Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
8C 31/2009

Urteil vom 4. Januar 2010
I. sozialrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Ursprung, Präsident,
Bundesrichterin Leuzinger, Bundesrichter Frésard, Bundesrichterin Niquille, Bundesrichter Maillard,
Gerichtsschreiberin Fleischanderl.

Parteien
Stadt Zürich, handelnd durch den Stadtrat, und dieser vertreten durch Rechtsanwältin Prof. Dr. Isabelle Häner, Bahnhofstrasse 106, 8001 Zürich,
Beschwerdeführerin,

gegen

D._____,
vertreten durch Rechtsanwältin Rahel Bächtold,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand
Öffentliches Personalrecht (Lohngleichheit Mann und Frau, Besoldung),

Beschwerde gegen den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich vom 19. November 2008.

Sachverhalt:

A.
A.a Am 22. Januar 2001 stellte das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich eine besoldungsmässige Diskriminierung der beim Kanton Zürich angestellten Krankenpflegenden sowie Physio- und Ergotherapeutinnen gegenüber den kantonalen Polizeisoldaten fest.
A.b In der Folge wandten sich verschiedene Berufsorganisationen aus dem Gesundheitsbereich an die Stadt Zürich und machten geltend, auch die Einreihung gewisser Berufe des städtischen Gesundheitswesens sei diskriminierend; es wurden Lohnnachzahlungen für die letzten fünf Jahre verlangt. Nachdem die Stadt Zürich die Begehren abgewiesen hatte, gelangten die Berufsorganisationen mittels Rekurs an den Bezirksrat Zürich. Dieser hiess die Rechtsvorkehr teilweise gut und stellte fest, dass die Entlöhnung der Krankenpflegenden, Unterrichtsassistenten und Kliniklehrer sowie Physiotherapierenden in der Zeit vom 1. Januar 1997 bis zum 30. Juni 2002 gegen Art. 8 Abs. 3 BV und Art. 3 Abs. 1 und 2 des Bundesgesetzes vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz [GlG; SR 151.1]) verstossen habe. Er erachtete eine Anhebung um je zwei Besoldungsklassen für geboten, um eine diskriminierende Entlöhnung zu vermeiden. Mit Entscheid vom 20. Dezember 2006 bestätigte das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich den bezirksrätlichen Beschluss im Wesentlichen; es hielt allerdings fest, dass die Lohndiskriminierung in dem Umfang beseitigt worden sei, als die Betroffenen im Zeitraum vom 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002 Zulagen
erhalten hätten. Die dagegen sowohl von den Berufsorganisationen wie auch der Stadt Zürich erhobenen Verwaltungsgerichtsbeschwerden wies das Bundesgericht mit Urteilen vom 20. November 2007 ab (Verfahren

2A.93/2007 und 2A.94/2007 sowie 2A.97/2007 und 2A.98/2007).
A.c Auf den 1. Juli 2002 setzte der Stadtrat von Zürich die Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals vom 28. November 2001 (Personalrecht, PR; LS 177.100) sowie die entsprechenden Ausführungsbestimmungen vom 27. März 2002 (AB PR; LS 177.101) in Kraft. Damit führte die Stadt Zürich ein neues Lohnsystem ein (sog. Strukturelle Besoldungsrevision [SBR]), das u.a. im Pflegebereich zu besser entlöhnten Einreihungen führte. Nach dem neuen Besoldungssystem richtet sich der Lohn der städtischen Angestellten primär nach dem Schwierigkeitsgrad der Funktion, der nutzbaren Erfahrung und dem Leistungsbeitrag (Art. 47 PR). Jede Stelle ist auf Grund der betreffenden Funktionsumschreibung einer von 18 Funktionsstufen zuzuordnen (Art. 48 ff. PR, AB PR Anhang B). Jeder Funktionsstufe wird gemäss einer Lohnskala ein Jahreslohn als Mittelwert zugeordnet, wobei sich die konkreten Löhne der Angestellten innerhalb eines von diesem Mittelwert abhängigen Lohnbandes bewegen. Dabei sind die nutzbare berufliche und ausserberufliche Erfahrung sowie der zu erwartende Leistungsbeitrag geschlechtsneutral nach einheitlichen Massstäben zu berücksichtigen (Art. 51 ff. PR, AB PR Anhang A). Die Bandbreite des Lohnbandes beträgt +/-5 %, ausgehend vom Mittelwert (Art. 52 PR). Die Zunahme an nutzbarer Erfahrung führt innerhalb einer Funktionsstufe in 15 Schritten zu einem Lohnanstieg von höchstens 22,5 % (Art. 52 Abs. 3 PR).
Die Überleitung in das neue Lohnsystem, in deren Rahmen jede Stelle einem bestimmten Funktionsbereich, dort einer bestimmten Funktionskette und innerhalb dieser einer genauen Funktionsstufe zugeordnet wurde, erfolgt nach den in Art. 89 PR und Art. 187 AB PR festgehaltenen Grundsätzen. Danach ist auf der Basis des bisherigen Lohnes die Überführung in das Lohnband jener Funktionsstufe vorzunehmen, welcher die Mitarbeitenden jeweils zuzuordnen sind. Kommt der bisherige Lohn (unter Berücksichtigung der nutzbaren Erfahrung) ins Lohnband zu liegen, ist er dementsprechend im Lohnband anzusiedeln (vgl. Art. 187 Abs. 2-4 AB PR) und es erfolgt keine Erhöhung des Lohnes. Kommt der bisherige Lohn oberhalb des Lohnbandes (also über 105 Prozent) zu liegen, bleibt er gemäss Art. 187 Abs. 5 AB PR unverändert. Kommt der bisherige Lohn demgegenüber unter das Lohnband der betreffenden Funktionsstufe zu liegen (also unter 95 Prozent), ist er in Anwendung von Art. 187 Abs. 4 AB PR in das Lohnband, und zwar auf 95 Prozent des Mittelwertes, heranzuführen. Insoweit erfolgt eine Erhöhung des bisherigen Verdienstes.
A.c.a Im Nachgang opponierten verschiedene Vertreterinnen des städtischen Gesundheitsbereichs (u.a. diplomierte Pflegende, Krankenschwester, Krankenschwester/Pflegefachfrau, Krankenschwester/ Stationsleiterin, Leiterin der Fachweiterbildung Anästhesie) den auf Grund der neurechtlichen Personalbestimmungen vorgenommenen lohnmässigen Überführungen. Der diesbezüglich rekursweise angegangene Bezirksrat Zürich gab den Anträgen teilweise statt und wies die Sache zu neuer Entscheidung an die Stadt Zürich zurück (Beschlüsse vom 26. Juli [diplomierte Pflegende, Krankenschwester, Krankenschwester/Pflegefachfrau]und 30. August 2007 [Krankenschwester/Stationsleiterin, Leiterin der Fachweiterbildung Anästhesie]). Die sowohl von der Stadt Zürich wie auch von den Betroffenen dagegen erhobenen Beschwerden hiess das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich mit Entscheid vom 19. Dezember 2007 (diplomierte Pflegende, Krankenschwester, Krankenschwester/Pflegefachfrau) - in Fortführung seiner Rechtsprechung zur Überführung vom alten zum neuen Lohnsystem der Stadt Zürich (Entscheide PB.2004.00054 vom 26. Januar 2005 [betreffend Kundenberater eines öffentlichen Transportbetriebs]und PB.2005.000059 sowie PB.2005.00060 vom 8. September 2006 [betreffend Hortleiterinnen]) - mit der Feststellung teilweise gut, dass die privaten Beschwerdeführerinnen, ausgehend vom altrechtlichen Lohn (ohne Zulagen), jeweils Anspruch auf Lohnerhöhungen hätten. Sollte sich allerdings in den vor Bundesgericht pendenten Verfahren (2A.93/2007 und 2A.94/2007 sowie 2A.97/2007 und 2A.98/2007) ergeben, dass ein diskriminierungsfreier Lohn bereits unter dem alten Personalrecht hätte höher ausfallen müssen als die ab 1. Juli 2002 ausbezahlte Besoldung, so wäre der höhere Lohn jedenfalls auch unter dem neuen Personalrecht zu bezahlen, formal durch entsprechende Anhebung der Lage im Lohnband. Es wies die Sache an die Stadt Zürich zurück, um die Rechtsuchenden nach Vorliegen eines rechtskräftigen Entscheids bezüglich ihres Lohnes im alten Lohnsystem nochmals ins neue Lohnsystem überzuführen. Mit Entscheiden vom 11. Juni (Krankenschwester/Stationsleiterin) und 9. Juli 2008 (Leiterin der Fachweiterbildung Anästhesie) hiess das Verwaltungsgericht die Beschwerden der Angestellten insoweit gut, als es die angeordnete Rückweisung an die Stadt Zürich aufhob; im Übrigen wies es die Beschwerden ab. Im gegen die verwaltungsgerichtlichen Entscheide geführten Beschwerdeverfahren vor Bundesgericht erkannte dieses, dass die
von der Stadt Zürich auf 1. Juli 2002 vollzogene Überleitung in das neue Lohnsystem keine Geschlechterdiskriminierung beinhalte, wenn an den altrechtlichen, diskriminierungsfreien Lohn angeknüpft werde. Die lohnmässige Schlechterstellung von übergeleiteten gegenüber neu eintretenden Angestellten mit gleicher Er-

fahrung sei unter dieser Voraussetzung für eine gewisse Übergangszeit verfassungsrechtlich haltbar. Insofern sei es von Verfassungs wegen nicht geboten gewesen, alle bisherigen Angestellten auf 100 % des Lohnbandes überzuleiten bzw. ihnen Anspruch auf eine 5- bis 10-prozentige Lohnerhöhung zuzugestehen (Urteile 1C 54/2008 und 1C 68/2008 vom 3. März 2009 [diplomierte Pflegende], 1C 58/2008 und 1C 62/2008 [Krankenschwester]sowie 1C 56/2008 und 1C 60/2008 vom 7. Mai 2009 [Krankenschwester/Pflegefachfrau], 1C 414/2008 vom 14. Mai 2009 [Leiterin der Fachweiterbildung Anästhesie]und 1C 338/2008 vom 17. Juli 2009 [Krankenschwester/Stationsleiterin]).
A.c.b Die 1970 geborene D._____ arbeitet seit Januar 2002 als Aktivierungstherapeutin im Altersheim X._____ der Stadt Zürich. Gestützt auf die per 1. Juli 2002 in Kraft getretene personalrechtliche Neuordnung wurde sie mit Verfügung vom 15. Oktober 2002 des Direktors der Altersheime der Stadt Zürich rückwirkend in die Funktionsstufe 6 der Funktionskette 309 (”Therapie und Beratung”) überführt. Als nutzbare Erfahrung wurden ihr zwei Jahre angerechnet; die Lage im Lohnband betrug 106,97 % des Mittelwertes. Unter Berücksichtigung der unter altem Recht ausgerichteten Zulagen blieb der Lohn bei einem Beschäftigungsgrad von 80 % unverändert bei Fr. 4’621.35 monatlich. Einen dagegen erhobenen stadtinternen Rekurs, mit welchem D._____ die Einreihung auf 100 Prozent im Lohnband der Funktionsstufe 8 (Funktionskette 309) und die Anrechnung einer nutzbaren Erfahrung von 13 Jahren beantragte, wies der Stadtrat von Zürich ab (Beschluss vom 31. August 2005). Im nachfolgenden Rekursverfahren vor dem Bezirksrat Zürich verlangte D._____ zusammen mit weiteren Aktivierungstherapeutinnen die Einreihung in die Funktionsstufe 8 unter Anrechnung einer nutzbaren Erfahrung je nach konkreten Verhältnissen; zudem sei die Lage im Lohnband auf 100
% festzulegen. Der Bezirksrat wies das D._____ betreffende Rechtsmittel mit Beschluss vom 18. Oktober 2007 vollumfänglich ab.

B.
Die dagegen erhobene Beschwerde, mit welcher eine rückwirkende Einreihung per 1. Juli 2002 in die Funktionsstufe 8 unter Festlegung der nutzbaren Erfahrung auf 13 Jahre, eventualiter auf fünf Jahre, geltend gemacht wurde, hiess das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich mit Entscheid vom 19. November 2008 teilweise gut und hob die Beschlüsse des Bezirksrats Zürich und des Stadtrats von Zürich im Sinne der Erwägungen auf. In Abänderung der Verfügung des Direktors der Altersheime der Stadt Zürich vom 15. Oktober 2002 reihte es D._____ rückwirkend per 1. Juli 2002 in die Funktionsstufe 7 ein und legte ihre Besoldung auf 100 % des Mittelwertes im Lohnband fest; im Übrigen bestätigte es die Verfügung.

C.
Die Stadt Zürich lässt Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten führen und die Aufhebung des vorinstanzlichen Entscheids beantragen. Eventualiter sei, sofern das Bundesgericht dem Hauptantrag auf Einreihung von D._____ in die Funktionsstufe 6 nicht stattgebe, der angefochtene Entscheid insofern aufzuheben, als die Beschwerdegegnerin auf die Lage 100 % im Lohnband überführt werde, und eine Überführung in die Lage 97,54 % festzustellen.
D._____ lässt auf Abweisung der Beschwerde schliessen, eventuell sei die Sache zur Einholung eines arbeitswissenschaftlichen Gutachtens an die Vorinstanz zurückzuweisen. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) stellt das Rechtsbegehren, die Sache sei an die Vorinstanz zurückzuweisen, damit diese ein arbeitswissenschaftliches Gutachten einhole, welches die Bewertung der Tätigkeit von D._____ vergleiche und die geltend gemachte Gleichwertigkeit der Tätigkeiten überprüfe. Im Hinblick auf die Überführungsregeln sei zudem zu klären, ob der altrechtliche Lohn als diskriminierend zu werten sei.

Erwägungen:

1.
1.1 Anfechtungsgegenstand bildet ein kantonal letztinstanzlicher Endentscheid betreffend die Überleitung der Beschwerdegegnerin in das ab 1. Juli 2002 geltende neue Lohnsystem der Stadt Zürich. Es handelt sich um eine vermögensrechtliche Streitigkeit auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse. Nach Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG ist die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten unzulässig, wenn der Streitwert (gemäss Art. 51 BGG) weniger als Fr. 15’000.- beträgt.

1.2 Die Vorinstanz hat den Streitwert - unter Berücksichtigung der Zeitspanne zwischen besoldungsmässiger Neueinreihung auf 1. Juli 2002 und dem Termin der ab vorinstanzlicher Beschwerdeeinreichung nächstmöglichen Auflösung des Anstellungsverhältnisses per Ende Februar 2008 (68 Monate) sowie der streitigen Lohndifferenz (ca. Fr. 1'800.- monatlich) - auf jedenfalls Fr. 120'000.- beziffert. Die Streitwertgrenze gemäss Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG ist somit überschritten. Da auch die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen vorliegen, namentlich ist die Stadt Zürich nach Art. 89 Abs. 1 BGG zur Beschwerdeführung legitimiert (BGE 134 I 204 E. 2.3 S. 206 ff. mit Hinweisen), ist auf die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten einzutreten.

2.
Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 f. BGG erhoben werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es ist folglich weder an die in der Beschwerde geltend gemachten Argumente noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden; es kann eine Beschwerde aus einem anderen als dem angerufenen Grund gutheissen oder mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen (vgl. BGE 132 II 257 E. 2.5 S. 262; 130 III 136 E. 1.4 S. 140). Immerhin prüft das Bundesgericht, unter Berücksichtigung der allgemeinen Begründungspflicht (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG), grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht offensichtlich sind. Es ist nicht gehalten, wie eine erstinstanzliche Behörde alle sich stellenden rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn diese vor Bundesgericht nicht mehr vorgetragen werden (BGE 133 II 249 E. 1.4.1 S. 254).

3.
Das Bundesgericht hatte sich unter der Geltung des BGG noch nicht zur Frage zu äussern, wie weit es im Einzelnen auf die Bewertungen bestimmter Funktionen im Rahmen einer Lohndiskriminierungsklage einzugehen hat.

3.1 Nach altem Verfahrensrecht wurde dazu erwogen, die Bewertung bestimmter Funktionen in Bezug auf andere Funktionen oder bestimmte Anforderungskriterien könne nie objektiv und wertneutral erfolgen, sondern enthalte zwangsläufig einen erheblichen Wertungsbereich, dessen Konkretisierung davon abhänge, wie eine bestimmte Aufgabe von der Gesellschaft bzw. vom Arbeitgeber bewertet werde. Wissenschaftliche Studien vermöchten diese Beurteilung zu unterstützen, indem sie die Tatsachen erheben und Vorurteile beseitigen würden, ohne aber die normative Wertung ersetzen zu können. Diese Entscheidung hänge einerseits von Sachverhaltsfragen ab, beispielsweise der Frage, was für Tätigkeiten im Rahmen einer bestimmten Funktion ausgeführt und welche ausbildungsmässigen Anforderungen dafür verlangt würden, unter welchen Umständen die Tätigkeit ausgeübt werde usw. Anderseits hänge sie ab von der relativen Gewichtung, welche diesen einzelnen Elementen beigemessen werde. Diese Gewichtung sei grundsätzlich nicht bundesrechtlich vorgegeben. Die zuständigen kantonalen Behörden hätten, soweit nicht das für sie verbindliche kantonale Recht bestimmte Vorgaben enthalte, einen grossen Ermessensspielraum. Bundesrechtlich vorgegeben seien jedoch die Schranken
dieses Spielraums: Die Bewertung dürfe nicht willkürlich oder rechtsungleich erfolgen (Art. 4 Abs. 1 BV [nunmehr Art. 8 Abs. 1 BV]) und keine geschlechtsdiskriminierenden Elemente enthalten (Art. 4 Abs. 2 BV [nunmehr Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV]bzw. Art. 3 GlG). Die Bewertung und Einstufung einer bestimmten Tätigkeit oder Funktion sei somit weder eine reine Sach- noch Rechts- noch Ermessensfrage, sondern beinhalte Elemente von allen dreien. Die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes könne daher nicht dazu führen, dass eine bestimmte Wertung als die rechtlich einzig richtige bezeichnet werde; sie könne nur bestimmte Wertungen als unzulässig, weil diskriminierend, qualifizieren. In diesem Rahmen bleibe ein erheblicher Ermessensspielraum der zuständigen politischen Behörden (BGE 125 II 385 E. 5b S. 390 f. mit Hinweis; Urteile 2A.97/2007 und 2A.98/2007 vom 20. November 2007 E. 2.4, 2A.505/2006 vom 19. Juni 2007 E. 1.4).
3.2
3.2.1 Die Unterscheidung von Tat- und Rechtsfrage nach Art. 105 BGG orientiert sich an der bisherigen Praxis zum OG. Die Dreiteilung in Tat-, Rechts- und Ermessensfrage nach Art. 104 OG kennt das BGG demgegenüber nicht mehr. Wie die Sachverhaltsfeststellung ist auch die vorinstanzliche Ermessensbetätigung im Verfahren vor Bundesgericht nur beschränkt überprüfbar. Eine Angemessenheitskontrolle (vgl. BGE 126 V 75 E. 6 S. 81 [zu Art. 132 lit. a OG]) ist dem Gericht verwehrt; es hat nur zu prüfen, ob die Vorinstanz ihr Ermessen rechtsfehlerhaft ausgeübt, mithin überschritten, unterschritten oder missbraucht hat (vgl. BGE 132 V 393 E. 3.3 S. 399;

Ulrich Meyer, in: Basler Kommentar, Bundesgerichtsgesetz, 2008, N. 29 f. zu Art. 105 BGG).
3.2.2 An der bisherigen Praxis zur Überprüfungsbefugnis von Funktionsbewertungen ändert sich somit auf Grund des neuen Prozessrechts nichts. Hat ein kantonales Gericht ein Lohnsystem beurteilt, ergeben sich daraus für die bundesgerichtliche Kognition mithin folgende Ergebnisse: Die Feststellung des Sachverhalts kann nur im Rahmen von Art. 105 Abs. 2 BGG überprüft werden. Frei überprüfbare Rechtsfrage ist, ob das kantonale Gericht die richterliche Prüfungspflicht korrekt gehandhabt hat (BGE 118 Ia 35 E. 2e S. 39). Die Bewertung verschiedener Tätigkeiten stellt im Rahmen der genannten bundesrechtlichen Schranken demgegenüber eine Ermessensfrage dar, in die das Bundesgericht nicht eingreifen kann. Wiederum frei überprüfbar ist, ob die Vorinstanz die bundesrechtlichen Schranken des behördlichen Ermessensspielraums richtig interpretiert hat. Bundesrecht ist beispielsweise verletzt, wenn das kantonale Gericht entweder eine diskriminierende Bewertung als nicht diskriminierend oder aber eine nicht diskriminierende Bewertung als diskriminierend beurteilt hat. Soweit sich ein kantonales Gericht nur auf das Gleichstellungsgesetz beruft (und nicht auf eine Bestimmung des kantonalen Rechts, wonach es die Angemessenheit der Besoldung
überprüft), hat es somit nicht zu beurteilen, ob eine Besoldungseinstufung anhand irgendwelcher Bewertungsmethoden "richtig" oder überzeugend ist, sondern einzig, ob sie geschlechtsdiskriminierende Auswirkungen zeitigt. Solange eine politische Behörde eine Arbeitsplatzbewertung vorgenommen hat, die nicht diskriminierend ist, verletzt ein Gericht Bundesrecht, wenn es dieser Bewertung unter Berufung auf das Gleichstellungsgesetz die Anwendung versagt (BGE 125 II 385 E. 5d S. 391 f.; Urteile 2A.97/2007 und 2A.98/2007 vom 20. November 2007 E. 2.4, 2A.93/2007 und 2A.94/2007 vom 20. November 2007 E. 2.4 sowie 2A.505/2006 vom 19. Juni 2007 E. 1.4).

4.
Die Beschwerdeführerin rügt in kognitionsrechtlicher Hinsicht namentlich eine Überschreitung der Prüfungsbefugnis durch das vorinstanzliche Gericht, welches bezüglich des zu wahrenden Ermessensspielraums nicht nur das Gleichstellungsgesetz, sondern auch die Gemeindeautonomie zu beachten habe. Die Funktionsbewertung verschiedener Tätigkeiten sei im Rahmen der bundesrechtlichen (Willkür-) Schranken eine Ermessensfrage, in die auch das Bundesgericht nicht eingreifen könne. Bei der Konkretisierung des Arbeitsplatzbewertungssystems stehe es im Ermessen der Arbeitgeberin - hier der Stadt Zürich - zu entscheiden, welche Aspekte der Arbeitstätigkeiten und Anforderungen unter die Kompetenzen subsumiert würden, und diese zu bewerten.

4.1 Die Bundesverfassung vom 18. April 1999 gewährleistet die Gemeindeautonomie nach Massgabe des kantonalen Rechts (Art. 50 Abs. 1 BV). Wie bereits unter der Geltung der alten Verfassung ist eine Gemeinde dann autonom in einem Sachbereich, wenn das kantonale Recht diesen nicht abschliessend ordnet, sondern ihn ganz oder teilweise der Gemeinde zur Regelung überlässt und ihr dabei eine relativ erhebliche Entscheidungsfreiheit einräumt. Der geschützte Autonomiebereich kann sich auf die Befugnis zum Erlass oder Vollzug eigener kommunaler Vorschriften beziehen oder einen entsprechenden Spielraum bei der Anwendung des kantonalen oder eidgenössischen Rechts betreffen. Der Schutz der Gemeindeautonomie setzt eine solche nicht in einem ganzen Aufgabengebiet, sondern lediglich im streitigen Bereich voraus. Im Einzelnen ergibt sich der Umfang der kommunalen Autonomie aus dem für den entsprechenden Bereich anwendbaren kantonalen Verfassungs- und Gesetzesrecht (BGE 129 I 410 E. 2.1 S. 413 mit Hinweisen).
4.2
4.2.1 Der Autonomiebereich der Gemeinden im Kanton Zürich wird durch die Kantonsverfassung (Art. 85 KV/ZH [vom 27. Februar 2005]; SR 131.211) und die Gesetzgebung definiert. Art. 47 Abs. 1 KV/ZH bestimmt einzig, dass die Arbeitsverhältnisse des Gemeindepersonals dem öffentlichen Recht unterstehen. Sodann sieht § 72 Abs. 2 des zürcherischen Gesetzes über das Gemeindewesen vom 6. Juni 1926 (Gemeindegesetz; LS 131.1) ausdrücklich vor, dass das kantonale Personalrecht sinngemäss anwendbar ist, soweit die Gemeinden keine eigenen Vorschriften erlassen. Die Regelung des kommunalen Personalrechts fällt somit in die Autonomie der Gemeinden. Die Beschwerdeführerin geniesst bei der Anwendung ihres kommunalen Personalrechts folglich den Schutz der Gemeindeautonomie (BGE 97 I 519 E. 2 S. 522, 524 E. 3 S. 526; 95 I 33 E. 3a S. 37 f.; Urteil 2P.105/2000 vom 20. September 2000 E. 2).
4.2.2 Der sich gestützt auf die Gemeindeautonomie ergebende Ermessensspielraum gilt jedoch nicht unbegrenzt. Vielmehr wird er eingeschränkt durch (andere) bundesverfassungsmässige Prinzipien und Garantien wie etwa den Lohngleichheitsanspruch gemäss Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV. Sämtliche Arbeitgeber - unbesehen

davon, ob die in Frage stehenden Arbeitsverhältnisse öffentlich- oder privatrechtlicher Natur sind (vgl. Art. 2 GlG) - unterstehen dem in Art. 3 GlG konkretisierten Lohngleichheitsgebot. Eine Lohndifferenz ist vor diesem Hintergrund rechtlich einzig zulässig, soweit sie der tatsächlichen Differenz in der Wertigkeit der Arbeit entspricht. Im Zentrum steht also die Frage, ob es im Vergleich der geschlechtsspezifisch identifizierten Arbeit mit der gegengeschlechtlich bestimmten oder neutralen Tätigkeit Bewertungsunterschiede gibt, die nicht sachbezogen in der Arbeit selber begründet sind. Eine Verletzung der Gemeindeautonomie liegt einzig vor, wenn anzunehmen ist, dass ein kantonales Gericht ein in der Verfassung verankertes Recht zum Nachteil der Gemeinde unzulässig erweitert hat (BGE 128 I 3 E. 3 S. 9 ff.; Urteile 2P.8/2006 vom 29. August 2006 E. 2.2, 2P.69/2006 vom 5. Juli 2006 E. 2.3, in: AJP 2006 S. 1590, insb. S. 1594, und
2P.77/2001 vom 28. Juni 2001 E. 2a; Markus Dill, Die staatsrechtliche Beschwerde wegen Verletzung der Gemeindeautonomie, Bern 1996, S. 123). Auf Grund der Gemeindeautonomie ergibt sich demnach bei der Festlegung der zulässigen Besoldungsordnung kein zusätzlicher Ermessensspielraum. Hingegen ist die Gemeindeautonomie verletzt, soweit das kantonale Gericht gestützt auf das Gleichstellungsgesetz die Einstufung nicht nur auf geschlechtsbedingte Diskriminierung, sondern generell auf "Richtigkeit" und insofern Angemessenheit hin überprüft.

5.
5.1 Das am 1. Juli 2002 in Kraft getretene Besoldungssystem der Stadt Zürich hat am 1. Juli 2007 insbesondere hinsichtlich seiner Lohnnormierungen (Art. 47 PR ff., Art. 56 ff. AB PR) gewisse Modifikationen erfahren. So richtet sich beispielsweise der Verdienst der städtischen Angestellten nunmehr - neben dem Schwierigkeitsgrad der Funktion, der nutzbaren Erfahrung und dem Leistungsbeitrag - gemäss Art. 47 PR zusätzlich auch nach deren Verhalten. Auf die vorliegende Streitigkeit gelangt indes, da sie die lohnmässige Überführung der Beschwerdegegnerin in die auf Juli 2002 eingeführte kommunale Besoldungsordnung betrifft, die bis 30. Juni 2007 gültig gewesene Fassung von PR und AB PR zur Anwendung (nachfolgend: aArt.; greifbar unter: http://www.stadt-zuerich.ch/internet/as/home.html).

5.2 Das städtische Personalrecht sieht vor, dass der Stadtrat unter Berücksichtigung des Schwierigkeitsgrades der einzelnen Funktionen einen Funktionsraster und Funktionsumschreibungen festlegt. Der Funktionsraster umfasst 18 Funktionsstufen, von Funktionsstufe 1 mit dem geringsten bis zu Funktionsstufe 18 mit dem höchsten Schwierigkeitsgrad (Art. 48 PR). Die Funktionsumschreibungen zeigen modellhaft den Schwierigkeitsgrad der einzelnen Funktionen auf. Sie basieren auf analytischen Arbeitsplatzbewertungen, mit denen die Anforderungen an die Fach-, Selbst-, Sozial-, Führungs- und Beratungskompetenz sowie die Arbeitsbedingungen erfasst werden (Art. 49 PR).
5.2.1 Gemäss diesen Vorgaben hat die Beschwerdeführerin unter Beizug eines privaten Unternehmens (GFO Unternehmensberatung, Zürich; nachfolgend GFO) Arbeitsplatzbewertungen durchgeführt und Modellprofile für sämtliche Tätigkeiten entwickelt. Es wurde der Kriterienkatalog definiert (fünf Haupt- und 13 Unterkriterien) sowie die Gewichtung der Stufenwerte und der einzelnen Unterkriterien festgelegt. Um einen Funktionsraster anzufertigen, werden regelmässig nicht sämtliche der tangierten Berufe bewertet. In casu haben die GFO und die Beschwerdeführerin rund 150 Referenzfunktionen bestimmt. Pro Funktionskette konnten so ein bis zwei Funktionen analytisch bewertet werden, von welchen alle anderen Funktionen der Kette abgeleitet wurden. Die Funktion Aktivierungstherapie wurde keiner analytischen Arbeitsplatzbewertung unterzogen. Vielmehr dienten die in derselben Funktionskette (309: "Therapie und Beratung") detailliert analysierten Funktionen, insbesondere diejenige der Physiotherapie, dazu, Rückschlüsse auf die betreffende Tätigkeit zu ziehen.
5.2.2 Gestützt darauf wurde die Funktion der Beschwerdegegnerin als Aktivierungstherapeutin (Funktionskette 309.6 "Therapie/Beratung") insgesamt mit 21,5 Punkten bewertet (Fachkompetenz: 9 [Wissen: 5,5/Kenntnisse: 3,5]; Selbstkompetenz: 4 [Selbstständigkeit: 1 [x 3 wegen dreifacher Gewichtung]/Flexibilität: 1]; Sozialkompetenz: 5 [Kommunikationsfähigkeit: 1,5 [x 2 wegen doppelter Gewichtung]/Kooperations- und Teamfähigkeit: 1 [x 2 wegen doppelter Gewichtung]]; Führungs- und Führungsunterstützung/Beratung: 0; Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen: 3,5 [Psychische Beanspruchungen: 1/Physische Beanspruchungen: 1,5/Beanspruchung der Sinnesorgane: 0/Umgebungseinflüsse: 0,5/Unregelmässige Arbeitszeit: 0,5]), der Allgemeine Polizeidienst (Funktionskette 207.07) demgegenüber mit 26 Punkten (Fachkompetenz: 8,5 [Wissen: 5,5/Kenntnisse: 3,5]; Selbstkompetenz: 6,5 [Selbstständigkeit: 1,5 [x 3 wegen dreifacher Gewichtung]/Flexibilität: 2]; Sozialkompetenz: 6 [Kommunikationsfähigkeit: 1,5 [x 2 wegen doppelter Gewichtung]/Kooperations- und

Teamfähigkeit: 1,5 [x 2 wegen doppelter Gewichtung]]; Führungs- und Führungsunterstützung/Beratung: 0; Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen: 5 [Psychische Beanspruchungen: 1/Physische Beanspruchungen: 0/
Beanspruchung der Sinnesorgane: 0/Umgebungseinflüsse: 1,5/Unregelmässige Arbeitszeit: 2,5]). Entsprechend wurde der Allgemeine Polizeidienst in die Funktionsstufe 7 (Bandbreite 23,5 bis 26,5 Punkte), die Tätigkeit der Beschwerdegegnerin in die Funktionsstufe 6 (Bandbreite 20 bis 23 Punkte) eingereiht.

5.3 Die Vorinstanz hat die Tätigkeit bzw. Arbeitsplatzbewertung des Allgemeinen Polizeidienstes der Tätigkeit der Beschwerdegegnerin als Aktivierungstherapeutin bzw. deren Funktionsbewertung gemäss Modellprofil gegenübergestellt. Sie ist dabei, indem sie die Punktzahl bezüglich der Kriterien Selbstständigkeit um 0,5, der Flexibilität um 1, der Kommunikationsfähigkeit um 0,5 und der Führung um 0,5 erhöhte, woraus sich (bei dreifacher Gewichtung der Faktoren Selbstständigkeit und Führung sowie doppelter Gewichtung des Kriteriums Kommunikationsfähigkeit) eine um 5 Punkte höhere Gesamtpunktzahl von 26,5 ergibt, zum Schluss gelangt, dass die Besoldungseinreihung der Beschwerdegegnerin in die Funktionsstufe 6 im Vergleich zu den städtischen Polizisten im Allgemeinen Polizeidienst eine geschlechtsdiskriminierende Entlöhnung darstelle, die mittels rückwirkender Einstufung der Beschwerdegegnerin per 1. Juli 2002 in Funktionsstufe 7 zu beheben sei. Die Besoldung wurde in diesem Zusammenhang auf 100 % des Mittelwertes im Lohnband festgelegt.

6.
6.1 Das kantonale Gericht verzichtete im Rahmen seiner Entscheidfindung auf die beantragte Einholung eines die Funktion Aktivierungstherapie konkret beurteilenden und vergleichenden arbeitswissenschaftlichen Gutachtens. Es stützte sich einerseits auf die Darstellung der Tätigkeiten im Allgemeinen Polizeidienst und anderseits auf die "Stellenbeschreibung" des Amtes für Altersheime der Stadt Zürich vom 20. August 2002, ein exemplarisches "Wochenangebot der Aktivierungstherapie" des Altersheims X._____ sowie die Dokumentation "Stufen in der Ausbildung zur Aktivierungstherapeutin/zum Aktivierungstherapeuten" der Schule für Berufe im Gesundheitswesen der Stadt Zürich. Ausserdem stellte es auf eine in einem früheren Verfahren vor Vorinstanz eingeholte arbeitswissenschaftliche Expertise ab, anlässlich derer die Funktionen der Polizei und der Physio- sowie Ergotherapeutinnen im Kanton beurteilt und verglichen worden waren.
Die Beschwerdegegnerin macht in diesem Zusammenhang geltend, dass, sollte das Bundesgericht zum Schluss gelangen, den angefochtenen Entscheid aufzuheben, die Sache zwingend zur Einholung der bereits vorinstanzlich beantragten Expertise zurückzuweisen sei. Das EBG vertritt grundsätzlich ebenfalls die Auffassung, die Ähnlichkeit der Therapieberufe sei nicht derart, dass das für die Funktionen Physio- und Ergotherapie sowie Polizeidienst verfasste Gutachten aus dem Jahre 2000 ohne weiteres beigezogen werden könne. Es sei daher unumgänglich, eine Begutachtung vornehmen zu lassen, welche eine unabhängige, fachlich einwandfreie Beurteilung der Funktion Aktivierungstherapeutin samt Vergleich mit der Polizeitätigkeit beinhalte.

6.2 Aus der spezifischen Natur des Lohngleichheitsanspruchs resultiert eine richterliche Prüfungspflicht (BGE 118 Ia 35 E. 2d S. 38 f.). Wenn eine Lohndiskriminierung gerügt wird, kann sich daraus ein Anspruch auf Einholung eines Gutachtens ergeben. Ob die Prüfungspflicht verletzt wurde, ist eine frei überprüfbare Rechtsfrage. Ein Gut-achten ist jedoch nur insofern erforderlich, als für die Prüfung, ob eine Diskriminierung vorliegt, spezifische Fachkenntnisse über rechtserhebliche Sachverhaltspunkte vorausgesetzt werden (BGE 125 II 385 E. 5c S. 391; 117 Ia 262 E. 4c S. 269 f.). Darunter fallen etwa die Fragen, ob eine bestimmte Tätigkeit wesentlich häufiger von Angehörigen des einen Geschlechts ausgeübt wird, ob ein bestimmtes Wertungsmerkmal leichter oder wesentlich häufiger von Angehörigen des einen Geschlechts erfüllt werden kann bzw. ob eine bestimmte Bewertungsmethode auf eine geschlechtsneutrale Weise gehandhabt worden ist (BGE 125 II 385 E. 6a/b S. 392 f., 541 E. 5c-e S. 548 ff.).
6.2.1 Das Bundesgericht hat entschieden, dass eine Verletzung der Prüfungspflicht zu verneinen ist, wenn keine konkrete Arbeitsplatzbewertung auf städtischer Ebene durchgeführt, sondern eine - die Funktionen Physio- und Ergotherapie sowie Polizeidienst erfassende - kantonale Arbeitsplatzbewertung herangezogen wird, solange die konkreten Tätigkeiten in den verschiedenen Gemeinwesen vergleichbar sind. Letzteres wurde im zu beurteilenden Fall bejaht, zumal erhebliche Unterschiede nicht substanziiert gerügt worden waren (Urteile 2A.93/2007 und 2A.94/2007 vom 20. November 2007 E. 4.3.1 sowie 2A.97/2007 und 2A.98/2007 vom 20. November 2007 E. 4.3.1). Grundsätzlich kann somit auf bestehende kantonale Analysen abgestellt werden.

Ebenfalls nicht zu beanstanden ist es ferner, wenn bei verwandten Betätigungsfeldern (innerhalb der Therapieberufe) nicht jede einzelne Funktion eine Bewertung erfährt, sondern Differenzen aus arbeitswissenschaftlich untersuchten "Haupttätigkeiten" abgeleitet werden. Die Vorinstanz hatte bereits in einem früheren, eine Bewegungstherapeutin betreffenden Verfahren auf den Beizug eines Gutachtens verzichtet und diese selber mit den (arbeitswissenschaftlich untersuchten) Physio-/Ergotherapeutinnen verglichen. Das
Bundesgericht schützte dieses Vorgehen im Wesentlichen mit der Begründung, der Beschwerde führende Kanton Zürich habe nicht substanziiert aufzuzeigen vermocht, worin die Unterschiede zwischen den Tätigkeitsgebieten tatsächlich bestünden, sodass die vom Verwaltungsgericht dazu getroffenen sachverhaltsbezogenen Annahmen nicht als offensichtlich unrichtig zu qualifizieren waren (Urteil 2A.183/2003 vom 20. August 2003 E. 3).
6.2.2 Auch vorliegend erlauben die vorhandenen Angaben den - zur Beurteilung der gerügten geschlechtsdiskriminierenden Entlöhnung erforderlichen (vgl. dazu E. 7 hiernach) - Vergleich der Tätigkeit der Beschwerdegegnerin mit derjenigen des Allgemeinen Polizeidienstes sowie - mittelbar - mit den auf kantonaler Ebene ebenfalls schon arbeitswissenschaftlich untersuchten Funktionen Physio- und Ergotherapie, die in Anbetracht einer gewissen Ähnlichkeit der Therapieberufe auch Hinweise für die Tätigkeit der Beschwerdegegnerin zu liefern vermögen. Vor diesem Hintergrund erweist sich die Einholung einer arbeitswissenschaftlichen Expertise mit dem kantonalen Gericht als entbehrlich. Eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör, wie sie Beschwerdegegnerin und EBG monieren, ist zu verneinen (vgl. BGE 117 Ia 262 E. 4 S. 268 ff. mit Hinweisen; Elisabeth Freivogel, in: Claudia Kaufmann/Sabine Steiger-Sackmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Basel 2009, Rz. 105 in Verbindung mit FN 184 zu Art. 3 GlG).

7.
Gemäss Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV und Art. 3 GlG haben Mann und Frau Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Untersagt sind Lohnunterschiede, die auf geschlechtsspezifischen Umständen beruhen. Der Begriff der gleichwertigen Arbeit umfasst nicht bloss ähnliche, das heisst gleichartige Arbeiten, sondern bezieht sich darüber hinaus in Zusammenhang mit indirekten Lohndiskriminierungen (zum Begriff: BGE 125 II 541 E. 6a S. 550 f.; Urteil 1C 54/2008 und 1C 68/2008 vom 3. März 2009 E. 5) auch auf Arbeiten unterschiedlicher Natur (BGE 125 I 71 E. 2b S. 79). Ob Tätigkeiten als gleichwertig zu betrachten sind, kann nicht wissenschaftlich objektiv und wertfrei entschieden werden, sondern hängt von Beurteilungen ab, die unterschiedlich ausfallen können. Es gibt verschiedene Bewertungsverfahren, die sich in Aufgliederung, Gewichtung und Bewertung der Anforderungen unterscheiden; keines davon ist verfassungsrechtlich allein zulässig. Den zuständigen Behörden steht bei der Ausgestaltung des Besoldungssystems im öffentlichen Dienst ein erheblicher Gestaltungsspielraum zu; sie können aus der Vielzahl denkbarer Anknüpfungspunkte die Tatbestandsmerkmale auswählen, die für die Besoldung massgebend sein sollen. Das
Lohngleichheitsgebot schränkt diesen grossen Ermessensspielraum nicht grundsätzlich ein. Es bedeutet nicht, dass nur noch eine ganz bestimmte Methode für die Bewertung von Arbeitsplätzen zulässig wäre, und es legt nicht positiv fest, welcher Massstab anzuwenden ist; das Lohngleichheitsgebot verbietet allein die Wahl geschlechtsdiskriminierender Bewertungskriterien. Eine Arbeitsplatzbewertung oder ein Lohnsystem verstösst nicht schon dann gegen das Diskriminierungsverbot, wenn eine andere Bewertung ebenfalls mit guten Gründen vertretbar wäre oder gar aus der Sicht bestimmter arbeitswissenschaftlicher Theorien besser begründet erschiene, sondern nur dann, wenn sie diskriminierend ist (BGE 125 I 71 E. 2c/aa S. 79 ff.; 125 II 385 E. 5b S. 390 f., 530 E. 5b S. 537, 541 E. 5c S. 548 f.; 124 II 409 E. 9b S. 427, 436 E. 7a S. 440 f.). Die bundesgerichtliche Praxis verlangt als Rechtfertigung für Lohnunterschiede keine wissenschaftlichen Nachweise, sondern bloss sachlich haltbare Motive (BGE 126 II 217 E. 6c S. 221; Urteil 2A.200/2001 vom 18. Juni 2002 E. 3.1). Geschlechtsdiskriminierend können schliesslich nur Lohnunterschiede zwischen typisch männlichen und typisch weiblichen oder zwischen geschlechtstypischen und geschlechtsneutralen
Funktionen sein, nicht aber Differenzen zwischen zwei typisch weiblichen Funktionen (Urteil 2A.183/2003 vom 20. August 2003 E. 3.2). Gemäss Art. 6 GIG wird u.a. bezüglich der Entlöhnung eine Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird (BGE 130 III 145 E. 4.2 S. 161 f.; 127 III E. 3c S. 212 f.; 125 I 71 E. 4a S. 82; 125 II 541 E. 6a S. 550 f.). Glaubhaftmachen bedeutet, dass es genügt, dem Gericht auf Grund objektiver Anhaltspunkte den Eindruck einer gewissen Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins der in Frage stehenden Tatsache zu vermitteln, ohne dass dabei die Möglichkeit ausgeschlossen sein muss, dass die Verhältnisse sich auch anders gestalten können. Glaubhaft gemacht ist daher eine Tatsache

schon dann, wenn für deren Vorhandensein gewisse Elemente sprechen, selbst wenn das Gericht noch mit der Möglichkeit rechnet, dass sie sich nicht verwirklicht haben könnte (BGE 132 III 715 E. 3.1 S. 720; 130 III 145 E. 4.2 S. 161 f. und 321 E. 3.3 S. 325; Urteile 1C 432/2008 vom 14. September 2009 E. 2 und 1C 420/2008 vom 14. September 2009 E. 1, je mit Hinweisen; Sabine Steiger-Sackmann, in: Claudia Kaufmann/Sabine Steiger-Sackmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, a.a.O., Rz. 126 und
FN 292 zu Art. 6 GlG).

8.
Zu beurteilen ist im Lichte der dargelegten Grundsätze, ob das kantonale Gericht basierend auf der anhand der massgebenden Kriterien und Unterkriterien vorgenommenen Funktionsbewertung zu Recht eine geschlechtsdiskriminierende Lohneinstufung der Beschwerdegegnerin im Vergleich zu den Vertretern des Allgemeinen Polizeidienstes festgestellt hat. Unbestrittenermassen handelt es sich beim Berufsbild der Aktivierungstherapeutin wie auch bei demjenigen der Physio- und Ergotherapeutinnen um "typisch" weibliche Tätigkeiten (nachstehend wird deshalb jeweils die weibliche Form verwendet), sodass ein Lohnunterschied zwischen diesen Funktionen nicht geschlechtsdiskriminierend sein kann. Ebenso ist erstellt, dass die Tätigkeit im Rahmen des Allgemeinen Polizeidienstes eine männliche Prägung aufweist (nachfolgend wird daher jeweils die männliche Form verwendet). Das Verwaltungsgericht hat die funktionelle Bewertung der Ergo- und Physiotherapeutinnen in dem Sinne hilfsweise beigezogen, als deren (kantonale) Einstufung gemäss Entscheid des Gerichts vom 22. Januar 2001 mit der Funktion Allgemeiner Polizeidienst verglichen und auf geschlechtsspezifische Diskriminierung überprüft wurde.

8.1 Fachkompetenz/Sozialkompetenz/Beanspruchung und Arbeitsbedingungen
In Bezug auf das Hauptkriterium "Fachkompetenz", welches durch die Unterkriterien "Wissen/Kenntnisse" definiert wird, hat die Vorinstanz eine diskriminierende Bewertung der Funktion der Beschwerdegegnerin verneint. Nachdem die Ausbildung zur Aktivierungstherapeutin im massgeblichen Zeitpunkt zwei Jahre gedauert habe und der eine Stufe höher eingereihte Polizeidienst zusätzliche Erfahrung verlange, lasse es sich jedenfalls, zumal die Ausbildungszeit der ebenfalls höher eingestuften Physio- und Ergotherapeutinnen damals drei Jahre betragen habe, nicht beanstanden, wenn das Kriterium der "Fachkompetenz" trotz des in der Regel späten Ausbildungsbeginns lediglich einen halben Punkt höher gewichtet werde als beim Polizeidienst in Stufe 7. Dagegen wird letztinstanzlich von keiner Seite opponiert. Ebenfalls zu keinen Einwendungen Anlass gegeben hat vor dem Bundesgericht alsdann die vorinstanzliche Beurteilung der - Teil des Kriteriums "Sozialkompetenz" bildenden - Bewertungskomponente "Kooperations- und Teamfähigkeit", welche im Sinne der Einstufung der Beschwerdeführerin als punktemässig leicht unter dem Niveau der Polizeiaufgaben liegend qualifiziert wurde (1,0 statt 1,5 Punkte). Auch in Bezug auf das Merkmal "Beanspruchungen und
Arbeitsbedingungen" sah das kantonale Gericht im Umstand, dass der Allgemeine Polizeidienst mit 5,0 und die Funktion der Beschwerdegegnerin lediglich mit insgesamt 3,5 Punkten bewertet wurde, in Anbetracht der tatsächlichen Verhältnisse, insbesondere erfordert die Tätigkeit als Aktivierungstherapeutin keine unregelmässigen Arbeitseinsätze in Form von Schicht- oder Nachtarbeit, keine missbräuchliche Handhabung des der Beschwerdeführerin zustehenden Ermessensspielraums.
Es sind keine Anhaltspunkte für eine diese Kriterien betreffende geschlechtsdiskriminierende Behandlung ersichtlich, sodass es bei den von der Stadt Zürich vorgenommenen Bewertungen bleibt ("Fachkompetenz": 9 Punkte; "Kooperations- und Teamfähigkeit": 1,0 Punkte; "Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen": 3,5 Punkte).

8.2 Selbstkompetenz (Selbstständigkeit/Flexibilität)
Zu dem im Rahmen des Kriteriums "Selbstkompetenz" zu beurteilenden Unterkriterium "Selbstständigkeit" wurde im angefochtenen Entscheid ausgeführt, es erscheine nicht vertretbar, die Tätigkeit der Beschwerdegegnerin trotz des nachweislich leicht höheren Masses an Selbstständigkeit (in Form eines relativ grossen Gestaltungsspielraums hinsichtlich der Therapierungsmodalitäten) tiefer zu gewichten als bei dem sich in Funktionsstufe 7 befindenden Polizeidienst, dessen Vertreter verstärkt in ein hierarchisches Gefüge eingebunden seien. Diesbezüglich sei daher ein Wert von ebenfalls 1,5 - statt 1,0 - Punkten zu veranschlagen. Auch was das Unterkriterium "Flexibilität" anbelange, sei davon auszugehen, dass die Arbeit der Beschwerdegegnerin im Rahmen von Gruppentherapien hohe Anforderungen stelle, da auf verschiedene Bedürfnisse der oftmals gesundheitlich

instabilen Patienten gleichzeitig eingegangen werden müsse. Es dränge sich mithin auch bezüglich dieses Unterkriteriums eine Höherqualifizierung im Sinne eines Gleichstandes auf.
8.2.1 Gemäss dem von der GFO im Rahmen der Funktionsbewertung erarbeiteten Kriterienkatalog wird mit "Selbstkompetenz" die "von der Funktion im Bereich des jeweiligen Handlungsfreiraums erforderte Fähigkeit (verstanden), Aufgaben selbstständig zu erledigen sowie die notwendige Initiative zu entwickeln und flexibel auf wechselnde Aufgaben und Situationen (Personen, Umfeld) zu reagieren". Das (dreifach gewichtete) Unterkriterium "Selbstständigkeit" wird definiert als "Eigen-Aktivität im vorgegebenen Handlungsspielraum (agieren [Selbstbestimmung])", wohingegen die "Flexibilität" auf Grund der Reaktion auf äussere Einflüsse (im Sinne der Fremdbestimmung) beurteilt wird. Das Unterkriterium "Selbstständigkeit" hat zusammen mit den Unterkriterien "Wissen, Zusatzwissen, Wissensaktualisierung" und "Führung" klar den grössten Stellenwert (je maximal 15 Punkte von total 100 Punkten).
8.2.2 Der Beschreibung des Stellenprofils vom 20. August 2002 zufolge trägt die Beschwerdegegnerin innerbetrieblich die Verantwortung für die fachkompetente Planung und Durchführung aktivierungstherapeutischer Massnahmen, welche die Erhaltung und, soweit möglich, Förderung der Selbstständigkeit der betagten Menschen bezwecken mit dem Ziel, eine gute Lebensqualität zu gewährleisten. Die therapeutischen Aufgaben der Beschwerdegegnerin bestehen dabei primär in Vorkehren im körperlichen, geistigen, lebenspraktischen, musisch-geselligen und handwerklich-gestalterischen Bereich. Die entsprechenden Aktivierungstätigkeiten werden gemäss aktenkundigem "Wochenangebot" im Wesentlichen in Form von Einzelturn- oder Werkunterricht, Aktivierungstherapie für die Pflege- und/oder Dementengruppe, monatlichen Geburtstagsrunden, musikalischer Frühstücksgruppe, Lotto-, Spiel- oder Tanznachmittagen, Vorlesen sowie Rüsten oder Gestalten von Dekorationen durchgeführt. Innerhalb dieses Tätigkeitsbereichs kommt der Beschwerdegegnerin ein weiter Handlungsspielraum zu. Sie arbeitet insbesondere mit dem Pflegepersonal sowie anderen Therapeutinnen und Heimbereichen zusammen.
8.2.2.1 Nach dem beschriebenen Stellenprofil ist davon auszugehen, dass die Beschwerdegegnerin mit "selbst formulierten Therapiezielen" (vorinstanzlicher Entscheid, E. 3.6.2.1) arbeitet. Diesen Gestaltungsspielraum in tatsächlicher Hinsicht anerkennt denn auch die Beschwerdeführerin. Das kantonale Gericht schloss daraus, die Tätigkeit der Beschwerdegegnerin sei daher "von ähnlicher Selbstständigkeit geprägt [...]wie diejenige der Physio- und Ergotherapierenden", bei welchen das in den Verfahren VK.1996.00015 und VK.1996.00017 eingeholte Gutachten auf die selbstständige Planung und Durchführung der Therapien verwiesen hatte, während es bei den Polizeisoldaten von einer ausführenden Tätigkeit mit selbstständigen Elementen ausging. Für die Physio- und Ergotherapeutinnen hatte die Vorinstanz in den Verfahren VK.1996.00015 und VK.1996.00017 (je E. 9c) gestützt auf das betreffende Gutachten eine Höherbewertung im Vergleich zur Tätigkeit der Polizeisoldaten festgestellt. Nachdem im vorliegenden Verfahren der Funktion Aktivierungstherapie gleiche Selbstständigkeit wie derjenigen der Physio- und Ergotherapeutin zugestanden wurde, ergab sich daraus die Tieferwertigkeit der Allgemeinen Polizeitätigkeit auch im Vergleich zur
Beschwerdegegnerin.
Die Beschwerdeführerin rügt, die Anforderungen an die Selbstständigkeit seien wegen der Offenheit der von der Aktivierungstherapeutin zu erreichenden Ziele geringer als bei den Polizisten und den Physio- bzw. Ergotherapeutinnen. Die Behandlung durch Letztere erfolge nach streng medizinischen Gesichtspunkten; ebenso lasse sich jeder Polizeieinsatz nachträglich nach rechtlichen Gesichtspunkten (insbesondere Verhältnismässigkeit, Befolgung der allgemeinen Dienstanweisungen) auf seine Rechtmässigkeit überprüfen. Beide Berufe hätten situationsgerecht die richtigen und zweckmässigen Vorkehrungen zum Schutz von Leib und Leben - und zwar auch des eigenen - bzw. der Gesundheit der Patienten zu treffen. Dabei seien sie auf Grund der Sensibilität ihrer Aufgaben bzw. der hohen Schutzwürdigkeit der auf dem Spiel stehenden Interessen in ein enges Korsett fachlicher Weisungen eingebunden.
8.2.2.2 Wie eine Tätigkeit zu werten ist, ist eine Rechtsfrage. Das kantonale Gericht berücksichtigt unter dem Unterkriterium "Selbstständigkeit" einzig den Handlungsspielraum. Damit wird nur ein Aspekt dieses Unterkriteriums erfasst. Der Handlungsspielraum definiert, welche Entscheidungsmöglichkeiten eine Person hat. Es ist aber offensichtlich, dass die Wertigkeit der Selbstständigkeit überdies auch davon abhängt, in Bezug auf welche Güter dieser Entscheidungsfreiraum besteht. Selbstständige, in ihrer Auswirkung aber eher geringfügige Entscheide fallen weniger ins Gewicht als selbstständige Entscheide von grosser Tragweite. Das ergibt sich auch deutlich aus der Fragestellung im von der GFO benutzten Fragebogen. Unter "4. Selbstständigkeit/Flexibilität" beziehen sich offensichtlich die Fragen 4.1 und 4.2 auf das Unterkriterium "Selbstständigkeit". Frage 4.1, wel-

che die Art der Aufträge eruieren soll, bezieht sich dabei auf den Handlungsspielraum. Je nach Art und Dichte der Aufträge ergibt sich ein grösserer oder kleinerer Handlungsspielraum. Frage 4.2 dagegen lautet: "Wofür übernehmen Sie Verantwortung". Hier geht es darum, welche Rechtsgüter und Interessen ("wofür") von den Entscheiden betroffen sind, und damit letztlich um die
"Verantwortung", die eine Person tragen muss. Mit diesem zweiten Aspekt setzt sich die Vorinstanz nicht auseinander. Das zeigt sich auch darin, dass sie sich auf das Kriterium "Geistige Anforderungen" gemäss den gestützt auf die VFA ergangenen Entscheiden zum kantonalen Recht bezieht, nicht jedoch auf das Kriterium "Verantwortung". "Geistige Anforderungen" im VFA-Kriterienkatalog erfasst die geistige Regsamkeit, das heisst die Fähigkeit, sich auf veränderte Sachlagen, neue Probleme sowie neuartige Aufgaben ein- und umstellen zu können. "Verantwortung" dagegen meint (nebst der Führungsverantwortung) die Sachverantwortung, worunter u.a. die Auswirkungen einer falschen Handlungsweise fallen, so zum Beispiel die Gefährdung von Menschen in physischer und psychischer Hinsicht (VK.1996.00017 und VK.1996.00015, je E. 7b). Die Gutachterin kam in jenen Verfahren zum Schluss, die Polizisten und die Physio-/Ergotherapeutinnen seien im Hinblick auf die Verantwortung gleich zu bewerten. Zur Begründung verwies sie bei den Physio- und Ergotherapeutinnen auf die hohe Fachverantwortung, die bei falscher Behandlung negative Auswirkungen auf die Sicherheit der Patienten haben könnte. Ferner berücksichtigte sie die teilweise Führungsverantwortung. Bei
den Polizisten wird demgegenüber namentlich die Möglichkeit von Fehlern mit grosser Tragweite (Schusswaffengebrauch) erwähnt. Hinsichtlich des Kriteriums "Geistige Anforderungen" verwies die Gutachterin bei den Physio- und Ergotherapeutinnen insbesondere auf deren selbstständige Planung der Therapie, die in Besprechungen mit der Ergotherapieleitung und in wöchentlichen ärztlichen Rapporten kontrolliert werde (VK.1996.00015 und VK.1996.00017, je E. 9d und E. 9c). Diese - in erster Linie die ärztliche - Kontrolle ist ein Indiz für die Tragweite der von den Physio- und Ergotherapeutinnen verantworteten Therapieentscheide. Im Vergleich zu den Physio- und Ergotherapeutinnen ist die im Unterkriterium "Selbstständigkeit" erfasste Verantwortung der Aktivierungstherapeutinnen deutlich tiefer anzusetzen. Sie haben zwar einen letztlich wohl grösseren Handlungsspielraum, stehen jedoch nicht unter einer vergleichbaren Kontrolle und müssen ihre Entscheide nicht im gleichen Sinne verantworten. Sind aber einerseits Polizisten und Physio- bzw. Ergotherapeutinnen diesbezüglich als vergleichbar und anderseits die Aktivierungstherapeutin gegenüber den Physio- bzw. Ergotherapeutinnen als tiefer einzustufen, ist der Entscheid der Stadt Zürich, die
Polizisten höher als die Aktivierungstherapeutinnen zu klassieren, nicht diskriminierend. Indem die Vorinstanz die Tätigkeit der privaten Beschwerdeführerin in diesem Bereich von 1,0 auf 1,5 Punkte erhöhte und damit dem Allgemeinen Polizeidienst gleichgesetzte, überschritt sie die ihr zustehende Prüfungsbefugnis.
8.2.3 Das kantonale Gericht erachtete auch die Einstufung unter dem Unterkriterium "Flexibilität" (Polizeidienst: 2,0 Punkte; Aktivierungstherapeutin: 1,0 Punkte) als geschlechtsdiskriminierend und bewertete die Tätigkeit der Beschwerdegegnerin ebenfalls mit 2,0 Punkten. Wie es sich damit verhält, kann offen bleiben, wie die nachstehenden Erwägungen zeigen.

8.3 Kommunikationsfähigkeit
8.3.1 Der in Funktionsstufe 7 angesiedelte Allgemeine Polizeidienst wie auch die Aktivierungstherapeutin in Funktionsstufe 6 wurden seitens der Beschwerdeführerin bezüglich dieses Kriteriums gleichwertig mit 1,5 Punkten bewertet. Die Vorinstanz hob die Funktion der Beschwerdegegnerin sodann auf 2,0 Punkte. Entscheidend hierfür war, dass diese häufig mit Personen arbeite, bei welchen die Kommunikation auf Grund deren Demenz oder anderer psychischer Probleme besonders hohe Anforderungen stelle. Der Polizeidienst führe zwar auch häufig zu heiklen Personenkontakten (beispielsweise im Falle von Tatverdächtigen), jedoch entfalle dabei das anspruchsvolle Element, "die Kontaktperson auf einer pädagogischen Ebene kommunikativ erreichen zu müssen", was die Tätigkeit der Aktivierungstherapeutin kennzeichne.
8.3.2
8.3.2.1 Die Annahme des kantonalen Gerichts, die Beschwerdegegnerin arbeite häufig mit dementen Personen oder Personen mit "anderen psychischen Problemen", findet in den Akten keine Stütze. Sie beruht offenbar auf den Ausführungen der Beschwerdegegnerin in deren Beschwerde an die Vorinstanz, wonach die Aktivierungstherapeutin ihre Aufgabe hauptsächlich im Geriatrie- und Psychiatriebereich sowie in Spitälern mit überwiegend dementen und/oder psychisch kranken Personen wahrnehme beziehungsweise es sich bei der Zielgruppe um überwiegend demente Langzeitpatienten handle. Die Beschwerdeführerin hatte bereits in ihrer vorinstanzlichen Eingabe ausgeführt, dass der Anteil der im mittleren und schweren Grad Pflegebedürftigen

in den Altersheimen nur etwa 20 % betrage. Dies blieb unbestritten. Massgeblich ist vorliegend die Tätigkeit der Beschwerdegegnerin im Altersheim und nicht ein von Psychiatrie- und/oder Geriatriepatientinnen und -patienten geprägtes Umfeld. Auch aus dem aktenkundigen Wochenprogramm des Altersheims X._____ ist ersichtlich, dass zwar eine spezielle, besonders zu therapierende "Dementengruppe" existiert. Die entsprechenden Aktivierungstherapien finden aber teilweise nur alle 14 Tage statt und werden zum Teil durch eine Kollegin der Beschwerdegegnerin durchgeführt. Es ist daher aktenwidrig, wenn im angefochtenen Entscheid der Bewertung der Tätigkeit der Beschwerdegegnerin ein häufiger - und damit die Arbeit prä-gender - Umgang mit dementen und psychisch kranken Heimbewohnern zugrunde gelegt wird.
8.3.2.2 Die Beschwerdeführerin rügt ferner zu Recht, dass die Vorinstanz nicht begründet, weshalb die Beschwerdegegnerin die Heiminsassen auf einer pädagogischen Ebene kommunikativ erreichen muss. Es wird einzig gestützt auf deren Angaben in der kantonalen Beschwerdeschrift ausgeführt, zu den Aufgaben gehörten Gedächtnis-, Bewegungs- sowie gestalterisches Training, Gesprächsgruppen, Kochen und Backen sowie Musik und Vorlesen. Mit derartigen Verrichtungen erfülle die Beschwerdegegnerin Verpflichtungen, die mit pädagogischen verwandt seien. Die Beschwerdegegnerin hatte in diesem Zusammenhang aber selber nicht von pädagogischen Aufgaben gesprochen. Es ist denn auch nicht ersichtlich, dass es darum ginge, den Heimbewohnern neue geistige oder handwerkliche Fähigkeiten beizubringen.
8.3.2.3 Zu vergleichen war daher eine Tätigkeit, die wegen der häufigen Gruppenarbeit und des anzusprechenden Personenkreises zweifellos hohe Anforderungen an die Kommunikation stellt. Die Funktion des Polizeidienstes ist durch eine andere Art von Kommunikation geprägt: Sie richtet sich nicht an eine bestimmte Zielgruppe, sondern an Personen unterschiedlichster Herkunft und ist von daher anspruchsvoll. Es besteht aber anderseits weniger die Notwendigkeit, auf die spezifischen Bedürfnisse der jeweiligen Person einzugehen. Zu vergleichen sind somit zwei qualitativ stark differierende Kommunikationsformen, die in unterschiedlichen Aspekten zum einen höhere und zum andern tiefere Anforderungen stellen. Unter diesen Umständen überschritt die Vorinstanz die ihr zustehende Prüfungsbefugnis, wenn sie das von der Beschwerdeführerin mit Blick auf das Kriterium Kommunikation als gleichwertig eingestufte Anforderungsprofil korrigierte.

8.4 Führungs- und Beratungskompetenz
8.4.1 Sowohl die Beschwerdegegnerin als auch die Polizeisoldaten wurden diesbezüglich mit null Punkten bewertet. Das kantonale Gericht beurteilte die entsprechende Vorgehensweise mit der Begründung als geschlechtsdiskriminierend, dass die Beschwerdegegnerin gemäss Stellenbeschrieb die Verantwortung für eine fachgerechte "Einführung neuer MitarbeiterInnen, PraktikantInnen, SchülerInnen und freiwilliger HelferInnen" trage; sie habe "Führungs-und Weisungsbefugnisse". Daraus ergebe sich eine signifikant höhere Führungsverantwortung als bei anderen Aktivierungstherapeutinnen. Zum Vergleich verwies es auf seinen Entscheid PB.2007.00043 vom 5. November 2008. Der Beschwerdegegnerin seien daher beim Unterkriterium Führung 0,5 Punkte zuzugestehen. Die Bewertung des Unterkriteriums "Führungsunterstützung/Beratung" wurde demgegenüber nicht bemängelt.
Die Beschwerdeführerin rügt in diesem Zusammenhang im Wesentlichen, Führung bedeute die von der Funktion erforderte Fähigkeit, als Linienvorgesetzte oder Projektverantwortliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen. Diese Führung müsse dabei in der Regel permanent erfolgen. Dies sei weder bei der Beschwerdegegnerin noch bei den Polizisten der Fall. Die Einführung der von der Vorinstanz erwähnten Personen bezwecke lediglich die Vornahme von Hilfstätigkeiten. Es seien daher folgerichtig keiner der beiden Tätigkeiten Punkte zuzubilligen.
8.4.2 Im vom kantonalen Gericht zitierten Entscheid PB.2007.00043 vom 5. November 2008 waren der betroffenen Aktivierungstherapeutin "gewisse leitende Funktionen, insbesondere gegenüber Auszubildenden" zugestanden worden. Dies könnte es, so das Gericht im Weiteren, grundsätzlich rechtfertigen, ihren Aufgabenbereich hinsichtlich des Kriteriums "Führung" mit 0,5 Punkten zu bewerten. Indessen gelte es zu beachten, dass mit der Patrouillenführung im Polizeidienst auch der Tätigkeit der Vergleichsgruppe Funktionsstufe 7/Funktionskette 207 gewisse leitende Aufgaben vermittelt würden, was ebenfalls die Bewertung mit 0,5 Punkten nahe legte. Dass beide Funktionen mit null Punkten veranschlagt worden seien, beinhalte daher keine Ungleichbehandlung. Damit bezog sich die Vorinstanz bezüglich des Polizeidienstes auf die Angaben im Fragebogen eines Streifenwagenfahrers, der auf die Frage nach Führungsfunktionen im Rahmen der hierarchischen Stellung zwar keine direkt unterstellten Personen vermerkt, jedoch auf die Gruppenführung bei Patrouillen als temporäre Aufgabe verwiesen hatte.

Das kantonale Gericht ging somit davon aus, generell bestehe führungsmässig zwischen dem Allgemeinen Polizeidienst und der Tätigkeit der Aktivierungstherapeutinnen zwar kein massgeblicher Unterschied. Konkret seien in Bezug auf die Beschwerdegegnerin jedoch erhöhte Anforderungen ausgewiesen. Mangels weiterer Begründung ist nicht klar, woraus diese höhere Führungskompetenz abgeleitet wird.
8.4.3 Laut Stellenbeschreibung gehört zum "personellen Aufgabenbereich" der Beschwerdegegnerin die "Einführung neuer Mitarbeitenden (auch aus anderen Bereichen), PraktikantInnen, SchülerInnen und freiwilliger HelferInnen". Bei "Unterstellungen" werden "Fachlehrerinnen" genannt. Gegenüber den genannten Personen hat sie eine Führungs- und Weisungsbefugnis. Als Zusatzaufgabe mit vermehrter Verantwortung wird u.a. die Verantwortung für den Bereich Zivilschutz und die Freiwilligenarbeit aufgeführt. Gestützt allein auf diese Stellenbeschreibung ist zwar theoretisch, nicht aber faktisch klar, bezogen auf welche Personen die Beschwerdegegnerin tatsächlich Führungsaufgaben wahrnimmt und worin die Führung inhaltlich besteht.
8.4.3.1 Auf Grund ihrer eigenen Darstellung in den Rechtsschriften ist von Folgendem auszugehen: In ihrer Eingabe an die Vorinstanz hatte die Beschwerdegegnerin nicht gerügt, dass die Bewertung ihrer Funktion mit null Punkten unter dem Kriterium "Führung" diskriminierend sei. Sie ist an dieser Stelle mit keinem Wort auf das betreffende Kriterium eingegangen. Betreffend ihre Aufgaben führte sie lediglich aus, dass der Stellenbeschrieb nicht in allen Punkten die effektiven Aufgaben und Anforderungen wiedergebe. Konkret erwähnte sie als von ihr zu erfüllende Aufgaben: "Wirkt bei der Begleitung und Beurteilung von Praktikanten und Zivildienstleistenden im AT-Bereich mit; ist verantwortlich für die Begleitung von freiwilligen MitarbeiterInnen (FMA) und Zivilschützern; ist befugt, anvertrauten Auszubildenden, PraktikantInnen, freiwilligen MitarbeiterInnen und Zivilschützern fachliche Weisungen zu erteilen". Einzig in ihrer gemeinsam mit anderen Aktivierungstherapeutinnen eingereichten Stellungnahme im Rekursverfahren vor dem Bezirksrat beanstandete sie konkret die Bewertung der Führung und verlangte eine Erhöhung um 0,5 Punkte. Sie machte dort eine Ungleichbehandlung gegenüber den Physiotherapeutinnen geltend, welche diesbezüglich mit
0,5 Punkten veranschlagt worden waren. Deren Führungsfunktion liege darin, mit angehenden Physiotherapeutinnen praktische Lernziele zu vereinbaren und sie anzuweisen. Durch diese "Vorgesetztenfunktion" vermöchten sich die Physiotherapeutinnen jedoch nicht von den Aktivierungstherapeutinnen abzugrenzen, denn Letztere seien im Rahmen ihrer Tätigkeit regelmässig damit beauftragt, freiwillige MitarbeiterInnen und Zivildienstleistende zu führen und anzuleiten. Aus diesem Grund sei die Bewertung des Kriteriums Führung auch bei den Aktivierungstherapeutinnen um mindestens 0,5 Punkte anzuheben.
8.4.3.2 Obwohl in der Stellenbeschreibung bei "Unterstellung" "Fachlehrerinnen" angeführt werden, macht die Beschwerdegegnerin selber somit nicht geltend, ihr seien tatsächlich solche unterstellt. Es ist anzunehmen, dass sie auf entsprechende Aufgaben konkret hingewiesen hätte, wenn solche bestünden. Sie beruft sich einzig auf die Führung und Anleitung von freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Zivildienstleistenden. Davon ist somit auszugehen. Auf Seiten des Allgemeinen Polizeidienstes stellte die Vorinstanz dem die Patrouillenführung als in einem gewissen Sinne leitende Aufgabe gegenüber. Hinzu kommt - was vom kantonalen Gericht übersehen wurde -, dass im Fragebogen des Streifenwagenfahrers unter Frage 5.1 zur Führung darauf hingewiesen wird, dass eine "Götti, Führungsaufgabe" bezüglich "Junge in RS; Praktikum" bestehe.
8.4.4 Entscheidend ist, was nach dem GFO-Kriterienkatalog inhaltlich unter Führungskompetenz zu verstehen ist. Gemäss Definition geht es um "die von der Funktion erforderte Fähigkeit", als Linienvorgesetze(r) oder Projektleiter(in) Mitarbeitende zu führen. Es wird unterschieden zwischen Linienführung (in der Regel permanent), Projektführung (in der Regel temporär) und fachlicher Führung (in der Regel permanent). Die temporäre Projektführung steht hier nicht zu Diskussion. Dass "Führung" nebst "Selbstständigkeit" und "Wissen, Zusatzwissen, Wissensaktualisierung" zu den am stärksten gewichteten Unterkriterien gehört, belegt, dass damit nicht nur eine Nebenaufgabe, sondern ein zentraler Inhalt einer Funktion erfasst werden soll. Die Funktion muss derart sein, dass sie Führung erfordert ("die von der Funktion erforderte Fähigkeit..."). Das ist in der Regel nur der Fall, wenn der entsprechenden Stelle auf Dauer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugewiesen sind. Kann sie demgegenüber mit aber auch ebenso gut ohne unterstellte Personen ausgeübt werden, lässt sich nicht sagen, die Funktion erfordere die Fähigkeit der Mitarbeiterführung. Daher ist es auch folgerichtig, wenn in der Regel nur die permanente Führung von Mitarbeiterinnen und
Mitarbeitern darunter fällt, hingegen nicht die Anleitung und Betreuung von Auszubildenden oder von sporadisch eingesetzten Hilfskräften.
Die blosse "Einführung oder Anleitung neuer MitarbeiterInnen, PraktikantInnen, SchülerInnen und freiwilliger HelferInnen" erfüllt diese Kriterienumschreibung offensichtlich nicht. Von "Führung" im Sinn der GFO-

Bewertung könnte nur gesprochen werden, wenn die Funktion der Beschwerdegegnerin permanent auf dem Einsatz zum Beispiel von Zivildienstleistenden beruht, entsprechende Stellen also ausgeschieden und ihr unterstellt sind. Andernfalls ist - jedenfalls ohne weitere Angaben und nachdem sich aus dem Stellenbeschrieb diesbezüglich nichts Konkretes ergibt - nicht ersichtlich, worin sich die Beurteilung und Begleitung von Zivildienstleistenden und freiwilligen Mitarbeitenden von der "Götti, Führungsaufgabe" bezüglich "Junge in RS; Praktikum" unterscheiden soll. Legt die Beschwerdegegnerin aber selber solche konkreten, wesentlichen Unterschiede nicht dar, war die Vorinstanz auch nicht verpflichtet, dazu eine Expertise betreffend Arbeitswert anzuordnen (Urteil 1C 420/2008 vom 14. September 2009 E. 3.2.2).

8.5 Zusammenfassend resultiert, selbst wenn bezüglich des Unterkriteriums "Flexibilität" der vorinstanzlich angerechnete zusätzliche Punkt mitgezählt würde, ein Wert von nicht mehr als 22,5 Punkten. Die Funktionsstufe 7 beginnt jedoch erst bei 23,5 Punkten. Eine geschlechtsspezifische Diskriminierung durch die Einstufung in Funktionsstufe 6 ist mithin nicht erstellt.

9.
Zu keinen Einwendungen mehr Anlass gegeben hat die - für das Bundesgericht mithin verbindliche (vgl. E. 2 hievor), die Verfügung des Direktors der Altersheime der Stadt Zürich vom 15. Oktober 2002 diesbezüglich bestätigende - vorinstanzliche Feststellung, wonach der Beschwerdegegnerin zwei Jahre nutzbarer Erfahrung anzurechnen sind. Davon ist demnach auszugehen.

10.
Gemäss Überleitungsverfügung erfolgte die lohnmässige Überführung der Beschwerdegegnerin auf 106,97 % des Mittelwerts im Lohnband, womit es unverändert beim bisherigen Verdienst blieb.

10.1 Das Bundesgericht hat sich zwischenzeitlich mit den entsprechenden lohnmässigen Überleitungsmodalitäten befassen können. Mit Urteil 1C 54/2008 und 1C 68/2008 vom 3. März 2009 (bestätigt in den Urteilen 1C 56/2008 und 1C 60/2008 sowie 1C 58/2008 und 1C 62/2008 vom 7. Mai 2009, 1C 414/2008 vom 14. Mai 2009 und 1C 338/2008 vom 17. Juli 2009) wurde - in Bekräftigung der bisherigen Rechtsprechung (vgl. u.a. BGE 131 II 393 E. 8.2 und 8.3 S. 411 f. mit Hinweisen) - entschieden, dass die durch die Stadt Zürich auf 1. Juli 2002 vorgenommene frankenmässige Überführung keine indirekte Diskriminierung nach dem Geschlecht darstellt, wenn an den altrechtlichen diskriminierungsfreien Lohn angeknüpft wird. Die Überleitung sollte grundsätzlich zu keinen Lohnerhöhungen führen, von den Fällen abgesehen, in denen der altrechtliche Lohn unterhalb des Minimums des neuen Lohnbandes (95 %) lag (vgl. auch Sachverhalt, lit. A.c und A.c.a hievor). Eine derartige Regelung ist finanzpolitisch gerechtfertigt und nicht diskriminierend, solange sie innerhalb eines Systems angewendet wird, welches als solches diskriminierungsfrei ist. Hingegen kann eine solche Überführungsregelung nicht eine innerhalb des Lohnsystems liegende Diskriminierung beseitigen (vgl.
BGE 124 I 223 E. 2e S. 229). Ist nämlich bereits der altrechtliche Lohn diskriminierend, dann führt die Anwendung dieser Überführungsregelung die Diskriminierung weiter, insofern sie den frankenmässigen altrechtlichen Lohn als Ausgangspunkt und begrenzenden Faktor für die Neueinstufung heranzieht (Urteil 2A.48/2002 vom 14. August 2002 E. 2.4.2).

10.2 Die Platzierung der Beschwerdegegnerin auf 106,97 % des nach den neurechtlichen Bestimmungen massgeblichen Lohnbandes ist vor diesem Hintergrund insofern nicht zu beanstanden, als sich daraus ein dem bisherigen Verdienst entsprechendes Lohnniveau ergeben hat. Für eine diskriminierungsfreie Überführung unabdingbar ist indessen nach den dargelegten Grundsätzen des Weitern, dass sich der altrechtliche Lohn ebenfalls als diskriminierungsfrei erweist.
10.2.1 Die Beschwerdegegnerin hatte im Rahmen des gegen die Überleitungsverfügung vom 15. Oktober 2002 gerichteten Rekursverfahrens an den Stadtrat von Zürich geltend gemacht, die auf 1. Juli 2002 erfolgte Überführung sei auch deshalb diskriminierend, weil bereits der altrechtliche Lohn, auf welchem die Überleitung basiere, eine Diskriminierung darstelle. Die Berufsgruppe der Aktivierungstherapeutinnen sei in der Stadt Zürich bis Ende Juni 2002 in die Besoldungsklassen 24 (nach der Ausbildung), 23 (nach drei Dienstjahren) und 22 (nach insgesamt sieben Dienstjahren) eingereiht gewesen. Demgegenüber seien die Vertreter des Polizeidienstes bereits nach 1 ½ Jahren Ausbildung in die Klasse 21, nach nur einem Dienstjahr in die Klasse 20 und nach

drei Dienstjahren in die Klasse 19 eingereiht worden. Ein Unterschied von drei bis vier Lohnklassen lasse sich sachlich nicht rechtfertigen, weshalb bereits der altrechtliche Verdienst der Aktivierungstherapeutinnen diskriminierende Elemente im Sinne des Gleichstellungsgesetzes beinhalte.
Im - die Überleitungsverfügung vom 15. Oktober 2002 bestätigenden - stadträtlichen Beschluss vom 31. August 2005 wurde diesbezüglich im Wesentlichen ausgeführt, aus den höheren Einstufungen der Gesundheitsberufe im neuen Lohnsystem könne nicht geschlossen werden, dass die vorhergehende Regelung diskriminierend gewesen sei. Es sei zu beachten, dass sich im relevanten Zeitraum Berufsbild und Ausbildung der Pflegenden erheblich geändert hätten, diese Funktionen mithin anspruchsvoller geworden seien. Öffentliche Arbeitgeber wie die Stadt Zürich könnten und müssten derartige Veränderungen nicht in jedem einzelnen Fall in ihren Lohnsystemen berücksichtigen, da dadurch das Gesamtgefüge mit seiner Vielzahl an Funktionen aus dem Gleichgewicht geraten könnte. Allerdings seien die Einreihungssysteme periodisch zu überprüfen. Die Stadt Zürich sei dieser Verpflichtung mit der SBR 2000 nachgekommen. Im Übrigen sei auf Stadtebene im Anschluss an die Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren gegen den Kanton reagiert und beschlossen worden, den Angehörigen der Gesundheitsberufe monatliche Zulagen auszurichten. Denn die Besoldungen im Pflegebereich hätten nicht mehr der Marktsituation entsprochen und Sofortmassnahmen hätten sich aufgedrängt, um auch
in Zukunft genügend Personal für die Betriebe des Gesundheitswesens rekrutieren zu können. Diese Zulagen seien in der neuen Lohnsumme bereits mit eingeschlossen. Die Lohnerhöhung vom alten Lohn ohne Zulagen zum neuen Lohn einschliesslich Zulagen entspreche bei der Rekurrentin einer Zunahme von immerhin 5,92 %. Die altrechtlichen Löhne seien vor diesem Hintergrund nicht als diskriminierend zu werten.
Im Rahmen des dagegen beim Bezirksrat Zürich erhobenen Rekurses liess die Beschwerdegegnerin u.a. (vorsorglich) beantragen, es sei festzustellen, dass sowohl die Löhne der Aktivierungstherapeutinnen in der Zeit vor Ende Juni 2002 wie auch diejenigen nach der Überleitung in das neue Personalrecht per 1. Juli 2002 diskriminierend im Sinne des Gleichstellungsgesetzes (gewesen) seien.
Der Bezirksrat Zürich beurteilte die Einreihung der Rekurrentin in die Funktionsstufe 6 wie auch die Überführung auf 106,97 % des Lohnbandes mit Beschluss vom 18. Oktober 2007 als nicht diskriminierend und daher rechtmässig.
Im darauffolgenden kantonalen Beschwerdeverfahren wurde die Thematik des altrechtlichen Lohnes nicht mehr aufgegriffen und auch die Vorinstanz verzichtete anlässlich ihres Entscheids vom 19. November 2008 auf entsprechende Erläuterungen.
Letztinstanzlich beantragt das EBG, im Hinblick auf die Überführungsregeln sei auch zu klären, ob sich der altrechtliche Lohn als diskriminierend erweise. Die Beschwerdeführerin hält demgegenüber in ihrer Eingabe fest, der Beschwerdegegnerin sei mit der Überführung auf der Lage 106,97 % im Lohnband frankenmässig mindestens der - unbestrittenermassen diskriminierungsfreie - altrechtliche Lohn gewährt worden. Die Beschwerdegegnerin führt im Rahmen ihrer Vernehmlassung an das Bundesgericht ihrerseits aus, bis anhin sei nicht festgestellt worden, ob ihr früherer Lohn diskriminierend gewesen sei oder nicht. Sie habe jedoch einen entsprechenden Einwand anlässlich ihres Rekurses an den Stadtrat von Zürich vorgebracht.
10.2.2 Im vorliegenden Verfahren ist erkannt worden, dass die neurechtliche Besoldungseinreihung der Beschwerdegegnerin im Verhältnis zu den Polizisten keinen diskriminierenden Charakter im Sinne des Gleichstellungsgesetzes aufweist. Ebenso wurde entschieden, dass der Überleitungsmechanismus als solcher nicht diskriminierend ist (vgl. E. 10.1 hievor). Noch Ungewissheit besteht indessen darüber, ob sich die Anwendung der Überleitungsregelung im konkreten Fall diskriminierend auswirkt, weil bereits der altrechtliche Lohn, auf welchem die Überführung basiert, diskriminierende Faktoren enthielt. Eine Klärung dieser Frage bedingt jedoch nach Art. 6 GlG, dass die Beschwerdegegnerin eine entsprechende Diskriminierung zumindest glaubhaft zu machen vermag (vgl. dazu E. 7 in fine hievor).
10.2.2.1 Im vorinstanzlichen Beschwerdeprozess hatte sich die Beschwerdegegnerin nicht zum altrechtlichen Lohn geäussert, sondern sich auf Ausführungen zum Überleitungsmechanismus an sich beschränkt. Erst nachdem in den Parallelverfahren (vgl. E. 10.1 hievor) entschieden worden war, dass die Überführungsmodalitäten als solche nicht diskriminierend sind, beruft sie sich nunmehr anlässlich ihrer Vernehmlassung vom 2. April 2009 an das Bundesgericht darauf, dass sie im Rekurs an den Stadtrat eine im altrechtlichen Lohn begründete Diskriminierung geltend gemacht habe. Nähere Erläuterungen dazu fehlen. Dadurch gelingt es der Beschwerdegegnerin indes nicht - ebenso wenig wie dem EBG, das seinen Antrag, wonach im Hinblick auf die Überführungsregeln auch zu klären sei, ob der altrechtliche Lohn diskriminierend gewesen sei, durch keinerlei Begründungselemente unterlegt - auf Grund objektiver Anhaltspunkte den Eindruck einer gewissen Wahrschein-

lichkeit für das Vorhandensein der behaupteten Tatsachen zu vermitteln. Infolge fehlender Glaubhaftmachung ist eine auf die Überleitungsbegrenzung durch den altrechtlichen Lohn zurückzuführende Diskriminierung daher nicht zu vermuten (vgl. auch Urteil 1C 420/2008 vom 14. September 2009 E. 3.2.2).
10.2.2.2 Im Übrigen wäre den entsprechenden beweisrechtlichen Anforderungen auch nicht mit den im Rekurs an den Stadtrat enthaltenen Ausführungen Genüge getan. Die Beschwerdegegnerin merkte dort einzig an, die Aktivierungstherapeutinnen seien altrechtlich in den Klassen 24-22 und die Polizisten in den Klassen 21-19 eingestuft gewesen, was sich sachlich nicht rechtfertigen lasse. Zu berücksichtigen gilt es in diesem Zusammenhang jedoch, dass die Überführung nicht unmittelbar auf dem altrechtlichen Lohn erfolgte, sondern unter Einschluss der seit 2001 an die Aktivierungstherapeutinnen bezahlten Zulagen (vgl. Art. 187 Abs. 3 AB PR). Erweist sich im neurechtlichen Besoldungsgefüge mit 18 Lohnstufen ein Unterschied zwischen Aktivierungstherapeutinnen und Polizisten von einer Stufe als nicht diskriminierend, hätte die Beschwerdegegnerin konkretisieren müssen, weshalb im altrechtlichen Lohnsystem mit 35 Besoldungsklassen eine Differenz von drei Klassen jedoch zuzüglich Zulagen (von Fr. 258.45 monatlich [in 13tel]oder knapp 6 %) diskriminierend sein sollte. Dass dem so wäre, liegt jedenfalls, auch wenn die zahlenmässige Einreihung der jeweiligen altrechtlichen Lohnklassen nicht bekannt ist, nicht ohne weiteres auf der Hand, zumal die
erwähnten Lohnzulagen gerade dem betreffenden Ausgleich dienten. Die Stadt Zürich hatte diese auf den 1. Juli 2001 als Sofortmassnahme zur Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit gewährt, weil die Entlöhnung in den Bereichen Pflege, Therapie und Betreuung als "weder den Anforderungen des Arbeitsplatzes noch der Marktsituation" entsprechend beurteilt worden war (Beschluss des Stadtrats von Zürich vom 7. Februar 2001: "Damit die Stadt konkurrenzfähig bleibt"); dies mit Blick auf die vom Kanton anlässlich seiner strukturellen Besoldungsrevision geplante höhere Einstufung bestimmter Funktionen. Sie sollten solange ausgerichtet werden, bis sie bei einer strukturellen Besoldungsrevision eingebaut werden könnten (Beschluss des Stadtrats vom 2. Mai 2001; vgl. dazu Urteile 2A.93/2007, 2A.94/2007 und 2A.97/2007 vom 20. November 2007, je E. 7.2).
Nach dem Gesagten ist nicht glaubhaft dargetan, dass die bis Ende Juni 2002 bestehende lohnmässige Einreihung eine Diskriminierung dargestellt hätte. Die Überleitungsverfügung vom 15. Oktober 2002 erweist sich folglich unter allen Titeln als rechtmässig.

11.
Die bei diesem Verfahrensausgang unterliegende Beschwerdegegnerin hat die Gerichtskosten zu tragen (Art. 13 Abs. 5 Satz 2 GlG in Verbindung mit Art. 65 Abs. 4 lit. b und Art. 66 BGG). Die Stadt Zürich obsiegt in ihrem amtlichen Wirkungskreis, weshalb ihr kein Anspruch auf Parteientschädigung zusteht (Art. 68 Abs. 3 BGG; BGE 134 II 117 E. 7 S. 119).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Die Beschwerde wird gutgeheissen und der Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich vom 19. November 2008 aufgehoben.

2.
Die Gerichtskosten von Fr. 1'000.- werden der Beschwerdegegnerin auferlegt.

3.
Dieses Urteil wird den Parteien, dem Verwaltungsgericht des Kantons Zürich, 4. Abteilung, 4. Kammer, und dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 4. Januar 2010
Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Die Gerichtsschreiberin:

Ursprung Fleischanderl