



Entscheidinstanz:	Finanzdirektion Gesundheitsdirektion
Geschäftsnummer:	FD-GK-Pa.2005.083
Datum des Entscheids:	10. April 2007
Rechtsgebiet:	Personalrecht
Stichwort:	Diskriminierungsverbot Einstufung Gesundheitsberufe Lohnnachzahlung
verwendete Erlasse:	Art. 3, 5–7 Gleichstellungsgesetz § 8 Personalverordnung

Zusammenfassung:

Die aufgrund der Neueinreihung der Pflegeberufe festgestellte zu tiefe bisherige Entlöhnung der Pflegenden FA SRK stellt eine Diskriminierung der betroffenen Personen im Sinne des Gleichstellungsgesetzes dar, weshalb ein Anspruch auf Lohnnachzahlung im Rahmen der Verjährungsfristen besteht, auch wenn die ursprüngliche die Anstellungsverfügung nicht angefochten wurde.

Anwendung dieses Prinzips im Einzelfall.

Anonymisierter Entscheidtext:

Mit Schreiben vom 18. Februar 2005 stellte Rechtsanwältin B. Egg namens des Schweizerischen Berufsverbandes der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner SBK, des Schweizerischen Verbandes des Personals öffentlicher Dienste VPOD folgende Begehren:

1. Es sei festzustellen, dass die Pflegenden FA SRK Anspruch auf Nachzahlungen im Umfang von 2 Besoldungsklassen haben für ihre nicht verjährten Lohnansprüche bis zum 30. Juni 2001.
2. Es sei festzustellen, dass die Pflegerinnen für Geburtshilfe und Gynäkologie Anspruch auf Nachzahlungen im Umfang von 2 Besoldungsklassen haben für ihre nicht verjährten Lohnansprüche bis zum 30. Juni 2001.
3. Es sei festzustellen, dass die Kinderpflegerinnen Anspruch auf Nachzahlungen im Umfang von 2 Besoldungsklassen haben für ihre nicht verjährten Lohnansprüche bis zum 30. Juni 2001.

Namens der drei namentlich aufgeführten Gesuchstellerinnen stellte Rechtsanwältin B. Egg folgende Anträge:



1. Frau A.X. seien Nachzahlungen für die Zeit vom 1.7.1997 bis 30.6.2001 im Umfang von Fr. 28'552.10 zuzüglich 5 % Zins ab 5. Juli 2002 zu bezahlen.
2. Frau B.Y. seien Nachzahlungen für die Zeit vom 1.7.1997 bis 30.6.2001 im Umfang von Fr. 12'459.-- zuzüglich 5 % Zins ab 5. Juli 2002 zu bezahlen.
3. Frau C.Z. seien Nachzahlungen für die Zeit vom 1.7.1997 bis 30.6.2001 im Umfang von Fr. 29'485.60 zuzüglich 5 % Zins ab 5. Juli 2002 zu bezahlen.

Zur Begründung bringt die Vertreterin der Gesuchstellerinnen im Wesentlichen Folgendes vor: Die Funktionen der FA SRK, der Geburtshilfe und Gynäkologie sowie der Kinderpflegerin seien bis 30. Juni 2001 in den Besoldungsklassen 10 bis 12 eingereiht gewesen. Als Folge der Urteile vom 22. Januar 2001, in welchen das Verwaltungsgericht entschieden hatte, dass die Krankenschwestern auf Diplomniveau II im Rahmen der Strukturellen Besoldungsrevision 1987/91 um zwei und die Stationsschwestern um eine Lohnklasse zu tief eingereiht worden seien und in entsprechendem Umfang Anspruch auf Lohnnachzahlungen hätten, seien sie mit RRB Nr. 707/2001 in die Besoldungsklassen 12 bis 13 angehoben worden, wobei ihnen indessen im Gegensatz zum diplomierten Pflegepersonal keine Nachzahlungen ausgerichtet worden seien. Es sei indessen offensichtlich, dass die Korrektur der Einreihung dieser Berufsgruppen ebenfalls aufgrund einer bisher diskriminierend tiefen Einreihung im Sinne von Art. 3 des Gleichstellungsgesetzes erfolgt sei und die Anhebung um 2 Klassen der Behebung dieser Diskriminierung gedient habe. Aus diesem Grund hätten auch diese Berufsgruppen Anspruch auf Lohnnachzahlungen. Die FA SRK hätten zudem bereits im Rahmen der Strukturellen Besoldungsrevision von 1991 einen Arbeitswert von 295.5 Punkten erzielt, welcher eine Einreihung in Klasse 12 im Streubereich von Klasse 13 aufgedrängt hätte. Berücksichtige man die zu tiefe Bewertung im Kriterium 1 (Ausbildung und Erfahrung), müsse dieses Resultat sogar noch um 26 Punkte auf 321.5 Punkte korrigiert werden, was einer Einreihung in Klasse 13 entspreche. Die Angehörigen dieser Berufsgruppen hätten deshalb Anspruch auf Nachzahlungen im Umfang von 2 Besoldungsklassen für die nicht verjährten Lohnforderungen.

Es kommt in Betracht:

1. Mit der Strukturellen Besoldungsrevision 1987/91 (SBR), die am 1. Juli 1991 in Kraft trat, wurden im Funktionsbereich 4 (Medizinische, soziale, erzieherische und Forschungs-Funktionen) die Besoldungsklassen für die pflegerischen, medizinisch-therapeutischen und medizinisch-technischen Berufe sowie für die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter festgelegt. Die Einreihung insbesondere der Pflege- und der therapeutischen Berufe war im Rahmen der SBR umstritten, da die untersuchten Stellen Arbeitswerte aufwiesen, die teilweise eine höhere Einreihung als die schliesslich festgelegte gerechtfertigt hätten. Auf den 1. Juli 1996 trat das Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG, SR 151.1). Gestützt hierauf erhoben 47 beim Kanton angestellte diplomierte Krankenschwestern, Stationsschwestern, Lehrerinnen für Spitalberufe, Physiotherapeutinnen



und Ergotherapeutinnen und ihre Berufsverbände beim kantonalen Verwaltungsgericht verschiedene Lohnklagen mit der Begründung, die Einreihung ihrer Berufe in die Lohnklassen des kantonalen Besoldungssystems verstosse gegen den verfassungsmässigen Anspruch auf gleichen Lohn für Mann und Frau für gleichwertige Arbeit. Die Pflegenden FA SRK beteiligten sich nicht an diesen Klagen. Am 15. November 2000 beauftragte der Regierungsrat die Finanzdirektion und die Gesundheitsdirektion, die Einreihung der Pflegeberufe, der medizinisch-therapeutischen und medizinisch-technischen Berufe zu überprüfen und – ausgehend von einer Einreihung der Diplomierten Krankenschwester mit Diplomniveau I in Klasse 13 und mit Diplomniveau II in Klasse 14 – die Funktionsketten über die Klassen 12 bis 24 neu zu erarbeiten, die Richtpositionsumschreibungen neu zu definieren, die Einzelheiten der Überführung festzulegen und dem Regierungsrat die entsprechenden Anträge zu unterbreiten (RRB Nr. 1773/2000). Die Finanzdirektion und die Gesundheitsdirektion beauftragten zwei Arbeitsgruppen unter der Leitung des Personalamts mit der Ausarbeitung der Anträge (Arbeitsgruppe Neueinreihung Pflegepersonal und Arbeitsgruppe Neueinreihung MTTB). Die Arbeitsgruppen setzten sich aus Vertretungen der beiden Direktionen, des Verbandes der Zürcher Krankenhäuser, der Betriebe sowie der Verbände der Angestellten zusammen. Mit Urteilen vom 22. Januar 2001 stellte das Verwaltungsgericht für alle 1996 eingeklagten Berufsgruppen eine diskriminierende Einreihung im Rahmen der SBR fest und ordnete zur Umsetzung des Gleichstellungsgrundsatzes von Art. 8 Abs. 2 BV Korrekturen an. Die Urteile des Verwaltungsgerichts erwuchsen in Rechtskraft. Ausgehend von deren Eckwerten erarbeiteten die beiden Arbeitsgruppen Anträge für die neue Festlegung der entsprechenden Funktionsketten aus und definierten die Richtpositionsumschreibungen aufgrund der seit 1991 eingetretenen Entwicklung neu. Dabei nahmen sie keinen Systemwechsel vor, sondern übernahmen die in der SBR festgelegten und auch vom Verwaltungsgericht nicht beanstandeten Strukturen des Einreihungsgefüges und entwickelten sie nach den Grundsätzen der SBR weiter.

2. Im Rahmen der Arbeiten in der Arbeitsgruppe zeigte es sich, dass eine Beschränkung der Höhereinreihungen auf die Funktionskette des diplomierten Pflegepersonals neuen Unfrieden innerhalb der Betriebe und neue Rechtsungleichheiten aufgrund einer einseitigen Privilegierung des diplomierten Personals mit sich bringen könnte. Aus diesem Grund wählte die Arbeitsgruppe eine gesamtheitliche Betrachtungsweise und erarbeitete auch einen Vorschlag für die Einreihung der durch RRB Nr. 1773/2000 nicht abgedeckten Berufsgruppen, insbesondere wurden auch die Pflegenden FA SRK mit einbezogen. Bei der Überprüfung wurde einerseits auf eine Gleichbehandlung der Funktionen, welchen eine vom SRK anerkannte Ausbildung zugrunde liegt, geachtet und andererseits eine sachgerechte Abstufung innerhalb der Pflegekette angestrebt. Der Regierungsrat legte gestützt auf die Ergebnisse der Arbeitsgruppen die Neueinreihung der Pflege- und Therapieberufe mit RRB Nr. 707/2001 neu fest.
3. Die Pflegenden mit Fachausweis SRK waren gemäss ursprünglicher Festlegung der Strukturellen Besoldungsrevision 87/91 in Klassen 10 bis 12 eingereiht. Im Rahmen der Überprüfung stellte die Arbeitsgruppe Pflegeberufe fest, dass diese Berufsgruppe im Gegensatz zu den Krankenschwestern DN I und II nicht über ein Diplom in Gesundheits- und Krankenpflege, sondern über einen auf einer zweijährigen Ausbildung beruhenden Fähigkeitsausweis verfügt. Diese Ausbildung wurde bereits damals seit länge-



rem nicht mehr angeboten. Die Krankenpflegerin FA SRK übt eine ähnliche Tätigkeit aus wie eine Krankenschwester bzw. ein Krankenpfleger mit Diplommiveau I. Im Rahmen eines Passerellenprogramms erhielten die Pflegerinnen mit Fähigkeitsausweis die Möglichkeit, sich zur DN I weiterzubilden. Die Arbeitsgruppe gelangte zum Ergebnis, dass Inhaberinnen mit Fachausweis und Passerellenprogramm gleich wie eine Krankenschwester DN I in Klasse 13 einzureihen seien. Im Übrigen entschied die Arbeitsgruppe, dass es vertretbar sei, die Klasse 10 für die Inhaberinnen des Fachausweises zu streichen. Um die Gleichbehandlung zwischen einer Krankenschwester DN I in Klasse 13 und einer Pflegerin FA SRK mit viel Berufserfahrung zu sichern, schlug die Arbeitsgruppe überdies vor, die Kette der Pflegerinnen FA SRK trotz fehlenden Diploms um eine Klasse anzuheben (neu in Klassen 12 und 13). Der Regierungsrat folgte mit RRB Nr. 707/2001 diesen Anträgen vollumfänglich. Gestützt auf diese Festlegungen wurde die Einreihung der Pflegenden FA SRK im Handbuch Vereinfachte Funktionsanalyse wie folgt umschrieben:

KRANKENPFLEGERIN/PFLEGER FA SRK KLASSEN 12 - 13

Klasse 12

Krankenpflegerin/-pfleger mit zweijähriger Berufslehre und Fachausweis SRK. Ausführen einer umfassenden Pflege und von Verrichtungen der Behandlungspflege gemäss Kompetenzen nach Anweisung der Ärztin/des Arztes. Anleiten von Lernenden, Pflegeassistenten/-innen, Pflegehilfen und Praktikanten/innen.

Klasse 13

Mit besonderen Aufgaben, z.B. Gruppenleiter/in, besondere Instruktionaufgaben. Erweiterte Praxiskenntnisse.

Kommentar/Modelleinst.

Nurse (Flughafendirektion): Kl. 10, Kleinkindererzieher/-in o.ä. mit Erfahrung. Gute mündliche Englisch- und Französischkenntnisse.

Stv. Leiter/in Kl. 11 und Leiter/in Nurseries Kl. 12

Anhand dieser Neudefinition der Richtpositionsumschreibung und der Einreihung in Lohnklassen wurden die Pflegerinnen und Pfleger FA SRK bei Inkrafttreten der Neueinreihung am 1. Juli 2001 um ein bis zwei Klassen höher eingereiht als bisher.

4. Im Rahmen des kantonalen Lohnsystems sind für die Pflegenden Geburtshilfe und Gynäkologie (GG-Pflegende) und für die Kinderpflegenden keine Richtpositionen festgelegt worden. Die Zuordnung der Stellen, auf welchen Personen mit diesen Ausbildungen angestellt werden, zu Richtpositionen und Lohnklassen erfolgt gemäss § 8 der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 (PVO, LS 177.11). Beide Ausbildungen erfordern einen Schulabschluss auf Sekundarniveau A oder B, setzen ein Mindestalter von 18 Jahren voraus und dauern rund 2 Jahre. Sie sind in jeder Hinsicht vergleichbar mit der Fachausbildung Krankenpflege SRK. Die Anforderungen an die Stellen für Personen mit diesen Ausbildungen entsprechen sowohl bezüglich der geistigen Anforderungen als auch bezüglich Verantwortung, psychischer und physischer Belastung und Beanspruchung der Sinnesorgane jenen für Pflegende FA SRK. Die wenigen beim Kanton vorhandenen Stellen, die eine Ausbildung als Pflegende Geburtshilfe und Gy-



näkologie oder Kinderpflege voraussetzen, sind deshalb der Richtposition Krankenpflegerin / Krankenpfleger FA SRK zugeordnet. Bei dieser Ausgangslage ist nachfolgend zunächst zu prüfen, ob die Einreihung der Pflegenden FA SRK vor dem 1. Juli 2001 diskriminierend war und anschliessend ist anhand der jeweiligen Stellenbeschreibungen stellenbezogen zu prüfen, in welcher Lohnklasse innerhalb der Funktionskette FA SRK die jeweiligen Stellen diskriminierungsfrei zu positionieren sind.

5. Die Bewertung der Pflegenden FA SRK im Rahmen der SBR 87/91 erfolgte anhand der Schlüsselstelle SST 14129 in der Gerontopsychiatrie der Kantonalen Psychiatrischen Klinik Rheinau. Die Stelle setzte eine zweijährige Berufslehre und bis zu vier Jahre Berufserfahrung voraus. Die Hauptaufgabe bestand in der Pflege, Behandlung und Betreuung von stabilisierten Langzeitpatienten mit meist hohem Abhängigkeitsgrad, mit intensiver Hilfeleistung (teilweise voller Übernahme) bezüglich Versorgung, Gesundheitspflege und Beschäftigung. Zu den Hauptaufgaben gehörten ferner die Ausführung verordneter Behandlungen und therapeutischer Massnahmen, die Pflege und Betreuung von Sterbenden, die Einführung, Anleitung und Mithilfe bei der Qualifikation von Schülerinnen und Schülern sowie die Organisation von Gruppenaktivitäten. Die Bewertung im Rahmen der SBR 87/91 mit der Methode der vereinfachten Funktionsanalyse ergab in den einzelnen Kriterien folgende Punkte:

K1:	1.5
K2:	2.0
K3:	2.0
K4:	4.5
K5:	4.0
K6:	3.0

Daraus ergab sich ein Arbeitswert von 295.5 Punkten, was einer Einreihung in Klasse 12 im Streubereich zu Klasse 13 entsprach. Diese Bewertung mit Stand 11. April 1989 wurde nach der Vernehmlassung über die Bewertungsergebnisse einem Minusklassenentscheid im Umfang einer Klasse unterzogen, mit folgender Bemerkung zur Festlegung der Funktionskette: (Kl: 10: Gruppenleiterin, Kl. 11/12: stv. StatSR oder Langzeitpatienten). Dieser Minusklassenentscheid war im Wesentlichen gleich wie die entsprechenden Entscheide beim diplomierten Pflegepersonal politisch bedingt und sollte den Kostenanstieg bei den Gesundheitsberufen begrenzen. Der Bewertung entsprechend hätte die Funktionskette für die Pflegenden FA SRK über die Klassen 11 bis 13 gezogen werden müssen statt über die Klassen 10 bis 13. Erst mit der Anpassung der Lohnreihungen gemäss RRB Nr. 707/2001 wurde diese Kette der ursprünglichen Bewertung entsprechend eingereiht. Je nach Zuordnung der konkreten Stellenpläne zu den Richtpositionen ergab sich durch die per Minusklassenentscheid festgelegte Funktionskette eine um ein bis zwei Klassen zu tiefe Einreihung.

6. Die Gesuchstellerinnen rügen, die Bewertung im Rahmen der SBR 87/91 hätte beim Kriterium 1 nicht einen Wert von 1.5, sondern von 2.0 ergeben müssen, was einer Einreihung in Klasse 13 entsprochen hätte. Dieser Betrachtungsweise kann nicht ohne weiteres gefolgt werden. Der Wert von 1.5 entsprach der im Rahmen der SBR 87/91 für alle Funktionen verwendeten Bewertungshilfe. Als Beispiele für eine dem Wert von 1.5 entsprechende Ausbildung war in den Entwürfen zur Wertungshilfe neben dem «Verwaltungsbeamten» ausdrücklich auch die «Pflegerin FASRK» aufgeführt. Im



Handbuch Vereinfachte Funktionsanalyse wurde nach Abschluss der SBR 87/91 die Wertungshilfe für Kriterium 1 ergänzt, insbesondere wurden Bewertungsschritte mit Viertel-Punkten eingeführt. Eine gestützt darauf vorgenommene Bewertung hätte für die Schlüsselstelle SST 14129 in K1 einen Wert von 1.75 Punkten und damit eine Einreihung in Klasse 13 ergeben, da die Funktion nicht nur eine Ausbildung als Pflegenden FA SRK verlangte, sondern zudem eine 4-jährige Berufserfahrung voraussetzte. Damit ist aber auch erhellt, dass es sich bei dieser Schlüsselfunktion nicht um die Grundfunktion FA SRK handelte, sondern um eine Funktion mit besonderen Aufgaben. Dies geht auch aus der Arbeitsumschreibung hervor. Der StelleninhaberIn waren 6 Mitarbeitende unterstellt und sie war zuständig für eine komplexe Pflege, die neben der Berufsausbildung eine mehrjährige Praxiserfahrung voraussetzte. Vor diesem Hintergrund erweist sich die korrigierte Festlegung der Funktionskette der Pflegenden FA SRK, wie sie mit RRB Nr. 707/2001 vorgenommen wurde, als korrekt und mit den Bewertungsergebnissen der SRB 87/91 grundsätzlich im Einklang stehend. Zuvor waren diese Bewertungsergebnisse durch den erwähnten Minusklassenentscheid verfälscht worden. Während die Funktion der Pflegenden FA SRK mit besonderen Aufgaben in Klasse 13 eingereiht werden muss, ist die Grundfunktion den Klassen 11 oder 12 zuzuordnen. In der Grundfunktion ist lediglich eine Ausbildung FA SRK ohne zusätzliche Berufserfahrung erforderlich, was in Kriterium 1 einen Punktwert von 1.5 ergibt. In der Grundfunktion sind auch die geistigen Anforderungen (K2) und die psychische Belastung (K4) weniger hoch als jene der Funktion mit besonderen Aufgaben. Für die Grundfunktion sind die geistigen Anforderungen an die Pflegenden FA SRK in der Regel weniger hoch als jene beispielsweise einer diplomierten Pflegenden SRK mit Diplomniveau I oder II, die im Rahmen der Urteile des Verwaltungsgerichts mit 2.0 Punkten bewertet wurden. Es ist ein Wert von 1.5 einzusetzen. Die psychischen Anforderungen sind in der Regel gleich wie jene einer diplomierten Pflegenden, können aber bereits in der Grundfunktion höher sein. Der in der Bewertung der Schlüsselstelle eingesetzte Wert von 4.5 wird nur in einem besonders schwierigen Umfeld erreicht, wie es jenes der Schlüsselstelle darstellte, während in der Regel ein dem diplomierten Pflegepersonal vergleichbarer Wert von 3.5 bis 4.0 Punkten einzusetzen ist. Daraus ergibt sich eine Einreihung der Grundfunktion je nach konkreter Ausprägung der Anforderungen in die Klassen 11 oder 12.

7. Zu klären bleibt die Frage, ob die angesichts der Arbeitsbewertung zu tiefe Einreihung der Pflegenden FA SRK bis 30. Juni 2001 eine Diskriminierung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes darstellten und ob entsprechend Anspruch auf rückwirkende Lohnnachzahlungen im Rahmen der Verjährungsbestimmungen besteht.
- 7.1. Gemäss Art. 3 GIG dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt diskriminiert werden. Das Verbot gilt insbesondere für die Entlohnung. Wer von einer Diskriminierung betroffen ist, kann bei der zuständigen Verwaltungs- oder Gerichtsbehörde die Beseitigung der Diskriminierung beantragen, die Zahlung des geschuldeten Lohns fordern sowie die Feststellung der Diskriminierung verlangen, wenn diese sich weiterhin störend auswirkt (Art. 5 Abs. 1 GIG). Insbesondere bezüglich Entlohnung wird die Diskriminierung vermutet, wenn sie von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird (Art. 6 GIG). Organisationen, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern oder die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren und seit mindestens zwei Jahren beste-



hen, können im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn der Ausgang des Verfahrens sich voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird (Art. 7 Abs. 1 GIG).

- 7.2. Eine gleichstellungsrechtlich begründete Lohnforderung kann im Rahmen der Verjährungsfristen auch nachträglich geltend gemacht werden, und zwar auch dann, wenn die Anstellungsverfügung, auf welcher die Lohnzahlungen beruhen, innert Frist nicht angefochten worden ist. Dies hat das Bundesgericht ausdrücklich und in Korrektur einer früheren Auffassung festgehalten (BGE 124 II 451). Das Bundesgericht geht davon aus, dass gleichstellungsrechtlich bedingte Lohnforderungen insofern zwingender Natur sind und im Übrigen bereits auf Grund des Legalitätsprinzips nur insofern einvernehmlich vereinbart werden können, als das öffentliche Recht dafür Raum lässt, was bezüglich des Lohngleichheitsgebots nicht der Fall sei (a.a.O. S. 451 f.).
- 7.3. Die unterschiedliche Entlohnung verschiedener Berufsgruppen oder Funktionen kann nur dann als diskriminierend im Sinne des GIG beanstandet werden, wenn der Vergleich zwischen einer typischerweise als weiblich oder männlich identifizierten Funktion mit einer solchen stattfindet, die entweder geschlechtsneutral ist oder typischerweise mit dem andern Geschlecht identifiziert wird. Demgemäss liegt nach Lehre und Rechtsprechung eine besoldungsmässige Geschlechterdiskriminierung nur vor, wenn zum Nachteil einer geschlechtsspezifisch identifizierten Arbeit sachlich unbegründete Lohnunterschiede bestehen (BGE 124 II 409 E. 8a S. 425, BGE 124 II 533). Ein Lohnunterschied zwischen zwei typisch weiblich oder zwei typisch männlich identifizierten Tätigkeiten kann keine geschlechtsbezogene Diskriminierung darstellen. Gleiches gilt im Vergleich zwischen zwei geschlechtsneutral identifizierten Berufen. In solchen Verhältnissen finden nur die Schranken von Art. 8 Abs. 1 der Bundesverfassung Anwendung. Die geschlechtsspezifische Identifizierung der benachteiligten Funktion ist somit Tatbestandsvoraussetzung, damit eine Geschlechterdiskriminierung in Frage kommt, und grenzt den Anwendungsbereich von Art. 8 Abs. 2 BV bzw. Art. 3 GIG von jenem des allgemeinen Rechtsgleichheitsgebots von Art. 8 Abs. 1 BV ab (so BGE 124 II 534, damals noch bezogen auf Art. 4 BV).
- 7.4. Diskriminierende Lohnunterschiede können nicht nur zwischen gleichen oder ähnlichen Arbeiten bestehen, sondern auch zwischen Arbeiten verschiedener Natur, die aber mit Blick auf den Lohn als gleichwertig zu beurteilen sind. Die Beurteilung der Gleichwertigkeit ist nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung eine Rechts- und nicht eine Sachverhaltsfrage (BGE 125 II 385 E. 5c), so dass im Rahmen von Rechtsmittelverfahren eine umfassende Prüfung stattfinden kann. Gleichwohl hält sich die Rechtsprechung zurück bei der Überprüfung von Stelleneinreihungen, die aufgrund eines arbeitswissenschaftlich einwandfrei und korrekt durchgeführten Bewertungsverfahrens zustande gekommen sind (Verwaltungsgericht des Kantons Zürich, VK.96.00012, E. 3b). Das kantonale Verwaltungsgericht beschränkt sich auf die Prüfung, ob die Verwaltung sich an die für das Bewertungsverfahren aufgestellten Regeln gehalten hat, ob alle massgeblichen Umstände ermittelt und berücksichtigt worden sind, ob die Wertungen nach nachvollziehbaren Kriterien und mit gleichen Massstäben vorgenommen worden sind und ob Abweichungen gegenüber den Einreihungen, wie sie sich aufgrund der im analytischen Bewertungsverfahren erzielten Arbeitswertpunkte ergeben, sachlich gerecht-



fertigt und durch die Verwaltungsbehörden oder die Projektgremien hinreichend begründet worden sind (Verwaltungsgericht, a.a.O.).

- 7.5. Grundlage für die Beurteilung der Gleichwertigkeit ist nach § 8 Abs. 2 der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 (PVO, LS 177.11) das Verfahren der sog. «Vereinfachten Funktionsanalyse». Massgebend für den «Arbeitswert» einer Funktion sind die mit der Stelle verbundenen geistigen Anforderungen, die Verantwortung, die psychischen und körperlichen Anforderungen und Belastungen, die Beanspruchung der Sinnesorgane und die besonderen äusseren Arbeitsbedingungen, denen die Inhaberin oder der Inhaber der Stelle ausgesetzt ist. Die Einzelheiten zu den massgebenden Bewertungsfaktoren, deren Gewichtung und die Zuordnung der resultierenden Arbeitswerte zu Besoldungsklassen sind im «Handbuch vereinfachte Funktionsanalyse» (nachfolgend «Handbuch VFA» genannt) festgehalten, das die Grundlage für den Einreihungsplan gemäss Anhang 1 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 bildet. Diese methodischen Grundlagen sind vom kantonalen Verwaltungsgericht und vom Bundesgericht bereits wiederholt als grundsätzlich mit dem Gleichstellungsgesetz vereinbar beurteilt worden (ausführlich in den Entscheiden des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich zu Lohngleichheitsklagen in verschiedenen Gesundheitsberufe vom 22.1.2001, so etwa VK.96.00012, E. 6 und 7). Zur Frage des Beurteilungszeitpunkts hat das Verwaltungsgericht festgehalten, dass grundsätzlich die aktuelle Situation im Zeitpunkt des Lohnvergleichs massgebend ist, dass andererseits aber aus praktischen Gründen nicht jede Änderung von Anforderungen nach Einführung eines neuen Lohnsystems unmittelbar zu einer Anpassung des Einreihungsgefüges führen müssen (a.a.O. E. 9.b.cc).
- 7.6. Vor dem Hintergrund dieser gemäss Lehre und Rechtsprechung inzwischen gefestigten Rechtslage, angesichts der unbestrittenen Tatsache, dass es sich bei den Pflegenden FA SRK um einen typischen Frauenberuf handelt sowie angesichts der diversen Urteile des Verwaltungsgerichts zu Fragen der Lohndiskriminierung im Pflegebereich kann es keinem Zweifel unterliegen, dass die zu tiefe Einreihung der Pflegenden FA SRK eine Diskriminierung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes darstellte und entsprechend bei zu tiefer individueller Einreihung ein Anspruch auf Lohnnachzahlung im Rahmen der Verjährungsfristen besteht. Da sich die bisherige und die neue Einreihung der Funktionskette in den Lohnklassen 11 und 12 überschneiden, ist bei einer Einreihung in den Klassen 10 bis 12 gemäss Stand vor dem 1. Juli 2001 jeweils im konkreten Einzelfall die Zuordnung der betreffenden Stelle zu einer Richtposition innerhalb der Kette zu prüfen und anhand dieser Zuordnung die Korrektur im Umfang von 0 bis 2 Klassen vorzunehmen.
8. Aufgrund der vorstehenden Ausführungen ist zu prüfen, ob und wenn ja in welchem Umfang die Einreihung der drei Individualklägerinnen bis 30. Juni 2001 diskriminierend war.
- 8.1. A.X. arbeitete im fraglichen Zeitraum im Kantonsspital Winterthur als «PKP-Pflegerin». Direkte Vorgesetzte war die Stationsschwester. Die Stellenbeschreibung weist ihre Tätigkeit als solche in der Grundfunktion als Pflegerin FA SRK aus. Entsprechend ihrer zunehmenden Erfahrung wurden die Kompetenzen schrittweise erweitert, ohne damit aber die Grenzen der Grundfunktion zu überschreiten. Die Gesuchstellerin war bis 30. Juni 2001 in Klasse 10 eingereiht und wurde anschliessend in Klasse 12 überge-



führt. Entsprechend der neuen Einreihung sind ihr Lohnnachzahlungen im Umfang der Lohndifferenz zwischen den beiden Klassen zu leisten. Die Gesuchstellerin hat am 24. April 2002 das Betreibungsbegehren der Post übergeben, so dass sich dessen verjährungsunterbrechende Wirkung bis zum jeweils am 25. des Monats fälligen Lohn vom April 1997 erstreckt. Die ab Juli 1997 geltend gemachten Forderungen sind demnach nicht verjährt. Es ist ihr die Lohndifferenz auf der Basis einer stufengleichen Überführung nachzuzahlen. Die Gesuchstellerin bringt keine Gründe für eine höhere Einstufung innerhalb der Lohnklasse vor und solche Gründe sind auch nicht ersichtlich. Die Gesuchstellerin verfügte 1997 über knapp 8 Jahre Erfahrung im Beruf und war in Erfahrungsstufe 6, ab 1. März 2000 in Erfahrungsstufe 7 und ab 1. Juli 2000 in Erfahrungsstufe 8 eingereiht. Dies entspricht angesichts des seit 1991 wiederholt für alle kantonalen Mitarbeitenden unterbrochenen Stufenaufstiegs der durchschnittlichen Lohnentwicklung beim Kanton und ist nicht diskriminierend. Demnach ergibt sich folgende Lohnnachzahlung:

von	bis	KI/St alt	KI/St neu	Lohn alt	Lohn neu	Dauer Mte.	BG	Nachzahlung brutto
01.07.1997	31.12.1997	10ES6	12ES6	62'422	68'644	6	100.00%	3'111.00
01.01.1998	31.12.1999	10ES6	12ES6	62'422	68'644	24	90.00%	11'199.60
01.01.2000	30.06.2000	10ES7	12ES7	64'188	70'588	6	80.00%	2'560.00
01.07.2000	31.12.2000	10ES8	12ES8	67'993	74'776	6	80.00%	2'713.20
01.01.2001	30.06.2001	10ES8	12ES8	69'693	76'645	6	80.00%	2'780.80
								22'364.60

- 8.2. B.Y. arbeitete im fraglichen Zeitraum im Kantonsspital Winterthur als «GG-Pflegerin». Direkte Vorgesetzte war die Abteilungsleiterin. Der Stellenbeschrieb gibt die Aufgaben und Kompetenzen der Pflegerin für Geburtshilfe und Gynäkologie in der Grundfunktion wieder. Die Gesuchstellerin war bis 30. Juni 2001 in Klasse 11 eingereiht und wurde anschliessend in Klasse 12 übergeführt. Entsprechend der neuen Einreihung sind ihr Lohnnachzahlungen im Umfang der Lohndifferenz zwischen den beiden Klassen zu leisten. Die Gesuchstellerin hat vor Juli 2002 Betreuung eingeleitet. Die ab Juli 1997 geltend gemachten Forderungen sind demnach nicht verjährt. Es ist ihr die Lohndifferenz auf der Basis einer stufengleichen Überführung nachzuzahlen. Die Gesuchstellerin bringt keine Gründe für eine höhere Einstufung innerhalb der Lohnklasse vor und solche Gründe sind auch nicht ersichtlich. Die Gesuchstellerin verfügte 1997 über etwa 10 Jahre Erfahrung im Beruf und war in Erfahrungsstufe 6, ab 1. Juli 2000 in Erfahrungsstufe 7 eingereiht. Dies entspricht angesichts des seit 1991 wiederholt für alle kantonalen Mitarbeitenden unterbrochenen Stufenaufstiegs der durchschnittlichen Lohnentwicklung beim Kanton und ist nicht diskriminierend. Demnach ergibt sich folgende Lohnnachzahlung:



von	bis	KI/St alt	KI/St neu	Lohn alt	Lohn neu	Stunden	Differenz Std.Lohn*	Nachzahlung
01.07.1997	31.12.1997	11ES6	12ES6	65'350	68'644	259.23	1.71	442.17
01.01.1998	31.12.1998	11ES6	12ES6	65'350	68'644	521.75	1.71	889.95
01.01.1999	31.12.1999	11ES6	12ES6	65'350	68'644	629.95	1.71	1'074.50
01.01.2000	31.12.2000	11ES7	12ES7	69'278	72'771	806.25	1.81	1'458.30
01.01.2001	30.06.2001	11ES7	12ES7	71'010	74'590	373.55	1.85	692.48
								4'557.40

8.3. C.Z. arbeitete im fraglichen Zeitraum im Kantonsspital Winterthur als «Kinderpflegerin Frauenklinik KSW». Direkte Vorgesetzte war die Abteilungsleiterin. Der Stellenbeschrieb entspricht der Grundfunktion einer Kinderpflegerin. Die Gesuchstellerin war bis 30. Juni 2001 in Klasse 10 eingereiht und wurde anschliessend in Klasse 12 übergeführt. Entsprechend der neuen Einreihung sind ihr Lohnnachzahlungen im Umfang der Lohndifferenz zwischen den beiden Klassen zu leisten. Die Gesuchstellerin hat vor Juli 2002 Betreuung eingeleitet. Die ab Juli 1997 geltend gemachten Forderungen sind demnach nicht verjährt. Es ist ihr die Lohndifferenz auf der Basis einer stufengleichen Überführung nachzuzahlen. Die Gesuchstellerin bringt keine Gründe für eine höhere Einstufung innerhalb der Lohnklasse vor und solche Gründe sind auch nicht ersichtlich. Die Gesuchstellerin verfügte 1997 über etwas mehr als 7 Jahre Erfahrung im Beruf und war in Erfahrungsstufe 5, ab 1. März 2000 in Erfahrungsstufe 6 und ab 1. Juli 2000 in Erfahrungsstufe 7 eingereiht. Dies entspricht angesichts des seit 1991 wiederholt für alle kantonalen Mitarbeitenden unterbrochenen Stufenaufstiegs der durchschnittlichen Lohnentwicklung beim Kanton und ist nicht diskriminierend. Demnach ergibt sich folgende Lohnnachzahlung:

von	bis	KI/St alt	KI/St neu	Lohn alt	Lohn neu	Dauer Mte.	BG	Nachzahlung
01.07.1997	31.12.1999	10ES5	12ES5	60'657	66'698	30	90.00%	13'592.25
01.01.2000	30.06.2000	10ES6	12ES6	62'422	68'644	6	90.00%	2'799.90
01.07.2000	31.12.2000	10ES7	12ES7	66'173	72'771	6	80.00%	2'639.20
01.01.2001	30.06.2001	10ES7	12ES7	67'827	74'590	6	80.00%	2'705.20
								21'736.55

Die Finanzdirektion und die Gesundheitsdirektion verfügen:

1. Es wird festgestellt, dass die Einreihung der Richtposition der Pflegenden FA SRK und daraus abgeleitet der Funktionen der Pflegenden Geburtshilfe und Gynäkologie und der Kinderpflegerinnen und -pfleger in der Grundfunktion und der Funktion mit beson-



deren Aufgaben in den Lohnklassen 11 bis 13 erfolgen muss und die Einreihung der Funktionskette in den Lohnklassen 10 bis 12 vor dem 1. Juli 2001 eine Verletzung des Gleichstellungsgesetzes darstellte.

2. Die Begehren der Individualklägerinnen werden teilweise gutgeheissen und Nachzahlungen wie folgt gewährt:

A.X.: Fr. 22'364.60

B.Y.: Fr. 4'557.40

C.Z.: Fr. 21'736.55

je abzüglich Sozialversicherungsbeiträge und zuzüglich Zins von 5 % seit 1. Juli 2002 bis zum Zeitpunkt der Auszahlung.

3. [...] [...]