Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}

8C 119/2015

Urteil vom 7. Dezember 2015

I. sozialrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichterin Leuzinger, Präsidentin,
Bundesrichter Ursprung, Frésard, Maillard, Bundesrichterin Heine,
Gerichtsschreiberin Polla.

Verfahrensbeteiligte
Stadt Zürich, vertreten durch den Stadtrat von Zürich,
handelnd durch den Vorsteher des Schul- und Sportdepartements der Stadt Zürich, und dieser vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Markus Rüssli, Umbricht Rechtsanwälte,
Beschwerdeführerin,

gegen

Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD),
vertreten durch Rechtsanwältin Bibiane Egg,
Beschwerdegegner,

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Gegenstand
Rechtsgleichheit, Gleichstellung von Mann und Frau,

Beschwerde gegen den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich, 4. Abteilung, vom 19. November 2014.

Sachverhalt:

A.

A.a. 2002 trat für die Stadt Zürich ein neues Personalrecht in Kraft, welches neu den Funktionslohn vorsah. Der Lohn bestimmte sich dabei nach drei Faktoren (Schwierigkeitsgrad der Funktion, nutzbare Erfahrung, Leistung und Verhalten; Art. 47 der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals vom 6. Februar 2002 [Personalrecht, PR; AS 177.100]). In die Funktionsbewertungen nicht mit eingeflossen war die Höhe des Ferienanspruchs der jeweiligen Berufsgattung. Die Funktion Hortleitung wurde im Rahmen der Strukturellen Besoldungsrevision 2000 sowie ein zweites Mal mit der Einführung des neuen Städtischen Lohnsystems im Jahr 2006 einer Bewertung unterzogen und schliesslich der Funktionsstufe 9 zugeordnet.

Im Entscheid PB.2005.00060 vom 8. September 2006, welcher als Präzedenzfall zum Einzelrichterentscheid PB.2005.00059 vom 14. September 2006 gilt, hatte das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich zu beurteilen, ob die Platzierung der konkret betroffenen Hortleiterin innerhalb der unbestrittenen Funktionsstufe 9 diskrimi-

nierungsfrei erfolgt war. Es kam zum Schluss, dass, soweit die Differenz zwischen bisherigem und ermitteltem Lohn im Rahmen der Überführung der Besoldungsrevision per 1. Juli 2002 mindestens 10 % betrage, eine Korrektur, etwa beim Faktor angerechnete Erfahrung, unter dieser Grenze als diskriminierend im Sinne des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (Gleichstellungsgesetz, GlG; SR 151.1) angesehen werden müsse. Das Gericht setzte damit über den Einzelfall hinaus die erforderliche Lohnerhöhung grundsätzlich auf 10 % fest, um eine Diskriminierung bei typischen Frauenberufen mit echtem Aufholbedarf beheben zu können. In der Folge hat die Stadt Zürich den Hortleitenden Lohnerhöhungen im Umfang von etwas mehr als 10 % gewährt.

A.b. Gemäss Art. 7 Abs. 1 des Reglements über Anstellung und Besoldung des Personals der Betreuungsstätten für Schülerinnen und Schüler der Stadt Zürich vom 17. Mai 1995 (AS 177.600; nachfolgend: Anstellungsreglement 1995) haben die Leiterinnen/Leiter und Angestellten der Betreuungsstätten (Tageshorte, Schülerklubs und Tagesschulen) einen Ferienanspruch von 25 Arbeitstagen pro Hortschuljahr. Ab dem 30. Altersjahr beträgt er 30 Tage, ab dem 40. Altersjahr 35 Tage und ab dem 50. Altersjahr 40 Tage pro Hortschuljahr. Im Nachgang zur Totalrevision des städtischen Personalrechts im Jahr 2002 sollte insbesondere auch die genannte Ferienregelung den Modalitäten gemäss städtischer Personalrechtsverordnung und deren Ausführungsbestimmungen vom 27. März 2002 (AB PR; AS 177.101) angepasst werden. Art. 113 AB PR sieht ab dem 21. Altersjahr einen Ferienanspruch von vier Wochen, ab dem 50. Altersjahr einen solchen von fünf Wochen und ab dem 60. Altersjahr einen solchen von sechs Wochen vor. Gestützt auf Art. 87 Abs. 1 PR sowie Art. 35 der Verordnung über die familienergänzende Kinderbetreuung in der Stadt Zürich vom 12. März 2008 (AS 410.130) erliess der Stadtrat von Zürich (nachfolgend: Stadtrat) mit Beschluss vom 20. März 2013 das Reglement
über die Anstellung des Personals der vom Schul- und Sportdepartement geführten Betreuungseinrichtungen der Stadt Zürich (nachfolgend: Anstellungsreglement 2013), welches auf den 1. Juli 2013 in Kraft gesetzt wurde und das Anstellungsreglement 1995 vorbehältlich dessen Art. 7 Abs. 1 aufhob (Dispositiv-Ziff. 1 und 2 des Beschlusses). Betreffend letzterer Bestimmung beschloss der Stadtrat im Sinne einer Übergangsregelung in Dispositiv-Ziff. 3 Folgendes:

" (a) : Art. 7 Abs. 1 Reglement über die Anstellung und Besoldung des Personals der Betreuungsstätten für Schülerinnen und Schüler (Anstellungsreglement 1995) wird per 1. Januar 2014 aufgehoben und ausser Kraft gesetzt.

(b) : Für alle Hortleiterinnen und -leiter sowie Leitungen Betreuung, die vor 1. Januar 2014 das 58. Altersjahr vollendet haben, gilt in Bezug auf den am 31. Dezember 2013 nach bisheriger Regelung individuell bestehenden Ferienanspruch Besitzstandwahrung bis zur Beendigung ihrer Anstellung als Hortleiterin oder -leiter bzw. Leitung Betreuung.

(c) : Der Ferienanspruch der übrigen Hortleiterinnen und -leiter sowie Leitungen Betreuung wird ab 1. Januar 2014 gegenüber dem am 31. Dezember 2013 nach bisheriger Regelung individuell bestehenden Ferienanspruch um eine Woche reduziert und auf 1. Januar 2015 den Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht angepasst."

A.c. Der Schweizerische Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD), Region Zürich, liess in der Folge Rekurs gegen Dispositiv-Ziff. 3 des stadträtlichen Beschlusses vom 20. März 2013 erheben mit dem Antrag, es sei festzustellen, dass die angefochtene Bestimmung diskriminierend im Sinne von Art. 3 GlG sei. Es müsse die bisherige Ferienregelung gemäss Art. 7 Abs. 1 Anstellungsreglement 1995 beibehalten werden oder im Falle der Aufhebung ein Lohnausgleich erfolgen. Der Bezirksrat Zürich wies den Rekurs, soweit er darauf eintrat, mit Beschluss vom 6. Februar 2014 ab (Dispositiv-Ziff. 1).

B.
Die dagegen vom VPOD erhobene Beschwerde hiess das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich, soweit es darauf eintrat, in Aufhebung von Dispositiv-Ziff. 1 des bezirksrätlichen Beschlusses vom 6. Februar 2014 mit der Feststellung gut, dass Dispositiv-Ziff. 3 des Beschlusses des Stadtrats vom 20. März 2013 diskriminierend sei (Entscheid vom 19. November 2014).

C.
Die Stadt Zürich lässt Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten führen und die Aufhebung des angefochtenen Entscheids beantragen. Ferner sei festzustellen, dass sie während des hängigen Verfahrens berechtigt sei, die von ihr beschlossene Ferienkürzung umzusetzen.
Der VPOD lässt auf Abweisung der Beschwerde und Bestätigung des vorinstanzlichen Entscheids schliessen. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) ersucht sinngemäss ebenfalls um Abweisung

D.
Mit Verfügung vom 13. April 2015 hat die Instruktionsrichterin der Beschwerde die aufschiebende Wirkung zuerkannt. Im Sinne einer vorsorglichen Massnahme wurde zudem festgestellt, dass die Stadt Zürich berechtigt sei, die von ihr beschlossene Ferienkürzung während des hängigen Verfahrens einstweilen umzusetzen.

Erwägungen:

1.

1.1. Das Bundesgericht prüft seine Zuständigkeit (Art. 29 Abs. 1 BGG) bzw. die Zulässigkeit der ihm unterbreiteten Rechtsmittel von Amtes wegen und mit voller Kognition (BGE 136 I 42 E. 1 S. 43; 135 II 22 E. 1 S. 24; 134 IV 36 E. 1 S. 37).

1.2. Die Beschwerde richtet sich gegen einen Endentscheid einer letzten kantonalen Instanz, der nicht beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden kann (Art. 86 Abs. 1 lit. d, Art. 90 BGG). Der angefochtene Entscheid betrifft ein Reglement des Stadtrats Zürich über die Anstellung des Personals der vom Schul- und Sportdepartement geführten Betreuungseinrichtungen (AS 177.600) und somit eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit (Art. 82 lit. b BGG). Da auch die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen vorliegen, namentlich ist die Stadt Zürich als Arbeitgeberin nach Art. 89 Abs. 1 BGG zur Beschwerdeführung legitimiert (BGE 134 I 204 E. 2.3 S. 206 ff. mit Hinweisen; Urteil 8C 31/2009 vom 4. Januar 2010 E. 1.2; ferner Bernhard Waldmann, in: Basler Kommentar, Bundesgerichtsgesetz, 2. Aufl. 2011, N. 42 zu Art. 89 BGG), ist auf die Beschwerde einzutreten.

2.
Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss den 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.

3.1. In der Beschwerde wird zunächst eine Verletzung des rechtlichen Gehörs gerügt, indem das kantonale Gericht sich nicht mit sämtlichen Anträgen und Argumenten der Stadt Zürich befasst habe (zur Zulässigkeit der entsprechenden Rüge: Waldmann, a.a.O., N. 62 zu Art. 89 BGG mit Hinweisen).

3.2. Das rechtliche Gehör nach Art. 29 Abs. 2 BV verlangt, dass die Behörde die Vorbringen der vom Entscheid in ihrer Rechtsstellung betroffenen Person auch tatsächlich hört, prüft und in der Entscheidfindung berücksichtigt. Daraus folgt die Verpflichtung der Behörde, ihren Entscheid zu begründen. Dabei ist es allerdings nicht erforderlich, dass sie sich mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne

Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Die Begründung muss so abgefasst sein, dass sich die betroffene Person über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen kann. In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (BGE 136 I 184 E. 2.2.1 S. 188, 229 E. 5.2 S. 236; Urteil 8C 586/2014 vom 22. Dezember 2014 E. 2.2.1).

3.3. Die Beschwerdeführerin beanstandet zur Hauptsache, das kantonale Gericht begnüge sich damit, in E. 5.4 seines Entscheids die von ihr vorgebrachten Argumente in knapper Form zusammenzufassen, ohne die wesentlichen Gesichtspunkte einzubeziehen. Eine Würdigung dieser Argumente erfolge nicht ansatzweise. Wie hievor dargelegt, ist es zulässig, dass sich die zuständige Behörde auf die für ihre Entscheidfindung essentiellen Aspekte beschränkt. Nach den Grundsätzen der Rechtsprechung erübrigt sich demgegenüber eine eingehende Befassung mit sämtlichen der von den Parteien erhobenen Einwendungen. Die Vorinstanz hat in E. 5.3 des Entscheids die Gründe aufgeführt, welche ihres Erachtens für eine Glaubhaftmachung einer geschlechtsspezifischen (Lohn-) Diskriminierung durch den Beschwerdegegner sprechen. Im Weiteren wird in E. 5.4 erörtert, weshalb der Beschwerdeführerin nach Auffassung des Gerichts der (Voll-) Beweis misslingt, dass durch die Umsetzung der vorgesehenen Ferienreduktion keine entsprechende Diskriminierung resultiert. Im Umstand, dass die Argumente der Beschwerdeführerin nicht im Sinne ihrer Betrachtungsweise gewürdigt worden sind, liegt keine Gehörsverletzung. Da die Überlegungen, die das vorinstanzliche Gericht zu seinem
Entscheid bewogen haben, ohne weiteres aus den Erwägungen hervorgehen, ist ihm kein in formeller Hinsicht fehlerhaftes Verhalten vorzuwerfen.

4.

4.1. Das Bundesgericht überprüft einen Erlass im Rahmen der abstrakten Normenkontrolle grundsätzlich mit freier Kognition, auferlegt sich aber aus Gründen des Föderalismus, der Verhältnismässigkeit und - bei der Überprüfung kommunalen Rechts - der Gemeindeautonomie eine gewisse Zurückhaltung. Nach der Praxis ist dabei massgebend, ob der angefochtenen Norm nach den anerkannten Auslegungsregeln ein Sinn beigemessen werden kann, der sich mit den angerufenen verfassungsmässigen oder staatsvertraglichen Rechten vereinbaren lässt. Das Bundesgericht hebt demnach eine kantonale Norm nur auf, sofern sie sich jeglicher verfassungs- und völkerrechtskonformen Auslegung entzieht, nicht jedoch, wenn sie einer solchen in vertretbarer Weise zugänglich bleibt. Für die Beurteilung dieser Frage sind die Tragweite des Grundrechtseingriffs sowie die Möglichkeit von Bedeutung, bei einer späteren konkreten Normenkontrolle - d.h. im Anwendungsfall - einen hinreichenden verfassungsrechtlichen Schutz zu erhalten. Es ist deshalb zu beachten, unter welchen Umständen die betreffende Bestimmung zur Anwendung gelangen wird. Das Verfassungsgericht hat die Möglichkeit einer verfassungskonformen Auslegung nicht nur abstrakt zu untersuchen, sondern auch die
Wahrscheinlichkeit verfassungstreuer Anwendung miteinzubeziehen. Dabei dürfen die Erklärungen der kantonalen Behörden über die künftige Anwendung der Vorschrift mitberücksichtigt werden (BGE 135 II 243 E. 2, 130 I 82 E. 2.1).

4.2. Der Rechtsschutz des GlG bezieht sich auf geschlechterbezogene Diskriminierung im Erwerbsleben (Art. 2 f. GlG). Art. 3 GlG und Art. 8 Abs. 3 BV verbieten die direkte und indirekte Diskriminierung von Arbeitnehmenden aufgrund des Geschlechts. Eine direkte Diskriminierung liegt vor, wenn sich eine Ungleichbehandlung ausdrücklich auf die Geschlechtszugehörigkeit oder auf ein Kriterium stützt, das nur von einem der beiden Geschlechter erfüllt werden kann, und sie sich nicht sachlich rechtfertigen lässt. Eine indirekte geschlechtsbedingte Diskriminierung liegt vor, wenn eine formal geschlechtsneutrale Regelung im Ergebnis wesentlich mehr bzw. überwiegend Angehörige des einen Geschlechts ohne sachliche Begründung gegenüber jenen des anderen Geschlechts erheblich benachteiligt (BGE 125 II 541 E. 6a S. 550 f.; vgl. auch BGE 138 I 205 E. 5.5 S. 213 f. mit Hinweisen; MARGRITH BIGLER-EGGENBERGER, in: Die schweizerische Bundesverfassung, 2. Aufl. 2008, N. 92 zu Art. 8 BV; ELISABETH FREIVOGEL, in: Claudia Kaufmann/Sabine Steiger-Sackmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. Aufl. 2009, N. 5 und 8 zu Art. 3 GlG). Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, die Aufgabenteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlöhnung,
Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung (Art. 3 Abs. 2 GlG). Die Diskriminierung wird vermutet,

wenn sie glaubhaft gemacht wird (Art. 6 GlG).

4.3. Die strittige Frage, ob die in Art. 6 GlG vorgesehene Beweislasterleichterung im Rahmen eines abstrakten Normenkontrollverfahrens zum Tragen kommt, braucht nicht beantwortet zu werden (vgl. BGE 125 I 71 E. 4a S. 82), wie sich aus den nachstehenden Erwägungen ergibt.

4.4. Vorliegend ist einziger Streitgegenstand, ob die beschlossene Kürzung des Ferienanspruchs gemäss Dispositiv-Ziff. 3 des stadträtlichen Beschlusses vom 20. März 2013 gegen das Gleichstellungsgesetz verstösst.
Das Anstellungsreglement 2013 sieht eine Anpassung des Ferienanspruchs der Hortleiterinnen und Hortleiter sowie der Leitungen Betreuung an den Anspruch der übrigen städtischen Angestellten vor (mit Besitzstandwahrung des bestehenden Ferienanspruchs derjenigen Angestellten, die vor 1. Januar 2014 das 58. Altersjahr vollendet haben). Der nach bisheriger Regelung individuell bestehende Ferienanspruch wird darin per 1. Januar 2014 um eine Woche reduziert und auf den 1. Januar 2015 den Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht angepasst (vgl. Sachverhalt A.b hiervor). Die angefochtene Norm betrifft die Feriendauer und somit eine Anstellungsbedingung. Die Angleichung an die Ausführungsbestimmungen des städtischen Personalrechts bewirkt eine Gleichbehandlung mit vergleichbaren Berufsgruppen und dem übrigen städtischen Personal in Bezug auf die Feriendauer. Dass die Dauer der Ferien nach geschlechtsspezifischen Kriterien zu erfolgen hätte, wird zu Recht nicht vorgebracht. Es ist nicht ersichtlich, worin bei dieser Anpassung der Ferienregelung im Sinne einer nicht mehr sachgerechten Ungleichbehandlung der Hortleitenden sowie der Leitungen Betreuung gegenüber dem übrigen städtischen Personal eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in
Bezug auf die Anstellungsbedingungen bestehen soll. Wie bereits die Vorinstanz festgestellt hat, sind keine betrieblichen Besonderheiten bei der Berufsgruppe der Hortleitenden auszumachen, die nicht bereits bei der Funktionsbewertung berücksichtigt worden sind bzw. eine Gewichtung erreichen, die einen höheren Ferienanspruch zu rechtfertigen vermöchten. Es werden dementsprechend seitens des Beschwerdegegners keine objektiven Anhaltspunkte vorgebracht, die eine gewisse Wahrscheinlichkeit für eine geschlechterspezifische Benachteiligung vermitteln. Die in Frage stehende Diskriminierung ist somit nicht glaubhaft gemacht, weshalb die Beweislastumkehr des Art. 6 GlG nicht zum Tragen kommt.

4.5.

4.5.1. Überdies findet der beschwerdegegnerische Einwand, bei der Gewährung der Lohnerhöhung sei der erhöhte Ferienanspruch als Lohnbestandteil berücksichtigt worden und die Einreihung aufgrund des höheren Ferienanspruchs bewusst tiefer erfolgt, nirgends eine Stütze. Es ergibt sich weder aus dem angefochtenen Entscheid noch aus den übrigen Akten, dass zu irgend einem Zeitpunkt der Neueinreihung der Hortleitenden in das städtische Lohnsystem ein Zusammenhang zwischen Lohneinreihung und höherem Ferienanspruch dieser Berufsgruppe bestand oder hergestellt wurde:

4.5.2. Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich entschied in PK.2000.00004 vom 18. Dezember 2002 gestützt auf eine rechtsprechungsgemäss anerkannte Bewertungsmethode (BGE 124 II 409 E. 4d), die sogenannte "Vereinfachte Funktionsanalyse" (VFA), und der Bundesrechtsprechung zu Fragen der Gleichberechtigung, dass die Einstufung der Klägerin (Hortnerin) gegenüber Schulhausabwarten diskriminierend im Sinn von Art. 3 Abs. 1 und 2 GIG sei. Weiter hielt es fest, dass es sich bei der Tätigkeit im Hortbereich um einen typischen Frauenberuf handle. Bei der angewandten Vergleichsmethode erläuterte das Gericht eingehend die Systematik wie auch die sechs angewandten Vergleichskriterien: Ausbildung/Erfahrung, geistige Anforderungen, Verantwortung, psychische Anforderungen/Belastungen, physische Anforderungen/Belastungen, Beanspruchung der Sinnesorgane/spezielle Arbeitsbedingungen. Bei keinem Kriterium wurde der Ferienanspruch berücksichtigt. In der Folge sprach das Verwaltungsgericht der Klägerin eine Einreihung in eine höhere Besoldungsklasse zu, was zu einer Nachzahlungspflicht des Bruttolohns von Fr. 26'712.- führte. Die Nachzahlung für die Jahre 1994 bis 1997 entspricht ca. 11 % mehr Lohn gegenüber dem bezahlten Bruttolohn.

4.5.3. Im Fall PB.2005.00060 vom 8. September 2006 hielt das kantonale Verwaltungsgericht fest, nach Einführung des neuen städtischen Lohnsystems sei die Einstufung einer Hortleiterin in die Funktionsstufe 9 rechtmässig und unbestritten. Sodann richte sich der Lohn gemäss neuem Besoldungssystem der Stadt Zürich nach

dem Schwierigkeitsgrad der Funktion, der nutzbaren Erfahrung und dem Leistungsbeitrag (Art. 47 PR). Der Rechtsstreit drehte sich dabei um die Platzierung der Klägerin innerhalb der Funktionsstufe 9. Es erwog, eine Überführung in ein neues Lohnsystem sei dann diskriminierend, wenn die Überführung mit Kürzungen, etwa bei der angerechneten Erfahrung, operiere, die in erster Linie typische Frauenberufe betreffe, oder wenn eine frühere Diskriminierung aufrecht erhalten bleibe. Das Verwaltungsgericht führte explizit aus: "Es ist nicht glaubhaft, dass eine allfällige Diskriminierung frankenmässig relevant mehr als 10 % ausgemacht hätte. Unter diesem Aspekt sei es dementsprechend auch nicht glaubhaft, dass die vom Bezirksrat festgelegte Überführung mit einem Lohnanstieg von 10.05 % diskriminierend sei."

4.5.4. Die Vorinstanz stellte im angefochtenen Entscheid ebenfalls fest, bei der Funktionsbewertung Hortleitung anlässlich der Einführung des Personalrechts im Jahr 2002 und des städtischen Lohnsystems 2006 seien die Ferien nicht berücksichtigt worden. Sodann hatte das Verwaltungsgericht explizit in PK.2000.00004 und in PB.2005.00060 festgehalten, die Lohnerhöhung sei in Geld zu gewähren. Folglich wurden weder bei der Einführung in das neue Lohnsystem noch in den nachträglich beurteilten Fällen die Ferien als Lohnbestandteil angesehen; der Ausgleich fand jeweils durch eine tatsächliche Lohnerhöhung statt, ohne dass dabei die Ferien berücksichtigt wurden. Damit übereinstimmend räumt auch der Beschwerdegegner explizit eine frankenmässige Lohnerhöhung von 10% ein: "Die Lohnerhöhung von 10 %, welche das Verwaltungsgericht angeordnet hatte, wurde in Geld gewährt" Demnach ist die Frage, ob der Lohn entsprechend dem Faktor "Ferien" reduziert wurde und somit der erhöhte Ferienanspruch in den 10 % als Lohnbestandteil Berücksichtigung fand, zu verneinen.

4.5.5. Wurde - wie dargelegt - die lohnmässige Diskriminierung von 10 % durch Geld aufgewogen und ist mit dem kantonalen Gericht erstellt, dass sich ein erhöhter Ferienanspruch bei der Funktion Hortleitung überdies nicht durch betriebliche Besonderheiten rechtfertigt, kann die Ferienreduktion auch unter diesem Gesichtspunkt nicht in eine geschlechterdiskriminierende Ungleichbehandlung münden. Vielmehr ist es so, dass die Hortleitenden über Jahre von einem vorteilhaften Ferienmodell profitieren durften, welches nun im Rahmen der kommunalen Übergangsregelung den Ausführungsbestimmungen des Personalrechts angepasst wurde. Sollte, wie der Beschwerdegegner behauptet, die damalige Einreihung in die Funktionsstufe 9 wegen des höheren Ferienanspruchs nicht angefochten worden sein, ist dies nicht Gegenstand des vorliegenden Prozesses und müsste in einem neuen Verfahren zur Überprüfung der Einreihung vorgebracht werden.

4.5.6. Die angefochtene Übergangsregelung des Stadtrats gemäss Beschluss vom 20. März 2013 ist nach dem Gesagten im Rahmen der abstrakten Normenkontrolle als sachlich logisch und verfassungskonform zu qualifizieren. Zur gegenteiligen Auffassung konnte die Vorinstanz nur gelangen, indem sie den Sachverhalt nicht richtig bzw. nicht abschliessend feststellte. Die Beschwerde ist daher gutzuheissen.

5.
Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend sind die Gerichtskosten dem Beschwerdegegner aufzuerlegen.

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Die Beschwerde wird gutgeheissen. Der Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich, 4. Abteilung, vom 19. November 2014 wird aufgehoben und der Einspracheentscheid der Stadt Zürich vom 6. Februar 2014 bestätigt.

2.
Die Gerichtskosten von Fr. 1000.- werden dem Beschwerdegegner auferlegt.

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

Luzern, 7. Dezember 2015
Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Leuzinger

Die Gerichtsschreiberin: Polla