

# **ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2006.00021 vom 8. November 2006**

ZH Verwaltungsgericht, 2006-11-08, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_PB.2006.00021](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2006.00021)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2006.00021 du 8 novembre 2006

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2006.00021 del 8 novembre 2006

## **Regeste**

Lohndiskriminierung | Keine lohn- und beförderungsmässige Diskriminierung  
Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts; Streitwert (E. 1). Die Beschwerdeführerin erhebt ein Leistungsbegehren. Ein vom Leistungsbegehren unabhängiges Feststellungsinteresse wird nicht dargetan; auf das blossе Feststellungsbegehren ist entsprechend nicht einzutreten. Hingegen wäre im Rahmen des Leistungsbegehrens vorfrageweise zu prüfen, ob eine lohnмässige Diskriminierung der Beschwerdeführerin vorliegt (E. 2). In individuellen Diskriminierungssituationen müssen Personen zum Vergleich beigezogen werden, die eine gleiche oder sehr ähnliche Funktion ausüben. Alsdann ist zu prüfen, ob diese zusätzliche oder andere Aufgaben wahrnehmen (E. 3). In der Einstufung der Beschwerdeführerin in die Funktionsklasse liegt noch keine Diskriminierung vor, da diese Einstufung sich lohnмässig nicht auswirkt (E. 4.1). Bei ungleichen Besoldungen, die nicht geschlechtsspezifisch diskriminierend sind, verschafft lediglich das allgemeine Rechtsgleichheitsgebot von Art. 8 Abs. 1 BV einen Anspruch auf Beseitigung der Ungleichheit und kann bloss indirekt zur Folge haben, dass der öffentliche Arbeitgeber einem Betroffenen zur Beseitigung einer Rechtsungleichheit höhere Leistungen ausrichten muss (E. 4.3). Die Beschwerdeführerin kann keine lohn- und beförderungsmässige Diskriminierung gegenüber der männlichen Vergleichsperson dartun (E. 5). Abweisung soweit Eintreten.

## **Erwägungen**

### **E. 4**

Abteilung/4. Kammer Weiterzug: Dieser Entscheid ist rechtskräftig. Rechtsgebiet: Personalrecht  
Betreff: Lohndiskriminierung Keine lohn- und beförderungsmässige Diskriminierung  
Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts; Streitwert (E. 1). Die Beschwerdeführerin erhebt ein Leistungsbegehren. Ein vom Leistungsbegehren unabhängiges Feststellungsinteresse wird nicht dargetan; auf das blossе Feststellungsbegehren ist entsprechend nicht einzutreten. Hingegen wäre im Rahmen des Leistungsbegehrens vorfrageweise zu prüfen, ob eine lohnмässige Diskriminierung der Beschwerdeführerin vorliegt (E. 2). In individuellen Diskriminierungssituationen müssen Personen zum Vergleich beigezogen werden, die eine gleiche oder sehr ähnliche Funktion ausüben. Alsdann ist zu prüfen, ob diese zusätzliche oder andere Aufgaben wahrnehmen (E. 3). In der Einstufung der Beschwerdeführerin in die Funktionsklasse liegt noch keine Diskriminierung vor, da diese Einstufung sich lohnмässig nicht auswirkt (E. 4.1). Bei ungleichen Besoldungen, die nicht geschlechtsspezifisch diskriminierend sind, verschafft lediglich das allgemeine Rechtsgleichheitsgebot von Art. 8 Abs. 1 BV einen Anspruch auf Beseitigung der Ungleichheit und kann bloss indirekt zur Folge haben, dass der öffentliche

Arbeitgeber einem Betroffenen zur Beseitigung einer Rechtsungleichheit höhere Leistungen ausrichten muss (E. 4.3). Die Beschwerdeführerin kann keine lohn- und beförderungsmässige Diskriminierung gegenüber der männlichen Vergleichsperson dartun (E. 5). Abweisung soweit Eintreten. Stichworte: DISKRIMINIERUNG FESTSTELLUNGSINTERESSE GESCHLECHTSDISKRIMINIERUNG GLEICHSTELLUNGSGESETZ INHALT DES DIENSTVERHÄLTNISSSES LEISTUNGSBEGEHREN LOHNDISKRIMINIERUNG Rechtsnormen: Art. 8 Abs. 1 BV Art. 3 Abs. 1 GlG Art. 3 Abs. 2 GlG Art. 5 Abs. 1 lit. c GlG Publikationen: - keine - Gewichtung: (1 von hoher / 5 von geringer Bedeutung) Gewichtung: 2 I. A. A, geboren 1962, arbeitet seit dem 1. Januar 1997 beim Amt M der Stadt Zürich. Zunächst im Rahmen eines Programms des Arbeitsamtes der Stadt Zürich im Einsatz, wurde sie per 1. Juli 1997 als Telefonistin und Sachbearbeiterin angestellt. Mit Verfügung vom 10. Juni 2002 wurde sie im Rahmen der städtischen Besoldungsrevision auf 1. Juli 2002 in die Funktionskette 602 (Auskunftsdienst), Funktionsstufe 5 unter Anrechnung einer nutzbaren Erfahrung von sieben Jahren und Beibehaltung des bisherigen Monatslohns von Fr. 4'750.30 eingestuft. Eine von ihr beantragte Überprüfung durch die departementale Überleitungsfachperson ergab keine Anzeichen für eine willkürliche oder falsche Einstufung. Vielmehr wurde der Entscheid der Dienstabteilung vom 10. Juni 2002 bestätigt. Die gewünschte Einreihung in die Funktionskette 606/Sachbearbeitung (Erledigung von Korrespondenz, Wahrnehmung organisatorischer Aufgaben) wurde mangels Erfüllung der Voraussetzungen abgelehnt. A erhob dagegen kein Rechtsmittel. Seit April 2004 verdient sie monatlich Fr. 4'922.60. Am 1. Juni 2003 begehrte A vorerst mündlich mehr Lohn. Am 14. Januar 2004 soll sie mit ihrem Rechtsbeistand beim Amt M erschienen sein und eine Lohnerhöhung von mindestens Fr. 700.- pro Monat verlangt haben. Mit Schreiben vom 13. September 2004 wandte sie sich über ihren Vertreter an das Amt M und beanstandete, dass sie seit 1997 diskriminiert und wegen der Einstufung in die Funktionsklasse 602 (statt 605 oder 606) schlechter gestellt werde. Mit Verfügung vom 27. Oktober 2004 erkannte das Amt M weder Anhaltspunkte für eine Lohndiskriminierung noch sah es Anlass für eine höhere Einstufung. B. In der Folge wandte sich A am 29. November 2004 an die Schlichtungsstelle im Sinne von Art. 11 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995 (GlG; dazu § 2 ff. des Einführungsgesetzes zum Gleichstellungsgesetz vom 29. Oktober 2001) und stellte die folgenden Anträge: "1. Es sei festzustellen, dass die Klägerin Opfer einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung hinsichtlich Entlohnung und Beförderung sei. 2. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin die Differenz zwischen dem tatsächlich ausbezahlten Lohn und dem ihr geschuldeten Lohn zuzüglich Zins von 5 % seit der Diskriminierung zu bezahlen. 3. Die Beklagte sei anzuweisen, die Klägerin in die Funktionskette 606 und in die Funktionsstufe 6, einzureihen. 4. Unter Entschädigungsfolgen." Ebenfalls am 29. November 2004 erhob sie beim Stadtrat von Zürich Einsprache, die bis zur Durchführung des Schlichtungsverfahrens sistiert werden sollte und worin sie die folgenden Anträge stellte: "1. Die Feststellungsverfügung vom 27. Oktober 2004 sei aufzuheben. 2. Es sei festzustellen, dass die Rekurrentin Opfer einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung hinsichtlich Entlohnung und Beförderung sei. 3. Eventuell sei eine Untersuchung eines externen Experten anzuordnen. 4. Subeventuell sei die Rekursgegnerin zu verpflichten, der Rekurrentin die Differenz zwischen dem tatsächlich ausbezahlten Lohn und dem ihr geschuldeten Lohn zuzüglich Zins von 5 % seit der Diskriminierung zu bezahlen." Die Schlichtungsstelle schlug nach ausführlicher Darlegung der Parteistandpunkte, Anhörung der Parteien sowie Würdigung der Sach- und Rechtslage vor, A rückwirkend auf 1. Januar

2004 in die Funktionskette 606 (Sachbearbeitung), Funktionsstufe 5, nutzbare Erfahrung 9 Jahre, Lage in Lohnband 100,23 % einzustufen, was entgegen den Angaben der Schlichtungsstelle nach übereinstimmender Ansicht der Parteien zu einer Lohnerhöhung von monatlich Fr. 180.60 geführt hätte. Innert angesetzter Frist widerrief A eine entsprechende Vereinbarung, zur Hauptsache mit der Begründung, dass es für sie unbillig wäre, die externen Aufwendungen – die Anwaltskosten – selber bezahlen zu müssen, die sich zwischen Fr. 5'000.- und Fr. 11'000.- bewegten. Der Stadtrat von Zürich führte in der Folge sein Verfahren weiter und wies die Einsprache mit Beschluss vom 5. Oktober 2005 ab. II. Dagegen liess A am 18. November 2005 Rekurs beim Bezirksrat Zürich erheben und die folgenden Anträge stellen: "1. Der Beschluss des Rekursgegners vom 5.10.2005 sei aufzuheben 2. Es sei eine Arbeitsplatzbewertung durchzuführen 3. Es sei festzustellen, dass die Rekurrentin Opfer einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung hinsichtlich Entlohnung und Beförderung sei (Geschlechtsdiskriminierung und Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes gemäss GIG) 4. Der Rekurrentin sei die Differenz zwischen dem tatsächlich ausbezahlten Lohn und dem ihr geschuldeten Lohn, zuzüglich Zins von 5%, seit der Diskriminierung zu bezahlen 5. (Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege) 6. Unter Entschädigungsfolgen" Mit Beschluss vom 11. Mai 2006 wies der Bezirksrat Zürich den Rekurs vollumfänglich ab, bewilligte A allerdings die unentgeltliche Rechtsverbeiständung. Kosten wurden keine erhoben und eine Parteientschädigung nicht zugesprochen. III. Dagegen liess A am 15. Juni 2006 Beschwerde am Verwaltungsgericht erheben und die folgenden Anträge stellen: "1. Es sei festzustellen, dass die Beschwerdeführerin Opfer einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung hinsichtlich Entlohnung und Beförderung sei (Geschlechtsdiskriminierung und Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes gem. GIG). 2. Die Beschwerdegegnerin sei zu verurteilen, der Beschwerdeführerin nach Beseitigung der Diskriminierung die Differenz zwischen dem tatsächlich ausbezahlten Lohn und dem ihr geschuldeten Lohn, zukünftig und rückwirkend seit wann rechtens nebst Zins zu 5% zu bezahlen, einschliesslich Nachzahlung der entsprechenden Pensionskassenbeiträge. 3. Eventualiter sei eine Arbeitsplatzbewertung durchzuführen. 4. (Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege) 5. Unter Kosten-Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beschwerdegegnerin." Der Bezirksrat Zürich verzichtete am 22./26. Juni 2006 auf Vernehmlassung. Der Stadtrat von Zürich erstattete am 30. August 2006 eine Beschwerdeantwort und verlangte, es sei auf die Beschwerde nicht einzutreten; eventualiter sei diese abzuweisen. Die Kammer zieht in Erwägung: 1. 1.1 Die Beschwerde richtet sich gegen einen Entscheid des Bezirksamts Zürich über eine personalrechtliche Anordnung gemäss § 74 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG). Ungeachtet § 74 Abs. 2 VRG, welcher die Beschwerde unter anderen bei Rekursen gegen Einreihung und Beförderung in Besoldungsklassen und Stufen ausschliesst, unterliegen Einreihungs- und Beförderungstreitigkeiten der verwaltungsgerichtlichen Überprüfung jedenfalls dann, wenn die beschwerdeführende Partei eine Verletzung des geschlechtsspezifischen Anspruchs auf gleichwertigen Lohn für gleichwertige Arbeit nach Art. 3 Abs. 1 und 2 GIG geltend macht (Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, § 74 N. 12). Insofern erweist sich das Verwaltungsgericht vorliegend als zuständig. 1.2 Die Ausschlussbestimmung von § 74 Abs. 2 VRG kann im Übrigen dann nicht zur Anwendung gelangen, wenn sich ein Anspruch auf eine gerichtliche Beurteilung aus Art. 6 Abs. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) ergibt. Nach der neueren Praxis des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte und des

Bundesgerichts, der sich das Verwaltungsgericht angeschlossen hat, stellen Vermögensansprüche aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis grundsätzlich zivilrechtliche Streitigkeiten im Sinn von Art. 6 Abs. 1 EMRK dar. Besoldungsstreitigkeiten sind hiervon nur ausgenommen, wenn die betreffenden Angestellten des Gemeinwesens allgemeine Staatsinteressen zu wahren haben und an der Ausübung der öffentlichen Gewalt teilhaben (VGr, 20. November 2002, PB.2002.00027, E. 2b, [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch), mit weiteren Hinweisen). Dies trifft namentlich auf die Angehörigen von Armee und Polizei zu sowie auf Verwaltungsangestellte, soweit sie Rechtsvorschriften vorbereiten oder ihre Anwendung überwachen. Die Beschwerdeführerin als Mitarbeitende im administrativen Bereich des Amtes M, die nicht selbständig die Anwendung von Rechtsvorschriften überwacht, fällt nicht darunter (vgl. EGMR, 8. Dezember 1999, Pellegrin, 28541/95, § 66 in Verbindung mit §§ 37-41, Rec. 1999-VIII, [hudoc.echr.coe.int](http://hudoc.echr.coe.int); Jens Meyer-Ladewig, Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, Handkommentar, Baden-Baden 2003, Art. 6 Rn. 10 ff.). Sofern die Beschwerdeführerin gestützt auf die Bestimmung von Art. 8 Abs. 1 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV) eine nicht geschlechtsspezifisch bedingte Lohndiskriminierung geltend machen wollte, wäre auch hierfür das Verwaltungsgericht zuständig. 1.3 Wie aus dem Sachverhalt hervorgeht, änderte die Beschwerdeführerin ihre Anträge in jedem Verfahrensschritt wieder ab. Die Vorinstanz sprach davon, die Rekurschrift sei widersprüchlich abgefasst. Aus den Anträgen geht jedenfalls nicht hervor, welche lohnmassige Einstufung die Beschwerdeführerin als nicht diskriminierend erachtet. In der Beschwerdebeurteilung – aus den Anträgen nicht ersichtlich – verlangt sie nunmehr die Einreihung in die Funktionsklasse 606/Sachbearbeitung, Funktionsstufe 6. Das erscheint insofern widersprüchlich, als der Vorschlag der Schlichtungsstelle die Einstufung in Funktionsklasse 606 – was lohnmassig ohne Einfluss ist (hinten 4.1) – und Funktionsstufe 5 vorsah, was hauptsächlich daran scheiterte, dass die Beschwerdegegnerin nicht auch noch die Anwaltskosten der Beschwerdeführerin übernahm (vorn I.B). Im Rekursverfahren führte sie zudem aus, dass angesichts ihrer Aufgaben "prozentual betrachtet" die Einstufung in Funktionsklasse 606, Funktionsstufe 5 als "nahe liegend und gerecht erscheine". Es ist daher nicht möglich, der vorliegenden Streitigkeit einen konkreten Streitwert beizumessen, umso weniger, als die Beschwerdeführerin im Beschwerdeverfahren zur Hauptsache eine nicht näher erläuterte Differenz zum heutigen Lohn zur Nachzahlung fordert. Angesichts des unbestimmten Streitwerts ist die Kammer zum Entscheid berufen. 2. Die Beschwerdegegnerin verlangt, es sei auf die Beschwerde nicht einzutreten, weil aus den Beschwerdeanträgen nicht hervorgehe, welchen Lohn die Beschwerdeführerin eigentlich fordere. Zudem stelle sie ein Feststellungsbegehren. Die Möglichkeit, ein Gestaltungsurteil zu verlangen, schliesse jedoch einen Feststellungsentscheid aus. 2.1 Nach Art.

#### **E. 4.1**

Vorauszuschicken ist, dass in der Einstufung der Beschwerdeführerin in Funktionsklasse 602 noch keine Diskriminierung liegt, da diese Einstufung sich lohnmassig nicht auswirkt. Massgebend dafür ist vielmehr die Funktionsstufe (vgl. Art. 51 Abs. 1 und 53 des [Stadtzürcher] Personalrechts vom 28. November 2001 [PR]; Art. 56 der Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals vom 27. März 2002 [AB PR] sowie Anhang A AB PR). Soweit die Beschwerdeführerin in der Einstufung in die Funktionsklasse 602 eine "offensichtlich mangelnde Wertschätzung" erkennt, dies allerdings wieder damit relativiert, dass sich die Einreihung in die Funktionsklasse 602 "rein hypothetisch betrachtet" diskriminierend

auswirke, ist damit eine lohnmassige, geschlechtsspezifische Diskriminierung nicht dargetan. Die Beschwerdegegnerin hat sodann ihre Bereitschaft bekundet, die gewünschte Umteilung in Funktionsklasse 606 vorzunehmen, nachdem sich im Laufe der Zeit die Art der von der Beschwerdeführerin vorzunehmenden Arbeiten tatsächlich gewandelt hat.

#### **E. 4.2**

Unbestrittenermassen ist der Mitarbeiter S die vorliegend massgebende Vergleichsperson für die Beschwerdeführerin, da dessen Tätigkeit zu etwa 70-75 % der ihrigen entspricht. Nachdem die Beschwerdeführerin die Stelle von S als Vergleichsperson anerkannt hat, kann sie sich nicht darauf berufen, dass es einer Expertise bedürfe, um zu sagen, ob diese Stellen miteinander verglichen werden könnten (BGE 130 III 145 = Pra 2004 Nr. 132, E. 3.1.2). Die Aufgaben von S umfassen zu 90 % die Eröffnung der elektronisch angelieferten Geschäfte mit Überprüfung der Daten, zu 5 % die Eröffnung von Geschäften in Papierform, zu 4 % die Abklärungen von Differenzen bei den Personalien mittels telefonischer und elektronischer Abklärungen sowie diverse kleinere Büroarbeiten. S gebietet über keine direkt untergeordnete Stellen oder unterstellte Mitarbeitende. Die Beschwerdeführerin hat zur Hauptaufgabe (70 %) das Eröffnen von in Papierform angelieferten Geschäften, ebenfalls verbunden mit der Überprüfung von Personalien und allenfalls notwendigen Abklärungen in diesem Zusammenhang. Ausserdem bedient sie zu 20 % den Schalter. Zu 10 % bedient sie das Telefon und hilft bei Problemen mit der Telefonanlage. Auch sie gebietet nicht über untergeordnete Stellen oder Mitarbeitende.

#### **E. 4.3**

Soweit sich die Beschwerdeführerin auf "die weibliche Vergleichsperson" V beruft, kann dies naturgemäss nicht zur Glaubhaftmachung einer geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung geschehen, sondern nur im Rahmen der Verletzung des Lohngleichheitsgebotes nach Art. 8 BV erfolgen. Der Grundsatz der Rechtsgleichheit nach Art. 8 Abs. 1 BV ist verletzt, wenn im öffentlichen Dienstverhältnis gleichwertige Arbeit ungleich entlohnt wird. Bei ungleichen Besoldungen, die nicht geschlechtsspezifisch diskriminierend sind, verschafft lediglich das allgemeine Rechtsgleichheitsgebot von Art. 8 Abs. 1 BV einen Anspruch auf Beseitigung der Ungleichheit und kann bloss indirekt zur Folge haben, dass der öffentliche Arbeitgeber einem Betroffenen zur Beseitigung einer Rechtsungleichheit höhere Leistungen ausrichten muss. Denn aus dem allgemeinen Rechtsgleichheitsgebot ergibt sich kein direkter bundesrechtlicher Anspruch auf rückwirkende Ausrichtung einer rechtsgleichen Besoldung, wie dies für den Bereich der Lohngleichheitsgarantie für Mann und Frau der Fall ist. Von Verfassung wegen kann lediglich verlangt werden, dass der rechtsungleiche Zustand auf geeignete Weise und in angemessener Frist behoben wird. Es darf dazu auf jenen Zeitpunkt abgestellt werden, in dem der oder die Betroffene ein Begehren nach Behebung eines rechtsungleichen Zustandes gestellt hat (BGE 131 I 105 E. 3.6 und 7; BGr, 12. April 2006, 2P.287/2005, E. 2.3, www.bger.ch). Das wäre vorliegend der 13. September 2004, als die Beschwerdeführerin mehr Lohn unter Hinweis auf die ihrer Ansicht nach seit 1997 bestehende diskriminierende Einstufung verlangte (vorn I.A). Antrag 2 im Beschwerdeverfahren lässt indessen einen konkreten Termin gerade offen und scheint im Übrigen von einem direkt vollstreckbaren Anspruch auf rückwirkende Lohnnachzahlung auszugehen, was gegen einen Anspruch aus Art. 8 Abs. 1 BV spricht. Ausserdem führen V und die Beschwerdeführerin überwiegend nicht gleichwertige Arbeiten aus, was berücksichtigt werden darf. V eröffnet und bearbeitet die eingehenden Geschäfte (60 %), erteilt Auskunft am Schalter und am Telefon (10 %),

erledigt den Posteingang (20 %) und hilft bei der Bearbeitung von Spezialfällen (10 %). Es liegt aber auf der Hand, dass die Bearbeitung von eingehenden Geschäften und Spezialfällen über das bloss Eröffnen von in Papierform angelieferten Geschäften hinausgeht. Soweit die Beschwerdeführerin hierzu ausführt, V bearbeite gar keine Spezialfälle, ist dies weder belegt noch sonstwie dargetan. V ist daher als Vergleichsperson ungeeignet, weshalb dahin gestellt bleiben kann, ob sie als angeblich ehemalige Geliebte ihres Vorgesetzten eine Vorzugsbehandlung genießt. Ein auf Art. 8 Abs. 1 BV gestützter Anspruch lässt sich mit ihr jedenfalls nicht begründen.

## **E. 5**

Demzufolge bleibt zu prüfen, ob die Beschwerdeführerin eine lohn- und beförderungsmässige Diskriminierung gegenüber der männlichen Vergleichsperson S dartun kann.

### **E. 5.1**

Die Beschwerdeführerin erachtet sich als Opfer einer geschlechtsdiskriminierenden Entlohnung und Beförderung. Indessen lässt sie offen, inwieweit der Mitarbeiter S ihr gegenüber bei Beförderungen bevorzugt worden sein soll. Dass er in eine andere Funktionsklasse (606 statt 602) eingestuft ist, kann nicht als Beförderung angesehen werden, da die Funktionsklasse wie erwähnt nicht lohnrelevant ist. Auch der Umstand, dass die Funktionsklasse 602 lediglich die Funktionsstufen 3-6, die Funktionsklasse 606 hingegen die Funktionsstufen 5-8 umfasst (Anhang B AB PR), ist nicht geeignet, hinsichtlich irgendwelcher Beförderungen eine geschlechtsspezifische Diskriminierung gegenüber der Vergleichsperson S darzutun. Für die lohnmassige Einstufung ist die konkrete Funktionsstufe massgebend. Eine Änderung der Funktionsstufe und damit der Lohnhöhe erfolgt jedoch nicht etwa im Sinne eines regelmässigen (Funktions-)Stufenaufstiegs, sondern setzt auch innerhalb derselben Funktionsklasse die Übernahme zusätzlicher und/oder neuer Funktionen voraus (Anhang B AB PR).

### **E. 5.2**

Bleibt zu prüfen, ob lohnmassig eine geschlechtsspezifische Diskriminierung dargetan wurde. Die Beschwerdeführerin lässt dazu ausführen, sie erledige komplexere Aufgaben als die Vergleichsperson S. Während sich S dem Eröffnen von Geschäften ungestört widmen könne, sei sie wegen des Schalterdienstes gezwungen, ständige Unterbrechungen in Kauf zu nehmen, um Kunden am Schalter zu bedienen, was eine hohe Sozialkompetenz und Stressresistenz erfordere. Dies stelle eine höherwertige Arbeit als das Eröffnen von Geschäften dar. Dem werde die geringe Lohndifferenz gegenüber S von Fr. 212.- pro Jahr nicht gerecht, zumal die Beschwerdeführerin einen grösseren Einsatz leiste. Zudem ergebe sich bei der Lage im Lohnband von 96,71 % ein sachlich nicht erklärbarer und bis anhin nicht erklärter Unterschied zur männlichen Vergleichsperson S (Stellung im Lohnband 100,23 %). Auch die angerechnete Anzahl Jahre an nutzbarer Erfahrung sei diskriminierend. Die Beschwerdegegnerin bestreitet diese Angaben und verweist in der Beschwerdeantwort darauf, dass die – an sich vorgesehene Leistungskomponente des Lohnsystems – zur Zeit noch gar nicht wirksam sei. Dieser Umstand stelle keine Diskriminierung dar, weil er sämtliche Angestellten unabhängig von ihrem Geschlecht betreffe.

#### **E. 5.2.1**

Zu Recht hält die Beschwerdegegnerin fest, dass die beiden Nebenaufgaben der Beschwerdeführerin insgesamt keine höheren Anforderungen als die Hauptaufgabe von S stellen. Die Schaltertätigkeit umfasst lediglich 20 % der Tätigkeiten der Beschwerdeführerin, und die Schaltermomente sind von 08.00 bis 16.00 Uhr begrenzt, weshalb nicht davon auszugehen ist, dass die Beschwerdeführerin wegen des Schaltermomentes pausenlos in ihrer sonstigen Arbeit unterbrochen wird. Zwar erfordert die Schaltertätigkeit in gewissem Umfang höhere Sozialkompetenz, derweil für die Geschäftseröffnung eher fachliche/intellektuelle Fähigkeiten gefragt sind. Indessen werden nicht sämtliche Personen, die am Schalter zu bedienen sind, schwierig sein. Ein erheblicher Teil der Schaltermomente wird daher keine das übliche Mass an Sozialkompetenz überschreitende Fähigkeiten erfordern.

### **E. 5.2.2**

Auch der Telefondienst, welcher lediglich 10 % der Tätigkeiten der Beschwerdeführerin beschlägt, ist von den Anforderungen her zu relativieren. Die Beschwerdeführerin macht dazu geltend, sie bediene das Telefon, das Web Tel und biete Support bei Problemen mit der Telefonanlage. Zudem sei sie Telefonorganisatorin. Demgegenüber hält die Beschwerdegegnerin fest, die Aufgaben als Telefonsupporterin seien von den Anforderungen her mit der Hauptaufgabe vergleichbar. Dem Entscheid des Stadtrates vom 5. Oktober 2005 ist zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin Meldungen über Telefonstörungen entgegenzunehmen und an die Anbieter weiterzuleiten, die verschiedenen Telefonverzeichnisse nachzuführen und neuen Mitarbeitenden die Telefonbedienung zu erklären habe. Es liegt auf der Hand, dass die Anforderungen für den Telefondienst jene an die Haupttätigkeit der Beschwerdeführerin und damit auch der männlichen Vergleichsperson nicht übersteigen. Die Tätigkeit der Vergleichsperson S ist somit zumindest gleichwertig derjenigen der Beschwerdeführerin.

### **E. 5.3.1**

Dennoch ist die Beschwerdeführerin der Meinung, sie sei gegenüber der Vergleichsperson S trotz ihres höheren Verdienstes diskriminiert, namentlich unter Hinweis auf ihre tiefere Lage im Lohnband. Die Vorinstanz begründete indes ausführlich und zutreffend, weshalb die Beschwerdeführerin aus der Einstufung im Lohnband keine Lohndiskriminierung ableiten könne; darauf ist vorab zu verweisen (§ 70 in Verbindung mit § 28 Abs. 1 Satz 2 VRG; dazu auch Art. 187 Abs. 2 und 3 AB PR). Neu macht die Beschwerdeführerin allerdings geltend, sie sei bereits vor dem Inkrafttreten der städtischen Besoldungsrevision lohnmässig diskriminiert worden. Eine frankenmässige Überführung aus einer diskriminierenden altrechtlichen Einreihung in eine diskriminierungsfreie neurechtliche würde die Diskriminierung weiter führen, insofern sie den diskriminierenden altrechtlichen Lohn als Ausgangspunkt und begrenzenden Faktor für die Neueinstufung heranzieht (BGE 131 II 393 E. 8 S. 412 mit Hinweisen). Wohl war der Lohn der Beschwerdeführerin "frankenmässig", also ohne Änderung, ins neue Besoldungssystem der Stadt Zürich überführt worden; zu diesem Zweck erfolgte die Platzierung im Lohnband auf 96,71 %. Es bestehen indessen keine Anhaltspunkte dafür, dass der Lohn der Beschwerdeführerin jemals diskriminierend gewesen wäre. Im Vergleich zu S ist die Beschwerdeführerin zwar schon fünf Jahre länger beim Amt M angestellt. Das Gleichstellungsgesetz vermittelt der Beschwerdeführerin indes keinen Anspruch, aufgrund ihrer längeren Anstellungszeit trotz Gleichwertigkeit der beiden Tätigkeiten massgeblich besser entlohnt zu werden. Im Übrigen verfügt die Vergleichsperson S über eine um 14 Jahre höhere Lebenserfahrung als

die Beschwerdeführerin.

#### **E. 5.3.2**

Schliesslich folgt auch aus dem Umstand, dass die Beschwerdeführerin vorab aus sprachlichen – und damit von der Einarbeitungszeit unabhängigen – Gründen nicht in der Lage gewesen sei, Verfügungen selbständig auszufertigen, keine lohnmässige Diskriminierung gegenüber einer männlichen Vergleichsperson. Denn der Beschwerdeführerin wurde die gewünschte Aufgabe offensichtlich aus sachlichen Gründen nicht übertragen, woraus nicht auf ein diskriminierendes Vorgehen geschlossen werden kann (BGE 125 III 368 E. 5).

#### **E. 5.4**

Vor diesem Hintergrund erweist sich die Entlohnung der Beschwerdeführerin als nicht diskriminierend. Es ist auch nicht ersichtlich, inwiefern der beantragte Beizug von Sachverständigen oder die Befragung von Auskunftspersonen zu einem anderen Ergebnis führen könnten. Somit kann von beweismässigen Weiterungen abgesehen werden.

#### **E. 6**

Demnach ist die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

#### **E. 7.1**

Die Kosten des Verfahrens, das sich überwiegend auf das Gleichstellungsgesetz abstützt, sind auf die Gerichtskasse zu nehmen (Art. 13 Abs. 5 GIG). Insofern erweist sich das Begehren um Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege als gegenstandslos. Eine Entschädigung ist der Beschwerdeführerin bei diesem Ausgang nicht zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 VRG; Kölz/Bosshart/Röhl, § 17 N. 32).

#### **E. 7.2**

Die Beschwerdeführerin verlangt allerdings die Bestellung eines unentgeltlichen Rechtsbeistandes. Dafür wird nicht nur vorausgesetzt, dass eine Partei nicht in der Lage ist, ihre Rechte im Verfahren selbst zu wahren (§ 16 Abs. 2 VRG). Kumulativ erforderlich ist, dass der ansprechenden Partei die nötigen Mittel fehlen und ihr Begehren nicht als aussichtslos erscheint (§ 16 Abs. 1 VRG; Kölz/Bosshart/Röhl, § 16 N. 39). Das vorliegende Beschwerdeverfahren erweist sich als von Anfang an aussichtslos. Die Frage der Mittellosigkeit braucht demnach nicht mehr geprüft zu werden. Das Gesuch ist abzuweisen.

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