



PRK 2005-016

Der Präsident: André Moser
Die Richter: Beatrice Vogt; Salome Zimmermann Oertli
Die Gerichtsschreiberin: Jeannine Müller

Entscheid vom 31. Januar 2006

in Sachen

X., Beschwerdeführerin, vertreten durch ...

gegen

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich, ETH-Zentrum, 8092 Zürich, und

ETH-Beschwerdekommision, Postfach 6061, 3001 Bern,

betreffend

Gleichstellungsgesetz; Forderung

Sachverhalt:

A.- X. war von 1988 bis Ende Oktober 2004 im Departement A. der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (ETHZ) angestellt. Per 1. Januar 1997 wurde sie von der Sekretärin in der 17. Lohnklasse zur Fachbeamtin in der 18. Lohnklasse befördert. 1998 ersuchte X. um Anpassung ihres Pflichtenheftes, da sie nach der Strukturreform der ETHZ (Zusammenlegung von Abteilungen und Departementen) Mehraufgaben und grössere Verantwortung erhalten habe. In der Folge diskutierten X., die Personalabteilung und der Vorsteher des Departementes A. schriftlich und mündlich über die Anpassung des

Pflichtenheftes. Mit Brief vom 17. Dezember 1999 teilte der Personalchef X. mit, inzwischen habe die Departementsleitung beschlossen, neu die Stelle eines Departements-Koordinators zu schaffen, was Auswirkungen auf ihre Aufgaben und ihr Pflichtenheft haben könnte; mit der Behandlung ihres Anliegens werde deshalb zugewartet, bis diese neue Stelle besetzt sei.

Im Frühling 2000 bewarb sich X. erfolglos für die neu geschaffene Stelle eines/einer Stabschefs/-chefin Departement A.. Am 1. Juli 2000 nahm der neu gewählte Stabschef die Arbeit auf. Ab Mitte Juni 2000 diskutierten X. und der Departementsvorsteher über die Anpassung ihres Pflichtenheftes. Nachdem eine Einigung nicht zustande gekommen war und sich X. geweigert hatte, die ihr gemäss Pflichtenheft übertragenen Aufgaben zu übernehmen, löste die ETHZ am 22. Februar 2001 das Anstellungsverhältnis per 31. August 2001 auf. Dagegen erhob X. am 27. März 2001 beim Rat der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH-Rat) Beschwerde mit den Anträgen, die angefochtene Verfügung sei aufzuheben, es sei festzustellen, dass sie im Rahmen ihres künftigen Dienstverhältnisses von allgemeinen Sekretariatsarbeiten befreit sei, die ETHZ sei zu verpflichten, die Lohndifferenz zu den Bezügen der Stabschefs der anderen Departemente der ETHZ während fünf Jahren zu bezahlen, eventuell sei ihr wegen Lohndiskriminierung eine Entschädigung zuzusprechen, weiter sei festzustellen, dass die Nichtwahl zur Stabschefin diskriminierend gewesen sei, und es sei ihr dafür eine Entschädigung zuzusprechen. Nachdem die Begutachtende Fachkommission Gleichstellungsgesetz am 4. April 2002 zum Schluss gekommen war, eine Diskriminierung liege in keinem der beanstandeten Punkte vor, wies der ETH-Rat die Beschwerde am 23. Januar 2003 ab. Dagegen reichte X. am 3. März 2003 bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) Beschwerde ein. Am 21. August 2003 hiess die PRK die Beschwerde insoweit teilweise gut, als sie den Beschwerdeentscheid des ETH-Rates bezüglich Ansprüche wegen Lohndiskriminierung und Nichtwahl als Stabschefin aufhob und die Begehren um Ausrichtung einer Lohndifferenz, eventuell einer Entschädigung wegen Lohndiskriminierung, auf Feststellung einer Diskriminierung durch die Nichtwahl als Stabschefin und um Ausrichtung einer Entschädigung hierfür zum erstinstanzlichen Entscheid an die ETHZ zurückwies. Soweit weitergehend, wurde die Beschwerde abgewiesen. Gegen das Urteil der PRK erhob X. am 16. September 2003 beim Bundesgericht Verwaltungsgerichtsbeschwerde, welche mit Urteil vom 8. September 2004 abgewiesen wurde.

B.- Nach Rückweisung der Sache an die ETHZ zum erstinstanzlichen Entscheid wies diese am 28. Oktober 2003 das Begehren um Ausrichtung einer Lohndifferenz, eventuell einer Entschädigung wegen Lohndiskriminierung für die Jahre 1995 bis 2000 ab, stellte fest, X. sei durch die Nichtberücksichtigung für die Stelle als Stabschefin nicht diskriminiert worden, und wies das diesbezügliche Begehren um Ausrichtung einer Entschädigung ebenfalls ab.

C.- Am 27. November 2003 reichte X. beim ETH-Rat gegen die Verfügung vom 28. Oktober 2003 Beschwerde ein mit den Anträgen, die angefochtene Verfügung sei aufzuheben und die ETHZ sei zu verpflichten, ihr die Lohndifferenz zu den Bezügen der Stabschefs/Stabsstelleninhaber der anderen Departemente der ETHZ für den Zeitraum 1995 bis

2000 zu bezahlen; die ETHZ sei zudem zu verpflichten, ihr als Schadenersatz für die Nichtbeförderung die Differenz zum Lohn des Stabschefs am Departement A. der ETHZ seit dem 1. Juli 2000 zu bezahlen. Per 1. Januar 2004 übernahm die neu geschaffene ETH-Beschwerdekommision die Behandlung der Beschwerdesache. In ihrer Beschwerdeantwort vom 19. Januar 2004 schloss die ETHZ auf Abweisung der Beschwerde. Nach einem weiteren Schriftenwechsel wies die ETH-Beschwerdekommision die Beschwerde mit Urteil vom 5. April 2005 ab. Zur Begründung führte sie aus, X. sei es nicht gelungen, eine lohnmassige Diskriminierung glaubhaft zu machen, weshalb sich die Abweisung des Begehrens um Ausrichtung einer Lohndifferenz, eventuell einer Entschädigung für die Jahre 1995 bis 2000 als richtig erweise; in der Nichtbeförderung zur Stabschefin liege weder eine direkte noch eine indirekte Diskriminierung, das Schadenersatzbegehren sei deshalb abzuweisen.

D.- Gegen das Urteil der ETH-Beschwerdekommision lässt X. (nachfolgend Beschwerdeführerin) mit Eingabe vom 11. Mai 2005 bei der PRK Beschwerde führen mit folgenden Anträgen:

Unter Aufhebung des Urteils der ETH-Beschwerdekommision sei Folgendes zu erkennen:

Die Beschwerdegegnerin ist verpflichtet, der Beschwerdeführerin die Lohndifferenz zu den Bezügen der Stabsstelleninhaber der anderen Departemente der ETHZ für den Zeitraum 1995 bis 2000 zu bezahlen;

Sodann sei die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, der Beschwerdeführerin ab 1. Juli 2000 die Differenz zum Lohn des Stabschefs am Departement A. der ETHZ (...) (im Umfange der Differenz zwischen Lohnklasse 25 und 18) bis zum Ausscheiden der Beschwerdeführerin aus dem Anstellungsverhältnis (30. September 2004) zu bezahlen;

unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beschwerdegegnerin.

Die ETH-Beschwerdekommision stellt in ihrer Vernehmlassung vom 6. Juni 2005 den Antrag, die Beschwerde sei abzuweisen, und verweist zur Begründung auf ihr Urteil. Die ETHZ schliesst in ihrer Beschwerdeantwort vom 9. Juni 2005 auf Abweisung der Beschwerde.

E.- Am 24. Januar 2006 fand am Sitz der PRK in Lausanne eine öffentliche und mündliche Verhandlung im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten vom 4. November 1950 (EMRK; SR 0.101) statt, wobei die Beschwerdeführerin persönlich zur Sache befragt wurde. Der Vertreter der Beschwerdeführerin hielt in seinem Schlussvortrag in materieller Hinsicht an den gestellten Anträgen fest, bestätigte den prozessualen Antrag auf Befragung von Prof. E. für den Fall, dass die Beschwerde nicht gutgeheissen werden sollte, und stellte zusätzlich Antrag auf Befragung des Vertreters des Rekrutierungsbüros F. AG. Der Vertreter der ETHZ schloss auf Abweisung der Anträge der Beschwerdeführerin.

Auf die weitergehenden Ausführungen in den Eingaben an die PRK bzw. anlässlich der mündlichen und öffentlichen Verhandlung vom 24. Januar 2006 wird – soweit entscheidewesentlich – im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Erwägungen:

1.- a) Am 1. Januar 2002 trat das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) für die Bundesverwaltung, die dezentralisierten Verwaltungseinheiten, die Eidgenössischen Rekurs- und Schiedskommissionen, das Bundesgericht und die Parlamentsdienste in Kraft (Art. 1 Abs. 1 der Verordnung vom 3. Juli 2001 über die Inkraftsetzung des Bundespersonalgesetzes für die Bundesverwaltung, das Bundesgericht und die Parlamentsdienste sowie über die Weitergeltung und Aufhebung von Bundesrecht [SR 172.220.111.2]). Das Beschwerdeverfahren richtet sich gemäss Art. 41 Abs. 3 BPG nach dem alten Recht, wenn zu einer Streitigkeit über Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis vor dem Inkrafttreten des BPG eine Verfügung erlassen wurde. Die hier angefochtene Verfügung erging am 28. Oktober 2003, also nach Inkrafttreten des BPG für die Bundesverwaltung, die dezentralisierten Verwaltungseinheiten, die Eidgenössischen Rekurs- und Schiedskommissionen, das Bundesgericht und die Parlamentsdienste. Das vorliegende Beschwerdeverfahren richtet sich demzufolge nach den Verfahrensbestimmungen des neuen Rechts.

b) Nach Art. 36 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 35 Abs. 1 BPG können Beschwerdeentscheide der ETH-Beschwerdekommision bei der PRK angefochten werden (vgl. auch Art. 37 Abs. 2 Bst. a des Bundesgesetzes vom 4. Oktober 1991 über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen [SR 414.110]). Ausgenommen sind Streitigkeiten über leistungsabhängige Lohnanteile (Art. 36 Abs. 3 BPG). Vorliegend geht es nicht um leistungsabhängigen Lohn. Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist somit einzutreten (Art. 50 und 51 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren [VwVG; SR 172.021]).

2.- Die PRK entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Gerügt werden kann nicht nur die Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung und Missbrauch des Ermessens (Art. 49 Bst. a VwVG) oder die unrichtige bzw. unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG), sondern auch die Unangemessenheit des angefochtenen Entscheides (Art. 49 Bst. c VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich die PRK indes nach ständiger Praxis eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Sie entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt nicht an deren Stelle ihr eigenes Ermessen (Entscheide der PRK vom 25. April 1995, veröffentlicht in Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 60.8, E. 3 bzw. vom 20. Oktober 1999, veröffentlicht in VPB 64.32, E. 2; vgl. auch André Moser, in Moser/Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel und Frankfurt am Main 1998, Rz. 2.59 ff., insbesondere 2.62; Alfred Kölz/Isabelle Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungs-

rechtspflege des Bundes, 2. Auflage, B 1998, Rz. 617 f.; Ulrich Zimmerli/Walter Kälin/Regina Kiener, Grundlagen des öffentlichen Verfahrensrechts, Bern, 1997, S. 91, 106 f.).

3.- Die Beschwerdeführerin macht für den Zeitraum 1995 bis 2000 eine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts geltend und verlangt die Bezahlung der fraglichen Lohndifferenz. Weiter macht sie geltend, sie sei durch die Nichtwahl zur Stabschefin diskriminiert worden, und verlangt die Bezahlung der Differenz zwischen den Lohnklassen 18 und 25 vom 1. Juli 2000 bis 30. September 2004. Sie rügt, der vorinstanzliche Entscheid verletze Art. 3 und 5 des Gleichstellungsgesetzes; es liege eine indirekte Diskriminierung vor.

a) Nach Art. 3 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG; SR 151.1) dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden. Eine direkte Diskriminierung liegt vor, wenn sich eine Ungleichbehandlung ausdrücklich auf die Geschlechtszugehörigkeit oder auf ein Merkmal bezieht, das regelmässig nur von Angehörigen eines der beiden Geschlechter erfüllt wird. Eine indirekte Diskriminierung liegt vor bei einer formal geschlechtsneutralen Massnahme oder Verhaltensweise, die aber benachteiligende Auswirkungen auf ein Geschlecht hat (BBl 1993 I 1295; Elisabeth Freivogel, in Bigler-Eggenberger/Kaufmann, Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Basel 1997, Rz. 5 ff. zu Art. 3).

Wer von einer Diskriminierung im Sinne von Art. 3 GlG betroffen ist, kann dem Gericht oder der Verwaltungsbehörde beantragen, die Zahlung des geschuldeten Lohnes anzuordnen (Art. 5 Abs. 1 Bst. d GlG). Besteht eine Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung, so hat die betroffene Person nach Art. 5 Abs. 2 GlG lediglich Anspruch auf eine Entschädigung. Diese ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des voraussichtlichen oder tatsächlichen Lohnes errechnet (Art. 5 Abs. 2 Satz 2 GlG).

b) Bezüglich Aufgabenzuteilung, Entlohnung, Beförderung und Entlassung wird eine Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird (Art. 6 GlG). Glaubhaft gemacht ist eine Diskriminierung, wenn aufgrund objektiver Anhaltspunkte eine gewisse Wahrscheinlichkeit für sie spricht, ohne dass dabei die Möglichkeit ausgeschlossen werden muss, dass eine Diskriminierung letztlich doch nicht vorliegt (BGE 130 III 162 E. 4.2; vgl. auch Sabine Steiger-Sackmann, in: Bigler-Eggenberger/Kaufmann, a.a.O., Rz. 48 ff. zu Art. 6). Es ist alsdann Sache des Arbeitgebers, die Vermutung zu widerlegen. Die Beweislast wird mit anderen Worten umgekehrt mit der Folge, dass der Arbeitgeber das Fehlen einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung zu beweisen hat (BGE 127 III 212 E. 3b; 125 I 82 E. 4a). Die Diskriminierung ist nicht schon dann glaubhaft gemacht, wenn eine Frau weniger verdient oder sonst wie schlechter gestellt ist als ein Mann, sondern nur, wenn sie unter gleichen oder ähnlichen Umständen schlechter gestellt erscheint als dieser (BGE 127 III 212 E. 3b; 125 III 372 f. E. 4).

Geht es um eine Anstellung bzw. Nichtanstellung, kommt die Beweislastregel von Art. 6 GlG nicht zur Anwendung. Diesfalls gilt die allgemeine Beweislastverteilung von Art. 8 ZGB (Steiger-Sackmann, a.a.O., Rz. 39 zu Art. 6).

Soweit es hier um eine Lohndiskriminierung geht, kommt die Beweislastregel von Art. 6 GlG zur Anwendung. Was die Diskriminierung bei der Besetzung der Stelle des Stabschefs anbetrifft, so stellt sich die Frage, ob eine Nichtbeförderung oder eine Nichtanstellung vorliegt. Zwar ging es um die Besetzung einer neu geschaffenen Stelle, die mindestens zur Hälfte neue, von der Beschwerdeführerin bisher nicht wahrgenommene Aufgaben umfasste (s. dazu unten E. 7a). Unter Anstellung ist indessen die erstmalige Begründung eines Anstellungsverhältnisses zu verstehen (vgl. Kathrin Arioli, Die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes beim Bund, in: Helbling/Poledna, Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 262f). Die Frage braucht jedoch – wie unter E. 7a zu zeigen sein wird – zur Beurteilung der vorliegenden Angelegenheit nicht abschliessend geklärt zu werden.

4.- Die Nichtbeförderung der Beschwerdeführerin in eine höhere Lohnklasse resp. die Frage der Lohndiskriminierung und die Nichtwahl der Beschwerdeführerin zur Stabschefin sind unter dem Aspekt der Gleichbehandlung der Geschlechter von der Begutachtenden Fachkommission Gleichstellungsgesetz der Bundesverwaltung überprüft worden. Diese kam zum Schluss, es liege weder in Bezug auf den Lohn, noch bezüglich der Nichtwahl zur Stabschefin eine Diskriminierung vor. Wie die PRK im vorangegangenen Kündigungsverfahren bereits festgestellt hat, lagen der Begutachtenden Fachkommission Gleichstellungsgesetz die Akten nicht vollständig vor, so dass zureichende Gründe bestehen, um von deren Gutachten abzuweichen (vgl. zum Ganzen Entscheid der PRK vom 21. August 2003 [PRK 2003-010], E. 4b).

5.- Hinsichtlich Lohndiskriminierung macht die Beschwerdeführerin geltend, sie sei durch schlechtere Lohnbedingungen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen, durch die Nichtanpassung ihres Pflichtenheftes an die tatsächlichen Aufgaben und die übernommene Verantwortung sowie durch die Verweigerung von Führungskompetenzen mit Vorgesetztenrolle diskriminiert worden.

a) Nach Art. 8 Abs. 3 Satz 3 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV; SR 101) haben Mann und Frau Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Verboten ist nicht nur diskriminierende ungleiche Bezahlung von gleicher (identischer) Arbeit, sondern auch diskriminierende ungleiche Entlohnung von verschiedener (inhaltlich anderer), aber gleichwertiger Arbeit (Freivogel, a.a.O., Rz. 100 zu Art. 3). Die Beschwerdeführerin und die Stabsmitarbeiter der anderen Departemente der ETHZ haben nicht identische Arbeit verrichtet. Die Aufgaben der Stabsmitarbeitenden variieren von Departement zu Departement teils erheblich. Somit stellt sich die Frage, ob gleichwertige Arbeit vorliegt, die ungleich entlohnt worden ist. Wenn die Gleichwertigkeit

verschiedener Funktionen in einem Unternehmen nicht offensichtlich ist oder nicht anderweitig ermittelt werden kann, muss ein Experte bestimmen, ob die fraglichen Funktionen miteinander verglichen werden können (BGE 130 III 158 E. 3.1.2). Eine Expertise ist vorliegend nicht erforderlich, da die Gleichwertigkeit der Tätigkeiten der Beschwerdeführerin und jene ihrer männlichen Kollegen anhand der Akten ermittelt werden kann (vgl. nachfolgende Erwägung).

b) Die Beschwerdeführerin war vom 1. Januar 1993 bis zum 31. Dezember 1996 in der 17. Lohnklasse und ab 1. Januar 1997 in der 18. Lohnklasse eingereiht. Was ihre Funktion und die ihr übertragenen Aufgaben anbetrifft, ist zunächst das Pflichtenheft beizuziehen. Wie die PRK im vorangegangenen Kündigungsverfahren bereits festgestellt hat, liegen drei nicht gleich lautende Pflichtenhefte vor (D 18/1, D 24/7 und D 24/7a). Die Pflichtenhefte D 18/1 und D 24/7a sind abgesehen von zwei handschriftlichen Korrekturen im zweitgenannten Pflichtenheft („Fachbeamtin“ statt „Fachbeamtin/Koordinatorin“, beim Termin „1.1.1997“ statt „1.7.1996“) identisch. Sie sind beide vom damaligen Abteilungs- und Departementsvorsteher, das Pflichtenheft D 18/1 auch von der Beschwerdeführerin, unterschrieben. Das Pflichtenheft D 24/7 ist zwar von beiden Seiten unterschrieben, enthält jedoch wichtige Umschreibungen der Funktion und Tätigkeit der Beschwerdeführerin nicht. So führen die Pflichtenhefte D 18/1 und D 24/7a bei der Funktion auch die Leitung des Abteilungssekretariates auf, enthalten eine ausführliche Vorbemerkung, wonach dieser Funktion eine sehr hohe Verantwortung und Aufgaben zur selbständigen Erledigung zukommen, die nur von äusserst fähigen und motivierten Personen wahrgenommen werden können, und bezeichnen die Koordination der Abteilungs- und Departementssekretariate ausdrücklich als Führungsaufgabe. In der im Jahr 1999 geführten Korrespondenz über die Anpassung des Pflichtenheftes änderte die Personalabteilung der ETHZ Texte von Pflichtenheften ab, die der Pflichtenheftfassung D 18/1 und D 24/7a entsprachen. Es ist unter diesen Umständen davon auszugehen, dass es sich beim weniger ausführlichen Pflichtenheft D 24/7 um einen Entwurf handelt, zumal darin bei den einzelnen Tätigkeitsbereichen die prozentualen Angaben fehlen. Aus allen Pflichtenheften geht aber klar hervor, dass der Beschwerdeführerin die Funktion einer Assistentin des Abteilungs- und Departementsvorstehers zukam, dass sie diesem direkt unterstellt war und sämtliche ihr zugewiesenen Aufgaben „selbständig und verantwortlich“ zu erledigen hatte.

Werden nun die Pflichtenhefte von Stabsmitarbeitern anderer Departemente (D 24/1, 24/2, 24/3, 24/4, 24/5, 24/5a und 24/6b) zum Vergleich beigezogen, ergibt sich folgendes Bild: Die Inhaber der Pflichtenhefte D 24/2, 24/3 und 24/4 verrichten zu einem erheblichen Teil auch Aufgaben aus dem Bereich von Lehre und Forschung, jener des Pflichtenheftes D 24/4 verwaltet zudem verschiedene Kredite. Ihre Tätigkeit und jene der Beschwerdeführerin können nicht als gleichwertig bezeichnet werden. Beim Inhaber des Pflichtenheftes D 24/1 handelt es sich um den Leiter eines Studiensekretariates, dessen Aufgaben so erheblich von jenen der Beschwerdeführerin abweichen, dass keine gleichwertige Tätigkeit vorliegt. Der Inhaber des Pflichtenheftes D 24/6b hat zu einem grossen Teil vergleichbare Aufgaben, versieht aber auch Aufgaben in anderen Bereichen (EDV, fachliche und formelle Gestaltung des Studienplans und des Prüfungsreglementes, Beratung der Studierenden). Seine Tätigkeit und jene der Beschwerdeführerin zwischen 1995 und 2000 können damit ebenfalls nicht als gleichwertig

bezeichnet werden. Hingegen ist die Tätigkeit des Inhabers des Pflichtenheftes D 24/5 und D 24/5a mit jener der Beschwerdeführerin durchaus vergleichbar. Laut Pflichtenheft D 24/5 hat dessen Inhaber seit 1. Juli 2000 auch für die Umsetzung von Anträgen, Weisungen und Verfügungen von und an die Task-Force-Gremien zu sorgen. Dies und die Zusammenlegung von Abteilung und Departement führten gemäss ausdrücklicher Bemerkung im Pflichtenheft D 24/5 zur Anpassung des Pflichtenheftes. Werden die Aufgaben des Inhabers der Pflichtenhefte D 24/5 und D 24/5a jenen der Beschwerdeführerin gegenüber gestellt, sind qualitativ keine erheblichen Unterschiede feststellbar. Einzig in Bezug auf die Frage, ob und wie viele Personen dem/der Pflichtenheftinhaber/in unterstellt sind, besteht ein Unterschied. Gemäss Pflichtenheft D 24/5a war dessen Inhaber (direkt und insgesamt) eine Person unterstellt, ab 1. Juli 2000 waren es zwei (vgl. Pflichtenheft D 24/5). Dieser Unterschied ist allerdings formeller Natur. Aus den Zwischenzeugnissen der Beschwerdeführerin aus den Jahren 1993, 1994, 1996 und 1998 ergibt sich, dass ihr schon 1993 die Funktion einer Adjunktin zukam, dass sie ab Oktober 1994 die operationelle Leitung des Sekretariates und damit essenzielle Koordinations- und Abklärungsaufgaben inne hatte und dass ihr mehrfach der Wille und die Fähigkeit, Führungsaufgaben zu übernehmen, attestiert worden waren. Im Rahmen der Diskussion um die Anpassung des Pflichtenheftes im Jahr 1999 äusserte sich die Personalabteilung der ETHZ dahin gehend, die Koordinationsfunktion der Beschwerdeführerin entspreche der Führungsposition eines „primus inter pares“ für definierte Projekte und Daueraufgaben; das Pflichtenheft vom 19. Dezember 1995 habe ihre Führungsfunktion ebenfalls im Rahmen einer Koordinationsfunktion definiert. Aus dem Pflichtenheft, den Zwischenzeugnissen, der erwähnten Korrespondenz sowie dem Beförderungsantrag vom 18. Dezember 1995 ergibt sich insgesamt, dass die Beschwerdeführerin mindestens ab Inkrafttreten des Pflichtenheftes vom 19. Dezember 1995, d.h. ab 1. Januar 1997, die Funktion einer Adjunktin inne hatte und dass ihr im Rahmen einer flachen Hierarchie wichtige Koordinations- und indirekte Führungsaufgaben zukamen. Ihre Führungsfunktion erscheint daher als jener des Inhabers des Pflichtenheftes D 24/5 gleichwertig. Da die Zusammenlegung von Abteilung und Departement (im Unterschied zum Departement des Inhabers der Pflichtenhefte D 24/5 bzw. D 24/5a) zu dieser Zeit zudem bereits erfolgt war, war ihre Tätigkeit in der Zeit vom 1. Januar 1997 bis zum 30. Juni 2000 jener gemäss Pflichtenheft D 24/5 mindestens gleichwertig.

Der Inhaber der Pflichtenhefte D 24/5 und D 24/5a mit Jahrgang (...) verfügt über eine kaufmännische Ausbildung und zusätzlich über eine nicht näher umschriebene Zusatzausbildung in NPO-Management. Er trat seine Stelle am 1. August 1995 in der Lohnklasse 14 an, wurde per 1. Januar 1997 in die Lohnklasse 18 und per 1. Juli 2000 in die Lohnklasse 20 befördert. Die Beschwerdeführerin, Jahrgang (...), ebenfalls mit kaufmännischer Ausbildung, wurde bereits 1988 vom Departement A. der ETHZ angestellt, per 1. Januar 1993 in die Lohnklasse 17 und per 1. Januar 1997 trotz erheblich erweiterten Aufgaben nur in die Lohnklasse 18 befördert. Es bestehen unter diesen Umständen gewichtige objektive Anhaltspunkte, die den Eindruck erwecken, für eine lohnmässige Ungleichbehandlung bestehe eine gewisse Wahrscheinlichkeit. Die von der Beschwerdeführerin behauptete lohnmässige Diskriminierung ist damit glaubhaft gemacht.

c) Wird wie vorliegend eine behauptete Lohndiskriminierung glaubhaft gemacht, obliegt es dem Arbeitgeber zu beweisen, dass die vorhandenen Lohnunterschiede objektiv gerechtfertigt sind. Als objektive Gründe gelten Faktoren, die den Wert der Arbeit selber beeinflussen, wie Ausbildung, Dienstalter, Qualifikation, Erfahrung, konkretes Tätigkeitsgebiet, erbrachte Leistungen, mit der Tätigkeit verbundene Risiken, Pflichtenhefte (BGE 130 III 165 E. 5.2).

Die ETHZ hat in der angefochtenen Verfügung ausgeführt, die Vergleichspersonen hätten im Gegensatz zur Beschwerdeführerin eine das gesamte Departement umfassende, übergreifende Entscheidungskompetenz. Dies mag für einzelne Vergleichspersonen zutreffen, nicht aber für die Inhaber der Pflichtenhefte D 24/1 und D 24/5 bzw. 5a. Die ETHZ argumentiert weiter, die Vergleichspersonen hätten konzeptionell Projekte erarbeitet, wissenschaftliche Evaluationen begleitet und Mitarbeitende personell und fachlich eingeführt. Sie hätten eine Beratungsfunktion auf hoher Ebene, mehrheitlich Budgetverantwortung und/oder Controllingaufgaben und verfügten mehrheitlich über einen akademischen Hintergrund. Dies alles trifft für den Inhaber des Pflichtenheftes D 24/5 bzw. 5a indessen nicht zu. Er hat weder wissenschaftliche Aufgaben wahrzunehmen, noch eine Beratungsfunktion auf einer höheren Ebene inne als damals die Beschwerdeführerin, noch Budgetverantwortung oder einen akademischen Hintergrund. Wohl führt sein Pflichtenheft unter den Aufgaben in der Überschrift die Begriffe „Koordination/Organisation und Controlling“ auf, doch ist aus den nachfolgend aufgeführten Aufgaben keine ersichtlich, die über die von der Beschwerdeführerin wahrgenommenen Aufgaben hinausginge. Was die Vorgesetztenfunktion anbetrifft, so wurde bereits darauf hingewiesen, dass die Beschwerdeführerin zwar nicht formell, aber doch faktisch eine Führungsfunktion inne hatte. Ein relevanter Unterschied ist auch hier nicht ersichtlich.

Die ETHZ macht ausserdem geltend, der Inhaber des Pflichtenheftes D 24/5a habe von 1995 bis 2000 einen tieferen Lohn als die Beschwerdeführerin bezogen. Dem muss entgegengehalten werden, dass der Inhaber des Pflichtenheftes D 24/5a sieben Jahre später in den Dienst der ETHZ eintrat, elf Jahre jünger ist und bereits nach knapp eineinhalb Jahren einen Sprung von der Lohnklasse 14 in die Lohnklasse 18 und dreieinhalb Jahre später in die Lohnklasse 20 machte, während die Beschwerdeführerin nach fünf Jahren Anstellung in die Lohnklasse 17 und nach weiteren vier Jahren in die Lohnklasse 18 befördert wurde. Da der Beschwerdeführerin die Führungsposition einer „prima inter pares“ zukam, hätte sich dies gegenüber den anderen Angestellten in der Administration zudem in einer höheren lohnmässigen Einstufung niederschlagen sollen, zumal ihr gemäss der Vorbemerkung im Pflichtenheft „eine sehr hohe Verantwortung und Aufgaben zur Selbständigkeit“ zukamen, „die nur von äusserst fähigen und motivierten Personen wahrgenommen werden können“.

Ein Grund für die unterschiedliche lohnmässige Einstufung der Beschwerdeführerin und des Inhabers des Pflichtenheftes D 24/5 findet sich auch nicht in der unterschiedlichen Struktur der Departemente, im Gegenteil. Das Departement A. weist deutlich höhere Studierendenzahlen als andere Departemente auf. Da der Beschwerdeführerin wichtige Koordinationsaufgaben und indirekte Führungsfunktionen zukamen, wirkte sich diese Tatsache entgegen der Auffassung der ETHZ auch auf ihre Tätigkeit aus. Zusammenfassend ergibt sich, dass die Vermutung, die

Beschwerdeführerin sei vor dem 1. Juli 2000 lohnmässig diskriminiert worden, nicht widerlegt wird. Demzufolge hat die von der Beschwerdeführerin behauptete Lohndiskriminierung als erwiesen zu gelten.

d) Am 1. Juli 2000 übernahm der neu gewählte Stabschef die vormals von der Beschwerdeführerin wahrgenommenen Koordinations- und Führungsaufgaben. Die Beschwerdeführerin erfüllte von da an die Aufgaben einer Fachbeamtin, ohne besondere Anforderungen erfüllen oder erhöhte Verantwortung wahrnehmen zu müssen. Ihre Tätigkeit und jene des Inhabers des Pflichtenheftes D 24/5 kann von diesem Zeitpunkt an nicht mehr als gleichwertig bezeichnet werden, da sämtliche bereichsübergreifenden Aufgaben entfielen. Für eine lohnmässige Diskriminierung nach dem 1. Juli 2000 fehlt es an Anhaltspunkten. Sie ist weder glaubhaft gemacht noch gar erwiesen.

e) Die Beschwerdeführerin stellt den Beweisantrag, die Pflichtenhefte der zum Vergleich beigezogenen Departementsstabschefs seien offen zu legen. Die PRK nimmt die ihr angebotenen Beweise ab, wenn diese zur Abklärung des Sachverhaltes tauglich erscheinen (Art. 32 Abs. 1 VwVG). Sind die Tatsachen bereits aus den Akten genügend ersichtlich, ist sie nicht gehalten, Beweise abzunehmen (Moser, a.a.O., Rz. 3.65). Die Behörde darf die Einsichtnahme in die Akten u. a. dann verweigern, wenn wesentliche private Interessen die Geheimhaltung erfordern (Art. 27 Abs. 1 Bst. b VwVG). Die für die Fragen der Gleichwertigkeit der Arbeit und der lohnmässigen Einstufung relevanten Tatsachen gehen aus den anonymisierten Pflichtenheften bereits hervor. Deren Offenlegung erweist sich unter diesen Umständen nicht als notwendig und angesichts der entgegen stehenden Ansprüche der betreffenden Mitarbeiter auf Datenschutz auch nicht als gerechtfertigt.

6.- a) Wer von einer Diskriminierung betroffen ist, kann die Zahlung des geschuldeten Lohnes verlangen (Art. 5 Abs. 1 Bst. d GIG). Eine Lohndiskriminierung wird dadurch beseitigt, dass der Lohn – soweit nicht verjährt – nachbezahlt wird (BGE 130 III 167 E. 6.3; vgl. auch Margrith Bigler-Eggenberger, in: Bigler-Eggenberger/Kaufmann, a.a.O., Rz 19 zu Art. 5). Die Tätigkeit der Beschwerdeführerin war mindestens ab 1. Januar 1997 gleichwertig mit jener des Inhabers des Pflichtenheftes D 24/5. Korrekterweise hätte sie deshalb ab 1. Januar 1997 in die Lohnklasse 20 befördert werden sollen. Zur Beseitigung der Lohndiskriminierung ist sie so zu stellen, wie wenn sie ab diesem Datum und bis zum 30. Juni 2000 in der Lohnklasse 20 eingereiht gewesen wäre.

b) Lohnforderungen verjähren nach fünf Jahren (Art. 6 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 128 Ziff. 1 und Art. 131 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches [Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR; SR 220]). Der Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin hat am 8. Januar 2001 erstmals die Nachzahlung der Lohndifferenz auf fünf Jahre zurück verlangt und diese in der Beschwerde vom 27. März 2001 geltend gemacht. Die ab Januar 1997 fällig gewordene Lohndifferenz war Anfang 2001 noch nicht verjährt. Durch die Geltendmachung der Lohnforderung wurde die Verjährung

unterbrochen. Der Anspruch der Beschwerdeführerin auf Nachzahlung der Lohndifferenz ist demzufolge noch nicht verjährt.

c) Lohnansprüche sind ab Fälligkeit mit einem Verzugszins von 5% zu verzinsen (Art. 6 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 104 OR). Somit hat die ETHZ der Beschwerdeführerin für die Zeit vom 1. Januar 1997 bis zum 30. Juni 2000 die Lohndifferenz zwischen der 18. und der 20. Lohnklasse nachzuzahlen, zuzüglich 5% Zins ab Fälligkeit.

7.- Die Beschwerdeführerin rügt weiter, sie sei durch die Nichtanstellung als Stabschefin diskriminiert worden; bei der Wahl des Stabschefs habe die ETHZ eine Managementausbildung auf Fachhochschulniveau ihrer zwölfjährigen Berufserfahrung vorgezogen, was eine indirekte Diskriminierung darstelle; kurze so genannte Managementausbildungen auf unterer oder mittlerer Stufe würden erst in jüngerer Zeit vermittelt und vor allem von jüngeren Männern absolviert; die Bevorzugung dieser Ausbildungstitel sei gegenüber älteren Frauen diskriminierend; zudem habe die ETHZ ihr in Verletzung des Gleichstellungsgesetzes Führungskompetenzen mit Vorgesetztenrolle verweigert und aus den mangelnden verbrieften Kompetenzen alsdann eine Minderwertigkeit ihres Stellenprofils abgeleitet; dies stelle eine indirekte Diskriminierung aller ersten Ranges dar.

a) Dem Inserat der ETHZ für die neu geschaffene Stelle eines/einer Stabschefs/in Departement ist zu entnehmen, dass die Departementsleitung die Führung der Administration mit insgesamt (...) Mitarbeitenden einem/einer Stabschef/in unterstellen wollte. Der Aufgabenbereich umfasst gemäss Inserat die verantwortliche Führung der Bereiche Departementscontrolling, EDV, Personal, Grafik, Jahrbuchredaktion, Studienplanung/Prüfungswesen und Forschungsadministration. Unter den Anforderungen werden nebst einer allgemeinen Affinität zum kulturellen Geschehen Erfahrung als Betriebsorganisator, Controller oder Stabschef in einer grösseren, betriebswirtschaftlich geführten Unternehmung sowie gute Sprachkenntnisse in Deutsch und Englisch aufgeführt. Dem Inserat ist weiter zu entnehmen, dass Bewerbungen von Personen gewünscht werden, die zwischen 30 und 45 Jahre alt, leistungsbereit und flexibel sind, gerne Mitarbeitende führen und vielfältige Kontakte mit Professoren und Professorinnen sowie Studierenden schätzen (vgl. D 49/4). Das Pflichtenheft des schliesslich gewählten Stabschefs vom 20. Juni 2000 führt folgende fünf Aufgabenbereiche auf: Führungsaufgaben (15%), Departementskonferenz, Departementsausschuss und Professorenkonferenz (25%), Koordination und Vorbereitung von personellen und funktionalen Aufgaben für das Departement A. (20%), Controlling (20%) und Konzeptarbeit (20%). Es umfasst damit zu mindestens 50 Prozent neue Aufgaben, die von der Beschwerdeführerin vorher nicht wahrgenommen worden waren (insbesondere Führungsaufgaben mit [...] unterstellten Mitarbeitenden, Controlling, Konzeptarbeit). Die von der Beschwerdeführerin bis dahin wahrgenommenen Aufgaben im Departement A. qualifizierten sie daher nicht automatisch für die neue Stelle als Stabschefin.

Gewählt wurde schliesslich ein (...)-jähriger Mann, (...) mit betriebswirtschaftlichem Nachdiplomstudium zum Betriebsingenieur und Weiterbildungen in Marketing, Qualitätssicherung, Coaching und Supervision. Er brachte eine mehrjährige Berufserfahrung als Leiter des Bildungszentrums eines Berufsverbandes mit 21 unterstellten Personen in Administration und inneren Diensten und rund 100 Personen im Lehrkörper mit. Er verfügte damit über Fachkenntnisse, aber auch Führungserfahrungen, die über jene der Beschwerdeführerin deutlich hinausgingen und dem Anforderungsprofil weitgehend entsprachen. Eine (indirekte oder direkte) Diskriminierung der Beschwerdeführerin ist unter diesen Umständen weder ersichtlich noch glaubhaft gemacht. Es wird diesbezüglich auf die zutreffenden Ausführungen der Vorinstanz verwiesen. Das Urteil der ETH-Beschwerdekommision ist insofern nicht zu beanstanden.

b) Die Beschwerdeführerin beantragt in diesem Zusammenhang, Prof. E. sei zu verschiedenen Themen zu befragen. Der rechtserhebliche Sachverhalt ergibt sich genügend aus den (umfangreichen) Akten. Prof. E. ist zudem im vorangegangenen Kündigungsverfahren bereits von der PRK befragt worden. Dessen neuerliche Befragung erscheint unter den gegebenen Umständen nicht notwendig. Der diesbezügliche Beweisantrag wird abgewiesen.

Während der öffentlichen Verhandlung hat der beschwerdeführerische Vertreter zudem in seinem Schlussvortrag erstmals die Befragung des zuständigen Vertreters des Rekrutierungsbüros F. AG im Zusammenhang mit der damaligen Evaluation der Bewerber und Bewerberinnen verlangt. Der Antrag erfolgte nach Schliessung des Beweisverfahrens und damit verspätet, weshalb darauf nicht einzutreten ist.

8.- Unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ist das Beschwerdeverfahren vor der PRK, ausgenommen bei Mutwilligkeit, unentgeltlich (Art. 34 Abs. 2 BPG). Als teilweise obsiegende Partei wird der Beschwerdeführerin gestützt auf Art. 64 Abs. 1 und 2 VwVG, Art. 8 Abs. 1, 3 und 4 der Verordnung vom 10. September 1969 über Kosten und Entschädigung im Verwaltungsverfahren (SR 172.041.0) und Art. 4 Abs. 1 sowie Art. 6 Abs. 1 des Tarifs vom 9. November 1978 über die Entschädigungen an die Gegenpartei für das Verfahren vor dem Bundesgericht (SR 173.119.1) eine reduzierte Entschädigung von Fr. 3'500.-- zugesprochen. Darin ist auch eine Entschädigung für die Parteikosten im Beschwerdeverfahren vor der ETH-Beschwerdekommision enthalten (vgl. Moser, a.a.O., Rz. 4.24).

Aus diesen Gründen hat die Eidgenössische Personalrekurskommission

erkannt:

- 1.- Die Beschwerde von X. vom 11. Mai 2005 wird im Sinne der Erwägungen teilweise gutgeheissen, das Urteil der ETH-Beschwerdekommision vom 5. April 2005 bezüglich der Ansprüche wegen Lohndiskriminierung vor dem 1. Juli 2000 aufgehoben und die Eidgenössische Technische Hochschule Zürich verpflichtet, der Beschwerdeführerin für die Zeit vom 1. Januar 1997 bis zum 30. Juni 2000 die Differenz zwischen der Lohnklasse 18 und der Lohnklasse 20 zuzüglich Zins von 5% ab Fälligkeit nachzuzahlen.
- 2.- Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist, und das Urteil der ETH-Beschwerdekommision vom 5. April 2005 bestätigt.
- 3.- Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
- 4.- Die Eidgenössische Technische Hochschule Zürich hat der Beschwerdeführerin für das vorliegende Verfahren und das vorinstanzliche Beschwerdeverfahren eine reduzierte Parteientschädigung von insgesamt Fr. 3'500.-- zu entrichten.
- 5.- Dieser Entscheid wird dem Vertreter der Beschwerdeführerin sowie der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich und der ETH-Beschwerdekommision schriftlich eröffnet.

Rechtsmittelbelehrung

Entscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission betreffend Verfügungen nach dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) können innerhalb von dreissig Tagen seit der Eröffnung mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Schweizerischen Bundesgericht angefochten werden, sofern es um die **Auflösung des Arbeitsverhältnisses** oder um **Verfügungen im Bereich Gleichstellung der Geschlechter** geht (Art. 100 Abs. 1 lit. e und Art. 100 Abs. 2 lit. b OG). In den anderen Fällen gemäss BPG sind die Beschwerdeentscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission endgültig.

Steht die Verwaltungsgerichtsbeschwerde offen, so ist die Beschwerdeschrift dem Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, in drei Ausfertigungen einzureichen. Sie hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; die Ausfertigung der angefochtenen Verfügung und die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit der Beschwerdeführer sie in Händen hat (Art. 106 Abs. 1 und Art. 108 Abs. 1 und 2 OG). Die Beschwerdefrist steht still (Art. 34 Abs. 1 OG):

- a) vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern;
- b) vom 15. Juli bis und mit dem 15. August;
- c) vom 18. Dezember bis und mit dem 1. Januar.

Eidgenössische Personalrekurskommission

Der Präsident:

Die Gerichtsschreiberin:

André Moser

Jeannine Müller