

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2014.00595 vom 24. Juni 2015

ZH Verwaltungsgericht, 2015-06-24, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_VB.2014.00595](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2014.00595)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2014.00595 du 24 juin 2015

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2014.00595 del 24 giugno 2015

## Regeste

Lohnnachzahlung | [Lohndiskriminierung] Eine auf veränderte Anforderungen des Berufsbildes zurückzuführende, sich im Lauf der Zeit bzw. im Nachhinein als zu tief erweisende Entlohnung ist an sich nicht diskriminierend, weil sie eben auf die Weiterentwicklung und nicht auf eine allfällige geschlechtliche Segregation des betroffenen Berufs zurückzuführen ist (E. 3.2 Abs. 2). Offengelassen, wie weit der Kreis der Berufsgruppe der Bibliothekarinnen und Bibliothekare gezogen werden müsste bzw. ob vorliegend ein typischer Frauenberuf anzunehmen ist (E. 4.3). Dass die Stelle der Beschwerdeführerin bereits bei der Anstellung fehlerhaft bzw. in geschlechtsdiskriminierender Weise nicht entsprechend den damit verbundenen Anforderungen eingereiht worden sei, wird weder geltend gemacht noch scheint solches vorliegend glaubhaft (E. 4.4). Der Bildungsdirektion kann nicht vorgeworfen werden, mit der Überprüfung des Stellenplans der an Mittel- und Berufsschulen tätigen Bibliothekarinnen und Bibliothekare unzulässig lange zugewartet zu haben. Erst recht erscheint nicht glaubhaft, dass sie diese Überprüfung in geschlechtsdiskriminierender Weise aufgeschoben habe (E. 4.5.2). Abweisung.

## Erwägungen

### E. 4

Abteilung VB.2014.00595 Urteil der 4. Kammer vom 24. Juni 2015 Mitwirkend: Abteilungspräsident Jso Schumacher (Vorsitz), Verwaltungsrichter Peter Sprenger, Verwaltungsrichter André Moser, Gerichtsschreiberin Eva Heierle. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführerin, gegen Staat Zürich, vertreten durch die Bildungsdirektion des Kantons Zürich, Beschwerdegegner, betreffend Lohnnachzahlung, hat sich ergeben: I. A. A ist seit dem 1. April 1999 an der Berufsfachschule C als Mediothekarin angestellt. Ihre Stelle wurde der Richtposition "Bibliothekar/in" in der Lohnklasse 11 zugeordnet. Mit Schreiben vom 26. Oktober 2009 an die Bildungsdirektion des Kantons Zürich machte sie geltend, diese Einreihung sei um fünf Besoldungsklassen zu tief und verstosse gegen das Gleichstellungsgesetz vom 24. März 1995 (GIG, SR 151.1), und forderte eine Lohnnachzahlung im Umfang der Differenz zwischen Lohnklasse 11/Stufe 17 und Lohnklasse 16/Stufe 17 für die vorangegangenen fünf Jahre. B. Mit Verfügung vom 8. März 2011 wurde die Stelle von A rückwirkend per 1. Juli 2010 der Richtposition "Bibliothekar/in mbA" in der Lohnklasse 13 zugeordnet. Auf Ersuchen von A begründete das Mittelschul- und Berufsbildungsamt diese Änderungsverfügung am 16. Mai 2011 dahingehend, dass die Mitarbeitenden in den Mediotheken der Mittel- und Berufsfachschulen entsprechend den Ausbildungsvoraussetzungen und dem Inhalt der Tätigkeit unter anderem für Sachverantwortung im Betrieb, Organisation und Planung des

Betriebes, Unterrichtssupport und Personalführungsaufgaben zwei Funktionsprofilen zugeordnet seien: dem Funktionsprofil für Verantwortliche von Mediotheken bzw. den kantonalen Richtpositionen Bibliothekar/in mbA und "Dokumentalist/in mbA" sowie dem Funktionsprofil für Mitarbeitende in Mediotheken bzw. den kantonalen Richtpositionen Bibliothekar/in, Dokumentalist/in und "Fachfrau/-mann Information und Dokumentation". Auch die Grösse der Bibliothek habe Einfluss auf die Einreihung. Die Berufsfachschule C verfüge über eine "kleinere Mediothek", für welche sie (A) zuständig sei, weshalb sie in der Richtposition Bibliothekar/in mbA der Lohnklasse 13 eingeordnet worden sei. Diese Verfügung blieb unanfechtet. C. Am 3. Juni 2013 liess A die Bildungsdirektion zur Leistung einer Lohnnachzahlung von Fr. 22'062.30 für die Zeit vom 1. November 2004 bis zum 30. Juni 2010 zuzüglich 5 % Zins ab mittlerem Verfall auffordern. Mit (auf Weisung der Bildungsdirektion vorbereiteter) Verfügung vom 1. Oktober 2013 wies das Mittelschul- und Berufsbildungsamt die Lohnnachforderung ab. II. Einen dagegen am 29. Oktober 2013 erhobenen Rekurs wies der Regierungsrat mit Beschluss vom 10. September 2014 ab. III. A liess am 16. Oktober 2014 Beschwerde beim Verwaltungsgericht führen und beantragen, es seien ihr in Aufhebung des Rekursentscheids und unter Entschädigungsfolge für die Zeit vom 1. November 2004 bis zum 30. Juni 2010 Lohnnachzahlungen von Fr. 22'062.- zuzüglich 5 % Zins seit mittlerem Verfall zu leisten. Die Staatskanzlei liess sich namens des Regierungsrats am 18./20. November 2014 mit dem Schluss auf Abweisung der Beschwerde vernehmen. Die Bildungsdirektion beantragte mit Beschwerdeantwort vom 5. Januar 2015 die Abweisung des Rechtsmittels. A hielt am 14. Januar 2015 an ihrem Antrag fest. Die Bildungsdirektion verzichtete am 20. Januar 2015 auf eine weitere Stellungnahme. Die Kammer erwägt: 1. 1.1 Gemäss § 70 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) prüft das Verwaltungsgericht seine Zuständigkeit von Amtes wegen. Erstinstanzliche Rekursentscheide des Regierungsrats etwa auf dem vorliegenden Gebiet des Personalrechts können beim Verwaltungsgericht mit Beschwerde angefochten werden (§ 41 in Verbindung mit §§ 19 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 lit. a, 19a, 19b Abs. 2 lit. a f. je Ziff. 1 und Abs. 4 Satz 1 sowie §§ 42–44 e contrario VRG). Nachdem auch die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 1.2 Als Vorinstanz hat der Regierungsrat gewirkt, weshalb die Kammer ungeachtet des Streitwerts für die Behandlung der Beschwerde zuständig ist (§ 38 Abs. 3 VRG). 2. 2.1 Nach § 40 Abs. 2 Satz 1 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (LS 177.10) werden die Stellen entsprechend ihren Anforderungen in Funktionsgruppen eingereiht, denen Lohnrahmen zugeordnet werden. Gemäss § 8 Abs. 1 der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 (PV, LS 177.11) legt der Regierungsrat in der Vollzugsverordnung (zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 [VVP, LS 177.111]) den Einreihungsplan fest, der die Richtpositionen enthält, welche nach 29 Lohnklassen geordnet sind. Die Richtpositionen werden nach dem Verfahren der "Vereinfachten Funktionsanalyse" eingereiht; massgebend sind dafür die vorausgesetzte Ausbildung und Erfahrung, die mit der Stelle verbundenen geistigen Anforderungen, die Verantwortung, die psychischen und körperlichen Anforderungen und Belastungen, die Beanspruchung der Sinnesorgane und die besonderen äusseren Arbeitsbedingungen, denen die Inhaberin oder der Inhaber der Stelle ausgesetzt sind (§ 8 Abs. 2 PV). Jede Stelle wird gemäss dem Einreihungsplan und den Richtpositionsbeschreibungen entsprechend ihren Anforderungen in der Regel in nur eine Lohnklasse eingereiht (sogenannte Einreihungsklasse, § 10 Abs. 1 Satz 1 PV). 2.2 Mit Beschluss Nr. 490/2006 beauftragte der Regierungsrat die Finanzdirektion mit einer

Teilrevision des Lohnsystems (nicht auf [www.rrb.zh.ch](http://www.rrb.zh.ch) veröffentlicht). Im Rahmen des Teilprojekts 3 der Teilrevision des Lohnsystems wurde die Einreihung diverser Richtpositionen überprüft (vgl. Beschluss des Regierungsrats [RRB] Nr. 1924/2009 vom 2. Dezember 2009). Dabei wurde mit Blick auf Bibliotheks- und Dokumentationsfunktionen zum einen festgestellt, dass die Zuordnung einzelner Stellen zu bestehenden Richtpositionen überprüft werden müsse (RRB 1924/2009 S. 16, auch zum Folgenden). So habe sich anlässlich der Analyse einer der Richtposition Bibliothekar/in zugeordneten Stelle ergeben, dass diese korrekterweise der Richtposition Bibliothekar/in mbA zuzuordnen sei. Die Korrektur der Zuordnung konkreter Stellen zu Richtpositionen und Lohnklassen bilde jedoch nicht Gegenstand des Teilrevisionsprojekts, sondern sei Sache der zuständigen Direktion bzw. des zuständigen Amtes. Die Direktionen wurden entsprechend beauftragt, auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz am 1. Juli 2010 hin die Anpassung der Stellenpläne und der Einreihungen durchzuführen (RRB 1924/2009 Dispositiv-Ziff. IV). Zum andern habe sich gezeigt, dass die Ausbildungen und die Berufsbilder im Bereich Bibliotheken und Dokumentation einen starken Wandel erfahren hätten, weshalb einzelne Funktionen wegfallen und andere als Richtposition aufgenommen werden müssten. Als nicht mehr erforderlich habe sich die Funktion "Bibliotheksangestellte/r" der Lohnklassen 7 bis 9 erwiesen. Die entsprechenden Tätigkeiten könnten den Funktionsketten "Büroangestellte/r" und "Verwaltungsangestellte/r" zugeordnet werden. Ebenso könne die Funktion der Leitenden Bibliothekarin bzw. des Leitenden Bibliothekars aufgehoben werden. Diese Funktionen seien der Funktionskette "Sektorleiter/in" zuzuordnen. Entsprechend wurden die Richtpositionen Bibliotheksangestellte/r in den Lohnklassen 7 bis 9, aus hier nicht zu erörternden Gründen hingegen nicht die Richtposition "Leitende/r Bibliothekar/in" in den Lohnklassen 16 bis 18 gestrichen. Mit Bezug auf die hier interessierenden Richtpositionen Bibliothekar/in bzw. Bibliothekar/in mbA wurde die Einreihung nicht verändert. Auch die Umschreibung der betreffenden Richtpositionen erfuhr durch die Teilrevision des Lohnsystems keine wesentlichen Änderungen. Unter anderem für die Richtposition Bibliothekar/in ergab sich die allgemeine Umschreibung "Erwerben, Erschliessen, Ordnen, Archivieren und Vermitteln von Medien und Informationen in einer Bibliothek oder einem Archiv, ausführende Funktion mit Sachbearbeitungsfunktion, z.T. selbstständig". Diese Richtposition wurde jedenfalls bereits Anfang 2006 allgemein als "[a]usführende Funktion mit Sachbearbeitungsfunktion, z.T. selbstständig, z.B. Institutsbibliothekar/in" beschrieben. Die Funktionskette Bibliothekar/in mbA konnte sodann sowohl bezüglich Einreihung als auch bezüglich Umschreibung der Funktionen beibehalten werden (RRB 1924/2009 S. 17). 2.3 In Umsetzung von Dispositiv-Ziff. IV des RRB 1924/2009 wurde auch die Stelle der Beschwerdeführerin auf ihre korrekte Zuordnung zu einer Richtposition und Einreihung in eine Lohnklasse hin überprüft. Dabei zeigte sich, dass die Beschwerdeführerin alle in einer Mediothek anfallenden Leitungsaufgaben übernehme, weshalb ihre Stelle nicht der kantonalen Richtposition Bibliothekar/in, sondern jener der Bibliothekar/in mbA zuzuordnen sei. Da es sich bei der Mediothek der Berufsfachschule C um eine kleinere Mediothek handle, solle die Einreihung in Lohnklasse 13 erfolgen. Die entsprechenden Änderungen der Anstellungsbedingungen verfügte der Beschwerdegegner am 8. März bzw. 16. Mai 2011 – wie im Beschluss des Regierungsrats vom 2. Dezember 2009 vorgesehen – mit (Rück-)Wirkung ab 1. Juli 2010. 3. 3.1 Die Beschwerdeführerin macht zunächst geltend, sie sei per 1. Juli 2010 von der Lohnklasse 11 in die Lohnklasse 13 angehoben worden,

weshalb unbestritten sei, dass ihre Arbeit dem Wert der Lohnklasse 13 entspreche. Dies sei aber nicht erst seit dem 1. Juli 2010 der Fall, sondern schon seit vielen Jahren. Berufsangehörige und der Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) hätten denn auch schon seit 2002 wiederholt die "die diskriminierende Einreihung der Berufsgruppe der Beschwerdeführerin" gerügt. In ihrem Funktionsbereich habe im Verlauf der 1990er-Jahre ein Strukturwandel stattgefunden. Insbesondere infolge neuer Technologien und deren notwendiger Anwendung im Berufsbereich der Beschwerdeführerin hätten sich höhere Anforderungen gegenüber dem Zeitpunkt der ursprünglichen Einreihung der Beschwerdeführerin im Jahr 1999 ergeben. Diese neuen Technologien seien schon im Jahr 2004 angewendet worden. Die Beschwerdegegnerin habe weder bestritten, dass die Beschwerdeführerin bereits im Jahr 2004 falsch eingereiht gewesen sei, noch aufgezeigt, weshalb sich die Zuordnung zu einer neuen Richtposition erst ab dem 1. Juli 2010 aufgedrängt haben sollte. Es müsse davon ausgegangen werden, dass die auf den 1. Juli 2010 erfolgte Einreihung der ihrer Funktion bereits seit dem 1. November 2004 der korrekten Arbeitsbewertung entsprochen hätte. Auch im Rekursverfahren machte die Beschwerdeführerin im Wesentlichen geltend, ihre Arbeit habe sich zwischen 2004 und dem Zeitpunkt der Überführung in die höhere Lohnklasse 13 nicht verändert, weshalb sie vor Letzterer falsch, "nämlich in der Grund- statt in der mbA-Funktion" eingereiht gewesen sei. Die Einreihung in Lohnklasse 13 anerkennt die Beschwerdeführerin. 3.2 Die Frage, welcher Richtposition bzw. welcher Lohnklasse die Stelle der Beschwerdeführerin aufgrund der sich daraus ergebenden Anforderungen einzuordnen sei, bildete wie oben 2.3 aufgezeigt Gegenstand der Änderungsverfügung vom 8. März bzw. 16. Mai 2011. Darin legte das Mittelschul- und Berufsbildungsamt auch fest, dass die – auch von der Beschwerdeführerin anerkannte – Einreihung in Lohnklasse 13 per 1. Juli 2010 gelte. Die Änderungsverfügung wurde von der Beschwerdeführerin nicht angefochten. Sie ist in formelle Rechtskraft erwachsen und grundsätzlich rechtsbeständig. Die Frage, ab welchem Zeitpunkt die Stelle der Beschwerdeführerin aufgrund der mit ihr verbundenen Anforderungen, mithin aus individuellen Gründen, korrekterweise der Richtposition Bibliothekar/in mbA bzw. der Lohnklasse 13 hätte zugeordnet werden müssen, kann daher im vorliegenden Verfahren grundsätzlich nicht überprüft werden. Nachdem die zu tiefe Entlohnung der Beschwerdeführerin auch gemäss ihrer eigenen Darstellung darauf zurückzuführen ist, dass ihre Stelle fälschlicherweise der Grund- statt der mbA-Funktion zugewiesen war bzw. den gestiegenen beruflichen Anforderungen nicht Rechnung getragen wurde, läuft ihre Argumentation, dass sie im Vergleich zu "männlichen" Berufen bis Ende Juni 2010 um zwei Lohnklassen zu tief eingereiht gewesen sei, ins Leere. Vielmehr ist anzunehmen, dass die zu tiefe Entlohnung effektiv darauf zurückzuführen ist, dass der Stellenplan erst im Nachgang zu RRB 1924/2009 mit Blick auf die geänderten Anforderungen überprüft wurde. Eine auf veränderte Anforderungen zurückzuführende, sich im Laufe der Zeit bzw. im Nachhinein als zu tief erweisende Entlohnung ist aber an sich nicht diskriminierend, weil sie eben auf die Weiterentwicklung und nicht auf eine allfällige geschlechtliche Segregation des betroffenen Berufes zurückzuführen ist. Anzumerken bleibt, dass die Beschwerdeführerin nicht geltend macht, die jeweilige Lohnklassenzuordnung der hier interessierenden Richtpositionen Bibliothekar/in und Bibliothekar/in mbA sei als solche diskriminierend bzw. das Lohnsystem als solches benachteilige Bibliothekare bzw. Bibliothekarinnen, und dass hierfür auch keine Anhaltspunkte ersichtlich sind. Zu prüfen bleibt jedoch, ob die fehlerhafte Zuordnung der Stelle der Beschwerdeführerin wie geltend gemacht Ausdruck einer systematischen

Diskriminierung der mehrheitlich weiblichen Berufsgruppe der Bibliothekarinnen gewesen sei (nachfolgend 4).

#### **E. 4.1**

Die Beschwerdeführerin macht sinngemäss geltend, bei der falschen Zuordnung ihrer Stelle handle es sich nicht um einen Einzelfall, vielmehr seien die Stellen der Bibliothekarinnen bis zu ihrer Überprüfung und Neueinordnung in Zusammenhang mit der Teilrevision des Lohnsystems systematisch zu tief eingereiht worden. Diesbezüglich bringt sie vor, die in Zusammenhang mit dem Teilprojekt 3 der Teilrevision des Lohnsystems vorgenommene Überprüfung der Einreihung der Bibliothekarinnen habe ergeben, dass der grösste Teil der Mitarbeitenden um eine bis drei Lohnklassen angehoben worden sei, was ein Indiz für eine diskriminierende Entlohnung darstelle. Sie macht mit anderen Worten geltend, eine wesentliche Anzahl von Bibliothekarinnen und Bibliothekaren sei deshalb zu Unrecht in die Grundfunktion eingereiht worden bzw. dieser Fehler sei nicht (früher) behoben worden, weil Bibliothekarin ein typisch weibliches Berufsbild sei.

#### **E. 4.2**

Gemäss Art. 8 Abs. 3 Satz 3 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV, SR 101) sowie Art. 11 Abs. 3 Satz 2 der Verfassung des Kantons Zürich vom 27. Februar 2005 (KV, LS 101) haben Mann und Frau Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Nach Art. 3 Abs. 1 und 2 GIG gilt das Verbot geschlechtsspezifischer Diskriminierung insbesondere im Zusammenhang mit der Entlohnung und der Beförderung. Unter diese Bestimmung fällt nicht nur die direkte, sondern auch die indirekte Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts. Eine direkte Diskriminierung liegt vor, wenn sich eine Ungleichbehandlung ausdrücklich auf die Geschlechtszugehörigkeit oder auf ein Kriterium stützt, das nur von einem der beiden Geschlechter erfüllt werden kann, und wenn es sich nicht sachlich rechtfertigen lässt. Eine sachliche Rechtfertigung für eine direkte Ungleichbehandlung kann darin liegen, dass auf dem Geschlecht beruhende biologische oder funktionale Unterschiede eine Gleichbehandlung ausschliessen (BGE 124 II 409 E. 7 mit Hinweisen, auch zum Nachstehenden). Eine indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn eine formal geschlechtsneutrale Regelung im Ergebnis wesentlich mehr bzw. überwiegend Angehörige des einen Geschlechts gegenüber denjenigen des anderen benachteiligt, ohne dass dies sachlich begründet wäre. Eine besoldungsmässige Diskriminierung liegt vor, wenn zum Nachteil eines geschlechtstypisch identifizierten Berufs Lohnunterschiede bestehen, welche nicht sachbezogen in der Arbeit selber begründet sind (BGE 124 II 409 E. 8 mit Hinweisen, auch zum Folgenden). Untersagt sind damit Lohnunterschiede, die auf geschlechtsspezifische Umstände abstellen. Nach Art. 6 GIG wird eine Diskriminierung unter anderem bezüglich der Entlohnung und Beförderung vermutet, wenn sie von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.

#### **E. 4.3**

Bei der Beurteilung, ob eine bestimmte Tätigkeit geschlechtstypisch ist, wird nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung in erster Linie auf das statistische Element abgestellt; ein typischer Frauenberuf liegt vor, wenn der Frauenanteil höher als 70 % liegt. Es kann aber auch die geschichtliche Dimension und die historische Prägung berücksichtigt werden (BGr, 31. August 2010, 8C\_78/2009, E. 5.2 mit Hinweisen). Das Bundesgericht weist auch darauf hin, dass gewisse Abweichungen von einer durchschnittlichen Geschlechterverteilung normal seien und deshalb auch nicht allein auf regionale

Verhältnisse abgestellt werden könne. Das Verbot der Geschlechterdiskriminierung ziele nicht auf derartige lokale und zeitlich variable Unterschiede ab, sondern auf typisch geschlechtsmässig segmentierte Berufe. Das Bundesgericht hat denn auch den Primarlehrerberuf nicht als typisch weibliches Berufsbild qualifiziert, obwohl rund vier Fünftel der neu vergebenen Primarlehrerpatente an Frauen verliehen würden (vgl. zum Ganzen BGE 124 II 529 E. 5f). Entsprechend kann es für die Annahme eines typisch weiblichen Berufsbildes nicht genügen, wenn ein Beruf tendenziell eher von Frauen ausgeübt wird; es ist vielmehr eine Dominanz des weiblichen Geschlechtes vorauszusetzen (VGr, 6. Dezember 2011, AN.2011.00002, E. 3.1 Abs. 2 mit Hinweis auf RB 1996 Nr. 20 E. 2 Abs. 4). Der Frauenanteil der bei der kantonalen Verwaltung angestellten Bibliothekare bzw. Bibliothekarinnen (Grund- und mbA-Funktion) belief sich am 30. Juni 2013 auf 88,61 %. Eine ähnliche Dominanz des weiblichen Geschlechts scheint im Bibliothekswesen der Schweiz generell vorzuliegen, zumindest soweit die wissenschaftlichen Bibliothekarinnen und Bibliothekare (welche im kantonalzürcher Lohnsystem eigenen Funktionen zugewiesen sind; vgl. Anhang 1 VVPG) nicht berücksichtigt werden (vgl. Marianne Ingold, Mehr Gender in die Bibliotheken – aber richtig!, in: *arbido* 2 2013, S. 33 ff. insbesondere 34; ferner Laura Stadler, Die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken, Chur 2012, S. 38 f. und 42). Letztlich kann aber offenbleiben, wie weit der Kreis der Berufsgruppe der Bibliothekare und Bibliothekarinnen gezogen werden müsste bzw. ob vorliegend ein geschlechtsmässig segmentierter Beruf anzunehmen ist, nachdem selbst bei Bejahen dieser Voraussetzung eine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts zu verneinen ist (nachfolgend 4.4 ff.)

#### **E. 4.4**

Die Bildungsdirektion stellt nicht in Abrede, dass die im Rahmen der Umsetzung der von RRB 1924/2009 geforderte Anpassung der Stellenpläne und der Einreihungen bei den Mitarbeitenden in Bibliotheken zu einer Verschiebung von der Grund- in die mbA-Funktion geführt bzw. dass innerhalb der Grundfunktion eine Verschiebung von der Lohnklasse 11 in die Lohnklasse 12 stattgefunden habe. Aus dem Sammelstellenplan für die Einreihung der Bibliotheks- und Dokumentationsfunktionen an den Mittel- und Berufsfachschulen vom 16. Februar 2011 geht hervor, dass elf bisher der Grundfunktion zugewiesene Stellen in die mbA-Funktion überführt wurden. Weiter wurde eine vormals der Funktion "Hauswart/in" zugeordnete, jedoch für die Funktion Bibliothekar/in verwendete und in Lohnklasse 9 eingereihte Stelle in die der Lohnklasse 13 zugewiesene Funktion Bibliothekar/in mbA überführt. Schliesslich wurde eine bislang unter der Funktionsbezeichnung "Verwaltungssekretär/in" geführte, in Lohnklasse 10 eingereihte Stelle einer Bibliothekarin in die mbA-Funktion (in Lohnklasse 14) überführt. Vor der Überführung waren im Bereich Mittel- und Berufsfachschulen 71 Stellen der Richtposition Bibliothekar/in zugewiesen. Vor diesem Hintergrund kann die falsche Einreihung der Stelle der Beschwerdeführerin nicht als singulärer Fehler erscheinen und räumt die Bildungsdirektion zu Recht ein, dass der Stellenplan "in diversen Einzelfällen nicht richtig angewendet bzw. allenfalls notwendige Veränderungen nicht nachvollzogen wurden". Zwar liegt wohl eine Häufung nicht der Entwicklung des Berufsbildes angepasster Einreihungen der Stellen der Bibliothekarinnen an Berufs- und Mittelschulen vor. Wie auch die Beschwerdeführerin anerkennt, fand aber in diesem Funktionsbereich im Verlauf der 1990er-Jahre ein Strukturwandel statt. Aus den damit in Zusammenhang stehenden neuen Technologien und deren notwendiger Anwendung in ihrem Berufsbereich haben sich auch nach Ansicht der Beschwerdeführerin gegenüber dem Zeitpunkt der ursprünglichen Einreihung ihrer Stelle

im Jahr 1999, welche auf der Besoldungsrevision 1991 beruht habe, höhere Anforderungen ergeben. Folglich macht die Beschwerdeführerin nicht geltend, die Einreihung ihrer Stelle sei bereits 1999 fehlerhaft gewesen bzw. ihre Stelle sei bereits damals in geschlechtsdiskriminierender Weise nicht entsprechend den damit verbundenen Anforderungen eingereiht worden. Solches scheint vorliegend gerade angesichts des sich im Wesentlichen erst nach Stellenantritt der Beschwerdeführerin vollziehenden Wandels der beruflichen Anforderungen auch nicht glaubhaft. Eine Diskriminierung in Zusammenhang mit der ursprünglichen Einreihung der Stelle der Beschwerdeführerin ist daher nicht zu vermuten. Somit bleibt noch zu prüfen, ob der Beschwerdegegner mit der Korrektur der fehlerhaften Einreihungen in geschlechtsdiskriminierender Weise zu lange zugewartet hat.

#### **E. 4.5.1**

Gemäss § 3 Abs. 1 VVPG wird der Stellenplan in der Regel pro Amt festgesetzt und umfasst die Anzahl der Stellen und deren prozentualen Umfang (lit. a) sowie die Zuordnung jeder Stelle zu einer Richtposition und Lohnklasse gemäss dem Einreihungsplan (lit. b). Der Stellenplan kann weitere Informationen, insbesondere die Richtposition präzisierende Funktionsbezeichnungen, enthalten (Abs. 2). Die Stellenpläne werden regelmässig überprüft (Abs. 3). Zuständig für die Festsetzung der Stellenpläne sind nach § 4 Abs. 1 VVPG die Direktionen, soweit sich der Regierungsrat dies nicht selber vorbehält. Für die personelle Führung der Berufsfachschulen ist die Schulleitung verantwortlich (§ 12 Abs. 1 des Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 14. Januar 2008 [EG BBG, LS 413.31]). Sie beschliesst gemäss § 12 Abs. 4 EG BBG über Anstellung und Entlassung der Lehrpersonen mit befristeter Anstellung und des administrativen und technischen Personals (lit. c) und stellt die Personalführung und -entwicklung sicher (lit. f). An den Mittelschulen besteht eine vergleichbare Zuständigkeit für personalrechtliche Belange des administrativen Personals (vgl. § 7 des Mittelschulgesetzes vom 13. Juni 1999, LS 413.21). Zuständig für die regelmässige Überprüfung der Stellenpläne der an Mittel- und Berufsschulen tätigen Bibliothekarinnen und Bibliothekare ist nach dem Gesagten die Bildungsdirektion. Sie hat denn auch am 16. Februar 2011 einen entsprechenden Sammelstellenplan verfügt.

#### **E. 4.5.2**

Die Beschwerdeführerin macht geltend, der VPOD Region Zürich habe seit Jahren die zu tiefe Einreihung der Bibliothekarinnen und Bibliothekare gerügt. Wiederholt sei vom Beschwerdegegner Bereitschaft signalisiert worden, auf die Anliegen des VPOD einzugehen. Schliesslich seien der VPOD bzw. die Berufs- und Mittelschulbibliothekarinnen und -bibliothekare aber immer wieder hingehalten und auf später vertröstet worden. Aus den Akten ergibt sich dazu im Wesentlichen Folgendes: Mit Schreiben vom 3. März 2003 an die Bildungsdirektion führten drei Mittelschulbibliothekarinnen aus, ihr Beruf habe sich stark gewandelt, ohne dass dies in einem Funktionsbeschrieb berücksichtigt worden wäre, weshalb sie um einen Termin zur Besprechung verschiedener, letztlich mit der Stelleneinreihung in Zusammenhang stehender Fragen ersuchten. Dieses Schreiben wurde am 14. Juli 2003 dahingehend beantwortet, dass Stellenplanänderungen auf Antrag der Schulleitung durch das Mittelschul- und Berufsbildungsamt geprüft und der Direktion bzw. dem Regierungsrat zum Entscheid vorgelegt würden, weshalb die Bibliothekarinnen gebeten würden, sich mit ihrem Anliegen an ihre direkten Vorgesetzten zu wenden. Am 30. April 2004 ersuchte der VPOD die Bildungsdirektion, eine Analyse der Funktionen der Mittelschul- und

Berufsschulbibliothekare und -bibliothekarinnen zu veranlassen, damit deren "Lohneinstufung" korrigiert werden könne. Die Bildungsdirektion sicherte dem VPOD in der Folge zu, beim Personal- sowie dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt Stellungnahmen zu den aufgeworfenen Fragen einzuholen. Jedenfalls vor dem 20. Juli 2005 teilte die Bildungsdirektion dem VPOD mit, dass die Überprüfung der Einreihungen im Rahmen einer generellen Lohnrevision vorgenommen würde. Am 16. Mai 2006 bestätigte die Bildungsdirektion gegenüber dem VPOD, dass die Einreihung der Stellen der Mittel- und Berufsschulbibliothekare und -bibliothekarinnen im Zusammenhang mit einer inzwischen vom Regierungsrat beschlossenen Teilrevision des kantonalen Lohnsystems überprüft würden; in zeitlicher Hinsicht könnten keine Zusicherungen gemacht werden. Dass die Bildungsdirektion trotz der wiederholten Kritik an den Einreihungen der Stellen der Mittelschul- und Berufsschulbibliothekare und -bibliothekarinnen angesichts der jedenfalls bereits 2005 absehbaren Teilrevision des Lohnsystems darauf verzichtete, den entsprechenden Stellenplan vorgängig zu überprüfen, ist sachgerecht. Denn eine möglichst umfassende Überprüfung des Lohnsystems bzw. eine koordinierte Anpassung verschiedener Funktionen an geänderte Verhältnisse und Anforderungen führt auch zu einem in sich möglichst kohärenten und somit insgesamt gerechteren Lohnsystem. So wurden im Rahmen der hier infrage stehenden Teilrevision des kantonalen Lohnsystems insgesamt 29 Funktionen überprüft (vgl. RRB 1924/2009 S. 4). Letztlich akzeptierte auch der VPOD bzw. die Beschwerdeführerin das Vorgehen der Bildungsdirektion, machte die Beschwerdeführerin doch erstmals mit Schreiben vom 26. Oktober 2009 eine Lohnnachforderung geltend, deklarierte dabei, das Schreiben diene der Verjährungsunterbrechung, und verlangte bis im Juni 2013 keine Fortsetzung des Verfahrens. Auch liegen keinerlei Anhaltspunkte dafür vor, dass die Überprüfung anderer, männlich dominierter oder geschlechtsneutraler Funktionen im Gegensatz zu weiblich dominierten Funktionen wie derjenigen der Beschwerdeführerin im Vorfeld der Teilrevision des Lohnsystems davon unabhängig bzw. rascher vorgenommen wurde. Weiter ist nicht ersichtlich, inwiefern vorgängig der Teilrevision des Lohnsystems deren Ergebnis mit Bezug auf die hier interessierende Berufsgruppe ersichtlich gewesen wäre, dass nämlich nicht die Richtpositionen und deren Einordnung, sondern die Zuordnung verschiedener Stellen zu den zur Verfügung stehenden Funktionen nicht (mehr) korrekt sei, und eine korrekte Entlohnung somit nicht etwa Korrekturen am Lohnsystem, sondern lediglich eine Anpassung des Stellenplans erfordere. Dem Beschwerdegegner bzw. der Bildungsdirektion kann daher vorliegend nicht vorgeworfen werden, mit der Überprüfung des Stellenplans unzulässig lange zugewartet zu haben. Erst recht erscheint nicht glaubhaft, dass die Bildungsdirektion die Überprüfung in geschlechtsdiskriminierender Weise aufgeschoben habe.

#### **E. 5**

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen.

#### **E. 6**

Das Beschwerdeverfahren ist gemäss Art. 13 Abs. 5 GIG kostenlos. Eine Parteientschädigung ist der unterliegenden Beschwerdeführerin nicht zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 VRG).

#### **E. 7**

Weil der Streitwert mehr als Fr. 15'000.- beträgt, ist in der Rechtsmittelbelehrung grundsätzlich auf die Beschwerde in öffentlichrechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) zu verweisen (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).

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