

**ETH-Beschwerdekommision**  
**Commission de recours interne des EPF**  
**Commissione di ricorso dei PF**

Verfahrens-Nr. 3603

Mitwirkende: Die Kommissionsmitglieder Theodor Keller, Präsident, Françoise Char-donnens, Vizepräsidentin, Reto Cafilisch, René Monnier und Yolanda Schärli

**Urteil vom 5. April 2005**

in Sachen

**X,**

vertreten durch Dr. iur. Y,  
Beschwerdeführerin,

gegen

**Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETHZ),** ETH Zentrum,  
8092 Zürich,

vertreten durch den Rechtsdienst,  
Beschwerdegegnerin,

betreffend **Lohndifferenz und Schadenersatz**  
(Verfügung der ETH Zürich vom 28. Oktober 2003)

**Sachverhalt:**

A. Die Beschwerdeführerin ist seit 1988 im Departement A der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (ETHZ) angestellt. Sie wurde per 1. Januar 1997 von der Sekretärin zur Fachbeamtin/Koordinatorin in die Lohnklasse 18 befördert. 1998 ersuchte X um Anpassung ihres Pflichtenhefts, da sie nach der Strukturreform der ETHZ Mehraufgaben und grössere Verantwortung erhalten habe. Nach verschiedenen Diskussionen zwischen der Beschwerdeführerin, der Personalabteilung und dem Vorsteher des Departements A teilte der Personalverantwortliche X mit Brief vom 17. Dezember 1999 mit, neu werde die Stelle eines Departementskoordinators geschaffen, was Auswirkungen auf ihre Aufgaben und das Pflichtenheft haben könne; mit der Behandlung ihres Anliegens werde deshalb zugewartet, bis die neue Stelle besetzt sei. X bewarb sich ohne Erfolg um diese Stelle, nachdem sie von ihrem Vorgesetzten dazu ermuntert worden war. Am 27. Juli 2000 stellte der Departementschef der Beschwerdeführerin zwei Pflichtenheft-Varianten zur Wahl, eine mit einem Beschäftigungsgrad von 100% (50% Öffentlichkeitsarbeit, 20% Internationale Austauschprogramme und 30% Departementssekretariat) und eine mit einem solchen von 70% (50% Öffentlichkeitsarbeit, 20% Internationale Austauschprogramme); beide sahen eine Unterstellung unter den neuen Stabschef vor. Die Beschwerdeführerin nahm am 9. August 2000 zu beiden Varianten Stellung und lehnte sie als diskriminierend ab. Gleichzeitig unterbreitete sie einen neuen Pflichtenheftvorschlag. Dieser wurde vom Departementsvorsteher am 21. September 2000 abgelehnt. Gleichzeitig forderte er sie auf, die ihr gemäss Pflichtenheft Variante I (100% Anstellung) übertragenen Aufgaben vollumfänglich zu übernehmen, andernfalls würde er die Auflösung des Dienstverhältnisses beantragen. Nachdem die Beschwerdeführerin schriftlich und mündlich an ihrem Standpunkt festgehalten hatte, teilte ihr der Personalverantwortliche am 3. November 2000 mit, die ETHZ beabsichtige, ihr das Arbeitsverhältnis zu kündigen und gab ihr gleichzeitig Gelegenheit zur Stellungnahme. Davon machte X am 7. Dezember 2000 wie auch am 8. Januar 2001 durch ihren Rechtsvertreter Gebrauch. Mit Verfügung vom 22. Februar 2001 löste die ETHZ das Anstellungsverhältnis mit der Beschwerdeführerin unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist auf den 31. August 2001 auf. Dagegen erhob die Beschwerdeführerin am 27. März 2001 Beschwerde beim ETH-Rat. Dieser wies die Beschwerde am 23. Januar 2003 ab. Die Kündigung sei nicht aus einem diskriminierenden Grund erfolgt. Da bezüglich Pflichtenheft ein erheblicher Dissens bestehe, sei es nicht zu beanstanden, dass das Arbeitsverhältnis aufgelöst werde, Anhaltspunkte für eine Racheündigung seien nicht ersichtlich und eine Mobbing-Situation sei nicht erwiesen; der Vergleich mit den Pflichtenheften von Stabsmitarbeitern anderer Departemente zeige, dass die Lohndifferenzen durch objektive, belegbare höhere Anforderungen und Qualitäten begründet seien, eine Lohndiskriminierung liege daher nicht vor. Die Nichtbeförderung zur Stabschefin sei aufgrund fehlender Qualifikationen erfolgt, namentlich fehlender Fachkenntnisse im Bereich Controlling und fehlender Führungserfahrung; sie sei nicht zu beanstanden.

Die Beschwerdeführerin erhob gegen das Urteil des ETH-Rates vom 23. Januar 2003 Verwaltungsbeschwerde bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK). Die PRK hiess die Beschwerde mit Urteil vom 21. August 2003 teilweise gut und hob den Beschwerdeentscheid des ETH-Rates bezüglich der Ansprüche wegen Lohndiskriminierung und Nichtwahl als Stabschefin auf. 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 wies sie zum erstinstanzlichen Entscheid an die ETHZ zurück; soweit weitergehend wies sie die Verwaltungsbeschwerde ab und bestätigte das Urteil des ETH-Rates (betr. Auflösung des Dienstverhältnisses). Die Beschwerdeführerin hat dagegen am 16. September 2003 Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Schweizerischen Bundesgericht eingereicht und beantragt, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Beschwerdeführerin durch die ETHZ sei aufzuheben; die Beschwerdeführerin sei im Rahmen des zukünftigen Dienstverhältnisses von allgemeinen Sekretariatsarbeiten für den Stabschef sowie den Departementsvorsteher des Departements A der ETHZ zu befreien. Mit Urteil vom 8. September 2004 wies das Schweizerische Bundesgericht die Verwaltungsgerichtsbeschwerde ab. Die ETHZ vollzog in der Folge die Kündigung auf den 30. September 2004.

Nach Rückweisung der Sache durch die PRK an die ETHZ zum neuen Entscheid wies diese das Begehren um Ausrichtung einer Lohndifferenz, eventuell einer Entschädigung wegen Lohndiskriminierung für die Jahre 1995 bis 2000 mit Verfügung vom 28. Oktober 2003 ab. Ferner sei X durch die Nichtberücksichtigung für die Stelle als Stabschefin nicht diskriminiert worden, weshalb ihr Begehren um Ausrichtung einer Entschädigung ebenfalls abgewiesen werde. Zur Begründung führte sie im Wesentlichen aus, dass die von der Beschwerdeführerin zum Beweis eingereichten Pflichtenhefte der Stabschefs bzw. Departementskoordinatorinnen sich von ihrem eigenen Pflichtenheft vom 19. Dezember 1995 in wesentlichen und massgeblichen Punkten unterscheiden würden. Diese Feststellung gelte unabhängig davon, welches ihrer drei Pflichtenheftvarianten vom 19. Dezember 1995 den zum Beweis/Vergleich eingereichten Pflichtenheften zugrunde gelegt werde. Die Vergleichspersonen hätten im Vergleich zu X in den genannten Aufgaben eine das gesamte Departement umfassende, übergreifende Entscheidungskompetenz. Sie (recte: die Vergleichspersonen) hätte neben Beratungsfunktion auf hoher Ebene konzeptionell Projekte erarbeitet, Evaluationen wissenschaftlich begleitet und Mitarbeitende personell und fachlich eingearbeitet. Ihre Führungsarbeit sei zudem durch die in ihrem Pflichtenheft aufgeführten, direkt oder indirekt unterstellten Mitarbeitenden gesichert gewesen. Die Vergleichspersonen hätten überdies mehrheitlich Budgetverantwortung und Controllingaufgaben gehabt. Sie hätten mehrheitlich über einen akademischen Hintergrund oder über externes Wissen bzw. Weiterbildungsnachweise verfügt). Der Aufgabenbeschrieb der Beschwerdeführerin hingegen sei wesentlich kleiner und deutlich auf Bereichskoordinationsaufgaben reduziert gewesen, die keine automatische Führungskompetenz/Verantwortung beinhaltet habe. Unter Verweis auf das Urteil des ETH-Rats ergebe sich zusammenfassend, dass die Beschwerdeführerin in den Jahren 1995 bis 1999/2000 keine den andern Stelleninhabern vergleichbare Funktion ausgeübt habe. In Bezug auf das Auswahlverfahren und die Anstellung des neuen Stabschefs sei sie ebenso wenig diskriminiert worden. Die Nichtberücksichtigung sei ausschliesslich aufgrund fehlender Qualifikationen erfolgt. Zum selben Schluss sei auch die Begutachtende Fachkommission Gleichstellungsgesetz im Gutachten vom 4. April 2002 gekommen.

B. Mit Verwaltungsbeschwerde vom 27. November 2003 beantragte die Beschwerdeführerin, die angefochtene Verfügung der ETHZ vom 28. Oktober 2003 sei aufzuheben; die Beschwerdegegnerin sei zu verpflichten, ihr die Lohndifferenz zu den Bezügen der Stabschefs/Stabsstelleninhaber der anderen Departemente der ETHZ für den Zeitraum 1995 bis 2000 (fünf Jahre) zu bezahlen. Weiter sei die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, der Beschwerdeführerin die Differenz zum Lohn des Stabschefs am Departement A der ETHZ seit dem 1. Juli 2000 zu bezahlen. Ferner bean-

tragte sie durch ihren Rechtsvertreter, die Pflichtwidrigkeiten der ETHZ seien durch den ETH-Rat als vorgesetzte Behörde aufsichtsrechtlich zu beurteilen.

Zur Begründung der Verwaltungsbeschwerde führt die Beschwerdeführerin in Bezug auf die Nachzahlung der Lohndifferenzen im Wesentlichen an: Unter Bezugnahme auf das Urteil der Eidg. Personalrekurskommission (PRK), wonach *„der Vergleich mit den vor der Strukturreform der ETHZ massgebenden Pflichtenheften von Stabsmitarbeitern anderer Departemente ...ergibt, dass sich die zugewiesenen Arbeiten – wohl nicht zuletzt infolge unterschiedlicher Ausbildung und Erfahrung der Stelleninhaber – von Pflichtenheft zu Pflichtenheft erheblich unterscheiden und dass die Pflichtenhefte in den Vernehmlassungsbeilagen 24/6b und insbesondere 24/5a mit der von der Beschwerdeführerin bis im Juni 2000 wahrgenommenen Funktion weitgehend vergleichbar sind“*, sei es unbestritten, dass die Beschwerdeführerin seit dem 1. Januar 1997 als Fachbeamtin in Lohnklasse 18 eingereiht und die männlichen Vergleichspersonen im Zeitraum 1995 bis 2000 in den Lohnklassen 20 bis 26 eingestuft gewesen seien. Die PRK habe zwar die ausdrückliche Erkenntnis, wonach die Beschwerdeführerin eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts glaubhaft gemacht habe, nicht auf die Löhne bezogen, sondern auf den Inhalt des Pflichtenhefts der Beschwerdeführerin, worin ihr Departementssekretariatsarbeiten zur nicht selbständigen Erledigung zugewiesen worden seien. Mit der Erkenntnis, dass die Pflichtenhefte weitgehend vergleichbar seien, erscheine eine massive Schlechterstellung der Beschwerdeführerin als einzige weibliche Departementskoordinatorin unter Männern als geschlechtsdiskriminierend im Sinne von Art. 5 des Gleichstellungsgesetzes. Die ETHZ ignoriere diese Erkenntnis und argumentiere, den Entscheid der PRK völlig ausser Acht lassend, die Beschwerdeführerin habe in den Jahren 1995 bis 1999/2000 keine mit andern Stelleninhabern vergleichbare Funktion ausgeübt.

Zur Entschädigung zufolge Nichtbeförderung zur Stabschefin wird im Wesentlichen geltend gemacht: Die Beschwerdegegnerin berufe sich auf die fehlende Qualifikation der Beschwerdeführerin für die Beförderung zur administrativen Leiterin der Departementsverwaltung. Zudem stütze sie sich auf den Bericht der Begutachtenden Fachkommission Gleichstellungsgesetz, obgleich spätestens seit dem Urteil der PRK feststehe, dass dieser Bericht nicht tauglich sei. Dies gelte auch für die Frage der Qualifikation der Beschwerdeführerin für die Beförderung. Denn der Mangel im Bericht der Fachkommission liege gerade darin, dass die frühere Tätigkeit der Beschwerdeführerin in den Jahren 1995 bis 2000 falsch qualifiziert worden sei, indem ihr bis zum Juni 2000 gültiges Pflichtenheft mit den Pflichtenheften männlicher Kollegen verglichen worden sei, die nach der Strukturreform von 1999/2000 entweder befördert oder sogar neu angestellt worden seien, weshalb die Beschwerdeführerin zwangsweise als weniger qualifiziert erschienen sei. Es gehe nicht an, die neuen Pflichtenhefte der männlichen Kollegen, denen nach der Strukturreform erhöhte Verantwortungen zugekommen seien, mit dem alten Pflichtenheft der Beschwerdeführerin zu vergleichen. Dies sei auch von der PRK festgestellt worden. Weiter sei mit der PRK davon auszugehen, dass die Pflichtenhefte 1995 bis 2000 sämtlicher Stabsstelleninhaber mit demjenigen der Beschwerdeführerin vergleichbar seien. Die Unterschiede innerhalb der Pflichtenhefte der männlichen Kollegen seien mindestens so gross wie jedes einzelne Pflichtenheft im Vergleich zu demjenigen der Beschwerdeführerin. Daraus lasse sich schliessen, dass alle vergleichbar seien und auch die Beschwerdeführerin eine leitende Funktion auf der Stufe Adjunktin ausgeübt habe. Dieser Sachverhalt sei insbesondere unter dem Aspekt der indirekten Diskriminierung relevant. Die langjährige, in der Praxis bewährte Erfahrung mit der Leitung der Departementsadministration sei ungenügend berücksichtigt worden.

Der hauptsächlichste Unterschied des Pflichtenhefts der Beschwerdeführerin zu jenem des neuen Stabschefs sei laut Prof. B, seinerzeitiger Vorsitzender des Departements A, das Controlling und die Personalführung. Beim Erfordernis der Personalführung sei insbesondere der Einwand der Beschwerdegegnerin in früheren Rechtsschriften, wonach ihr die entsprechende Erfahrung fehle, weil ihr nie Personal zur Führung unterstellt gewesen sei, diskriminierend. Laut PRK habe die Beschwerdeführerin vergleichbare Aufgaben wie ihre männlichen Kollegen bewältigt, ohne jedoch über dieselben Kompetenzen zu verfügen, weshalb sie unter erschwerten Bedingungen mittels Koordination anstelle von Weisungen vergleichbare oder gleichwertige Aufgaben gelöst habe. Es sei mithin zutiefst stossend, wenn der Beschwerdeführerin die notwendigen Führungsbefugnisse im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen trotz mehrfacher Forderung ihrerseits nicht erteilt worden seien und ihr zusätzlich daraus der Vorwurf gemacht werde, sie könne im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen keine Führungserfahrung vorweisen. Zumindest sei eine indirekte Diskriminierung bezüglich der Nichtbeförderung von der Beschwerdeführerin glaubhaft gemacht worden. Einen Gegenbeweis, wonach eine derartige Diskriminierung sachlich unvermeidbar gewesen sei, habe die Beschwerdegegnerin nicht erbracht.

Zur Rechtsfolge der diskriminierenden Nichtbeförderung: Entweder könne die Beförderung bei nächster Gelegenheit nachgeholt und der mit einer Beförderung verbundene höhere Lohn oder aber lediglich die Lohndifferenz zur beförderten Position, unbezogen der heutigen Funktion des Arbeitnehmers, verlangt werden. Dies ergebe für die Beschwerdeführerin eine Nachzahlung der Lohndifferenz zwischen Lohnklasse 18 und 25 seit dem 1. Juli 2000 bis heute und zukünftig. Die Schadenersatzforderungen aus der früheren lohnmassigen Diskriminierung und aus der diskriminierenden Nichtbeförderung seien dabei nicht kumulativ, sondern alternativ geschuldet .

C. Die Vorinstanz beantragte in ihrer Beschwerdeantwort vom 19. Januar 2004 die vollumfängliche Abweisung der Verwaltungsbeschwerde. Zur Begründung führt sie im Wesentlichen an, die gegnerische Argumentation fokussiere sich auf die von der PRK im Entscheid vom 21. August 2003 festgestellte Glaubhaftmachung einer Diskriminierung bezüglich der der Beschwerdeführerin zugewiesenen Arbeiten. Die PRK habe festgestellt, „dass die Pflichtenhefte in den Vernehmlassungsbeilagen 24/6b und insbesondere 24/5a mit der von der Beschwerdeführerin bis im Juni 2000 wahrgenommenen Funktion weitgehend vergleichbar sind“. Die PRK habe diese Vergleichbarkeit nicht auf die Entlohnung, sondern auf den Inhalt der Pflichtenhefte bezogen – wie dies von der Gegenseite richtigerweise festgehalten werde - . Unzulässig sei jedoch die Schlussfolgerung der Gegenseite, wonach aus dieser Feststellung eine diskriminierende „massive lohnmassige Schlechterstellung der Beschwerdeführerin“ resultiere. Die Gegenpartei könne aus dem Pflichtenheftvergleich der PRK aus drei Gründen keine Lohnansprüche ableiten. Zum ersten spreche die PRK von einer weitgehenden Vergleichbarkeit, was selbstverständlich einen gewissen Spielraum für lohnmassige Differenzierungen offen lasse. Darüber hinaus beziehe die PRK die Vergleichbarkeit nicht auf alle sechs von der Beschwerdeführerin angerufenen – und in der Verfügung der ETHZ angesprochenen – Pflichtenhefte, sondern auf lediglich zwei davon, die ihrerseits verschiedene Lohnklassen (LK 14 und 23) vorsehen würden. Die von der PRK festgestellte „weitgehende Vergleichbarkeit“ dürfe demnach klarerweise nicht auf den Lohn bezogen werden. Schliesslich hebe die PRK das Vergleichspflichtenheft (24/5a) hervor, indem „insbesondere“ dieses mit jenem der Beschwerdeführerin vergleichbar sei. Der Inhaber des Pflichtenheftes (24/5a) sei bis zum 30. Juni 2000 lohnmassig schlechter gestellt gewesen als die Beschwerdeführerin, weshalb der Rechtsvertreter der Be-

schwerdeführerin wohl gerade dieses Pflichtenheft als nicht vergleichbar mit jenem der Beschwerdeführerin bezeichnet habe. Eine lohnmassige Diskriminierung sei von der Gegenseite nicht glaubhaft gemacht, sondern lediglich behauptet worden. Der von der PRK angestellte Vergleich der Pflichtenhefte sei zudem nur summarisch gewesen, weshalb die Gegenseite daraus nicht ableiten könne, dass die PRK die Auffassung der ETHZ als unrichtig beurteilt habe. Ferner würden sie den impliziten, unbegründeten Eventualantrag der Gegenpartei (Nachzahlung über Juli 2000 hinaus) auf Seite 6 der Beschwerdeschrift zurückweisen.

Zur Nichtwahl als Stabschefin: Die ETHZ habe, um grösstmögliche Objektivität zu gewährleisten, eine externe Firma mit der Auswahl einer geeigneten Person beauftragt. Drei Bewerber – eine Frau und zwei Männer – seien schliesslich zur definitiven Wahl vorgeschlagen worden, worunter sich die Beschwerdeführerin nicht befunden habe. Es könne keine Rede von der Glaubhaftmachung einer Diskriminierung sein.

Zurückzuweisen sei das gegnerische Argument betreffend Nichtverwertbarkeit des Gutachtens der Begutachtenden Fachkommission Gleichstellungsgesetz vom 4. April 2002, weil das Gutachten hinsichtlich der Nichtwahl keinen Bezug auf die falschen Pflichtenhefte der Vergleichspersonen genommen habe, sondern sich auf die „fehlenden Qualifikationen“ der Beschwerdeführerin, „über welche andere Bewerber/innen offenbar verfügten“, verwiesen habe.

Die Gründe für die Nichtwahl der Beschwerdeführerin zur Stabschefin seien ausführlich dargelegt worden. Erwähnt würden die fehlenden Kenntnisse im Bereich Rechnungswesen/Controlling, die fehlende Führungserfahrung sowie allgemein die fehlende Führungseignung der Beschwerdeführerin. Auch habe ihr der damalige Departementchef – Prof. B - lediglich gesagt: *„Der Bereich des Stabschefs umfasst ein breites Spektrum, wovon eines das Controlling ist. In diesem Kontext erschien es mir richtig, dass sie (die Beschwerdeführerin) sich trotzdem bewarb. Ich wusste im Vorfeld ja überhaupt nicht, was aus der Stellensuche werden würde, ich kannte die anderen möglichen Kandidaturen überhaupt nicht“*. Aus dem Einbezug der Beschwerdeführerin ins Bewerbungsverfahren könne kein Rückschluss auf die Haltung des Vorgesetzten gezogen werden, noch weniger könne daraus eine Verpflichtung zur Wahl der Beschwerdeführerin konstruiert werden. Die Argumentation der Beschwerdeführerin laufe darauf hinaus, dass eine ausgeschriebene Stelle jener Person übertragen werden müsse, die zu einer Bewerbung ermuntert worden sei. Dies sei im Ergebnis jedoch absurd.

Ferner werde in Wiederholung zu der an den ETH-Rat eingereichten Stellungnahme im Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren nochmals Folgendes festgehalten: Aus dem Pflichtenheft der Beschwerdeführerin seien je nach Abgrenzung zwischen 40% und 50% in das Pflichtenheft des Stabschefs übergegangen. 50% der Aufgaben des Stabschefs würden sich inhaltlich und in Bezug auf die Kompetenzen sowie die Praxiserprobung klar von den Aufgaben einer Fachbeamtin unterscheiden. Der Stabschef führe den Stab des Departementsvorstehers (mit zahlreich direkt und indirekt unterstellten Personen). Die PRK habe ebenfalls festgestellt, dass der Stabschef unbestrittenmassen nicht einfach die zuvor von der Beschwerdeführerin wahrgenommenen Aufgaben übernommen habe. Diese Feststellung würde durch die gegnerische Argumentation, wonach Controllingbefugnisse sich auf organisatorisch-koordinierende Funktionen beschränkten, nicht widerlegt, zumal die Professoren laut Aussage von Prof. B mangels eigener diesbezüglicher Kompetenzen zwingend auf verlässliche Vorarbeiten angewiesen seien. Auch die Argumentation, wonach die Beschwerdeführerin aufgrund der Feststellung der PRK vergleichbare Aufgaben wie ihre männlichen Kollegen erfüllt habe und der daraus von der Beschwerdegegnerin abgeleitete Anspruch auf Führungskompetenzen gehe analog den obigen Ausführungen fehl.

Insgesamt betrachtet, gelinge es der Beschwerdeführerin nicht, weder bei der Entlohnung, noch bei der Besetzung der Stelle des Stabschefs, eine Diskriminierung glaubhaft zu machen, geschweige denn nachzuweisen. Sofern die ETH-Beschwerdekommision zu einem andern Ergebnis gelange, erachte sie mit den bisherigen Ausführungen den Gegenbeweis für erbracht.

D. In ihrer Replik vom 11. Februar 2004 hält die Beschwerdeführerin an ihren Anträgen betreffend Forderung fest. In ihrer Begründung führt sie vornehmlich an, die Auslegung des PRK Urteils durch die Beschwerdegegnerin bedürfe einer Berichtigung: Die PRK habe festgestellt, dass sich die massgebenden Pflichtenhefte von Stabsmitarbeitern anderer Departemente erheblich unterscheiden und insbesondere die Pflichtenhefte gemäss Beilage 24/6b und 24/5a mit der von der Beschwerdeführerin bis im Juni 2000 wahrgenommenen Funktion weitgehend vergleichbar seien. Mit Bezug auf alle Pflichtenhefte habe die PRK festgestellt, dass keinem der männlichen Stabsmitarbeiter Departementssekretariatsarbeiten zur nicht selbständigen Erledigung zugewiesen würden, wie dies einzig im Pflichtenheft der Beschwerdeführerin der Fall sei. Es treffe deshalb nicht zu, dass nur zwei, genauer gesagt nur ein Pflichtenheft vergleichstauglich sei. Die Argumentation der Beschwerdegegnerin, aus dem Pflichtenheftvergleich liessen sich keine lohnmassigen Ansprüche ableiten, sei eine reine Schutzbehauptung. Die „weitgehende Vergleichbarkeit“ beziehe sich angesichts der grossen Unterschiede zwischen allen Pflichtenheften auch auf dasjenige der Beschwerdeführerin im Verhältnis zu allen übrigen. Die lohnmassige Differenzierung sei unbestritten. In der Beschwerde sei deshalb auch ein Durchschnittswert als Vergleichsgrösse vorgeschlagen worden. Es sei insbesondere zu berücksichtigen, dass die Beschwerdeführerin der Administration eines der grössten Departemente vorgestanden habe.

Selbst wenn nur das Vergleichspflichtenheft (24/5a) zum Vergleich tauglich wäre, was nicht zutrefte, seien die Ausführungen der ETHZ mit Bezug auf die Lohnklassen falsch. Der fragliche Pflichtenheftinhaber sei von der Ausbildung her Kaufmann mit Berufserfahrung im NPO-Management. Er sei bei seiner Einstellung im Jahre 1995 in Lohnklasse 14 eingereiht worden, habe per 1. Januar 1997 eine Beförderung in Lohnklasse 18 erfahren und sei per 1. Juli 2000 in die Lohnklasse 20 befördert worden. Der besagte Nicht-Akademiker eines sehr kleinen Departements mit höchstens ein bis zwei unterstellten Personen sei mindestens immer gleich hoch eingestuft gewesen wie die Beschwerdeführerin und ab dem 1. Juli 2000 höher. Objektiv betrachtet sei dieses Pflichtenheft zum Vergleich untauglich, weil das Departement A zehnmal mehr Studierende und Dozierende als das zum Vergleich herangezogene Departement umfasse. Der administrative Aufwand sei nicht vergleichbar. Der Vorwurf, die PRK habe sich mit den Pflichtenheften nur summarisch auseinandergesetzt, sei nicht angebracht. Der PRK hätten sämtliche zum Vergleich anstehenden Pflichtenhefte vorgelegen, und sie sei aufgrund einer Gesamtwürdigung zum Schluss gekommen, die Beschwerdeführerin habe eine vergleichbare Tätigkeit ausgeübt. Die Beschwerdegegnerin hingegen habe sich in keiner Weise vertieft mit der Vergleichbarkeit auseinandergesetzt, sondern habe sie einfach bestritten. Insbesondere habe sie auch nie die Frage beantwortet, wer die analoge Funktion der männlichen Stabschefs anderer Departemente im Departement A ausgeübt habe, wenn nicht die Beschwerdeführerin.

Zur Nichtwahl als Stabschefin: Die Übertragung des Evaluationsverfahrens an eine externe Firma sage nichts über die Objektivität des Verfahrens aus. Die Umstände würden überdies vielmehr darauf hindeuten, dass das Departement A im Bewusstsein, dass die Beschwerdeführerin die nahe liegendste Kandidatin für die Stelle des Stabschefs gewesen wäre, die Evaluation nicht selber durchgeführt habe.

Die Beschwerdegegnerin behaupte - wider besseres Wissen - der damalige Vorgesetzte habe die Beschwerdeführerin nie für fähig betrachtet, die Stabschef-Funktion auszuüben. Träfe dies zu, wäre der ganze Auswahlprozess eine Alibiübung gewesen. Dies wiederum habe die Beschwerdegegnerin in ihren Rechtsschriften klar in Abrede gestellt. Diese Behauptung der Gegenseite sei eine neue, weshalb neben einer erneuten Befragung von Prof. B auf die Aussagen desselben anlässlich der Verhandlung vor der PRK am 25. August 2003 verwiesen werde. Prof. B habe die Beschwerdeführerin sogar zweimal ermuntert, sich zu bewerben. Nach einer ersten wegen eines Missverständnisses erfolgten Absage sei die Beschwerdeführerin durch die Rekrutierungsfirma erneut schriftlich eingeladen worden, sich ein zweites Mal zu bewerben. Schliesslich hätten auch die mangelnden Controlling-Kenntnisse der Beschwerdeführerin den damaligen Vorgesetzten der Beschwerdeführerin nicht gehindert, sie zur Bewerbung vorzuschlagen. Die gegenteilige Behauptung durch die Beschwerdegegnerin sei neu und werde erstmals vorgebracht, weshalb sich auch in diesem Punkt eine Befragung der Beschwerdeführerin wie auch des damaligen Vorgesetzten aufdränge. Zwar bestehe keine Verpflichtung der ETHZ zur Wahl der Beschwerdeführerin. Dennoch gäbe es eine Usanz, wonach mit der Aufforderung zur Bewerbung dem bisherigen Stelleninhaber signalisiert werde, dass er mit der Wahl rechnen könne. Ferner werde bestritten, dass sich 50% der Aufgaben des Stabschefs inhaltlich von den früheren Aufgaben der Beschwerdeführerin unterscheiden würden. Das Pflichtenheft des Stabschefs bewerte die Führungsaufgaben mit 15% und das Controlling mit 20% des Leistungskatalogs, sämtliche übrigen Inhalte, mindestens 65%, seien bereits der Beschwerdeführerin obgelegen.

Entgegen der Ansicht der Beschwerdegegnerin habe die Beschwerdeführerin sehr wohl eine Diskriminierung in Übereinstimmung mit der Einschätzung der PRK in zwei Punkten glaubhaft gemacht. Erstens sei ihr Pflichtenheft vom 1. Juni 2000 mit demjenigen der männlichen administrativen Chefs der andern Departemente vergleichbar. Die Beschwerdeführerin habe demnach gleichwertige Arbeit im Sinne des GIG ausgeübt. Zweitens sei sie aufgrund des Inhalts der ihr nach dem 1. Juli 2000 vorgelegten Pflichtenhefte gegenüber den männlichen Kollegen diskriminiert worden. Es könne keine Rede davon sein, dass die PRK festgestellt habe, der Beschwerdegegnerin sei der Gegenbeweis gelungen. Die PRK habe die Kündigung in der Folge aus andern Gründen als zulässig erachtet. Eine Diskriminierung im aufgezeichneten Sinne sei trotzdem glaubhaft gemacht worden, weshalb die PRK die darauf abgeleiteten Forderungen der Beschwerdeführerin zu neuem Entscheid an die ETHZ zurückgewiesen habe. Wenn die Beschwerdegegnerin mit diesem Ergebnis nicht einverstanden sei, hätte sie das Urteil der PRK, d.h. die teilweise Gutheissung und die damit verbundene Rückweisung des Verfahrens, beim Bundesgericht anfechten müssen. Dies sei offensichtlich nicht erfolgt, weshalb es mit der Feststellung der Glaubhaftmachung sein Bewenden habe.

E. Die Beschwerdegegnerin reichte mit Eingabe vom 16. März 2004 die Duplik ein, worin sie an den bisherigen Anträgen und Ausführungen festhielt. Zunächst erklärte die Beschwerdegegnerin, sie bestreite die Feststellung der PRK nicht, wonach einzig der Beschwerdeführerin – im Vergleich zu den fünf übrigen Pflichtenheften - Arbeiten zur nicht selbständigen Erledigung zugewiesen worden seien. Diese Feststellung sei für das vorliegende Verfahren jedoch nicht relevant, weil es in casu um Lohnansprüche gehe, welche die Gegenseite aus der Vergleichbarkeit der Pflichtenhefte ableite, und von einer (funktionsmässigen) Vergleichbarkeit spreche die PRK ausdrücklich nur im Zusammenhang mit den Pflichtenheften 24/5a und 24/6b. Dies sei insbesondere keine „Insinuation“ der ETH Zürich, sondern die Wortwahl der



PRK. Dass sich die „weitgehende Vergleichbarkeit“ auf das Pflichtenheft der Beschwerdeführerin im Verhältnis zu *allen* übrigen Pflichtenheften beziehen soll, wie die Gegenseite geltend mache, sei Wunschdenken. Die PRK sage: *“...und dass die Pflichtenhefte in den Vernehmlassungsbeilagen 24/6b und insbesondere 24/5a mit der von der Beschwerdeführerin bis im Juni 2000 wahrgenommenen Funktion weitgehend vergleichbar sind.”* Die Klarheit dieser Aussage sei indiskutabel.

In der Beschwerdeantwort seien versehentlich die im Zeitpunkt der Erstellung der beiden Pflichtenhefte geltenden Lohnklassen 14 (statt 18; Pflichtenheft 24/5a) und 23 (statt 24; Pflichtenheft 24/6b) aufgeführt worden. Dies ändere allerdings nichts an der in der Beschwerdeantwort gemachten Feststellung, dass der Inhaber des Pflichtenhefts 24/5a bis zum 30. Juni 2000 lohnmassig schlechter gestellt gewesen sei als der Inhaber des Pflichtenhefts 24/6b und als die Beschwerdeführerin. Der Inhaber des Pflichtenhefts 24/5a habe in den Jahren 1995 bis 2000 einen Lohn zwischen Fr. 78'296.- und 92'720.- bezogen; die Beschwerdeführerin habe im gleichen Zeitraum zwischen Fr. 88'375.- und 94'537.- erhalten. Es sei demnach klar, dass die von der PRK festgestellte „weitgehende Vergleichbarkeit“ der drei Pflichtenhefte nicht zur Untermauerung nachträglicher Lohnansprüche herangezogen werden könne. Wenn behauptet werde, Pflichtenheft 24/5a sei zum Vergleich untauglich, so werde dem nicht nur die gegenteilige Sicht der PRK entgegengesetzt, sondern auch ihre bereits in der Beschwerdeantwort geäusserte wie auch vom ETH-Rat bestätigte Argumentation in Erinnerung gerufen und ergänzt: Die gegnerische Behauptung, das Departement Ar umfasse rund zehnmal mehr Studierende und Dozenten als das zum Vergleich herangezogene Departement (der Inhaber des Pflichtenhefts 24/5a sei im Departement C tätig gewesen), sei aus der Luft gegriffen und zeuge von wenig Kenntnis der Realitäten an der ETHZ. Zur Lohndifferenz gelte es zu wiederholen, dass die Beschwerdeführerin bis zum 30. Juni 2000 einen höheren Lohn als der Inhaber des Pflichtenhefts 24/5a und einen tieferen als der Inhaber des Pflichtenhefts 24/6b erhalten habe. Der Sinn der Durchschnittsberechnung der Lohnklassen sei ihnen schleierhaft.

Zur (rhetorischen) Frage der Gegenpartei, wer denn, wenn nicht die Beschwerdeführerin, die Funktion eines Stabschefs eingenommen habe, gelte es Folgendes anzumerken: Jedes Departement habe andere Führungsstrukturen. Die Beschwerdeführerin sei nicht der gesamten Administration des Departements vorgestanden. Gleichberechtigt und in die gleichen Lohnklassen eingeteilt wie die Beschwerdeführerin seien drei weitere Verantwortliche gewesen. Diese Mitarbeiterinnen hätten einen grossen Teil der administrativen Aufgaben des Departements ohne Unterstellung unter die Beschwerdeführerin erledigt. Sie seien, wie die Beschwerdeführerin auch, dem Departementsvorsteher direkt unterstellt gewesen. Der Beschwerdeführerin sei in ihrem Pflichtenheft analog zu den genannten Mitarbeiterinnen klar die Position einer Sekretärin bzw. Fachbeamtin ohne Direktunterstellte und ohne Weisungsbefugnis zugestanden. Die von der Beschwerdeführerin unter den administrativen Mitarbeiterinnen seit jeher angestrebte Führungsrolle habe sich vor dem Autonomisierungsprozess des Departementes A im Jahr 2000 weder inhaltlich noch organisatorisch begründen lassen. Ergänzend sei noch erwähnt, dass sich die im Pflichtenheft der Beschwerdeführerin aufgeführte Koordinationsaufgabe einzig und allein auf die Koordination der ehemals in Abteilungs- und Departementssekretariat zweigeteilten Struktur in ihrem Aufgabenbereich bezogen habe.

Zur Nichtwahl als Stabschefin: Ein renommiertes Rekrutierungsbüro müsse nicht auf die Anforderungen des Gleichstellungsgesetzes aufmerksam gemacht werden. Es sei ferner auch nicht angebracht, praktische Erfahrung am Arbeitsplatz mit einem Hochschulabschluss zu vergleichen und gegeneinander auszuspielen. Massgebend sei einzig

das Anforderungsprofil der Stelle. Unter den zur definitiven Auswahl empfohlenen drei Kandidaten habe sich eine Frau befunden. Zurückzuweisen sei insbesondere der Vorwurf, die ETHZ habe aus taktischen Gründen eine externe Firma mit dem Evaluationsverfahren betraut, um die Verantwortung für einen Verstoss gegen das Gleichstellungsgesetz abgeben zu können. Das Verfahren sei korrekt abgelaufen und dies sei auch ausreichend dargetan worden.

Ferner sei die gegnerische Interpretation der Aussage des Departementvorstehers Prof. B unpräzise und tendenziös. Unter Verweis auf die bisherigen Ausführungen in der Stellungnahme an den ETH-Rat bekräftigt die Beschwerdegegnerin, die der Beschwerdeführerin zugewiesenen Aufgaben als Assistentin des Vorstehers und die dem Stabschef zugeordneten Verantwortungen würden sich bezüglich der vorausgesetzten Kompetenz und Erfahrung sowie der führungsmässigen und inhaltlichen Bedeutung markant unterscheiden. Die von der Beschwerdeführerin immer wieder aufgestellte Behauptung, sie habe bereits 65% des Pflichtenhefts einer Stabschefin abgedeckt, erweise sich alleine schon vor dem Hintergrund, dass für die vom Stabschef bzw. von der Stabschefin zu erfüllenden Aufgaben 100 Stellenprozent bereit gestellt worden seien, als verfehlt. Es zeige sich darin auch die Weigerung, veränderte Strukturen und Inhalte im Departement A infolge Autonomisierung ab dem Jahr 2000 zu akzeptieren.

Weiter sei unzutreffend, dass die PRK das Verfahren zu neuem Entscheid zurückgewiesen habe, weil eine Diskriminierung geltend gemacht worden sei. Die Rückweisung zu neuem Entscheid sei aus rein prozessualen Gründen erfolgt. Die gegnerischen Aussagen zur Verbindlichkeit der von der PRK festgestellten Glaubhaftmachung einer Diskriminierung durch zugewiesene Arbeiten gingen an der Sache vorbei.

F. Mit Zwischenverfügung vom 15. April 2004 sistierte die Instruktionsrichterin der ETH-Beschwerdekommision das vorliegende Beschwerdeverfahren infolge hängiger Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Schweizerischen Bundesgericht. Das Schweizerische Bundesgericht hat am 8. September 2004 betreffend Auflösung des Dienstverhältnisses (Gleichstellung/Diskriminierungsverbot) entschieden und die Verwaltungsgerichtsbeschwerde abgewiesen). Am 13. Oktober 2004 sowie am 28. Oktober 2004 informierten die Parteien über das ergangene Urteil des Bundesgerichts und sandten das begründete Urteil der ETH-Beschwerdekommision in Kopie zu. In der Folge hob die Instruktionsrichterin der ETH-Beschwerdekommision die am 15. April 2004 angeordnete Sistierung des Verwaltungsbeschwerdeverfahrens mit Zwischenverfügung vom 4. November 2004 auf. Gleichzeitig erklärte sie die Rechtsschriften des Verwaltungsgerichtsverfahrens gemäss Antrag beider Parteien als integrierten Bestandteil des vorliegenden Verwaltungsbeschwerdeverfahrens.

## **Die ETH-Beschwerdekommision zieht in Erwägung:**

1. Die Verfügung der ETHZ vom 28. Oktober 2003 ist eine Verfügung im Sinne von Art. 5 des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren (VwVG; SR 172.021). Die Beschwerdeführerin ist zur Beschwerde gegen diese Verfügung legitimiert, da sie durch sie berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat (Art. 48 Bst. a VwVG). Gemäss Art. 37 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen vom 4. Oktober 1991 (ETH-Gesetz; revidierte Fassung vom 21. März 2003; SR 414.110) unterliegen Verfügungen von Organen der ETH und der Forschungsanstalten der Beschwerde an die ETH-Beschwerdekommision. Mit Inkrafttreten der Geschäftsordnung der ETH-Beschwerdekommision vom 18. September 2003 am 1. Januar 2004 (SR 414.110.21) fällt die Behandlung aller vor dem ETH-Rat hängigen Beschwerden in den Zuständigkeitsbereich der Kommision (Art. 21 in Verb. mit Art. 22 der Geschäftsordnung der ETH-Beschwerdekommision). Auf die am 27. November 2003 frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 VwVG) ist einzutreten.

2. Am 1. Januar 2002 sind das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1), die Personalverordnung für den Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen vom 15. März 2001 (Personalverordnung ETH-Bereich; SR 172.220.113) sowie die Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz vom 20. Dezember 2000 (Rahmenverordnung BPG; SR 172.220.11) in Kraft getreten.

Die angefochtene Verfügung erging am 28. Oktober 2003, also nach Inkrafttreten der neuen Bundespersonalgesetzgebung. Das vorliegende Beschwerdeverfahren richtet sich demzufolge nach den Verfahrensbestimmungen des neuen Rechts.

3. Die ETH-Beschwerdekommision überprüft die bei ihr anfechtbaren Verfügungen und Entscheide mit uneingeschränkter Kognition. Neben der Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung und Missbrauch von Ermessen (Art. 49 Bst. a VwVG), kann auch die unrichtige beziehungsweise unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG) sowie die Rüge der Unangemessenheit (Art. 49 Bst. c VwVG) geltend gemacht werden. Die ETH-Beschwerdekommision hat nicht nur zu beurteilen, ob die Vorinstanz die Rechtsregeln beachtet, sondern auch, ob sie eine dem Sachverhalt adäquate Lösung getroffen hat. Bei der Prüfung der Angemessenheit einer Verfügung beziehungsweise eines Entscheids auferlegt sich die ETH-Beschwerdekommision eine gewisse Zurückhaltung und setzt im Zweifelsfall nicht ihr eigenes Ermessen an die Stelle des pflichtgemässen und vertretbaren Ermessens der Vorinstanz.

4. Die PRK hat in ihrem Urteil vom 21. August 2003 den Entscheid des ETH-Rates vom 23. Januar 2003 in Bezug auf Ausrichtung einer Lohndifferenz zu den Bezügen der Stabschefs/Stabsstelleninhaber der andern Departemente der ETHZ für den Zeitraum 1995 bis 2000 sowie in Bezug auf die Nichtwahl als Stabschefin bzw. um Ausrichtung eines daraus resultierenden Schadenersatzes wegen prozessualer Gründe aufgehoben, weil es im damaligen Rechtsstreit an einer entsprechenden Verfügung der ETHZ fehlte und die PRK das darauf Eintreten durch den ETH-Rat als Durchbrechung der funktionalen Zuständigkeit erachtete, ohne dass dafür eine ausnahmsweise Berechtigung wegen eines Sprungrekurses oder einer Antragsenerweiterung mit engem Bezug zum Streitgegenstand gegeben war. Eine entsprechende Verfügung der ETHZ erging in der Folge am 28. Oktober 2003. Die vorliegende Verwaltungsbeschwerde richtet sich mithin

zum einen gegen die Abweisung der Ausrichtung einer Lohndifferenz zu den Bezügen der Stabschefs/Stabsstelleninhaber der andern Departemente der ETHZ für den Zeitraum 1995 bis 2000, zum andern gegen die Nichtwahl als Stabschefin bzw. um Ausrichtung eines daraus resultierenden Schadenersatzes. Gemäss Zwischenverfügung vom 4. November 2004 hat die Instruktionsrichterin der ETH-Beschwerdekommision die Rechtsschriften des Verwaltungsgerichtsverfahrens zum integrierten Bestandteil des vorliegenden Verwaltungsbeschwerdeverfahrens erklärt.

5. Nach Art. 3 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Mann und Frau (Gleichstellungsgesetz, GIG; 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 (Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993 zum Gleichstellungsgesetz, BBl 1993 I 1295; Elisabeth Freivogel in: Margrith Bigler-Eggenberger/Claudia Kaufmann, Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Basel 1997, Rz. 5ff. zu Art. 3).

Bezüglich Aufgabenzuteilung, Entlohnung, Beförderung und Entlassung wird eine Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird (Art. 6 GIG). Schliesslich hat, wer von einer Diskriminierung im Sinne von Art. 4 GIG betroffen ist, eine Entschädigung zu Gute (Art. 5 Abs. 1 lit. d GIG, Art. 5 Abs. 2 GIG).

6.

6.1. Die Beschwerdeführerin verweist in Bezug auf die Nachzahlung der Lohndifferenzen auf das Urteil der Eidg. Personalrekurskommission, wonach sie eine Diskriminierung aufgrund von Art. 5 Abs. 1 Bst. d glaubhaft gemacht habe. Sie räumt dabei ein, dass die Feststellung der PRK zwar in Bezug auf den Inhalt der Pflichtenhefte im Zusammenhang mit der Überweisung von Departementssekretariatsarbeiten zur nicht selbständigen Erledigung an die Beschwerdeführerin erfolgt sei, dass aber aus der Erkenntnis der Vergleichbarkeit der Pflichtenhefte auch ihre lohnmassige Schlechterstellung gegenüber den männlichen Kollegen zwingend erscheine. Die massgeblichen Ausführungen der PRK erfolgten – wie die Beschwerdeführerin anerkennt - in Zusammenhang mit Aufgabenzuteilungen an sie. Diesbezüglich hat die PRK zunächst festgestellt, dass die Pflichtenhefte 24/6b und insbesondere 24/5a mit demjenigen der Beschwerdeführerin weitgehend vergleichbar seien, und dass die Beschwerdeführerin gestützt auf Art. 3 Abs. 2 GIG i.V.m. Art. 6 GIG in Bezug auf die Aufgabenzuteilung eine Diskriminierung glaubhaft machen konnte. Eine Übertragung dieser festgestellten Glaubhaftmachung einer Diskriminierung hinsichtlich Aufgabenzuteilung auf den Bereich der Entlohnung ist aber – entsprechend der Ansicht der Beschwerdegegnerin - nicht zulässig. Dazu kommt, dass das Schweizerische Bundesgericht die von der PRK festgestellte Glaubhaftmachung der Diskriminierung in Zusammenhang mit der Aufgabenzuteilung offen gelassen hat, weil es die Vermutung der Diskriminierung ohnehin als widerlegt betrachtete. Demzufolge hat die Beschwerdeführerin die Vermutung der lohnmassigen Diskriminierung zunächst glaubhaft zu machen.

6.2. Die Beschwerdeführerin macht für die Zeit vor der Reorganisation (1995 – 2000) eine Lohndiskriminierung gegenüber männlichen Kollegen anderer Departemente (Stabschefs/Stabsstelleninhaber) geltend und fordert gestützt auf Art. 5 Abs. 1 Bst. d

GIG i.V.m. Art. 3 Abs. 1 und 2 GIG die Nachzahlung der entsprechenden Lohndifferenzen.

6.2.1. Der angefochtenen Verfügung vom 28. Oktober 2003 liegt ein Vergleich von Pflichtenheften zugrunde, welche bereits im früheren Verfahren vor dem ETH-Rat (Urteil vom 23. Januar 2003) wie auch vor der PRK (Urteil vom 21. August 2003) massgeblich waren. Im Verfahren vor dem ETH-Rat wurden die Pflichtenhefte auch auf ihre lohnmassige Unterscheidung untersucht. Das in der Folge ergangene Urteil der PRK hat zwar das Urteil des ETH-Rates bezüglich der Auszahlung einer Lohndifferenz wie auch der Nichtwahl zur Stabschefin bzw. einer Entschädigung hierfür aufgehoben und zum erstinstanzlichen Entscheid zurückgewiesen. Wie bereits einleitend ausgeführt (vgl. Erw. 4), erfolgte diese Aufhebung aber lediglich aus prozessualen Gründen und nicht in Folge einer materiellrechtlichen Überprüfung. Die angefochtene Verfügung verweist deshalb zu Recht ergänzend auch auf die entsprechenden Erwägungen im Entscheid des ETH-Rates vom 23. Januar 2003.

6.2.2. Die fünf vor der Strukturreform ergangenen und zum Vergleich aufgelegten Pflichtenhefte sind in der Tat - wie die PRK ebenfalls festgestellt hat - sowohl in Bezug auf die zugewiesenen Arbeiten, wie auch hinsichtlich Ausbildung und Erfahrung der Stelleninhaber sehr unterschiedlich. Das von der Beschwerdeführerin vorgelegte Pflichtenheft vom 19. Dezember 1995, wovon drei Varianten bestehen, unterscheidet sich wesentlich von den übrigen Pflichtenheften. Die PRK ging bei der Beurteilung der Rechtmässigkeit der zugewiesenen Arbeiten davon aus, dass Pflichtenheft 24/6b und vor allem Pflichtenheft 25/a mit demjenigen der Beschwerdeführerin vergleichbar seien:

Pflichtenheftinhaber 24/5a ist kaufm. Angestellter, hat als Fachbeamter direkte Vorgesetztenfunktion gegenüber einer Person. Er leitet das Abteilungs- und Departementssekretariat und ist verantwortlich für Koordination/Organisation und Controlling sowie teilweise Vertretung der Abteilung und des Departements nach aussen. Er ist in Lohnklasse 18 eingereiht.

Pflichtenheftinhaber 24/6b ist Informatiker, hat als Abteilungssekretär (wissenschaftlicher Adjunkt) direkte Vorgesetztenfunktion gegenüber drei Mitarbeitenden und eine umfassende Leitung der Abteilungsadministration. Er ist in Lohnklasse 24 eingereiht. Die PRK hat - wie bereits erwähnt - die Vergleichbarkeit dieser Pflichtenhefte vornehmlich im Zusammenhang mit den zugewiesenen Arbeiten untersucht. Ihre Einschätzung kann deshalb nicht ohne weiteres auf lohnmassige Differenzierungen übertragen werden, weshalb es sinnvoll erscheint, sämtliche fünf zum Vergleich aufgelegten Pflichtenhefte zu prüfen. Die bereits von der PRK vorgenommene Gewichtung der Pflichtenhefte kann allerdings insofern übernommen werden, als die beiden von ihr hervorgehobenen Pflichtenhefte separat in Erw. 6.2.5. erörtert werden und die übrigen drei nachfolgend.

6.2.3. Die Inhaber der übrigen drei Vergleichspflichtenhefte haben alle eine akademische Ausbildung. Der Stelleninhaber mit Pflichtenheft 24/2 ist als wissenschaftlicher Adjunkt in Lohnklasse 25 angestellt, er erfüllt zu einem beträchtlichen Teil seiner Anstellung Konzeptarbeit. Zudem hat er einen Praktikantendienst für drei Studiengänge aufzubauen und zu leiten sowie die Aussenbeziehungen in Lehrangelegenheiten zu Fachhochschulen, Berufsberatungen und Mittelschulen selbständig zu erfüllen.

Der Stelleninhaber mit Pflichtenheft 24/3 ist ebenfalls wissenschaftlicher Adjunkt; er hat vier direkt unterstellte Mitarbeitende zu führen; wissenschaftlich konzeptuelle Ar-

beit zu leisten, als Delegierter des Departements beispielsweise selbständig und mit Unterschriftsberechtigung Werkstätten mit mehreren Mitarbeitenden zu leiten, Forschungsprojekte des Instituts selbständig und im Team durchzuführen, die Entwicklung, Evaluation und Einführung von experimentellen Verfahren und ihren theoretischen Grundlagen selbständig vorzunehmen etc.. Er ist in Lohnklasse 26 eingereiht.

Pflichtenheftinhaber 24/4 ist ebenfalls wissenschaftlicher Adjunkt und hat zwei direkt unterstellte Mitarbeitende, er hat die Funktion eines Abteilungs- und Departementskoordinators inne, berät Studierende fachlich und planerisch zum Studiengang, beurteilt Praktikumsberichte und erteilt die Anerkennung, er verwaltet verschiedene Kredite etc..

6.2.4. Vergleicht man insbesondere die drei letztgenannten Pflichtenhefte mit demjenigen der Beschwerdeführerin, so fällt auf, dass alle Stelleninhaber über einen akademischen Hintergrund verfügen, den sie zu ihrer Aufgabenerfüllung benötigen, weil sie beispielsweise fachlich beratend, konzeptionell oder wissenschaftlich arbeiten und/oder Vorgesetztenfunktionen erfüllen sowie weitgehend selbständig arbeiten. Diese Stellenbeschreibungen sind – in Übereinstimmung mit der Ansicht der Beschwerdeführerin – nicht vergleichbar mit derjenigen der Beschwerdeführerin. Diese hat weitgehend eingeschränktere Aufgaben zu erfüllen, die sich auf Bereichskoordinationsaufgaben, d.h. auf ausführende Aufgaben beschränken. Die Beschwerdeführerin hat zudem einen kaufmännischen Hintergrund und erfüllt die Aufgaben einer Fachbeamtin. Sie hat in keinem Zeitpunkt eine Vorgesetztenfunktion inne gehabt. Letzteres wird überdies auch vom Schweizerischen Bundesgericht bestätigt. Es führt dazu aus: *„Wohl hat sie vor dessen Ernennung (damit ist der neue Stabschef gemeint) faktisch Koordinationsaufgaben im Abteilungs- und Departementssekretariat ausgeübt (vgl. Beförderungsantrag vom 18. Dezember 1995 sowie verschiedene Arbeitszeugnisse). Eine formale Führungs- und Vorgesetztenfunktion wurde von ihr zwar angestrebt, war aber in der damaligen Sekretariatsorganisation gerade nicht vorgesehen, auch wenn ihre Aufgaben in einzelnen Bereichen im Sinne einer Koordinationsfunktion einer „prima inter pares“ („Teamstruktur mit Koordinationsaufgaben für bereichsübergreifende Aufgaben“) verstanden wurden (vgl. die Schreiben der Personalabteilung der ETHZ an die Beschwerdeführerin vom 19. Mai und 14. September 1999). Eine Stabsstelle mit entsprechenden Führungsaufgaben, Weisungsbefugnissen und damit verbundenen Verantwortlichkeiten wurde erst im Zusammenhang mit der Aufwertung der Eigenverantwortlichkeit – insbesondere auch im finanziellen Bereich – des Departements geschaffen“.*

6.2.5. Die dagegen von der Beschwerdeführerin vorgebrachte Argumentation, dass eine informelle Führungsfunktion – wie sie sie inne gehabt habe - wesentlich schwieriger zu bewerkstelligen sei als eine formelle, kann nicht überzeugen, zumal nicht zuletzt die Verantwortung bei einer zwar tatsächlichen, aber informellen Führungstätigkeit eine ganz andere ist (vgl. dazu die nachfolgenden Erörterungen zur indirekten Diskriminierung im Zusammenhang mit der Nichtberücksichtigung als Stabschefin, Erw. 7.4). Nachdem auch der Pflichtenheftinhaber 24/6b eine ausgewiesene Führungsfunktion gegenüber mehreren Personen wahrgenommen hat, ist auch seine Anstellung nicht mit derjenigen der Beschwerdeführerin zu vergleichen. Dasselbe ergibt sich beim letzten zum Vergleich eingereichten Pflichtenheft 24/5a, weshalb sich auch dieses nicht zum Vergleich eignet. Kommt hinzu, dass der fragliche Stelleninhaber zwar über eine kaufmännische Ausbildung verfügt, allerdings mit einer Weiterbildung in „NPO-Management“. Zusätzlich zur Beschwerdeführerin hat er Controllingaufgaben zu erfüllen.

Die angefochtene Verfügung kommt unter Bezugnahme auf das Urteil des ETH-Rates vom 23. Januar 2003 zum Schluss, dass die Beschwerdeführerin in den Jahren 1995 bis

1999/2000 keine den andern Stelleninhabern vergleichbare Funktion ausgeübt habe. Selbst wenn – wie die PRK in ihrem Urteil ausführt – vornehmlich Pflichtenheft 24/5a zum Vergleich geeignet sei – was wiederum von der Beschwerdeführerin bestritten wird, weil das Departement A, in dem sie beschäftigt war, zehnmal grösser sei als das zum Vergleich beigezogene Departement – so würde die lohnmassige Differenzierung der Beschwerdeführerin nichts bringen, weil der entsprechende Stelleninhaber zumindest bis zu seiner Beförderung auf den 1. Juli 2000 in Lohnklasse 18 wie sie selbst und vorher tiefer eingereiht war. Nach der Beförderung, die nach der massgeblichen Strukturreform an der ETHZ ergangen ist und für den Lohnvergleich deshalb nicht mehr relevant ist, hat der genannte Stelleninhaber zusätzlich erweiterte Führungsfunktionen gegenüber zwei direkt unterstellten Mitarbeitenden und Task force-Zusammenarbeit zu erfüllen, weshalb sich seine nach 2000 erfolgte höhere Einstufung rechtfertigte. Zusammenfassend ergibt sich, dass es der Beschwerdeführerin nicht gelang, eine lohnmassige Diskriminierung glaubhaft zu machen, und dass sich deshalb die angefochtene Verfügung in Bezug auf die Abweisung des Begehrens um Ausrichtung einer Lohndifferenz, eventuell einer Entschädigung wegen Lohndiskriminierung für die Jahre 1995 bis 2000, als rechtmässig erweist (Art. 49 VwVG).

7. Zur Diskriminierung durch Nichtberücksichtigung für die Stelle als Stabschefin und zum Begehren um Entschädigung des dadurch verursachten Schadens:

7.1. Die Nichtberücksichtigung der Beschwerdeführerin für die Stelle als Stabschefin ist als Nichtbeförderung und nicht als Nichtanstellung zu betrachten. Diese Qualifizierung schlägt sich in der erleichterten Beweislast nieder, welche bei Beförderungen jedoch nicht bei Nichtanstellungen Anwendung findet (Art. 6 GIG). Folglich hat die Beschwerdeführerin eine entsprechende Diskriminierung bei ihrer Nichtbeförderung zur Stabschefin lediglich glaubhaft zu machen. Eine solche ist in Bezug auf den vorliegend strittigen Punkt bis anhin nicht erfolgt (vgl. Erw. 6.1.).

7.2. Die Beschwerdeführerin stellte zunächst die Objektivität des Auswahlverfahrens durch die extern beigezogene Beratungsfirma in Zweifel. Sie bemängelt insbesondere, dass die Beschwerdegegnerin es unterlassen habe, die Firma ausdrücklich auf die Anforderungen des Gleichstellungsgesetzes aufmerksam zu machen oder diese anzuweisen, vorrangig nach einer weiblichen Stabschefin Ausschau zu halten. Demgegenüber wandte der ehemalige Vorgesetzte der Beschwerdeführerin anlässlich der Verhandlung vor der PRK ein, dass sie einen solchen Auftrag (Förderung der Frauen und besonders sorgfältig nach Frauenkandidaturen Ausschau zu halten) formuliert und in einem Gespräch mit dem Leiter der Firma nochmals auf die Richtlinien der ETH verwiesen hätten. In die engste Auswahl seien überdies zwei Kandidaten und eine Kandidatin gekommen. Damit sei die Rechtmässigkeit des Auswahlprozesses belegt.

Allein aus der Tatsache, dass ein Mann und keine Frau zur Stabschefin ernannt worden ist, kann nicht auf eine geschlechterdiskriminierende Vorgehensweise geschlossen werden. Es ist zudem davon auszugehen, dass eine professionelle Personalrekrutierungsfirma nach Verweis auf die bestehenden Richtlinien eine solche Auswahl korrekt vornimmt. Die Beschwerdeführerin wurde zweimal zu einem Gespräch aufgefordert. Die zweite Aufforderung wurde wegen eines Missverständnisses in Zusammenhang mit der ersten Absage notwendig. Daran ist nichts Unzulässiges bzw. Stossendes festzustellen; insbesondere kann daraus nicht auf eine Alibiübung geschlossen werden, wie dies die Beschwerdeführerin vorbringt. Aus den Akten ergeben sich zudem keine Hinweise auf eine nicht sachgemässe Handhabung. Bei dieser Sachlage erübrigt es sich, dem Beweis-

antrag der Beschwerdeführerin - Prof. B wie auch die massgeblichen Vertreter der Personalrekrutierungsfirma einer Befragung zu unterziehen – statt zu geben. Die Gründe, welche zur Nichtbeförderung der Beschwerdeführerin geführt haben, gilt es nachfolgend zu erörtern (Erw. 7.4.).

7.3. Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Beschwerdegegnerin begründe die Nichtbeförderung wegen fehlenden Qualifikationen, indem sie sich auf das Gutachten der Begutachtenden Fachkommission Gleichstellungsgesetz stütze, obgleich die PRK in ihrem Urteil dessen Untauglichkeit festgestellt habe, weil von der genannten Kommission ein vor der Strukturreform an der ETHZ erlassenes Pflichtenheft der Beschwerdeführerin mit nach der Strukturreform erlassenen Pflichtenheften von männlichen Kollegen verglichen worden sei.

Demgegenüber wendet die Beschwerdegegnerin ein, die Nichtverwendbarkeit des Gutachtens beziehe sich nur auf den Pflichtenheftvergleich, nicht jedoch auf die Einschätzung der begutachtenden Kommission hinsichtlich der fehlenden Qualifikationen der Beschwerdeführerin.

Die unzulässig zu einem Vergleich herangezogenen Pflichtenhefte sind durchaus geeignet, einen falschen Eindruck über die Qualifikation der Beschwerdeführerin entstehen zu lassen, zumal die in Bezug auf männliche Kollegen unterbreiteten Pflichtenhefte nach der Strukturreform erstellt worden sind – welche erhöhte Anforderungen bedingte - und ihres vor der Strukturreform. Auch wenn dieser Vergleich vornehmlich im Zusammenhang mit den Lohndifferenzen gemacht worden ist, kann eine Beeinflussung in Bezug auf die Nichtbeförderung nicht ausgeschlossen werden. Angesichts der Tatsache, dass - wie unten zu zeigen sein wird (Erw. 7.4.) – die Frage der Qualifikation der Beschwerdeführerin anderweitig hinreichend abgeklärt werden kann, erübrigt es sich, auf das fragliche Gutachten näher einzugehen. Es fällt in diesem Zusammenhang aber auf, dass die Beschwerdeführerin den Bericht in der konkret zu beurteilenden Frage als Ganzes ablehnt, in andern Fragen, wo er für sie günstig erscheint, aber darauf ohne weiteres verweist.

7.4. Die Beschwerdegegnerin begründet die Nichtbeförderung der Beschwerdeführerin mit ihrer mangelnden Qualifikation. Zum einen mangle es ihr sowohl an Führungserfahrung wie auch an der notwendigen Führungseignung, und zum andern verfüge sie nicht über die notwendigen Controlling- und Rechnungsführungskennntnisse.

Demgegenüber wendet die Beschwerdeführerin ein, wenn ihre langjährige, in der Praxis bewährte Erfahrung mit der Leitung der Departementsadministration nicht berücksichtigt werde, handle es sich hierbei um eine indirekte Diskriminierung.

Eine indirekte Beförderungsdiskriminierung gemäss Art. 3 Abs. 1 und 2 GIG liegt vor, wenn Qualifikationen bevorzugt werden, die überwiegend nur von Männern erfüllt werden (z.B. militärische Grade), oder andererseits Erfahrungen verlangt werden, die Frauen viel weniger mitbringen, oder wenn Erfahrungen, die Frauen eher mitbringen und die arbeitsrelevant sind, gar nicht evaluiert werden (Elisabeth Freivogel, a.a.O., Art. 3 Rz. 67 S. 67). Die von der Beschwerdeführerin geltend gemachte Führungserfahrung bezieht bzw. bezog sich auf Koordinationsaufgaben innerhalb des damals noch zweigeteilten Abteilungs- und Departementssekretariats und beschränkte sich auf ihren eigenen Aufgabenbereich. Gleichberechtigt und auf gleicher Stufe wie die Beschwerdeführerin gab es je drei weitere Verantwortliche. Die seit jeher von der Beschwerdeführerin angestrebte Führungsrolle unter diesen Mitarbeiterinnen hat sich gemäss Beschwerdegegnerin vor dem Autonomisierungsprozess im Departement A im Jahr 2000 weder inhaltlich noch organisatorisch begründen lassen. Eine formale Füh-



rungsfunktion wurde von ihr zwar angestrebt; sie hat sie allerdings zu keinem Zeitpunkt inne gehabt (voranstehend Erw. 6.2.). Die von der Beschwerdeführerin wahrgenommene Leitung des Departementssekretariats beschränkte sich – wie bereits erwähnt - hinsichtlich allfälliger Führungsfunktionen auf Koordinationsaufgaben innerhalb ihres eigenen Arbeitsbereiches. Diese Erfahrung kann nicht gleichwertig wie eine formale Führungsfunktion mit Weisungsbefugnissen und damit verbundenen Verantwortlichkeiten betrachtet werden. Auch ihr diesbezüglicher Einwand, dass sie vor der Reorganisation weitgehend die Aufgaben des neuen Stabschefs wahrgenommen habe – 65% des Pflichtenhefts des Stabschefs seien mit dem ihren identisch (Urk. 8 S. 7) – kann nicht überzeugen, zumal das Departementssekretariat durch die Reorganisation im Jahre 2000 und der damit einhergehenden Autonomie des Departements A unter der (administrativen) Leitung des neuen Stabschefs eine wesentlich andere Bedeutung und Struktur erhalten hat. Die Stelle des Stabschefs umfasst im Vergleich mit derjenigen der Beschwerdeführerin neben Controllingaufgaben, welche aufgrund der selbständigen Ressourcenverwaltung eine ganz andere Bedeutung erhalten haben, eine Vorgesetztenfunktion gegenüber mehreren direkt und indirekt unterstellten Mitarbeitenden. Sie ist mithin nicht vergleichbar mit der Funktion der Beschwerdeführerin, was überdies auch vom Bundesgericht bestätigt worden ist. In dem Sinne liegt auch keine indirekte Diskriminierung vor.

Hinzu kommt, dass der damalige Vorgesetzte der Beschwerdeführerin ihre Führungseignung als solche bezweifelte. Auch in Bezug auf ihre Controllingkenntnisse war die Qualifikation der Beschwerdeführerin insbesondere gegenüber dem jetzigen Stabschef geringer. Die mangelnden Controllingkenntnisse waren aber kein Grund, um von einer Bewerbung überhaupt abzusehen oder die Beschwerdeführerin nicht dazu zu ermuntern. Entsprechend den Aussagen des damaligen Vorgesetzten der Beschwerdeführerin anlässlich der öffentlichen Verhandlung vom 7. Juli 2003 bei der PRK: *“Ich wusste im Vorfeld ja überhaupt nicht, was aus der Stellensuche werden würde, ich kannte die anderen möglichen Kandidaturen überhaupt nicht“*, ist davon auszugehen, dass zwar die (fehlenden) Controllingkenntnisse der Beschwerdeführerin kein Hinderungsgrund für eine Bewerbung an sich waren, dass aber ihre Qualifikationen im Quervergleich mit den übrigen Bewerbungskandidaten nicht zu überzeugen vermochten. Zwei Kandidaten und eine Kandidatin kamen in die engere Wahl. Die Beschwerdeführerin selber war nicht darunter.

Insgesamt betrachtet liegt in der Nichtbeförderung der Beschwerdeführerin weder eine direkte, noch eine indirekte Diskriminierung. Aus dem Umstand, dass sie von ihrem damaligen Vorgesetzten zur Bewerbung aufgefordert worden war, kann sie nichts zu ihren Gunsten ableiten. Eine Aufforderung zur Bewerbung im Rahmen einer öffentlichen Stellenausschreibung – selbst wenn sie zweimal geschehen ist – erfüllt die Voraussetzungen des Vertrauensgrundsatzes nicht, ausser es liege ein konkretes Versprechen einer dafür zuständigen Person vor. Dies ist vorliegend nicht der Fall. Nachdem es der Beschwerdeführerin nicht gelungen ist, glaubhaft zu machen, dass sie aufgrund einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung einen Schaden erlitten hat, ist der entsprechende Antrag auf Ausrichtung eines Schadenersatzes abzuweisen.

8. Aus den vorstehenden Erwägungen ergibt sich, dass die angefochtene Verfügung rechtmässig ist (Art. 49 VwVG). Die Beschwerde ist deshalb abzuweisen. Auf das Begehren der Beschwerdeführerin, dass die von ihr geltend gemachte Pflichtwidrigkeit der ETHZ *„durch den ETH-Rat als vorgesetzte Behörde aufsichtsrechtlich beurteilt wird“*,

und zwar „*unabhängig vom hier streitigen Rechtsverfahren*“, ist mangels Zuständigkeit der ETH-Beschwerdekommision nicht einzutreten. Zudem besteht auf Grund des vorliegenden Verfahrens kein Anlass, die Akten diesbezüglich von Amtes wegen an den ETH-Rat zu überweisen. Unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ist das Beschwerdeverfahren in personalrechtlichen Angelegenheiten, ausgenommen bei hier nicht gegebener Mutwilligkeit, unentgeltlich (Art. 34 Abs. 2 BPG). Ansprüche auf Parteientschädigungen sind nicht gegeben (Art. 64 VwVG).

**Demnach erkennt die ETH-Beschwerdekommision:**

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Auf das Begehren der Beschwerdeführerin, dass die von ihr behauptete Pflichtwidrigkeit der ETHZ durch den ETH-Rat als vorgesetzte Behörde der ETHZ beurteilt werde, wird nicht eingetreten, und die Akten des vorliegenden Verfahrens werden zur Beurteilung dieses Begehrens nicht von Amtes wegen an den ETH-Rat überwiesen.
3. Es werden weder Kosten auferlegt noch wird eine Parteientschädigung zugesprochen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, je gegen Empfangsschein sowie an die Paritätische Beschwerdeinstanz (PBI).
5. Gegen diesen Entscheid kann gemäss Art. 37 des Bundesgesetzes vom 4. Oktober 1991 über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH-Gesetz; SR 414.110) in Verbindung mit Art. 5 VwVG **innert 30 Tagen** seit Zustellung dieses Urteils eine schriftlich begründete Beschwerde bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission, Avenue Tissot 8, 1006 Lausanne, erhoben werden. Die Beschwerdeschrift ist im Doppel einzureichen. Sie muss die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters enthalten. Der angefochtene Entscheid und die als Beweismittel hinzugezogenen Urkunden sind der Beschwerde beizulegen (Art. 51 Abs. 1 und 52 Abs. 1 VwVG).

Im Namen der ETH-Beschwerdekommision

Der Präsident:

Dr. iur. Theodor Keller

Das Kommissionsmitglied:

Lic. iur. Yolanda Schärli, LL.M.