

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT OH.2005.00001

vom 16. Mai 2006

ZH Sozialversicherungsgericht, 2006-05-16, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_OH.2005.00001

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT OH.2005.00001 du 16 mai 2006

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT OH.2005.00001 del 16 maggio 2006

Erwägungen

E. 2

2.1. Gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV) sowie Art. 42 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) haben die Parteien Anspruch auf rechtliches Gehör. Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheids dar, welcher in die Rechtsstellung einer Person eingreift. Dazu gehört insbesondere deren Recht, sich vor Erlass des in ihre Rechtsstellung eingreifenden Entscheids zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen, Einsicht in die Akten zu nehmen, mit erheblichen Beweisanträgen gehört zu werden und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen (BGE 129 II 504 Erw. 2.2, 127 I 56 Erw. 2b, 127 III 578 Erw. 2c, 126 V 131 Erw. 2b; zu Art. 4 Abs. 1 aBV ergangene, weiterhin geltende Rechtsprechung: BGE 126 I 16 Erw. 2a/aa, 124 V 181 Erw. 1a, 375 Erw. 3b, je mit Hinweisen).

Nach der Rechtsprechung kann eine - nicht besonders schwer wiegende - Verletzung des rechtlichen Gehörs als geheilt gelten, wenn die betroffene Person die Möglichkeit erhält, sich vor einer Beschwerdeinstanz zu äussern, die sowohl den Sachverhalt wie die Rechtslage frei überprüfen kann. Die Heilung eines - allfälligen - Mangels soll aber die Ausnahme bleiben (BGE 127 V 437 Erw. 3d/aa, 126 I 72, 126 V 132 Erw. 2b, je mit Hinweisen).

2.2. Der Beschwerdegegner holte bei der Beschwerdeführerin am 22. Juli 2004 eine Ermächtigung zur Auskunftserteilung bei deren Arbeitgeberin über deren beruflichen Werdegang, beruflichen Zukunftspläne und Entlohnung beziehungsweise Lohnentwicklung ein (Urk. 10/8). Die Beschwerdeführerin gab am 22. Oktober 2004 ihr Einverständnis (Urk. 10/10). Am 12. November 2004 nahm die Personalchefin schriftlich und am 18. November 2004 telefonisch Stellung (Urk. 10/12-13). Mit Schreiben vom 19. November 2004 erliess der Beschwerdegegner einen Vorbescheid, stellte den Erlass des Entscheids per Ende November 2004 in Aussicht und setzte der Beschwerdeführerin Frist zur Einreichung einer detaillierten Honorarrechnung (Urk. 10/16). Am 3. Dezember 2004 erging die hier angefochtene Verfügung (Urk. 10/17).

2.3. Der Beschwerdegegner hat im Vorbescheid die Beschwerdeführerin nicht ausdrücklich zur Stellungnahme zum in Aussicht gestellten Entscheid aufgefordert. Die Beschwerdeführerin hatte aber vor dem Erlass der angefochtenen Verfügung vom 3. Dezember 2004 Kenntnis von den Ausführungen der Personalchefin und von den Entscheidgründen und damit Gelegenheit, entsprechende Einwendungen vorzubringen

und sich zum Beweisergebnis und den in Aussicht genommenen Entscheidungsgründen zu Äussern. Unter den gegebenen Umständen kann nicht von einer Gehaltsverletzung ausgegangen werden. Da die Beschwerdeführerin überdies Gelegenheit hatte, im Beschwerdeverfahren, der zwei Schriftenwechsel umfasste und in dem umfassend die Sachverhaltsfeststellungen und die rechtliche Würdigung der Vorinstanz überprüft wird, zu den Antworten der Personalchefin Stellung zu nehmen, ist ein allfälliger Mangel damit ohnehin geheilt.

E. 3

3.1. Weiter ist zu prüfen, ob die angefochtene Verfügung vom 3. Dezember 2004 einen den Gehaltsanspruch der Beschwerdeführerin verletzenden Begründungsmangel aufweist.

3.2. Verfügungen der Versicherungsträger müssen, wenn sie den Begehren der Parteien nicht voll entsprechen, eine Begründung enthalten, d.h. eine Darstellung des vom Versicherungsträger als relevant erachteten Sachverhaltes und der rechtlichen Erwägungen. Die Begründung eines Entscheides muss so abgefasst sein, dass die betroffene Person ihn gegebenenfalls anfechten kann. Dies ist nur dann möglich, wenn sowohl sie als auch die Rechtsmittelinstanz sich über die Tragweite des Entscheides ein Bild machen können. In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich der Versicherungsträger leiten liess und auf welche sich der Entscheid stützt. Dies bedeutet indessen nicht, dass sich die Verwaltung ausdrücklich mit jeder tatbestandlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinander setzen muss; vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (BGE 126 V 80 Erw. 5b/dd mit Hinweis, 118 V 58 Erw. 5b).

3.3. Die angefochtene Verfügung vom 3. Dezember 2004 genügt den dargelegten Anforderungen an die Begründungspflicht, hat der Beschwerdegegner doch im Entscheid die Gründe angegeben, weshalb er auf die Ausführungen der Personalchefin abgestellt hat und wie sich die Entschädigung und die Genugtuung zusammensetzen. Die Begründungspflicht bedeutet nicht, dass sich der Beschwerdegegner ausdrücklich mit jeder tatbestandlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzen muss. Vielmehr konnte sich der Beschwerdegegner auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (vgl. vorstehend Erw. 3.2).

E. 4

4.1. Nach Art. 2 des Bundesgesetzes über die Hilfe an Opfer von Straftaten (Opferhilfegesetz, OHG) erhält jede Person Hilfe, die durch eine Straftat in ihrer körperlichen, sexuellen oder psychischen Integrität unmittelbar beeinträchtigt worden ist (Opfer), und zwar unabhängig davon, ob der Angeschuldigte ermittelt worden ist und ob er sich schuldhaft verhalten hat.

Vorliegend ist unbestritten und aktenkundig, dass die Beschwerdeführerin Opfer einer Straftat im Sinne von Art. 2 Abs. 1 OHG und daher zur Geltendmachung von Ansprüchen legitimiert ist.

Streitig ist allerdings die Höhe der Entschädigung, insbesondere auch ob und bejahendenfalls ab wann sie zu verzinsen ist. Des Weiteren sind Zeitpunkt und Dauer der Verzinsung der Genugtuung strittig. Dies ist im Folgenden zu prüfen.

4.2 Gemäss Art. 12 Abs. 1 OHG hat das Opfer Anspruch auf Entschädigung für den durch die Straftat erlittenen Schaden, wenn seine anrechenbaren Einnahmen nach Art. 3c des Bundesgesetzes über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (ELG) das Vierfache des massgebenden Höchstbetrages für den allgemeinen Lebensbedarf nach Art. 3b Abs. 1 lit. a ELG nicht übersteigen. Massgebend sind die voraussichtlichen Einnahmen nach der Straftat.

4.3 Art. 13 OHG regelt die Bemessung der Entschädigung. Nach Art. 13 Abs. 1 OHG richtet sich die Entschädigung nach dem Schaden und den Einnahmen des Opfers. Liegen die Einnahmen unter dem massgebenden Höchstbetrag für den allgemeinen Lebensbedarf nach ELG, so erhält das Opfer vollen Schadenersatz; übersteigen die Einnahmen diesen Betrag, so wird die Entschädigung herabgesetzt.

4.4 Gemäss Art. 2 der Verordnung über die Hilfe an Opfer von Straftaten (OHV) werden die anrechenbaren Einnahmen (Art. 12 Abs. 1 OHG) nach Artikel 3c ELG, nach den dazugehörigen Verordnungsbestimmungen des Bundes sowie nach den diesbezüglichen Sonderbestimmungen der Kantone berechnet. Nach Art. 3 OHV deckt die Entschädigung den ganzen Schaden, wenn die anrechenbaren Einnahmen des Opfers nicht höher als der massgebende Höchstbetrag für den allgemeinen Lebensbedarf nach Art. 3b Abs. 1 lit. a ELG (ELG-Wert) sind (Abs. 1). Übersteigen die anrechenbaren Einnahmen des Opfers das Vierfache des ELG-Werts (OHG-Höchstbetrag), so wird keine Entschädigung ausgerichtet (Abs. 2). Liegen die anrechenbaren Einnahmen des Opfers zwischen dem ELG-Wert und dem OHG-Höchstbetrag, so wird die Entschädigung nach der in Art. 3 Abs. 3 OHV enthaltenen Formel berechnet.

4.5 Gemäss Art. 4 Abs. 1 OHV beträgt die Entschädigung höchstens 100'000 Franken. Nach Art. 3c Abs. 1 lit. d ELG sind als Einnahmen anzurechnen Renten, Pensionen und andere wiederkehrende Leistungen, einschliesslich die Renten der AHV sowie der IV. Gemäss Art. 14 Abs. 1 OHG werden Leistungen, die das Opfer als Schadenersatz erhalten hat, von der Entschädigung abgezogen. Ausgenommen sind Leistungen (insbesondere Renten und Kapitalabfindungen), die bereits bei der Berechnung der anrechenbaren Einnahmen berücksichtigt worden sind (Art. 12 Abs. 1). Nach Art. 14 Abs. 2 OHG gehen die Ansprüche, die dem Opfer aufgrund der Straftat zustehen, im Umfang der Entschädigung an den Kanton über, wenn die Behörde eine Entschädigung zugesprochen hat. Diese Ansprüche haben Vorrang vor den verbleibenden Ansprüchen des Opfers und den Rückgriffsansprüchen Dritter.

E. 5

5.1 Der Beschwerdegegner ging in der angefochtenen Verfügung davon aus, dass die Beschwerdeführerin erst ab 1. Juli 2003 einen deliktsbedingten Erwerbsausfall erlitten habe. Aufgrund der schriftlichen Angaben der Personalchefin, die diese auch mündlich bestätigt habe, sei davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin auch bei einem normalen Verlauf ihrer beruflichen Tätigkeit und ohne krankheitsbeziehungsweise deliktsbedingte Absenzen nicht Bereichsleiterin geworden wäre. Gemäss Angaben der Personalchefin seien sowohl die Funktion als Bereichsleiterin als auch die Position als Chefin-StV persönliche Ziele der Beschwerdeführerin gewesen. Da diese aber über keine Führungsqualitäten verfüge, wäre sie von ihrer Arbeitgeberin weder zur Bereichsleiterin noch zur Chefin-StV befördert worden (Urk. 2 S. 2).

Demgegenüber stellte sich die Beschwerdeführerin auf den Standpunkt, die Angaben der Personalchefin seien nicht belegt und keine Grundlage für einen Entscheid zum mutmasslichen Erwerbsausfall. Die Aussichten auf eine spätere Tätigkeit als Bereichsleiterin seien gut gewesen. Die von ihr letztlich angestrebte Position als Chef-StV sei aber auch bei positivstem hypothetischem Verlauf zeitlich zu weit weg und erscheine insgesamt als zu unsicher, als dass sie hier berücksichtigt werden dürfte (Urk. 1 S. 11 ff.).

5.2.1

5.2.1.1 Nach ihrer Lehre als Verkäuferin bei der A. wurde die Beschwerdeführerin per 1. August 1998 im A. angestellt und verdiente im Monat Fr. 3'350.-- brutto (Urk. 10/5/4). Am 26. März 1999 wurde sie ins Kaderförderungsprogramm aufgenommen und es wurde ein persönlicher Förderungsplan erstellt, der unter anderem vorsah, in drei bis vier Jahren die Funktion als Rayonchefin/Abteilungsleiterin, Bereichsleiterin anzustreben (Urk. 10/5/6). In der persönlichen Vereinbarung vom 20. September 2001 wurde festgehalten, dass die Beschwerdeführerin im A. zur Fachleiterin Gourmessa ausgebildet worden sei. Die Beschwerdeführerin habe ihre Arbeiten zur vollen Zufriedenheit erledigt. Ab 1. Oktober 2001 werde sie als Fachleiterin eingesetzt. Ihr Lohn werde von Fr. 3'850.-- auf Fr. 4'200.-- erhöht (Urk. 10/5/8). Mit Schreiben vom 4. Oktober 2001 bestätigte die Arbeitgeberin die Funktionsänderung als Fachleiterin per 1. Oktober 2001 bei einem Monatslohn von Fr. 4'200.-- (Urk. 10/5/9). Im Zwischenzeugnis vom 17. April 2002 wurde festgehalten, dass die Beschwerdeführerin seit 1. Oktober 2001 als Fachleiterin Gastronomie im Restaurant B. beschäftigt werde (Urk. 10/5/11). Dieselbe Bestätigung erfolgte im Zwischenzeugnis vom 7. Januar 2003 (Urk. 10/5/12). Ab 8. April 2003 erfolgte eine Rückstufung zur Fachmitarbeiterin bei einem Monatslohn von Fr. 4'085.-- ab 1. Juli 2003 (Urk. 10/5/13).

5.2.2.1 In ihrer Stellungnahme vom 12. November 2004 erklärte die Personalchefin, die Beschwerdeführerin wäre bei einem normalen Verlauf ihrer beruflichen Tätigkeit und ohne krankheitsbedingte Absenzen nicht Bereichsleiterin geworden. Als Bereichsleiterin hätte sie einen monatlichen Verdienst von Fr. 4'750.-- erzielt, und Lohnerhöhungen hätten im Rahmen der jährlichen Lohnanpassungen sowie in Folge von zusätzlichen Aufgaben stattgefunden. Eine Anstellung als Bereichsleiterin sei bei der Beschwerdeführerin aber nicht in Frage gekommen. Die Beschwerdeführerin sei im Kadernachwuchs gewesen, d.h. sie wäre als Fachmitarbeiterin, als Fachleiterin und später Bereichsleiterin ausgebildet worden. Dieses Ziel hätte sie aber nie erreicht. Es gebe keine Beförderungsgarantien. Zur Zeit sei die Beschwerdeführerin als Fachmitarbeiterin Gourmessa angestellt und erziele einen monatlichen Verdienst von Fr. 4'155.-- brutto x 13. Infolge ihres Rückschrittes könne sie demnächst nicht Bereichsleiterin werden. Sie müsse zuerst wieder für die Fachleiterschulung nominiert werden, diese abschliessen und dann könne sie als Bereichsleiterin eingesetzt werden. Die Beschwerdeführerin habe einen grossen Willen, doch leider überschätze sie sich. Sie sei eine gute Fachmitarbeiterin, aber keine Führungskraft (Urk. 10/12).

5.2.3.1 Anlässlich des Telefonats vom 18. November 2004 erklärte die Personalchefin gegenüber dem Beschwerdegegner, sie sei seit 1988 Personalchefin und kenne die Beschwerdeführerin seit ihrem Beginn bei der A.. Intensiver kenne sie die Beschwerdeführerin seit ihrer Anstellung bei der B., wo sie im Oktober 2001 als

Fachleiterin hätte beginnen sollen, dann aber aufgrund ihrer Absenzen ab Oktober 2001 nie als Fachleiterin gearbeitet habe. Die Beschwerdeführerin habe einen grossen Willen und sei auch eine gute Fachmitarbeiterin und sogar Fachleiterin. Als Bereichsleiterin hätte sie zirka 5-20 (oder gar 50) Personen führen müssen. Führungsqualitäten habe die Beschwerdeführerin aber nicht, weshalb sie nie Bereichsleiterin geworden wäre und es auch nicht werden wird. Die Beschwerdeführerin sei in das Förderungsprogramm aufgenommen worden, weil sie den Lehrabschluss nachgeholt habe und weil sie einen grossen Willen habe. Im Verlauf ihrer Förderung bis zur Fachleiterin habe sich aber zudem das wirtschaftliche Umfeld geändert und die Anforderungen an eine Bereichsleiterin seien strenger geworden als noch zu Beginn des Förderungsprogramms im Jahre 1999. Die Beschwerdeführerin möchte die Ausbildung zum Detailhandel machen. Obwohl diese Ausbildung keine Voraussetzung für das Förderungsprogramm sei, habe sie sie dafür angemeldet. Sie habe die Eintrittsprüfung jedoch nicht bestanden. Offenbar mache die Beschwerdeführerin diese Ausbildung nun auf privater Basis.

Das Erreichen der Anstellung als Fachleiterin wäre in zirka 6-12 Monaten realistisch. Ende 2005 könnte die Beschwerdeführerin also Fachleiterin sein. Zur Zeit sei sie jedoch unfallbedingt arbeitsunfähig, da sie angefahren worden sei. Als Fachleiterin würde sie wieder Fr. 4'200.-- verdienen. Dies wäre aber keine wirkliche Verbesserung im Lohn, denn die Beschwerdeführerin erziele trotz ihrer Zurückstufung zur Fachmitarbeiterin einen sehr hohen Lohn.

Im Jahr 2005 werde der Lohn zirka 1,5 % höher sein als im Jahr 2004. Eine Erhöhung von 0,9 % erfolge für alle Mitarbeiter und da die Beschwerdeführerin eine sehr gute Qualifikation habe, erhalte sie voraussichtlich noch eine Erhöhung um 6 %. Der Lohn im Jahre 2005 werde also voraussichtlich Fr. 4'210.-- pro Monat betragen.

Es treffe nicht zu, dass der Lohn als Fachleiterin nach 4 Monaten, also ab Februar 2002, Fr. 4'400.-- betragen hätte. Er wäre sicherlich auf Fr. 4'200.-- geblieben und erst im Jahre 2003 um die üblichen zirka 1,5 % gestiegen. Die Beschwerdeführerin habe übrigens gar nie in ihrer Funktion als Fachleiterin gearbeitet. Eine Woche nach ihrer Beförderung zur Fachleiterin seien ihre Absenzen erfolgt und seither habe sie immer als Fachmitarbeiterin gearbeitet, obwohl sie bis zirka Juni 2003 den Lohn einer Fachleiterin erhalten habe (Urk. 10/13).

5.3 Schon vor dem erlittenen Gesundheitsschaden vom Oktober 2001 wählte die Beschwerdeführerin die berufliche Laufbahn als Bereichsleiterin. Dank der Aufnahme im Kaderförderungsprogramm, der Erstellung eines persönlichen Förderungsplanes am 26. März 1999 und der dadurch erfolgten internen Ausbildungen stieg sie zur Fachleiterin auf und wurde in dieser Funktion per 1. Oktober 2001 auch eingesetzt (Urk. 10/5/6, Urk. 10/5/8, Urk. 10/5/9). In der persönlichen Vereinbarung vom 20. September 2001 wurde sodann festgehalten, dass die Anmeldung zur Ausbildung zur Bereichsleiterin im Januar 2002 erfolgen sollte. Im Zeitpunkt des Ereignisses vom Oktober 2001 bestanden daher konkrete Anhaltspunkte, dass die Beschwerdeführerin einen beruflichen Aufstieg und ein entsprechend höheres Einkommen tatsächlich realisiert hätte.

Der Beschwerdegegner stellt sich gestützt auf die Ausführungen der Personalchefin auf den Standpunkt, die Beschwerdeführerin wäre bei einem normalen Verlauf ihrer beruflichen Tätigkeit und ohne krankheitsbedingte Absenzen

dennoch nicht Bereichsleiterin geworden (Urk. 10/12). Die Begründung der Personalchefin vermag jedoch aus den nachstehenden Gründen nicht zu überzeugen.

Die Personalchefin führte aus, die Beschwerdeführerin habe nie als Fachleiterin gearbeitet (Urk. 10/13). Demgegenüber wurde in den Zwischenzeugnissen vom 17. April 2002 und 7. Januar 2003 festgehalten, die Beschwerdeführerin werde seit 1. Oktober 2001 als Fachleiterin Gastronomie im Restaurant B. beschäftigt (Urk. 10/5/11-12). Auch die Beschwerdeführerin führte aus, sie sei intern zur Fachleiterin ausgebildet worden und habe sich in dieser Position bereits bewährt (Urk. 1 S. 14 unten).

Sodann führte die Personalchefin aus, die Beschwerdeführerin führe eine Ausbildung zum Detailhandel angemeldet zu haben, obwohl diese Ausbildung keine Voraussetzung für das Förderungsprogramm sei (Urk. 10/13). In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, weshalb die beantragte Ausbildung im Rahmen der Förderungsmaßnahmen liegen muss, wenn die Förderungsmaßnahmen angeblich nicht zum gewünschten Erfolg führen.

Des Weiteren gab die Personalchefin an, die Anforderungen an eine Bereichsleiterin seien strenger geworden als noch zu Beginn des Förderungsprogramms im Jahre 1999 (Urk. 10/13). Dessen ungeachtet geht aus der persönlichen Vereinbarung vom 20. September 2001 ausdrücklich hervor, dass im Januar 2002 eine Anmeldung zur Ausbildung als Bereichsleiterin erfolgen werde (Urk. 10/5/8). Gemäss Aktennotiz des Gesprächs vom 9. Mai 2003 wurde die Fortsetzung der Karriere der Beschwerdeführerin sodann beidseitig vorgesehen, wenn auch auf einen späteren Zeitpunkt verschoben (Urk. 10/10/5). Trotz der angeblich strengeren Anforderungen ist somit davon auszugehen, dass eine Anmeldung zur Ausbildung als Bereichsleiterin erfolgt wäre. Die konkrete Absicht, beruflich weiterzukommen, ist damit aber gegeben. Unter den gegebenen Umständen ist davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin bei voller Gesundheit eine Anstellung als Bereichsleiterin erreicht hätte. Auf die Ausführungen der Personalchefin kann somit nicht abgestellt werden. Ihre Ausführungen erweisen sich als nicht nachvollziehbar.

5.4 Aktenkundig und unbestritten ist, dass die Beschwerdeführerin ab 1. Oktober 2001 einen Monatslohn von Fr. 4'200.-- erzielte (Urk. 10/5/9). Die Beschwerdeführerin geht gestützt auf die Vereinbarung vom 20. September 2001 (vgl. Urk. 10/5/8) davon aus, dass per 1. Februar 2002 eine Lohnerhöhung auf Fr. 4'400.-- vorgesehen gewesen sei (Urk. 1 S. 12). In der Tat wird in der erwähnten Vereinbarung eine Lohnerhöhung von Fr. 4'200.-- auf Fr. 4'400.-- vorgesehen. Offen blieb jedoch der Zeitpunkt, denn die Frist bis 1. Februar 2002 wurde lediglich der für die Veranlassung einer Lohnerhöhung verantwortlichen Person gesetzt. Zu beachten ist auch, dass in der Vereinbarung festgehalten wurde, dass der Lohn auch für das Jahr 2002 gelte. Aus dem Schreiben vom 4. Oktober 2001 betreffend Funktionsänderung geht sodann unmissverständlich hervor, dass der Lohn von Fr. 4'200.-- auch für das Jahr 2002 gelte (vgl. Urk. 10/5/9). Dieses Schreiben erfolgte rund 10 Tage vor dem Zusammenbruch und den strafatsbedingten Umständen der Beschwerdeführerin. Entgegen der Darstellung der Beschwerdeführerin war somit eine Lohnerhöhung im Jahre 2002 nicht beabsichtigt.

5.5 Fest steht, dass der Funktionswechsel zur Betriebsleiterin eine Lohnerhöhung zur Folge gehabt hätte. Zur Erreichung der angestrebten Funktion wurde im Förderungsplan vom 26. März 1999 ein Zeitrahmen von drei bis vier Jahren gesetzt

(Urk. 10/5/6). Aus der Vereinbarung vom 20. September 2001 ergibt sich, dass im Januar 2002 die Anmeldung und im Dezember 2002 eine weitere Ausbildung zur Bereichsleiterin vorgesehen war (Urk. 10/5/8).

Wann mit einer Beförderung zur Bereichsleiterin hätte gerechnet werden können, ist unklar. Der Fördereungsplan stammt aus dem Jahre 1999. Aus der Vereinbarung vom 20. September 2001 ergeben sich keine Anhaltspunkte zu einem möglichen Beförderungstermin. Weder im Fördereungsplan noch in der erwähnten Vereinbarung ergeben sich sodann Hinweise auf die konkrete Ausbildungsdauer und die zu absolvierenden Kurse nach der Erreichung der Funktion als Fachleiterin. Die Beschwerdeführerin hat eine Beförderung zur Bereichsleiterin frühestens im Juli 2003 angenommen (Urk. 15 S. 8). Ebenso ist die Höhe des zu erwartenden Lohnes als Bereichsleiterin unklar. Die Personalchefin führte diesbezüglich aus, die Beschwerdeführerin hätte bei einer Beförderung im Jahre 2004 mit einem Verdienst von Fr. 4'750.-- rechnen können (Urk. 10/12). Demgegenüber machte die Beschwerdeführerin geltend, gemäss telefonischer Auskunft von Herrn Tarini von der Personalabteilung der A. h. hätte der Lohn einer Bereichsleiterin im Jahre 2003 Fr. 5'050.-- betragen (Urk. 1 S. 17). Da aufgrund der vorliegenden Aktenlage sowohl der Zeitpunkt der Beförderung als auch die Höhe des Lohnes als Bereichsleiterin nicht bestimmt werden können, muss auch offen bleiben, wann die Beschwerdeführerin das Lohnniveau erreicht hätte, das sie ohne deliktsbedingte Beeinträchtigung erreicht hätte. Der Beschwerdegegner wird deshalb ergänzende Abklärungen zur Ausbildung, Ausbildungsdauer, Beförderungszeitpunkt, Lohnhöhe und Lohnentwicklung einer Bereichsleiterin treffen müssen. Die Sache ist daher an den Beschwerdegegner zurückzuweisen.

5.6 Was die Kürzung des Entschädigungsanspruchs anbelangt, ist das Einkommen der Beschwerdeführerin im Zeitpunkt des angefochtenen Entscheides, also vorliegend im Jahre 2004, massgebend (Gomm/Zehntner, Kommentar zum Opferhilfegesetz, Bern 2005, Art. 12 N 9, Eva Weishaupt, Finanzielle Ansprüche nach Opferhilfegesetz, SJZ 2002, S. 328 Fn 73). Der Beschwerdegegner ging von einem Einkommen in der Höhe von Fr. 49'417.-- aus (Urk. 9 S.5 f.; Urk. 10/14). Gemäss Lohnausweis vom 10. Januar 2005 betrug das Nettoeinkommen im Jahre 2004 Fr. 48'351.-- (Urk. 16/2). Damit ist die Entschädigung im Sinne von Art. 12 Abs. 1 und Art. 13 Abs. 1 OHG unter Berücksichtigung der Einkommenslage der Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Verfügung neu zu berechnen.

E. 6

6.1 Sodann macht die Beschwerdeführerin die Verzinsung der ihr zugesprochenen Entschädigung mit 5 % ab 1. Mai 2003 geltend (Urk. 1 S. 20).

6.2 Nach der Rechtsprechung ist der Begriff des Schadens im Opferhilferecht der gleiche wie im Haftpflichtrecht (BGE 131 II 121 Erw. 2.1; 129 II 49 E. 4.3.2; Urteil des Bundesgerichts in Sachen X. vom 8. Dezember 2000, 1A.252/2000, publiziert in: ZBl 102/2001 S. 486 ff., E. 2a und e). Das Opfer kann im Rahmen von Art. 11 ff. OHG Forderungen für die verschiedenen Schadensposten geltend machen, die nach Art. 41 OR in Betracht kommen (BGE 131 II 121 E. 2.4.4). Zum Schaden gemäss Art. 41 OR gehört der Zins vom Zeitpunkt an, in dem das schädigende Ereignis sich finanziell ausgewirkt hat. Der Schadenszins bezweckt, den Anspruchsberechtigten so zu stellen, wie

übernommen worden (Urk. 9 S. 7).

Der Beschwerdegegner hat damit einen Zinsanspruch nicht anerkannt. Da der Schadenszins im Bereich des Opferhilferechts zu den Bemessungsfaktoren gehört und eine opferrechtliche Genugtuung gemäss Bundesgericht nicht zu verzinsen ist (vgl. vorstehend Erw. 7.2), hat der Beschwerdegegner keine Bemessungsgrundsätze verletzt, wenn er einen Zinsanspruch über den Zeitpunkt des rechtskräftigen admissionsrechtlichen Urteils verneinte. Die Beschwerde ist in diesem Punkt unbegründet.

8. Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen und die angefochtene Verfügung ist hinsichtlich Höhe und Verzinsung der Entschädigung aufzuheben. Die Sache ist an die Opferhilfestelle zum neuen Entscheid unter Berücksichtigung der oben dargelegten Grundsätze zurückzuweisen. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

9. Nach § 34 Abs. 1 des Gesetzes über das Sozialversicherungsgericht (GSVGer) hat die obsiegende Beschwerde führende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Diese werden ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache, der Schwierigkeit des Prozesses und dem Mass des Obsiegens bemessen (§ 34 Abs. 3 GSVGer).

Nach ständiger Rechtsprechung gilt die Rückweisung der Sache an die Verwaltung zur weiteren Abklärung und neuen Verfügung als vollständiges Obsiegen (vgl. Urteil des Eidg. Versicherungsgerichts vom 10. Februar 2004 i.S. K., U 199/02, Erw. 6 mit Hinweis auf BGE 110 V 57 Erw. 3a; SVR 1999 IV Nr. 10 S. 28 Erw. 3).

Ausgangsgemäss hat die vertretene Beschwerdeführerin Anspruch auf eine reduzierte Prozessentschädigung. Im weitergehenden Umfang ist die unentgeltliche Rechtsvertreterin aus der Gerichtskasse zu entschädigen.

Die unentgeltliche Rechtsvertreterin der Beschwerdeführerin machte mit Honorarnote vom 12. April 2006 (Urk. 21) einen Aufwand von 25,92 Stunden und Auslagen von Fr. 259.80 geltend. Zu berücksichtigen ist, dass kein Anspruch auf Gewährung der Kosten vor Einreichung des Gesuchs um Gewährung der unentgeltlichen Rechtsverteidigung besteht, wobei die anwaltschaftlichen Bemühungen im Zusammenhang mit einer gleichzeitig eingereichten Rechtschrift eingeschlossen sind (BGE 122 I 203 ff.), somit die Aufwendungen vom 18. Januar 2005 an (vgl. Urk. 21 S. 2) zu berücksichtigen sind.

Im Rahmen der unentgeltlichen Rechtsverteidigung werden nur notwendige und angemessene Aufwendungen entschädigt. Für die Beschwerdeschrift erscheint ein Aufwand von 5,5 Stunden und für die Replik ein Aufwand von 3 Stunden als angemessen. Eine Entschädigung auf der Basis von insgesamt 9 Stunden und 20 Minuten erscheint den Verhältnissen als angemessen. Hinzu kommen Barauslagen im Umfang von Fr. 146.80 (vgl. Urk. 21 S. 2).

Beim praxisgemässen Ansatz von Fr. 200.-- zusätzlich Mehrwertsteuer erscheint eine um ein Drittel reduzierte Prozessentschädigung im Betrag von Fr. 1'500.-- (inkl. Barauslagen und MWSt) als angemessen. Im Umfang von Fr. 700.-- (inkl. Barauslagen und MWSt) wird die unentgeltliche Rechtsvertreterin aus der

Gerichtskasse entschädigt.

Das Gericht erkennt:

1. Die Beschwerde wird in dem Sinne teilweise gutgeheissen, dass die angefochtene Verfügung vom 3. Dezember 2004 hinsichtlich Höhe und Verzinsung der Entschädigung aufgehoben und die Sache an den Beschwerdegegner zurückgewiesen wird, damit dieser, nach erfolgter Abklärung im Sinne der Erwägungen, neu verfährt. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.

2. Das Verfahren ist kostenlos.

3. Die Beschwerdegegnerin wird verpflichtet, der unentgeltlichen Rechtsvertreterin der Beschwerdeführerin, Rechtsanwältin Carola Reetz, Zürich, eine reduzierte Prozessentschädigung von Fr. 1'500.-- (inkl. Barauslagen und MWSt) zu bezahlen.

4. Im weitergehenden Umfang wird die unentgeltliche Rechtsvertreterin der Beschwerdeführerin, Rechtsanwältin Carola Reetz, mit Fr. 700.-- (inkl. Barauslagen und MWSt) aus der Gerichtskasse entschädigt.

5. Zustellung gegen Empfangsschein an:

- Rechtsanwältin Carola Reetz

- Direktion der Justiz des Kantons Zürich

- Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement, Bundesamt für Justiz

sowie an:

- die Gerichtskasse

6. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der Zustellung beim Schweizerischen Bundesgericht Verwaltungsgerichtsbeschwerde eingereicht werden.

Die Beschwerdeschrift ist dem Schweizerischen Bundesgericht, Avenue Tribunal Fédéral 29, 1000 Lausanne 14, in dreifacher Ausfertigung zuzustellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift der beschwerdeführenden Person oder ihres Vertreters zu enthalten; die Ausfertigung des angefochtenen Entscheides und der dazugehörige Briefumschlag sowie die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die beschwerdeführende Person sie in Händen hat (Art. 132 in Verbindung mit Art. 106 und 108 OG).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.