

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PK.1998.00012 vom 11. Mai 2000

ZH Verwaltungsgericht, 2000-05-11, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_PK.1998.00012](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PK.1998.00012)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PK.1998.00012 du 11 mai 2000

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PK.1998.00012 del 11 maggio 2000

## Regeste

Besoldung (Wiederaufnahme des Verfahrens VK.94.00024) | PK.1998.00012+00013  
Handarbeits- und Haushaltungslehrkräfte (H+H-Lehrkräfte): Lohngleichheit (vgl. BGE 124 II 409. - Zu prüfen ist vorliegend nur noch, ob ein Vollpensum mit 24 oder erst mit 26 Unterrichtsstunden erreicht ist): Gutachten: Anlage des Gutachtens im Allgemeinen (E. 3a); Ermittlung der Arbeitszeit mittels Selbstdeklaration und über einen Zeitraum von 5 Wochen hinweg ausreichend (E. 3b); Beschränkung der Expertise auf die Ermittlung des Arbeitszeitumfangs der H+H-Lehrkräfte - ohne Vergleich mit anderen Lehrkräften - genügt (E. 3c). Keine Einsichtnahme in das gesamte Datenmaterial, das dem Gutachten zugrunde liegt, da keine konkreten Zweifel an der Durchführung der Untersuchung oder an der Auswertung ersichtlich sind (E. 4). Jahresarbeitszeit: Berechnungen bezüglich der H+H-Lehrkräfte und des Staatspersonals mit 42 h-Woche (E. 5a-c); Berücksichtigung der Ferienarbeitszeit der Lehrkräfte (E. 5d). Ergebnisse im Einzelnen (E. 6a/b): Die H+H-Lehrkräfte erreichen im Durchschnitt n i c h t ein volles Pensum, wie es das Staatspersonal mit 42 h-Woche erfüllt. Die Verpflichtung des Kantons, den H+H-Lehrkräften einen Lohn im Rahmen der Lohnklasse 18 zu entrichten, berechnet sich somit auf der Grundlage von 26 (und nicht 24) wöchentlichen Unterrichtsstunden. Eine diesbezügliche geschlechtsbezogene Diskriminierung liegt nicht vor (E. 6c/d).

## Erwägungen

### E. 3

a) Zu beurteilen ist, ob der Beklagte bei der strukturellen Besoldungsrevision im Jahr 1991 berechtigten Anlass hatte anzunehmen, dass die Handarbeits- und Haushaltungslehrkräfte (nachfolgend H+H Lehrkräfte) mit einem Wochenpensum von 24 Lektionen kein volles Pensum erfüllten und dieses erst mit 26 Wochenlektionen erreicht würde. Da es naturgemäss ausgeschlossen ist, im heutigen Verfahren die dannzumal geleistete Arbeitszeit der dannzumal beschäftigten Personen zu untersuchen, gingen die Parteien und das Gericht bei der Konzeption der Arbeitszeituntersuchung davon aus, dass die aktuell geleistete Arbeitszeit der aktuell voll beschäftigten Lehrkräfte zu untersuchen sei. Der Umstand, dass sich das Arbeitsumfeld dieser Lehrkräfte inzwischen verändert hat, sollte nötigenfalls bei der Würdigung der Untersuchungsergebnisse berücksichtigt werden. Angesichts des zu erwartenden grossen Streubereichs der Arbeitszeitangaben sollte die Untersuchung eine möglichst grosse Zahl von Lehrkräften in die Stichprobe miteinbeziehen. Auf Empfehlung der Expertin wurde die Stichprobe bei den Handarbeitslehrerinnen auf 100 festgesetzt; bei den Haushaltungslehrerinnen sollte die gesamte Population von 92 vollbeschäftigten Lehrkräften untersucht werden, wobei sich diese Zahl infolge doppelter Adresserfassung bzw. Adressfehlern (Antwort auf Frage 1) auf 74 reduzierte. Da die Frage, bei welchem Wochenpensum

eine Vollbeschäftigung erreicht werde, vor der Untersuchung offen war, wurden alle Lehrkräfte mit Pensen zwischen 24 und 26 Stunden in die Untersuchung einbezogen. b) Der Beklagte hat sich wiederholt gegen die Erfassungsmethode des Selbstaufschreibens gewandt, ohne jedoch konkret eine andere Methode vorschlagen zu können. Da die Arbeitszeit von Lehrkräften ausserhalb des Unterrichts zu allen Tages- und Nachtzeiten während der ganzen Woche und auch in privater Umgebung stattfinden kann, ist es praktisch undenkbar, die geleistete Arbeitszeit anders als mittels Selbstdeklaration zu erfassen. Eine Fremddeklaration würde eine ständige Beobachtung und Begleitung durch eine Drittperson voraussetzen, was für die Lehrkräfte und ihre Familien nicht zumutbar wäre und den finanziellen Aufwand für eine derartige Untersuchung um einiges vervielfachen würde. Infolge der bekannten Problematik, welche mit der Selbstdeklaration verbunden ist, wurde der Gutachterin aber nahe gelegt, geeignete Kontrollinstrumente in die Untersuchung einzubauen, welche eine nachträgliche Plausibilitätskontrolle der Angaben ermöglichten. Der Beklagte hat sich sodann dagegen gewandt, dass die Untersuchung über einen Zeitraum von fünf Wochen durchgeführt werde und befürwortete eine Untersuchungsdauer von einem Jahr. Infolge der unterschiedlichen Verteilung der gesamten Jahresarbeitszeit auf die verschiedenen Unterrichts- und Schulferienwochen des Jahrs könnte in der Tat nur eine einjährige Untersuchung ein vollständiges Bild über die Jahresarbeitszeit geben. Nach den überzeugenden Ausführungen der Gutachterin jedoch wäre bei der vorliegend gegebenen geringen Gesamtpopulation der zu untersuchenden Lehrkräfte bei einer längeren Phase der Selbstdeklaration mit einem wesentlichen Rückgang der Mitwirkungsbereitschaft sowie der Aufschreibqualität zu rechnen. Eine über ein Jahr dauernde Untersuchung liesse daher letzten Endes weniger aussagekräftige Ergebnisse als eine solche über fünf Wochen erwarten. c) In konzeptioneller Hinsicht bildete Hauptstreitpunkt zwischen den Parteien die Frage, welche Bezugsgrösse massgebend sei für die Beurteilung des zu untersuchenden Arbeitspensums der Klägerinnen. Während die Klägerinnen den Vergleich mit einer 42h-Woche nach dem kantonalen Personalrecht als massgebend erachten, will der Beklagte sich lediglich auf die Vergleichszahlen der Primarlehrkräfte beziehen. Dabei erachtet er aber die von der beigezogenen Untersuchung Y. aus dem Jahr 1995 ermittelte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 45.34 h der städtischen Primarlehrkräfte nicht als mit einer neuen auf die H+H Lehrkräfte des Kantons beschränkten Untersuchung vergleichbar und geht damit offenbar davon aus, dass die heute geleistete wöchentliche Arbeitszeit der Primarlehrkräfte im kantonalen Durchschnitt höher sei. Die Klägerinnen haben dagegen eingewendet, wenn schon ein Vergleich mit anderen Lehrberufen stattfinden müsse, so seien hierfür auch die anderen Volksschullehrkräfte, d.h. diejenigen der Oberstufe (Sekundar-, Real- und Oberschule) zu untersuchen, da die Handarbeitslehrerinnen teilweise und die Haushaltungslehrerinnen ausschliesslich in dieser Stufe unterrichten würden. Damit nehmen die Klägerinnen offensichtlich an, dass die Oberstufenlehrkräfte durchschnittlich weniger Arbeitszeit aufwenden als die Primarlehrkräfte. Im kantonalen Recht gibt es keine verbindlichen Vorgaben betreffend die Gesamtarbeitszeit (Lektionen, Vor- und Nachbearbeitung, Administration etc.) der Volksschullehrkräfte. Gestützt auf § 3 Abs. 1 des Lehrerbesoldungsgesetzes vom 3. Juli 1949 sind in § 32 und § 38 der Lehrerbesoldungsverordnung vom 5. März 1986 allein die wöchentliche Pflichtstundenzahlen (Lektionen) der verschiedenen Lehrberufe der Volksschule geregelt. Von den vollzeitig beschäftigten Volksschullehrkräften wird damit erwartet, dass sie die für die Erfüllung der jeweiligen Pflichtstunden notwendige Arbeitszeit je nach Bedarf erbringen, und es wird angenommen, dass diese individuell unterschiedliche

Arbeitszeit jeweils einem vollen Pensum entspricht. Das Bundesgericht hat in seinem für das Verwaltungsgericht bindenden Rückweisungsentscheid erwogen, die Erhöhung der Pflichtstundenzahl könne dadurch gerechtfertigt werden, dass ein Vollpensum von 42 wöchentlichen Arbeitsstunden nicht schon mit 24, sondern erst mit 26 Unterrichtsstunden erreicht werde. Es führte weiter aus, ob die beanstandete Erhöhung der Pflichtstundenzahl diskriminierend sei, hänge namentlich davon ab, ob die Gesamtarbeitsbelastung der H+H Lehrkräfte erst bei 26 oder schon bei 24 Pflichtstunden einem vollen, mit den übrigen Lehrkräften vergleichbaren Pensum entspreche (Urteil S. 37). Damit hat das Bundesgericht als massgebende Vergleichsgrösse sowohl die Arbeitszeit der übrigen Lehrkräfte als auch die 42h-Woche genannt, dies offenbar in der Annahme, die beiden Zahlen stimmten in etwa überein. Die Parteien haben im vorliegenden Verfahren keine Behauptungen darüber aufgestellt, welche durchschnittliche wöchentliche Gesamtarbeitszeit eine Lehrkraft der Volksschule im Kanton Zürich tatsächlich erbringt. Weder behauptet der Beklagte, diese Arbeitszeit liege generell über 42 Stunden pro Woche, noch behaupten die Klägerinnen, sie liege generell unter diesem Wert. Eine Arbeitszeituntersuchung bezogen auf alle Lehrberufe im Kanton Zürich wurde vom beweispflichtigen Beklagten weder verlangt noch vorgelegt. Offenbar ging er mit seiner Beweisofferte davon aus, ein Vergleich habe nur mit der Arbeitszeit der Primarlehrkräfte zu erfolgen. Diese Annahme ist unzutreffend. Wenngleich sich die Klägerinnen bezüglich der Arbeitsbewertung ihrer Funktion in erster Linie mit den Primarlehrkräften verglichen haben wollten, erscheint es plausibel, sie bezüglich der Pflichtstundenzahl auch mit weiteren Lehrberufen, insbesondere mit denjenigen der gesamten Volksschule (d.h. Primar-, Sekundar-, Real-, Oberschule und Sonderklassen) zu vergleichen. Der Diskriminierungsvorwurf entstand ja gerade daraus, dass der Kanton im Rahmen des Teilprojekts Lehrerschaft, welches neben den Volksschul-, H+H Lehrkräften auch die Mittelschul-, Seminar-, Technikums- und Berufsschullehrkräfte sowie die Professoren der Universität erfasste, aufgrund der Bewertungsergebnisse einzig bei den H+H Lehrkräften eine Erhöhung der Pflichtstundenzahl vornahm. Eine für den Arbeitszeitvergleich taugliche Datenerhebung müsste daher möglichst breit erfolgen und dürfte sich nicht nur auf einen spezifischen Lehrberuf der Volksschule beschränken. Zutreffende Vergleichsgrösse wäre daher die durchschnittliche Arbeitszeit aller Volksschullehrkräfte des Kantons Zürich. Das Verwaltungsgericht hatte keinen Anlass, von Amtes wegen und unabhängig vom Beweisantrag des Beklagten, eine Arbeitszeituntersuchung für alle Volksschullehrkräfte des Kantons Zürich zu veranlassen. Eine derartige Untersuchung erwiese sich nämlich, selbst wenn sie vom Beklagten beantragt worden wäre, als unverhältnismässig, nachdem es der Kanton über Jahre hinweg unterlassen hat, die verschiedenen Lehrerpensen einer wissenschaftlichen Gesamtuntersuchung zu unterziehen. Es ist fraglich, ob ein Gemeinwesen eine sachlich gebotene, indessen unterlassene systematische Arbeitszeituntersuchung in nahezu beliebigem Umfang nachholen lassen kann. Diese Überlegungen müssen insbesondere für Gleichstellungsfälle gelten, wo eine diskriminierende Lohnungleichheit innerhalb eines nie analytisch untersuchten Lohnsystems glaubhaft gemacht ist. Würde hier dem Gemeinwesen im Rahmen des Gegenbeweises gestattet, eine analytische Volluntersuchung bezüglich aller Verwaltungsfunktionen durchzuführen, um die Richtigkeit der vermeintlich diskriminierenden Einreihung innerhalb des gesamten Systems nachzuweisen, so hätte dies mehrjährige Verfahrensverzögerungen zur Folge und liefe damit letztlich auf eine Vereitelung des Bundesrechts hinaus. Angesichts der hohen Kosten einer solchen Untersuchung würde damit auch in rechtsmissbräuchlicher Weise die Kostenlosigkeit des Ver-

fahrens gemäss Art. 13 Abs. 5 GIG ausgenützt. Ähnlich wie in diesen Fällen verhält es sich hier, wo zwar nicht mehr der Arbeitswert, sondern nur die Arbeitsdauer im Streit liegt, wo der Kanton aber bisher eine systematische Untersuchung der Lehrerarbeitszeiten unterlassen hat. Eine Gesamtuntersuchung kam schliesslich auch aus Zeitgründen nicht in Frage, denn die Untersuchung sollte noch im damals laufenden Schuljahr durchgeführt werden, da auf Beginn des Schuljahrs 1999/2000 infolge der Einführung des englischen Sprachunterrichts in der 1. Klasse der Oberstufe die Pensen der Haushaltungslehrkräfte stark reduziert werden sollten und alsdann eine zu geringe Anzahl Personen überhaupt noch vollzeitig tätig sein würde. Das Verwaltungsgericht hat keinen Grund zur Annahme, dass die durchschnittlichen Arbeitspensen der verschiedenen Volksschullehrkräfte im Kanton Zürich allgemein wesentlich von der in der kantonalen Verwaltung massgeblichen 42h-Woche abweichen. Weder haben die Parteien konkrete diesbezügliche Behauptungen aufgestellt, noch ergeben sich konkrete Anhaltspunkte aus den Akten. Zwar ist aufgrund der beigezogenen Untersuchung von Y. anzunehmen, dass die städtischen Primarlehrkräfte 1995 durchschnittlich rund 45 h pro Woche arbeiteten, jedoch lässt dies zum einen insbesondere aus geografischen Gründen und zum anderen mangels Untersuchung weiterer Funktionen der Volksschule keine direkten Schlüsse auf die durchschnittliche Arbeitszeit aller Volksschullehrkräfte zu. Vielmehr ist mit dem Regierungsrat davon auszugehen, dass ein volles Lehrpensum dem vollen Angestelltenpensum von 42 Wochenstunden entspricht (vgl. Weisung des Regierungsrates vom 3. Oktober 1990, VK.94.00024). Zu beachten ist im Weiteren, dass nicht jede Abweichung vom Durchschnitt der Volksschullehrkräfte die erfolgte Erhöhung der Pflichtstundenzahl zu rechtfertigen vermöchte. Für die Beantwortung der Frage, ob die Erhöhung der Pflichtstundenzahl der H+H Lehrkräfte diskriminierend war oder nicht, wäre nämlich nicht nur von Belang, wie lange die Volksschullehrkräfte durchschnittlich arbeiten, sondern auch, welche Unterschiede in den jeweiligen Arbeitszeiten pro Funktion bestehen. So zeigte etwa die Untersuchung von Y. aus dem Jahr 1995 eine Differenz in der durchschnittlichen Arbeitszeit der Primarlehrkräfte der Unter- und der Mittelstufe von über zwei Stunden pro Woche. Solche Unterschiede, welche den Kanton bei der Besoldungsrevision 1991 offenbar nicht zu Anpassungen der entsprechenden Pflichtstundenzahlen bewegen konnten (§ 32 der Lehrbesoldungsverordnung vom 5. März 1986 erfuhr insofern keine Änderung), müssten gleichsam den Massstab für die im Bereich der Lehrberufe kantonal anerkannten Arbeitszeitdifferenzen, d.h. eine Art von Rahmenarbeitszeit bestimmen. Vermöchte eine bestimmte Durchschnittsabweichung nach oben den Kanton zu keiner Herabsetzung der Pflichtstundenzahl zu veranlassen, so dürfte auch eine ebensolche Abweichung nach unten nicht eine Heraufsetzung der Pflichtstundenzahl rechtfertigen. Ergäbe sich also etwa bei einer Gesamtuntersuchung, dass die im Jahr 1995 für die Primarlehrkräfte der Unterstufe ermittelte wöchentliche Arbeitszeit von 44.23 h dem kantonalen Durchschnitt aller Volksschullehrkräfte (ohne H+H Lehrkräfte) entspricht, so hätte dies folgende Auswirkungen für den Vergleich: Der ermittelte Wert von 44.23 h müsste vorerst um die Differenz zum höchsten Gruppendurchschnittswert reduziert werden. Diese Differenz beträgt 2.23 h (im Verhältnis zum höchsten Gruppendurchschnittswert bei den Primarlehrkräften der Mittelstufe mit 46.46 h). Daraus folgt die massgebliche Vergleichsgrösse von ■ hier zufälligerweise ebenfalls ■ 42 h (44.23 h - 2.23 h). Diese einfache Modellrechnung soll zeigen, dass auch eine angenommene Arbeitszeit aller Volksschullehrkräfte von durchschnittlich über 44 h innerhalb des aufgezeigten Unschärfebereichs nicht zwingend zu einer über 42 h liegenden Vergleichsgrösse führen würde. Aus diesen Gründen beschränkte das Verwaltungsgericht

den Gutachtensauftrag auf die Ermittlung des absoluten Arbeitszeitumfangs der beiden fraglichen Berufsgruppen und verzichtete auf eine Untersuchung der Arbeitszeit der Primarlehrkräfte.

#### **E. 4**

a) Die Gutachterin hat ihren Gutachtensauftrag aufgrund des gemeinsam erarbeiteten Konzeptes grundsätzlich korrekt ausgeführt. Allerdings haben sich in den Untersuchungsbericht verschiedene Fehler eingeschlichen, die dem Gericht Anlass zur Stellung mehrerer Ergänzungsfragen gaben. Der daraufhin bereinigte Bericht mit den weiteren Antworten und zusätzlichen Berechnungen liefert im Wesentlichen eine brauchbare Grundlage für die Beantwortung der interessierenden Fragen. b) Die Klägerinnen verlangen Einsicht in das gesamte von der Expertin erhobene Datenmaterial, um dieses auf weitere Flüchtigkeitsfehler hin untersuchen zu können, da solche angesichts der kleinen Stichprobengrößen eine massgebliche Verfälschung der Resultate bewirken könnten. Dem Antrag ist nicht stattzugeben. Ein Gutachtensauftrag wird in der Regel durch die Abgabe eines schriftlichen Berichts und die Beantwortung allfälliger Ergänzungsfragen erfüllt. Dabei bleibt es dem Gutachter überlassen, inwiefern er eigene Sachverhaltserhebungen in seinem Bericht darstellen oder dokumentieren will. Ein Einbezug sämtlicher Rohdaten einer Untersuchung in den Bericht findet regelmässig nicht statt und war auch vorliegend bei der gemeinsamen Erarbeitung des Untersuchungskonzeptes nicht vorgesehen. Der Beizug sämtlicher Rohdaten lässt sich daher nur dann rechtfertigen, wenn das vorgelegte Gutachten konkrete Zweifel an der korrekten Durchführung der Untersuchung oder der Auswertung der erhobenen Daten begründet. Wenn auch im vorliegenden Fall die erste Fassung des Berichts in der Tat gravierende Fehler enthielt, so hat sich in der Folge doch gezeigt, dass diese im Wesentlichen auf einer irreführenden Darstellung der Graphiken und der dementsprechend falschen textlichen Beschreibungen durch die Expertin beruhen. Grundsätzliche Berechnungsfehler sind jedoch entgegen der von den Klägerinnen ursprünglich in den Raum gestellten Vermutung keine aufgetaucht.

#### **E. 5**

a) Mit Bezug auf die im bereinigten Untersuchungsbericht dargestellten Ergebnisse erachtet der Beklagte den ihm obliegenden Beweis im Wesentlichen als erbracht, während die Klägerinnen einerseits die Berechnungsmethoden der Expertin zur Ermittlung der Wochenarbeitszeit J sowie die Aussagekraft der erhobenen Daten, insbesondere hinsichtlich der Ferienarbeitszeit, bezweifeln. b) Klärungsbedürftig ist vorerst die von der Expertin angewandte Formel zur Ermittlung der Wochenarbeitszeit J. Die Gutachterin hat ihre Berechnung dargelegt und ist dabei offenbar von der bereits in der Untersuchung aus dem Jahr 1995 verwendeten Formel, insbesondere von 188 Arbeitstagen während des Schuljahrs ausgegangen. Die Klägerinnen wenden dagegen ein, für die Ermittlung der im Schuljahr gegebenen Arbeitstage einer Lehrkraft dürften neben den Wochenenden und Schulferien nur diejenigen gesetzlichen Feiertage abgezogen werden, die ausserhalb dieser bereits subtrahierten Tage lägen. Der Einwand ist grundsätzlich berechtigt, allerdings lässt sich der Formel der Expertin mangels detaillierter Angaben nicht entnehmen, inwiefern dem bereits Rechnung getragen wurde. Eine für jedes Jahr und den ganzen Kanton gültige Formel lässt sich jedoch ohnehin nicht erstellen, da einerseits bestimmte Feiertage in jedem Jahr auf andere Wochentage fallen und andererseits auch die Ferien nicht im ganzen Kanton einheitlich liegen. Aus Gründen der Einfachheit rechtfertigt es sich, die Rechnung vorliegend bezogen auf das untersuchte Jahr 1999 und ausgehend von den Schulferien und

Freitagen in der Stadt Zürich vorzunehmen. Demgemäss hat die massgebende Berechnung der Jahresarbeitszeit der H+H Lehrkräfte (JAZ-H+H) folgendermassen auszusehen:

JAZ-H+H = Wochendurchschnitt : 5 x 189\* + Ferienarbeitszeit \* Anzahl Tage 1999

365 Wochenenden 52 x

2

-104 Ferientage 13 x

5

- 65 Frei-Tage ausserhalb

Wochenenden und Ferien (Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt + Brücke, Pfingstmontag, Sechseläuten, Knabenschiessen) - 7 \_\_\_\_\_ Arbeitstage 1999 189 c) Der Vergleich mit der für die kantonalen Angestellten massgebenden 42h-Woche ist sodann konsequenterweise ebenfalls auf die Jahresarbeitszeit zu beziehen, da sich auch hier die Lage der Feiertage jedes Jahr anders auswirkt. Massgebend für die Berechnung sind die §§ 116 f. der Vollziehungsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVPG). Da im Jahr 1999 von den insgesamt 11 ½ Feiertagen gemäss § 117 VVPG deren 6 ½ ausserhalb der Wochenenden anfielen (Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Nachmittag des 24.12. sowie Fasnachtsmontag ausserhalb des Bezirks Zürich bzw. je ½ Tag am Sechseläuten und Knabenschiessen im Bezirk Zürich), sieht die Jahresarbeitszeit für das Zürcher Personal 1999 (JAZ-ZH) folgendermassen aus: JAZ-ZH = 48 x 42 – (6,5 x 42:5) = 1961.4 (bei 4 Wochen Ferien) Diese Jahresarbeitszeit reduziert sich um je 42 h für jede Woche eines höheren Ferienanspruchs, der gemäss § 79 VVPG vom Alter der Angestellten abhängt (fünf Wochen ab 50., sechs Wochen ab 60. Altersjahr). Da im Rahmen der vorliegenden Untersuchung zehn der 151 erfassten Personen eine Stundenentlastung haben, welche überwiegend altersmässig begründet ist (dies ist gemäss § 39 der Lehrerbesoldungsverordnung ab dem 57. Altersjahr möglich), rechtfertigt sich der Vergleich mit einer leicht reduzierten JAZ-ZH von ca. 1'950 Stunden. d) Die Klägerinnen weisen sodann bei der ermittelten Ferienarbeitszeit zu Recht darauf hin, dass die Aussagekraft des Gutachtens diesbezüglich fraglich sei. Vorerst ist die Ermittlungsgenauigkeit bei der Ferienarbeitszeit von vornherein eine andere als bei der Wochenarbeitszeit, da die Teilnehmerinnen jene nicht einzeln erfasst, sondern lediglich für das ganze Jahr geschätzt haben. Hinzu kommen sodann exorbitant hohe Standardabweichungen in diesem Bereich von teilweise weit über 50 % des ermittelten Durchschnittswerts. Dennoch ist ein Abstellen auf diese Werte im vorliegenden Verfahren unumgänglich. Eine Erfassung der Ferienarbeitszeit analog zu derjenigen der Wochenarbeitszeit hätte infolge der Lage und Verschiedenartigkeit der fünf verschiedenen Schulferienblöcke zwangsläufig die Dauer der Untersuchung auf mindestens ein halbes Jahr, wenn nicht gar ein Jahr verlängert. Darunter hätte ■ wie bereits ausgeführt ■ wiederum die Qualität und Aussagekraft der Daten gelitten. Nachdem auch die Klägerinnen im Rahmen des Grobkonzepts keine Einwände gegen die Erfassung der Ferienarbeitszeiten mittels Schätzungen erhoben haben, erscheinen ihre diesbezüglichen Einwände heute ■ nach Vorliegen von offenbar als zu tief erachteten Ergebnisse ■ als allzu ergebnisbezogen. Angesichts des gesamten Problemkontextes ist es vielmehr nahe liegend, dass die Selbstangaben der erfassten Personen hier tendenziell eher hoch ausgefallen sein dürften, wie dies der Beklagte geltend macht. Auch wenn daher die von der Expertin ermittelten konkreten Gesamtergebnisse den falschen Anschein von Genauigkeit vortäuschen mögen, bleibt letztlich nichts anderes übrig, als auf diese Zahlen abzustellen. Dies fällt umso leichter, als die vorgelegten Ergebnisse mit Bezug auf die Wochen■ bzw. Jahresarbeitszeit im massgeblichen Vergleich sogar noch einen beachtlichen Spielraum offen lassen.

a) Die Gutachterin errechnete die folgenden Gesamtjahresarbeitszeiten für die untersuchten Lehrkräfte wie folgt, wobei die doppelt differenzierten Angaben gemäss den zusätzlichen Berechnungen in act. 70 entsprechend der Formel in act. 71 (Wochenarbeitszeit J x 47 = Jahresarbeitszeit JAZ-Exp.) umgerechnet sind: JAZ-Exp. Pensum 24

h	25 h	26 h	total Handarbeit	1861.2	2030.4
1884.7	1896 (39.6x47)		(43.2x47)		(40.1x47)
Haushaltung	1800.1	1941.1	1804.8	1846	
(38.3x47)	(41.3x47)		(38.4x47)	Gesamt	

1850.9 1975.0 1850.0 1876.6 Diese Zahlen erhöhen sich bei Veränderung der Umrechnungsformel gemäss den obigen Ausführungen (E. 5b) wie folgt (JAZ-Exp. minus Ferienarbeitszeit [FAZ] : 188 x 189 + FAZ): JAZ-H+H

Pensum	24 h	25 h	26 h Handarbeit	1870.1
2040.3	1893.8 (FAZ 182.9)	(FAZ 175)	(FAZ 165.8)	
Haushaltung	1808.9	1950.6	1813.7 (FAZ 147.3)	(FAZ 163.7)

(FAZ 124.6) Da die durch die Formelkorrektur resultierenden Erhöhungen der einzelnen Durchschnittswerte nur gering sind, vermögen sie auch die pro Berufsgruppe bzw. pro Pensengruppe gezogenen Durchschnittsergebnisse nur wenig, d.h. um ca. 8 bis 10 h zu beeinflussen. b) Bei der solchermassen ermittelten Jahresarbeitszeit beider Berufsgruppen fällt auf, dass diese bei einem Pensum von 24 und einem solchen von 26 Wochenstunden nur wenig differiert, während diejenigen Personen mit einem 25h-Pensum auffallend mehr Jahresarbeitszeit aufwenden. Dieses erhöhte Ergebnis rührt nach der Interpretation der Gutachterin praktisch ausschliesslich aus der Zufälligkeit, dass Personen aus dieser Kategorie vermehrt in Klassenlagern anwesend waren (Frage 6). Das lässt den Schluss zu, dass eine Erhöhung des Wochenpensums von 24 auf 25 und 26 Stunden grundsätzlich nur zu einer geringfügigen Zunahme der Wochenarbeitszeit führt, diese jedoch vor allem dann auffällig ansteigt, wenn sich die Lehrkräfte an Klassenlagern beteiligen. c) Mit den dargestellten Jahresarbeitszeiten unterschreiten sowohl die Handarbeits- als auch die Haushaltungslehrkräfte mit einem 24h-Pensum die massgebende Jahresarbeitszeit der kantonalen Angestellten massgeblich und erreichen dieses auch mit einem Pensum von 26 Wochenstunden noch nicht. Nur dank Beteiligung an Klassenlagern erreichen die erfassten Haushaltungslehrerinnen mit einem Pensum von 25 h ein volles Angestelltenpensum von 1'950 Jahresstunden und überschreiten die Handarbeitslehrerinnen mit dem gleichen Pensum dieses sogar etwas. Insgesamt lässt sich sagen, dass alle erfassten Lehrpersonen mit Pensen von 24, 25 und 26 h im Gesamtdurchschnitt jedenfalls ein volles Angestelltenpensum von 1'950 Jahresstunden um rund 65 Stunden unterschreiten; Berechnung gemäss Formel in E. 6a: JAZ-Exp.

(gesamt)	1876.6	abzüglich Ferienarbeitszeit	158.3
(act. 61 S. 19)	1718.3	Umrechnung auf 189 Arbeitstage (: 188 x 189)	1727.4
	1727.4	zuzüglich Ferienarbeitszeit	+ 158.3
			1885.7

Auch die Klägerinnen kommen bei ihren Berechnungen zum Schluss, die durchschnittliche Jahresarbeitszeit aller untersuchten Lehrkräfte ergäben 1'915,5 h, eine Zahl die ebenfalls deutlich unter dem massgebenden Vergleichswert liegt. Die Differenz zwischen der dargelegten Berechnung und derjenigen der Klägerinnen rührt im übrigen hauptsächlich daher, dass sie einerseits von den Schularbeitstagen im Jahr 2000 ausgehen und dabei fälschlicherweise nur drei Feiertage ausserhalb der Schulferien berücksichtigen (korrekt sind es mit Karfreitag, Sechseläuten und Knabenschüssen deren sechs) und andererseits die ermittelten Jahresstunden von 1'115.5 (recte 1'915.5) lediglich durch 45 Wochen teilen,

indem sie von generell zehn anrechenbaren Feiertagen und allgemein fünf Wochen Ferien für kantonale Angestellte ausgehen, was wie dargelegt ebenfalls unkorrekt ist. d) Zusammenfassend zeigen die Untersuchungsergebnisse mit hinreichender Deutlichkeit, dass sowohl die Handarbeits- als auch die Haushaltungslehrerinnen mit einem 24h-Pensum kein volles Jahresarbeitspensum der kantonalen Angestellten erreichen. Selbst wenn man zur Vervollständigung des Bilds alle Pensen zwischen 24 und 26 Wochenstunden in den Vergleich miteinbezieht, um so den erhöhten Arbeitszeiten infolge der bei den Pensen von 25 Wochenstunden angefallenen Klassenlagern Rechnung zu tragen, erfüllt keine der beiden Berufsgruppen ein volles Pensum. Da zudem der Unterschied im Wochenpensum von 24 und 26 Stunden keine erheblichen Auswirkungen auf die Gesamtarbeitszeit zu bewirken vermag, muss die seinerzeit erfolgte Pensumserhöhung von 24 auf 26 Stunden für beide Berufsgruppen als sachlich hinreichend gerechtfertigt erachtet werden. Die Vermutung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung ist damit widerlegt. In teilweiser Gutheissung der Klage ist demnach festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, den Klägerinnen ab 1. Juli 1991 einen der Lohnklasse 18 entsprechenden und von einer wöchentlichen Pflichtstundenzahl von 26 ausgehenden Lohn zu bezahlen.

## **E. 7**

...

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