

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VK.1996.00011 vom 22. Januar 2001

ZH Verwaltungsgericht, 2001-01-22, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VK.1996.00011

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VK.1996.00011 du 22 janvier 2001

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VK.1996.00011 del 22 gennaio 2001

Regeste

Besoldung | Gleichstellungsklage der Krankenpflegenden Formelles: Zuständigkeit des VGr nach §§79, 80a-c VRG und GIG (E. 1a). Beschwerdelegitimation von Berufsverbänden (E. 1b+c). Feststellungsinteresse der Individualklägerinnen (E. 1d). Streitgegenstand (E. 1e). Materielles: Tragweite des Diskriminierungsverbots (E. 2). Kognition des VGr (E. 3). Darstellung der Arbeitsbewertungsmethode (E. 4). Glaubhaftmachen der Diskriminierung (E. 5). Das vom Beklagten gewählte Verfahren zur Arbeitsbewertung an sich (VFA) erweist sich nicht als diskriminierend (E. 6+7). Das zum Vergleich des Tätigkeitsbereichs der Klägerinnen mit den Polizeisoldaten erstellte Gutachten erweist sich als wissenschaftlich und geeignet um gestützt auf die übrigen Akten die umstrittene Arbeitsbewertung der beiden Berufskategorien zu vergleichen (E. 8). Die diskriminierende Anwendung des Arbeitsbewertungsverfahrens wurde glaubhaft gemacht und der Beklagte vermag keine sachlichen Gründe darzutun, die eine geschlechtsspezifische Motivierung widerlegen würden. Die Einreihung der Krankenpflegenden ins Besoldungssystem erfolgte in diskriminierender Weise (E. 9+10). Die Leistungsklagen sind mangels genügender Belege einstweilen sistiert (E. 11). Die weiteren Privilegien sowie die 'Laufbahnbeförderung' der Polizeibeamten stellen eine Ausnahme im kt. Lohngefüge dar und erweisen sich nicht als geschlechtsdiskriminierend (E. 12). Eine indirekte Diskriminierung durch das damalige Überführungsmodell ist nicht glaubhaft gemacht (E. 13). Da die Besoldungserhöhung ausschliesslich die noch bestehende Diskriminierung auszugleichen hat, kann diese heute nicht der damaligen Überführungsregelung unterworfen werden (E. 15). Teilweise Gutheissung der Klage.

Erwägungen

E. 4

a) Die Klagen leiten die behauptete Lohndiskriminierung im Wesentlichen aus dem Vergleich mit der Entlohnung der Polizisten ab. Während die sich zum Polizeiberuf Auszubildenden in die Lohnklasse 13 der Beamtenverordnung, die Polizeisoldaten und -soldatinnen und die Gefreiten in die Klasse 14, die Korporäle bzw. Korporalinnen in die Klasse 15 und die Wachtmeister und Wachtmeisterinnen in die Klasse 16 eingereiht worden seien, seien die Diplomierten Krankenschwestern bzw. -pfleger im Rahmen der 1987-91 durchgeführten Strukturellen Besoldungsrevision (SBR) in die Klassen 12 bis 13, jene mit Zusatzausbildung in die Klassen 13 bis 14, die Stationschwestern bzw. -pfleger in die Klassen 14 bis 16, die leitenden Schwestern und Pfleger in die Klassen 15 bis 18 und die Oberschwestern bzw. -pfleger in die Klassen 16 bis 19 eingereiht worden. Richtig wäre aber, die Diplomierten Krankenschwestern bzw. -pfleger mindestens in die Klasse 15 einzureihen. b) Diese Einreihungen in die verschiedenen Kategorien erfolgten aufgrund einer

mit Hilfe der "Vereinfachten Funktionsanalyse" (VFA) vorgenommenen Bewertung aller Arbeitsfunktionen, ausgehend von sogenannten "Schlüsselstellen" (SST), "teilanalytischen Stellen" (TAS) und "Zuweisungsstellen". Dabei wurden die folgenden sechs Kriterien (K) einer Arbeitsfunktion aufgrund einer 10-er Skala von 0,5 bis 5 Stufen innerhalb der folgenden maximalen Arbeitswertpunktzahl (AWP; Gewichte) bewertet: K1 Ausbildung und Erfahrung 320 Punkte K2 Geistige Anforderungen 300 Punkte K3 Verantwortung 210 Punkte K4 Psychische Anforderungen / Belastungen 50 Punkte K5 Physische Anforderungen / Belastungen 60 Punkte K6 Beanspruchung der Sinnesorgane / spezielle Arbeitsbedingungen 60 Punkte Gewichtung und Stufenwertverlauf sehen im Einzelnen folgendermassen aus: Stufe K1 K2 K3 K4 K5 K6 0,5 14,0 13,0 9,0 5,0 2,5 2,5 1,0 32,0 30,0 21,0 10,0 6,0 6,0 1,5 54,0 52,0 35,5 15,0 10,0 10,0 2,0 80,0 75,0 52,5 20,0 15,0 15,0 2,5 110,0 103,0 72,0 25,0 20,5 20,5 3,0 144,0 135,0 94,5 30,0 27,0 27,0 3,5 182,0 170,5 119,5 35,0 34,0 34,0 4,0 224,0 210,0 147,0 40,0 42,0 42,0 4,5 270,0 253,0 177,0 45,0 50,5 50,5 5,0 320,0 300,0 210,0 50,0 60,0 60,0 Ab einem Total von 270 Punkten erfolgte die Einreihung in die Besoldungsklasse 12, ab einem Total von 296 Punkten in die Besoldungsklasse 13, ab 323 Punkten in die Lohnklasse 14 und ab 351 Punkten in die Klasse 15. Dabei konnte jedoch eine Schlüsselstelle innerhalb eines Arbeitswertbereichs um die Klassengrenze herum aus Quervergleichsüberlegungen der unteren oder oberen Klasse zugewiesen (Streubereichsentscheid) oder auch eine solche ausserhalb des Streubereichs aus den gleichen Gründen um eine Klasse nach oben oder unten verschoben werden (+/-1 Klasse-Entscheid) (vgl. zum Ganzen die Weisung des Regierungsrates zur Strukturellen Besoldungsrevision vom 28. März 1990, act. --). c) Für die Einreihung der Grundfunktion der Diplomierten Krankenschwester und des Krankenpflegers in die Lohnklasse 12 geht der Beklagte von folgenden Arbeitswertpunkten (AWP) aus (Klageantwort S. 32 - 38): Stufe AWP K1 2,0 80,0 K2 2,0 75,0 K3 2,5 72,0 K4 3,5 35,0 K5 3,0 bzw. 4,0 27 bzw. 42 K6 3,0 27,0 Total 316 bzw. 331 Die unterschiedliche Bewertung in Kriterium 5 (Physische Anforderungen/Belastungen) im Pflegeberuf erfolgte aufgrund der unterschiedlichen Gewichtung der entsprechenden Anforderungen im Psychiatrie- und Akutbereich. d) Für die Kantonspolizei wurde das "Teilprojekt 32" erstellt mit dem Ziel, die aufgrund einer schon früher vorgenommenen analytischen Arbeitsplatzbewertung nach dem System des Betriebswissenschaftlichen Instituts der ETH Zürich erfolgten Zuordnung aller Funktionen zu den Dienstgraden vom Polizeisoldaten bis zum Adjutanten in den neuen Einreihungsplan des Kantons überzuführen. Dabei ging der Beklagte zur Einreihung der Grundfunktion in Lohnklasse 14 von folgenden AWP aus (Klageantwort S. 32 - 38): Stufe AWP K1 2,5 110 K2 2,0 75 K3 2,0 52,5 K4 3,5 35 K5 3,0 27 K6 3,0 27 Total 326,5

E. 5

Aufgrund der klägerischen Vorbringen ist zu beurteilen, ob die vom Beklagten für die Arbeitsbewertung verwendete Vereinfachte Funktionsanalyse (VFA) als solche diskriminierend ist, ob bei ihrer konkreten Anwendung diskriminierende Unterscheidungen vorgenommen wurden und schliesslich ob die Umsetzung der Besoldungsrevision (Überführung des alten in das neue Besoldungssystem) oder (in Bezug auf die Leistungsklagen) die spätere Anwendung (Beförderungspraxis) in diskriminierender Weise erfolgt sei. Dabei ist zu beachten, dass gemäss Art. 6 GIG bezüglich der Aufgabenteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung eine Diskriminierung vermutet wird, wenn diese von der betroffenen Partei glaubhaft gemacht wird. Diese Beweislastleichterung auferlegt als Folge einer glaubhaften Lohndiskriminierung den Gegenbeweis der beklagten Partei (Kathrin Klett, Das

Gleichstellungsgesetz, ZBl 98/1997, 61 f.; Botschaft des Bundesrates, BBl 1993 I 1300 f.). Glaubhaftmachen heisst, dass das Gericht nicht von der Richtigkeit der aufgestellten tatsächlichen Behauptungen überzeugt zu werden braucht, sondern dass es genügt, ihm aufgrund objektiver Anhaltspunkte den Eindruck einer gewissen Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins der in Frage stehenden Tatsachen zu vermitteln, ohne dass es dabei die Möglichkeit ausschliessen muss, dass die Verhältnisse sich anders gestalten könnten (Botschaft, S. 1301 mit Hinweis auf BGE 104 Ia 408 E. 4). Ist also eine Tatsache glaubhaft zu machen, so darf das Gericht weder bloss Behauptungen genügen lassen noch einen stringenten Beweis verlangen (vgl. BGE 120 II 393 E. 4c). Mithin ist Glaubhaftmachen auf der einen Seite weniger, als wenn Beweis geführt werden müsste. Auf der anderen Seite ist es aber auch mehr als eine bloss Darlegung der Tatsachen. Das Gericht hat dabei in wertender Abwägung der sich gegenüber stehenden Interessen die behaupteten Tatsachen auf ihre Wahrscheinlichkeit hin zu prüfen (vgl. BGE 120 II 393 E. 4c; ferner Oscar Vogel, Grundriss des Zivilprozessrechts, 6. A., Bern 1999, 10. Kap. N. 25 f.; Max Guldener, Schweizerisches Zivilprozessrecht, Zürich 1979, S. 323 Anm. 27). Bei genauer Betrachtung bezieht sich der Begriff des Glaubhaftmachens auf zwei Gesichtspunkte: Einerseits auf die Wahrscheinlichkeit des Vorliegens der anspruchsbegründenden Tatsachen (Tatfrage), andererseits darauf, ob aus diesen Tatsachen sich der gestellte Anspruch ergibt (Rechtsfrage) (Sabine Steiger-Sackmann, Der Beweis in Gleichstellungsprozessen, in: Ivo Schwander/René Schaffhauser [Hrsg.], Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, St. Gallen 1996, S. 118 f.). Entsprechend hat das Bundesgericht die Tatsache, dass eine bestimmte Massnahme, die sich für die Betroffenen negativ auswirke, einseitig zum Nachteil eines geschlechtsspezifischen Berufs getroffen worden sei oder sich so auswirke, als gewichtiges Indiz für das Vorliegen einer Diskriminierung gewertet (BGE 125 I 71 E. 4a; 125 II 541 E. 6a).

E. 6

a) Die Klagenden machen geltend, die Vereinfachte Funktionsanalyse als solche leide an Mängeln, welche als geschlechtsdiskriminierend zu werten seien. Sie stützen ihre Auffassung auf ein Gutachten des Arbeitspsychologen Katz vom 24. Februar 1993 (act. --). Die Merkmalsauswahl sei ungenügend. So könne die VFA nicht alle Tätigkeitsmerkmale differenziert genug erfassen. Beispielsweise werde im Pflegeberuf der psychologische Umgang mit kranken und sterbenden Menschen zu wenig gewichtet. Auch fehle es am Merkmal "zwischenmenschliche Beziehungen". Im Rahmen der Merkmalsgewichtung, welche bei der VFA angewendet werde, seien die ohnehin stark zusammenhängenden Kriterien "Ausbildung" und "geistige Anforderungen" je sehr hoch gewichtet worden, während die übrigen Kriterien je 50 bzw. 60 Punkte erhalten hätten. Bei den ersteren Kriterien handle es sich um männerbegünstigende Merkmale, während die frauenbegünstigenden Merkmale entweder viel weniger stark gewichtet würden (wie z.B. Kriterium 4, "Psychische Anforderungen") oder völlig fehlten (z.B. "Zwischenmenschliche Beziehungen"). Das Verfahren der VFA sei zudem wenig transparent, fehle es doch an Angaben über die Reliabilität und Validität (Zuverlässigkeit und Gültigkeit) und könne auch nicht nachvollzogen werden, ob ein sogenannter Halo-Effekt vorliege, welcher dadurch zustande komme, dass die einzelnen Merkmale als ähnlicher beurteilt würden als sie effektiv seien. Zudem seien Beurteilungsfehler dadurch möglich, dass Frauen ihre eigenen Tätigkeiten und die Anforderungen sowie die als weiblich geltenden Fähigkeiten tendenziell zu gering bewerten würden, während Männer dazu tendieren würden, sich entsprechend höher einzustufen. Auch hätten politische und finanzielle Kriterien bei der Gewichtung der Merkmale eine

entscheidende Rolle gespielt, während die Frage nach dem eigentlichen Wert der zu beurteilenden Arbeiten in den Hintergrund geraten sei. Weiter rügen die Klagenden die personelle Zusammensetzung der Bewertungskommission sowie andere Rahmenbedingungen der Durchführung. Der VFA-Fachausschuss habe aus fünf Männern und einer Frau bestanden. Zudem habe auch in der Bewertungsgruppe für den Funktionsbereich 4, unter welchen die Pflegeberufe fallen, der Männeranteil überwogen. b) Das Verwaltungsgericht hat im Zusammenhang mit anderen Lohngleichheitsklagen ausgeführt, dass weder die Auswahl noch die Kriterien der VFA diskriminierend seien (VGr, 10. Juli 1996, VK.95.00002, in RB 1996 Nr. 21 betreffend die Besoldung der Haushaltslehrerinnen; VGr, 10. Juli 1996, VK.94.00024 betreffend die Besoldung der Handarbeitslehrerinnen). Zwar würden Vorwürfe hinsichtlich der personellen Zusammensetzung sowie der fehlenden Transparenz allgemeine organisatorische Quellen einer möglichen Diskriminierung beschlagen. So könnten etwa sowohl die fehlende Beteiligung qualifizierter Arbeitnehmervertretungen einschliesslich Frauen am Verfahren als auch mangelnde Transparenz Diskriminierungsquellen bilden. Jedoch bedeute das Vorliegen solcher Diskriminierungsquellen nicht, dass tatsächlich eine materielle Diskriminierung vorliege, so wenig etwa auch eine gleichberechtigte Partizipation beider Parteien am Beurteilungsprozess sicherzustellen vermöge, dass nicht unbemerkte, die eine oder andere Seite bevorteilende Vorannahmen einflössen. Sie bildeten lediglich Hinweis darauf, dass nähere Abklärungen notwendig seien, und grenzten für die Gerichte im Prozess das Feld ab, das es näher zu untersuchen gelte. Der Nachweis bzw. die Glaubhaftmachung der Diskriminierung müsse daher im Einzelfall erst noch erbracht werden. Das Verwaltungsgericht verzichtete auf die nähere Prüfung der inkriminierten organisatorischen Mängel des Verfahrens mit der Begründung, es müsse ohnehin eine detaillierte Auseinandersetzung mit dem durchgeführten Arbeitsbewertungsverfahren vorgenommen werden (siehe VGr, 10. Juli 1996, VK.95.00002, in RB 1996 Nr. 21 E. 2a mit Hinweisen). Ebenso hat sich das Bundesgericht wiederholt zu den verschiedenen Bewertungs-systemen und damit einhergehend zu dem im Kanton Zürich auf der VFA basierenden Lohneinstufungsverfahren für das Staatspersonal geäussert. Das Bundesgericht erachtete die Erwägungen des Verwaltungsgerichts, wonach weder die Auswahl der Kriterien noch deren relative Gewichtung diskriminierend sei, als nicht bundesrechtswidrig (BGE 124 II 409 E. 10d; 125 II 385 E. 4b; 125 I 71 E. 3a-b). c) Daraus ergibt sich, dass gemäss der neuesten Rechtsprechung das System der VFA grundsätzlich als nicht diskriminierend zu qualifizieren ist. Da aber seitens der Klagenden die VFA kritisiert wird und dieser Frage im vorliegenden Verfahren ein besonderes Gewicht zukommt, ist im Folgenden dennoch auf die konkret gewählten Methoden des Arbeitsbewertungsverfahrens wie Kriterienauswahl und -gewichtung, Konfundierung sowie progressiven Stufenverlauf einzugehen, um alsdann – sollte die VFA auch vorliegend als nicht diskriminierend beurteilt werden – die konkret vorgenommenen Arbeitsbewertungen der hier interessierenden Berufsfunktionen näher zu untersuchen. d) aa) An dieser Stelle ist auf die zutreffenden Ausführungen in der von der Klägerschaft genannten Privatexpertise von Katz vom 24. Februar 1993 hinzuweisen, wonach für sämtliche Arbeitsbewertungsverfahren gelte, dass sie nicht ausschliesslich Produkt streng wissenschaftlicher Überlegungen im engeren Sinn sein können, sondern stets die im näheren und weiteren gesellschaftlichen Umfeld der zu bewertenden Arbeitssysteme herrschenden Normen und Vorstellungen darüber widerspiegeln, nach welchen Kriterien sich der "Wert" einer Arbeitstätigkeit bemessen soll. Arbeitsbewertungsverfahren seien deshalb auch als das Resultat eines "Aushandlungsprozesses" der an ihrer Erarbeitung beteiligten

Instanzen zu betrachten. Die Akzeptanz eines Verfahrens hänge letztlich von der Übereinstimmung bzw. der Diskrepanz der Wertvorstellungen der letztlich betroffenen Personen bzw. Berufsgruppen und der Instanz ab, die das Verfahren entwickelt habe und einsetze (act. --). bb) Inhaltlich gleich hat sich die vom Gericht bestellte Gutachterin geäußert. Auch sie hat festgehalten, dass die Bewertung von Arbeit und die Festlegung von Löhnen grundsätzlich nicht vollständig objektivierbar seien. Gesellschaftliche Einflussfaktoren wie die mehr oder minder unhinterfragte Wertschätzung bestimmter Anforderungen (z.B. intellektuelle und führungsbezogene Anforderungen eher hoch, physische und emotionale eher gering) und die Stereotypisierung von Berufsfeldern als "typisch weiblich" oder "typisch männlich", individuelle Einflussfaktoren bei allen an der Arbeitsbewertung beteiligten Personen (z.B. individuelle Stereotype, Selbstdarstellungsbemühen), methodische Einflussfaktoren (z.B. Auswahl und Gewichtung der Bewertungskriterien, Vorgehen bei der Datenerhebung) sowie politische und finanzielle Einflussfaktoren auf Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerseite spielten eine wesentliche Rolle. Würden die Lohnfestlegung und die zugrunde liegende Arbeitsbewertung zum Streitfall, so könne deshalb nur sehr begrenzt eine Objektivierung der Sachverhalte erreicht werden. Stattdessen werde es meist vor allem darum gehen, den Einfluss der verschiedenen genannten Faktoren soweit möglich offenzulegen, um zu einer möglichst von allen und möglichst umfänglich geteilten "gemeinsamen Subjektivität" zu gelangen (act. --). cc) Es kann somit kein Arbeitsbewertungsverfahren existieren, welches die schematische und "richtige" Einstufung der verschiedenen Berufsfunktionen zuliesse, ohne dass letztlich auch Wertungen vorgenommen werden müssten. Daraus folgt, dass es nicht Aufgabe des Gerichts sein kann, sich abstrakt und abschliessend mit den verschiedenen Arbeitsbewertungssystemen und den Kritiken der Wissenschaftler zu befassen - genannt seien die Vereinfachte Funktionsanalyse (VFA) und die Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch (ABAKABA) -, sondern vielmehr ist das Augenmerk auf die konkrete Evaluation der in Frage stehenden Berufsfunktionen zu richten, wobei auch die gewählten Methoden der Arbeitsbewertungsverfahren zu berücksichtigen sind (zu den wissenschaftlichen Kritiken an den verschiedenen Arbeitsbewertungsverfahren vgl. z.B. Fred Henneberger/Karin Oberholzer/Susanne Zajitschek, *Lohndiskriminierung und Arbeitsbewertung*, Basel und Frankfurt a.M. 1997, insbes. S. 117 ff., sowie *Arbeitsbewertung und Lohndiskriminierung von Frauen*, Ein Bericht, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann [Hrsg.], Bern 1991, S. 39 ff.). dd) Insbesondere hat auch das Bundesgericht festgehalten, die Frage, ob verschiedene Tätigkeiten als gleichwertig zu betrachten seien, könne nicht wissenschaftlich objektiv und wertfrei entschieden werden, sondern hänge von Beurteilungen ab, die unterschiedlich ausfallen können. Es gebe verschiedene arbeitswissenschaftliche Bewertungsverfahren, die sich je in der Aufgliederung, Gewichtung und Bewertung der verschiedenen Anforderungsarten voneinander unterscheiden würden. Den zuständigen Behörden komme bei der Ausgestaltung eines Besoldungssystems im öffentlichen Dienst ein erheblicher Gestaltungsspielraum zu; sie könnten aus der Vielzahl denkbarer Anknüpfungspunkte die Tatbestandselemente auswählen, die für die Besoldung von Beamten massgebend sein sollen. Das Lohngleichheitsgebot schränke diesen grossen Ermessensspielraum nicht grundsätzlich ein; es bedeute nicht, dass nur noch eine ganz bestimmte Methode für die Bewertung von Arbeitsplätzen zulässig wäre, und lege nicht positiv fest, welcher Massstab dabei anzuwenden sei; es verbiete jedoch die Wahl geschlechtsdiskriminierender Bewertungskriterien (BGE 125 II 541 E. 5c; 125 I 71 E. 2c/aa; 124 II 409 E. 9b; 123 I 1 E. 6b/c; 121 I 49 E. 4c).

E. 7

a) Die Klagenden argumentieren, die Kriterien "Ausbildung" und "Geistige Anforderungen" der VFA seien männerbegünstigend, während Kriterien wie "Zwischenmenschliche Beziehungen" und "Psychische Anforderungen" frauenbegünstigende Merkmale seien, welche in der VFA fehlten oder nur teilweise abgedeckt seien, was zur Geschlechterdiskriminierung führe. Es ist unbestritten, dass die VFA sowohl die intellektuellen als auch die Führungsanforderungen stark bewertet, was auch im Gutachten Grote festgehalten wird (act. --). Das Verwaltungsgericht hat aber eine dahingehende Auffassung, wonach die Kriterien "Ausbildung", "Geistige Anforderungen" sowie "Physische Anforderungen" männerbegünstigend seien, verworfen und ausgeführt, eine solche Argumentation könnte tatsächlich ihrerseits als frauenfeindlich verstanden werden, indem damit den Frauen a priori eine geringere Ausbildungsfähigkeit zugeschrieben würde. Übereinstimmend hätten auch Lehre und Rechtsprechung das Kriterium "Ausbildung und Erfahrung" oder allgemein den Qualifikationsgrad wiederholt als ein für die Entlohnung zulässiges, objektives Kriterium bezeichnet. So fordere auch der Bericht des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, dass derartige Merkmale, die einen höheren Schwierigkeitsgrad einer bestimmten Tätigkeit ausdrücken, bei der Arbeitsbewertung wohl zu berücksichtigen seien, dass den Frauen aber der Zugang zu den entsprechenden Positionen durch verbesserte Rahmenbedingungen zu erleichtern sei. Die 'Diskriminierung durch Auslese' müsse direkt an der Quelle und nicht indirekt über die Lohngestaltung bekämpft werden (VGr, 10. Juli 1996, in RB 1996 Nr. 21 E. 2 b/aa mit Hinweisen, insbes. Hinweis auf den Bericht des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, a.a.O., S. 52 f.; vom BGr bestätigt in BGE 124 II 409 E. 10d). An dieser Auffassung ist nach wie vor festzuhalten. Der von der klägerischen Seite genannte Sachverständige Katz beanstandet im Privatgutachten denn auch nicht die Merkmale "Ausbildung und Erfahrung" sowie "Geistige Anforderungen" der VFA, sondern primär das Fehlen von eindeutig tätigkeitsrelevanten, geschlechtsbegünstigenden Merkmalen, vorliegend des Merkmals "Zwischenmenschliche Beziehungen". Wenn aber die intellektuellen Anforderungen als geschlechtsunabhängig zu bezeichnen sind, welche Auffassung auch Katz und Baitsch teilen (vgl. Christian Katz/Christof Baitsch, Lohngleichheit für die Praxis, Zürich 1996, Hrsg. vom Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, S. 21), so kann es nicht angehen, das entsprechende Merkmal unter Hinweis auf die Geschlechterdiskriminierung zu entkräften, indem ein anderes Merkmal höher gewichtet wird, um in der Folge die intellektuellen Anforderungen zu relativieren, hiesse dies doch wiederum, dass den Frauen eine geringere Ausbildungsfähigkeit zugestanden wird. Andererseits heisst dies aber auch nicht, dass unabhängig davon das Fehlen anderer Merkmale als solches nicht näher zu prüfen wäre, worauf noch näher einzugehen sein wird.

b) Wie schon ausgeführt, machen die Klagenden geltend, mittels der Vereinfachten Funktionsanalyse könne der psychologische Umgang mit kranken und sterbenden Menschen zu wenig erfasst werden und das frauenbegünstigende Merkmal "Zwischenmenschliche Beziehungen" sei gar nicht enthalten. Das Verwaltungsgericht hat verneint, dass bei der VFA frauenbegünstigende Merkmale fehlen würden oder nur teilweise abgedeckt seien. Das Kriterium "Zwischenmenschliche Beziehungen" mit seinen Aspekten "Kontakt mit anderen", "Äussere Erscheinung/ Auftreten", "Umgang mit speziellen Personengruppen" sei teilweise bei den "Geistigen Anforderungen", bei der "Verantwortung" sowie bei den "Psychischen Anforderungen", wo ebenfalls die Art der Kontakte und etwa der Einblick in menschliches Elend in die Bewertung einfließen, sowie bei der "Beanspruchung der

Sinnesorgane" berücksichtigt (VGr, 10. Juli 1996, in RB 1996 Nr. 21 E. 2b/aa S. 50). Das Bundesgericht hat in den Erwägungen zu einer staatsrechtlichen Beschwerde bezüglich der gestützt auf die VFA erfolgten Lohneinreihung der Berner Krankenschwestern festgehalten, dass die nach Ansicht der Beschwerdeführerinnen untergewichteten psycho-sozialen Kriterien frauenspezifisch wären sei ebensowenig erstellt wie der Einwand, das Kriterium "Zwischenmenschliche Beziehungen" sei frauenbegünstigend und deshalb zu wenig berücksichtigt (BGE 125 I 71 E. 3b mit Hinweis auf BGE 124 II 409 E. 10d am Ende). In den "Orientierungshilfen für die Vereinfachte Funktionsanalyse" (act. --) ist festgehalten, dass unter dem Kriterium 2, den "Geistigen Anforderungen", unter anderem die geistige Regsamkeit zu verstehen sei, das heisst, sich auf veränderte Sachlagen, neue Probleme, neue Aufgaben ein- und umstellen zu können. Eine weitere Komponente der geistigen Anforderungen sei die Ausdrucksfähigkeit, womit die Fähigkeit gemeint sei, Gedanken oder Erlebnisse in mündlicher, schriftlicher oder anderer Form wiederzugeben. Unter dem Kriterium 3, der "Verantwortung", wird nebst der Führungsverantwortung auch die Sachverantwortung erfasst, worunter unter anderem die Auswirkungen einer falschen Handlungsweise fallen, so zum Beispiel die Gefährdung von Menschen in physischer und psychischer Hinsicht. Das Kriterium 4, die "psychische Belastung", hat den "Einblick in menschliches Elend" zum Inhalt, während mit dem Kriterium 6, der "Beanspruchung der Sinnesorgane/spezielle Arbeitsbedingungen", die notwendige Fähigkeit verstanden wird, Informationen mit den Sinnesorganen aufzunehmen und zu verarbeiten. Spezielle Arbeitsbedingungen würden dort auftreten, wo Arbeiten unter vom Normalen abweichenden äusseren Bedingungen ausgeführt werden müssten, wobei nur jene Tätigkeiten bzw. Einflüsse berücksichtigt würden, welche durch den Stelleninhaber nicht beeinflusst werden können, wie z.B. Lärm, Umgebungsklima und Unfallgefahr. Selbst wenn man der klägerischen Auffassung folgen wollte, dass die betreffenden Merkmale "frauenspezifisch" seien (was aber nicht erstellt ist), so sind diese in den sechs Kriterien, welche bei der VFA zur Anwendung kommen, grundsätzlich genügend erfasst. Insbesondere ist aber im Gutachten Grote festgehalten, dass die zu vergleichenden Arbeitstätigkeiten allesamt als personenbezogene Dienstleistungstätigkeiten einzustufen und als solche durch ein hohes Mass an sogenannter "Gefühlsarbeit" in nicht-reziproken Interaktionen gekennzeichnet seien. Die Gutachterin ist zwar der Meinung, dass alle zum Vergleich anstehenden Tätigkeiten bezüglich gewisser zentraler Elemente durch die VFA ungenügend abgebildet werden können, dass aber, da die für das Gutachten vorrangige Frage keine nach der absoluten Richtigkeit der Bewertungen, sondern nach der relativen Richtigkeit im Vergleich zwischen den Berufsgruppen sei, die Mängel der VFA, weil sie die zu vergleichenden Arbeitstätigkeiten gleichermassen betreffen, ausser Acht gelassen werden können (act. --). Sowohl gestützt auf die neueste Rechtsprechung als auch das Gutachten Grote ergibt sich somit, dass nach wie vor daran festzuhalten ist, dass die bei der VFA getroffene Auswahl der Kriterien als solche nicht geschlechterdiskriminierend ist. Auf die Gewichtung der einzelnen Kriterien ist im Folgenden einzugehen. c) Bezüglich der Merkmalsgewichtung halten die Klagenden fest, diese entziehe sich einer wissenschaftlichen Beurteilung. Die je sehr hohe Bewertung der Kriterien "Ausbildung" und "geistige Anforderungen" bei der VFA in Gegenüberstellung zur tieferen Punktezahl, welche bei den übrigen Kriterien erreicht werden könne, führe zu einer Geschlechtsdiskriminierung, handle es sich doch bei den Kriterien "Ausbildung/Erfahrung" und "Geistige Anforderungen" um männerbegünstigende Merkmale. Letztere Auffassung wurde in den soeben gemachten Ausführungen bereits widerlegt. Es ist somit nur zu prüfen, inwieweit die tiefere Punktezahl, welche die übrigen

Kriterien maximal erreichen können, in irgendeiner Form geschlechterdiskriminierend ist. Diese Frage haben das Bundes- und das Verwaltungsgericht verneint mit der Begründung, die zweifellos starke Gewichtung der Kriterien "Ausbildung und Erfahrung" sowie "Geistige Anforderungen" bilde Ausdruck einer allgemeinen gesellschaftlichen Übereinstimmung, den unterschiedlichen Anforderungen an die Qualifikation für die verschiedenen Arbeitsplätze mit grossen Lohndifferenzen zu begegnen und dabei Kopfarbeit allgemein höher als Handarbeit, Verantwortung höher als Umgebungseinflüsse zu gewichten. Das Verwaltungsgericht hielt fest, diese gesellschaftliche Wertung beschlage jedoch eine grundsätzliche Problematik der allgemeinen Lohngerechtigkeit, welche über diejenige der Geschlechterdiskriminierung weit hinausgehe. Gerade beim Kriterium "Physische Anforderungen/Belastungen", wo eine ganze Reihe an stark männerbegünstigenden Aspekten bestehe, sei etwa der frauenbegünstigende Aspekt "Handfertigkeit/Geschicklichkeit" der "körperlichen Anstrengung" auf den entsprechenden Stufen gleichgestellt worden. Das Verwaltungsgericht kam sodann zum Schluss, es sei nicht ersichtlich, dass bei der Vereinfachten Funktionsanalyse Merkmale, welche für "männliche" Arbeitsplätze typisch seien, stärker gewichtet worden wären als die "weiblichen", und verneinte eine Geschlechterdiskriminierung auch in Bezug auf die Gewichtung der Kriterien (VGr, 10. Juli 1996, VK.95.00002, in RB 1996 Nr. 21 E. 2b/bb S. 51). Auch im vorliegenden Verfahren sind keine neuen Anhaltspunkte ersichtlich, welche hinsichtlich der Merkmalsgewichtung auf eine Geschlechterdiskriminierung hindeuteten. Im Privatgutachten von Katz wird denn auch in diesem Zusammenhang primär beanstandet, dass die "männerbegünstigenden Merkmale" "Ausbildung und Erfahrung" und "Geistige Anforderungen" um ein Vielfaches höher gewichtet werde als das "frauenbegünstigende Merkmal" "Psychische Anforderungen/Belastungen". Die ersteren beiden Merkmale würden zusammen maximal 620 von 1000 möglichen Punkten erreichen können, das letztere lediglich 50 Punkte. Wenn aber – wie ausgeführt – die ersten beiden Kriterien gar nicht als männerbegünstigend zu qualifizieren sind, kann vorliegend auch nicht unter Hinweis auf eine Geschlechterdiskriminierung die hohe Gewichtung dieser beiden Merkmale korrigiert werden. Zudem ergibt sich gestützt auf die gemachten Ausführungen, dass auch die anderen Merkmale nicht als "frauenspezifisch" zu werten sind. Somit bleibt es dabei, dass – selbst wenn der Gutachterin Grote beigepllichtet wird, wonach bei der Bewertung von personenbezogenen Dienstleistungstätigkeiten die sich bei der "Gefühlsarbeit" stellenden geistigen Anforderungen (soziale und emotionale Kompetenzen) sowie die daraus erwachsenden Belastungen durch die VFA nur unzureichend abgebildet werden – es sich bei der getroffenen Gewichtung nicht um eine vom Gericht zu korrigierende Geschlechterdiskriminierung handelt, sondern um eine im Rahmen des den Behörden bei der Ausgestaltung eines Besoldungssystems zustehenden Gestaltungsspielraums getroffene Auswahl der als Anknüpfungspunkte in Frage kommenden Tatbestandselemente (vgl. BGE 124 II E. 9b). d) Die klägerische Seite weist darauf hin, dass die beiden Merkmale "Ausbildung" und "Geistige Anforderungen" sehr stark miteinander zusammenhängen. Katz macht in seinem Privatgutachten darauf aufmerksam, dass in der offiziellen Beschreibung der VFA auf eine mögliche Korrelation zwischen den Merkmalen "Psychische Anforderungen/Belastungen" und "Verantwortung" Bezug genommen worden sei, die sich zu Gunsten der Einstufungen des Pflegepersonals auswirken könnte. Offenbar seien die Beurteilenden auf diesen Sachverhalt speziell hingewiesen worden, so dass die schwache Gewichtung der Psychischen Anforderungen eine Reaktion auf diese Korrelation sein könnte. Da das Merkmal "Verantwortung" weder frauen- noch männerbegünstigend,

sondern neutral sei, könne es deshalb keinesfalls so hoch mit den "Psychischen Belastungen" korrelieren wie die beiden männerbegünstigenden Merkmale "Ausbildung" und "geistige Anforderungen". Es wurde schon mehrfach erwähnt, dass die Kriterien "Ausbildung" und "geistige Anforderungen" nicht so genannte "männerbegünstigende Merkmale" darstellen würden. Das Verwaltungsgericht hat denn schon in früheren Entscheiden eine Diskriminierung durch die allfällige Konfundierung dieser beiden Hauptmerkmale verneint. Auch wurde festgehalten, dass der ausser beim Kriterium "Psychische Belastung/Anforderungen" gewählte progressive Stufenwertverlauf bei den anderen Kriterien keinen begründeten Anlass zur Kritik gebe. Letztlich liege dem ein gesamtgesellschaftlicher Entscheid über die Höhe der gesamten Lohnamplitude zugrunde, welcher nicht von vornherein auf das Geschlecht des einzelnen abstelle (VGr, 10. Juli 1996, VK.95.00002 in RB 1996 Nr. 21 E. 2 b/cc S. 51). Es ist daher im Folgenden nur auf das klägerische Argument einzugehen, es seien die Beurteilenden speziell auf die Korrelation der Kriterien "Verantwortung" und "Psychische Belastung" hingewiesen worden, was sich zugunsten des Pflegepersonals auswirken könnte, welches Argument schliesslich eine Reaktion auf die tiefe Gewichtung des Merkmals "Psychische Belastung" gewesen sein könnte. Im "Schlussbericht zu Teilprojekt 21" der Projektleitung vom 18. Mai 1989 an die Finanzdirektion ist unter anderem Folgendes festgehalten (act. --): "Zwar besteht namentlich bei der Bewertung der pflegerischen, sozialen und erzieherischen Funktionen erfahrungsgemäss die Gefahr eines gewissen kumulativen Effektes, der darin besteht, dass aufgrund des direkten Bezuges zum Menschen, zu Krankheit und anderen Problemen die Tendenz zu höheren Einstufungen in den Kriterien Verantwortung und psychische Belastung erkennbar ist. Die Projektgremien waren sich dieser Gefahr bewusst und prüften wie bereits erwähnt, ob allenfalls zwischen den einzelnen Funktionsbereichen unterschiedlich bewertet worden sei. Es ist gerade die Aufgabe des "vertikalen" Vergleichs innerhalb der einzelnen Funktionsbereiche wie des Quervergleichs zwischen den verschiedenen Bereichen, eventuelle solche Unebenheiten, die in jeder Arbeitsbewertung vorkommen, auszugleichen. Soweit es sich als angezeigt erwies, wurden daher mehrmals Korrekturen in den Einstufungen vorgenommen und vom Mittel des Streubereichs und Klassenentscheides Gebrauch gemacht. Das vorliegende Bewertungsergebnis ist daher auf mehrfache und wiederholte Überprüfung in den verschiedenen Gremien abgestützt und durchaus vertretbar. Aus diesem Grunde verzichtete die Projektgruppe bei der Behandlung des konkreten ERP auch darauf, einen vom FA für die pflegerischen Funktionen im Bereich 4 zur Diskussion gestellten sogenannten sektoriellen Entscheid nach unten zu fällen, der bedeutet hätte, diese SST generell eine Klasse tiefer einzureihen. (...)" Gegen horizontale und vertikale Vergleiche ist im Rahmen einer ganzheitlichen Betrachtungsweise nichts einzuwenden, auch nicht bezogen auf die Kriterien "Verantwortung" und "Psychische Belastung", zumal in den "Orientierungshilfen für die Vereinfachte Funktionsanalyse" unter dem Kriterium 4, "Psychische Belastung", festgehalten ist, diese entstehe - neben subjektiven Momenten, die nicht berücksichtigt werden können - vor allem mit der "Übernahme von Verantwortung" (act. --). Eine gewisse "Überschneidung" der beiden Kriterien ist somit systemimmanent und bedurfte konsequenterweise der Erläuterung im Rahmen der Umsetzung der Besoldungsrevision. Daraus kann aber keine Geschlechterdiskriminierung abgeleitet werden, zumal die beiden Kriterien nicht nur hinsichtlich der Berufe im Pflegebereich als so genannte typische Frauenberufe von Relevanz sind, sondern ebenso hinsichtlich anderer Berufe mit Aufgabenschwergewicht im zwischenmenschlichen Bereich (z.B. Lehrkräfte, Polizeibeamte), ohne dass diese Berufe als

typisch weiblich bezeichnet werden könnten (vgl. BGE 124 II 529 E. 5 h/cc). e) Nach Auffassung der Gutachterin ist die VFA für die Arbeitsbewertung leicht zu modifizieren. Es ist zu prüfen, ob diese im Gutachten vorgeschlagenen Korrekturen das System der VFA als solches diskriminierend erscheinen lassen. aa) Zum einen hält es die Gutachterin für angezeigt, bei der Einstufung der Kriterien eine feinere Skalierung anzuwenden, nämlich eine solche mit Schritten von 0,25 statt 0,5 Punkten. Auch wenn die Einführung einer solchen feineren Skalierung grundsätzlich als wünschbar erscheint im Hinblick auf die Möglichkeit besserer Differenzierung und auf das Erzielen exakterer Ergebnisse in Einzelfällen (vgl. etwa BGE 125 II 541 E. 6 f-g), so lässt dies die gröbere Skalierung von minimal 0,5-Punkte-Abständen, wie sie der VFA zugrunde liegt, nicht als diskriminierend erscheinen. Sodann ist zu beachten, dass die nachträgliche Benützung einer feineren Skalierung jedenfalls nur insofern zulässig ist, als es dabei um den gesamten Vergleich der verschiedenen Tätigkeiten aufgrund von allseits gewonnenen neuen Erkenntnissen geht, nicht jedoch bloss zur nachträglichen Legitimation des einen oder anderen Ergebnisses (vgl. VGr, 10. Juli 1996, VK.94.00024, E. 7a betr. Besoldung Handarbeitslehrkräfte). bb) Sodann wählte die Expertin wiederholt zwei verschiedene Bewertungen. Zur Begründung führte sie im Wesentlichen an, dass bei einem Vorgehen gemäss den Fragen der Arbeitsumschreibung bzw. gemäss den Wertungshilfen gewisse Mängel aufgetreten seien. So weist sie zum Beispiel darauf hin, dass der "Einblick in menschliches Elend" in Kriterium 4 zwar berücksichtigt werde, jedoch erst auf höheren Bewertungsstufen. Das bedeute, dass eine Auseinandersetzung mit menschlichem Leid nur bei Vorhandensein von hohen Belastungen/Anforderungen im Sach- und/oder Führungsbereich eine höhere Bewertung ergebe. Für die zweiten bzw. modifizierten Bewertungen weicht die Expertin somit nicht grundsätzlich vom System der VFA ab und schon gar nicht von Auswahl und Gewichtung der Kriterien. Die modifizierten Bewertungen der einzelnen Kriterien sind vielmehr das Ergebnis der konkreten Untersuchungen der einzelnen Berufstätigkeiten durch die Expertin. Das daraus resultierende Ergebnis ist somit nicht das Produkt eines anderen Systems, sondern lediglich einer modifizierten Bewertung des betroffenen Kriteriums. Vor diesem Hintergrund bleibt es dabei, dass das System der VFA grundsätzlich als nicht diskriminierend zu qualifizieren ist. Dies schliesst allerdings nicht aus, dass eine konkrete Bewertung einer frauentypischen Arbeitstätigkeit zu tief ausfiel und dadurch eine lohn-mässige Diskriminierung der entsprechenden Berufsausübenden zur Folge hat. Darauf ist zurückzukommen.

E. 8

a) Nachdem sich gezeigt hat, dass die Vereinfachte Funktionsanalyse als solche nicht geschlechtsdiskriminierend ist, ist zu prüfen, inwieweit die konkret vorgenommenen Arbeitsbewertungen der von den Klagenden vertretenen Berufsfunktion allenfalls diskriminierende Beurteilungsfehler aufweisen. Solches machen die Klagenden bezüglich des von ihnen vertretenen Pflegeberufs hauptsächlich im Vergleich zur Bewertung des Polizistenberufs geltend und verweisen auch hier auf die von ihnen bei Christian Katz eingeholte "Arbeitsbewertung bei Physiotherapeutinnen, Ergotherapeutinnen und Krankenschwestern" vom 29. Mai 1996 (act. --). Dabei betrachten sie die Einreihung der Diplomierten Krankenschwester und des Krankenpflegers ab Lohnklasse 12 auch bei einer Bewertung der Berufe gemäss VFA als diskriminierend. Nach Meinung der Klagenden sind die Krankenschwestern und Krankenpfleger ab Lohnklasse 15 einzureihen (Klageschrift S. 42). Der Beklagte stellt eine Diskriminierung in allen Teilen in Abrede und betrachtet die Einreihung der Diplomierten Krankenschwester und des Krankenpflegers ab Lohnklasse 12 sowohl gegen-

über den ab Lohnklasse 14 eingereichten Polizeisoldaten wie auch in Relation zum Lohngefüge insgesamt als angemessen. b) Es besteht selbstredend keine Pflicht, bei jeder Lohnstreitigkeit kantonaler Angestellter eine umfassende analytische Arbeitsplatzbewertung vorzunehmen (vgl. BGE 121 I 49 E. 4b). Dies allein schon deshalb nicht, weil die Frage, ob ein System diskriminierend sei – soweit deren Beurteilung von Rechtsfragen abhängt –, nicht von arbeitswissenschaftlichen Experten zu beurteilen ist (BGE 125 II 385 E. 5b; 124 II 409 E. 4c). Demgegenüber gehören zu den beweisbedürftigen Sachfragen, zu deren Beantwortung allenfalls Experten heranzuziehen sind, beispielsweise Fragen nach der Einstufung verschiedener Funktionen im Vergleich oder nach Wertungswidersprüchen und dergleichen (vgl. BGE 125 II 541 E. 5d). Eine analytische Arbeitsplatzbewertung kann auch angeordnet werden, wenn sich dem Gericht tatsächliche Fragen stellen, die wegen der Komplexität des Besoldungssystems spezifisches Fachwissen voraussetzen (vgl. BGE 121 I 49 E. 4b; 117 Ia 262 E. 4c). Allein aus dem Umstand, dass eine beigezogene Fachperson Berufsgruppen anders bewertet als die der angefochtenen Entlohnung zugrundeliegende Bewertung, kann allerdings noch nicht auf eine Diskriminierung geschlossen werden. Denn nicht nur beim gewählten System (vgl. oben E. 6d/dd), sondern auch bei der konkreten Bewertung der Arbeitsplätze nach dem angewendeten System muss der Behörde ein erheblicher Spielraum zukommen. Eine Bewertung hat deshalb erst dann die Vermutung der Diskriminierung für sich, wenn sie auch unter Berücksichtigung des weiten Ermessens, wie es einer Verwaltungsbehörde im Rahmen ihrer Besoldungsstruktur zusteht, sachlich nicht mehr vertretbar ist. Insoweit sind dem Ermessen der Behörden aber immerhin Grenzen gesetzt: Eine im Vergleich zu anderen Berufskategorien sachlich nicht vertretbare Einreihung typischer Frauenberufe ist diskriminierend. Anders zu entscheiden hätte die Konsequenz, dass die behördliche Tieferbewertung eines frauentypischen Berufes im Rahmen des Lohngefüges und im Vergleich zu einem nicht geschlechtstypischen Beruf immer zulässig wäre, soweit nur die Auswahl und Gewichtung der Kriterien nicht geschlechtsspezifisch gewählt sind. Mit Bezug auf die Bewertung einer beruflichen Tätigkeit hat das Bundesgericht denn auch ausdrücklich festgehalten, dass sie nicht willkürlich oder rechtsungleich erfolgen und keine geschlechtsdiskriminierende Elemente enthalten darf (BGE 125 II 385 E. 5b). Dabei kann nicht die Höhe einer Besoldung an sich unzulässig sein, sondern nur eine ungerechtfertigte Lohndifferenz zu einer andern, als gleichwertig beurteilten Tätigkeit beim selben Arbeitgeber oder in einem von diesem abhängigen System (vgl. BGE 125 I 71 E. 4d/bb; BGE 124 II 436 E. 11a; 121 I 49 E. 3c; Elisabeth Freivogel, in: Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Basel 1997, Rz. 105 zu Art. 3). c) Von Seiten der Klagenden wird zur Begründung der Klagen im Wesentlichen der Vergleich mit den Polizeisoldaten herangezogen und aus diesem Vergleich auf eine diskriminierende Besoldungseinreihung geschlossen. Die beiden zur Hauptsache angerufenen Berufe unterscheiden sich im Tätigkeitsbereich teilweise erheblich, so dass die Vergleichung der Tätigkeiten spezifisches Fachwissen voraussetzt. Dies machte es unentbehrlich, die Tätigkeit der verschiedenen Berufsgruppen durch eine Fachperson beobachten, beschreiben und im Vergleich zueinander fachlich beurteilen zu lassen (vgl. BGE 125 II 541 E. 5d; 121 I 49 E. 4b; 117 Ia 262 E. 4c; ferner ZBl 85/1984 S. 166). Wenn auch die Arbeit des Polizeisoldaten naturgemäss nicht annähernd deckungsgleich mit jener der Diplomierten Krankenschwester und des Krankenpflegers ist, so lassen sich die beiden Arbeiten – wie das Gutachten Grote aufzeigt – durchaus substantiell und aussagekräftig vergleichen. Dass dabei Wertungen vorzunehmen sind und ein objektives Ergebnis nur annäherungsweise erreicht werden kann,

ist selbstverständlich, ändert aber nichts an der grundsätzlichen Vergleichbarkeit der Arbeitswerte beider Berufe. d) Vor der Überprüfung der kantonalen Arbeitsplatzbewertung ist auf grundsätzliche Einwände der Parteien gegen das Gutachten einzugehen. aa) Die Klagenden stellen sich auf den Standpunkt, es dränge sich der Verdacht auf, dass die Gutachterin nicht die Arbeit des Polizeisoldaten untersucht und bewertet habe, sondern diejenige von Polizeibeamten mit anspruchsvolleren und dementsprechend höher bewerteten Aufgaben. Auch frage sich, ob die Bewertungen der beiden Tätigkeiten unter den gleichen bzw. gleichwertigen Voraussetzungen zustande gekommen seien. So habe die Gutachterin mehr Polizisten und diese offenbar während eines längeren Zeitraumes beobachtet als die Krankenschwestern. Entsprechend hätten es auch die Klagenden vorgezogen, wenn die Gutachterin nicht nur zwei Krankenschwestern während ca. drei Stunden beobachtet hätte, sondern mehrere über einen längeren Zeitraum. Die Beobachtungssituation bei den Krankenschwestern sei alles andere denn repräsentativ für den Berufsalltag gewesen. Zum Zeitpunkt der Untersuchung habe noch generelle Sommerflaute geherrscht, und ausserdem sei z.B. eine Schwester ausgerechnet dann beobachtet worden, als einige Patienten im Operationssaal gewesen seien. Eine Beobachtung am späteren Nachmittag, wenn alle Operierten etwa um dieselbe Zeit zurückgebracht und betreut würden, hätte ein ganz anderes Bild ergeben. Es sei somit zu befürchten, dass die Resultate nur bedingt aussagekräftig und vergleichbar seien, da die Bewertung der verschiedenen Tätigkeiten unter unterschiedlichen Bedingungen und Voraussetzungen stattgefunden habe. Die Gutachterin habe auch Beamte aus der Fahndung, demnach eine nicht zu bewertende Berufsgruppe, auf Betreiben des Personalverantwortlichen beobachten müssen, was offensichtlich den Zweck gehabt habe, die Bewertung der Tätigkeit des Polizeisoldaten positiv zu beeinflussen. In diesem Zusammenhang beantragen die Klagenden das Einholen entsprechender Auskünfte und Belege (act. --). Der Beklagte bringt demgegenüber vor, dem Gutachten könne nicht der Stellenwert einer fundierten Expertise zukommen. So habe die Gutachterin Quervergleiche, welche zur definitiven Einreihung geführt hätten, ausser Acht gelassen und nur den ersten Schritt, nämlich die Einstufung auf Grund der Wertungshilfen, vollzogen. Zudem habe es sich die Gutachterin zu einfach gemacht, wenn sie nur zwei konkrete Arbeitsplätze bei den Krankenpflegenden desselben Spitals untersucht habe (act. --). bb) Die Gutachterin hat in ihren Erläuterungen zum Gutachten ausgeführt, im Allgemeinen seien nach diversen Vorgesprächen in den verschiedenen Berufsbereichen jeweils mindestens zwei Personen für eine Beobachtung ihrer Tätigkeit und eine Befragung entlang der VFA-Arbeitsumschreibung ausgewählt worden. Es sei dabei nicht darum gegangen, die konkrete Tätigkeit der befragten Person zu beschreiben, sondern anhand der Beobachtung und der VFA-Fragen eine Beschreibung der für die Grundeinstufung relevanten Tätigkeiten zu erarbeiten. Es seien demnach auch keine Arbeitsumschreibungen für jede der beobachteten Personen ausgefüllt worden. Zum Teil seien bei den im Anschluss an die Beobachtungen durchgeführten Interviews neben der beobachteten Person auch noch die jeweiligen Vorgesetzten anwesend gewesen. Für die Krankenpflegenden seien eine Krankenschwester der Wiederherstellungschirurgie des Universitätsspitals Zürich mit drei Jahren Berufserfahrung und eine weitere Schwester der Medizinischen Klinik A desselben Spitals mit 19 Jahren Berufserfahrung befragt worden. Bei der Kantonspolizei habe zunächst keine Bereitschaft bestanden, das Gutachten direkt durch Vermittlung der gewünschten Information und Beobachtungspersonen zu unterstützen. Stattdessen sei die Einhaltung des Dienstwegs in Form eines Auftrags des Verwaltungsgerichts an die der Kantonspolizei vorgesetzte kantonale Direktion gefordert worden. Nach entsprechendem Schreiben des

Gerichts sei kantonspolizeiintern eine vorbereitende Sitzung zwischen den mit dem Gutachten Beauftragten und dem Personalverantwortlichen sowie dem Chef Kommandobereich der Kantonspolizei organisiert worden. Auf Anregung des Personalverantwortlichen sei entschieden worden, nicht nur in der Grundeinstufung entlohnte Polizisten im Bereitschaftsdienst, sondern auch Polizisten bei der Verkehrspolizei und in der Fahndung einzubeziehen, um ein grösseres Spektrum polizeilicher Tätigkeit kennenzulernen. Die konkreten Personen seien polizeiintern ausgewählt und kontaktiert worden. Dabei sei jeweils nur eine Beobachtung und allgemeine Diskussion über die Tätigkeit möglich gewesen. Interviews entlang der VFA-Arbeitsumschreibung hätten nicht durchgeführt werden können, da vom Personalchef die Weisung vorgelegen habe, in gar keinem Fall zu gestatten, dass vor Ort eine Analyse mit der VFA durchgeführt werde. Die erhaltenen Informationen seien im Gutachten in die VFA-Kategorien umgesetzt worden. Es seien vier Polizeisoldaten des Sicherheitspolizei-Bereitschaftsdiensts und ein Gefreiter sowie ein Korporal der Verkehrspolizei beobachtet worden. Die ergänzende Beobachtung in der Fahndung sei durch eine ganztägige Begleitung des Chefs Fahndung erfolgt, wobei der Grossteil des Tages Überwachungen und Verhaftungen von Verdächtigen beinhaltet habe. Es sei keine Person bei ihrer Tätigkeit beobachtet worden, sondern Mitglieder der Fahndungsgruppe der Kantonspolizei in verschiedenen Zusammensetzungen. Deshalb werde auf eine Auflistung von Dienstgraden, Lohnklassen und Berufserfahrung einzelner Personen verzichtet. cc) Wie erwähnt hat auch das Bundesgericht festgehalten, die Frage, ob verschiedene Tätigkeiten als gleichwertig zu betrachten seien, könne nicht wissenschaftlich objektiv und wertfrei entschieden werden, sondern hänge von Beurteilungen ab, die unterschiedlich ausfallen können. Das Lohngleichheitsgebot bedeute nicht, dass nur noch eine ganz bestimmte Methode für die Bewertung von Arbeitsplätzen zulässig wäre; es verbiete jedoch die Wahl geschlechtsdiskriminierender Bewertungskriterien (BGE 124 II 409 E. 9b mit Hinweisen). Es versteht sich von selbst, dass auch für die Vornahme einer Begutachtung unter Anwendung eines bestimmten Bewertungsverfahrens – hier wurde die VFA herangezogen – unterschiedliche Vorgehensweisen denkbar sind und es diesbezüglich keine "bestimmten" Muster gibt, die es einzuhalten gilt. Nachdem die Gutachterin im Rahmen ihres Auftrags nicht nur Krankenpflegende und Polizeisoldaten zu beobachten hatte, sondern auch Krankenpflegekräfte sowie Physio- und Ergotherapeutinnen, erscheint es als nachvollziehbar, dass für die Vornahme ihrer Bewertung die Beobachtung von zwei Krankenschwestern ein genügend umfassendes Bild vermitteln konnte, konnte doch die Gutachterin auch aus der Beobachtung der anderen Funktionen im medizinischen Bereich Erkenntnisse, z.B. bezüglich der Spitalstruktur, miteinfließen lassen. Im Gegensatz dazu musste sie sich bei der Untersuchung der Tätigkeit der Polizeisoldaten mit der dortigen Hierarchie neu befassen, weshalb die vorgenommene Beobachtung mehrerer Polizeisoldaten im Gegensatz zur Meinung der Klagenden nicht zu beanstanden ist. Im Übrigen war sich die Gutachterin bewusst, dass die in der Fahndung tätigen Polizisten nicht zu bewerten waren, weshalb sie auf entsprechende Weiterungen in ihrem Gutachten verzichtet hat. Entsprechend erübrigt es sich, in diesem Zusammenhang weitere Belege etc. beizuziehen, wie dies von den Klagenden beantragt wird. Nachdem die Gutachterin vier Polizeisoldaten beobachtet hat, kann auch davon ausgegangen werden, dass sie ohne weiteres zwischen der Tätigkeit der Polizeisoldaten und der Fahnder unterscheiden konnte. Bezüglich des Einwands, die Gutachterin habe keine VFA-Interviews mit den Polizeisoldaten durchführen können, weshalb eine Ungleichbehandlung bei der Analyse der beiden zu untersuchenden Tätigkeiten bestanden habe, ist festzuhalten, dass die Gutachterin die Ergebnisse in die

VFA-Kategorien umgesetzt hat, so dass die Möglichkeit des Vergleichs der beiden Berufskategorien gewährleistet wurde. Auch lässt sich das Gutachten nicht dadurch entkräften, dass die Sachverständige auf Betreiben der Kantonspolizei den sogenannten Dienstweg einzuhalten hatte, das heisst von der vorgesetzten kantonalen Direktion einen entsprechenden Auftrag benötigte. Es ist gerichtsnotorisch, dass gewisse Amtsstellen bei der Erteilung von Auskünften bzw. Gewährung von Einblicken an Aussenstehende in ihre Tätigkeit strengen Wert auf die Einhaltung des Dienstweges legen und aus Verantwortlichkeitsüberlegungen heraus auch legen müssen. Daraus kann aber nicht auf ein mangelhaftes Gutachten geschlossen werden. Ebenso ist zu beachten, dass die Gutachterin nicht die einzelnen beobachteten Krankenschwestern oder Polizeisoldaten, sondern lediglich gestützt auf ihre aus der Beobachtung gezogenen Erkenntnisse die von den streitbetroffenen Funktionen typischerweise ausgeübten Tätigkeiten bewertet hat (vgl. act. --). Dass sich dabei auch Vorgesetzte der Beobachteten zu Wort meldeten, wirkt sich nicht zu Ungunsten der Qualität des Gutachtens aus, war sich doch die Gutachterin einerseits bewusst, welche Funktion die Betroffenen innehatten, und konnten andererseits auf diese Weise allfällige Unklarheiten durch entsprechende Auskünfte geklärt werden. Unter diesen Umständen ist auch nicht weiter von Relevanz, dass die Beobachtung im Spital im Sommer bzw. um die Mittagszeit stattgefunden hat. Wie erwähnt hat ja die Gutachterin nicht die Beobachteten als solche bewertet. Entsprechend waren die Beobachtungen auch nur ein Teil der gutachterlichen Tätigkeit und für die gutachterlichen Schlussfolgerungen nicht allein massgebend. Zum Einwand des Beklagten, die Gutachterin habe keine Quervergleiche mit anderen Berufsgruppen und konkret mit der Spitalhierarchie gemacht, ist festzuhalten, dass die Gutachterin gar nicht dazu beauftragt wurde. Ob aufgrund solcher Überlegungen andere Einreichungen vorgenommen werden durften, als sie sich aufgrund der Summe der Arbeitswertpunkte ergaben, insbesondere ob sie auf nachvollziehbaren und widerspruchsfreien Überlegungen beruhten und den Beurteilungsspielraum der Verwaltungsbehörde nicht überdehnten, ist eine vom Gericht zu beurteilende Rechtsfrage. An dieser Stelle ist auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung zu verweisen, wonach zu den beweisbedürftigen Sachfragen, zu deren Beantwortung allenfalls Experten herangezogen werden können, etwa Fragen gehören, auf welchen Kriterien die Lohneinstufung erfolgt, wie die Einstufung verschiedener Funktionen im Vergleich ist, ob sich dabei Wertungswidersprüche zeigen oder ob durch die vorgenommene Bewertung eine geschlechtsspezifische Funktion benachteiligt wurde (BGE 125 II 541 E. 5d mit Hinweis). Entsprechend sind die an die Sachverständigen zu formulierenden Fragen möglichst klar umgrenzt zu stellen; insbesondere obliegt es nicht den Sachverständigen, Rechtsfragen zu beantworten. Die Begutachtung erweist sich somit zusammengefasst als wissenschaftlich ausgewiesen und mithin als geeignet, um gestützt darauf und auf die übrigen Akten die umstrittene Arbeitsbewertung der in Frage stehenden Berufskategorien zu beurteilen. e) Im Lauf des Verfahrens sind seitens der Klagenden diverse Akteneditionsbegehren ergangen. So beantragten sie, es sei der Beklagte zu verpflichten, die Unterlagen und Ergebnisse der Arbeitsbewertung der Krankenschwestern im Zusammenhang mit der SBR sowie die Resultate und Unterlagen der analytischen Arbeitsbewertung der Kantonspolizei zu edieren (Klageschrift [96/11] S. 2; Replik S. 20). Der Beklagte wurde mit Beschluss vom 23. September 1998 zur Edition von gewissen relevanten Unterlagen aufgefordert. Wie bereits erwähnt stellte sich der Beklagte in der Folge auf den Standpunkt, sämtliche notwendigen Akten lägen bereits im Recht, und kam insofern der Editionsauflage nicht weiter nach. Daher ist – soweit den Beklagten die Begründungs- und Beweislast trifft – ohnehin auf Weiterungen in Form von Aktenbeizügen

zu verzichten. Im Weiteren verlangten die Klagenden den Beizug des Protokolls der am 28./29. November 1988 stattgefundenen "6. Sitzung der Projektgruppe SBR 87-91" (vgl. Replik S. 16 sowie act. --), welchem Begehren der Beklagte Folge geleistet hat (vgl. act. --). Ausserdem beantragten die Klagenden den Beizug der dem gerichtlich eingeholten Gutachten zugrunde liegenden Unterlagen. Letzteres Begehren wurde mit Präsidialverfügung vom 18. Mai 2000 einstweilen abgewiesen. An dieser Abweisung ist auch heute festzuhalten, geben doch das Gutachten und die Erläuterungen dazu für die vorliegend zu beurteilenden Fragen genügend her. Der Beklagte hat das Begehren gestellt, es sei die von den Klagenden eingereichte Tabelle "Lohnentwicklung einer Physiotherapeutin und eines Polizisten mit zunehmender Berufserfahrung" (act. --) aus dem Recht zu weisen, da diese Tabelle mit dem vorliegenden Verfahren nichts zu tun habe (Klageantwort S. 49). Abgesehen davon, dass vorliegend auf die dem Polizeiberuf eigene Beförderungspraxis nicht näher einzugehen ist, worauf zurückzukommen ist, weshalb die genannte Tabelle ohnehin nicht von Relevanz ist, rechtfertigt es sich nicht, die Akte aus dem Recht zu weisen, geht es doch dabei (auch) um die Lohnentwicklung im Polizeiberuf, welche Tätigkeit mit jener der Krankenpflegenden verglichen wird.

E. 9

a) Zur Beurteilung der strittigen Arbeitsbewertung enthält das Gutachten Grote wichtige und überzeugende Hinweise und Grundlagen. Das Gutachten hat abgesehen von der Darstellung und dem Vergleich der beiden in Frage stehenden Berufsgruppen eine Bewertung der beiden Funktionen vorgenommen, wobei die sich nach der VFA ergebenden Stufenwerte mit entsprechender Begründung teilweise modifiziert wurden. Dabei ergaben sich folgende Resultate: Polizeisoldat/in Krankenschwester/-pfleger Stufe VFA Stufe modifiziert AWP modifiziert Stufe VFA Stufe modifiziert AWP modifiziert K1 2,75 2,25 94,5 2,0 2,25 94,5 K2 2,0 2,25 89,0 [1] 2,0 2,25 89,0 K3 2,0 2,5 72 2,0 2,5 72 K4 2,0 3,0 30 2,0 3,0 30 K5 3,0 3,0 27 3,5 3,5 34 K6 3,0 3,0 27 3,0 3,0 27 Total 339,5 346,5 Die Gutachterin kommt somit für die Krankenpflegenden auf einen Arbeitswert, der über demjenigen des Polizeisoldaten liegt. Die für die Polizeisoldaten errechnete Punktzahl entspricht der Lohnklasse 14, was der tatsächlichen Einreihung der Polizeisoldaten im Lohngefüge entspricht. Demgegenüber ergibt sich für die Krankenpflegenden gemäss Gutachten ebenso als angemessene Einreihung Lohnklasse 14, wogegen die tatsächliche Einreihung in Lohnklasse 12 erfolgte. Wie dargelegt bedeutet dieses Ergebnis allerdings noch nicht das Vorliegen einer diskriminierenden Ungleichbehandlung in diesem Umfang. Vielmehr bleibt zu beachten, dass die Bewertung des Beklagten nur dort diskriminiert und somit zu korrigieren ist, wo diese im Vergleich zur Bewertung der Vergleichsgruppe und im Rahmen des bestehenden Besoldungssystems unhaltbar ist. Zunächst ist jedes Bewertungskriterium einzeln zu prüfen: b) Kriterium 1 (Ausbildung und Erfahrung): aa) Die Klagenden stellen sich auf den Standpunkt, eine Tieferbewertung der Krankenpflegenden betreffend das Kriterium 1 "Ausbildung und Erfahrung" sei nicht gerechtfertigt. Auch wenn die Polizisten über eine abgeschlossene Berufslehre verfügten, so sei das Spektrum sehr breit gefächert und reiche von der zweijährigen Verkäuferlehre bis zur vierjährigen anspruchsvolleren Lehre oder in Einzelfällen Matura. Der Lehrabschluss sei sicherlich als eine Qualifikation zu werten, falle aber nicht dermassen ins Gewicht, da er keinen Zusammenhang mit der Berufstätigkeit des Polizisten habe. Relevant bei der Ausbildung zur Krankenschwester oder zum Krankenpfleger sei vor allem auch, dass eine Zulassung an qualifizierte Voraussetzungen geknüpft sei, nämlich 18. Altersjahr, mindestens elf ordentliche Schuljahre mit Diplomabschluss oder mindestens Sekundarschulstufe mit abgeschlossener

Berufslehre, ergänzt durch zusätzliche Schulbildung. Kandidierende ohne Mittelschulabschluss müssten sich in einer Aufnahmeprüfung über die nötigen Kenntnisse ausweisen. Diese Voraussetzungen müssten verglichen mit denjenigen für den Polizeiberuf als mindestens gleichwertig, ja sogar als höherwertig beurteilt werden. Gemäss Darstellung des Beklagten ist die tiefere Bewertung im Pflegebereich sachlich gerechtfertigt, könne doch eine Krankenschwester bereits nach Vollendung des 18. Altersjahrs zur Ausbildung zugelassen werden, während die Vollendung des 20. Altersjahrs als Aufnahmebedingung zum Aspiranten oder zur Aspirantin für den Polizeiberuf erforderlich sei. Zudem handle es sich bei der Ausbildung zur Polizistin oder zum Polizisten um eine Zweitausbildung, was eine abgeschlossene Berufslehre oder eine gleichwertige Ausbildung voraussetze, wobei eine zweijährige Verkäuferlehre nicht genüge, was bei der Ausbildung zur Krankenschwester nicht vorgeschrieben sei. Die Polizeigrundschule und der Polizeifachkurs, welche beide je fünf Monate dauerten, seien ausgesprochene Leistungsschulen. Im Gegensatz zu den 1'491 Theoriestunden in der gesamten Erstausbildung zur Krankenschwester oder zum Krankenpfleger beinhalte die Polizeigrundschule rund 1'000 Unterrichtsstunden und der Polizeifachkurs rund 900 Stunden. bb) Im Gutachten Grote wurde das Kriterium "Ausbildung und Erfahrung" in Anwendung der "gewöhnlichen" VFA bei den Pflegenden mit 2,0 bewertet, während die Polizeisoldaten in die Stufe 2,75 platziert wurden. In Anwendung der "modifizierten" VFA wurde dieses Kriterium bei den Krankenpflegenden und Polizeisoldaten gleich bewertet, allerdings mit unterschiedlicher Begründung. Die Gutachterin hatte bei ihrer Bewertung teilweise zwei Einstufungen vorgenommen, nämlich einerseits gemäss den Vorgaben der VFA und andererseits, wenn sie es für angebracht hielt, gemäss einer so genannten "modifizierten VFA". So machte sie beim Vergleich der beiden zu vergleichenden Berufe bezüglich des Kriteriums 1 geltend, das vorausgesetzte Minimalalter für den Ausbildungsbeginn im Pflegeberuf könne mittels der VFA nicht erfasst werden, da die Ausbildung formal nicht als Zweitausbildung definiert werde. Zusammenfassend kam die Gutachterin zum Schluss, dass in der Krankenpflege die Einstiegsvoraussetzungen so formuliert seien, dass die entsprechende Ausbildung formal nicht als Zweitausbildung gelten könne, während für die Grundausbildung bei der Polizei explizit eine vorher abgeschlossene Berufslehre gefordert werde. Der als Zweitausbildung geltende Ausbildungsgang zum Polizeisoldaten sei dann aber vergleichsweise kurz, weshalb beide Berufstypen bezüglich des Kriteriums 1 gleich zu bewerten seien. Daher gelangte die Gutachterin bei der "modifizierten" Einstufung bezüglich beider Berufe zum selben Resultat. In ihren Stellungnahmen zum Gutachten weisen die Klagenden darauf hin, dass dieses eine diskriminierende Einstufung der Pflegenden in K1 bestätige. Der Beklagte macht vor allem geltend, die von der Gutachterin festgestellte Gleichwertigkeit berücksichtige die heutigen Ausbildungsanforderungen. Im Zeitpunkt der Strukturellen Besoldungsrevision habe die Ausbildung zur Diplomierten Schwester bzw. zum Diplomierten Pfleger lediglich drei und nicht wie heute vier Jahre gedauert, weshalb die damalige tiefere Einstufung im K1 durch das Gutachten gestützt werde. cc) Soweit die Feststellungsklagen eine Diskriminierung aufgrund der Besoldungsregelung bei Einreichung der Klage geltend machen, ist grundsätzlich auf die in jenem Zeitpunkt geltenden Ausbildungsanforderungen abzustellen, während für die rückwirkend geltend gemachten Lohnzahlungen vom 1. Juli 1991 bis 30. Juni 1996 der Beurteilung die im Zeitpunkt der Strukturellen Besoldungsrevision massgeblichen Ausbildungsanforderungen zugrunde zu legen sind. Sodann ist zu beachten, dass ein Besoldungssystem auf die während seiner Geltungsdauer massgeblichen Verhältnisse ausgerichtet sein muss, das

heisst grundsätzlich den massgeblichen Umständen bei und nach seiner Festsetzung Rechnung tragen muss. Dies bedeutet einerseits, dass im Zeitpunkt der Bewertung bereits feststehende Änderungen der Ausbildungsanforderungen zu berücksichtigen sind; andererseits kann aus praktischen Gründen nicht jede spätere Änderung unmittelbar zu einer Anpassung des Einreihungsgefüges führen. Den vom 1. Juli 1991 bis 30. Juni 1996 eingetretenen Änderungen hinsichtlich der Ausbildungsanforderungen kommt deshalb für die Frage einer allfälligen Diskriminierung keine ausschlaggebende Bedeutung zu. dd) Wie sich aufgrund der Arbeitsumschreibungen der erfassten SST und TAS ergibt und durch die Bestimmungen für die Diplomausbildungen in Gesundheits- und Krankenpflege an den vom Schweizerischen Roten Kreuz anerkannten Schulen vom 1. Januar 1992 sowie den bei den Akten liegenden Reglementen und dgl. der verschiedenen Schulen bestätigt wird, dauerte die eigentliche Berufsausbildung der Diplomierten Krankenschwester im für die SBR massgeblichen Zeitpunkt drei Jahre und betrug das Mindestalter bei Beginn der Diplomausbildung 18 Jahre. Laut der Muster-Aufnahmeordnung der Gesundheitsdirektion vom 18. April 1988 (act. --) setzte die Aufnahme in eine Krankenpflegeschule unter anderem neun erfolgreich abgeschlossene Schulstufen, ein bestandenes Spitalpraktikum von mindestens sechs Monaten Dauer sowie eine bestandene Aufnahmeprüfung voraus, an welcher in schulischer Hinsicht die Beherrschung der deutschen Sprache sowie die Grundlagen der Biologie, Physik und Chemie geprüft wurden. Qualifikationskriterien für das Praktikum sind insbesondere einfühler Kontakt zum Patienten, konstruktive Zusammenarbeit, körperlich/psychische Belastbarkeit, präzise Ausführungen/Zuverlässigkeit und manuelle Geschicklichkeit. Gemäss den vom Beklagten eingereichten Richtlinien für die vom Schweizerischen Roten Kreuz anerkannten Schulen für allgemeine Krankenpflege (act. --) soll die Vorbildung zudem gute Kenntnisse mindestens einer Fremdsprache und gute hauswirtschaftliche Kenntnisse umfassen. Laut diesen Richtlinien soll die dreijährige Ausbildung, welche theoretischen Unterricht und praktische Ausbildung verbindet, 1'250 Unterrichtsstunden umfassen, wobei allgemeine Fächer wie Rechts- und Gesetzeskunde und Psychologie, grundlegende Fächer wie Physik, Anatomie, Mikrobiologie, Medikamentenlehre, sowie berufliche Fächer wie Allgemeine Krankheitslehre, Pflegeverrichtungen oder Grundsätze der Organisation und Betriebsführung im Spital unterrichtet werden. Das die Ausbildung abschliessende Diplomexamen umfasst eine schriftliche Diplomarbeit, die Arbeit auf der Station während mindestens drei Stunden, "bei der die Kandidatin zeigen kann, dass sie fähig ist, die Verantwortung für die Pflege einer angemessenen Zahl von Patienten zu tragen und einer kleinen Pflegegruppe vorzustehen", und ein von den Lehrerinnen für Krankenpflege abgenommenes mündliches Examen in Krankenpflege von mindestens 30 Minuten. Laut der sich an Interessenten für den Dienst bei der Kantonspolizei wendenden Schrift "Beruf und Berufung" (2. Auflage vom November 1994) sind für die Aufnahme als Aspirant/in in das Polizeikorps ein Mindestalter von 20 Jahren, neun Jahre Volksschule einschliesslich Sekundar- oder Realschule, sowie wahlweise eine abgeschlossene Berufslehre oder ein gleichwertiger Abschluss und für männliche Bewerber das Bestehen der Rekrutenschule vorausgesetzt. Die Eingangsprüfung umfasst Sporttests sowie insbesondere Prüfungen in Deutsch, Rechnen und Geographie; anschliessend erfolgt eine Eignungsabklärung durch das Institut für angewandte Psychologie (IAP), bei welcher mittels eines dreistündigen Tests das Reaktionsvermögen der Bewerber, ihre Auffassungs- und Beobachtungsgabe, ihre Lernfähigkeit und Belastbarkeit sowie ihr Verhalten in der Arbeit und im Umgang mit Menschen ermittelt werden. Abgeschlossen wird das Aufnahmeverfahren durch die vertrauensärztliche Untersuchung und ein

Anstellungsgespräch. Die eigentliche Polizeischule dauert fünf Monate, umfasst Unterricht in Allgemeinbildung, Fachausbildung und Sport; sie schliesst mit einer Prüfung ab (vgl. act. --). Daran anschliessend folgt ein sechswöchiges Informationspraktikum mit Einsätzen im Aussendienst bei der Verkehrspolizei und im Team einer Land- oder Stadtstation. Danach leistet der Aspirant praktischen Dienst bei der Bereitschaftsabteilung, wird zwölf Monate ab Start der Polizeischule vereidigt, ins Korps aufgenommen und trägt nun den Grad eines Polizeisoldaten. ee) Diese Ausbildungs- und Erfahrungsanforderungen sind mit der Gutachterin als gleichwertig zu würdigen. Die vom Beklagten vorgenommene um 0,5 Punkte tiefere Bewertung des Pflegeberufs in diesem Kriterium ist nicht nachvollziehbar und sprengt damit deutlich den Rahmen des vom Gericht zu beachtenden Beurteilungsspielraums der Verwaltungsbehörde und der Projektgremien. Die Einstufung des Pflegeberufs mit 2,0 Punkten widerspricht zudem den von den Projektgremien verwendeten Wertungshilfen (act--): Danach sind der Stufe 2,5 unter anderem zuzuweisen Tätigkeiten, welche eine Lehre mit qualifizierten Voraussetzungen (wie vorangehende Ausbildung, Handelsdiplom, allenfalls Matura) erfordern. Solche qualifizierten Voraussetzungen setzt die Ausbildung zur Diplomierten Schwester bzw. zum Diplomierten Pfleger voraus, wenn für die Aufnahme in die Krankenpflegeschulen ein erfolgreich bestandenes sechsmonatiges Praktikum, das Bestehen einer Aufnahmeprüfung sowie gute Kenntnisse mindestens einer Fremdsprache und gute hauswirtschaftliche Kenntnisse verlangt werden. Auch wenn diese Voraussetzungen nicht ganz genau den in den Wertungshilfen beispielhaft genannten entsprechen, so kommen sie diesen materiell jedenfalls sehr nahe. Zudem lässt sich auch die Ausbildung zum Polizisten nicht ohne weiteres den für die Stufe 2,5 vorausgesetzten Ausbildungsgängen zuordnen, da die einjährige Polizeiausbildung zwar mindestens eine vorangehende Berufslehre verlangt, für sich selber aber nicht einer dreijährigen Berufslehre gleichgesetzt werden kann; das ergibt sich schon daraus, dass die Grundausbildung des Polizisten erst nach zwei bis drei Jahren Bereitschaftsdienst und anschliessendem fünfmonatigem Polizeifachkurs abgeschlossen ist (act. --). Insgesamt haben beide zu vergleichenden Berufe eine bis zum Diplomabschluss bzw. zur Gradierung als Polizeisoldat nach Abschluss der Oberstufe drei bis vier Jahre Berufsausbildung und kann dieses Ziel frühestens mit 21 Jahren erreicht werden. Unter diesen Umständen ist die unterschiedliche Einstufung in K1 ungerechtfertigt und diskriminierend insbesondere dadurch, dass die in ihrer Art für einen "Frauenberuf" typischen qualifizierten Eintrittsvoraussetzungen für den Zugang zur Pflegeausbildung unberücksichtigt bleiben, während andererseits unbeachtet bleibt, dass die Ausbildung zum Polizeisoldaten noch keine vollständige Zweitausbildung ausmacht. Dass es Bewerber/innen mit höheren Qualifikationen gibt als für die Aufnahme in die Ausbildung vorausgesetzt, gilt für beide Berufe; dass dies bei den Krankenpflegenden möglicherweise häufiger zutrifft, rechtfertigt keine höhere Einstufung der Funktion im Kriterium K1. Dass bei den männlichen Bewerbern für den Polizeiberuf das Absolvieren der Rekrutenschule vorausgesetzt wird, vermag eine tiefere Bewertung beim Pflegeberuf nicht zu begründen; immerhin ist als Vorbildung für die Krankenpflegeschulen der Erwerb guter hauswirtschaftlicher Kenntnisse vorausgesetzt, welche gerichtsnotorisch jedenfalls nicht geringer zu schätzen sind als die in einer Rekrutenschule erworbenen Fertigkeiten. Selbst wenn im Kriterium K1 eine geringfügig höhere Bewertung der Polizisten gegenüber den Pflegenden im Rahmen des Beurteilungsspielraums der Verwaltungsbehörde noch als vertretbar gewürdigt werden könnte, so hätte einer solchen Nuancierung jedenfalls nur mit einer feineren Einstufung Rechnung getragen werden können. Die Anwendung einer

feineren Skalierung, wie sie auch die gerichtlich bestellte Gutachterin vorgeschlagen hat – sie nennt bei der "modifizierten" VFA je 2,25 Punkte und bei der "gewöhnlichen" VFA die Werte 2,0 bzw. 2,75 bezüglich des Kriteriums 1 – , ist indessen nur dann zulässig, wenn sie allgemein verwendet wird. Hingegen ist es, wie das Verwaltungsgericht bereits in einem früheren Verfahren festgehalten hat, unzulässig, die im Rahmen der Strukturellen Besoldungsrevision vollzogenen Bewertungen durch die punktuelle Anwendung einer feineren Skalierung legitimieren zu wollen, ohne dass die verglichenen Funktionen insgesamt aufgrund von allseits gewonnenen neuen Erkenntnissen einer neuen Bewertung unterzogen würden (VGr, 10. Juli 1996, VK 94.00024, E. 7a betr. Besoldung Handarbeitslehrkräfte).

c) Kriterium 2 (Geistige Anforderungen): Betreffend das Kriterium 2, die "Geistigen Anforderungen", wurden im Rahmen der SBR beide Berufskategorien gleich eingestuft, nämlich mit 2,0. Die Klagenden stellen sich auf den Standpunkt, die Pflegenden hätten mindestens mit 3,0 bewertet werden müssen. So hätten sie unter anderem die individuellen, sich rasch ändernden Bedürfnisse verschiedenster Menschen zu erfassen und umzusetzen, notfall- und lebensrettende Massnahmen unverzüglich und ohne ärztliche Hilfe einzuleiten und auch darüber zu entscheiden, wann ärztliche Hilfe beigezogen werden müsse und wann nicht. Der Polizeibeamte sei demgegenüber während rund sechs Jahren nach der Ausbildung dem Bereitschaftsdienst zugeteilt. Während der ersten drei Jahre bearbeite er einfachere Materien, bei welchen er auf Anweisung und ohne eigene Verantwortung handeln könne. Nach durchschnittlich sechs Jahren Tätigkeit im Bereitschaftsdienst komme er auf eine Station. Bis dann sei er im Normalfall bereits um eine Lohnklasse aufgestiegen. Der Beklagte führt aus, der Polizeisoldat habe in der Funktion des Sachbearbeiters im Bereitschaftsdienst vorab "ausführende" Aufgaben. Bei konkreten Aufträgen jedoch sei ein solcher Sachbearbeiter in den meisten Fällen auf sich allein gestellt, und eine Kontrolle durch den Vorgesetzten könne – wenn überhaupt – erst im Nachhinein stattfinden. Der Polizeisoldat oder die Polizeisoldatin könne jederzeit zu heiklen Einsätzen aufgeboten werden; beim Ausrücken sei nie gewiss, ob es sogar zu einem Waffeneinsatz kommen werde. Es ist bei den vorliegend zu vergleichenden Berufskategorien selbstverständlich, dass bei der Aufgabenzuteilung jeweils berücksichtigt wird, ob die betreffende Person erst frisch ausgebildet ist oder schon über eine Berufserfahrung verfügt. Somit geht es nicht an, diesbezüglich unterschiedliche Massstäbe anzuwenden zu wollen. Relevant ist, dass sowohl Polizeisoldaten als auch Krankenpflegende unvorhergesehen in heikle Situationen geraten können, welche ein adäquates Handeln erfordern, und zwar unabhängig davon, ob sie erst kürzlich die Ausbildung abgeschlossen haben. Entsprechend hat die vom Gericht ernannte Gutachterin beide Berufskategorien betreffend das Kriterium 2 gleich bewertet. Bei den Krankenpflegenden hielt sie fest, die Tätigkeit werde häufig nach Anweisungen durchgeführt und häufig kontrolliert; allerdings würden bei der Ausführung Spielräume bestehen, die genutzt würden. So sei das Antizipieren von zukünftigen Handlungserfordernissen anhand von Symptomen der Patienten erforderlich. Bei Störungen sei der Ablauf situativ zu adaptieren und in Notfällen sei selbständig zu reagieren. Zudem sei bei der Beschaffung und Weitergabe von Informationen vorausschauendes Denken erforderlich, und es sei die Lernsituation von Schülerinnen und Schülern zu erkennen und zu nutzen. Die Tätigkeit der Pflegenden beinhalte auch das Organisieren von Tages- und Pflegeabläufen, der Bettenzuteilung, von Gesprächsterminen etc. Die Möglichkeiten der Spitzenmedizin gekoppelt mit steigenden pflegerischen Anforderungen würden ausserdem zu erhöhter Komplexität der Arbeit führen. Bei den Polizeisoldaten verwies die Gutachterin auf die ausführende Tätigkeit mit selbständigen Elementen. Als Beispiel nannte sie Patrouillen zu zweit; unabhängig

von der hierarchischen Stellung übernehme immer eine Person die Fallverantwortung (= Verantwortung für die fachlich richtige Abwicklung des Falles). In unvorhergesehenen Situationen seien Entscheide zu fällen. Die fast 100%-ige Kontrolle der Arbeit durch die Vorgesetzten erfolge anhand schriftlicher Berichte. Notwendig sei eine hohe geistige Regsamkeit für die rasche Einschätzung von Situationen und die Entscheidung über das richtige Vorgehen. Zudem sei bei Befragungen und Abklärungen polizeitaktisches Vorgehen verlangt. Zusammenfassend erscheint somit die bei der SBR vorgenommene Einstufung der Pflegenden beim Kriterium 2 in Stufe 2,0 als vertretbar und nicht diskriminierend. Nachdem die Gutachterin bei den Pflegenden auf die Unterschiede zwischen Tag- und Nachtschicht hingewiesen hat, wonach bei der Nachtschicht mehr Selbständigkeit und weniger Redundanzen herrschten, erscheint der Einwand der Klagenden, es sei zu wenig berücksichtigt worden, dass die Krankenschwester im ganzen Pflegebereich selbständig und ohne Anweisung arbeite, als nicht gerechtfertigt. d) Kriterium 3 (Verantwortung): Hinsichtlich des Kriteriums 3, "Verantwortung", wurden die Pflegenden bei der SBR mit 2,5 eingestuft, während die Polizeisoldaten nur den Wert 2,0 erhielten. Die Klagenden stellen sich auf den Standpunkt, die Pflegenden hätten mit 3,0 bewertet werden müssen, was vom Beklagten bestritten wird. Die Gutachterin bewertete beide Tätigkeiten gleich. Bei den Pflegenden hielt sie fest, die Tätigkeit werde häufig nach Anweisungen durchgeführt und häufig kontrolliert. Allerdings bestünden in der Ausführung Spielräume, die selbständig genutzt würden. Die Pflegenden seien zudem weisungsbefugt gegenüber den Pflegehilfen und hätten fachliche Führungsverantwortung bei der Ausbildung der Schüler und Schülerinnen. Fehler könnten potentiell starke negative Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit der Patienten haben. Beim Polizeiberuf verwies sie auf die selbständigen Elemente der ausführenden Tätigkeit. Insbesondere nannte sie bei beiden Tätigkeiten die aufgrund der potentiell drastischen Auswirkungen von Fehlern grosse Sachverantwortung. Nachdem die Pflegenden im Vergleich zum Polizeiberuf bezüglich Kriterium 3 höher bewertet worden sind, kann von einer Diskriminierung keine Rede sein. Auch gestützt auf das Gutachten muss diese klägerische Behauptung verneint werden. An dieser Stelle ist anzufügen, dass die Gutachterin die von den Klagenden hervorgehobene Verantwortung der Krankenpflegenden gegenüber den sich in Ausbildung befindenden Schülern und Schülerinnen gebührend berücksichtigt hat. e) Kriterium 4 (Psychische Anforderungen/Belastungen): Betreffend das Kriterium 4, "Psychische Belastungen und Anforderungen", wurden die zu vergleichenden Tätigkeiten bei der SBR gleich bewertet, nämlich mit 3,5. Die Klagenden meinen, die Krankenpflegenden hätten mit 4,0 bewertet werden müssen, sei doch ihre Beziehung zum Patienten enger, während die Konfrontation des Polizisten mit schwierigen menschlichen Schicksalen nur von kurzer und oberflächlicher Dauer sei. Der Beklagte hält demgegenüber fest, zwar hätten die Krankenpflegenden häufiger Einblick in menschliches Elend, während die Polizisten Zeugen von tendenziell gravierenderem und einschneidenderem Elend würden. Zu denken sei an die Opfer von Verkehrsunfällen und von Gewaltverbrechen. Die Gutachterin bewertete in diesem Zusammenhang beide Berufstypen gleich. Sie verwies bei beiden Tätigkeiten auf den häufigen Einblick in menschliches Elend und emotional anspruchsvolle Kontakte zu Patienten und Angehörigen beim Pflegeberuf und zu Arrestierenden beim Polizeiberuf. In der Tat drängt sich eine unterschiedliche Bewertung der zu vergleichenden Berufe nicht auf. Die erfolgte Gleichbewertung bezüglich des Kriteriums 4 erscheint als korrekt und keineswegs als diskriminierend. f) Kriterium 5 (Physische Anforderungen/Belastungen): Die Klagenden stellen sich auf den Standpunkt, in

Kriterium 5, "Physische Anforderungen/Belastungen", hätten sie mit 4,5 bewertet werden müssen, da sie in grossem Mass körperlich belastet seien. Effektiv waren bei der SBR die Krankenpflegenden im Psychiatriebereich mit 3,0 und jene im Akutbereich mit 4,0 bewertet worden, während die Polizeitätigkeit den Wert 3,0 erhielt. Der Beklagte erachtet die Einreihung der verschiedenen Tätigkeiten als richtig und verweist darauf, dass beim Polizeiberuf des Öfteren die Arbeit im Freien bei widrigen Bedingungen stattfände. Die Gutachterin hatte dieses Kriterium bei den Krankenpflegenden mit 3,5 und beim Polizeiberuf mit 3,0 bewertet. Die Höherbewertung bei den Krankenpflegenden begründete sie damit, dass in der Krankenpflege körperliche Anstrengung und Geschicklichkeit zum Teil auch Routinetätigkeiten seien, während beim Polizeiberuf körperliche Anstrengung und manuelle Geschicklichkeit eher in Extremsituationen erforderlich seien. Nachdem bei der SBR die Krankenpflegenden im Akutbereich in diesem Kriterium mit 4,0 bewertet worden sind, während die Polizeitätigkeit bei 3,0 eingestuft worden ist, ist kein diskriminierendes Element ersichtlich. Auch musste es im Rahmen der SBR erlaubt sein, zwischen den unterschiedlichen Anforderungen im Pflegebereich, konkret zwischen Psychiatrie- und Akutbereich, zu differenzieren. Jedenfalls kann eine differenzierte Bewertung nicht als diskriminierend qualifiziert werden. g) Kriterium 6 (Beanspruchung der Sinnesorgane/spezielle Arbeitsbedingungen): Beide zu vergleichenden Berufskategorien wurden bei der SBR bezüglich des Kriteriums 6, "Beanspruchung der Sinnesorgane/Spezielle Arbeitsbedingungen", gleich in Stufe 3,0 eingereiht. Die Klagenden führen aus, die von ihnen vertretene Berufskategorie sei diesbezüglich im Vergleich zum Polizeiberuf mindestens gleichwertig, tendenziell eher höherwertig einzustufen. Sie anerkennen somit grundsätzlich die erfolgte Einstufung in diesem Kriterium. Auch die Gutachterin hat die beiden Berufstypen im Kriterium 6 gleich bewertet. Sie verwies darauf, dass bei beiden Berufen alle Sinnesorgane gefordert würden und eine Ansteckungs- sowie Verletzungsgefahr bestehe. Bei beiden Tätigkeiten seien zudem Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit erforderlich. Gestützt auf die soeben gemachten Erwägungen erscheint somit die erfolgte Einstufung in Kriterium 6 mit 3,0 bei beiden Berufen als korrekt. h) Zusammenfassend ergibt sich somit, dass gestützt auf die obigen Ausführungen die Krankenpflegenden bei einer blossen Korrektur im Kriterium 1 gegenüber der vom Beklagten vorgenommenen Bewertung wie folgt hätten eingestuft werden müssen: Stufe AWP K1 2,5 110,0 K2 2,0 75,0 K3 2,5 72,0 K4 3,5 35,0 K5 3,0 bzw. 4,0 27,0 bzw. 42,0 K6 3,0 27,0 Total 346 bzw. 361 Diese Gesamtpunktzahlen von 346 bzw. 361 AWP entsprechen Lohnklasse 14 bzw. 15. Aufgrund der sachlich vertretbaren und von vornherein nicht diskriminierenden Überlegung des Beklagten, die Diplomierten Schwestern unabhängig davon, ob sie im Akut- oder im psychiatrischen Bereich tätig sind, der nämlichen Einreihungsklasse zuzuweisen, hält eine Einweisung beider Gruppen von Pflegenden in die Klasse 14 vor dem Diskriminierungsverbot stand. Auch wenn vom durchschnittlichen Punktwert beider Gruppen, das heisst von 353,5 AWP ausgegangen wird, liegt dieser Wert jedenfalls im unteren Bereich der Klasse 15 und damit innerhalb des Streubereichs, was die tiefere Einreihung in Klasse 14 ebenfalls zu rechtfertigen vermag. Schliesslich kommt auch die Gutachterin mit ihrer verfeinerten Skala zu Ergebnissen, welche zur Einreihung sowohl der Diplomierten Schwestern als auch der Polizisten in Klasse 14 führt. Eine Diskriminierung der Krankenpflegenden ist somit nur insoweit glaubhaft gemacht, als sie tiefer als Klasse 14 eingereiht wurden.

Weicht der Arbeitgeber vom Bewertungsergebnis einer Funktionsanalyse zum Nachteil eines typisch weiblichen Berufs ab, so ist das begründungsbedürftig und führt in der Regel zur Vermutung einer Diskriminierung (vgl. BGE 125 I 71 E. 4a; 125 II 541 E. 6a). Es ist dann Sache des Arbeitgebers, für eine Abklassierung sachliche Gründe darzutun, womit sich die zu vermutende geschlechtsspezifische Motivierung widerlegen lässt. a) Im Rahmen der SBR des Beklagten wurden sogenannte Streubereichsentscheide sowie Plus- oder Minusklassenentscheide gefällt. Erstere betreffen Arbeitswerte innerhalb von 10 % der Klassengrenzen. Plus- und Minusklassenentscheide lagen vor, wenn eine Funktion in eine gegenüber dem punktemässigen Resultat der Arbeitsbewertung höheren bzw. niedrigeren Klasse eingereiht wurde. Die klagenden Parteien führen aus, die Arbeitsbewertung der Diplomierten Krankenschwester und des Krankenpflegers stütze sich auf drei Schlüsselstellen, von denen eine mit 316 und die anderen zwei mit 331 Punkten bewertet worden seien. Ausserdem seien verschiedene teilanalytische Stellen beurteilt worden, welche Resultate zwischen 311,5 und 349 Punkten erzielt hätten. Die drei Schlüsselstellen für Diplomierte Krankenschwestern mit Zusatzausbildung hätten Arbeitspunkte zwischen 358 und 408,5 erreicht. Selbst wenn das Verfahren der Vereinfachten Funktionsanalyse akzeptiert würde, hätte die Diplomierte Krankenschwester mit 331,0 Punkten mindestens in die Lohnklasse 14 eingereiht werden müssen. Die Tatsache, dass die Einreihung in die Lohnklasse 12 erfolgt sei, lasse sich nur durch einen Minus-1- bzw. Minus-2-Klassen-Entscheid erklären. Der Beklagte macht geltend, bei der mit 349 Punkten bewerteten teilanalytischen Stelle habe es sich nicht um einen einfachen Krankenpfleger, sondern um einen Stationspfleger gehandelt. Von der Fachdirektion sei er fälschlicherweise bloss als Diplomierter Krankenpfleger gemeldet worden, weshalb diese teilanalytische Stelle unter den "Dipl. Krankenschwestern in Klassen 12 bis 14" aufgeführt worden sei, jedoch versehen mit dem Vermerk "Stationspfleger". Der Stationspfleger und die Stationsschwester seien aber dem Resultat entsprechend in die Klassen 14 bis 16 eingereiht worden. Vor allem aber habe es sich bei den Inhaberinnen der Schlüsselstellen um sehr qualifizierte Krankenschwestern mit überdurchschnittlichem Aufgabenprofil gehandelt, welches über dasjenige einer gewöhnlichen Krankenschwesterstelle hinausgegangen sei. Da aber die Gruppe der Krankenschwestern in ihrer Gesamtheit habe abgedeckt werden müssen, habe dieser Tatsache in geeigneter Weise Rechnung getragen werden müssen. Ausserdem hätten sämtliche dieser Schlüsselstellen in irgendeiner Form Führungsfunktionen innegehabt, weshalb es vom System her unerlässlich gewesen sei, Klasse 12 für Krankenschwestern ohne Führungsfunktion bereitzuhalten. Für die einfache Diplomierte Krankenschwester ohne Führungsaufgaben sei somit Klasse 12, die Gruppenleiterin Klasse 13 und die stellvertretende Stationsschwester Klasse 14 vorgesehen gewesen. Die Einreihung habe im Schlussbericht zur Strukturellen Besoldungsrevision, Teilprojekt 21, vom 18. Mai 1989 (act. --) wie folgt ausgesehen (Duplik S. 13): Dipl. Krankenschwester Klasse

E. 14

Krankenschwester mit Zusatzaufgaben Klasse 13

E. 15

Stationsschwester Klasse 14

E. 16

.. . Demgemäss entscheidet das Verwaltungsgericht: 1. In teilweiser Gutheissung der Klagen wird festgestellt, dass die Einreihung der Diplomierten Schwestern, der Diplomierten Schwestern mit Zusatzausbildung und der Stationsschwestern gegen Art. 8 Abs. 3 BV und Art. 3 Abs. 1 und 2 GlG verstösst, und zwar in dem sich aus den Erwägungen ergebenden Umfang. Demgemäss wird weiter festgestellt, dass den Individualklägerinnen für den Zeitraum ihrer Anstellung vom 1. Juli 1991 bis 30. Juni 1996 in diesem Umfang Besoldungsnachzahlungen zustehen. Im Übrigen werden die Klagen abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird. 2. Die den Zeitraum vom 1. Juli 1991 bis 30. Juni 1996 betreffenden Leistungsklagen der Individualklägerinnen werden einstweilen sistiert. 3. ... [1] Ob dieser Wert dem nicht linearen Stufenwertverlauf genau entspricht, kann offenbleiben, da beide Funktionen den nämlichen Wert erzielen.

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