

# **ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2002.00049 vom 22. Januar 2001**

ZH Verwaltungsgericht, 2001-01-22, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_PB.2002.00049](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2002.00049)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2002.00049 du 22 janvier 2001

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2002.00049 del 22 gennaio 2001

## **Regeste**

Lohnnachzahlungen | Die jedenfalls seit Ende 1996 und teilweise über Mitte 2001 hinaus bei der Beschwerdegegnerin als Spitex-Schwestern nach kommunalem Recht angestellten Beschwerdeführerinnen verlangen Lohnnachzahlungen als indirekte Wirkung des Verwaltungsgerichtsurteils vom 22. Januar 2001 [VK.1996.00011, [www.vgrzh.ch/rechtsprechung](http://www.vgrzh.ch/rechtsprechung)]. Die Beschwerdegegnerin habe das kantonale Personalrecht fast stets nachvollzogen und müsse dies in diesem Punkt auch tun. Der für die Kammerzuständigkeit massgebliche Streitwert bestimmt sich durch Zusammenrechnen aller von den einzelnen Beschwerdeführerinnen gestellten Forderungen (E. 1). Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts in personalrechtlichen Streitigkeiten (E. 2a/aa). § 74 Abs. 2 VRG schliesst ein Eintreten auf Einreihungsstreitigkeiten grundsätzlich aus (E. 2a/bb). Ebenso fehlt es an einer Berufung auf das Gleichstellungsgesetz, welche die verwaltungsgerichtliche Zuständigkeit begründen würde (E. 2a/cc). Hingegen handelt es sich vorliegend um eine zivilrechtliche Streitigkeit gemäss Art. 6 Abs. 1 EMRK, was aufgrund der aus § 43 Abs. 2 VRG abzuleitenden Gegenausnahme zu § 74 Abs. 2 VRG die verwaltungsgerichtliche Zuständigkeit zu begründen vermag (E. 2a/dd+ee). Zusammenfassung der Praxis zum Begriff der zivilrechtlichen Streitigkeit im öffentlichen Dienstrecht (E. 2a/ee). Zu Recht wurde vorliegend der Anfechtungs- und nicht der Klageweg beschritten (E. 2a/ff). Das anwendbare kommunale Recht übernimmt zwar die Besoldungsklassen des kantonalen Rechts, nicht aber den kantonalen Einreihungsplan. Dem kommunalen Recht lässt sich auch nicht entnehmen, dass die effektive Besoldung der von der Gemeinde beschäftigten Spitex-Schwestern derjenigen ihrer kantonal angestellten Kolleginnen entsprechen müsse (E. 4a). Auch das neue kommunale Personalrecht kann nicht in diesem Sinne ausgelegt werden (E. 4b). Es verletzt weder Treu und Glauben noch das Rechtssicherheitsgebot, wenn die Löhne nicht nachträglich aufgebessert werden (E. 4c). Berechnung der Verfahrenskosten (E. 5). Wegen der speziellen Problematik des vorliegenden Falles rechtfertigt sich eine Parteientschädigung an die Beschwerdegegnerin (E. 6). Sollten die Beschwerdeführerinnen geltend machen wollen, die Sache sei zu Unrecht nicht aufgrund des Gleichstellungsgesetzes entschieden worden, so müsste dies im Verfahren der Verwaltungsgerichtsbeschwerde gerügt werden (E. 7). Hier und künftig keine Mitteilung von Entscheiden, die das Gleichstellungsgesetz anwenden, an ein eidgenössisches Departement (E. 8).

## **Erwägungen**

### **E. 4**

Damit kann zum Materieellrechtlichen geschritten werden, das sich ausgehend vom Personalrecht der Beschwerdegegnerin beurteilt, wie der angefochtene Entscheid richtig

sagt (vgl. § 80c in Verbindung mit §§ 70 und 28 Abs. 1 Satz 2 VRG, auch zum Rest dieser Erwägung). a) aa) Unter dem Titel "Besoldungsklassen" bestimmt – soweit hier von Interesse – § 8 BAVO, welcher wie der ganze Erlass jedenfalls für die Beschwerdeführerin 2 ausschliesslich gilt (vgl. oben 2a/ff Abs. 3): "Die Beamten und Angestellten werden in der Regel im Rahmen der Besoldungsklassen der kantonalen Beamtenverordnung [vom 15. Mai 1991 (BVO; OS 51, 507 ff.)] entlohnt. Der Gemeinderat und die Schulpflege erlassen einen Einreichungsplan im Rahmen der Besoldungsklassen 1 - 23 der kantonalen BVO... Die Einreihung der Stellen in die Besoldungsklassen gemäss Einreichungsplan und die Festlegung der Besoldungen ist Sache der Wahlbehörden" (Abs. 1). "Aendert der Kanton die Besoldungsklassen, so haben die neuen Ansätze auch Gültigkeit für die Gemeinde" (Abs. 3). Und § 22 BAVO lautet: "Dem Personal werden die gleichen Treueprämien, Familien-, Kinder- und Teuerungszulagen gewährt, wie sie der Kanton seinem Personal zuspricht. Massgebend sind die jeweils vom Kantonsrat und vom Regierungsrat erlassenen Beschlüsse." bb) Die Vorinstanz interpretiert § 8 BAVO zutreffend dahin, diese Norm nütze den Beschwerdeführerinnen nichts. Denn die Beschwerdegegnerin übernehme dort vom Kanton nur (und bloss prinzipiell) das System der Besoldungsklassen (Anhang 2 BVO; heute Anhang PV sowie Anhang 2 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 [VVPG, LS 177.111] bzw. Lohntabelle – obendrein beschränkt auf die ersten 23 Klassen –, nicht aber den Einreichungsplan (Anhang 1 BVO; jetzt Anhang 1 VVPG). Einen solchen habe die Exekutive der Beschwerdegegnerin kompetenzgemäss selbst festgelegt. Wenn die Beschwerdeführerinnen in bestimmte Besoldungsklassen eingeteilt worden seien, bedeute das keine Gleichstellung mit den staatlichen Krankenschwestern. Mit Letzterem ist gemeint, dass die Tatsache einer einst absoluten Lohnidentität im kantonalen und kommunalen Bereich keine rechtliche Notwendigkeit für deren Fortdauern begründe. Das verrate – so die Vorinstanz zu Recht – gerade § 22 BAVO, der etwa für die Teuerung ausdrücklich das Umgekehrte statuiere, nämlich ein Mitgehen mit dem Staat. Nur ein solches Verhalten vermeide übrigens eine Differenz zur ja auch kommunal geltenden kantonalen Lohntabelle; das treffe ebenso zu auf die allgemeinen Salärreduktionen der Jahre 1997 bis Mitte 2000 im Kanton, welche die Beschwerdegegnerin nachvollzogen habe (vgl. OS 54, 1 f., und 56, 76). Im Gegensatz dazu habe das Urteil des Verwaltungsgerichts vom 22. Januar 2001 nicht eine Veränderung der kantonalen Lohntabelle, sondern bloss eine des kantonalen Einreichungsplans bewirkt (siehe vorn I.B). Für diesen Fall bestehe keine beschwerdegegnerische Gefolgschaftspraxis, auf welche die Beschwerdeführerinnen hätten vertrauen können. Füglich schliesst deshalb der angefochtene Entscheid, das alte Personalrecht der Beschwerdegegnerin verleihe den Beschwerdeführerinnen keinen Anspruch auf mit den kantonal angestellten Berufskolleginnen gleiche Einreihung. cc) Laut Beschwerde meint § 8 BAVO "nicht nur die Übernahme der Anzahl Klassen und Stufen ..., sondern ... auch die effektive Besoldung und somit auch die konkrete Einreihung" und erscheint als "diesbezüglich völlig klar. Explizit wird festgehalten, dass sich der kommunale Einreichungsplan (am Einreichungsplan) der kantonalen BVO zu orientieren habe und dass eine Besoldungsänderung auf kantonaler Ebene auch auf die Gemeinde durchschlägt". Das stimmt jedoch nicht. § 8 Abs. 1 Satz 2 BAVO bindet den beschwerdegegnerischen Einreichungsplan gerade nicht an den staatlichen; vielmehr gibt diese Bestimmung jenem bloss die Besoldungsklassen 1-23 der kantonalen Beamtenverordnung als Rahmen, welches System sich durch die Exekutive frei füllen lässt. Kraft § 8 Abs. 3 BAVO gilt für die Gemeinde denn auch lediglich die Änderung der Ansätze in den staatlichen Besoldungsklassen, und nicht etwa ebenso eine Umgestaltung des kantonalen

Einreihungsplans. Es hilft den Beschwerdeführerinnen deshalb nichts hervorzuheben, sie seien "anfänglich... in die gleichen kantonalen Lohn Tabellen eingereiht worden wie ihre kantonalen Krankenschwestern", und das entspreche zudem den Empfehlungen des Zürcher Spitex-Verbands, welchem die Beschwerdegegnerin angehöre. b) aa) Das neue Personalrecht der Beschwerdegegnerin, welches zumindest auf die Beschwerdeführerinnen 3 sowie 4 und insofern für das hier zu lösende Problem jedenfalls teilweise zur Anwendung gelangt (vgl. oben 2a/ff Abs. 3), enthält folgende gegenwärtig wesentlichen Vorschriften: "Die Besoldung des Personals wird durch die Exekutive im Rahmen der Lohnklassen des Kantons Zürich festgelegt. Der Lohn berücksichtigt die mit der Funktion verbundenen Anforderungen, die individuellen Leistungen, das Verhalten am Arbeitsplatz und die persönlichen Erfahrungen sowie vergleichbare Richtpositionen beim Kanton und anderen Gemeinden" (Art. 36 Abs. 2 f. PVO). "Die Stellen werden von der Exekutive entsprechend ihren Anforderungen in Funktionsgruppen eingereiht, denen Lohnrahmen zugeordnet werden" (Art. 38 PVO). "Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons" (Art. 39 PVO). "Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten in der Regel auch für das Personal der Gemeinde. Der Entscheid liegt bei der Exekutive" (Art. 42 PVO). bb) Vorab beipflichten lässt sich der Vorinstanz darin, Art. 36 Abs. 2 sowie 38 f. PVO würden das Nämliche wie der für die Beschwerdeführerinnen nicht förderliche § 8 BAVO besagen und Neues brächten nur Art. 36 Abs. 2 sowie 42 PVO. Zu Art. 36 Abs. 3 PVO erwägt der angefochtene Entscheid ebenso richtig, wenn es vergleichbare Richtpositionen von Kanton und anderen Gemeinden zu berücksichtigen gelte, handle es sich hierbei "um eine Richtschnur, die nicht als absolute Grösse herangezogen werden kann". Denn eine erzwingbare Bindung etwa an den Kanton erscheine als mit dieser Bestimmung unvereinbar, weil dessen Funktionslöhne sich mit jenen anderer Gemeinwesen nicht decken müssten. Vielmehr zeige die fragliche Norm, dass sich die Beschwerdegegnerin einer gewissen Marktorientierung nicht verschliesse. Es bleibe demnach bei der Autonomie des kommunalen Einreihungsplans. Die Vorinstanz fährt zu Recht fort, Art. 42 PVO verlange ebenso wenig, die Bereinigung des kantonalen Einreihungsplans für gewisse Angestellte mitzumachen. Die dortige Wendung "in der Regel" bedeute zwar keinen Freipass für Willkürentscheide. Indes ziele die Bestimmung bloss auf Lohnänderungen, die den Einreihungsplan – anders als bei den staatlich beschäftigten Krankenschwestern – nicht tangieren würden. Wäre es doch widersprüchlich, wenn sich der ursprünglich autonom festgelegte kommunale Einreihungsplan im Nachhinein durch kantonale Anpassungen aus den Angeln heben liesse. Umgekehrt habe nichts die Beschwerdegegnerin gehindert, die Beschwerdeführerinnen 3 und 4 wie geschehen auf den 1. Juli 2001 neu einzureihen. Der angefochtene Entscheid bemerkt freilich, die Beschwerdeführerinnen 3 sowie 4 hätten hierdurch zunächst nicht eigentlich besser verdient und so akzeptiert, dass die Beschwerdegegnerin bei der konkreten Neueinreihung allenfalls die eigenen Regeln missachtet habe. Deshalb würden die Beschwerdeführerinnen 3 sowie 4 bei Gutheissung ihrer Begehren für die Vergangenheit paradoxer Weise mehr Lohn erhalten als ab dem genannten Zeitpunkt. Dahin stehen könne endlich, wie sehr sich die Tätigkeiten der Beschwerdeführerinnen und der kantonalen Krankenschwestern überhaupt gleichen würden. cc) Die Vorinstanz hat zuvor ebenso offen gelassen, ob die kantonale Neueinreihung der Krankenschwestern den Tatbestand von Art. 42 PVO erfülle und was bejahenden Falls ein Abweichen von der dortigen Regel gestatten würde. Zum Ersten bedeutet die Neueinreihung der im kantonalen Gesundheitswesen Angestellten keine generelle (nämlich das gesamte Staatspersonal

erfassende) Lohnanpassung im Sinn von Art. 42 PVO. Diese Vorschrift erweitert ausserdem bloss die Teuerungszulagen von § 22 BAVO – welche Bestimmung ja auch nichts mit dem Einreichungsplan zu schaffen hat (vgl. vorn a/bb) – um Realloohnerhöhungen und Lohnreduktionen. Dabei fällt erst noch der altrechtlich automatische Anschluss an kantonale Erlasse weg; er lebt nur mehr in Art. 47 PVO betreffend Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke fort. Selbst wenn man anders als im vorigen Absatz von einer – auf die Berufe des staatlichen Gesundheitswesens beschränkten – generellen Realloohnerhöhung im Sinn von Art. 42 PVO reden sollte, dürfte die kommunale Exekutive zum Zweiten die Gefolgschaftsregel in dieser Bestimmung so wie getan durchbrechen. Es leuchtet unmittelbar ein, dass sich die Beschwerdegegnerin wohl weniger aus allgemeinem Gerechtigkeitsempfinden, sondern vielmehr wegen der Marktsituation an kantonale Lohnbeschlüsse halten will (vgl. oben bb Abs. 1). Deshalb bestand auf Mitte des Jahrs 2001 hin ein gewisser Zwang, die Beschwerdeführerinnen 3 sowie 4 für die Zukunft ähnlich wie die kantonalen Krankenschwestern höher einzureihen, nicht jedoch ein solcher, für schon geleistete Arbeit nach kantonalem Vorbild das Salär aufzubessern (siehe oben I.B+C). dd) Die Beschwerdeführerinnen vermögen vor Verwaltungsgericht der ihnen abermals nicht hilfreichen Interpretation des aktuellen beschwerdegegnerischen Personalrechts (vorstehend aa-cc) nichts Durchschlagendes entgegenzusetzen. Sofern sie insbesondere mit der Behauptung, die Beschwerdegegnerin dürfe "nur dann von der kantonalen Besoldung abweichen ..., wenn besondere Umstände eine Ausnahme erheischen", die Regel von Art. 42 PVO ins Auge fassen, lässt sich ihnen erwidern, dass es genügt, falls ein Abweichen wie eben gesehen erlaubt ist, ohne sich schon geradezu aufzudrängen. Die Beschwerde macht weiter geltend, die Nachbargemeinden der Beschwerdegegnerin hätten die Löhne ihrer Spitex-Angestellten auch rückwirkend dem Kanton angepasst, was hier deshalb laut Art. 36 Abs. 3 PVO ebenso erfolgen müsse. Damit kommt sie jedoch gegen das vorn bb Abs. 1 zu dieser Norm Erwogene nicht auf. Nicht aufgegriffen zu werden braucht die Kontroverse der Parteien, was es bedeute, dass die Beschwerdeführerinnen 3 und 4 die mit ihrer Höherklassierung einhergehende Abstufung letztlich auf sich hätten beruhen lassen. c) Weiter bringen die Beschwerdeführerinnen Allgemeineres vor, um ihre Forderungen zu stützen. So machen sie etwa geltend, die Beschwerdegegnerin sei bislang bei den Löhnen im Wesentlichen dem Staat gefolgt. Damit räumen sie aber ein – und zwar ausdrücklich –, dass es sich nicht durchgehend so verhalten habe. Hierin drückt sich die kommunale Autonomie aus, soweit sich das gemeindeeigene Personalrecht nicht selbst an kantonale Vorgaben gebunden hat (siehe oben a+b). Indem die Beschwerdegegnerin Lohnnachzahlungen verweigert, erachten die Beschwerdeführerinnen die Prinzipien der Rechtsgleichheit und -sicherheit sowie von Treu und Glauben als verletzt; was insbesondere Letzteres anlangt, hätten sie bei ihrer Anstellung auf nämliche Besoldung vertraut, wie wenn sie in den Dienst des Kantons träten. Vorab jedoch tun sie mit keinem Wort dar, gegenüber wem im Personal ihrer eigenen Arbeitgeberin sie eine rechtsungleiche Behandlung erführen, worauf es gegenwärtig allein ankäme (siehe sinngemäss oben 2a/cc Abs. 2). Das Gebot der Rechtssicherheit sodann kann jedenfalls vorliegend keine unabhängige Rolle spielen neben dem – sofort aufzugreifenden – Grundsatz von Treu und Glauben (vgl. etwa Riccardo Jagmetti in, Kommentar zur Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 29. Mai 1874, Basel/Zürich/ Bern, Stand Juni 1988, Art. 22 quater Rz. 98; Ulrich Häfelin/Georg Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. A., Zürich/Basel/Genf 2002, Rz. 628). Endlich hat die Beschwerdegegnerin zumindest bis auf die in solchem Zusammenhang relevante Zeit von Mitte 2001 hin niemandem

Anlass gegeben, schützenswertes Vertrauen (dazu Häfelin/Müller, Rz. 631 ff.) gerade insoweit zu entwickeln, als sie auf den staatlichen Einreichungsplan beschränkte partielle Änderungen wie die hier interessierenden einfach unbesehen übernehme (so schon oben a/bb Abs. 2); dieses Resultat wird übrigens auch durch das im vorigen Absatz Erwogene bestätigt. Die Beschwerdeführerinnen argumentieren zuletzt: "Wäre die strukturelle Besoldungsrevision von Anfang an diskriminierungsfrei erfolgt und die Einreihung des kantonalen Pflegepersonals von Anfang korrekt gewesen, wären auch die Beschwerdeführerinnen ab 1. Januar 1992 höher eingereiht worden ..." Das ist aber eben nicht der Fall, und die Diskriminierung auf kantonaler Ebene bewirkt noch keine auf kommunaler (vgl. oben 2a/cc Abs. 2). d) Das Rechtsmittel ist mithin abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden kann (vgl. vorn 2b).

#### **E. 5**

Nach dem vorn 1 Abs. 1 Gesagten bestimmt sich der Streitwert, welcher kraft § 3 Abs. 1 der Gebührenverordnung des Verwaltungsgerichts vom 26. Juni 1997 (LS 175.252) die Gerichtsgebühr wesentlich beeinflusst, durch Addition der vier hier geltend gemachten Hauptforderungen, was wegen des degressiven Tarifs die Höhe der gesamten Gebühr milder ausfallen lässt, als wenn man für alle Beschwerdeführerinnen die Gebühren zunächst gesondert berechnen und alsdann zusammenzählen würde. Wie auch schon erwogen (oben 1 Abs. 2), sind die Beschwerdeführerinnen als je nur für sich vorgehend zu betrachten, und nicht etwa auch bloss partiell füreinander im Sinn von § 14 VRG. Deshalb werden sie wegen Unterliegens laut § 80c in Verbindung mit §§ 70 und 13 Abs. 2 Satz 1 VRG lediglich nach Massgabe des – gerundeten – Anteils ihrer Hauptforderungen am Total von allen vieren kostenpflichtig. Entsprechend muss die Beschwerdeführerin 1 drei Zehntel und die Beschwerdeführerin 4 vier Zehntel der verwaltungsgerichtlichen Kosten tragen. Es verbleiben noch die zwei Zehntel der Beschwerdeführerin 2 und das eine Zehntel der Beschwerdeführerin 3, deren beide Hauptforderungen je unter Fr. 20'000.- liegen, so dass diese Anteile in Anwendung von § 80b VRG auf die Gerichtskasse zu nehmen sind.

#### **E. 6**

§ 17 Abs. 2 lit. a VRG verleiht der obsiegenden Partei selbst in Verfahren mit Kostenfreiheit Anspruch auf angemessene Entschädigung, wenn die genügende Darlegung komplizierter Sachverhalte oder schwieriger Rechtsfragen besonderen Aufwand erforderte oder den Beizug eines Anwalts rechtfertigte (Kölz/Bosshart/Röhl, § 17 N. 7+24+27). Das gilt indes, namentlich auch bei personalrechtlichen Streitigkeiten wie hier, regelmässig nicht für das Gemeinwesen, zumindest nicht für ein grösseres von der Art der Beschwerdegegnerin (Kölz/Bosshart/Röhl, § 17 N. 19 f., ebenso zum Folgenden; VGr, 26. Februar 2003, PB.2002.00035, E. 6, [www.vgrzh.ch/rechtsprechung](http://www.vgrzh.ch/rechtsprechung)). Die spezielle Problematik der vorliegenden Sache erlaubt aber, eine Ausnahme zu machen (vgl. VGr, 12. Juni 2002, PB.2002.00009, E. 4b Abs. 2, sowie 9. Juli 2002, PB.2002.00004, E. 5b Abs. 2, beides unter [www.vgrzh.ch/rechtsprechung](http://www.vgrzh.ch/rechtsprechung)). Als angemessen erscheinen gegenwärtig insgesamt Fr. 1'500.-, welche Summe unter die Beschwerdeführerinnen ohne jede Haftung füreinander nach dem relativen Gewicht ihrer Hauptforderungen aufzuteilen ist (siehe Kölz/Bosshart/Röhl, § 17 N. 35 ff., und oben 5 Abs. 2 f.).

#### **E. 7**

Indem die Kammer davon ausgegangen ist, es werde hier keine Verletzung des geschlechtsspezifischen Anspruchs auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit im Sinn von

Art. 3 GIG geltend gemacht (vorn 2a/cc), hat sie die Zulässigkeit der Verwaltungsgerichtsbeschwerde an das Bundesgericht bereits verneint (vgl. Margrith Bigler-Eggenberger in: Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Basel/Frankfurt am Main 1997, Art. 13 Rz. 32; Seiler, S. 116). Sollten die Beschwerdeführerinnen diese Annahme für ungerechtfertigt halten, hätten sie das trotzdem im Verfahren der Verwaltungsgerichtsbeschwerde zu rügen (vgl. Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. A., Bern 1983, S. 93 f.; René Rhinow/ Heinrich Koller/Christina Kiss, Öffentliches Prozessrecht und Justizverfassungsrecht des Bundes, Basel/Frankfurt am Main 1996, Rz. 1504).

## **E. 8**

Bis anhin pflegte das Verwaltungsgericht Entscheide, welche das Gleichstellungsgesetz anwandten, nach Art. 103 lit. b des Bundesrechtspflegegesetzes vom 16. Dezember 1943 (OG, SR 173.110) einem eidgenössischen Departement mitzuteilen. Das soll hier aus schon erwähntem Grund ohnehin (siehe oben 7), aber künftig auch prinzipiell unterbleiben. Denn Art. 13 Abs. 4 GIG schliesst die Gültigkeit von Art. 103 lit. b OG für letztinstanzliche kantonale Verfügungen – wie etwa Entscheide des Verwaltungsgerichts – gerade aus (vgl. Bigler-Eggenberger, Art. 13 Rz. 65; Seiler, S. 116). Demgemäss entscheidet die Kammer:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.
2. ...

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