

treffenden Annahme erfolgten, vom Grundlohn dürfe grundsätzlich nicht abgewichen werden.

**110 Besoldung. Diskriminierungsverbot.**

- Besoldungsklassen bzw. Lohnstufen nach dem früheren sowie nach dem aktuellen Lohnsystem (Erw. 1).
- Die nach dem früheren Recht vorgenommene Lohneinstufung erweist sich unabhängig des Rechtsgleichheitsgebots sowie des Diskriminierungsverbots als nicht korrekt (Erw. 5).
- Trotz Gleichwertigkeit der Stellen bestanden nach früherem Lohnsystem zwischen der Beschwerdeführerin und den Vergleichspersonen grosse Lohnunterschiede; eine Diskriminierung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes ist dargetan (Erw. 6).
- Es bestehen keine objektiven Gründe, welche die Lohnunterschiede nach dem früheren Lohnsystem zu rechtfertigen vermöchten. Festlegung der diskriminierungsfreien Besoldung (Erw. 7).
- Der nach altem Recht korrekte Lohn, welcher innerhalb des nach neuem Recht vorgesehenen Lohnbandes liegt, ist per 1. April 2001 unverändert zu überführen (Erw. 8).
- Festlegung des Lohnes nach neuem Recht; Rückweisung an die Vorinstanz (Erw. 9).

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 11. Juli 2005 in Sachen W. gegen Beschluss des Regierungsrates (BE.2003.50010).

*Aus den Erwägungen*

II. 1. a) Die materiellen Bestimmungen des Personalgesetzes traten auf den 1. April 2001 in Kraft (vgl. RRB vom 27. September 2000, AGS 2000, S. 248). Gleichzeitig wurden die materiellen Bestimmungen des Besoldungsdekret aufgehoben (vgl. § 50 Abs. 1 lit. a PersG). In Bezug auf das anwendbare Recht ergibt sich daraus Folgendes: Das Begehren betreffend Lohnansprüche vor dem 1. April 2001 (im Folgenden: Lohnansprüche nach altem Lohnsystem) ist nach Massgabe des Besoldungsdekrets und dessen Folgeerlassen zu

beurteilen. In Bezug auf das Begehren betreffend Lohnansprüche ab dem 1. April 2001 (im Folgenden: Lohnansprüche nach neuem Lohnsystem) sind demgegenüber das Personalgesetz und dessen Folgeerrasse (insbesondere das Lohndekret) massgebend.

b) Das alte Lohnsystem beruht auf einer Unterteilung in 30 Besoldungsklassen (§ 19 BesD), welche sich teilweise überschneiden. In der Regel waren einer Funktion drei verschiedene Besoldungsklassen zugeordnet (vgl. Anhang I BesD). Die wesentlichsten Gesichtspunkte für den Entscheid, welcher Funktion eine bestimmte Stelle zuzuteilen war, waren in der sog. "Funktionsumschreibung" zusammengefasst (...).

Zwischen dem Minimum der tiefsten und dem Maximum der höchsten der drei einer Funktion zugewiesenen Besoldungsklassen lag (jedenfalls in Bezug auf die vorliegend relevanten Funktionen) in der Regel eine Differenz von rund 39 % (z.B. Verwaltungsbeamte [Besoldungsklassen 9 – 11] 38,5 %, Verwaltungsbeamte mit besonderen Aufgaben [12 – 14] 38,7 %, Sachbearbeiter [13 – 15] 38,9 %, Sachbearbeiter mit besonderen Aufgaben [15 – 17] 39,6 %, Sachbearbeiter mit besonderer Verantwortung [17 – 19] 38,9 %). Grundsätzlich wurde den Mitarbeitenden Ende Jahr eine ordentliche Dienstalterszulage in der Höhe von einem Achtel der Differenz zwischen dem Minimum sowie dem Maximum einer Besoldungsklasse ausgerichtet (§ 30 BesD); abweichend hiervon wurde in einzelnen Jahren im Zusammenhang mit dem Voranschlag die Zulage halbiert. Zusätzlich konnten bei entsprechender Leistung ausserordentliche Dienstalterszulagen zugesprochen oder eine Beförderung in die nächsthöhere Besoldungsklasse derselben Funktion vorgenommen werden. Wesentlich erscheint, dass das System in erheblichem Masse von Automatismen geprägt war; durch die Ausrichtung einer ordentlichen Dienstalterszulage kam dem Alter bzw. dem Dienstalter eine grosse Bedeutung zu. Dies zeigt sich namentlich darin, dass die Bandbreite zwischen Minimum und Maximum innerhalb der vorliegend interessierenden Besoldungsklassen jeweils bei knapp 25 % lag (z.B. Besoldungsklasse 10: 24,5 %, 11: 24,5 %, 12: 24,5 %, 13: 24,6 %, 14: 24,5 %); allein mittels der ordentlichen Dienstalterszula-

gen konnte grundsätzlich innert acht Jahren ein entsprechender Anstieg der Besoldung erreicht werden.

c) Gemäss dem neuen Lohnsystem setzt sich der Lohn zusammen aus einem Positionslohn, einem Leistungsanteil und allfälligen Lohnzulagen (§ 4 LD). Der Positionslohn beruht primär auf einer Arbeitsplatzbewertung unter zusätzlicher Berücksichtigung der Arbeitsmarktsituation (§ 5 LD). Die Bandbreite für den Leistungsanteil beträgt 40 % des Positionsanteils; innerhalb dieses Leistungsbandes wird der Lohn jährlich angepasst u.a. nach Massgabe von Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz sowie nach der Umsetzung der Erfahrung (§ 6 LD). Die Zuordnung zu einer bestimmten Funktion (und damit zum entsprechenden Positionslohn und dem dazugehörigen Leistungsband) erfolgt nach Massgabe der ausgeübten Tätigkeit und damit grundsätzlich unabhängig von der Ausbildung und Erfahrung des betroffenen Stelleninhabers. Jedem Arbeitsplatz ist eine bestimmte Lohnstufe zugeordnet. Automatismen wie Teuerungs- oder Dienstalterszulage wurden abgeschafft.

d) § 35 Abs. 4 LD bestimmt, dass der Grosse Rat mit den Überführungsbestimmungen in Anhang III u.a. "die Staffelung der Einführung des neuen Lohnsystems" regelt. Das Lohndekret sieht somit explizit vor, dass das neue Lohnsystem nicht auf ein bestimmtes Datum vollständig implementiert wird, sondern dass der Grosse Rat eine Übergangszeit festlegen kann.

Aus Ziff. 1 und 5 Anhang III LD ergibt sich, dass die Besoldungen nach altem Lohnsystem per 1. April 2001 grundsätzlich unverändert überführt wurden und individuelle Anpassungen nach Massgabe des neuen Lohnsystems erst per 1. Januar 2002 erfolgten. Ziff. 2 regelt die Behandlung der sog. "Gewinner" (bisheriger Bruttolohn liegt unterhalb des Minimums der neuen Lohnstufe) bzw. "Verlierer" (bisheriger Bruttolohn liegt oberhalb des Maximums der neuen Lohnstufe). Ziff. 4 Abs. 1 bestimmt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren bisherige Bruttobesoldung über dem Maximum der neuen Lohnstufe liegt, von einer nominellen Besitzstandsgarantie profitieren, sofern die Summe gebildet von Lebensalters- und Dienstaltersjahren mindestens 60 ergibt.

2. *(Allgemeine Erwägungen betreffend Rechtsgleichheit und Diskriminierungsverbot)*

3. a) Die Beschwerdeführerin ist im Bereich X. tätig. Die verwendeten Funktionsbezeichnungen sind unterschiedlich: Sachbearbeiterin (vgl. Anstellungsverfügung vom 10. Mai 1995), Sachbearbeiterin/Revisorin (vgl. Stellenbeschreibung vom 29. April 1996) bzw. Revisorin (vgl. u.a. aktuellen Staatskalender). Im Bereich X. sind vier Mitarbeitende angestellt, einerseits der leitende Revisor A., anderseits B. und C. als Revisoren sowie die Beschwerdeführerin.

b) *(Darstellung des beruflichen Werdegangs der Beschwerdeführerin sowie der beiden Vergleichspersonen B. und C.)*

c) *(Lohnvergleich zwischen B., C. und der Beschwerdeführerin ab 1995)*

4. In Bezug auf die Behandlung des vorliegenden Falles ist es unabdingbar, die Beurteilung nach Massgabe des alten Lohnsystems (Erw. 5 – 7 hienach), des neuen Lohnsystems (Erw. 9 hienach) sowie der Übergangsregelung (Erw. 8 hienach) strikt zu trennen. Dabei ist wesentlich, dass ein Lohnsystem nicht allein dadurch gegen das Diskriminierungsverbot oder das Rechtsgleichheitsgebot verstösst, weil eine andere Bewertung ebenfalls mit guten Gründen vertretbar wäre oder gar aus der Sicht bestimmter arbeitswissenschaftlicher Theorien besser begründet erschiene (vgl. Hansjörg Seiler, Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, ZBl 2003 S. 128 mit Hinweisen). So lässt sich beispielsweise allein aus dem Umstand, dass eine altrechtliche Besoldung dem neuen Lohnsystem widerspricht, nicht auf deren Widerrechtlichkeit schliessen.

5. a) Das alte Lohnsystem sah unter anderem folgende Funktionen vor: Sachbearbeiter mit besonderer Verantwortung (Lohnstufe 17 – 19), Sachbearbeiter mit besonderen Aufgaben (15 – 17), Sachbearbeiter (13 – 15), Verwaltungsbeamter mit besonderen Aufgaben (Lohnstufe 12 – 14), Verwaltungsbeamter (9 – 11). Die entsprechenden Tätigkeitsgebiete waren gemäss der "Funktionsumschreibung" (vgl. Erw. 1/b hievor) zur Hauptsache wie folgt umschrieben:

Sachbearbeiter mit besonderer Verantwortung

"Selbständiges Bearbeiten eines Sachgebietes, das vertiefte Spezialkenntnisse erfordert. Führen von Verhandlungen. Redigieren von Berichten und ein-

fachen Botschaften. Führen anspruchsvoller Protokolle. Qualifizierte Beratung Dritter."

Sachbearbeiter mit besonderen Aufgaben

"Selbständiges Bearbeiten eines abgegrenzten Sachgebietes mit entsprechenden Abklärungen und Verhandlungen. Selbständige Erledigung von Korrespondenz. Vorbereiten von Verfügungen und Regierungsbeschlüssen."

Sachbearbeiter

"Weitgehend selbständiges Bearbeiten eines klar abgegrenzten Sachgebietes mit entsprechenden Abklärungen. Selbständige Erledigung von Korrespondenzen."

Verwaltungsbeamter mit besonderen Aufgaben

"Bearbeiten eines begrenzten Sachgebietes. Ausführen der damit zusammenhängenden Arbeiten wie Korrespondenz, einfache Berichte und Protokolle. Erteilen von Auskünften."

Verwaltungsbeamter

"Sekretariatsarbeiten, Schreibarbeiten, Registratur, Maschinenschreiben nach Vorlage, Diktat oder Stichworten. Einfache Korrespondenz."

b) (*Darstellung Stellenbeschrieb Beschwerdeführerin*)

c) Die Einstufung der Beschwerdeführerin in die Besoldungsklassen 10 und 11 entspricht der Funktion "Verwaltungsbeamtin". Aufgrund des Vergleichs zwischen den Tätigkeitsgebieten gemäss der "Funktionsumschreibung" sowie dem Stellenbeschrieb ist diese Funktionseinteilung nicht nachvollziehbar; auch eine Einteilung als "Verwaltungsbeamtin mit besonderer Verantwortung" würde dem Aufgabengebiet kaum gerecht. Vielmehr erscheint eine Zuordnung zumindest zur Funktion "Sachbearbeiter" als angezeigt. Bezeichnenderweise wird im angefochtenen Entscheid zumindest die Frage aufgeworfen, ob diese Funktion nicht "angebracht und zwingend" gewesen wäre. Die Zuordnung würde sich im Übrigen decken mit den Funktionsbezeichnungen in der Anstellungsverfügung ("Sachbearbeiterin") und im Stellenbeschrieb ("Revisorin/Sachbearbeiterin").

In Bezug auf die fachlichen Anforderungen setzt die "Funktionsumschreibung" für Sachbearbeiter Folgendes voraus: "Kaufmännische Grundausbildung (Berufslehre oder Handelsschule), mehrjährige Erfahrung, spezielle Fachkenntnisse." Gemäss den Aussagen der Juristin der Abteilung Personal und Organisation anlässlich

der Verhandlung vor dem Personalrekursgericht wurden damit nicht die individuellen, sondern die generellen Anforderungen an die Stelleninhabenden definiert. Mitarbeitende, welche das Anforderungsprofil nicht erfüllten, wurden nicht einer tieferen Funktion zugewiesen. Vielmehr setzte man den Lohn zuunterst im Lohnband der entsprechenden Funktion an, ohne je unter den Minimalwert zu gehen. Eine Regelung analog zu § 8 Abs. 2 PLV, wonach ausnahmsweise für eine befristete Übergangszeit der Anfangslohn bis zu 15 % unter dem Positionslohn festgesetzt werden durfte, gab es nach altem Recht noch nicht. Der Umstand, dass die Beschwerdeführerin bei Amtsantritt noch über keine einschlägigen Fachkenntnisse verfügte, wäre somit der Einreihung als Sachbearbeiterin nicht entgegen gestanden. Hinzu kommt, dass sie im massgebenden Zeitpunkt bereits über eine spezifische Berufserfahrung von zwei Jahren verfügte.

d) Insgesamt ergibt sich anhand der "Funktionsumschreibung", dass die Beschwerdeführerin zumindest als Sachbearbeiterin hätte eingestuft werden müssen. Unabhängig vom Rechtsgleichheitsgebot sowie vom Diskriminierungsverbot erweist sich die Besoldungseinreihung nach altem Recht als nicht korrekt.

6. a) Gemäss der Arbeitsplatzanalyse ABAKABA, welche dem neuen Lohnsystem zugrunde liegt (vgl. die ausführliche Darstellung in AGVE 2004, S. 392 ff.), sind die Funktionen von B., C. und der Beschwerdeführerin identisch bewertet. Nach der Darstellung der Anstellungsbehörde besteht seit Amtsantritt der Beschwerdeführerin grundsätzlich dieselbe Aufgabenzuteilung. Folglich ist davon auszugehen, dass die Arbeitsplatzanalyse dasselbe Resultat erbracht hätte, wenn sie zu einem früheren Zeitpunkt erfolgt wäre.

Die Stellenbeschriebe der Beschwerdeführerin sowie von C. von 1996 lauten weitgehend gleich. (...)

Aufgrund der Identität der Arbeitsplatzbewertungen sowie den praktisch gleichlautenden Stellenbeschrieben lässt sich auf die Gleichwertigkeit der Stellen schliessen. Zwar führt die Anstellungsbehörde mehrmals aus, die externe Revisionstätigkeit von C. und B. sei höher zu gewichten als die interne der Beschwerdeführerin. Dies widerspricht indessen nicht nur dem Resultat der Arbeitsplatzbewer-

tung, sondern insbesondere auch den Aussagen des unmittelbar Vorgesetzten der Beschwerdeführerin (insbesondere: "In fachlicher Hinsicht muss die Beschwerdeführerin das selbe Wissen aufweisen, wie es C. und B. haben"; "die Anforderungen im Aussendienst unterscheiden sich von denjenigen im Innendienst. Jeder muss zusätzliche bzw. andere Kenntnisse haben; im Durchschnitt sind die Anforderungen aber als gleich zu bezeichnen."). Die Argumentation der Anstellungsbehörde erweist sich insofern als unbehelflich.

b) Trotz der erwähnten Gleichwertigkeit der Stellen (vgl. lit. a hievor) bestehen zwischen der Beschwerdeführerin einerseits sowie C. und B. andererseits grosse Lohnunterschiede (vgl. Erw. 3/c hievor). Wie für die Vorinstanz ist damit für das Personalrekursgericht glaubhaft eine Diskriminierung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes dargetan. Gemäss Art. 6 GlG obliegt es folglich dem Arbeitgeber nachzuweisen, dass trotz gegenteiliger Vermutung der Lohnunterschied objektiv gerechtfertigt ist bzw. keine Benachteiligung der Beschwerdeführerin aufgrund des Geschlechts vorliegt (BGE vom 20. August 2003, publiziert in Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts, Bern 2004, S. 287 ff. Erw. 3.4; BGE 127 III 207 ff., Erw. 3/b; Sabine Steiger-Sackmann in: Margrith Bigler-Eggenberger/Claudia Kaufmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Basel 1997, Art. 6 GlG N 60).

c) Die Vorinstanz sowie die Anstellungsbehörde vertreten die Auffassung, ein Vergleich der Einstufungen sei nicht statthaft, da mit C. und B. im Rahmen interner Stellenwechsel Vereinbarungen getroffen worden seien, die sich im Nachhinein als fragwürdig erwiesen hätten. Dadurch seien sie schliesslich zu hoch entlöhnt worden.

Der Einwand ist nicht stichhaltig. Vorab erscheint es unhaltbar, gegenüber einzelnen Mitarbeitenden Lohnversprechen abzugeben und anderen Mitarbeitenden mit Verweis auf die Fragwürdigkeit dieser Versprechen eine äquivalente Besoldung zu verweigern. Dies gilt in concreto umso mehr, als die angeblichen Versprechen unmittelbar vor bzw. zwei Jahre nach der Anstellung der Beschwerdeführerin erfolgten und es sich folglich keineswegs um "Altlasten" einer früheren Praxis handelte. Insbesondere aber gilt es zu beachten, dass auch der Vorgänger von C., D., sowie A. vor seiner Beförderung zum Be-

reichsleiter nicht als Sachbearbeiter, sondern in einer höheren Stufe als die Beschwerdeführerin eingeteilt waren (D.: Sachbearbeiter mit besonderen Aufgaben; A.: Sachbearbeiter mit besonderen Aufgaben oder Sachbearbeiter mit besonderer Verantwortung). Der Umstand, dass A. offenbar auch noch in einzelnen Projekten mitarbeitete, ist dabei nicht allzu hoch zu gewichten; bezeichnenderweise wird nicht geltend gemacht, er wäre andernfalls anstelle der Besoldungsklasse 17/16 analog zur Beschwerdeführerin als Verwaltungsbeamter eingestuft worden. Ein Vergleich der Besoldungen der Beschwerdeführerin einerseits sowie C. und B. andererseits erweist sich daher ohne Weiteres als gerechtfertigt.

Gemäss den Darstellungen der Anstellungsbehörde bewegte sich die anfängliche Besoldung der Beschwerdeführerin auf ähnlichem Niveau wie diejenige ihrer Vorgängerin E.. Für die Beurteilung des vorliegenden Falls lassen sich daraus jedoch keine relevanten Rückschlüsse ziehen. Es kann daher offen bleiben, ob allenfalls E. höher hätte entschädigt werden müssen oder ob – bedingt durch rechtliche Neuerungen per 1. Januar 1995 – die Beschwerdeführerin wesentlich qualifiziertere Arbeiten zu übernehmen hatte.

7. a) Nicht diskriminierend sind nach der Rechtsprechung in der Regel Lohnunterschiede, die auf objektiven Gründen beruhen. Dazu gehören zunächst Gründe, die den Wert der Arbeit selbst beeinflussen können, wie Ausbildung, Dienstalter, Qualifikation, Erfahrung, konkreter Aufgabenbereich, Leistung oder Risiken. Darüber hinaus können Lohnunterschiede aber auch aus Gründen gerechtfertigt sein, die nicht unmittelbar die Tätigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers berühren, sondern sich – wie etwa familiäre Belastungen und das Alter – aus sozialen Rücksichten ergeben. Schliesslich kommt als Rechtfertigungsgrund für Lohnunterschiede die konjunkturelle Lage in Betracht, soweit ihre Berücksichtigung einem wirklichen unternehmerischen Bedürfnis entspricht. Allerdings kann auch mit derartigen, formal geschlechtsneutralen Kriterien unter Umständen eine indirekte Diskriminierung verbunden sein, wie beispielsweise dann, wenn dem Dienstalter zu grosses Gewicht für die Entlohnung beigemessen wird, ohne Rücksicht auf nach wie vor typischerweise von Frauen zu verzeichnende Karriereunterbrüche aufgrund



familiärer Pflichten. In der Regel vermögen objektive Gründe im umschriebenen Sinne jedoch eine unterschiedliche Entlöhnung zu rechtfertigen, wenn sie für die konkrete Arbeitsleistung und Lohngestaltung auch wirklich wesentlich sind und entsprechend konsequent die Löhne derselben Arbeitgeberin beeinflussen (vgl. zum Ganzen BGE 127 III 207, Erw. 3/c; 125 III 368, Erw. 5, je mit zahlreichen Hinweisen).

b) Die rückwirkende Lohnerhöhung wird (infolge Verjährung) erst für die Zeit ab dem 1. September 1997 beantragt. C. war damals 47 Jahre alt, B. 46 und die Beschwerdeführerin 30. Letztere war somit erheblich jünger als ihre beiden Arbeitskollegen.

C. war 1997 bereits seit 16 Jahren beim Kanton tätig, die Beschwerdeführerin seit 10 und B. seit 9 Jahren. Im Weiteren ergibt sich, dass C. während den gesamten 16 Jahren im betroffenen Amt arbeitete und daher eine grosse Berufserfahrung in fachverwandten Bereichen aufwies. B. verfügte 1997 über 2 Jahre Erfahrung im Bereich X. (1988 – 1990) sowie über 7 Jahre zusätzliche Berufserfahrungen im Finanzsektor. Die Beschwerdeführerin konnte sich 1997 über eine zweijährige Erfahrung im Bereich X. ausweisen; weitere fachverwandte Berufserfahrungen besass sie nicht.

In Bezug auf die Ausbildung ist wesentlich, dass C. zusätzlich zur KV-Lehre die Höhere Kaufmännische Berufsschule absolvierte. Er ist insofern deutlich besser qualifiziert als B. und die Beschwerdeführerin. Deren Ausbildungen dürfen vorliegend als gleichwertig angesehen werden.

Weitere objektive Gründe, welche eine unterschiedliche Besoldung zu rechtfertigen vermöchten, sind nicht ersichtlich und werden auch nicht geltend gemacht.

c) Aufgrund der Gleichwertigkeit ihrer Stellen hätten die Mitarbeitenden des Bereichs X. nach altem Recht derselben Funktion zugeordnet werden müssen. Diese Folgerung ergibt sich sowohl aufgrund der Aussagen der Juristin der Abteilung Personal und Organisation als auch aufgrund des Schreibens der Abteilung Personal und Organisation, Sektion Besoldungen und Sozialleistungen, an den Rechtsdienst Regierungsrat vom 28. Februar 2003 (letzter Abschnitt) und gilt zumindest für die Zeit ab dem 1. September 1997, als die

Beschwerdeführerin bereits über eine zweijährige spezifische Berufserfahrung verfügte. Dementsprechend war zu diesem Zeitpunkt zwischen den drei Mitarbeitenden des Bereichs X. ein Besoldungsunterschied von maximal rund 39 % (vgl. Erw. 1/b hievor) gerechtfertigt.

Innerhalb derselben Funktion hätte C. aufgrund seines Alters, seines Dienstalters, seiner Berufserfahrung und seiner Ausbildung sehr weit oben eingereiht werden müssen, die Beschwerdeführerin demgegenüber relativ weit unten. Eine Differenz von 30 - 35 % erweist sich dementsprechend als angezeigt.

Aufgrund der Bedeutung, welche im alten Lohnsystem dem unterschiedlichen Alter eingeräumt wurde (vgl. Erw. 1/b hievor), wäre B. in der erwähnten Funktion relativ hoch, jedoch in Anbetracht der übrigen Kriterien sicherlich tiefer als C. eingereiht worden. Gegenüber der Beschwerdeführerin rechtfertigt es sich, von einer Differenz von rund 25 % auszugehen.

d) Gestützt auf die erwähnten Vergleiche lässt sich unabhängig von der Zuteilung in eine bestimmte Besoldungsklasse für das Jahr 1997 der diskriminierungsfreie Lohn der Beschwerdeführerin auf Fr. 72'000.-- (bei einem 100%-Pensum) festlegen. Objektive Gründe, welche die Differenz zur effektiven Besoldung von Fr. 65'334.20 (bei einem 100%-Pensum) zu rechtfertigen vermöchten, sind nicht ersichtlich. Diese widerspricht demzufolge dem Diskriminierungsverbot. Die Prüfung, ob zusätzlich auch ein Verstoss gegen das Rechtsgleichheitsgebot vorliegt, erübrigt sich, da die Beschwerdeführerin daraus keine weitergehenden Ansprüche abzuleiten vermöchte.

e) In Bezug auf die Folgejahre ergibt sich kein Hinweis darauf, dass ein Grund bestanden hätte, der Beschwerdeführerin 1998, 1999 und 2000 die ordentliche Dienstalterszulage zu verweigern; per 1. Januar 2001 wurden keine ordentlichen Dienstalterszulagen ausgerichtet. Eine ordentliche Dienstalterszulage im Bereich der vorliegend relevanten Besoldungsklassen betrug ca. Fr. 2'000.--/Jahr. Darauf ist im Folgenden abzustellen. Der korrekte, d.h. diskriminierungsfreie Lohn zur Zeit der Überführung ins neue Lohnsystem hätte somit Fr. 78'000.-- (bei einem 100%-Pensum) betragen. Dies entspricht einer Differenz gegenüber C. von 22,3 %, gegenüber B. von

19,3 %. Aufgrund der nach wie vor bestehenden objektiven Gründe für einen Besoldungsunterschied (vgl. lit. b hievor) lassen sich diese Differenzen nach Massgabe des Diskriminierungsverbots sowie des allgemeinen Rechtsgleichheitsgebots nicht beanstanden.

8. a) Bei der Ausgestaltung des Übergangsrechts geniesst der Gesetzgeber eine erhebliche Gestaltungsfreiheit, doch darf er dabei nicht Unterscheidungen treffen, die rechtsungleich bzw. sachlich nicht haltbar sind (ZBl 2000, S. 384 mit Hinweisen).

Mit den Überführungsregelungen in Anhang III Lohndekret wollte der Gesetzgeber einen sozialen Übergang vom alten zum neuen Lohnsystem erreichen und dabei kombiniert auf die Dienstjahre und das Lebensalter Rücksicht nehmen (vgl. Botschaft vom 31. Mai 2000 betreffend Anhänge I, II und III zum Lohndekret, S. 12). Diese Zielsetzung gelangt u.a. in der Besitzstandsgarantie gemäss Ziff. 4 Anhang III zum Ausdruck (vgl. Erw. 1/d hievor). Die Regelung bewegt sich ohne Weiteres im Rahmen des erwähnten gesetzgeberischen Gestaltungsspielraums. Dabei liegt es in der Natur der Sache, dass irgendwo Abgrenzungen vorgenommen werden müssen. Die Bestimmung, dass Mitarbeitende mit Lebensalters- und Dienstaltersjahren von mindestens 60 von einer nominellen Besitzstandsgarantie profitieren, lässt sich folglich nicht beanstanden.

Dieselbe Beurteilung ergibt sich in Bezug auf die Regelungen, wonach per 1. April 2001 die bisherigen Löhne grundsätzlich (d.h. wenn sie innerhalb des Leistungsbandes gemäss neuer Lohnstufe lagen) unverändert überführt wurden (Ziff. 1) und individuelle Lohnanpassungen erst auf den 1. Januar 2002 erfolgten (Ziff. 5). Durch diese Staffelung der Überführung in die neue Lohnstufe einerseits und der Einführung des Leistungslohns andererseits sollten eine gewisse Stabilität garantiert sowie eine grosse Unruhe vermieden werden (vgl. zum Ganzen: Protokoll der Sitzung der Nichtständigen Kommission Nr. 17 "Personalvorlagen" vom 3. Juli 2000, S. 673, Voten Mörikofer und Scholl). Allenfalls mag auch der Respekt davor, die Personaladministration zu überlasten, eine Rolle gespielt haben.

b) Der bisherige Lohn von C. und B. liegt über dem Leistungsband, welches gemäss neuem Lohnsystem für ihre Funktion vorgesehen ist. Sie erfüllen indessen die Voraussetzungen für die Gewährung

der Besitzstandsgarantie nach Ziff. 4 Anhang III Lohndekret. Der Umstand, dass ihr Lohn unverändert überführt wurde, lässt sich folglich nicht beanstanden.

Die Besoldung der Beschwerdeführerin wurde ursprünglich unverändert überführt. Aufgrund der entsprechenden Empfehlung der Schlichtungskommission wurde sie nachträglich von Fr. 69'719.65 auf Fr. 74'120.90 (je bezogen auf ein 100%-Pensum) erhöht. Aufgrund der obigen Ausführungen (vgl. Erw. 5 – 8 hievor) hätte sie im Zeitpunkt der Überführung nach altem Recht noch höher, nämlich mit Fr. 78'000.-- entlohnt werden müssen. Dieser Lohn, welcher innerhalb der Lohnstufe 9 liegt, ist zu überführen; für eine zusätzliche Erhöhung per 1. April 2001 besteht kein Anlass.

9. a) Die Löhne von C. und B. bewegen sich ausserhalb des für sie vorgesehenen Lohnbandes und sind besitzstandsgeschützt. Entsprechend lassen sich nach Massgabe des neuen Rechts aus dem Vergleich mit ihnen keine Lohnansprüche zugunsten der Beschwerdeführerin ableiten. Insofern ist unwesentlich, ob bzw. in welchem Mass die Beschwerdeführerin über bessere Mitarbeiterbeurteilungen verfügt, in den letzten Jahren mehr Weiterbildungsveranstaltungen besuchte, etc.

b) Die Beschwerdeführerin befindet sich nach neuem Lohnsystem in der Lohnstufe 9. Es besteht kein Hinweis darauf, dass sie einer anderen Lohnstufe hätte zugeteilt werden müssen. Massgebend für die Lohnentwicklung innerhalb einer Lohnstufe sind gemäss § 36 Abs. 1 PLV die für die Leistungshonorierung verfügbare Lohnsumme, die auf Grund des jährlichen Gesprächs erfolgte Beurteilung der Leistungen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, die aktuelle Lohnposition der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters innerhalb des Leistungsanteils sowie das pflichtgemässe Ermessen der Anstellungsbehörde.

Gestützt auf die Überführung auf der Basis von Fr. 78'000.-- pro Jahr (vgl. Erw. 8 hievor) ist nach Massgabe der obgenannten Kriterien die Lohnentwicklung der Beschwerdeführerin für die Folgejahre neu festzulegen. Dabei stellt das sog. Lohntool ein Hilfsmittel dar; allerdings bildet es eine blossе Richtschnur, von welcher die Anstellungsbehörde abweichen kann.

Es rechtfertigt sich, in Bezug auf den Lohn ab dem 1. Januar 2002 das Verfahren an die Anstellungsbehörde zurückzuweisen. Sie ist gehalten, ausgehend vom Lohn von Fr. 78'000.--/Jahr die Lohnentwicklung nach neuem Lohnsystem neu festzulegen. Nach dem heutigen Kenntnisstand besteht grundsätzlich kein Anlass, eine Lohnentwicklung analog zur Berechnung nach Lohntool als unrechtmässig anzusehen. Allenfalls ergibt sich aufgrund der jüngsten Entwicklungen im Bereich X. im Hinblick auf die nächste Lohnrunde eine differenzierte Betrachtung.

## II. Überstundenentschädigung

### 111 Überstundenentschädigung. Assistenzarzt.

- Das Begehren auf Auszahlung geleisteter Überstunden stellt eine ausschliesslich konkrete vermögensrechtliche Forderung dar. Diese ist vom Personalrekursgericht im Klageverfahren zu beurteilen (Erw. I/2).
- Das Arbeitsgesetz ist in concreto nur in Bezug auf den Gesundheitsschutz anwendbar. Es besteht kein Raum, privatrechtliche Bestimmungen analog anzuwenden (Erw. II/1).
- Regelung der Überstunden nach früherem kantonalen Recht (Erw. II/2).
- Die massgebende Arbeitszeit für Assistenzärztinnen und -ärzte war in einem separaten Regierungsratsbeschluss sowie der ausführenden Dienstordnung der zuständigen Klinik enthalten. Es bestand keine Grundlage für einen Anspruch auf Überstundenentschädigung (Erw. II/3, 4).
- Ein Pensum von 65 Wochenstunden lässt sich nach Massgabe der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen über den Gesundheitsschutz nicht beanstanden (Erw. II/5).
- Keine Verletzung des Gebots der Rechtsgleichheit im Vergleich zu den Staatsangestellten mit einer täglichen Sollarbeitszeit von 8,4 h (Erw. II/6).

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 28. April 2005 in Sachen K. gegen Beschluss des Regierungsrates (BE.2004.50003).

### *Aus den Erwägungen*

I. 2. a) aa) Vor Inkrafttreten des Personalgesetzes wurden sogenannte vermögensrechtliche Streitigkeiten aus einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis gestützt auf § 60 Ziff. 3 VRPG im Klageverfahren beurteilt, sofern nicht die Verwaltungsgerichts-