

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VK.1996.00013 vom 22. Januar 2001

ZH Verwaltungsgericht, 2001-01-22, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_VK.1996.00013](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VK.1996.00013)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VK.1996.00013 du 22 janvier 2001

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VK.1996.00013 del 22 gennaio 2001

## Regeste

Besoldung | Gleichstellungsklage der Berufsschullehrkräfte im Gesundheitswesen  
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 Berufsschullehrern fachkundlicher Richtung 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 - trotz Zulässigkeit von Quervergleichsüberlegungen - keine sachlichen Gründe darzutun, die eine geschlechtsspezifische Motivierung widerlegen würden. Die Einreihung der Lehrkräfte für Spitalberufe ins Besoldungssystem erfolgte in diskriminierender Weise (E. 9+10). Die Leistungsklagen sind mangels genügender Belege einstweilen sistiert (E. 11). Eine indirekte Diskriminierung durch das damalige Überführungsmodell ist nicht glaubhaft gemacht (E. 12). Da die Besoldungserhöhung ausschliesslich die noch bestehende Diskriminierung auszugleichen hat, kann diese heute nicht der damaligen Überführungsregelung unterworfen werden (E. 14). Teilweise Gutheissung der Klage.

## Erwägungen

### 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 Berufs der Lehrkräfte im Gesundheitswesen hauptsächlich im Vergleich zur Bewertung der Berufsschullehrkräfte geltend und verweisen auf das im Rahmen eines Verfahrens betreffend die ungleiche Besoldung einer Lehrerin für psychiatrische Krankenpflege gegenüber Berufsschullehrern im Kanton St. Gallen eingeholte Gutachten von Christof Baitsch (act. --). Dabei betrachten sie die Einreihung der Lehrkräfte im Gesundheitswesen ab Lohnklasse 17 aber auch bei einer Bewertung der Berufe gemäss VFA als diskriminierend. Nach Meinung der Klagenden sind die Lehrkräfte im Gesundheitswesen ab Lohnklasse 21 (eventuell 20) und die Schulleiter bzw. Schulleiterinnen ab Lohnklasse 22 (eventuell 21) einzustufen (Klageschrift S. 8). Der Beklagte stellt eine Diskriminierung in

allen Teilen in Abrede und betrachtet die Einreihung der Lehrkräfte im Gesundheitswesen ab Lohnklasse 17 sowohl gegenüber den ab Lohnklasse 21 eingereihten Berufsschullehrern wie auch in Relation zum Lohngefüge insgesamt als angemessen (Duplik S. 12). 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, etwa Fragen wie die Einstufung verschiedener Funktionen im Vergleich oder ob sich dabei Wertungswidersprüche zeigen 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; 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 Klagen wird zur Begründung der Klagen im Wesentlichen der Vergleich mit den Berufsschullehrern herangezogen und aus diesem Vergleich auf eine diskriminierende Besoldungseinreihung geschlossen. Die beiden zur Hauptsache angerufenen Berufe unterscheiden sich im Tätigkeitsbereich, 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). Im Rahmen der Strukturellen Besoldungsrevision (SBR) waren für verschiedene Berufsgruppen, so auch für die Lehrerschaft, Arbeitsgruppen mit der Erstellung von entsprechenden Teilprojekten beauftragt worden. Für die Lehrerschaft wurde das "Teilprojekt 31" erstellt mit dem Ziel der Ausrichtung auf die neue

Besoldungsskala der Beamtenverordnung (BVO) mit entsprechenden Anpassungen der für die Lehrerschaft geltenden Spezialverordnungen. Die Lehrkräfte im Gesundheitswesen wurden der allgemeinen Besoldungsverordnung und nicht derjenigen für die übrigen Lehrberufe unterstellt. Dies erscheint grundsätzlich als vertretbar, zumal im Rahmen der Unterrichtstätigkeit der Lehrkräfte im Gesundheitswesen die Nähe zum Spital systembedingt ist (vgl. auch Bericht WE'G, act. --). Allerdings schliesst dies den Vergleich der Lehrkraft im Gesundheitswesen mit dem Berufsschullehrer keineswegs aus; entsprechend war ja auch eine der Zielsetzungen des Teilprojekts 31 die Ausrichtung auf die Besoldungsskala der BVO. Wenn auch die Arbeit der Lehrkraft im Gesundheitswesen nicht deckungsgleich mit jener der Berufsschullehrer fachkundlicher Richtung 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. Auf die unterschiedliche Ausgestaltung der Arbeitszeit der beiden Lehrkrafttypen braucht vorliegend nicht näher eingegangen zu werden. Abgesehen davon, dass sich die Klagenden ohnehin auf den Standpunkt stellen, dass diesbezüglich Gleichwertigkeit vorliege (act. --), hängt die Frage des qualitativen Arbeitswerts nicht vom (quantitativen) Arbeitspensum ab (vgl. BGE 125 II 541, E. 2c). d) Vor der Überprüfung der kantonalen Arbeitsplatzbewertung ist allerdings noch auf grundsätzliche Einwendungen der Parteien gegen das Gutachten einzugehen. aa) Die Klagenden stellen sich auf den Standpunkt, es dränge sich der Verdacht auf, dass die Gutachterin unter anderem einen Handelslehrer bewertet habe. Handelslehrer würden in der Regel aber nach Kat. A besoldet, während sich die Klagenden aber mit den nach Kat. B besoldeten Lehrkräften vergleichen würden. In diesem Zusammenhang beantragen sie die Einholung entsprechender Auskünfte und Belege (act. --; vgl. auch 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 sich mit der Begutachtung von nur zwei Personen pro zu untersuchenden Bereich begnügt und ausserdem praktisch sämtliche Untersuchungen im Universitätsspital durchgeführt 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. Bei den Lehrkräften im Gesundheitswesen sei nach einem ersten Kontakt mit einem Ausbildungsverantwortlichen am Universitätsspital in Zürich, bei dem das Anliegen des Gutachtens erläutert und ein allgemeiner Überblick über die Krankenpflegeschulen des Kantons Zürich gegeben worden seien, die Krankenpflegeschule am Kantonsspital Winterthur und die Krankenpflegeschule Zürich als das Spektrum von Krankenpflegeschulen gut repräsentierende Schulen gewählt worden, wobei letztere nicht dem Kanton unterstehe. Nach Vorgesprächen mit dem stellvertretenden Schulleiter in Winterthur und der Schulleiterin in Zürich sei in Winterthur schulintern eine

Krankenpflegelehrerin für die Beobachtung und ein Interview entlang der VFA-Arbeitsumschreibung ausgewählt worden, während in Zürich wiederum schulintern der Besuch des Unterrichts von zwei Lehrerinnen und ein Gruppeninterview entlang der VFA-Arbeitsumschreibung mit diesen beiden Lehrerinnen und einem weiteren Lehrer organisiert worden seien. Konkret seien eine Krankenpflegelehrerin der Krankenpflegeschule des Kantonsspitals Winterthur der Lohnklasse 17 sowie zwei Krankenpflegelehrerinnen und ein -lehrer der Krankenpflegeschule Zürich befragt worden. Bei den Berufsschullehrkräften seien jene Lehrtätigkeiten untersucht worden, die von formalen wie inhaltlichen Bedingungen her den Tätigkeiten von Krankenpflegelehrkräften am Ähnlichsten sind, d.h. den Unterricht in für die zukünftige Arbeitstätigkeit der Auszubildenden zentralen Fächern. Nach einem Vorgespräch mit dem stellvertretenden Leiter des Mittelschul- und Berufsbildungsamts des Kantons Zürich, in dem das Anliegen des Gutachtens erläutert und ein allgemeiner Überblick über die Berufsschulen des Kantons Zürich gegeben worden sei, seien die Berufsschule Wetzikon und die KV Zürich Business School als das Spektrum von Berufsschulen gut repräsentierende Schulen ausgewählt worden. Anschliessend seien der Rektor bzw. die Rektorin der beiden Schulen kontaktiert und gebeten worden, für das Anliegen des Gutachtens geeignete Lehrkräfte auszuwählen. In Wetzikon sei vom Rektor direkt eine geeignete Person benannt worden, in Zürich sei via einem Aushang des Rektorats eine Person gefunden worden. Konkret seien ein Handelslehrer der KV Zürich Business School und ein Fachkundelehrer (Schreiner) der Gewerblichen Berufsschule Wetzikon beobachtet und befragt worden. 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 Lohnleichheitsgebot 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, die es einzuhalten gilt, gibt. Nachdem die Gutachterin im Rahmen ihres Auftrages auch noch Krankenpflegende sowie Physio- und Ergotherapeutinnen zu beobachten hatte, erscheint vorliegend die nähere Beobachtung von vier Lehrkräften im Gesundheitswesen als absolut genügend, konnte doch die Gutachterin auch aus der Beobachtung der anderen Funktionen im medizinischen Bereich Erkenntnisse, z.B. bezüglich Spitalstruktur, miteinfließen lassen. Zudem hat die Gutachterin Lehrkräfte im Gesundheitswesen in der Krankenpflegeschule im Kantonsspital Winterthur und in der Krankenpflegeschule Zürich beobachtet, während sie die im Zusammenhang mit den übrigen zu untersuchenden medizinischen Berufskategorien (Krankenpflegende; Physio- und Ergotherapeutinnen) erforderlichen Beobachtungen im Universitätsspital Zürich gemacht hat. Somit hatte die Gutachterin mit ihren Beobachtungen entgegen der Meinung des Beklagten ein genügend breites Spektrum abgedeckt, beschränkten sich doch gerade vorliegend ihre Beobachtungen nicht nur auf die Krankenpflegeschule eines Spitals. Auch fällt entgegen den unsubstantiierten Bedenken des Beklagten nicht negativ ins Gewicht, dass die beobachteten Lehrkräfte im Gesundheitswesen an der städtischen Krankenpflegeschule Zürich unterrichten. Zum einen hatte sich die Gutachterin vorgängig mit dem Ausbildungsverantwortlichen am Universitätsspital Zürich in Verbindung gesetzt, um sich einen allgemeinen

Überblick über die Krankenpflegeschulen des Kantons Zürich zu verschaffen. Die Beobachtungen an der städtischen Krankenpflegeschule waren ein Resultat dieser Vorabklärungen und sind somit durchaus repräsentativ. Zum anderen gehörte es auch nicht in den Aufgabenbereich der Gutachterin, die beobachteten Personen als solche zu bewerten; vielmehr bildeten die Beobachtungen nur eine Teilgrundlage, um schliesslich die gutachterlichen Schlussfolgerungen ziehen zu können. Dasselbe gilt bezüglich der Beobachtungen der Sachverständigen betreffend die Berufsschullehrkräfte. Auch hier hat sich die Gutachterin vorerst mit der Leitung des Mittelschul- und Berufsbildungsamts des Kantons Zürich in Verbindung gesetzt und in der Folge die Beobachtungen an der Berufsschule Wetzikon und an der KV Zürich Business School gemacht. Diese sind somit repräsentativ. Nachdem auch hier die Gutachterin nicht die beobachteten Lehrkräfte als solche bewertete, sondern die Beobachtungen nur Teilgrundlage für die gutachterlichen Erkenntnisse bildeten, erübrigt es sich, in diesem Zusammenhang weitere Belege etc. beizuziehen, wie dies von den Klagen- den beantragt wird. 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 worden war. 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. ee) 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 Klagen- den diverse Akteneditionsbegehren ergangen. So beantragten sie, es sei der Beklagte zu verpflichten, die Unterlagen und Ergebnisse der Arbeitsbewertung der Lehrkräfte für Krankenpflege im Zusammenhang mit der SBR sowie sämtliche Unterlagen zur SBR des Funktionsbereichs 4 zu edieren (Beschwerdeschrift S. 11 f., S. 24, S. 26 ff.; vgl. auch Editionsbegehren in Replik S. 18, 32). 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. Weitergehenden klägerischen Editionsbegehren ist ebenfalls nicht zu folgen, bilden doch die im Recht liegenden Akten genügende Grundlage für die Beurteilung. Ausserdem beantragen die Klagen- den 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.

## **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 Be-

wertung der beiden Funktionen im Rahmen des kantonalen Besoldungssystems vorgenommen. Dabei gelangte es zu folgenden Resultaten: Berufsschullehrkraft Lehrkraft im Gesundheitswesen Stufe AWP Stufe AWP K1 3,25 162,5 3,0 144,0 K2 3,5 170,5 3,5 170,5 K3 3,5 119,5 3,5 119,5 K4 2,5 25,0 2,5 25,0 K5 2,0 15,0 2,0 15,0 K6 1,5 10,0 1,5 10,0 Total 502,5 484,0 Die Gutachterin kommt somit für die Lehrkräfte im Gesundheitswesen auf einen Arbeitswert der etwas unter demjenigen der Berufsschullehrkräfte liegt. Die für die Berufsschullehrkräfte errechnete Punktzahl entspricht der Lohnklasse 19, wobei diese bereits im Streubereich zur Klasse 20 liegt. Einen mit 520 AWP deutlich innerhalb der Klasse 20 liegenden Wert erreichen diese Lehrkräfte, wenn mit Rücksicht auf die von der Gutachterin vorgeschlagene feinere Skalierung verzichtet und deshalb die Anforderungen im Kriterium K1 mit 3,5 bewertet werden. Tatsächlich wurden die Berufsschullehrkräfte der Kat. B mit spezifischer Unterrichtstätigkeit in Abweichung der erreichten Punktzahl in die Lohnklasse 21 eingereiht. Gemäss Gutachten ergibt sich für die Lehrkräfte im Gesundheitswesen als angemessene Einreihung ebenfalls die Lohnklasse 19, wogegen die tatsächliche Einreihung – ebenfalls in Abweichung der erlangten Punktzahl – in Lohnklasse 17/18 erfolgte. Wie dargelegt bedeutet dieses Ergebnis allerdings noch keineswegs das Vorliegen einer diskriminierenden Ungleichbehandlung in diesem Umfang. Vielmehr bleibt zu beachten, dass die Bewertung des Beklagten nur dort diskriminierend und somit zu korrigieren ist, wo diese im Vergleich zur Bewertung der Vergleichsgruppe und im Rahmen des bestehenden Besoldungssystems unhaltbar ist. b) Kriterium 1 (Ausbildung und Erfahrung): Bezüglich der Kriteriums 1 erreichte die Berufsschullehrkraft der Kategorie B eine Bewertung von 4,0 Punkten für den Allgemeinbildenden Unterricht und von 3,5 Punkten für den Unterricht in Bautechnik und Elektronik, während die Berufsschullehrkraft der Kategorie C 3,0 Punkte erreicht hat. Die Lehrkräfte im Gesundheitswesen wurden mit 3,0 Punkten tiefer bewertet als die Berufsschullehrkräfte Kat. B. aa) Nachdem gemäss § 5 Abs. 2 lit. a der Berufsschullehrerverordnung nach Kategorie B Lehrer für berufskundlichen und allgemeinbildenden Unterricht mit Diplom des Schweizerischen Instituts für Berufspädagogik (SIBP) oder gleichwertiger Ausbildung besoldet werden, sind im Folgenden die unter diese Bestimmung fallende Lehrkräfte mit jenen im Gesundheitswesen zu vergleichen: Zulassungsbedingungen zum Berufspädagogischen Grundstudium am SIBP sind nebst dem Nachweis einer Allgemeinbildung auf dem Niveau einer Berufs- oder gymnasialen Matura ein höchstmöglicher berufsfeldbezogener Abschluss, worunter ein HTL- oder ETH-Abschluss fällt beziehungsweise eine Höhere Fachprüfung (HFP) oder ein Technikerdiplom (TS). Gemäss Auskunft des SIBP wird in der Praxis in der Regel ein einschlägiger Abschluss einer HTL verlangt. In Berufen ohne Studienmöglichkeit an einer HTL wird auch eine andere Vorbildung auf dem Niveau einer Meisterprüfung akzeptiert. Wer keine Meisterprüfung vorlegen könne, weise eine fundierte berufliche Weiterbildung nach, die ihn befähige, den Unterricht im Ausbildungsberuf zu erteilen und die extern begutachtet werde. Die weiteren Zulassungsbedingungen für die Aufnahme in den Studiengang fachkundlicher Richtung gälten in jedem Fall. Demnach sei ein Didaktikkurs I (= Methodikkurs) zu absolvieren, um in den Studiengang aufgenommen zu werden. Weitere Zulassungskriterien nach Verordnung SIBP seien eine mindestens zweijährige Berufspraxis als Ingenieur, Meister oder Techniker und eine erfolgreiche nebenamtliche Unterrichtspraxis an einer Berufsschule (act. --). Das Grundstudium selber dauere 1 1/2 Jahre oder länger. Der Studiengang beinhalte 1680 Lektionen (5 Studientage während 38 Schulwochen, 4 Blockwochen in der Berufseinführung). Zusammengerechnet betrage demnach der zu absolvierende obligatorische Studienteil ca. 1770 Lektionen (Studiengang + Di-

daktikkurs I). Das vorbereitende Selbststudium "Allgemeinbildung auf dem Niveau Berufsmatura" beinhaltet heute die Vorbereitung für die Fächer Deutsch, Mathematik (Algebra/Analysis), Physik und Chemie (z.B. AKAD Fernstudium von ca. 720 Stunden) (act. --). Für die Ausbildung zur Lehrkraft in den Gesundheitsberufen an der Kaderschule für die Krankenpflege bzw. neu am Weiterbildungszentrum für Gesundheitsberufe SRK (WE'G) in Aarau wird nebst einem Abschluss der Grundausbildung in Krankenpflege eine zweijährige Berufserfahrung vorausgesetzt. Hinzukommt sodann ein Kurs für Unterrichtsassistentinnen (Stufe 1), welcher berufsbegleitend ist (10 Kurswochen mit zusätzlichen Praxisaufgaben) und ein halbes Jahr dauert (vgl. auch act. --: 300 Stunden Unterrichtszeit zuzüglich ca. 2 Wochen Lern- und Arbeitszeit zur Erledigung von Aufgaben für den Unterrichtsassistentinnen-Kurs als 1. Stufe der Ausbildung). Alsdann erfolgt der Kurs für Berufsschullehrerinnen (Stufe 2) während 1 ½ Jahren (vgl. auch act. --: 1'200 Stunden). Die Ausbildungszeit beträgt 2 Jahre. Gemäss Auskunft des WE'G beträgt die effektive Ausbildungszeit 1 1/2 Jahre, da die Stufe 1 (Unterrichtsassistentin; UA) und das 3. Semester der Stufe 2 (Berufsschullehrerin) berufsbegleitend konzipiert seien; sodann sei zu beachten, dass zahlreiche Lehrkräfte zusätzliche Ausbildungen (Höhere Fachausbildungen, Spezialisierungen z.B. in Intensivpflege etc.) absolviert hätten, diese jedoch nicht Voraussetzung für das Erlangen eines Berufsschullehrerinnendiploms am WE'G seien (act. --). bb) Wenn auch bei beiden Lehrfunktionen hohe Anforderungen gestellt werden, so erscheint eine Höhergewichtung des Berufsschullehrers fachkundlicher Richtung mit Abschlussdiplom SIBP im Vergleich zu den Lehrkräften im Gesundheitswesen nicht als ungerechtfertigt. Auch Baitsch kam in seinem Gutachten bei der Gegenüberstellung des Kriteriums "Ausbildungskenntnisse" der Funktionsbewertung des BWI der ETH Zürich zu diesem Ergebnis. Wenn Baitsch in seinem Gutachten zusammenfassend doch zum Resultat der Gleichwertigkeit der beiden Lehrfunktionen gelangte, so war dies insbesondere auf die unterschiedlichen Anforderungsprofile, welche an die Berufsschullehrkräfte im Kanton St. Gallen gestellt werden, zurückzuführen (vgl. act. --). Auch die vom Gericht bestellte Gutachterin stufte die Berufsschullehrkraft fachkundlicher Richtung im Vergleich zur Krankenpflegelehrkraft bezüglich des Kriteriums 1 gestützt auf die VFA höher ein. Schon aufgrund der erforderlichen Voraussetzungen für den Beginn der Ausbildung zur Lehrkraft sind bei den beiden zu vergleichenden Kategorien Unterschiede ersichtlich. An die angehende Berufsschullehrkraft fachkundlicher Richtung werden, wie die oben gemachten Ausführungen zeigen, strengere Voraussetzungen gestellt. Auch das Bundesgericht hat im Zusammenhang mit dem Vergleich der Ausbildungsanforderungen an die Funktionen Lehrerin für psychiatrische Krankenpflege und Berufsschullehrer im Kanton St. Gallen festgehalten, der Umstand, dass es für erstere keine Meisterprüfung gebe, welche (ebenfalls) zu einer Höherbewertung wie beim Berufsschullehrer führen könnte, verstosse nicht gegen das Diskriminierungsverbot. Die Ausgestaltung der Ausbildung sei zum einen objektiv begründet. Die Meisterprüfung diene dazu, eine bestimmte Stufe des Könnens und des Wissens nachzuweisen, die gemäss den dafür zuständigen Organen zur Ausbildung von Lehrlingen erforderlich sei. Sie zielen nicht auf eine lohnmäßige Besserstellung ab. Dies stelle höchstens eine Reflexwirkung dieser Prüfung dar. Sollte ein öffentliches Interesse an einer vergleichbaren Prüfung für Lehrerinnen für psychiatrische Krankenpflege bestehen, müsste diese mit anderen Mitteln eingeführt werden als mit einer Lohndiskriminierungsklage. Zudem könne nicht gesagt werden, dass die Lehrerinnen für psychiatrische Krankenpflege eine der Meisterprüfung entsprechende Ausbildung vorweisen würden. Im Zusammenhang mit der Ausbildung könne somit nicht argumentiert werden, die Lehrerinnen

für psychiatrische Krankenpflege würden faktisch die gleiche Funktion ausüben wie Lehrmeister, weshalb die Meisterprüfung (fiktiv) angerechnet werden müsste. Sollten sie eine vergleichbare Funktion ausüben, dürfte das nicht unter dem Titel "Ausbildung" angerechnet werden (BGE 126 II 217 E. 6a). 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 zwischen 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. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Anforderungsprofile sowohl bezüglich der Lehrkräfte fachkundlicher Richtung als auch jener im Gesundheitswesen unbestrittenermassen im Wandel begriffen sind. Dennoch taugen die aktuellen Berichte des SIBP und des WE'G (act. --) als Vergleichsbasis, da es im Vergleich zu früher beim gleichen aufzubringenden Ausbildungsaufwand der angehenden Lehrkräfte geblieben ist (vgl. act. --). Auch dem Umstand, dass die Ausbildung zur Diplomierten Krankenschwester bzw. zum Diplomierten Krankenpfleger neu vier anstatt 3 Jahre dauert, kommt keine entscheidende Bedeutung zu; zu ähnlichen Verschiebungen dürfte es im Übrigen auch bei anderen Berufsausbildungen gekommen sein, welche für ein Studium an einer Fachhochschule oder eine Ausbildung zum Meister vorausgesetzt werden. dd) Unter diesen Umständen erscheint die bei der SBR getätigte Höherbewertung der Berufsschullehrkraft fachkundlicher Richtung im Kriterium 1 insgesamt als vertretbar. Die unter Kriterium 1 vorgenommenen Bewertungen sind daher nicht zu korrigieren, auch nicht gestützt auf das Gutachten Grote, welches die Berufsschullehrer fachkundlicher Richtung im Kriterium 1 nur um 0,25 Punkte höher bewertete. Auch wenn mit der Gutachterin gute Gründe dafür geltend gemacht werden können, den Unterschied im Kriterium K1 als etwas geringer zu werten, als er in der um 0,5 Punkte abweichenden Einstufung zum Ausdruck kommt, bleibt im Rahmen der für die SBR gewählten Skalierung die um 0,5 Punkte tiefere Einstufung der Lehrkräfte im Gesundheitswesen vertretbar. Entgegen der Meinung der Klagenden (vgl. act.--) liegt die unterschiedliche Bewertung der berufsbegleitenden Ausbildung der Lehrkräfte im Gesundheitswesen (vgl. act. --) im Vergleich mit der im handwerklichen Bereich teilweise nur eine Meisterprüfung voraussetzenden der Berufsschullehrkräfte noch innerhalb des der Verwaltungsbehörde zustehenden Beurteilungsermessens (ebenso BGE 126 II 217 E. 6b); die Unterschiede der zu vergleichenden Ausbildungen bieten genügend Anhaltspunkte für abweichende Bewertungen (vgl. act. --: ca. 1770 Lektionen bei der Berufsschullehrkraft [Studiengang und Didaktikkurs I]; 1500 Lektionen bei der Lehrkraft im Gesundheitswesen [300 Stunden Unterrichtszeit UA-Kurs 1; 1200 Stunden auf der Stufe 2 am WE'G in Aarau]). So wiegt bei der Ausbildung der Lehrkräfte im Gesundheitswesen der praxisbezogene Ausbildungsteil gegenüber dem theoretischen mehr als bei den Berufsschullehrkräften, was bei der Gewichtung im Kriterium 1

berücksichtigt werden durfte. Entsprechend ist die von der Gutachterin gezogene Schlussfolgerung, wonach das Kriterium 1 bei den Berufsschullehrkräften höher zu bewerten sei als bei den Lehrkräften im Gesundheitswesen, zu übernehmen. Dabei war der Gutachterin durchaus bewusst, dass Krankenpflegende ihre Ausbildung erst ab dem 18. Altersjahr beginnen können (um sich als Lehrkraft im Gesundheitswesen auszubilden ist notwendigerweise der Abschluss der Grundausbildung in Krankenpflege erforderlich). Die Gutachterin führte aus, beide Tätigkeiten setzten eine auf einer Berufslehre aufsetzende intensive Weiterbildung und mehrjährige Berufserfahrung voraus. Die etwas höhere Bewertung der Berufsschullehrkräfte im handwerklichen Bereich ergebe sich aber aufgrund der zusätzlich zu Lehre, Berufserfahrung und Lehrerfortbildung geforderten Meisterprüfung. Die im Rahmen der SBR vorgenommene Höherbewertung der Berufsschullehrkräfte Kategorie B im Vergleich zu den Lehrkräften im Gesundheitswesen erscheint damit als vertretbar und überdehnt den der Verwaltungsbehörde zustehenden Beurteilungsspielraum nicht. Das gilt um so mehr, als die Meisterprüfung als Fachausbildung für Fachlehrer nur dort genügt, wo – wie bei handwerklichen Berufen – kein Fachhochschulstudium möglich ist; der Fachlehrer mit Meisterausbildung erfüllt damit innerhalb der Kategorie B, mit der sich die Klagenenden insgesamt verglichen haben wollen, hinsichtlich seiner eigenen Fachausbildung die geringsten Anforderungen. c) Kriterium 2 (Geistige Anforderungen) : aa) Betreffend das Kriterium 2 erreichte die Lehrkraft im Gesundheitswesen bei der SBR die Stufe 3, während die Berufsschullehrkraft fachkundlicher Richtung die Stufe 3,5 erlangte. Der Beklagte bringt vor, die in diesem Kriterium beurteilten Anforderungen seien rein geistiger Art: Einerseits werde die geistige Fähigkeit mit den Komponenten Logik, schöpferisches Denken, geistige Regsamkeit behandelt, andererseits gehe es hier um die Ausdrucksfähigkeit, d.h. die Fähigkeit, Gedanken oder Erlebnisse in mündlicher, schriftlicher oder anderer Form wiederzugeben. Die Komponente "Denkaufgabe" werde wiederum höher bewertet als die Ausdrucksfähigkeit. Die Anforderungen an die Lehrkraft im Gesundheitswesen im Vergleich zum Berufsschullehrer Kat. B sei bezüglich der Anforderungen der Ausdrucksfähigkeit gleich. Der Unterschied liege aber eindeutig bei der wichtigeren Komponente, nämlich dem Schwierigkeitsgrad des darzulegenden Stoffes. So habe die Lehrkraft im Gesundheitswesen primär Grundlagenwissen zu vermitteln, während weitere Themen wie Physik, Chemie etc. eigentliche Nebenfächer und demnach untergeordnet seien (Duplik S. 48 ff.). Die Klagenenden betrachten die Tätigkeit der Lehrkräfte im Gesundheitswesen im Kriterium K2 als "leicht höherwertig". Sie verweisen auf das höhere intellektuelle Niveau der Schüler/innen an einer Schule für Krankenpflege, welches an die Lehrer/innen höhere Anforderungen bezüglich Fachwissen und Didaktik stelle. Unter Berufung auf das Gutachten Baitsch (act. --) machen sie geltend, dass sich der "Arbeitsgegenstand Mensch" "in höherer Komplexität und mit grösserer Unvorhersehbarkeit als die Arbeitsgegenstände der Fachlehrerfunktionen" verändere. Schliesslich übernahmen die Lehrerinnen für Krankenpflege auch Aufgaben, die an den Berufsschulen durch Schulleitungen oder eigens dafür entschädigte Lehrer erledigt würden. Unter Hinweis auf die ebenfalls der Stufe 3,0 zugewiesene und gemäss Kategorie C besoldete Hauptlehrerin für Bürokommunikation machen die Klagenenden sodann geltend, ihr Arbeitsgebiet sei erheblich breiter gefächert und insofern demjenigen der Fachlehrer Kategorie B gleichwertig. bb) Die Gutachterin bewertet im Kriterium K2 beide Berufe gleich, wobei sie zur Begründung lediglich anführt, beide Tätigkeiten beinhalteten im Rahmen des Lehrplans hohe Selbständigkeit bei komplexen Aufgaben, mit eher indirekter Kontrolle und teilweise anspruchsvollen Kontakten. Damit sind indessen die vom

Beklagten für eine unterschiedliche Bewertung der beiden Berufe angeführten Gründe nicht widerlegt. Ob der Unterricht mit älteren und in der Regel wohl motivierteren sowie über ein eher höheres, im Rahmen des Klassenverbands aber ausgeglicheneres intellektuelles Niveau verfügenden Krankenpflegeschülern/innen höhere geistige Anforderungen stellt als derjenige mit jüngeren, bezüglich Motivation und intellektuellen Fähigkeiten sehr unterschiedlichen Berufsschülern, kann so oder anders beantwortet werden (vgl. BGE 126 II 217 E. 6c). Es ist deshalb vertretbar, wenn der Beklagte zur Begründung der zwischen den Berufen vorgenommenen Differenzierung in erster Linie auf die Schwierigkeit der zu vermittelnden Fächer abgestellt hat. Dabei kann je mit guten Gründen der Schwierigkeitsgrad der von den Lehrkräften für Krankenpflege zu vermittelnden Fächer näher beim Tätigkeitsgebiet eines Hauptlehrers für Bautechnik oder Elektronik oder aber bei demjenigen einer Hauptlehrerin für Bürokommunikation angesiedelt werden; so oder anders ist der Entscheid vertretbar und liegt damit innerhalb des Beurteilungsspielraums der Verwaltungsbehörde. Dass im Verfahren betreffend die Gleichstellung von Lehrerinnen für Krankenpflege und Berufsschullehrern mit Meisterausbildung das Bundesgericht im Ergebnis eine Bewertung geschützt hat, die gestützt auf das Gutachten Baitsch von der Gleichwertigkeit der Berufe im Kriterium K2 ausging (BGE 126 II 217 E. 7), rechtfertigt keine andere Beurteilung, da jenem Verfahren ein anderes Besoldungssystem zugrunde lag. Der von den Berufsschullehrern der Kategorie B erteilte Unterricht umfasst zahlreiche Fächer, die nur aufgrund eines entsprechenden Hochschul- oder Fachhochschulabschlusses unterrichtet werden können; solcher Unterricht wird an den Krankenpflegeschulen nicht von den Lehrerinnen für Krankenpflege, sondern von beigezogenen Spezialisten (Ärzten, Psychologen, Juristen etc.) erteilt (vgl. act. --) oder es geht nur um die Vermittlung von Grundlagenwissen (vgl. act. --). Zutreffend ist hingegen der Hinweis der Klagenden, dass die Fächervielfalt im Bereich der Krankenpflege grösser ist als beispielsweise derjenige der Lehrerin für Bürokommunikation; dies allein lässt aber die tiefere Bewertung gegenüber den Berufsschullehrern der Kategorie B nicht als nicht mehr vertretbar erscheinen. Dass die Berufsschullehrer für bestimmte Tätigkeiten gesondert entschädigt werden, ist darauf zurückzuführen, dass sich ihr Arbeitspensum aufgrund der zu erteilenden Unterrichtsstunden ergibt, sodass solche Tätigkeiten, welche bei den Lehrkräften für Krankenpflege innerhalb der regulären Wochenarbeitszeit zu leisten sind, gesondert entschädigt werden; mit der Bewertung der geistigen Anforderungen hat dies nichts zu tun. Eine Diskriminierung der Lehrkräfte für Krankenpflege durch die gegenüber den Berufsschullehrern der Kategorie B um 0,5 Punkte tiefere Einstufung im Kriterium K2 ist somit weder glaubhaft gemacht noch erwiesen. d) Kriterium 3 (Verantwortung): Betreffend das Kriterium 3 bringen die Klagenden vor, die von ihnen vertretene Berufsgruppe hätte höher bewertet werden sollen als die Berufsschullehrkräfte. Die beiden Berufstypen waren im Rahmen der SBR diesbezüglich gleich bewertet worden, nämlich mit 3,5. Zum selben Ergebnis ist die Gutachterin gelangt. Auch bei den Lehrerinnen für psychiatrische Krankenpflege des Kantons St. Gallen ist das Bundesgericht der Auffassung des Kantonsgerichts gefolgt, wonach in diesem Kriterium Gleichwertigkeit zwischen den beiden Berufskategorien anzunehmen sei (BGE 126 II 217 E. 7). Aus den dargelegten Gründen drängt sich auch vorliegend keine andere Gewichtung auf. Auf jeden Fall ist im Umstand, dass bei der SBR bezüglich dieses Kriteriums beide Lehrertypen gleich bewertet worden sind, kein diskriminierendes Element ersichtlich. Es ist nochmals darauf hinzuweisen, dass – auch wenn gemäss Meinung der Klagenden der Lehrkraft im Gesundheitswesen die Verantwortung für die Ausbildung in Schule und Praxis obliegt und sie ausserdem na-

turgemäss im Unterricht sehr heikle Themen anzusprechen hat – die Frage, ob der klinische Unterricht schwieriger sei als der theoretische, nicht objektivierbar ist, da grundsätzlich subjektiv beide Ansichten vertreten würden (vgl. BGE 126 II 217 E. 6c). Entsprechend hat die Gutachterin in ihren Erläuterungen festgehalten, die Verantwortung betreffe bei beiden Lehrtätigkeiten vor allem die für den späteren beruflichen Erfolg der Lernenden angemessene Vermittlung von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen sowie von berufsethischen Inhalten. Diese Aufgabe werde weitgehend selbständig und mit sehr wenigen direkten Kontrollen erfüllt. Hinzu komme die besondere Verantwortung für die Lernenden im Rahmen von Klassenleitungen sowie bei den Krankenpflegelehrkräften auch für Unterrichtsassistentinnen und -assistenten. Wesentliche Entscheide würden vor allem die Selektion und die Prüfung der Lernenden betreffen, wobei Fehler einschneidende individuelle Folgen haben können. Gestützt auf diese Erläuterungen ergibt sich, dass die zu bewertenden Verantwortungsbereiche bei beiden Berufskategorien in ihrer Tragweite gleich sind, geht es doch dabei primär um die bei den Lernenden gestützt auf die Stoff- bzw. Praxisvermittlung möglichen Konsequenzen. e) Kriterium 4 (Psychische Anforderungen/Belastungen): Die Lehrkraft im Gesundheitswesen erlangte bei der SBR in Kriterium 4 die Stufe 2,5, während die Berufsschullehrkräfte in Stufe 3,0 eingereiht wurden. Der Beklagte begründet diese unterschiedliche Behandlung damit, dass die Lehrkraft im Gesundheitswesen während der praktischen Ausbildung am Krankenbett nicht immer zugegen sei. Dieser praktische Teil werde durch die dafür bestimmte Krankenschwester bzw. die Oberschwester durchgeführt. Sodann hätten die Lehrkräfte für Krankenpflege mit weniger verschiedenen Schülern zu tun. Diese Ausführungen des Beklagten vermögen die ungleiche Einreihung der zu vergleichenden Lehrertypen nicht rechtsgenügend zu begründen. Zwar ist es systembedingt, dass die Ausbildung im Gesundheitswesen hinsichtlich Theorie und Praxis übergreifend ist (vgl. Bericht WE'G, act. --), was aber für die betreffende Lehrkraft zu Folge hat, dass sie den schulisch-theoretischen und den praktischen Unterricht verbinden muss (act. --). Zudem gilt der Einwand, dass die Lehrkraft während der praktischen Ausbildung nicht immer zugegen ist, in besonderem Mass für die Berufsschullehrer, wo die praktische Ausbildung im Lehrbetrieb erfolgt. Der von den Klagenden geltend gemachte engere Kontakt zwischen den Lehrkräften für Krankenpflege und ihren Schülern/innen ergibt sich bereits aus den Stundentafeln (vgl. act. --); sodann liegt es auf der Hand, dass die Behandlung von Unterrichtsthemen wie "Schmerz/Krise/Angst/Sterbebegleitung/ Betreuung von Angehörigen" (vgl. act. --) psychisch belastender ist als beispielsweise die Einführung in ein Textverarbeitungsprogramm. Auch die Gutachterin hat beide Tätigkeiten bezüglich des Kriteriums 4 gleich bewertet, wobei sie vor allem die sich aus der hohen Sach- sowie Führungsverantwortung ergebende Belastung berücksichtigt hat. Zwar ist es vertretbar, den Kontakt mit einer grösseren Zahl verschiedener Schüler als eine zusätzliche Belastung zu würdigen; sie wird aber bei weitem dadurch wettgemacht, dass die Lehrkräfte für Krankenpflege zahlreiche bedrückende oder an Tabubereiche rührende Themen zu behandeln haben. Daran ändert nichts, dass das Sterben nicht im Schulzimmer stattfindet. Wie auch der Beklagte einräumt, ist die Auseinandersetzung mit Krankheit, Hinfälligkeit und Tod ein einschneidender Lernprozess für die Schüler/innen. Ein solcher Prozess läuft nicht nur während der praktischen Ausbildung in der Klinik ab, sondern greift naturgemäss auch auf den theoretischen Unterricht über und betrifft die Lehrkräfte in ihrer Funktion als Klassenlehrer/innen. Die um 0,5 Punkte tiefere Einstufung der Lehrkräfte für Krankenpflege erweist sich damit als sachlich unbegründet und nicht nachvollziehbar. Damit ist eine Diskriminierung in diesem Punkt glaubhaft gemacht und erwiesen. Selbst für eine Höherbewertung in diesem

Kriterium, wie sie im Kanton St. Gallen erfolgte (vgl. BGE 126 II 217 E. 7), liessen sich gute Gründe anführen; da jedoch aus den dargelegten Gründen die gleiche Einstufung noch als vertretbar erscheint, besteht kein Anlass für eine weitergehende richterliche Korrektur.

f) Kriterium 5 (Physische Anforderungen/Belastungen): Im Zusammenhang mit dem Kriterium 5 hatten sich die Klagenden in der Klagebegründung ursprünglich auf den Standpunkt gestellt, die Funktion der Lehrkräfte im Gesundheitswesen sei tendenziell (noch) höher zu bewerten. Der Beklagte führte aus, die Lehrerin KPS sei in Anbetracht ihrer gelegentlichen Einsätze am Krankenbett in Stufe 2,0 eingereiht worden. Die übrigen Berufsschullehrer seien in Stufe 1,0 eingereiht worden, mit Ausnahme der Schlüsselstelle der Hauptlehrerin für Bürokommunikation und Textverarbeitung, welche auch Stufe 2,0 erlangt habe. Die Gutachterin hat aufgrund ihrer Untersuchungen die Berufsschullehrkräfte auch beim Kriterium 5 gleich bewertet wie die Lehrkräfte im Gesundheitswesen. Gestützt darauf wären die Berufsschullehrkräfte etwas höher zu bewerten gewesen, nämlich mit 15 Punkten bei Kriterium 5 (anstelle von 6 Punkten). Dies hätte sodann bei den Berufsschullehrkräften der Kat. B mit spezifischer Unterrichtstätigkeit ein Total von 527 Punkten ergeben, was bezüglich der Einreihung in die Lohnklasse 20 nichts geändert hätte. Durch die erfolgte Einstufung ist kein diskriminierendes Element ersichtlich. In der Replik (S. 19) machten dies denn auch die Klagenden nicht mehr geltend.

g) Kriterium 6 (Beanspruchung der Sinnesorgane/spezielle Arbeitsbedingungen): In Kriterium 6 wurde die Funktion der Lehrkraft im Gesundheitswesen wie die Berufsschullehrkraft der Kat. B und solche der Kat. C, welche mit Maschinen und Bildschirmen zu tun haben, mit 1,5 Punkten bewertet, während die Berufsschullehrer allgemeinbildender Fächer 1,0 Punkte erreichten, was von den Klagenden nicht beanstandet wird. In ihrer Stellungnahme zu den Erläuterungen des Gutachtens haben die Klagenden vorgebracht, bezüglich des Kriteriums 6 hätte sich bei den Lehrkräften für Krankenpflege eine höhere Bewertung gerechtfertigt, weil sie während der Praktikumsbegleitung in ganz besonderem Masse unangenehmen Immissionen ausgesetzt seien (act. --). Die Gutachterin hat die diesbezügliche Bewertung hauptsächlich auf die Unterrichtstätigkeit bezogen und auch bei Kriterium 6 bei beiden Lehrertypen Gleichwertigkeit angenommen. Sie hielt fest, die Beanspruchung der Sinnesorgane sei vor allem durch die während des Unterrichts notwendige ständige Wachsamkeit und Präsenz gegeben. Beanspruchung durch spezielle Arbeitsbedingungen gebe es in beiden Berufsgruppen nicht. Gestützt darauf rechtfertigt sich im vorliegenden Verfahren auch betreffend das Kriterium 6 keine andere Bewertung. Insbesondere ist festzuhalten, dass die Lehrkraft im Gesundheitswesen zwar die praxisbezogene Ausbildung der Lernenden zu koordinieren hat, die Tätigkeit am Krankenbett aber vorwiegend von den Krankenpflegenden übernommen wird. Somit erscheint es als korrekt, wenn die Gutachterin beim Kriterium 6 primär die Beanspruchung der Sinnesorgane bezogen auf die Unterrichtstätigkeit als solche bewertet hat.

h) Zusammenfassend ergibt sich somit, dass aufgrund der vorstehenden Ausführungen die Lehrkräfte im Gesundheitswesen aufgrund der Korrektur im Kriterium 4 wie folgt hätten bewertet werden müssen: Stufe AWP K1 3,0 144,0 K2 3,0 135,0 K3 3,5 119,5 K4 3,0 30,0 K5 2,0 15,0 K6 1,5 10,0 Total 453,5 Diese Punktzahl entspricht derjenigen der nach Kategorie C besoldeten Hauptlehrerin für Bürokommunikation und liegt deutlich innerhalb der Grenzen von Klasse 18. Der Umstand, dass die Berufsschullehrer der Kat. B mit spezifischer Unterrichtstätigkeit schliesslich – in Abweichung der erlangten Punktzahl – nach oben in die Lohnklasse 21 gezogen worden sind, um eine Gleichstellung mit den Berufsschullehrkräften für allgemeinbildenden Unterricht zu erlangen, ist vorliegend nicht von Relevanz. Zwar werden im vorliegenden

Verfahren die Funktionen der Lehrkräfte im Gesundheitswesen und der Berufsschullehrkräfte der Kat. B mit spezifischer Unterrichtstätigkeit miteinander verglichen. Das heisst aber nicht, dass sämtliche bei den Berufsschullehrkräften angestellten Überlegungen bezüglich der Einreihung im Besoldungssystem auch bei den Lehrkräften im Gesundheitswesen angestellt werden müssen. Wenn die Berufsschullehrkraft der Kat. B mit spezifischer Unterrichtstätigkeit mit jener, welche allgemeinbildenden Unterricht erteilt, verglichen wurde, so ist dies nicht zu beanstanden. Auf jeden Fall stellt es keine Diskriminierung dar, wenn bei den Lehrkräften im Gesundheitswesen nicht auch eine entsprechende Angleichung an die Berufsschullehrkräfte der Kat. B, welche allgemeinbildenden Unterricht erteilen, erfolgt ist. In diesem Zusammenhang ist auch auf die aktuelle Rechtsprechung des Bundesgerichts zu verweisen, wonach der Kanton den Berufsschullehrern Bedingungen anbieten dürfe, die attraktiv genug seien damit diese auf Karrierechancen mit der entsprechenden Entlohnung in der Privatwirtschaft verzichten. Diese teilweise Ausrichtung auf den Markt sei jedoch als (notwendige) Ausnahme im Entlohnungsraster zu betrachten und begründe grundsätzlich keine Pflicht für den Kanton, mit der Entlohnung von Berufsgruppen, die nicht in Konkurrenz mit der Privatwirtschaft stünden, nachzuziehen (BGE 126 II 217 E. 9b).

#### **E. 10**

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) Der Beklagte macht unter diesem Gesichtswinkel geltend, dass beim Vergleich der beiden Tätigkeiten nicht einfach eine aus dem Zusammenhang gerissene punktuelle Korrektur vorgenommen werden könne. Eine solche gesamtheitliche Betrachtungsweise, wie sie im Rahmen der SBR praktiziert worden ist, ist grundsätzlich gerechtfertigt und verstösst für sich allein nicht gegen das Diskriminierungsverbot. Auch wenn die Punktzahl von 453,5 bei den Lehrkräften im Gesundheitswesen ausserhalb des bei der VFA für eine Abklassierung möglichen Streubereichs (vgl. act. --) liegt, so schliesst dies nicht aus, aus Quervergleichsüberlegungen einen sogenannten Minus-Klassen-Entscheid zu fällen. Die Klagenden stellen sich denn auch auf den Standpunkt, es sei ein solcher Minus-Klassen-Entscheid erfolgt (Beschwerdeschrift S. 11; Replik S. 17 f.), was vom Beklagten bestritten wird (Klageantwort S. 7). Insbesondere macht er geltend, nach der Aufwertung im Kriterium 3 bei den Lehrkräften im Gesundheitswesen habe die Schlüsselstelle SST 14071 (Renate Jost; act. --) zwar die Klasse 18 (anstatt 17) erreicht, womit der ursprünglich vom Fachausschuss angeregte Minus-Klassen-Entscheid rückgängig gemacht worden sei. Da aber die betreffende Schlüsselstelle der sehr qualifizierten Stelleninhaberin nicht demjenigen der Grundfunktion einer (einfachen) Lehrkraft für Krankenpflege entsprochen habe, habe sich alles in allem auch in Berücksichtigung der Spitalhierarchie die Einreihung der Funktion Lehrkraft im Gesundheitswesen in die Klassen 17/18 bzw. bei der Schulleiterin in die Klassen 18 bis 20 gerechtfertigt (Duplik S. 9 ff.). b) Nachdem die gerichtlich bestellte Gutachterin die Funktion der Lehrkraft im Gesundheitswesen neu untersucht und bewertet hat, muss gestützt auf ihre Ergebnisse davon ausgegangen werden, dass die im Rahmen der SBR vorgenommene Bewertung der von den Klagenden vertretenen Berufskategorie zu tief war. Somit ist schon dadurch das Argument des Beklagten, die Inhaberin der betreffenden

Schlüsselstelle sei zu qualifiziert gewesen bzw. es sei darum gegangen, einfache Lehrkräfte tiefer einzureihen, entkräftet. Vielmehr müssten die für die betreffende Stelleninhaberin geltend gemachten zusätzlichen Anforderungen (Anpassung und Neuentwicklung des Lehrplans; Einführung, Anleitung und Qualifikation der Unterrichtsassistentinnen; Mithilfe bei Schülerselektion und Öffentlichkeitsarbeit) zu einer höheren Einstufung im Kriterium K2 führen, wo bereits die Grundfunktion äusserst nahe bei der Grenze zur nächsthöheren Stufe liegt. Somit hätte die bewertete Schlüsselstelle einen um 34,5 Punkte höheren Arbeitswert erzielt als die Grundfunktion, das heisst insgesamt 488 AWP erreicht, was der Klasse 19 entspricht. Hingegen erscheint angesichts der unmittelbar mit dem Spitalbetrieb zusammenhängenden Tätigkeit der Lehrkräfte im Gesundheitswesen ein Quervergleich mit anderen Funktionen, insbesondere mit den Krankenpflegenden generell (und nicht nur mit der Oberschwester bzw. dem Oberpfleger, wie dies vom Beklagten gemacht wird), als gerechtfertigt. Nur muss vorliegend wie schon erwähnt berücksichtigt werden, dass die Einreihung des Berufs der Krankenpflegenden Gegenstand der Parallelverfahrens VK.1996.00011/12 bildet, weshalb selbstverständlich nicht unbesehen auf die im Rahmen der SBR vorgenommene Einreihung dieser Funktion abgestellt werden kann. Nachdem das Verwaltungsgericht mit heutiger Entscheid die Funktionsketten der Diplomierten Schwester und der Diplomierten Schwester mit Zusatzausbildung um zwei Klassen und diejenige der Stationsschwestern um eine Klasse angehoben hat, bleiben mit der Anhebung der Funktionskette "Lehrer/in für Spitalberufe" (bisher Klassen 17/18) jedenfalls in Bezug auf die Stationsschwester (neu Klassen 15 - 17) die vom Beklagten als richtig erachteten Relationen gewahrt. Über die Funktionsketten "Leitende Schwester" (Klassen 15 - 18) und "Oberschwester" (Klassen 16 - 19) hatte das Gericht nicht zu befinden. Selbst wenn man annehmen wollte, die Einreihung dieser Funktionen halte einer Überprüfung unter dem Gesichtswinkel der Diskriminierung stand, bleibt die neue Einreihung der Lehrberufe (18/19) noch innerhalb des für die Oberschwester vorgesehenen Rahmens. Somit lässt sich mit Quervergleichsüberlegungen die durch die Arbeitsbewertung zumindest glaubhaft gemachte Diskriminierung nicht widerlegen. c) Dem Feststellungsbegehren ist somit stattzugeben, und es ist festzustellen, dass die Einreihung der Lehrer/innen für Spitalberufe gegen Art. 8 Abs. 3 BV und Art. 3 Abs. 1 und 2 GIG verstösst. Die Einreihung der Lehrer/innen für Spitalberufe hat zur Vermeidung einer geschlechterdiskriminierenden Entlohnung in den Besoldungsklassen 18 und 19 zu erfolgen.

#### **E. 11**

a) Als Folge der geltend gemachten Diskriminierung verlangen die Klagenden unter anderem rückwirkende Lohnzahlungen für die Zeit vom 1. Juli 1991 bis 30. Juni 1996. Das Bundesgericht hat die nachträgliche Geltendmachung des Anspruchs auf diskriminierungsfreien Lohn als im Rahmen der fünfjährigen Verjährungsfrist für bundesrechtskonform erachtet. In dem vom Bundesgericht zu beurteilenden Fall waren Lohnnachzahlungen seit dem Jahr 1990 geltend gemacht worden. Das Bundesgericht erwog, dass zum damaligen Zeitraum Art. 4 Abs. 2 Satz 3 aBV bereits in Kraft stand. Werde er auf die Jahre seit 1990 angewendet, so liege darin keine Rückwirkung, sondern eine Überprüfung der damals geltenden und angewendeten kantonalen Besoldungsregelung auf ihre Vereinbarkeit mit dem damals (bereits) in Kraft stehenden Verfassungsrecht (BGE 124 II 436 E. 10f). Es erklärte die Verjährungsvorschriften des Obligationenrechts als analog anwendbar (Art. 128 Ziff. 3 OR) (BGE 124 II 436 E. 10k). Nach Art. 128 Ziff. 3 OR verjähren periodische Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis nach fünf Jahren. Diese Frist war für die geltend gemachten Lohnnachforderungen im Zeitpunkt der Klageeinreichung nicht

abgelaufen. b) Allerdings erweist sich die genaue Berechnung der Lohn Guthaben der einzelnen Klagenden aufgrund der Akten als nicht durchführbar, wären doch dafür diverse weitere Belege erforderlich. So fehlen die entsprechenden Lohnbelege über den ganzen Zeitraum, welche über das tatsächlich bezogene Gehalt und die Erfahrungsstufe Auskunft geben. Zudem gehen die von den Klagenden ins Recht gelegten Berechnungen entgegen den Schlussfolgerungen des Verwaltungsgerichts von einer Einreihung in die Lohnklasse 21, eventualiter in die Klasse 20, aus. Im Weiteren ist die in den Einzelfällen erfolgte Überführung in die betreffende Erfahrungsstufe strittig, worauf noch zurückzukommen ist. Auch in diesem Zusammenhang fehlen Belege. Aufgrund der Akten ist nicht eruierbar, wie die Einzelklagenden vor der Besoldungsrevision entlohnt worden waren, in welcher Stufe sie eingereiht waren bzw. wieviele Dienstjahre sie damals ausgewiesen haben. Somit kann auch nicht abgeleitet werden, nach welchen Grundsätzen bei ihnen die Überführung in die neue Besoldungsordnung erfolgt ist. Alles in allem erweist sich daher die Klage als im Quantitativ noch nicht spruchreif. c) Aus verfahrensökonomischen Gründen rechtfertigt es sich, im heutigen Zeitpunkt auf die Berechnung der klägerischen Lohn Guthaben zu verzichten und vorerst lediglich einen Teilentscheid über die vorstehend behandelte Grundsatzfrage des Diskriminierungsumfanges zu treffen. Bei Rechtskraft des Grundsatzentscheids wird in erster Linie die Finanzdirektion dazu berufen sein, die detaillierten Lohndifferenzen für die einzelnen Klägerinnen zu berechnen. Auf dieser Grundlage sollte eine aussergerichtliche Einigung in Betracht kommen.

## **E. 12**

a) Die Klagenden halten sodann fest, die Überführung von der alten in die neue Besoldung sei geschlechtsdiskriminierend. Bei der Überführung auf den 1. Juli 1991 sei zwischen "absoluten" und "relativen" Aufholern unterschieden worden. Erstere seien mit ihrer bisherigen Besoldung unter dem Minimum (Erfahrungsstufe 0) der neuen Einreihungsklasse gelegen, letztere zwischen dem neuen Minimum und dem neuen möglichen 1. Maximum. Es sei grundsätzlich in die frankenmässig übernächste höhere Erfahrungsstufe überführt worden. Falls dies eine Realloohnerhöhung von über 10 % bewirkt habe, sei in die nächsttiefere Stufe eingereiht worden. Die anfänglich auf den 1. Januar 1992 und 1. Januar 1993 vorgesehenen Stufenanstiege, mit denen die ursprüngliche Zielstufe hätte erreicht werden sollen, seien aus finanziellen Gründen hinausgeschoben worden. Die ordentlichen Stufenanstiege seien erst auf den 1. Juli 1992 und 1. Juli 1995 gewährt worden. Damit, dass der alte Lohn als Ausgangsbasis für die Berechnung des neuen Lohnes genommen worden sei, seien bisherige Diskriminierungen perpetuiert worden. Anstatt die Angestellten gemäss ihrer Erfahrung in die betreffende Erfahrungsstufe der neuen Lohnklasse einzureihen, sei vom bisherigen Lohn ausgegangen und eine Lohnerhöhung auf maximal 10 % gegenüber dem alten Lohn beschränkt worden. Somit seien genau jene Berufe, die aufgrund der Arbeitsplatzbewertung eine bessere Einreihung als früher hätten erzielen sollen, zurückgebunden worden, was in ganz ausgeprägtem Mass den Funktionsbereich 4 (zu diesem Funktionsbereich gehören medizinische, soziale, erzieherische und Forschungs-Funktionen; vgl. Weisung vom 21./28. März 1990, act. --) betroffen habe. Die Überführung erweise sich daher als indirekt geschlechtsdiskriminierend. Der Beklagte bestreitet, dass die Überführung diskriminierend sei, und macht geltend, es sei darum gegangen, die absoluten und relativen Aufholer in sinnvoller Weise in das neue Besoldungsgefüge einzugliedern. Gerade im Funktionsbereich 4 habe es 26.6 % absolute und 70.3 % relative Aufholer in der Erfahrungsstufe gegeben. Demgegenüber habe beispielsweise der administrative Bereich nur gerade 0.9 % absolute und 28 % relative

Aufholer gehabt. Schon allein diese Zahlen würden beweisen, dass von der SBR nicht alle Berufsgruppen in gleicher Masse profitiert hätten. Gerade im Pflegebereich habe es beträchtliche Lohnerhöhungen gegeben. Von einer indirekten Diskriminierung könne keine Rede sein. Zu berücksichtigen sei sodann, dass aus finanzpolitischen Erwägungen ein Überführungsmodell habe gewählt werden müssen, das wertfrei und richtig, aber auch praktikabel und finanzierbar gewesen sei. Unter diesen Voraussetzungen sei es nicht möglich gewesen, eine so genannte Dienstjahresüberführung vorzunehmen, weil die Jahresstufen der alten Besoldungsordnung über die tatsächlichen Dienstjahre nichts ausgesagt hätten. Die frankenmässige Überführung habe gerade bezweckt, dass sich Privilegien von so genannten Besitzständern im Rahmen halten sollten. In der frankenmässigen Berechnung seien zum einen schon dienstaltersbedingte Stufenaufstiege von früher berücksichtigt, zum anderen habe dem Postulat der SBR, nämlich der neutralen Neubewertung aller Funktionen, besser Nachdruck verschafft werden können. Die Überführung aus der alten in die neue Besoldungsverordnung sei ein Vorgang und Regelungskomplex für sich gewesen, der nicht auf dem Dienstjahresprinzip aufgebaut habe, sondern auf Kostenüberlegungen und auf dem Gedanken, Personal mit grösserem Aufholbedarf, ohne Rücksicht auf das Geschlecht, tendenziell eher besser zu stellen. Der Anspruch, mit einer bestimmten Zahl von Dienstjahren auch in eine bestimmte Erfahrungsstufe zu gelangen, gelte unter dem neuen System unabhängig vom früheren. b) Tatsächlich ist der gemäss SBR zustehende neue Lohn nicht generell auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Besoldungsverordnung gewährt worden. Vielmehr erfolgte die Erhöhung schrittweise. Dabei wurden im ersten Schritt per 1. Juli 1991 Realloohnerhöhungen von maximal 10 % gewährt. Die Zieleinreihung erfolgte mit Verzögerung in zwei weiteren Schritten. Entgegen der Darstellung in den Klageschriften wurde somit die Realloohnerhöhung im therapeutischen Bereich nicht auf 10 % gegenüber dem alten Lohn beschränkt. Die Beschränkung auf 10 % betraf nur die erste Erhöhung per 1. Juli 1991 (vgl. act. --). Unter Berücksichtigung sämtlicher Erhöhungsschritte erfolgten Realloohnerhöhungen von teilweise weit mehr als 10 % (vgl. act. --). Wie das von den Klagenden eingereichte Gutachten Katz mit Recht ausführt, bewirkte diese Regelung der schrittweisen Lohnanhebung, dass bisher zu tief eingestuftes Personal nicht sofort den ihm zustehenden neuen Lohn erhielt (act. --). Wenn somit die Zielstufe gemäss revidierter Besoldungsverordnung zwar erreicht wurde, so doch nur mit mehrjähriger Verzögerung. Es dürfte deshalb auch zutreffen, dass sich die Lohndefizite – wie im Gutachten Katz ausgeführt (a.a.O., S. 16) – auf mehrere Jahre auswirkten. Dies ergibt für eine Übergangszeit, dass Personen mit grossem lohnemässigen Nachholbedürfnis weiter benachteiligt wurden gegenüber Personen, deren Löhne nicht oder nur wenig zu erhöhen waren. Oder anders ausgedrückt: Personen, die bereits vor der SBR für ihre Arbeit angemessen entschädigt wurden, waren dies auch weiterhin. Personen, welche vor der Revision nicht entsprechend dem Wert ihrer Arbeit entschädigt wurden, mussten eine gewisse Zeit auf eine angemessene Entlohnung warten. c) Zu prüfen ist, ob darin eine indirekte Diskriminierung der Lehrkräfte im Gesundheitswesen aufgrund ihres Geschlechts liegt. Nach Auffassung des Beklagten bestanden für die schrittweise Anhebung der Löhne ausreichende sachliche Gründe. Zur Begründung des gewählten Überführungsmodells wird im Wesentlichen auf die Komplexität und die Kosten der SBR verwiesen: "Angesichts dieser Dimension und aufgrund des klar definierten Finanzrahmens musste ein Überführungsmodell gewählt werden, welches einerseits wertfrei und richtig, andererseits auch praktikabel und nicht zuletzt finanzierbar war." Vor diesem Hintergrund wird offensichtlich, dass die Etappierung der gemäss Revision vorgesehenen

Lohnerhöhungen finanzielle Gründe hatte. Dies ist durchaus plausibel und wird von Seiten der Klagenden nicht in Abrede gestellt. Es ist davon auszugehen, dass die finanziellen Mittel nicht vorhanden waren, um die geplante Besoldungsrevision in einem Schritt zu vollziehen – also war sie zu etappieren. Der Umstand, dass der Beklagte eine Etappierung wählte, war somit sachlich begründet und lässt eine Diskriminierung der Krankenpflegenden nicht als glaubhaft erscheinen. Dass die Etappierung auch für die nachfolgenden Jahre Auswirkungen hat, liegt in der Besoldungsstruktur begründet und vermag den Vorwurf der Diskriminierung ebenfalls nicht zu begründen. Eine Diskriminierung der Lehrkräfte für Krankenpflege wäre bei diesen Voraussetzungen erst dann anzunehmen, wenn die Art und Weise der Etappierung unsachlich wäre oder im Speziellen Anzeichen für eine geschlechtsspezifische Benachteiligung enthielte, was nur dann zutreffen würde, wenn die mit dem Überführungsmodell verzögerte Aufholbewegung nur oder fast ausschliesslich weiblich identifizierte Funktionen betreffen würde. Dies ist indessen nicht der Fall, hatten doch auch nicht weiblich identifizierte Berufe im Ausmass ähnliche Aufholbewegungen zu verzeichnen. Zudem ist davon auszugehen, dass der Verwaltungsbehörde – wie bei der Ausgestaltung eines Besoldungssystems im öffentlichen Dienst (vgl. BGE 124 II 409 E. 9b mit Hinweisen) – ein erheblicher Spielraum bei der Wahl des Überführungssystems von einem alten in ein neues Besoldungsgefüge zusteht. Dass im Rahmen der Überführung in das neue Besoldungsmodell der finanzielle Rahmen einerseits und die Ansprüche der verschiedenen Kategorien von Aufholern und der Besitzständer andererseits koordiniert werden mussten, versteht sich von selbst, wäre es doch nicht vertretbar gewesen, einseitig zu Lasten der Aufholer oder der Besitzständer ein Überführungsmodell durchsetzen zu wollen. Eine Diskriminierung der Lehrkräfte für Krankenpflege ist insoweit nicht glaubhaft, was in diesem Punkt zur Abweisung der Klage führen muss.

### **E. 13**

Die Klagenden machen weiter geltend, der Kanton habe für verschiedene Berufsgruppen Spezialregelungen getroffen. So sei die Beförderungsquote im Jahr 1993 in der Gesundheitsdirektion auf 4 %, in der Erziehungsdirektion auf 5 % festgesetzt worden, während die übrigen Direktionen eine solche von 10 % zur Verfügung gehabt hätten. Von dieser Spezialregelung seien ganz besonders die Frauen betroffen gewesen, da diese im Gesundheits- und Erziehungswesen die Mehrheit bildeten. Ein Feststellungsbegehren wird von den Klagenden in dieser Hinsicht nicht gestellt. Im Hinblick auf die spätere Behandlung der Leistungsklagen ist aber anzumerken, dass gerade der Umstand, dass eine geringere Beförderungsquote auch für die Erziehungsdirektion festgesetzt wurde, gegen eine Diskriminierung spricht. Zwar mag es zutreffen, dass auch dort mehrheitlich Frauen betroffen waren, doch sind diese dort als Lehrerinnen in Berufen tätig, die mit Ausnahme der Handarbeits- und Haushaltungslehrerinnen männlich identifiziert sind.

### **E. 14**

Zusammengefasst erweisen sich die Klagen mit Bezug auf die Feststellungsbegehren als teilweise begründet. Demgemäss ist in teilweiser Gutheissung der Klage festzustellen, dass die derzeitige Einreihung der Lehrer/innen für Krankenpflege bzw. richtig Spitalberufe im Einreihungsplan gegen Art. 8 Abs. 3 BV und Art. 3 Abs. 1 und 2 GlG verstösst. Der Umfang der Diskriminierung ergibt sich aus den vorstehenden Erwägungen. Zudem ist präzisierend festzuhalten, dass die entsprechende Besoldungserhöhung, da sie ausschliesslich die (noch) bestehende Diskriminierung auszugleichen hat und damit das Ausmass der seinerzeit auch von nicht weiblich identifizierten Berufen mitgemachten Auf-

holbewegung bei weitem übertrifft, nicht den bei der Strukturellen Besoldungsrevision geltenden Überführungsregeln unterworfen werden kann. Im weiteren Umfang sind die den Zeitraum 1. Juli 1991 bis 30. Juni 1996 betreffende Leistungsklagen der Individualklägerinnen zu sistieren.

#### **E. 15**

.. . Demgemäss entscheidet das Verwaltungsgericht: 1. In teilweiser Gutheissung der Klage wird festgestellt, dass die Einreihung der Lehrer/ innen für Spitalberufe 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. 2. Die den Zeitraum vom 1. Juli 1991 bis 30. Juni 1996 betreffenden Leistungsklagen der Individualklägerinnen werden einstweilen sistiert. 3. ...

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