

ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2007.00013 vom 30. Juli 2008

ZH Verwaltungsgericht, 2008-07-30, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2007.00013

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2007.00013 du 30 juillet 2008

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2007.00013 del 30 luglio 2008

Regeste

Lohnnachzahlungen | Anspruch auf Lohnnachzahlungen wegen Diskriminierung im Sinn von Art. 3 GIG? Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts, weil eine geschlechtsdiskriminierende Lohnbenachteiligung in Frage steht und weil die Beschwerdeführerin gestützt auf Art. 6 Abs. 1 EMRK einen Anspruch auf gerichtliche Beurteilung hat (E. 1.1). Kammerzuständigkeit (E. 1.2). Rechtsgrundlagen und Tragweite des Diskriminierungsverbots gemäss Art. 3 GIG (E. 2.1). Beweislastumkehr bei Glaubhaftmachung einer Diskriminierung (E. 2.2) Kognition des Verwaltungsgerichts (E. 2.3). Die Beschwerdeführerin als Angehörige des oberen Kaderns der Pflegeberufe (Sektorleitung) kann aus dem Grundsatzentscheid des Verwaltungsgerichts (VK.1996.00011), gemäss welchem die Entlohnung der diplomierten Krankenpflegerin im Vergleich mit derjenigen des Polizeisoldaten diskriminierend war, nichts zu ihren Gunsten herleiten (E. 3.3.1 f., 3.3.5). Sofern sie sich mit der ihr in der Spitalhierarchie direkt über- bzw. untergeordneten Pflegedienstleitung und Oberschwester vergleicht, stellt sich lediglich die Frage, ob eine Verletzung des allgemeinen Anspruchs auf rechtsgleiche Behandlung (Art. 8 Abs. 1 BV) vorliegt. Abgesehen davon, dass diese Frage zu verneinen ist, nützt der Beschwerdeführerin die Berufung auf Art. 8 Abs. 1 BV nichts, weil sich nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung daraus kein Anspruch auf rückwirkende Lohnzahlung ergibt (E. 3.3.2). Ebenso wenig nützt der Beschwerdeführerin die Berufung auf eine Lohndiskriminierung gegenüber den vorwiegend männlichen Abteilungschefs (E. 4). Obwohl zur Aufdeckung einer Lohndiskriminierung auch verschiedenartige Tätigkeiten miteinander verglichen werden können oder müssen, eignen sich die Abteilungschefs mangels Homogenität der Aufgaben, der erforderlichen Qualifikationen und Belastungen nicht als Vergleichsgruppe (E. 4.3.1 f.). Kosten- und Entschädigungsfolgen (E. 7). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung PB.2007.00013 Entscheid der 4. Kammer vom 30. Juli 2008 Mitwirkend: Abteilungspräsident Jso Schumacher (Vorsitz), Verwaltungsrichter Lukas Widmer, Verwaltungsrichter Peter Sprenger, Gerichtsssekretärin Eliane Schlatter. In Sachen A, vertreten durch Rechtsanwältin B, Beschwerdeführerin, gegen Staat Zürich, vertreten durch: Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich, Obstgartenstrasse 21, 8090 Zürich, und Finanzdirektion des Kantons Zürich, Walcheplatz 1, 8090 Zürich, Beschwerdegegner, betreffend Lohnnachzahlungen, hat sich ergeben: I. A. Mit Entscheid vom 22. Januar 2001 hiess das Verwaltungsgericht die Gleichstellungsklagen diverser Berufsverbände und Einzelklägerinnen gegen den Staat Zürich 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 (LK) 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). Gleichentags 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). Am 16. Mai 2001 erliess der Regierungsrat des Kantons Zürich mit Beschluss (RRB) 707/2001 einen Einreihungsplan (Neueinreihung Gesundheitsberufe). Daraus ergeben sich ab dem 1. Juli 2001 unter anderem die folgenden Einreihungen: Diplomierte Krankenschwester/pfleger mit Diplomniveau (DN) II und Diplomierte Krankenschwester/pfleger mit DN I und mit besonderen Aufgaben (mbA) in LK 14, mit DN II mbA oder mit Zusatzausbildung (mZA) in LK 15, mit DN II mbA und mZA in LK 16, Stationsleiter und -leiterin in LK 16 bis 18, Leitender Pfleger und Leitende Schwester in LK 17 bis 19, Oberpfleger und -schwester in LK 19 bis 21 und schliesslich Leitung Pflegedienst in LK 20 bis 24. Zur Umsetzung des Entscheids des Verwaltungsgerichts vom 22. Januar 2001 schloss der Kanton Zürich am 11. Juli 2001 unter anderem mit den Berufsverbänden des Gesundheitswesens eine Vereinbarung betreffend Lohnnachzahlungen ab. Davon wurde das obere Kader der Pflegeberufe (Oberschwester, Sektorleitung und Pflegedienstleitung) nicht erfasst. B. A war als Leiterin Pflegedienst Sektor Y am Kantonalzürcher Spital Z tätig. Bis Ende Juni 2001 war sie in LK 20 eingereiht gewesen. Nach dem Urteil des Verwaltungsgerichtes vom 22. Januar 2001 erfolgte per 1. Juli 2001 die Lohnüberführung in LK 22. Am 28. Mai 2002 verlangte A für den Zeitraum von 1. März 1996 bis 30. Juni 2001 eine Lohnnachzahlung im Umfang einer Lohnklasse und teilweise einer Stufe im Gesamtbetrag von Fr. 51'878.-, zuzüglich Zins. Gesundheits- und Finanzdirektion lehnten diese Forderung am 8. Juli 2003 ab. II. Mit Rekurs an den Regierungsrat vom 29. August 2003 liess A eine Lohnnachforderung von Fr. 43'280.-, zuzüglich 5 % Zins seit 28. Mai 2002, stellen. Dabei handelte es sich um die Nachzahlung der Differenz von LK 20 zu 21 und teilweise einer Stufe für den Zeitraum von 1. Januar 1997 bis 30. Juni 2001. Im Rahmen der Mitberichterstattung bewertete das Personalamt des Kantons Zürich die Arbeitsstelle von A als Sektorleiterin und kam zum Schluss, aus der Vereinfachten Funktionsanalyse (VFA) resultiere ein Arbeitswert von 523 Punkten, was der Einstufung in LK 20 entspreche. Schliesslich wies der Regierungsrat den Rekurs mit Beschluss vom 7. März 2007 ab. III. Gegen diesen Entscheid liess A am 11. April 2007 Beschwerde an das Verwaltungsgericht erheben und erneut beantragen, ihr Lohnnachzahlungen im Betrag von Fr. 43'280.-, zuzüglich Zins zu 5 % seit 28. Mai 2002 zu leisten, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten des Staats Zürich. Regierungsrat und Staat Zürich, vertreten durch die Gesundheitsdirektion und die Finanzdirektion, beantragten die Abweisung der Beschwerde, Letzterer zudem unter Kosten- und Entschädigungsfolgen. Die Kammer zieht in Erwägung: 1. 1.1 Die Beschwerde richtet sich gegen einen Rekursentscheid des Regierungsrats 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; 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). Dies trifft für das Pflegepersonal nicht zu. Auf die Beschwerde ist somit auch unter diesem Gesichtspunkt einzutreten.

1.2 Als Vorinstanz hat der Regierungsrat gewirkt, weshalb schon deswegen die Kammer zuständig ist; die gleiche Zuständigkeit ergibt sich auch wegen des Fr. 20'000.- übersteigenden Streitwerts (§ 38 Abs. 2 und 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 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 Macht die betroffene Person eine Diskriminierung glaubhaft, so führt dies zur Beweislastumkehr (Art. 6 GIG). Glaubhaft gemacht ist eine Diskriminierung allerdings nicht schon dann, wenn eine Frau weniger verdient oder sonstwie schlechter gestellt ist als ein Mann, sondern nur, wenn sie unter gleichen oder ähnlichen Umständen schlechter gestellt erscheint als dieser (BGr, 6. September 2006, 2A.127/20 06, E. 2.1, mit Hinweisen, www.bger.ch).

2.3 Hinsichtlich der Kognition 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 (BV) 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]).

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 Das kantonale Personalamt verglich im Rahmen seiner Bewertung die Stelle der Sektorleiterin auch mit der Pflegedienstleitung und der Oberschwester des Kantonalzürcher Spitals Z und gelangte zu folgenden Resultaten:

Funktion	K1	K2	K3	K4	K5	K6	Arbeitsw.	Klasse
Sektorleiterin	3,5	3,5	3,75	3,5	1,0	1,5	523,0	20 Leitung
Pflegedienst	4,0	4,0	4,0	3,5	0,5	0,5	621	23 Oberschwester

3,5 3,0 3,5 3,5 1,0 1,5 487,5 19 Der Entscheid der

Vorinstanz übernimmt diese Bewertung. 3.2 In diesem Zusammenhang macht die Beschwerdeführerin geltend, ihre Tätigkeit als Sektorleiterin entspreche hinsichtlich Ausbildung und Erfahrung der Pflegedienstleitung und nicht derjenigen der Oberschwester. Sie sei deshalb in Kriterium 1 nicht bei 3,5 Punkten, sondern bei 4,0 Punkten einzustufen. Weiter rügt sie, ihre Tätigkeit sei im Vergleich zur Stelle der Oberschwester auch in den Kriterien 3 und 4 zu tief bewertet worden und die Berechnung des Arbeitswerts sei nicht nachvollziehbar 3.3 In den erwähnten Urteilen des Verwaltungsgerichts vom 22. Januar 2001 bildete die nicht weiblich identifizierte Tätigkeit der Polizeisoldaten die Vergleichsfunktion. Ausgehend davon gelangte das Gericht zu den folgenden diskriminierungsfreien Bewertungen (VK.1996.00011, VK.1996.00015, VK.1996.00017, je

E. 4d und 9h, alle unter 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	Dipl. Krankenpflegende	2,5	2,0
3,5	3,0	3,0	346,0	14	Physiotherapeut/in	2,5	2,5	2,0
3,5	2,0	344,5	14	Ergotherapeut/in	2,5	2,5	2,0	3,0

2,0 337,5 14 3.3.1 Massgeblich war im Grundsatzentscheid der Vergleich der Tätigkeiten der diplomierten Krankenpflegerin mit der des Polizeisoldaten. In Bezug auf Kriterium 1 ergab sich für beide ein Wert von 2,5. Das Verwaltungsgericht hat sodann in verschiedenen Entscheiden festgehalten, dass dort, wo hinsichtlich Ausbildung und Erfahrung gegenüber der Tätigkeit der diplomierten Krankenschwester DN II erhöhte Anforderungen bestünden, diese in K1 mit mindestens 2,75 zu bewerten seien, da nur so die (aus Gleichstellungsgründen) erforderliche Differenz zum Polizeisoldaten mit einem Wert von 2,5 geschaffen werden könne; massgeblich für den höheren Arbeitswert war also auch in jenen Fällen der Vergleich mit dem Polizeisoldaten (so unter anderem für die Pflegefachperson im Kinder- und Jugendpsychiatrischen Dienst: VGr, 28. Juni 2006, PB.2005.00039, E. 3.4 [bestätigt in BGr, 19. Juni 2007, 2A.505/2006, www.bger.ch]; für die Pflegefachperson im Drop-In der Psychiatrischen Universitätsklinik: VGr, 27. Juli 2007, PB.2005.00064, E. 4.4 [beides auf www.vgrzh.ch]). 3.3.2 Vorliegend rangiert die Bewertung der Tätigkeit der Beschwerdeführerin mit 3,5 in Kriterium 1 aber schon klar und deutlich über derjenigen des Polizeisoldaten mit 2,5. Aus dem direkten oder indirekten Vergleich der beiden Tätigkeiten ergibt sich, dass der Wert der ersten gegenüber der zweiten deutlich höher liegen muss. Ob sich aber hier für die Beschwerdeführerin ein Wert von 3,5 (wie für die Oberschwester), 4,0 (wie für die Pflegedienstleitung) oder allenfalls 3,75 zwingend ergeben müsse, lässt sich daraus nicht entnehmen; alle diese Werte liegen schon genügend deutlich über der Bewertung des Polizeisoldaten. Somit lässt sich daraus vorliegend nichts mehr in Bezug auf eine geschlechtsdiskriminierende Lohnbenachteiligung der Beschwerdeführerin schliessen. Die Beschwerdeführerin vergleicht sich denn in diesem Zusammenhang auch mit der in der Spitalhierarchie direkt über- und untergeordneten Pflegedienstleitung und Oberschwester. Ob ihre lohnmassige Einreihung innerhalb des oberen Kadern der Pflegeberufe korrekt ist oder nicht, ist nun aber nicht mehr eine Frage der geschlechtsspezifischen Diskriminierung im Sinn von Art. 8 Abs. 3 BV und Art. 3 GIG, sondern eine solche der Verletzung des allgemeinen Anspruchs auf rechtsgleiche Behandlung im Sinn von Art. 8 Abs. 1 BV. In diesen Fällen besteht aber nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung gerade kein Anspruch auf eine rückwirkende Lohnzahlung (BGE 131 I 105 E. 3.7; VGr, 22. August 2007, PB.2007.00017, E. 2.4, www.vgrzh.ch) . Nachdem die Beschwerdeführerin ihren Anspruch erst nach dem 30. Juni

2001 erhoben hat, kann sie aus dem allgemeinen Rechtsgleichheitsgrundsatz von vornherein keine Lohnnachzahlungen für die Zeit davor geltend machen. Zudem sind hier nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung die Behörden innerhalb der Grenzen des Willkürverbotes und des Rechtsgleichheitsgebotes befugt, aus der Vielzahl denkbarer Anknüpfungspunkte die Kriterien auszuwählen, die für die Besoldung von Beamten massgebend sein sollen. Verfassungsrechtlich wird nicht verlangt, dass die Besoldung allein nach der Qualität der geleisteten Arbeit bzw. den tatsächlich gestellten Anforderungen bestimmt wird. Ungleichbehandlungen müssen sich aber vernünftig begründen lassen bzw. sachlich haltbar sein (BGE 131 I 105 E. 3.1). In quantitativer Hinsicht lässt die Rechtsprechung hier auch grössere Unterschiede in der Entlohnung zu (vgl. BGE 129 I 161 E. 3.2). Nach ihren eigenen Berechnungen erhielt die Beschwerdeführerin im relevanten Zeitraum zwischen 6,6 und 9,3 % zu wenig Lohn. Im Lichte der dargestellten Rechtsprechung wäre wohl auch eine solche Ungleichbehandlung noch nicht klarerweise im Bereich des nicht mehr Zulässigen.

3.3.3 Die Beschwerdeführerin rügt, ihre Tätigkeit sei im Vergleich zu derjenigen der Oberschwester auch in den Kriterien 3 (Verantwortung) und 4 (psychische Anforderungen und Belastungen) zu tief bewertet worden; in beiden Kriterien hätte sie um 0,25 Punkte höher bewertet werden müssen. Die Vorinstanz ging hier in Kriterium 3 von folgenden Werten aus: Oberschwester 3,5, Sektorleitung 3,75 und Leitung Pflegedienst 4,0. In Kriterium 4 bewertete sie alle drei gleich, nämlich mit 3,5. Die Beschwerdeführerin begründet ihre Forderung nach Höherbewertung auch hier ausschliesslich damit, dass sie ihre Tätigkeit mit anderen Kaderstellen im Pflegebereich vergleicht. Wie dargelegt, kann daraus aber nicht auf eine geschlechtsspezifische Diskriminierung geschlossen werden, sondern gegebenenfalls nur auf eine allgemeine Ungleichbehandlung, woraus aber eben keine rückwirkenden Lohnansprüche geltend gemacht werden können. Eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin aus dem direkten oder indirekten Vergleich mit dem Polizeisoldaten (dessen Tätigkeit in K3 mit 2,0 und K4 mit 3,5 bewertet ist), wird von der Beschwerdeführerin hier nicht geltend gemacht und ergibt sich auch nicht sonstwie aus den Akten. Im Weiteren erscheint die vorgenommene Bewertung auch im Vergleich zu den anderen Kadern im Pflegebereich sachgerecht und nachvollziehbar: Bezüglich Kriterium 3 liegt die Sektorleitung in der Mitte zwischen der Oberschwester und der Pflegedienstleitung; in Kriterium 4 sind alle drei Funktionen gleich bewertet.

3.3.4 Die Beschwerdeführerin rügt, dass sich aus der vom Personalamt vorgenommenen Bewertung bei einem Wert von 3,75 in Kriterium 3 ein Arbeitswert von 536,75 und nicht von 527,0 ergebe. Dazu ist anzumerken, dass eine Skalierung von 0,25-Schritten eigentlich nur für das Kriterium 1 vorgesehen ist. Will man trotzdem in Kriterium 3 einen Wert von 3,75 annehmen, so ergibt sich für K3 interpoliert ein Arbeitswert 133,25, womit der gesamte Arbeitswert tatsächlich 536,75 beträgt. Dies entspricht aber immer noch einer Einreihung in LK 20 (Arbeitswerte von 506 bis 540) und reicht nur ganz knapp (mit 0,25 Punkten) in den Streubereich zu LK 21 hinein. Ein Anspruch auf eine Höhereinreihung lässt sich daraus somit nicht ableiten.

3.3.5 Die Beschwerdeführerin beruft sich darauf, aus dem Grundsatzentscheid des Verwaltungsgerichts vom 21. Januar 2001, welcher die Diskriminierung des Pflegepersonals gegenüber dem Polizisten festgestellt und die Anhebung der Ersteren in sämtlichen Hierarchiestufen verlangt habe, lasse sich auch die Diskriminierung der Beschwerdeführerin im Vergleich zum Polizisten ableiten. Das Verwaltungsgericht hatte sich sowohl beim Pflegepersonal, den Physiotherapierenden und bei den Ergotherapierenden nicht nur zur Bewertung der Grundfunktion dieser Berufe zu äussern,

sondern (aufgrund der entsprechenden damals vorliegenden Klagen) auch zu den weitergehenden Funktionen der Dipl. Krankenschwester mit Zusatzausbildung und der Stationsschwester sowie der Therapeutin mbA und der Leitenden Therapeutin. In jenen Verfahren war aber unbestritten geblieben, dass eine Anhebung der Grundfunktion zu einer entsprechenden Anhebung der weiteren vom Verfahren betroffenen, hierarchisch höher gestellten Funktionen führen würde. Lediglich dies wurde denn auch in der von der Beschwerdeführerin auszugsweise zitierten Erwägung festgehalten (VGr, 22. Januar 2001, VK.96.00011, E. 10c/bb – ebenso für die Physiotherapierenden und Ergotherapierenden, VGr, je 22. Januar 2001, VK.96.00015, E. 10c Abs. 2, VK.96.00017, E. 10d Abs. 2 [alles unter www.vgrzh.ch]). Weiter lag die Bewertung der dort zu beurteilenden Tätigkeiten noch näher beim Wert der Polizistenarbeit und war damit dem Vergleich mit dieser zugänglich. Der andere von der Beschwerdeführerin angeführte Entscheid des Verwaltungsgerichts betraf die Frage, wie die Anpassung innerhalb einer Funktionskette (das heisst innerhalb der mehrere Lohnklassen umfassenden Spanne für eine Tätigkeit) vorzunehmen sei (VGr, 9. April 2003, PB.2002.00047, E. 3a/aa, www.vgrzh.ch). Diesem Entscheid lässt sich deshalb nichts in Bezug auf die vorliegend relevante Einordnung hierarchisch verschiedener Funktionen entnehmen. Auch aus der von der Beschwerdeführerin angeführten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts ergibt sich vorliegend somit keine geschlechtsspezifische Diskriminierung der Beschwerdeführerin als Sektorleiterin. Im Übrigen hat der Beschwerdegegner dem Grundsatzentscheid des Verwaltungsgerichts insoweit Rechnung getragen, als er bei den oberen Kader die Werte in Kriterium 1 gegenüber der Strukturellen Besoldungsrevision 87/91 um einen halben Punkt angehoben hat, das heisst für die Oberschwester von 3,0 auf 3,5 und für die Leitung Pflegedienst von 3,5 auf 4,0. 3.3.6 Der Beschwerdegegner hat die Beschwerdeführerin per 1. Juli 2001 in LK 22 überführt. Dies geschah im Rahmen der Neueinreihung der Gesundheitsberufe (RRB 707/2001). In Bezug auf die Höhereinreihung der oberen Kader erfolgte diese Anhebung aber weniger aus Gleichstellungsgründen, sondern vielmehr aus dem Quervergleich mit den übrigen Funktionen der Pflegekette und zur Wahrung der bewährten Spitalhierarchie und Beibehaltung der Motivation und Leistungsbereitschaft des Kaders (a.a.O. B.2). Somit ergibt sich auch aus dieser Anhebung der Beschwerdeführerin keine Vermutung einer Diskriminierung.

E. 4.1

Die Beschwerdeführerin macht weiter geltend, auch aus dem Vergleich mit den Einreihungen der vorwiegend männlichen Abteilungschefs ergebe sich ihre Diskriminierung. Ihre Stelle habe deutlich eher den Anforderungen der LK 23 als denjenigen der LK 18 entsprochen; ihre Aufgaben seien "zweifelloso deutlich komplexer und mit höherer Verantwortung verbunden" gewesen als beispielsweise diejenigen der in LK 20 eingereichten Leiter Besoldungswesen, Rechnungswesen oder Controlling.

E. 4.2

Demgegenüber bringt der Beschwerdegegner vor, im August 2002 seien von den total 155 Abteilungschefs 7 in LK 18, 19 in LK 19, 20 in LK 20, 30 in LK 21, 38 in LK 22 und 41 in LK 23 eingereiht gewesen. Die weiblichen Abteilungschefs bei einem Anteil von 19 % seien durchschnittlich um 0,4 Lohnklassen tiefer eingereiht gewesen als die männlichen Abteilungschefs, das heisst LK 20,9 im Vergleich zu LK 21,3. Eine solche Abweichung sei keinesfalls signifikant, sondern liege im normalen Streubereich eines Quervergleichs. Die Stellen des Leiters Controlling (LK 19) und des Leiters Finanzbuchhaltung (LK 20) seien

hinsichtlich Ausbildung und Erfahrung als auch geistiger Anforderungen und Verantwortung mit jenen der Sektorleiterinnen vergleichbar und im Wesentlichen auch gleich eingereiht.

E. 4.3.1

Zur Aufdeckung einer Lohndiskriminierung können oder müssen – wie erwähnt – auch verschiedenartige Tätigkeiten miteinander verglichen werden (vgl. oben 2.1). Vorliegend erblickt die Beschwerdeführerin eine Benachteiligung gegenüber den anderen, vorwiegend männlichen Abteilungschefs. Sie bestreitet dabei auch, dass die weiblichen Abteilungschefs nur um 0,4 Lohnklassen tiefer gelegen hätten als die männlichen; dies lasse sich angesichts der statistischen Zahlen nicht nachvollziehen. Es gibt hier keinen Grund, an der Angabe des kantonalen Personalamtes zu zweifeln. Hingegen ist der Beschwerdeführerin dahingehend zuzustimmen, dass im relevanten Zeitraum der Lohnklassenunterschied wohl eher grösser gewesen war, da im August 2002 die oberen Kader Pflegeberufe schon höher als im fraglichen Zeitraum eingereiht waren und damit den Lohndurchschnitt der weiblichen Abteilungschefs leicht nach oben bewegt hatten.

E. 4.3.2

Es stellt sich vorweg die Frage der Vergleichbarkeit der Tätigkeiten der Sektorleiterin und der Abteilungschefs: Abteilungschef bezeichnet lediglich eine Hierarchiestufe innerhalb der Verwaltung oder einer anderen Arbeitsorganisation und nicht eine bestimmte Tätigkeit oder Berufsgruppe. So vielfältig die Dienstbereiche sind, so unterschiedlich sind die Aufgaben und die dafür erforderlichen Qualifikationen und Belastungen der Abteilungschefs. Dies zeigt sich auch darin, dass die Funktionskette der Abteilungschefs von LK 18 bis 23 reicht, also sechs Klassen umfasst. Eine Tätigkeit einer Berufsgruppe kann nur dann mit einer anderen verglichen werden, wenn sie eine gewisse Homogenität aufweist. Vorliegend erfüllen die Abteilungschefs aber dieses Kriterium nicht und eignen sich deshalb von vornherein nicht als Vergleichsgruppe. Die Tätigkeit der Beschwerdeführerin kann deshalb nicht mit derjenigen der Abteilungschefs generell verglichen werden, da dies keine vergleichbaren Tätigkeiten sind. Damit erübrigt es sich auch, die von der Beschwerdeführerin beantragte Expertise betreffend Arbeitswert der Sektorleiterin sowie der Abteilungschefs der Funktionsbereiche 1 und 2 einzuholen. Es könnte sich angesichts des mit 19 % tiefen (oder für den relevanten Zeitraum eventuell noch tiefer liegenden) Frauenanteils bei den Abteilungschefs allenfalls die Frage stellen, ob hier eine diskriminierende Beförderungspraxis vorliegt. Diese Frage ist aber nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens.

E. 4.3.3

Konkret behauptet die Beschwerdeführerin eine Diskriminierung gegenüber den Leitern Besoldungswesen, Rechnungswesen oder Controlling. Für die beiden Letzteren hat der Beschwerdegegner im Beschwerdeverfahren die verlangten Stellenbeschriebe eingereicht, wozu die Beschwerdeführerin sich nicht geäußert hat. Vorweg ist festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin um eine Lohnklasse höher eingereiht war als der Leiter Controlling. Damit wäre den von der Beschwerdeführerin angeführten komplexeren Aufgaben und der höheren Verantwortung bereits Rechnung getragen worden. Im Weiteren fehlen nähere Ausführungen der Beschwerdeführerin dazu, inwiefern sie bei gleicher Lohnklasse gegenüber dem Leiter der Lohnbuchhaltung oder der Finanzbuchhaltung diskriminiert sein soll. Auch aus dem Vergleich der vorliegenden Stellenbeschriebe geht dies nicht hervor.

Eine geschlechtsdiskriminierende Benachteiligung ist deshalb nicht glaubhaft gemacht worden.

E. 5

Die Beschwerdeführerin verlangt auch die Nachzahlung einer Lohnstufe. Nachdem die statistischen Erhebungen bei den Pflegenden in der Grundfunktion aufgezeigt hätten, dass diese auch stufenmässig tiefer eingereiht gewesen seien als die Männer derselben Besoldungsklasse, sei davon auszugehen, dass dies auch für die höheren Besoldungsklassen zutreffe. Die Einreihungsgeschichte zeigt, dass die Beschwerdeführerin mindestens alle zwei Jahre befördert wurde (Stufen- oder Klassenanstieg). Somit ist nicht ersichtlich, inwiefern sie in diesem Punkt gegenüber Männern der jeweils gleichen Lohnklasse benachteiligt gewesen sein soll.

E. 6

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich eine geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung der Beschwerdeführerin weder aus dem Vergleich mit dem Polizeisoldaten noch im Verhältnis zu den Abteilungschefs ergibt und eine solche auch sonst nicht glaubhaft gemacht ist. Dies führt zur Abweisung der Beschwerde.

E. 7

Für das Beschwerdeverfahren sind gemäss Art. 13 Abs. 5 GIG keine Kosten zu erheben. 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). Der Beschwerdegegner beantragt ohne nähere Begründung eine Parteientschädigung. Da das vorliegende Verfahren für den Beschwerdegegner mit keinem besonderen Aufwand verbunden war, ist ihm keine Parteientschädigung zuzusprechen (vgl. Kölz/Bosshart/Röhl, § 17 N. 27). Demgemäss entscheidet die Kammer :

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