

ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2002.00043 vom 8. Mai 2002

ZH Verwaltungsgericht, 2002-05-08, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2002.00043

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2002.00043 du 8 mai 2002

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2002.00043 del 8 maggio 2002

Regeste

Lohnnachzahlungen | Lohnnachzahlungen für die Stationsleitung gemäss Urteil des Verwaltungsgerichts vom 22. Januar 2001 (VK.96.00011) und Regierungsratsbeschluss (RRB) 1283/2001. Auf die Beschwerde ist einzutreten, da sowohl eine Geschlechtsdiskriminierung als auch ein zivilrechtlicher Anspruch nach Art. 6 Abs. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) in Frage stehen (E. 1). Es liegt keine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts vor, wenn den Stationsleitungen in Umsetzung von VK.96.00011 Lohnnachzahlungen im Umfang von nur einer Klasse gewährt wurden, da das Verwaltungsgericht für diese Funktion keine weiter gehende Diskriminierung feststellte. Die Anhebung um zwei Lohnklassen anlässlich der späteren Neueinreihung war anders motiviert (E. 2a). Der geringere Umfang der Lohnnachzahlungen im Vergleich zu jenen zugunsten der tiefer eingereihten Pflegenden verstösst nicht gegen die Rechtsgleichheit (E. 2b+c). Berechnung des Verzugszinses (E. 3). Abweisung.

Volltext

Zürich Verwaltungsgericht 03..2.09.0 PB.2002.00043 Zurich Verwaltungsgericht 03..2.09.0 PB.2002.00043 Zurigo Verwaltungsgericht 03..2.09.0 PB.2002.00043

Lohnnachzahlungen | Lohnnachzahlungen für die Stationsleitung gemäss Urteil des Verwaltungsgerichts vom 22. Januar 2001 (VK.96.00011) und Regierungsratsbeschluss (RRB) 1283/2001. Auf die Beschwerde ist einzutreten, da sowohl eine Geschlechtsdiskriminierung als auch ein zivilrechtlicher Anspruch nach Art. 6 Abs. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) in Frage stehen (E. 1). Es liegt keine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts vor, wenn den Stationsleitungen in Umsetzung von VK.96.00011 Lohnnachzahlungen im Umfang von nur einer Klasse gewährt wurden, da das Verwaltungsgericht für diese Funktion keine weiter gehende Diskriminierung feststellte. Die Anhebung um zwei Lohnklassen anlässlich der späteren Neueinreihung war anders motiviert (E. 2a). Der geringere Umfang der Lohnnachzahlungen im Vergleich zu jenen zugunsten der tiefer eingereihten Pflegenden verstösst nicht gegen die Rechtsgleichheit (E. 2b+c). Berechnung des Verzugszinses (E. 3). Abweisung.

Verwaltungsgericht des Kantons Zürich: PB.2002.00043 Standard Suche | Erweiterte Suche | Hilfe Druckansicht Geschäftsnummer: PB.2002.00043 Entscheidart und -datum: Endentscheid vom 09.04.2003 Spruchkörper: 4. Abteilung/4. Kammer Weiterzug: Dieser Entscheid ist rechtskräftig. Rechtsgebiet: Personalrecht Betreff: Lohnnachzahlungen Lohnnachzahlungen für die Stationsleitung gemäss Urteil des Verwaltungsgerichts vom 22. Januar 2001 (VK.96.00011) und Regierungsratsbeschluss (RRB) 1283/2001. Auf die Beschwerde ist einzutreten, da sowohl eine Geschlechtsdiskriminierung als auch ein

zivilrechtlicher Anspruch nach Art. 6 Abs. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) in Frage stehen (E. 1). Es liegt keine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts vor, wenn den Stationsleitungen in Umsetzung von VK.96.00011 Lohnnachzahlungen im Umfang von nur einer Klasse gewährt wurden, da das Verwaltungsgericht für diese Funktion keine weiter gehende Diskriminierung feststellte. Die Anhebung um zwei Lohnklassen anlässlich der späteren Neueinreihung war anders motiviert (E. 2a). Der geringere Umfang der Lohnnachzahlungen im Vergleich zu jenen zugunsten der tiefer eingereihten Pflegenden verstösst nicht gegen die Rechtsgleichheit (E. 2b+c). Berechnung des Verzugszinses (E. 3). Abweisung. Stichworte: BESOLDUNGSKLASSE DISKRIMINIERUNG GESCHLECHTERGLEICHHEIT GLEICHBERECHTIGUNG VON MANN UND FRAU INHALT DES DIENSTVERHÄLTNISSES KOSTENAUFPLAGE KOSTENFREIHEIT LOHNDISKRIMINIERUNG LOHNGLEICHHEIT LOHNKLASSE LOHNNACHZAHLUNG MAHNUNG PFLEGEBERUFE RECHTSGLEICHHEIT STATIONSLEITUNG ÜBERFÜHRUNGSREGELUNG VERFALLTAG VERZUGSZINS ZIVILRECHTLICHE ANSPRÜCHE Rechtsnormen: Art. 8 lit. I BV Art. 8 lit. III BV Art. 6 lit. I EMRK Art. 3 GIG Art. 13 lit. V GIG Art. 102 lit. II OR Art. 323 OR § 13 lit. II VRG § 74 lit. II VRG § 80c VRG § 40 lit. I VVPG Publikationen: RB 2003 Nr. 25 S. 70 Gewichtung: (1 von hoher / 5 von geringer Bedeutung) Gewichtung: 3 I. A. Mit Entscheid vom 22. Januar 2001 hiess das Verwaltungsgericht die Gleichstellungsklagen diverser Berufsverbände und Einzelklägerinnen betreffend die Einreihung der Diplomierten Krankenpflegenden, der Diplomierten Krankenpflegenden mit Zusatzausbildung und der Stationsleitungen teilweise gut. Dabei wurde festgehalten, grundsätzlich seien die Diplomierten Krankenpflegenden, denen Auszubildende und/oder Hilfspersonal unterstellt seien, in die Lohnklassen 14 und 15 (anstatt 12 bis 13) einzureihen. Folgerichtig seien Diplomierte Krankenpflegende mit Zusatzausbildung in die Klassen 15 oder 16 (anstatt 13 bis 14) und Stationsleitungen in die Klassen 15, 16 oder 17 (anstatt 14 bis 16) einzureihen (VK.96.00011, E. 10c, vgl. auch E. 4a, www.vgrzh.ch/rechtsprechung). Die von den Individualklägerinnen gestellten rückwirkenden Lohnbegehren für die Zeit vom 1. Juli 1991 bis 30. Juni 1996 sistierte das Gericht einstweilen. Gleichentags ergingen noch andere Urteile betreffend Gleichstellungsklagen im Gesundheitswesen (in Sachen Berufsschullehrkräfte im Gesundheitswesen [VK.96.00013], Physiotherapierende [VK.96.00015] und Ergotherapierende [VK.96.00017], alle ebenfalls unter www.vgrzh.ch/rechtsprechung). Am 16. Mai 2001 erliess der Regierungsrat des Kantons Zürich mit Beschluss (RRB) 707/2001 einen Einreihungsplan (Neueinreihung Gesundheitsberufe). Demnach sind Diplomierte Krankenschwestern/pfleger mit Diplommiveau (DN) II neu in die Lohnklasse 14 einzureihen. Diplomierte Krankenschwestern/pfleger mit DN I und mit besonderen Aufgaben (mbA) sind ebenfalls in die Klasse 14 einzureihen, jene mit DN II und mbA hingegen in die Klasse 15. Krankenschwestern/pfleger mit Zusatzausbildung (IPS, OPS, Anästhesie, Notfall) sind in die Klasse 15 und bei zusätzlicher mbA-Funktion in die Klasse 16 anzuheben. Ein Pflegeexperte oder eine Pflegeexpertin Höhere Fachschule (Höfa) II mit beratender Funktion ist entsprechend der bisherigen Einreihungspraxis, d.h. in Gleichstellung mit der Stationsleitung, in die Klassen 16 bis 18 einzureihen. Die Stationsleitung ist neu um zwei Klassen höher in die Klassen 16 bis 18 einzureihen (RRB 707/2001 E. B.5). Der Regierungsrat ist somit bei der Einreihung der Stationsleitung über das erwähnte Urteil des Verwaltungsgerichts vom 22. Januar 2001 (VK.96.00011) hinausgegangen, indem er für diese Funktion die Einreihung ab der Klasse 16 (und nicht

schon ab der Klasse 15) bestimmt hat. Im Weiteren erliess der Regierungsrat am 29. August 2001 einen Beschluss (RRB 1283/2001) betreffend Lohnnachzahlungen für Pflege-, medizinisch-technische und ■therapeutische Berufe (Genehmigung Vereinbarung). Dieser Beschluss gründet auf einer Einigung, welche im Zusammenhang mit den sistierten Leistungsklagen der Individualklägerinnen zwischen diesen, den klagenden Berufsverbänden und Gewerkschaften einerseits und dem Kanton Zürich, vertreten durch die Finanzdirektion und die Gesundheitsdirektion, sowie dem Verband Zürcher Krankenhäuser andererseits erzielt werden konnte (Vereinbarung). Danach ist den 47 Individualklägerinnen für die Zeit vom 1. Juli 1991 bis 30. Juni 2001 eine Lohnnachzahlung für die entsprechenden Klassen und Stufen zu gewähren, die anhand der jeweiligen Einreihungsgeschichte berechnet wird. Es wird ein jährlicher Verzugszins von 5 % ab mittlerem Verfalldatum gewährt (RRB 1283/2001 E. B.1). Für die übrigen Angehörigen der betroffenen Berufe und Funktionen ist eine pauschalierte Lohnnachzahlung für die Zeit vom 1. März 1996 bis 30. Juni 2001 zu gewähren, die im Grundsatz der mit den klagenden Parteien vereinbarten Klassen- und Stufenerhöhung entspricht. Davon ausgehend wurde auf Grund des jährlich erzielten Bruttolohns und in der Annahme einer durchschnittlichen Einstufung in Erfahrungsstufe 5 (nach der Stufenerhöhung) ein pauschalierter Prozentsatz für jede Berufsgruppe und Funktion berechnet. Auf dem Auszahlungsbetrag wird ein pauschaler Verzugszins von 6 % für die gesamte Verfallzeit gewährt, was ungefähr einem jährlichen Verzugszins von etwas weniger als 2.5 % entspricht (RRB 1283/2001 E. B.2). ... B. A ist seit 1996 als Stationschwester am Spital X tätig. Im Rahmen der Überführung und Neueinreihung der Pflegenden wurde sie per 1. Juli 2001 von der Lohnklasse 15 in die Lohnklasse 17 überführt. Am 14. Dezember 2001 erhielt sie Lohnnachzahlungen für die Jahre 1996 bis 2001 in der Höhe einer Lohnklasse bzw. im Betrag von Fr. 32'334.30 ausbezahlt. Am 10. Januar 2002 stellte A beim Spital X im Zusammenhang mit den Lohnnachzahlungen den Antrag auf Anpassung des Prozentsatzes im Sinn einer linearen Nachzahlung für alle anspruchsberechtigten Chargen, der mit Entscheid vom 18. April 2002 abgewiesen wurde. II. In der Folge gelangte A mit Rekurs an die Gesundheitsdirektion. Sie machte geltend, beim Vergleich der einzelnen Lohnnachzahlungen gemäss der Vereinbarung seien enorme Unterschiede in der betragsmässigen Höhe der Zahlungen festzustellen. So erhalte eine Person mit Funktion Diplommiveau (DN) II im Schnitt rund Fr. 20'000.- netto mehr ausbezahlt als Angehörige der Stationsleitung, was rund 70 % der gesamten Nachzahlung entspreche. Die Diskrepanz lasse sich aufgrund der Differenzen des so genannten Erhöhungsprozentsatzes zwar rein rechnerisch erklären. Die enormen Differenzen zwischen den einzelnen Prozentsätzen seien indessen sachlich keineswegs nachvollziehbar. So sei nicht einzusehen, weshalb die Funktion DN II mit 15.3 % abgerechnet werde, während die Funktion der Stationsleitung respektive deren Stellvertretung bei 9.38 % beginne und bei 6.18 % ende. Ausserdem sei zu beachten, dass am Spital X im Gegensatz zu anderen Spitälern im Kanton Zürich die effektiven Aufgaben für die genannten Chargen im Bereich der Pfllegetätigkeit auf den medizinischen Abteilungen völlig identisch gewesen seien. Somit sei der Erhöhungsprozentsatz im Sinn einer gleichartigen, linearen Nachzahlung für alle anspruchsberechtigten Chargen anzupassen. Daraus resultiere im Mindesten eine betragsmässig gleich hohe Lohnnachzahlung wie für Mitarbeitende der Stufe DN II, allenfalls zu einem Satz von 15.3 % für sämtliche Jahre entsprechend jener der Mitarbeitenden der Stufe DN II. Durch den Versuch, Lohndiskriminierungen zwischen den Geschlechtern auszugleichen, seien sogleich neue geschaffen worden – diesmal innerhalb des Pflegekorps.

Die Gesundheitsdirektion wies mit Verfügung vom 5. November 2002 den Rekurs ab – unter anderem mit der Begründung, bei den pauschalierten Lohnnachzahlungen gehe es ausschliesslich um den Vollzug der Verwaltungsgerichtsurteile sowie der Vereinbarung, was von den Neueinreihungen per 1. Juli 2001 klar zu trennen sei. Das Verwaltungsgericht habe bei den Stationsleitungen im Quervergleich mit den Polizeiangehörigen nur noch eine Diskriminierung im Umfang von einer Lohnklasse festgestellt, da Erstere zuvor bereits in den Lohnklassen 14 bis 16 eingereiht gewesen seien. Die Lohnnachzahlung liege demnach nicht im Ermessen des jeweiligen Betriebs oder Vorgesetzten und stehe in keinem Zusammenhang mit der Arbeitsleistung, sondern sei einzig und allein auf die Vereinbarung zurückzuführen. Die A entrichteten Lohnnachzahlungen seien korrekt nach Massgabe der Vereinbarung erfolgt. Auch könne sie aus dem Umstand, dass sie bis zu 95 % ihrer Arbeitszeit der Pflege am Bett gewidmet habe, nicht den Anspruch ableiten, hinsichtlich der Lohnnachzahlungen wie eine Pflegende und nicht wie eine stellvertretende Stationsleiterin behandelt zu werden. Als stellvertretende Stationsleiterin gehöre sie in die Funktionskette der Stationsleitung, in welcher sie um eine Lohnklasse besser entlöhnt werde als die Pflegenden. III. Mit Beschwerde vom 5. Dezember 2002 gelangte A an das Verwaltungsgericht. Sie beantragte sinngemäss erneut, betreffend die Lohnnachzahlungen sei der Prozentsatz linear anzupassen. Dies bedeute, dass sie im Mindesten eine betragsmässig gleich hohe Lohnnachzahlung erhalten müsse wie Mitarbeitende der Stufe DN II. Ferner sei betreffend die Verzinsung die rechtmässige Umsetzung zu überprüfen und allenfalls zu korrigieren. Der Beschwerdegegner beantragte mit Beschwerdeantwort vom 28. Februar 2003 die Abweisung der Beschwerde, soweit darauf überhaupt eingetreten werden könne. Gemäss § 74 Abs. 2 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG) sei nämlich die Beschwerde hinsichtlich der Einreihung und Beförderung in Besoldungsklassen und ■stufen unzulässig. Da die Beschwerdeführerin ausserdem nicht zu den 47 Individualklägerinnen gehört habe, sei sie zu einer Beschwerde gegen die Vereinbarung zur Umsetzung der Verwaltungsgerichtsurteile nicht aktivlegitimiert. Sie sei nämlich durch die Vereinbarung nicht beschwert, sondern begünstigt. Ausserdem sei die Vereinbarung bei ihr richtig angewandt worden. Die Gesundheitsdirektion hatte in ihrer Vernehmlassung vom 20./21. Januar 2003 die Abweisung der Beschwerde beantragt. Die Kammer zieht in Erwägung: 1. a) Die im Streit liegende Forderung übersteigt den Betrag von Fr. 20'000.-. Die Sache ist daher in Dreierbesetzung zu erledigen (vgl. § 38 Abs. 1 und 2 VRG). b) Die Beschwerde richtet sich gegen einen Entscheid der Gesundheitsdirektion über eine personalrechtliche Anordnung gemäss § 74 Abs. 1 VRG. Ungeachtet § 74 Abs. 2 VRG ist das Lohngefüge vom Verwaltungsgericht jedenfalls insoweit überprüfbar, als es darum geht, eine allfällige geschlechtsdiskriminierende Lohnbenachteiligung ausfindig zu machen (vgl. VGr, 23. Oktober 2002, PB.2002.00022, E. 1b, www.vgrzh.ch/rechtsprechung; Bea Rotach Tomschin, Die Revision des Zürcher Verwaltungsrechtspflegegesetzes, ZBl 98/1997, S. 433 ff., 451; Andreas Keiser, Rechtsschutz im öffentlichen Personalrecht nach dem revidierten Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, ZBl 99/1998, S. 193 ff., 217; Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2 A., Zürich 1999, § 74 N. 12 f.). Bei den Urteilen des Verwaltungsgerichts vom 22. Januar 2001, welche der Vereinbarung sowie RRB 707/2001 und 1283/2001 zugrunde liegen, ging es klarerweise um die Beseitigung geschlechtsdiskriminierender Lohnbenachteiligungen. Die Beschwerdeführerin macht geltend, aufgrund der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung sei eine Neueinreihung der Pflegeberufe unumgänglich gewesen. Dementsprechend habe die Neubesoldung

diskriminierungsfrei zu sein, was zur Höherklassifizierung um zwei Stufen, und zwar auch für die Stationsleitungen, geführt habe. Es sei und bleibe ein krasser Widerspruch, wenn anlässlich der Neubesoldung eine Erhöhung aller Chargen um zwei Klassen erfolgt, bei der Lohnnachzahlung die Stationsleitung jedoch nur um eine Klasse angehoben worden sei. Somit beruft sich die Beschwerdeführerin unter anderem auch auf den Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit gemäss Art. 3 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995 (GIG), weshalb auf die Beschwerde einzutreten ist. c) Die Ausschlussbestimmung von § 74 Abs. 2 VRG kann im Übrigen dann nicht zur Anwendung gelangen, wenn sich ein Anspruch auf eine gerichtliche Beurteilung aus Art. 6 Abs. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) ergibt. Nach der neueren Praxis des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte und des Bundesgerichts, der sich das Verwaltungsgericht angeschlossen hat, stellen Vermögensansprüche aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis grundsätzlich zivilrechtliche Streitigkeiten im Sinn von Art. 6 Abs. 1 EMRK dar. Besoldungsstreitigkeiten sind hiervon nur ausgenommen, wenn die betreffenden Angestellten des Gemeinwesens allgemeine Staatsinteressen zu wahren haben und an der Ausübung der öffentlichen Gewalt teilhaben (VGr, 20. November 2002, PB.2002.00027, E. 2b, www.vgrzh.ch/rechtsprechung, mit weiteren Hinweisen). Dies trifft namentlich auf die Angehörigen von Armee und Polizei zu, nicht aber auf die Beschwerdeführerin als Stationsschwester (vgl. EGMR, 8. Dezember 1999, Pellegrini, 28541/95, § 66 in Verbindung mit §§ 37-41, Rec. 1999-VIII, <http://hudoc.echr.coe.int>; Jens Meyer-Ladewig, Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, Handkommentar, Baden-Baden 2003, Art. 6 Rn. 10 ff.). Auf die vorliegende Beschwerde ist daher auch aufgrund von Art. 6 Abs. 1 EMRK einzutreten. d) Da es sich vorliegend um ein Beschwerde- und nicht ein Klageverfahren gegen eine personalrechtliche Anordnung handelt, sind die Parteien nicht im Sinn von § 80a Abs. 2 VRG zu einer mündlichen Verhandlung vorzuladen. Ausserdem wird dies von der Beschwerdeführerin für das Verfahren vor Verwaltungsgericht auch nicht beantragt (vgl. Kölz/Bosshart/Röhl, § 59 N. 7). Die Beschwerdeführerin führt aus, der Beschwerdegegner habe nach erfolgter Einsprache anstelle einer Erläuterung oder einer kurzen Erklärung betreffend die rechtlichen Grundlagen der Berechnungsweise lediglich einen völlig unbehelflichen Hinweis auf einen Funktionscode gemacht. An einen Hinweis auf die Vereinbarung oder an deren Zustellung sei nicht gedacht worden. Zudem sei zu ihrem Erstaunen weder im Einsprache- noch im Rekursverfahren eine mündliche Verhandlung durchgeführt worden. Ihr Ersuchen um eine "persönliche Unterredung" sei abgewiesen worden. Die Beschwerdeführerin macht somit sinngemäss geltend, die rechtlichen Grundlagen der Lohnnachzahlung seien ihr nicht oder nur ungenügend dargelegt worden, was aber mit einer mündlichen Verhandlung oder "persönlichen Unterredung" hätte ausgeräumt werden können. Die Vorinstanz hat denn auch festgehalten, die Beschwerdeführerin habe zu Recht bemängelt, dass ihr seitens des Beschwerdegegners die Festlegung und Berechnungsweise der Lohnnachzahlungen nicht erläutert worden seien. Es wäre dem Beschwerdegegner und der Vorinstanz zwar unbenommen gewesen, eine mündliche Verhandlung anzuordnen. Einen rechtlichen Anspruch auf Durchführung einer solchen hatte die Beschwerdegegnerin jedoch nicht, weshalb insofern auch kein Verfahrensfehler vorliegt (vgl. Kölz/Bosshart/Röhl, § 26 N. 38 f.). Weiter rügt die Beschwerdeführerin, dass die erstinstanzliche Verfügung ungenügend begründet gewesen sei. Tatsächlich war diese Verfügung nur sehr knapp begründet (wobei sie zusätzlich immerhin den Hinweis enthielt, dass man für weitere Fragen der Beschwerdeführerin "gerne zur Verfügung" stehe). Ob hier

überhaupt eine Verletzung der Begründungspflicht vorliegt, kann jedoch offen gelassen werden: Eine solche wäre jedenfalls im Rekursverfahren geheilt worden, in dem der Beschwerdegegner eine umfassende Rekursantwort erstattet und die massgebenden Bestimmungen der Vereinbarung mitgeteilt hat (vgl. Kölz/Bosshart/Röhl, § 10 N. 45, § 8 N. 48 ff.).

2. a) aa) Wenn die Beschwerdeführerin festhält, aufgrund der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung sei eine Höherklassifizierung um zwei Stufen erforderlich, und zwar auch für die Stationsleitung, so ist dem entgegenzuhalten, dass Letztere gemäss Urteil vom 22. Januar 2001 (VK.96.00011, E. 10c/cc, www.vgrzh/rechtsprechung) in die Klassen 15 bis 17 (anstatt 14 bis 16) einzureihen sind, um eine im Vergleich zu den Polizeiangehörigen diskriminierungsfreie Entlohnung zu erlangen. Demgegenüber sind die Diplomierten Krankenschwestern und ■pfleger, denen Auszubildende und/oder Hilfspersonal unterstellt sind, in die Lohnklassen 14 bis 15 (anstatt 12 bis 13) und solche mit Zusatzausbildung in die Klassen 15 oder 16 (anstatt 13 bis 14) einzureihen. Diese neue Klassifizierung führte zu einer gewissen Überschneidung bezüglich der Entlohnung einzelner Funktionen bzw. zu einer Verflachung der Lohnhierarchie, weshalb die Nachzahlungen für die Pflegenden mit DN II im Vergleich zu jenen für die Stationsleitung betragsmässig durchaus höher ausfallen konnten bzw. ausgefallen sind. Dies rührt daher, dass bei den höher klassierten Pflegefunktionen zwar auch eine Geschlechterdiskriminierung festgestellt wurde, welche aber weniger ausgeprägt war als bei den Grundfunktionen. Mithin deckt sich die von der Beschwerdeführerin beanstandete Vereinbarung, welche Grundlage für die ihr entrichteten Lohnnachzahlungen bildet, insoweit mit dem in Rechtskraft erwachsenen Urteil des Verwaltungsgerichts vom 22. Januar 2001.

bb) Zum besseren Verständnis rechtfertigt es sich, noch etwas weiter auszuholen: Die Einreihung in die verschiedenen Lohnklassen erfolgte aufgrund einer mit Hilfe der "Vereinfachten Funktionsanalyse" (VFA) vorgenommenen Bewertung aller Arbeitsfunktionen. Dabei wurden sechs Kriterien (K) mit Punkten bewertet, nämlich Ausbildung und Erfahrung (K1, maximal 320 Punkte), geistige Anforderungen (K2, maximal 300 Punkte), Verantwortung (K3, maximal 210 Punkte), psychische Anforderungen/Belastungen (K4, maximal 50 Punkte), physische Anforderungen/Belastungen (K5, maximal 60 Punkte) und Beanspruchung der Sinnesorgane/ spezielle Arbeitsbedingungen (K6, maximal 60 Punkte). Das Verwaltungsgericht stellte fest, dass in Bezug auf das Kriterium "Ausbildung und Erfahrung" (K1) die Krankenpflegenden zu tief bewertet worden waren, und kam zum Ergebnis, die Diplomierten Krankenpflegenden, denen Auszubildende und/oder Hilfspersonal unterstellt sind, seien in die Lohnklassen 14 und 15 einzureihen. In Bezug auf die Stationsleitung hielt das Verwaltungsgericht fest, die höhere Bewertung der Diplomierten Pflegenden in K1 müsse zwingend auch zu entsprechenden Korrekturen bei der Stationsleitung führen. Allerdings sei die höhere Einreihung der Stationsleitung auch auf die schon bisher höheren Werte in K2 und K3 zurückzuführen, sodass sich die relative Bedeutung der in K1 vorgenommenen Korrektur vermindere. Zudem sei nicht behauptet worden, dass die Stationsleitung abweichend von den ermittelten Arbeitswerten um eine Klasse tiefer eingereiht worden sei (wie dies bei den Diplomierten Krankenpflegenden und den Krankenpflegenden mit Zusatzausbildung geschehen sei). Die Funktionskette der Stationsleitung sei anders als die beiden anderen Funktionsketten entsprechend dem Schlussbericht der Projektgruppe übernommen und nicht vom Regierungsrat um eine Klasse gekürzt worden. Die Stationsleitung sei daher neu in die Klassen 15 bis 17 (anstatt 14 bis 16) einzureihen (VGr, 22. Januar 2001, VK.96.00011, E. 10c/cc in Verbindung mit

E. 4b, 9 und 10a, www.vgrzh.ch/rechtsprechung). Das Verwaltungsgericht hat somit zwecks Beseitigung einer Geschlechtsdiskriminierung die Anhebung der Stationsleitung um eine Lohnklasse angeordnet, und zwar unabhängig davon, ob die ursprüngliche Einreihung in diesem Funktionsbereich in die Lohnklasse 14, 15 oder 16 erfolgt war und auch unabhängig davon, wie die Pflagetätigkeit zwischen den Funktionsketten verteilt war. Eine Differenzierung innerhalb der Funktionskette der Stationsleitung wäre denn auch verfehlt gewesen, galten doch die soeben zitierten Erwägungen für den gesamten Funktionsbereich der Stationsleitung. cc) Aufgrund dieser Ausführungen ergibt sich, dass es keine Geschlechtsdiskriminierung darstellt, wenn die Beschwerdeführerin Lohnnachzahlungen im Umfang von einer Klasse plus einer Stufe (abzüglich der Stufenerhöhung vom 1. Januar 2000) erhalten hat und nicht von zwei Klassen plus einer Stufe (abzüglich der Stufenerhöhung vom 1. Januar 2000), wie sie den Diplomierten Krankenpflegenden mit DN II zuteil geworden sind. Daran ändert auch nichts, dass der Regierungsrat im Rahmen des Einreihungsplans die Stationsleitung per 1. Juli 2001 lohnmässig um zwei Klassen angehoben hat (RRB 707/2001 E. B.5). Der Regierungsrat führte in diesem Zusammenhang aus, das Verwaltungsgericht habe für die Stationsleitung zwar eine Diskriminierung von nur einer Klasse festgestellt. Das ursprüngliche Verhältnis der Ketten sei jedoch beizubehalten, um einer modernen Laufbahnplanung und der Motivation nicht entgegenzustehen (RRB 707/2001 E. B.1). Diese Erwägungen belegen klar, dass der Regierungsrat mit der Anhebung der Stationsleitung um zwei Klassen nicht eine Geschlechtsdiskriminierung beseitigen, sondern positiv auf die Motivation der Stationsleitung sowie ein gutes Betriebsklima hinwirken wollte, was selbstverständlich in seiner Kompetenz stand. Der Einreihungsplan vom 16. Mai 2001 (RRB 707/2001) ist auch nicht rückwirkend anwendbar, wird darin doch ausdrücklich festgelegt, dass die Überführung auf den 1. Juli 2001 zu erfolgen habe (Dispositiv-Ziffer IV). Ausserdem hat der Regierungsrat später, nämlich am 29. August 2001, RRB 1283/2001 erlassen. Dieser spätere Beschluss regelt die rückwirkenden Lohnnachzahlungen, weshalb der Einreihungsplan (RRB 707/2001) auf diese nicht anwendbar ist. dd) Es ergibt sich somit, dass keine Geschlechtsdiskriminierung vorliegt, weshalb die Beschwerde insoweit abzuweisen ist. b) Aber auch mit der Behauptung, es verstosse gegen das Gleichheitsgebot bzw. es sei diskriminierend, wenn die Stationsleitung Lohnnachzahlungen im Umfang von nur einer anstatt von zwei Klassen wie die Pflgenden mit DN II erhalte, vermag die Beschwerdeführerin nicht durchzudringen. So hat das Verwaltungsgericht in früheren Entscheiden ausdrücklich festgehalten (damals noch bezüglich Art. 4 Abs. 1 der alten Bundesverfassung vom 29. Mai 1874 [aBV], was aber nichts ändert), die Grenzen der Justiziabilität würden klar gesprengt, wenn öffentlichen Angestellten unter Anrufung der Rechtsgleichheit gestattet würde, ihre Entlöhnung mit derjenigen einer beliebigen anderen Arbeit in der Verwaltung zu vergleichen. Während bei der Frage, ob eine Entlöhnung geschlechtsdiskriminierend sei oder nicht, auch unter Inkaufnahme von Schwierigkeiten der Justiziabilität die richterliche Auseinandersetzung mit einem ganzen, austarierten Lohngefüge verlangt werde, so könne das Gleiche in Anwendung von Art. 4 Abs. 1 aBV, welcher in erster Linie die Verfassungsmässigkeit des Lohnsystems als Ganzes, weniger aber diejenige des Einzellohns innerhalb dieses Gefüges im Auge habe, nicht verlangt werden. Es rechtfertige sich daher, bei Abs. 1 von Art. 4 aBV von einer wesentlich schmaleren Vergleichsbasis auszugehen als bei Abs. 2 der Bestimmung (RB 1996 Nr. 20; vgl. auch RB 1996 Nr. 19). Diese Überlegungen haben somit zur Folge, dass diesbezüglich die Beschwerde ebenfalls abzuweisen ist (vgl. VGr, 23. Oktober 2002, PB.2002.00022, E. 3a, www.vgrzh.ch/rechtsprechung). Insbesondere

kann es aus diesen Gründen auch nicht angehen, die Verteilung der Stationsleitung auf drei Lohnklassen, die von der Beschwerdeführerin als "viel zu breit" qualifiziert wird, in Frage zu stellen. Ebenso wenig kann für die Lohnnachzahlungen auf den von der Beschwerdeführerin erbrachten hohen Pflegeaufwand abgestellt werden, kommt es doch bei der Entlohnung und somit auch bei den Lohnnachzahlungen auf die Funktionseinreihung an und erwies sich eine andere Vorgehensweise als nicht durchführbar. c) Weiter ist auf die Ausführungen der Beschwerdeführerin einzugehen, wonach die verschiedenen Stufeneinteilungen verhältnismässig mehr Einfluss auf die Lohnsumme haben als die Klassen. So zeige ein konkretes Beispiel, dass ein Pfleger DN II (M) in der Klasse 13 im Vergleich zu einer Stationsschwester (O) in der Klasse 14 unter Berücksichtigung der Lohnnachzahlungen im Ergebnis sogar mehr Lohn erhalten habe (es handelt sich um einen Lohnunterschied von Fr. 334.-). Es könne doch nicht das Ziel sein, aufgrund der Lohnnachzahlungen die Gehaltsunterschiede zwischen den Funktionen und Kaderstellen im Nachhinein zu eliminieren. Grundsätzlich vermag die Beschwerdeführerin aus dem Vergleich der Gehälter der Drittpersonen O und M nichts zu ihren Gunsten abzuleiten, war doch ihr eigenes Gehalt (umgerechnet auf 100 %) im Vergleich zu jenem des Pflegers DN II M auch in Berücksichtigung der ihrer Ansicht nach zu tiefen Lohnnachzahlungen in der Zeit zwischen 1996 bis 2001 immer noch um Fr. 11'856.- höher. Ausserdem ist zu berücksichtigen, dass die von der Beschwerdeführerin erwähnten Vergleichspersonen O (Stationsschwester, zwischen 1996 bis 2001 gemäss Klasse 14 Stufen 5, 6 und 10 entlohnt) und M (Pfleger DN II, zwischen 1996 bis 2001 nach Klasse 13 Stufen 6, 8 und 10 besoldet) zwar um eine Lohnklasse verschieden eingereiht waren, M in den Jahren 1996 und 1999 innerhalb seiner Klasse jedoch höher eingestuft war, was mit ein Grund für die Annäherung seiner Entlohnung an diejenige von O bzw. der Funktion der Stationsleitung ist. Dass die stufenabhängige Entlohnung innerhalb der Klassen beim Vergleich einer tiefer klassierten Person mit einer höher klassierten sich betragsmässig sogar zu Gunsten der tiefer klassierten, innerhalb ihrer Klasse höher eingestuften Person auswirken kann, ist systembedingt und verstösst weder gegen das Gleichheitsgebot noch gegen das Diskriminierungsverbot. Ein weiterer Grund für die rückwirkende lohnmassige Annäherung der beiden Funktionen wurde vorn 2a bereits ausgeführt: Die Stationsleitungen waren wie die Pflegenden DN II zwar im Vergleich mit den Polizeiangehörigen zu tief entlohnt, was eine Geschlechtsdiskriminierung darstellte, aber nicht im selben Verhältnis, wie dies bei den Pflegenden DN II der Fall war. Daher verzeichneten die Pflegenden DN II im Zusammenhang mit den Lohnnachzahlungen eine sich betragsmässig entsprechend auswirkende höhere Aufwärtsbewegung. Hinzu kommt, dass bei der Berechnung der Lohnnachzahlungen von einem mittleren Prozentsatz für den Klassen- und Stufenwechsel auf der Basis von Stufe 5 ausgegangen wurde (Vereinbarung, Ziff. 4). Das bedeutet, dass für alle innerhalb einer Klasse eingereihten Personen derselbe aufgrund der Vereinbarung ermittelte Prozentsatz für die Lohnnachzahlungen angewandt wurde, wobei für die Umrechnung vom ursprünglich effektiv ausbezahlten Lohn ausgegangen wurde, womit der individuellen Einstufung genügend Rechnung getragen wurde. Diese Vorgehensweise deckt sich aus den unter 2a dargelegten Gründen mit dem Urteil des Verwaltungsgerichts vom 22. Januar 2001 (VK.96.00011, www.vgrzh.ch/rechtsprechung) und verstösst auch im Übrigen nicht gegen das Gleichheitsgebot. Ausserdem mussten die Lohnnachzahlungen aus Praktikabilitätsgründen in pauschalierter Form berechnet und der Verfahrensablauf einfach gestaltet werden (vgl. RRB 1283/2001 E. B.2+D), was ebenfalls nicht zu beanstanden ist. Sollte die Beschwerdeführerin geltend machen wollen, die durch die Lohnnachzahlungen

bewirkte Verflachung der Hierarchie im Vergleich zu den Pfllegenden DN II sei eine Verletzung eines wohlerworbenen Rechts, so ist dem entgegenzuhalten, dass vermögensrechtliche Ansprüche staatlicher Angestellter in der Regel keine wohlerworbenen Rechte darstellen (vgl. BGr, 2. Juli 1999, ZBl 102/2001, S. 319, insbesondere E. 3b mit Hinweisen). Ausserdem wurde die Beschwerdeführerin im Rahmen der Lohnnachzahlungen höher eingereiht, sodass dadurch ohnehin keine Verletzung eines wohlerworbenen Rechts oder der Besitzstandsgarantie bewirkt werden konnte (vgl. auch VGr, 23. Oktober 2002, PB.2002.00022, E. 3b, www.vgrzh.ch/rechtsprechung). Die Beschwerde ist demnach in der Hauptsache abzuweisen.

3. Die Beschwerdeführerin wirft die Frage auf, ob der ihr ausbezahlte Verzugszins in der Höhe von Fr. 1'684.90 korrekt berechnet sei. Die Laufzeit beginne doch schon am 30. März 1996 mit Verfall des ersten Monatsgehalts und ende am 14. Dezember 2001 mit der Abrechnungsverfügung. Gehe man von einem mittleren Verfall aus, ergebe sich ein wesentlich höherer Zins von rund Fr. 6'000.- . a) Gemäss Vereinbarung erhalten die Individualklägerinnen, zu welchen die Beschwerdeführerin jedoch nicht gehört, einen Verzugszins von 5 % jährlich ab mittlerem Verfalldatum bis zum Zeitpunkt der Auszahlung. Den übrigen Nachzahlungsberechtigten wird demgegenüber auf dem gesamten Auszahlungsbetrag (ohne Auszahlung des Sparkapitals der Beamtenversicherungskasse) ein pauschaler Verzugszins von 6 % für die ganze Periode gewährt (Ziff. 10 der Vereinbarung), was umgerechnet einem jährlichen Verzugszins von etwas weniger als 2.5 % entspricht (vgl. RRB 1283/2001 E. B.2). Es versteht sich von selbst, dass die übrigen Nachzahlungsberechtigten nicht einen höheren Verzugszins zugute haben als die Individualklägerinnen. Deshalb ist vorliegend der Verzugszins entsprechend der vom Regierungsrat genehmigten Vereinbarung berechnet worden und steht der Beschwerdeführerin kein höherer Betrag zu. b) Die Beschwerdeführerin ist zudem darauf hinzuweisen, dass die Regelung der Vereinbarung und von RRB 1283/2001 für sie immer noch vorteilhafter ist als die Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen. Entgegen ihrer Annahme führt nämlich die gesetzliche Pflicht zur Lohnausrichtung am 25. Tag des Kalendermonats gemäss § 40 Abs. 1 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 nicht zur Annahme eines Verfalltags (VGr, 5. März 2003, PB.2002.00029, E. 2e/bb; vgl. auch VGr, 26. Februar 2003, PB.2002.00030, E. 2e, www.vgrzh.ch/rechtsprechung). Diese Auslegung entspricht derjenigen von Art. 102 Abs. 2 und Art. 323 des Obligationenrechts (vgl. Rolf Weber, Berner Kommentar, 2000, Art. 102 N. 111 OR; Wolfgang Wiegand, Basler Kommentar, 1996, Art. 102 N. 10 OR; Manfred Rehbinder, Berner Kommentar, 1985, Art. 323 N. 24 OR). Zinsen auf Lohnnachforderungen sind vielmehr erst ab Mahnung geschuldet. Als Mahnung gilt die klare Willensäusserung des Gläubigers bzw. der Gläubigerin, die Bezahlung der geschuldeten Leistung zu verlangen (Weber, Art. 102 N. 66 ff.). Vorliegend wäre die Eingabe der Beschwerdeführerin an die kantonale Zentralstelle Lohnnachzahlung (die wohl frühestens im Sommer 2001 und jedenfalls vor dem 14. Dezember 2001 erfolgt ist) als Mahnung zu betrachten. Ab dem Eingabezeitpunkt wäre die Forderung bis zur Erfüllung mit dem üblichen Satz von 5 % zu verzinsen gewesen (vgl. Art. 104 Abs. 1 OR; René Rhinow/Beat Krähenmann, Schweizerische Verwaltungsrechtsprechung, Ergänzungsband, Basel/Frankfurt a.M. 1990, Nr. 31 B V). Nach der gesetzlichen Regelung stünde der Beschwerdeführerin demnach ein Verzugszins von höchstens rund Fr. 800.- zu; aufgrund der Vereinbarung und RRB 1283/2001 hat sie dagegen ein Mehrfaches davon erhalten. Die Beschwerde ist daher auch in diesem Punkt abzuweisen.

4. a) Die Gerichtskosten werden nach Massgabe des Unterliegens auferlegt (§ 80c in Verbindung mit

§§ 70 und 13 Abs. 2 Satz 1 VRG; Kölz/Bosshart/Röhl, § 13 N. 14 f.). Da der Streitwert nicht unter Fr. 20'000.- liegt, sind Kosten zu erheben (§ 80b VRG). Deren Höhe bestimmt sich nach dem gesamten Streitwert, nicht nach dem Fr. 20'000.- übersteigenden Teil (Kölz/Bosshart/Röhl, § 80b N. 4; vgl. zum Betrag § 3 der Gebührenverordnung des Verwaltungsgerichts vom 26. Juni 1997). Allerdings ist das Verfahren kostenlos, soweit sich die Beschwerdeführerin auf das Gleichstellungsgesetz beruft (Art. 13 Abs. 5 GIG). Demnach sind für die Prüfung, ob eine indirekte Diskriminierung gegenüber den Polizeiangehörigen vorliege, keine Kosten zu erheben, während die Kosten für die Prüfung, ob die Besoldung der Stationsleitung im Vergleich zu derjenigen der Pflegenden DN II gegen die Rechtsgleichheit verstösst, von der unterliegenden Beschwerdeführerin zu tragen sind. Da beide Fragen etwa denselben Aufwand bei der Abklärung verursachten, ist der Beschwerdeführerin die Hälfte der Gerichtskosten aufzuerlegen (vgl. auch BGr, 29. November 2002, 2A.407/2002, E. 6, www.bger.ch; VGr, 8. Mai 2002, PB.2002.00003, E. 8, www.vgrzh.ch/rechtsprechung). b) Der Beschwerdegegner verlangt eine Parteientschädigung. Gemäss § 17 Abs. 2 VRG kann im Verfahren vor dem Verwaltungsgericht die unterliegende Partei oder Amtsstelle zu einer angemessenen Entschädigung für die Umtriebe des Gegners verpflichtet werden. Das Gemeinwesen besitzt in der Regel aber keinen Anspruch auf Parteientschädigung. Vor allem grössere und leistungsfähigere Gemeinwesen haben sich so zu organisieren, dass sie Verwaltungsstreitsachen selbst durchfechten können, denn die Erhebung und Beantwortung von Rechtsmitteln gehört zu den angestammten amtlichen Aufgaben. Streitigkeiten im Bereich der Verwaltungsrechtspflege beschlagen zudem meist ein Rechtsgebiet, in welchem das Gemeinwesen gegenüber dem beteiligten Privaten einen Wissensvorsprung besitzt (Kölz/Bosshart/Röhl, § 17 N. 19 mit Hinweisen). Vorliegend tritt der Staat Zürich als Beschwerdegegner auf, vertreten durch das Spital X. Somit handelt es sich beim Beschwerdegegner um ein entsprechend leistungsfähiges Gemeinwesen. Ausserdem ist zu berücksichtigen, dass der Beschwerdegegner über einen erheblichen Wissensvorsprung verfügt. Aus diesen Gründen ist keine Parteientschädigung zuzusprechen. Demgemäss entscheidet die Kammer: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. ... 3. Die Gerichtskosten werden zur Hälfte der Beschwerdeführerin auferlegt und im Übrigen auf die Gerichtskasse genommen. 4. Eine Parteientschädigung wird nicht zugesprochen. ...

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