

VII. Personalrecht

130 Lohngleichheit; Diskriminierungsverbot.

- Eine lohnmassige Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts ist glaubhaft gemacht; deshalb hat der Arbeitgeber zu beweisen, dass die Entlohnung diskriminierungsfrei erfolgte (Erw. 1).
- Zulässige Gründe für unterschiedliche Entlohnung (Erw. 2).
- Im konkreten Fall lassen sich die Lohndifferenzen aufgrund des unterschiedlichen Lebensalters und der unterschiedlichen Berufserfahrung sowie aufgrund der unterschiedlichen Ausbildung objektiv begründen, weshalb eine Lohndiskriminierung zu verneinen ist (Erw. 3 - 5).
- Verletzung der Begründungspflicht (Erw. 6).

Entscheid des Regierungsrates vom 22. Januar 2003 in Sachen R.F. gegen Departement des Innern

Aus den Erwägungen

1. a) Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass sie im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen, welche eine gleiche Funktion innerhalb ihrer Organisationseinheit innehatten, besoldungsmässig zu Unrecht ungleich behandelt worden sei. Die Lohndifferenz sei weder durch den Altersunterschied noch die unterschiedliche Berufserfahrung oder die unterschiedliche Aus- und Weiterbildung begründbar. Den für die Stelle nützlichen Weiterbildungskursen der Beschwerdeführerin sei keine Rechnung getragen worden. Die Anstellungsbehörde habe die Beschwerdeführerin zudem per 1. April 2000 in der Lohnstufe zurückgestuft, während dies für gewisse Kollegen nicht geschehen sei. Die Einkommensdifferenz lasse auf eine geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung schliessen.