpersonen DN II erhöhte Anforderungen gelten.

#### **E. 4.3.1**

Die Beschwerdeführerin macht unter anderem geltend, für ihre Stelle würde zusätzlich zur Pflegeausbildung DN II theoretisch mindestens vier, effektiv aber rund acht Jahre Berufserfahrung verlangt, was zu einer Höherbewertung führen müsse. Demgegenüber hat der Beschwerdegegner im zweiten Rekursverfahren ausgeführt: "Richtig ist, dass für die Anstellung von diplomiertem Pflegefachpersonal in der Ambulanz eine Berufserfahrung von in der Regel zwei bis vier Jahren ausreichend ist" und dass gemäss Ziffer 5.3 der Arbeitsplatzumschreibung "bei konsequenter Begleitung durch den Vorgesetzten ein selbständiger Einsatz im Rahmen der bestehenden Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen bereits nach einem Jahr möglich" sei. Die Standard-Arbeitsumschreibung für die Stelle der Beschwerdeführerin hält im hier relevanten Punkt der für die normale Erfüllung der Funktion zusätzlich zur Grundausbildung ("dipl. Pflegefachfrau/-mann DN II [Psykp/AKP]") erforderlichen Berufserfahrung in der Spalte "bis 2 Jahre" fest: "Einsatz mit engerer Begleitung von Vorgesetztem", und bei bis 4 Jahre: "Für die volle optimale professionelle Ausführung nach mindestens 1-jährigem Einsatz in einem Ambulatorium". Eine Einsatzmöglichkeit bei einer Berufserfahrung von nur bis zu einem Jahr ist – entgegen der Darstellung des Beschwerdegegners – nicht angeführt. Eine solche wird nur in der Arbeitsumschreibung für die Stationen der PUK wie folgt erwähnt: "Für den direkten Einsatz mit temporärer Begleitung von Stationsleitung oder erfahrenen Mitarbeitern ist im Minimum eine sichere Pflege gewährleistet". Somit ergibt sich, dass für die Erfüllung der Funktion der Beschwerdeführerin eine minimale Berufserfahrung von zwei bis vier Jahren erforderlich ist. Bei geringerer Berufserfahrung wäre ein Einsatz auf den Stationen möglich, nicht aber in den Ambulatorien. Dies wird vorliegend vom Beschwerdegegner letztlich auch nicht bestritten. Obwohl nicht die minimalen Anforderungen relevant sind, sondern die normalerweise verlangte Ausbildung und Erfahrung (VGr, 1. März 2006, PB.2005.00045, E. 3.2.4, [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)), braucht vorliegend nicht näher geprüft zu werden, ob üblicherweise eine mehr als vierjährige Berufserfahrung vorausgesetzt wird, da schon eine zweijährige minimale Berufserfahrung zu einer Höherbewertung in Kriterium 1 und zu einer höheren Einstufung führt:

#### **E. 4.3.2**

Wie dargelegt, ergibt sich aus der als Grundausbildung geforderten vierjährigen Pflegeausbildung ohne Berufserfahrung in K1 die Stufe 2,5. Gemäss dem Konzept des Kantons Zürich ist eine zwei- bis vierjährige Erfahrung für die Einstufung beachtlich und mit einem Zusatz von 0,25 zu bewerten, womit vorliegend die Stufe 2,75 erreicht wird; eine Berufserfahrung bis acht Jahre ergäbe sogar einen Zusatz von 0,5 und eine Stufe von 3,0.

Dies entspricht auch dem Umstand, dass, wenn schon die vierjährige Pflegeausbildung DN II ohne Berufserfahrung zwingend zum Wert 2,5 führt, die Einstufung in Kumulation mit einer notwendigen Berufserfahrung höher liegen muss. Bei einer Skalierung von 0,25 führt auch dies (mindestens) zur Stufe 2,75 (vgl. VGr, 28. Juni 2006, PB.2005.00039, E. 3.3.1, [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)).

#### **E. 4.3.3**

Auch der Vergleich mit anderen Berufen im Gesundheitswesen bestätigt die aus der Grundeinstufung und der vom Kanton Zürich angewandten Berücksichtigung der erforderlichen Berufserfahrung errechnete Einstufung in Kriterium 1: Gegenüber den Pflegefachpersonen auf den Stationen der PUK ergeben sich für die Funktion der Beschwerdeführerin relevante höhere Anforderungen. Zwar ist die Grundausbildung dieselbe, dagegen ist eine Tätigkeit auf der Station schon ohne Berufserfahrung möglich. Der Hinweis in der Arbeitsumschreibung, bei einer Berufserfahrung bis zu einem Jahr sei eine temporäre Begleitung von Stationsleitung oder erfahrenen Mitarbeitenden erforderlich, bedeutet nicht, dass ohne einjährige Berufserfahrung normalerweise keine Anstellung erfolgte; ansonsten würden frisch diplomierte Pflegekräfte ja nirgends im Klinikbetrieb beschäftigt werden können. Betreuerinnen und Betreuer müssen zwar auch eine zweijährige Berufserfahrung aufweisen, hingegen dauert für sie die geforderte Ausbildung wie gesehen minimal nur drei Jahre. Die vorliegende Einstufung deckt sich mit der der Pflegefachpersonen des Kinder- und Jugendpsychiatrischen Dienstes der Universität Zürich, für welche neben der Krankenpflegeausbildung DN II im Minimum rund zwei Jahre Berufserfahrung und ein Mindestalter von 25 Jahren verlangt werden (VGr, 28. Juni 2006, PB.2005.00039, E. 3.3.1, [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)).

#### **E. 4.4**

Ausschlaggebend ist allerdings der direkte Vergleich mit der Bewertung der Polizeisoldaten. Der Beruf des Polizeisoldaten setzt im Wesentlichen eine abgeschlossene Lehre und die einjährige Polizeischule voraus, also eine minimal vierjährige Ausbildung, wovon jedoch nur ein Jahr berufsspezifischer Natur ist; hinzu kommt das Mindestalter von 21 Jahren (vgl. VGr, 22. Januar 2001, VK.1996.00011, E. 9b/dd, [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)). Die anspruchsvolle Krankenpflegeausbildung DN II dauert inzwischen – wie die Polizeiausbildung – vier Jahre, ist aber über ihre ganze Länge berufsspezifisch und somit wohl leicht höher zu gewichten. Für die Pflegefachpersonen in den Ambulatorien der PUK sind zudem – wie erwähnt – im Minimum zwei bis vier Jahre Berufserfahrung erforderlich. Diese klar strengeren Anforderungen an Ausbildung und Erfahrung machen deutlich, dass eine diskriminierungsfreie Bewertung der Tätigkeit der Beschwerdeführerin im Vergleich zu den Polizeisoldaten eine höhere Bewertung von K1 verlangt. Nachdem der Kanton die Funktion des Polizeisoldaten in K1 mit 2,5 bewertet hat (vgl. VGr, 22. Januar 2001, VK.1996.00011, E. 4d, [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)), folgt für die Funktion der Beschwerdeführerin demnach mindestens die Stufe 2,75.

#### **E. 4.5**

Es bleibt somit dabei, dass die Funktion der Beschwerdeführerin in K1 zwingend mit 2,75 zu werten ist; die Bewertung mit 2,5 erweist sich – im Vergleich mit derselben Bewertung der Polizeisoldaten – klarerweise als diskriminierend.

#### **E. 4.6**

Die Neubewertung von Kriterium 1 mit 2,75 statt 2,5 führt zu einer Anhebung des Arbeitswertes von 110,0 auf 126,5 Arbeitswertpunkte. Damit erreicht die Funktion statt den von den Verwaltungsbehörden angenommenen Arbeitswert von 346,0 Punkten einen solchen von 362,5 Punkten. Dies entspricht Lohnklasse 15. Mit 362,5 Punkten bewegt sich die Funktion sodann deutlich oberhalb des Streubereichs, so dass eine Abklassierung in Lohnklasse 14 im Sinne eines Streubereichsentscheids ausgeschlossen ist.

#### **E. 4.7**

Gründe für einen Minusklassenentscheid schliesslich sind nicht ersichtlich. Gerade auch im Quervergleich mit dem Pflegefachpersonal, für dessen Tätigkeit lediglich der Diplomabschluss II verlangt ist, erscheint die Lohnklasse 15 als plausible Einreihung: Die für die Funktion der Beschwerdeführerin verlangte Berufserfahrung von zwei bis vier Jahren rechtfertigt auch nach den vom Beschwerdegegner aufgestellten Kriterien die um eine Lohnklasse höhere Einreihung ohne weiteres.

#### **E. 4.8**

Es liegt somit kein plausibler, geschweige denn ein zulässiger Grund vor, um die Beschwerdeführerin im Vergleich zum resultierenden Arbeitswert eine Stufe tiefer in Lohnklasse 14 einzureihen. Damit ist auch der Nachweis nicht erbracht, dass die Einstufung nicht auf einer – wegen der im Rückweisungsentscheid angeführten Umstände vermuteten – Geschlechterdiskriminierung beruht. Da aufgrund der erfolgten Umkehr der (objektiven) Beweislast der Beschwerdegegner als Arbeitgeber die Folgen dieser Beweislosigkeit zu tragen hat, erweist sich die Einstufung in Lohnklasse 14 als diskriminierend im Sinne von Art. 3 GIG. Der angefochtene Rekursentscheid ist demnach in den wesentlichen Punkten aufzuheben, wobei offen bleiben kann, ob die Tätigkeit der Beschwerdeführerin auch in anderen VFA-Kriterien zu tief bewertet wurde.

#### **E. 5**

Da sich die Sache als spruchreif erweist, fällt das Verwaltungsgericht gemäss § 63 Abs. 1 VRG einen neuen Entscheid. In Anwendung von Art. 5 Abs. 1 lit. b GIG ist die diskriminierende Verfügung der Psychiatrischen Universitätsklinik vom 5. April 2002 aufzuheben und die Beschwerdeführerin per 1. Juli 2001 in Lohnklasse 15 einzureihen.

#### **E. 6.1**

Für das Beschwerdeverfahren sind gemäss Art. 13 Abs. 5 GIG keine Kosten zu erheben.

#### **E. 6.2**

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. 2 lit. a VRG). Bei den vorliegenden Streitfragen war der Beizug einer Rechtsanwältin durch die nicht rechtskundige Beschwerdeführerin gerechtfertigt. Diese kann freilich für das Rekursverfahren keine Parteientschädigung erhalten, weil sie dort noch einen Aufstieg um zwei Klassen beantragt hatte, jetzt aber nur mehr einen solchen um eine verlangt und auch erwirkt, sodass sie bei der Vorinstanz als je hälftig obsiegend und unterliegend erscheint. Vor Verwaltungsgericht hingegen obsiegt sie vollumfänglich und hat hier demnach Anspruch auf eine Entschädigung. Bei der Bemessung der Entschädigung kann entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin allerdings nicht ins Gewicht fallen, dass die Streit-

sache zweimal vor Verwaltungsgericht getragen wurde. Im Rückweisungsentscheid vom 15. November 2002 hat das Gericht über die Parteientschädigung im damaligen Beschwerdeverfahren abschliessend entschieden. Insgesamt erscheint eine Entschädigung von Fr. 1'500.- (einschliesslich 7.6 % Mehrwertsteuer) als angemessen. Demgemäss entscheidet die Kammer :

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