Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
8C 78/2009

Urteil vom 31. August 2010
I. sozialrechtliche Abteilung

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

Verfahrensbeteiligte
1. SBK, Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, Sektion St. Gallen/Thurgau/Appenzell,
2. vpod, Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste,
3. SHV, Schweizerischer Hebammenverband, Sektion Ostschweiz,
4. B._____,
5. G._____,
6. L._____,
7. A._____,
8. N._____,
9. E._____,
10. D._____,
11. P._____,
alle vertreten durch Rechtsanwältinnen Franciska Hildebrand und Prof. Dr. Regula Kägi-Diener,
Beschwerdeführer und Beschwerdeführerinnen

gegen

Kanton St. Gallen,
handelnd durch die Regierung, Regierungsgebäude, 9001 St. Gallen, und diese vertreten durch Rechtsanwalt Prof. Dr. Reinhold Hotz,
Beschwerdegegner.

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

Beschwerde gegen den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 25. November 2008.

Sachverhalt:

A.
Die Regierung des Kantons St. Gallen verneinte am 4. Februar und 26. März 2003, dass die gemäss den Richtlinien über Einreihung und Beförderung des Staatspersonals des Kantons St. Gallen erfolgte Einreihung der an kantonalen st. gallischen Spitälern angestellten Krankenschwestern (DN2), Hebammen, medizinisch-technischen Radiologieassistentinnen, technischen Operationsassistentinnen und medizinischen Laborantinnen gegen Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung (BV) und Art. 3 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GlG) verstosse, und verzichtete auf eine aussergerichtliche Klärung.

B.
B.a In der Folge erhoben der Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (SBK; Sektion St. Gallen/Thurgau/ Appenzell), der Schweizerische Verband des Personals öffentlicher Dienste (vpod), der Schweizerische Hebammenverband (SHV; Sektion Ostschweiz), die Schweizerische Vereinigung der Fachleute für medizinisch-technische Radiologie (SVMTRA), der Schweizerische Berufsverband der technischen Operationsfachfrauen/-männer (SBVTOA), der Fachverband der diplomierten medizinischen Laborantinnen und Laboranten (labmed; Sektion Ostschweiz), die an kantonalen Spitälern im Kanton St. Gallen tätigen drei Krankenschwestern (DN2) B._____, G._____ und L._____ sowie die fünf Hebammen A._____, N._____, E._____, D._____ und P._____, eine medizinisch-technische Radiologieassistentin, zwei technische Operationsassistentinnen und zwei medizinische Laborantinnen im September und Oktober 2003 beim Verwaltungsgericht des Kantons St. Gallen Klagen auf Feststellung, dass die Einreihung und damit die Entlöhnung der genannten Berufsgruppen gegen Art. 8 Abs. 3 BV und Art. 3 GlG verstosse. Gleichzeitig ersuchten die Einzelklägerinnen für die Zeit vom 1. Oktober 1998 bis 31. August 2003 (Krankenschwestern, Hebammen), vom 1. November 1998 bis 30. September 2003 (medizinisch-technische Radiologieassistentinnen), vom 1. November 1998 bis 30. September/31. Oktober 2003 (technische Operationsassistentinnen) bzw. vom 1. November 1998 bis 31. Oktober 2003 (medizinische Laborantinnen) um Nachzahlung noch festzusetzender Beträge zuzüglich 5 % Zins ab mittlerem Verfall sowie der AHV- und Pensionskassenbeiträge.
B.b Das angerufene Gericht beauftragte PD Dr. H._____, Direktor des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitsrecht der Universität X._____, auf der Grundlage der Vereinfachten Funktionsanalyse ein arbeitswissenschaftliches Gutachten bezüglich der Berufe der Klägerinnen und des Polizisten sowie im Sinne eines Quervergleichs mit Blick auf drei weitere Berufe zu erstellen. Eine gegen die Bestellung des Gutachters eingereichte staatsrechtliche Beschwerde wies das Bundesgericht ab (Urteil 2P.78/2005 vom 21. Juli 2005).
B.c Gestützt auf das am 8. August 2007 erstattete Gutachten (nachstehend: Gutachten) und nach Beizug verschiedener Amtsberichte wies das kantonale Gericht die Klagen mit Entscheid vom 25. November 2008 ab. Als Begründung erwog es im Wesentlichen, dass die gutachtliche Bewertung der Berufsgruppen der Klagenden im Vergleich mit der Berufsgruppe der Polizisten sachgerecht und ohne Hinweise auf geschlechtsdiskriminierende Elemente vorgenommen worden sei. Da gestützt auf die Schlussfolgerungen des Gutachtens die medizinisch-technischen Radiologieassistentinnen, die technischen Operationsassistentinnen und die medizinischen Laborantinnen im Vergleich zur Berufsgattung der Polizisten nicht zu tief, sondern zu hoch eingestuft seien, erwiesen sich die betreffenden Feststellungs- und Leistungsbegehren zum vornherein als unbegründet. Demgegenüber würden die Berufsgruppen der Hebamme mit Grundausbildung und Aufbau sowie der Krankenschwester (DN2) nicht nur verglichen mit männerdominierten, sondern auch mit verschiedenen weiblich besetzten und einem neutralen Beruf zu tief entlöhnt. Die Einreihung der entsprechenden Berufssparten sei vor diesem Hintergrund zwar eventuell in rechtsungleicher, nicht aber in - im vorliegenden Verfahren einzig zu beurteilender - geschlechtsdiskriminierender Weise erfolgt.

C.
C.a Der SBK, der vpod und der SHV lassen Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten führen und die Rechtsbegehren stellen, es sei in Aufhebung des vorinstanzlichen Entscheids festzustellen, dass die Einreihung der Krankenschwestern/Krankenpfleger DN2, der Hebammen mit fachspezifischer Ausbildung und der Hebammen mit Krankenpflegediplom sowie Zusatzausbildung und damit deren Entlöhnung gemäss den Richtlinien über Einreihung und Beförderung des Staatspersonals gegen Art. 8 Abs. 3 BV und Art. 3 Abs. 1 und 2 GlG verstosse.

C.b Die Pflegefachfrauen B._____, G._____ und L._____ sowie die Hebammen A._____, N._____, E._____, D._____ und P._____ lassen ebenfalls Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten einreichen und beantragen, es sei in Aufhebung des vorinstanzlichen Entscheids festzustellen, dass ihre Einreihung und damit ihre Entlöhnung gegen Art. 8 Abs. 3 BV und Art. 3 Abs. 1 und 2 GlG verstosse bzw. verstossen habe, und es sei die Sache zur Festsetzung der nachzuzahlenden Besoldungen an das kantonale Gericht zurückzuweisen.

Der Kanton St. Gallen lässt auf Abweisung der Beschwerden schliessen, soweit auf sie eingetreten werden könne, während die Vorinstanz auf Abweisung trägt. Das zur Vernehmlassung eingeladene Eidgenössische

Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) beantragt die Beschwerdegutheissung.

Erwägungen:

1.
1.1 Streitgegenstand bildet der kantonal letztinstanzliche Endentscheid betreffend die Lohneinstufung der Krankenschwestern D2 und der Hebammen mit Grundausbildung und Aufbau. Die Einreihung der medizinisch-technischen Radiologieassistentinnen, der technischen Operationsassistentinnen und der medizinischen Laborantinnen ist demgegenüber nicht mehr strittig.
1.2
1.2.1 Beim vorliegenden Verfahren handelt es 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.
1.2.2 Die Vorinstanz hat den Streitwert entgegen der Vorschrift von Art. 112 Abs. 1 lit. d BGG nicht beziffert. Die Beschwerdeführerin G._____ hat vorinstanzlich für die Zeit vom 1. Oktober 1998 bis 31. August 2003 einen nach durchgeführtem Beweis noch festzusetzenden Betrag von mindestens Fr. 11'023.50 zuzüglich Arbeitgeberanteil an die AHV- und Pensionskassenbeiträge eingeklagt. Unter Berücksichtigung des Umstands, dass sie auch die Feststellung der diskriminierenden Einreihung beantragte und das Arbeitsverhältnis gemäss vorinstanzlicher Feststellung (angefochtener Entscheid, E. 1.1 S. 16 f.) im Zeitpunkt der Klageeinreichung andauerte, ist die Streitwertgrenze jedenfalls erreicht, und es braucht nicht näher abgeklärt zu werden, ob diese nicht bereits - wie bei den anderen Beschwerdeführerinnen - mit dem Leistungsbegehren allein überschritten würde.

2.
2.1 Die Beschwerde führenden Pflegefachfrauen und Hebammen (mit Grundausbildung und Aufbau) sind zur Beschwerdeführung berechtigt, da sie am bisherigen Verfahren teilgenommen haben, durch den angefochtenen Entscheid besonders berührt sind und ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung haben (Art. 89 Abs. 1 BGG).

2.2 Beschwerdelegitimiert sind gemäss Art. 89 Abs. 2 lit. d BGG ferner Organisationen, welchen ein anderes Bundesgesetz dieses Recht einräumt. Nach Art. 7 Abs. 1 GlG können Organisationen, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern oder die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren und seit mindestens zwei Jahren bestehen, im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn der Ausgang des Verfahrens sich voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken kann. Diese Voraussetzungen treffen für die am Recht stehenden Verbände (SBK, vpod, SHV) unbestrittenermassen zu (vgl. angefochtener Entscheid, E. 1.2 S. 17).

3.
3.1 Sämtliche der Beschwerde führenden Einzelpersonen sind an kantonalen Spitälern im Kanton St. Gallen angestellt. Der Beschwerdegegner machte vorinstanzlich geltend, das Kantonsspital St. Gallen bilde zusammen mit dem kantonalen Spital Rorschach seit dem 1. Januar 2003 einen Spitalverbund und stelle damit eine selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalt dar. Bezüglich Lohnforderungen, die für die Zeit nach dem 1. Januar 2003 geltend gemacht würden, fehle es dem Kanton deshalb an der Passivlegimitation. Die Vorinstanz erachtete den Kanton in Bezug auf die Feststellungsbegehren - zu Recht (BGE 131 II 393 E. 3 S. 397 mit Hinweisen [betreffend Passivlegitimation des Kantons bei auf das Gleichstellungsgesetz gestützten Feststellungs- bzw. Leistungsbegehren gegen vom Kanton abhängige, aber rechtlich selbstständige Spitalträger]) - als passivlegitimiert und liess die Frage hinsichtlich der Leistungsklagen mit Blick auf die Abweisung der Feststellungsbegehren für die Zeit ab 1. Januar 2003 offen (angefochtener Entscheid, E. 1.3 S. 17 unten ff.).

3.2 Im bundesgerichtlichen Verfahren beantragen die Beschwerdeführerinnen und -führer die Bejahung der Passivlegitimation hinsichtlich der Leistungsbegehren auch für die Zeit nach dem 1. Januar 2003. Der Beschwerdegegner seinerseits beantragt Nichteintreten auf das entsprechende Ersuchen, da die Vorinstanz den

diesbezüglichen Sachverhalt nicht abgeklärt habe und sich die Passivlegitimation nach dem kantonalen Recht richte.
3.2.1 Wenn der Beschwerdegegner nicht als passivlegitimiert anzusehen wäre, würde dieser Umstand das Eintreten nicht hindern, sondern müsste die Beschwerde abgewiesen werden (BGE 131 II 393 E. 3 S. 397 in fine). Auch steht weder eine in Verletzung des Untersuchungsgrundsatzes erfolgte unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes durch die Vorinstanz (vgl. Art. 97 Abs. 1 BGG) noch die allfällige Massgeblichkeit des kantonalen Rechts für die Beurteilung der Passivlegitimation (Art. 95 BGG) einem Eintreten entgegen. Zusammenfassend sind die Sachurteilsvoraussetzungen erfüllt, sodass auf die Beschwerden einzutreten ist.
3.2.2 Sollte das Leistungsbegehren der Beschwerdeführerinnen zu bejahen sein, müsste namentlich nach Massgabe der in BGE 131 II 393 (E. 3 S. 397) festgehaltenen Grundsätze materiell zur Frage der streitigen Passivlegitimation des Beschwerdegegners für die Zeit ab 1. Januar 2003 Stellung genommen werden.

4.
4.1 Die Beschwerde kann wegen Rechtsverletzung gemäss Art. 95 und Art. 96 BGG erhoben werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es ist somit 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 und es kann sie mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen (vgl. BGE 130 III 136 E. 1.4 S. 140). Gemäss Art. 42 Abs. 1 BGG ist die Beschwerde hinreichend zu begründen, andernfalls wird darauf nicht eingetreten (Art. 108 Abs. 1 lit. b BGG). Das Bundesgericht prüft grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen; es ist nicht gehalten, wie eine erstinstanzliche Behörde alle sich stellenden rechtlichen Fragen zu prüfen, wenn diese vor Bundesgericht nicht mehr vorgetragen wurden. Es kann die Verletzung von Grundrechten und von kantonalem und interkantonalem Recht nur insofern prüfen, als eine solche Rüge in der Beschwerde vorgebracht und begründet worden ist (Art. 106 Abs. 2 BGG).
4.2
4.2.1 Hinsichtlich der Bewertung lohnrelevanter Funktionen im Rahmen einer Lohndiskriminierungsklage galten unter altem Verfahrensrecht die folgenden Leitsätze: Die Beurteilung bestimmter Funktionen in Bezug auf andere Funktionen oder bestimmte Anforderungskriterien kann nie objektiv und wertneutral erfolgen, sondern enthält zwangsläufig einen erheblichen Wertungsbereich, dessen Konkretisierung davon abhängt, wie eine bestimmte Aufgabe von der Gesellschaft bzw. vom Arbeitgeber bewertet wird. Wissenschaftliche Studien vermögen diese Beurteilung zu unterstützen, indem sie die Tatsachen erheben und Vorurteile beseitigen, ohne aber die normative Wertung ersetzen zu können. Diese Entscheidung hängt einerseits von Sachverhaltsfragen ab, beispielsweise der Frage, was für Tätigkeiten im Rahmen einer bestimmten Funktion ausgeführt und welche ausbildungsmässigen Anforderungen dafür verlangt werden, unter welchen Umständen die Tätigkeit ausgeübt wird usw. Anderseits hängt sie ab von der relativen Gewichtung, welche den einzelnen Elementen beigemessen wird. Diese Gewichtung ist grundsätzlich nicht bundesrechtlich normiert. Die zuständigen kantonalen Behörden haben, soweit nicht das für sie verbindliche kantonale Recht bestimmte Vorgaben
vorsieht, einen grossen Ermessensspielraum. Bundesrechtlich vorgegeben sind jedoch die Schranken dieses Spielraums: Die Bewertung darf nicht willkürlich oder rechtsungleich erfolgen (Art. 4 Abs. 1 aBV [nunmehr Art. 8 Abs. 1 BV]) und keine geschlechtsdiskriminierenden Elemente enthalten (Art. 4 Abs. 2 aBV [nunmehr Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV]bzw. Art. 3 GlG). Die Bewertung und Einstufung einer bestimmten Tätigkeit oder Funktion ist somit weder eine reine Sach- noch Rechts- noch Ermessensfrage, sondern beinhaltet Elemente von allen dreien. Die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes kann daher nicht dazu führen, dass eine bestimmte Wertung als die rechtlich einzig richtige bezeichnet wird; sie kann nur bestimmte Wertungen als unzulässig, weil diskriminierend, qualifizieren. In diesem Rahmen bleibt 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 sowie 2A.505/2006 vom 19. Juni 2007 E. 1.4).
4.2.2 An dieser Rechtsprechung zur Überprüfungsbefugnis von Funktionsbewertungen ändert sich im Lichte des neuen Prozessrechts grundsätzlich nichts. Beachtung zu schenken ist einzig dem Umstand, dass das BGG die Dreiteilung in Tat-, Rechts- und Ermessensfrage nach Art. 104 OG - anders als die Unterscheidung von Tat- und Rechtsfrage (vgl. Art. 105 BGG) - nicht mehr kennt. Wie die Sachverhaltsfeststellung ist auch die vorinstanzliche Ermessensbetätigung im Verfahren vor Bundesgericht nur beschränkt überprüfbar. Eine Ange-

messenheitskontrolle (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). Hat ein kantonales Gericht ein Lohnsystem beurteilt, resultiert daraus für die bundesgerichtliche Kognition mithin das Folgende: 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 (Urteil 8C 31/2009 vom 4. Januar 2010 E. 3.2.1 und 3.2.2 mit
diversen Hinweisen).

5.
5.1 Die Vorinstanz hat die im vorliegenden Kontext anwendbaren Bestimmungen von Art. 8 Abs. 3 BV, Art. 3 Abs. 1 und 2 sowie Art. 6 GlG und die hiezu ergangene Rechtsprechung (Urteil 2A.95/2007 und 2A.96/2007 vom 20. November 2007 E. 3.1 mit Hinweis auf BGE 124 II 409 E. 7 ff. S. 424 ff.) zutreffend dargelegt. Danach 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 Freiraum 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.; Urteil 8C 31/2009 vom 4. Januar 2010 E. 7). 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. Alsdann trifft den Arbeitgeber der Beweis, dass die unterschiedliche Entlöhnung sachlich gerechtfertigt ist (BGE 130 III 145 E. 4.2 S. 161 f.; 127 III 207 E. 3c S. 212 f.; 125 I 71

E. 4a S. 82; 125 II 541 E. 6a S. 550 f.; zur Definition der sachlichen [Rechtfertigungs-]Gründe im Detail: vgl. E. 11.3 hiernach).

5.2 Bei der Beurteilung, ob eine bestimmte Tätigkeit geschlechtstypisch ist, wird in erster Linie auf das statistische Element abgestellt; ein typischer Frauenberuf liegt vor, wenn der Frauenanteil höher als 70 % liegt. Es kann aber auch die geschichtliche Dimension und die historische Prägung berücksichtigt werden (BGE 125 II 530 E. 2b S. 532; 124 II 529 E. 5e ff. S. 534 ff. mit Hinweisen; Elisabeth Freivogel, in: Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2009, Rz. 99 ff. zu Art. 3 GlG; Susy Stauber-Moser, Gleichstellungsgesetz und bundesgerichtliche Rechtsprechung, in: Wirtschaftsrecht in Bewegung - Festgabe zum 65. Geburtstag von Peter Forstmoser, 2008, S. 485 ff., S. 492 f.; Hansjörg Seiler, Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, in: Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht, 2003, S. 113 ff., S. 122 f.). In diesem Sinne wurde im kantonalen Entscheid festgestellt (E. 2.2 S. 22 f.), es sei notorisch, dass es sich bei den Berufen der Krankenschwester (DN2) und der Hebamme (mit Grundausbildung bzw. mit Krankenpflegediplom und Zusatzausbildung) um typische Frauenberufe handle, während die Polizeitätigkeit männerdominiert sei (vgl. auch Urteil 2A.97/2007 vom 20. November 2007 E. 4.2 mit Hinweisen). In Bezug auf das
Berufsbild der medizinischen Laborantinnen, der technischen Operationsassistentinnen und der medizinisch-technischen Radiologieassistentinnen wurden demgegenüber zur Frage der geschlechtsspezifischen Einordnung zusätzliche Abklärungen getroffen. Diese ergaben, dass der Frauenanteil bei allen drei Funktionen mindestens 70 % beträgt, sodass auch diese drei Berufsgruppen als frauenspezifisch eingestuft wurden. Das Tatbestandsmerkmal der frauentypischen Identifikation war somit - unbestrittenermassen - hinsichtlich aller vorinstanzlich Klagenden erfüllt.

6.
Der Beschwerdegegner hat die Glaubhaftmachung einer Diskriminierung der Beschwerdeführerinnen im Rahmen seiner Klageantwort im kantonalen Prozess ausdrücklich anerkannt. Darauf hat die Vorinstanz abgestellt mit der Folge der Umkehr der Beweislast in dem Sinne, dass es nunmehr dem Beklagten oblag, den vollen Beweis für die geschlechtsdiskriminierungsfreie Einreihung der Klagenden zu erbringen (angefochtener Entscheid, E. 2.5 S. 29). Auch letztinstanzlich rügt der Kanton keine Verletzung von Art. 6 GlG. Es besteht für das Bundesgericht vor diesem Hintergrund keine Veranlassung, von der betreffenden Schlussfolgerung abzuweichen bzw. sie in Frage zu stellen. Dementsprechend hat der Kanton den vollen Beweis dafür zu erbringen, dass die besoldungsmässig ungleiche Einreihung der Beschwerdeführerinnen auf sachlich begründeten Motiven beruht (vgl. E. 5.1 in fine hievor und E. 11.3 hiernach). Im Folgenden ist somit zu beurteilen, ob es dem Beschwerdegegner gelungen ist, wie von der Vorinstanz angenommen, den entsprechenden Beweis (des Gegenteils) erfolgreich anzutreten.

7.
7.1 Das kantonale Gericht prüfte auf der Basis des bei PD Dr. med. H._____ veranlassten arbeitswissenschaftlichen Gutachtens vom 8. August 2007 die Gleichwertigkeit der beruflichen Tätigkeiten der vorinstanzlichen Klägerinnen und des Berufs des Polizisten (sowie - zur Verbreiterung der Vergleichsbasis - drei weiterer männerspezifischer [Rettungssanitäter IVR mit Erstausbildung sowie mit 24- bzw. 14-monatiger Weiterbildung]bzw. geschlechtsneutraler Funktionen [Diätkoch/Diätköchin]; Urteil 1A.34/1999 vom 5. Oktober 1999 E. 5c mit Hinweis). Das Gutachten war gestützt auf die sog. Vereinfachte Funktionsanalyse (VFA) verfasst worden. Diese beruht auf den sechs unterschiedlich gewichteten Hauptkriterien K1 Ausbildung und Erfahrung, K2 Geistige Anforderungen, K3 Verantwortung, K4 Psychische Anforderungen und Belastungen, K5 Physische Anforderungen und Belastungen sowie K6 Beanspruchung der Sinnesorgane und spezielle Arbeitsbedingungen und bewertet die Berufsgruppen entsprechend den derart definierten Anforderungen und Belastungen auf einer Skala von 0,5 bis 5,0 (siehe Darstellung des Systems in BGE 125 II 385 E. 4a und b S. 387 f. mit Hinweisen; Urteil 2A.200/2001 vom 18. Juni 2002 E. 4.1; vgl. auch E. 8.1 hiernach). Bei der
Beurteilung, ob die als typisch weiblich identifizierten Berufe der Krankenschwestern und Hebammen unzulässigerweise auf Grund des Geschlechts oder aber aus sachlichen Gründen ungleich behandelt werden, ging die Vorinstanz davon aus, dass im Falle der Gegenüberstellung von sehr unterschiedlichen Funktionen die Vernetzungen im gesamten Lohngefüge betrachtet werden und insbesondere auch Vergleiche mit tiefer eingereihten neutralen oder männlich geprägten Berufen angestellt werden müssten (angefochtener Entscheid, E. 2.3 S. 23 f.

und E. 9.1 S. 104 unten f.). Dies gelte vorliegend umso mehr, als das Lohngefüge der kantonalrechtlich Angestellten in St. Gallen historisch gewachsen sei und auf keiner systematischen Funktionsbewertung basiere. Zu diesem Zweck seien im Gutachten zu Recht nebst dem als Referenzpunkt dienenden Beruf des Polizisten auch die Tätigkeiten des Rettungssanitäters IVR mit Erstausbildung sowie mit 24- bzw. 14-monatiger Weiterbildung und des Diätkochs/der Diätköchin miteinbezogen worden. Zusammenfassend gelangte sie zum Ergebnis, dass die vom Gutachter in dieser Weise vorgenommene Bewertung sachgerecht und in nicht geschlechtsdiskriminierender Weise erfolgt sei (angefochtener Entscheid, E. 9 Ingress S. 104).
7.2
7.2.1 Die Beschwerdeführerinnen und -führer erachten die vom Gutachter getroffene Auswahl der Vergleichsberufe als nicht repräsentativ und deshalb für ermessensfehlerhaft und willkürlich. Namentlich sei die Heranziehung von lediglich drei Berufsgruppen ungenügend. Auch fielen die Berufsgattungen der Rettungssanitäter ohne und mit Weiterbildung (58) sowie der Diätköchinnen und -köche (31) in quantitativer (wie auch qualitativer) Hinsicht zu wenig ins Gewicht, um zusammen mit den Angehörigen des Polizeidienstes - einer hinsichtlich der Anzahl ihrer Vertreter ansehnlichen und damit der Berufskategorie der Pflegefachpersonen vergleichbaren Gruppierung - als Vergleichsbasis zu genügen.
7.2.2 Die Vorinstanz entkräftete diese bereits im kantonalen Verfahren erhobenen Einwendungen mit der Feststellung, die neben der Funktion des Polizisten zusätzlich beigezogenen und bewerteten Berufsgruppen eigneten sich nach den überzeugenden gutachtlichen Darlegungen besonders gut für den vorzunehmenden Quervergleich und die Überprüfung der geschlechtsspezifischen Diskriminierung, da die männerdominierten Rettungssanitäter wie die Klagenden zur Gruppe der "pflegerischen Fachpersonen" zählten. Die Ausbildungsvoraussetzungen seien relativ klar geregelt und die Anfangseinstufung sei gleich hoch bzw. leicht höher als diejenige der klagenden Berufe. Die Funktion des Kochs/der Köchin bzw. des Diätkochs/der Diätköchin, welcher eine gänzlich andere Qualität zukomme als derjenigen des Polizeimannes oder der Krankenschwester bzw. Hebamme, sei demgegenüber geschlechtsneutral besetzt. Mit dem Einbezug auch dieser Berufsgattung sei gewährleistet, dass nicht nur ein eher begrenzter Bereich des Lohngefüges untersucht, sondern der Einblick in das traditionell gewachsene Lohnsystem breiter angelegt werde. Zudem befinde sich die Anfangseinstufung für die Funktion des Kochs/der Köchin (leicht) unterhalb derjenigen der klagenden Berufe.
Insbesondere der Diätkoch/die Diätköchin, der/die eine abgeschlossene Berufslehre als Koch/Köchin aufweise und eine zusätzliche Ausbildung absolviert habe, eigne sich zur ergänzenden Evaluation. Unter Berücksichtigung der somit als geeignet qualifizierten Vergleichsberufe erachtete das kantonale Gericht die Vergleichsbasis als ausreichend. Die seitens der Klagenden in diesem Zusammenhang erhobene Rüge der Aktenwidrigkeit bzw. der Gehörsverletzung wurde als unbegründet abgewiesen (angefochtener Entscheid, E. 2.3 - 2.3.5 S. 23 ff.).

8.
8.1 Die dem Gutachten zugrunde gelegte VFA fasst die zur Beurteilung einer Funktion massgebenden Anforderungen in sechs Kriterien zusammen. Die sechs Kriterien werden mit unterschiedlichen maximalen Arbeitswertpunktzahlen (AWP) versehen, welche die relative Gewichtung der Kriterien ausdrücken. Die einzelnen Funktionen wurden anhand dieser Kriterien auf Grund einer 10er-Skala von 0,5 - 5,0, je mit halben Zwischenschritten, bewertet. Den einzelnen Skalenschritten entspricht eine bestimmte Arbeitswertpunktezahl, wobei die Skalierung progressiv ist. Die Summe der Punkte ist massgebend für die Einreihung in die Besoldungskategorie (BGE 124 II 409 E. 10a S. 429; vgl. auch E. 7.1 hievor). Wie das Bundesgericht wiederholt festgestellt hat - und von den Beschwerdeführerinnen und -führern denn auch nicht grundsätzlich in Frage gestellt wird -, gilt die VFA als zulässiges Bewertungsverfahren (BGE 131 II 393 E. 6.1 S. 399; 125 I 71 E. 3a S. 80 f.; 125 II 385 E. 4b S. 388; 124 II 409 E. 10d S. 430; Urteile 2A.200/2001 vom 18. Juni 2002 E. 5.5.2 mit Hinweisen und 1A.255/1999 vom 17. Mai 2000 E. 5b, nicht publ. in: BGE 126 II 217; Seiler, a.a.O., S. 129). Geschlechtsspezifische Diskriminierungen können bei diesem Vorgehen aber auf drei Stufen
erfolgen, nämlich bei der Auswahl der Kriterien, bei der relativen Gewichtung der Kriterien sowie bei der Einreihung einzelner Funktionen in der 10er-Skala (BGE 124 II 309 E. 10b S. 329 mit Hinweis auf Andreas C. Albrecht, Der Begriff der gleichwertigen Arbeit im Sinne des Lohngleichheitssatzes "Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit" [Art. 4 Abs. 2 BV], 1998, S. 162 f.). Die Auswahl oder die Gewichtung der Kriterien oder die Einreihung der einzelnen Funktionen wird auf eine diskriminierende Weise vorgenommen, wenn systematisch und ohne Bezug zu der zu bewertenden Tätigkeit geschlechtsspezifische Merkmale tiefer bewertet werden als neutrale oder für das andere Geschlecht typische (BGE 125 II 541

E. 6a S. 550 mit Hinweis; Urteil 1A.34/1999 vom 5. Oktober 1999 E. 5c) bzw. wenn geschlechtsspezifische Kriterien, die für die zu beurteilende Tätigkeit unbedeutend sind, stark gewichtet werden oder umgekehrt nicht berücksichtigt werden, obwohl sie für die Tätigkeit wichtig sind (BGE 131 II 393 E. 6.1 S. 399 f. mit Hinweisen; Seiler, a.a.O., S. 129). Besondere Schwierigkeiten ergeben sich, wenn im Rahmen eines gerichtlichen Verfahrens eine einzelne Funktion aus einem ganzen Besoldungssystem zur Diskussion
gestellt wird. Dass das gesamte Lohnsystem ein austariertes Ganzes darstellt, steht zwar einer gerichtlichen Überprüfung der Besoldungseinreihung nicht entgegen (BGE 117 Ia 262 E. 3c S. 267). Doch ist zu beachten, dass aus den genannten Gründen mehrere Besoldungssysteme zulässig sind. Allein durch den Umstand, dass eine (männliche oder weibliche) geschlechtstypische Funktion tiefer eingestuft wird als eine geschlechtsneutrale oder eine für das andere Geschlecht typische Funktion, wird noch keine Diskriminierung begründet. Ob eine solche gegeben ist, kann, insbesondere wenn der Vergleich sehr unterschiedliche Funktionen betrifft, nur beurteilt werden, wenn die in Frage stehende Funktion mit ihren Vernetzungen im gesamten Lohngefüge betrachtet wird (BGE 118 Ia 35 E. 3b S. 40; 117 Ia 262 E. 4c S. 269). Zu diesem Zweck muss die zur Diskussion stehende geschlechtstypische Funktion mit bestimmten anderen (nicht geschlechtstypischen) Funktionen verglichen werden (vgl. BGE 124 II 409, 436, 529). Dabei darf sich aber der Vergleich nicht auf eine bestimmte Funktionsgruppe beschränken; vielmehr sind die Vernetzungen zwischen den einzelnen Gruppen einzubeziehen (BGE 118 Ia 35 E. 3b S. 40; 117 Ia 262 E. 4c S. 269; Urteil 2A.593/1998 vom 28.
Juni 1999 E. 5e; zum Ganzen BGE 125 II 385 E. 5e S. 392) und auch Vergleiche mit tiefer eingereihten neutralen oder männlichen Berufen anzustellen (BGE 125 II 385 E. 6f S. 394; Seiler, a.a.O., S. 127). Bei der Bestimmung der Vergleichsgruppen geht es um eine Rechtsfrage. Es kann nicht im Belieben der Parteien (oder gar nur einer Partei) stehen, welche Funktionen zum Vergleich herangezogen werden (Urteil 1A.255/1999 vom 17. Mai 2000 E. 5c, nicht publ. in: BGE 126 II 217; Kathrin Arioli/Bibiane Egg, Arbeitswissenschaftliche Gutachten in Lohngleichheitsprozessen, AJP 2001, S. 1299 ff., S. 1302; Seiler, a.a.O., S. 127).

8.2 Die dargestellten Grundsätze wurden, wie sich den aufgeführten Urteilen entnehmen lässt, vor dem Hintergrund von kantonal für das gesamte Staatspersonal durchgeführten Revisionen des Besoldungswesens entwickelt. Für eine Anzahl von Schlüsselpositionen wurde dabei regelmässig auf Grund einer analytischen Arbeitsplatzbewertung in Form der VFA anhand der beschriebenen sechs Kriterien ein Arbeitswert eruiert und gestützt darauf eine Lohneinstufung vorgenommen. Anlässlich dieser Neubewertung wehrten sich alsdann verschiedene Vertreterinnen frauendominierter, vornehmlich in Pflegeberufen angesiedelter Berufsgattungen gegen eine ihrer Auffassung nach geschlechtsdiskriminierende (Neu-)Einreihung (vgl. in diesem Sinne etwa BGE 131 II 393 E. 5.2 S. 398 f.; 125 II 385). Im hier zu beurteilenden Fall wurde die geschlechtsbedingte Lohnungleichbehandlung indessen innerhalb eines historisch gewachsenen, komplexen Lohngefüges moniert, welchem keine systematische Funktionsbewertung zugrunde lag. Die angerufene kantonale Gerichtsinstanz hat in der Folge - im Einverständnis mit den Parteien (insbesondere auch des Arbeitgebers) - die Erstellung eines auf der VFA basierenden arbeitswissenschaftlichen Gutachtens in die Wege geleitet hat. Die
betreffende Arbeitsplatzbewertung wurde den am Rechte stehenden sowie den zusätzlich ausgewählten Vergleichsberufen somit gleichsam "übergestülpt". Gründe dafür, dass einzig infolge dieser anders gearteten Ausgangssituation die hievor beschriebenen Vorgaben in casu keine - jedenfalls sinngemässe - Anwendung finden sollten, sind jedoch weder erkennbar, noch werden sie von den Parteien geltend gemacht. Massgebend ist im vorliegenden Kontext allein, dass das Lohnsystem des Arbeitgebers nach Massgabe von rationalen, namentlich nicht geschlechtsspezifischen Elementen ausgestaltet ist. Bei den in die Bewertung miteinzubeziehenden Vergleichsberufen ist unter diesem Titel entscheidwesentlich, dass jegliche Anzeichen für eine ergebnisbezogene, sich nicht nach sachlich motivierten Faktoren richtende Selektion ausgeschlossen werden können. Demgegenüber ginge es zu weit, aus den dargelegten, analog anzuwendenden Leitplanken eine eigentliche Verpflichtung des betroffenen Arbeitgebers ableiten zu wollen, stets eine flächendeckende analytische Arbeitsplatzbewertung in Form der VFA durchführen zu müssen.

8.3 Nach dem Gesagten erweist sich sowohl die gutachtliche Ausdehnung des Quervergleichs auf den neutral identifizierten, hinsichtlich der Anfangseinstufung tiefer liegenden Beruf des Diätkochs/der Diätköchin wie auch der Einbezug der männlich dominierten, lohnmässig gleich hoch oder leicht höher bewerteten Funktion des Rettungssanitäters IVR (mit Erstausbildung bzw. 24- oder 14-monatiger Weiterbildung) mit der Vorinstanz als sachgerecht. Der Umstand, dass neben den Vertretern der Polizei lediglich zwei weitere Vergleichsgrup-

pierungen herangezogen wurden, vermag daran in Anbetracht ihres repräsentativen Charakters ebenso wenig etwas zu ändern wie die Tatsache, dass beide Funktionen über eine geringere Anzahl Stelleninhaber verfügen als die Berufszweige der Beschwerdeführerinnen (und der Polizei). In Bezug auf den letztgenannten Punkt gilt es im Übrigen auch zu beachten, dass die Beschwerdeführerinnen und -führer vorinstanzlich selber u.a. eine Ausweitung der Expertise auf den Aufgabenbereich der nur mit fünf Personen besetzten Hauswartstätigkeit angestrebt hatten. Als relevant anzusehen ist der Umstand, dass die Auswahl auf Grund sachlich begründeter, im Gutachten einlässlich dargelegter Faktoren vorgenommen worden ist und keine
Hinweise für eine ergebnisorientierte Selektion bestehen. Dies ergibt sich namentlich aus dem von PD Dr. H._____ gewählten, im Gutachten eingehend wiedergegebenen Prozedere zur Bestimmung der für den Quervergleich geeigneten Funktionen (Gutachten, S. 18 ff.): Vor dem Hintergrund, dass die im öffentlichen Dienst verbreiteten Besoldungssysteme auf unterschiedlichen, jedoch teilweise in gleichen Lohnklassen eingereihten Funktionen beruhen, zieht der Experte den Schluss, dass einerseits die in derselben Lohnklasse eingestuften Funktionen grundsätzlich als gleichwertig zu betrachten sind und anderseits auch verschieden eingereihte Funktionen hinsichtlich Anforderungen und Belastungen miteinander verglichen werden können. Auf dieser Basis definierte er drei, im Hinblick auf die Auswahl der geeigneten Vergleichsgruppen massgebende Bedingungen. Zum einen müssten, da sehr unterschiedliche Berufsgattungen zu vergleichen seien (Pflegepersonal versus Polizei), rechtsprechungsgemäss die Vernetzungen im gesamten Lohngefüge betrachtet werden und auch Vergleiche mit leicht tiefer, gleich oder leicht höher eingereihten neutralen oder männlich dominierten Tätigkeiten durchgeführt werden. Dies gelte in casu umso mehr, als es sich im Kanton St.
Gallen um ein historisch gewachsenes Lohnsystem handle; zudem könne in der Weise auch der Gefahr entgegengewirkt werden, dass neue Ungleichheiten produziert würden. Als zweite Bedingung sollten die jeweiligen Lohnklassen auch faktisch (mit mehreren Personen) besetzt sein und - drittens - die Vergleichsgruppe in ihrer Zusammensetzung möglichst eindeutig spezifiziert werden können und kein Sammelbecken für heterogene Berufsbilder darstellen. Die Eingrenzung der ins Auge gefassten Berufsgattungen auf die Tätigkeiten des Rettungssanitäters (mit und ohne Weiterbildung) sowie des Diätkochs/der Diätköchin wurde in der Folge im Lichte der beschriebenen Auswahlkriterien vom Gutachter überzeugend und - auch mit Blick auf das quantitative Element - nachvollziehbar begründet, sodass sich die Vorinstanz darauf abstützen durfte (vgl. Beweisbeschluss vom 21. März 2006).

9.
Des Weiteren werden Rügen betreffend die Bewertung der einzelnen Berufsgruppen erhoben. Massgebend ist dabei, ob die Unterschiede in der Einstufung frauenspezifische Merkmale benachteiligen und ob dies aus Gründen erfolgt ist, die nichts mit der zu bewertenden Arbeit zu tun haben. Nicht erheblich ist jedoch, ob eine andere Bewertung auch vertretbar oder aus gewissen Gründen möglicherweise angemessener wäre.

9.1 Als entscheidwesentlich beanstanden die Beschwerdeführerinnen und -führer zum einen, im Gutachten würde bezüglich des Kriteriums K4 Psychische Anforderungen und Belastungen mit identischer Argumentation die Tätigkeit der Krankenschwester DN2 der Stufe 2,0 und diejenige des Polizisten der Stufe 2,5 zugeordnet. Die Vorinstanz hat den Wertungswiderspruch anerkannt und ausgeführt, auch bei den Krankenschwestern könnte sich Stufe 2,5 rechtfertigen lassen (angefochtener Entscheid, E. 5.3 S. 62 ff.). Mit Blick auf das Ergebnis des kantonalen Klageverfahrens - lohnmässige Einreihung der klagenden Hebammen (mit Grundausbildung und Aufbau) sowie der Krankenschwestern DN2 ist zwar eventuell in rechtsungleicher, nicht aber in geschlechtsdiskriminierender Weise erfolgt - wurde die Frage indessen offen gelassen. Die Vorinstanz wird dies bei der erneuten Beurteilung nachzuholen haben.
9.2
9.2.1 Hinsichtlich des Kriteriums K3 Verantwortung wird ebenfalls ein massgebender Wertungswiderspruch gerügt, indem bei der Einstufung der Polizisten zu berücksichtigen gewesen wäre, dass sie häufig kontrolliert werden müssten, was gemäss Wertungshilfen zu Stufe 2,0 statt 2,5 hätte führen müssen. Dieser Einwand sei vom kantonalen Gericht nicht geprüft worden.
9.2.2 Der Vorwurf der Gehörsverletzung trifft nicht zu. Im angefochtenen Entscheid wurde diesbezüglich erwogen (E. 4.2 S. 44 ff.), dass für die Einstufung im Kriterium K3 eine ganze Reihe von Gesichtspunkten relevant sei. Nach der einleuchtenden Beurteilung des Gutachters rechtfertige allein die Verantwortung der Polizisten für Leib und Leben sowie die Lebensqualität und Sicherheit von Menschen die Einordnung der Vertreter des

Polizeidienstes in Stufe 2,5, weshalb der Umstand, dass diese Berufskategorie häufigere Einzelanweisungen aufweise als diejenige der Krankenschwestern, deren gleiche Einstufung nicht als falsch erscheinen lasse.
9.3
9.3.1 Bei der in Bezug auf die Kriterien K5 Physische Anforderungen und Belastungen bzw. K6 Beanspruchung der Sinnesorgane und spezielle Arbeitsbedingungen vorgenommenen Bewertung (Hebamme/ Hebamme Aufbau und Polizist je 2,5) wird sodann moniert, dass entgegen der vorinstanzlichen Betrachtungsweise (angefochtener Entscheid, E. 4.4.4 S. 53 f.) die nur gelegentlich auftauchenden körperlichen Anstrengungen der Vertreter der Polizei das bei den Hebammen - im Rahmen der Beurteilung des Kriteriums K5 zu berücksichtigende - in hohem Masse erforderliche manuelle Geschick bzw. die Fingerfertigkeit im Sinne der Feinmotorik nicht zu kompensieren vermöchten, da dem Element der körperlichen Anstrengungen lediglich in K6 Rechnung zu tragen sei.
9.3.2 Dem kann nicht beigepflichtet werden. Körperliche Anstrengungen sowie Handfertigkeit und Geschicklichkeit werden definitionsgemäss (vgl. Gutachten, S. 94) in K5 erfasst, während K6 die Beanspruchung der Sinnesorgane und spezielle - äussere - Arbeitsbedingungen (vgl. Gutachten, S. 101) beinhaltet. Unter körperlichen Verschleisserscheinungen leiden beide Berufsgruppen, sodass diese, wenn überhaupt, im Rahmen der Beurteilung des Kriteriums K6 sowohl bei den Hebammen wie auch Polizisten zu berücksichtigen wären (angefochtener Entscheid, E. 4.5 ff. S. 54 ff.). Vor diesem Hintergrund erscheint eine gleichwertige Beurteilung beider Berufskategorien hinsichtlich der Kriterien K5 und K6 gerechtfertigt, jedenfalls aber nicht geschlechtsdiskriminierend.

10.

10.1 Die Beschwerdeführerinnen und -führer sehen schliesslich darin, dass das kantonale Gericht "unter Berücksichtigung des Umstands, dass die faktische Einstufung bei verschiedenen Berufsgruppen nicht auf der tiefsten Lohnstufe ..., sondern auf der Stufe 2 oder 3 beginnt", für die im Streite stehenden Berufsgruppen höhere faktische Lohnklassen als Vergleichsbasis angenommen hat (angefochtener Entscheid, E. 9.2 S. 106 f.), eine Rechtsungleichheit begründet. Diese - auf dem Gutachten basierende - Vorgehensweise verfälsche, indem nicht die jeweils tiefste, sondern eine höhere Lohnstufe verglichen worden sei, die Vergleichsbasis; abzustellen sei deshalb auf die im vorinstanzlichen Entscheid S. 106 wiedergegebene, für die Anfangseinstufung die jeweils tiefste Lohnstufe der tiefsten Klasse berücksichtigende Tabelle.

10.2 Nach vorinstanzlicher Auffassung war die betreffende Methodik gerechtfertigt, da nur Personen in den Pool aufgenommen worden waren, die sich in der jeweils niedrigsten Lohnstufe einer Funktion bzw. Lohnklasse oder möglichst nahe bei dieser befunden hatten, zumal die niedrige Anfangseinstufung kritisiert worden war (angefochtener Entscheid, E. 2.7 S. 31 f.). Die Frage braucht in diesem Verfahrensstadium, wie sich aus den nachstehenden Erwägungen ergibt, nicht abschliessend beurteilt zu werden. Zu beachten gilt es indes, dass bei einer allfälligen Nachzahlung das tatsächliche Einkommen zu berücksichtigen sein wird und nicht ein theoretisches gemäss höherer Stufe in niedrigerer Lohnklasse oder niedrigerer Stufe in höherer Lohnklasse.

11.
Zusammenfassend hat das kantonale Gericht auf der Grundlage der gutachtlichen Feststellungen zutreffend erkannt, dass die Berufsgruppen der Krankenschwestern DN2 und der Hebammen/Hebammen Aufbau im Vergleich mit dem Anforderungsprofil der Polizisten, der Rettungssanitäter IVR (mit 24-monatiger Weiterbildung) und der Diätköchinnen und -köche - sowohl ohne wie auch mit Berücksichtigung der faktischen Lohnstufen - nicht entsprechend dem Wert ihrer jeweiligen Tätigkeiten, sondern zu tief entlöhnt werden (angefochtener Entscheid, E. 9.3.2 S. 109 ff.).

11.1 Eine besoldungsmässige Diskriminierung im Sinne von Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV setzt voraus, dass zum Nachteil eines geschlechtstypisch identifizierten Berufs Lohnunterschiede bestehen, welche nicht sachbezogen in der Arbeit selbst begründet sind, sondern auf geschlechtsspezifische Umstände abstellen (vgl. E. 5.1 hievor und E. 11.3.1 nachstehend). Das kantonale Gericht folgert daraus - ohne sich bei diesem Schritt auf das Gutachten abzustützen -, dass nicht nur die Entlöhnung der klagenden weiblichen Berufsgruppen mit derjenigen männlich oder neutral besetzter Berufsgruppen verglichen werden müsse. Vielmehr stehe im Zentrum des

Vergleichs auch das Verhältnis des Lohngefüges der klagenden Berufsgruppen untereinander (angefochtener Entscheid, E. 9.3.1 S. 108 f.). Da der - korrekt vorgenommene - Vergleich der Berufsgruppen der technischen Operationsassistentinnen, der medizinischen Laborantinnen und der medizinisch-technischen Radiologieassistentinnen mit der Funktion der Polizei ergebe, dass die weiblich identifizierten Berufsgruppen zu hoch eingestuft seien, fehle es diesen bereits an der Tatbestandsvoraussetzung der Gleichwertigkeit, weshalb deren Klagen abzuweisen seien. Aus der Gegenüberstellung resultiere aber auch, dass die
Hebammen mit Grundausbildung und Aufbau und die Krankenschwestern DN2 im Vergleich mit den erwähnten drei weiblich dominierten Berufsgruppen sowie der neutralen Berufsgruppe der Diätköchinnen und -köche zu niedrig eingestuft seien. Dies deute darauf hin, dass sie mit Blick auf das allgemeine Gleichbehandlungsgebot gemäss Art. 8 Abs. 1 BV zu schlecht entlöhnt würden. Gegen das Gleichstellungsgesetz verstosse indessen nur die geschlechtsbedingte Diskriminierung (Urteil 2A.91/2007 vom 25. Februar 2008 E. 6.3). Eine solche liege bezüglich der Hebammen und Krankenschwestern nicht vor, da sie auch im Vergleich mit verschiedenen weiblich dominierten sowie einem neutralen Beruf eine zu tiefe Einstufung aufwiesen. Dieser Umstand führe hinsichtlich der Berufsgruppen der Krankenschwestern und Hebammen ebenfalls zur Klageabweisung.
11.2
11.2.1 Die Beschwerdeführerinnen und -führer erblicken in der Schlussfolgerung des kantonalen Gerichts eine Verletzung der Regeln über die Beweislastumkehr gemäss Art. 6 GlG. Infolge der anerkannten Vermutung der diskriminierenden Ungleichbehandlung obliege dem Beschwerdegegner der volle Beweis, dass für die ungleiche Entlöhnung sachliche Gründe vorlägen. Dass die Gründe für die Einreihung nicht erhellt werden könnten, reiche diesbezüglich nicht. Auch sei das GlG nicht nur unter der Bedingung anwendbar, dass das Lohngefüge männlich identifizierte Berufsgruppen untereinander sowie weiblich besetzte unter sich nicht rechtsungleich behandle. Vielmehr spielten lohnmässige Ungleichheiten zwischen Berufsgruppen des gleichen Geschlechts im in casu zu beurteilenden Kontext keine Rolle und seien derartige Vergleiche auf der Basis des Gleichstellungsgesetzes als untauglich anzusehen. Diese stellten insbesondere keinen Rechtfertigungsgrund dar, der die Diskriminierungsvermutung umstossen könne.
11.2.2 Das Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau macht in seiner letztinstanzlichen Vernehmlassung vom 16. Juni 2009 unter Hinweis auf das Urteil 4A 449/2008 vom 25. Februar 2009 (E. 3.2) ebenfalls geltend, dass im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsgesetz nur Lohnunterschiede zwischen typisch weiblichen und typisch männlichen (oder neutralen), gleichwertigen Berufen eine geschlechtsbezogene Diskriminierung zu begründen vermöchten. So habe im genannten Bundesgerichtsentscheid die Tatsache, dass jene Klägerin im Vergleich mit zwei anderen ihrer (männlichen) Kollegen nicht diskriminiert gewesen sei, nichts an der Glaubhaftmachung der lohnmässigen Diskriminierung im Vergleich zu einem anderen Arbeitskollegen geändert. Auf dem Gleichstellungsgesetz basierende Lohndiskriminierung könne auch vorliegen, wenn Angestellte des gleichen Geschlechts ungleich behandelt würden. Ansonsten würde ein Arbeitgeber in die Lage versetzt, sich mittels Ungleichbehandlung von Angestellten des gleichen Geschlechts von jeglichem Diskriminierungsvorwurf zu befreien. Der Umstand, dass weibliche Angestellte nicht nur im Vergleich mit ihren Kollegen, sondern auch mit ihren Kolleginnen unterbezahlt seien, stelle daher keinen sachlichen, die
Lohndifferenz rechtfertigenden Grund im Sinne der Rechtsprechung dar. Die vorinstanzlich vertretene gegenteilige Auffassung verletze demnach Art. 6 GlG.

11.3 Wurde eine Lohndiskriminierung im Sinne des Art. 6 GlG glaubhaft gemacht, ist der Arbeitgeber zum Nachweis verpflichtet, dass die geringere Entlöhnung in Wirklichkeit nicht geschlechtsdiskriminierend, sondern durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist; misslingt ihm dies, gilt die geschlechtsspezifische Benachteiligung als erstellt (BGE 125 III 368 E. 4 S. 372; Urteil 2A.91/2007 vom 25. Februar 2008 E. 2 mit Hinweis). Eine Lohndiskriminierung entfällt mithin, wenn die Lohndifferenz durch die zu erbringende Arbeit oder die in Frage stehende Funktion sachlich begründet erscheint. Sachlich begründet ist ein Lohnunterschied im Einzelvergleich oder bei der Einstufung von Frauenberufen, wenn er sich auf sog. objektive Kriterien stützt oder nicht geschlechtsspezifisch motiviert ist (BGE 127 III 207 E. 3c S. 213 f.; Urteil 2A.730/2006 vom 3. September 2007 E. 6; Stauber-Moser, a.a.O., S. 500; Freivogel, a.a.O., Rz. 144 f. zu Art. 3 GlG). Zu den objektiven Kriterien gehören Gründe, die den Wert der Arbeit beeinflussen, wie Ausbildung, Dienstalter, Qualifikation, Erfahrung, konkreter Aufgabenbereich, Leistung, soweit sie sich im Arbeitsergebnis niederschlägt, oder Risiken; darüber hinaus kann es sich um Gründe handeln, welche sich aus
sozialen Rücksichten ergeben, wie familiäre Belastung und Alter, und schliesslich kommen auch äussere Fak-

toren wie die konjunkturelle Lage in Betracht, soweit ihre Berücksichtigung einem wirklichen unternehmerischen Bedürfnis entspricht (BGE 130 III 145 E. 5.2 S. 164 f.; 125 III 368 E. 5 S. 373 f. mit diversen Hinweisen; Stauber-Moser, a.a.O., S. 500; zum ganzen Themenkreis siehe ferner Florence Aubry Girardin, Égalité salariale et décisions judiciaires: questions pratiques du point de vue de la justice, AJP 2005, S. 1062 ff., S. 1068 ff.). Das Bundesgericht hat ferner im Sinne eines allgemeingültigen Grundprinzips festgehalten, dass der Arbeitgeber nicht eine Diskriminierung durch eine andere zu rechtfertigen vermag (BGE 127 III 207 E. 4b S. 215). Eine Lohndiskriminierung zwischen weiblichen und männlichen Angestellten ist somit auch möglich, wenn der Arbeitgeber die Angestellten des gleichen Geschlechts ebenfalls ungleich behandelt. Würde dies nicht so gehandhabt, könnte der Arbeitgeber, indem er mit Angestellten des gleichen Geschlechts lohnmässig unterschiedlich verfährt, jeden Vorwurf der - geschlechtsbedingten - Diskriminierung abwehren.
11.3.1 Im Rahmen der Prüfung, ob die Entlöhnung eines typischen Frauenberufes diskriminierend ist oder ob hiefür sachliche Gründe bestehen, hat, wie bereits festgehalten wurde (vgl. E. 5.1 hievor), nach der Rechtsprechung ein Vergleich mit typisch männlich oder neutral identifizierten Berufen zu erfolgen. Dass die Vorinstanz nicht nur die Berufe der beim Bundesgericht Beschwerde führenden Krankenschwestern und Hebammen bewertete, ist einzig darauf zurückzuführen, dass Vertreterinnen weiterer Frauenberufe Klage erhoben haben und die Verfahren vereinigt wurden. Hätten auch vorinstanzlich lediglich die Krankenschwestern und Hebammen geklagt, wären die weiteren Frauenberufe nicht in den Vergleich einzubeziehen gewesen. Der Umstand allein, dass andere weiblich oder neutral besetzte Berufe vom gleichen Arbeitgeber in Bezug auf ihre Entlöhnung nicht diskriminierend behandelt werden, stellt im Lichte der angeführten Judikatur jedenfalls keinen sachlichen Grund dar, der die vom Beschwerdegegner anerkannte Vermutung einer geschlechtsbedingten besoldungsmässigen Benachteiligung der Beschwerdeführerinnen umzustossen vermöchte.
11.3.2 Es bleibt demnach festzustellen, dass es dem Kanton als Arbeitgeber nicht gelungen ist, mit dem im angefochtenen Entscheid vorgebrachten Argumentarium den Beweis für eine nicht im Geschlecht der Beschwerdeführerinnen begründete Schlechterstellung der Entlöhnung zu erbringen. Die Angelegenheit ist daher an das kantonale Gericht zurückzuweisen, damit es auf Grund dieser Prämisse erneut über die Begehren der Klägerinnen befinde. Es wird in diesem Zusammenhang insbesondere zu bestimmen haben, wie die hypothetische Lohnklasse der Krankenschwestern DN2 gemäss VFA hinsichtlich des Kriteriums K4 festzulegen ist (E. 9.1 hievor). Ferner hat es gegebenenfalls die massgebliche Vergleichsbasis vor dem Hintergrund der diesbezüglichen letztinstanzlichen Vorbringen der Beschwerdeführerinnen und -führer zu beurteilen (vgl. dazu E. 10.1 und 10.2 hievor). Schliesslich wird sich die Vorinstanz bei Bedarf auch mit der Frage der Passivlegitimation des Kantons in Bezug auf die Leistungsbegehren für die Zeit ab 1. Januar 2003 zu befassen haben (E. 3.2.2 hievor).

12.

12.1 Die Rückweisung der Sache an die Vorinstanz zu weiterer Abklärung und neuem Entscheid (mit noch offenem Ausgang) gilt praxisgemäss für die Frage der Auferlegung der Gerichtskosten wie auch der Zusprechung einer Parteientschädigung als Obsiegen der Beschwerde führenden Partei gemäss Art. 66 Abs. 1 sowie Art. 68 Abs. 1 und 2 BGG. Das gilt unabhängig davon, ob die Rückweisung überhaupt beantragt oder ob das entsprechende Begehren im Haupt- oder im Eventualantrag gestellt wird (vgl. BGE 132 V 215 E. 6.1 S. 235 mit Hinweisen; Urteil 8C 503/2009 vom 6. November 2009 E. 5 mit Hinweisen).
12.2
12.2.1 Der in diesem Sinne unterliegende Beschwerdegegner hat somit die Gerichtskosten zu tragen (Art. 13 Abs. 5 Satz 2 GlG in Verbindung mit Art. 65 Abs. 4 lit. b und Art. 66 BGG; zur Kostenpflicht des Gemeinwesens in personalrechtlichen Streitigkeiten: BGE 136 I 39 E. 8.1.4 S. 41 mit Hinweisen). In Anbetracht der Komplexität des Falles (Beurteilung von zwei Berufsgruppen, Feststellungs- und Leistungsklagen etc.) rechtfertigt es sich, Kosten in Höhe von insgesamt Fr. 5000.- zu verlegen.
12.2.2 Ferner haben die Beschwerdeführerinnen und -führer Anspruch auf eine Parteientschädigung, welche nach Massgabe des Tarifs des Bundesgerichts zu bemessen ist (Art. 68 Abs. 1 und 2 BGG). Bei Streitsachen mit Vermögensinteressen richtet sich das Honorar in der Regel nach dem Streitwert und innerhalb der vorgesehenen Rahmenbeträge nach der Wichtigkeit der Streitsache, ihrer Schwierigkeit sowie dem Umfang der Arbeitsleistung und dem Zeitaufwand des Anwaltes oder der Anwältin (Art. 3 und 4 des Reglements über die Parteientschädigung und die Entschädigung für die amtliche Vertretung im Verfahren vor dem Bundesgericht vom 31. März 2006, SR 173.110.210.3). In Berücksichtigung der in Art. 4 des Reglements aufgeführten Rah-

menbeträge - so werden bei Streitwerten zwischen Fr. 100'000.- und Fr. 500'000.- Honorarforderungen in Höhe von Fr. 5000.- bis 15'000.-, bei Streitwerten zwischen Fr. 500'000.- und Fr. 1'000'000.- solche im Betrag von Fr. 7000.- bis Fr. 22'000.- und bei Streitwerten zwischen Fr. 1'000'000.- und Fr. 2'000'000.- solche von Fr. 8000.- bis Fr. 30'000.- als angemessen eingestuft - ist das von der Rechtsvertreterin der Beschwerdeführerinnen und -führer mit Kostennote vom 22. Januar 2009 für das letztinstanzliche Verfahren
auf Fr. 21'520.- bezifferte Anwaltshonorar (einschliesslich Mehrwertsteuer) nicht als übersetzt zu betrachten. Dessen Höhe rechtfertigt sich insbesondere angesichts des - vor dem Hintergrund der von den acht Beschwerdeführerinnen für einen Zeitraum von jeweils knapp fünf Jahre verlangten Lohnnachzahlungen, der zusätzlich eingeforderten Zinsen und Lohnnebenleistungen (Pensionskassen- und AHV-Beiträge [Arbeitgeberanteile]) sowie der Verbandsbeschwerden festzusetzenden - Streitwertes wie auch der, innerhalb der jeweiligen Bandbreite zu beachtenden, nicht unerheblichen Relevanz der Streitsache mit entsprechendem Umfang der Arbeitsleistung samt Zeitaufwand der Rechtsvertreterin.

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Die Beschwerde wird im Sinne der Erwägungen gutgeheissen. Der Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 25. November 2008 wird, soweit die lohnmässige Einstufung der Krankenschwestern/Krankenpfleger DN2 und der Hebammen mit fachspezifischer Ausbildung sowie mit Krankenpflegediplom und Zusatzausbildung betreffend, aufgehoben und die Sache an die Vorinstanz zurückgewiesen, damit sie über die Klagen bezüglich dieser Berufsgruppen neu entscheide.

2.
Die Gerichtskosten von Fr. 5000.- werden dem Beschwerdegegner auferlegt.

3.
Der Beschwerdegegner hat die Beschwerdeführerinnen und -führer für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 21'520.- zu entschädigen.

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

Luzern, 31. August 2010

Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Die Gerichtsschreiberin:

Ursprung Fleischanderl