

ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2004.00004 vom 19. Oktober 2004

ZH Verwaltungsgericht, 2004-10-19, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2004.00004

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2004.00004 du 19 octobre 2004

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2004.00004 del 19 ottobre 2004

Regeste

Lohnnachzahlungen | Anspruch auf Lohnnachzahlungen für frühere Hebammenschülerinnen (Fortsetzung zu PB.2003.00009): Bei der verkürzten Hebammenausbildung, die eine abgeschlossene Pflegeausbildung voraussetzt, handelt es sich um eine nicht berufsbegleitende Zusatzausbildung. Daher besteht für die praktische Tätigkeit solcher Hebammenschülerinnen - im Gegensatz zu diplomierten Pflegepersonen, die eine berufsbegleitende Weiterbildung absolviert haben - kein Anspruch auf Lohnnachzahlungen (E. 2.1). Hingegen ist die Ausbildung bzw. praktische Tätigkeit der Hebammenschülerinnen mit jener der Polizeiaspiranten vergleichbar, sodass hier eine Lohndiskriminierung - entsprechend jener der Diplomierten Krankenschwestern gegenüber den Polizeibeamten (VK.96.00011) - zu bejahen ist (E. 2.2 f.). Die Zinspflicht bei öffentlichrechtlichen Forderungen setzt im Allgemeinen eine Mahnung voraus. So führt die gesetzliche Pflicht zur Lohnausrichtung auf das Monatsende nicht zur Annahme eines Verfalltages (E. 2.5). Eine Parteientschädigung kann ausnahmsweise gestützt auf das Verursacherprinzip auch der mehrheitlich unterliegenden Partei zugesprochen werden (E. 3.3).

Volltext

Zürich Verwaltungsgericht 04..2.19.1 PB.2004.00004 Zurich Verwaltungsgericht 04..2.19.1 PB.2004.00004 Zurigo Verwaltungsgericht 04..2.19.1 PB.2004.00004

Lohnnachzahlungen | Anspruch auf Lohnnachzahlungen für frühere Hebammenschülerinnen (Fortsetzung zu PB.2003.00009): Bei der verkürzten Hebammenausbildung, die eine abgeschlossene Pflegeausbildung voraussetzt, handelt es sich um eine nicht berufsbegleitende Zusatzausbildung. Daher besteht für die praktische Tätigkeit solcher Hebammenschülerinnen - im Gegensatz zu diplomierten Pflegepersonen, die eine berufsbegleitende Weiterbildung absolviert haben - kein Anspruch auf Lohnnachzahlungen (E. 2.1). Hingegen ist die Ausbildung bzw. praktische Tätigkeit der Hebammenschülerinnen mit jener der Polizeiaspiranten vergleichbar, sodass hier eine Lohndiskriminierung - entsprechend jener der Diplomierten Krankenschwestern gegenüber den Polizeibeamten (VK.96.00011) - zu bejahen ist (E. 2.2 f.). Die Zinspflicht bei öffentlichrechtlichen Forderungen setzt im Allgemeinen eine Mahnung voraus. So führt die gesetzliche Pflicht zur Lohnausrichtung auf das Monatsende nicht zur Annahme eines Verfalltages (E. 2.5). Eine Parteientschädigung kann ausnahmsweise gestützt auf das Verursacherprinzip auch der mehrheitlich unterliegenden Partei zugesprochen werden (E. 3.3).

Verwaltungsgericht des Kantons Zürich: PB.2004.00004 Standard Suche | Erweiterte Suche | Hilfe Druckansicht Geschäftsnummer: PB.2004.00004 Entscheidart und -datum: Endentscheid vom 19.10.2004 Spruchkörper: 4. Abteilung/Einzelrichter Weiterzug: Dieser Entscheid ist rechtskräftig. Rechtsgebiet: Personalrecht Betreff: Lohnnachzahlungen Anspruch auf Lohnnachzahlungen für frühere Hebammenschülerinnen (Fortsetzung zu PB.2003.00009): Bei der verkürzten Hebammenausbildung, die eine abgeschlossene Pflegeausbildung voraussetzt, handelt es sich um eine nicht berufsbegleitende Zusatzausbildung. Daher besteht für die praktische Tätigkeit solcher Hebammenschülerinnen - im Gegensatz zu diplomierten Pflegepersonen, die eine berufsbegleitende Weiterbildung absolviert haben - kein Anspruch auf Lohnnachzahlungen (E. 2.1). Hingegen ist die Ausbildung bzw. praktische Tätigkeit der Hebammenschülerinnen mit jener der Polizeiaspiranten vergleichbar, sodass hier eine Lohndiskriminierung - entsprechend jener der Diplomierten Krankenschwestern gegenüber den Polizeibeamten (VK.96.00011) - zu bejahen ist (E. 2.2 f.). Die Zinspflicht bei öffentlichrechtlichen Forderungen setzt im Allgemeinen eine Mahnung voraus. So führt die gesetzliche Pflicht zur Lohnausrichtung auf das Monatsende nicht zur Annahme eines Verfalltages (E. 2.5). Eine Parteientschädigung kann ausnahmsweise gestützt auf das Verursacherprinzip auch der mehrheitlich unterliegenden Partei zugesprochen werden (E. 3.3). Stichworte: AUSBILDUNG DISKRIMINIERUNG GESCHLECHTERGLEICHHEIT HEBAMMENSCHÜLERIN INHALT DES DIENSTVERHÄLTNISSES LOHNDISKRIMINIERUNG LOHNGLEICHHEIT LOHNNACHZAHLUNG PARTEIENTSCHÄDIGUNG PFLEGEBERUFE POLIZEI ÜBRIGES ZU ART. 8,9,29 FF. BV VERURSACHERPRINZIP Rechtsnormen: GIG Art. 102 OR Art. 323 OR § 17 VRG § 40 Abs. I VVPG Publikationen: - keine - Gewichtung: (1 von hoher / 5 von geringer Bedeutung) Gewichtung: 2 I. A. Mit Entscheid vom 22. Januar 2001 hiess das Verwaltungsgericht die Gleichstellungsklagen diverser Berufsverbände und Einzelklägerinnen betreffend die Einreihung der Diplomierten Krankenschwestern, der Diplomierten Krankenschwestern mit Zusatzausbildung und der Stationsschwestern teilweise gut. Dabei wurde festgehalten, grundsätzlich seien die Diplomierten Krankenschwestern, denen Auszubildende und/oder Hilfspersonal unterstellt seien, in die Lohnklassen 14 und 15 (anstatt 12 bis 13) einzureihen. Folgerichtig seien Diplomierte Krankenschwestern mit Zusatzausbildung in die Klassen 15 oder 16 (anstatt 13 bis 14) und Stationsschwestern in die Klassen 15, 16 oder 17 (anstatt 14 bis 16) einzureihen (VK.96.00011, E. 10c, vgl. auch E. 4a, www.vgrzh.ch). 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). Im Zusammenhang mit der während der Ausbildungszeit auszurichtenden Entlohnung wurde in den Urteilen nichts weiter festgehalten, bildete diese Frage doch auch nicht Gegenstand jener Verfahren. 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 Diplomniveau (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 (RRB 707/2001 E. B.5). Neu eingereiht wurden auch die

Hebammen. In diesem Zusammenhang hielt der Regierungsrat fest, bei dieser Berufsgruppe handle es sich um diplomiertes Pflegepersonal im weiteren Sinn, das bisher, gleich wie die Krankenschwestern in der Grundfunktion, in Klasse 12 eingereiht gewesen sei. Die Ausbildung zur Hebamme erfolge entweder über eine dreijährige SRK-anerkannte Berufslehre oder eine 18-monatige Zusatzausbildung nach dem erlangten DN II. Das Aufgabengebiet der Hebamme entspreche von den Anforderungen her demjenigen der Krankenschwester DN II. Vor diesem Hintergrund rechtfertige es sich im Sinne der Gleichbehandlung mit dem diplomierten Pflegepersonal, die Hebamme mit Grundausbildung der Krankenschwester DN II in Klasse 14 und die Hebamme mit Zusatzausbildung der Krankenschwester mit Zusatzausbildung in Klasse 15 gleichzustellen (RRB 707/2001 E. C). Über die während der Ausbildungszeit zu entrichtende Entlöhnung erfolgten keine näheren Angaben. Im Weiteren erliess der Regierungsrat am 29. August 2001 (RRB 1283/2001) einen Beschluss betreffend Lohnnachzahlungen für Pflege-, medizinisch-technische und therapeutische Berufe (Genehmigung Vereinbarung). Dieser Beschluss gründet auf einer Einigung, welche zur Umsetzung der Verwaltungsgerichtsurteile bzw. 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 aufgrund 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). Gemäss der Vereinbarung gestaltet sich die für die Nachzahlung massgebende Erhöhung für einzelne Funktionen wie folgt:

Pflegende:	Funktion	Bezeichnung alt	Bezeichnung neu	Einreihung bisher	Einreihung neu für Nachzahlung	massgebende Erhöhung gemäss Urteilen und Vergleich 3.4.01:
in kant. Spitälern						in Prozenten des Bruttolohnes: 1.3.96– 30.6.01, * nur bis 31.12.99 * falls am
1.1.00	1 Stufe:	1.1.00-30.6.01	Diplomierte Krankenschwester/-Pfleger	Diplomniveau I	FC 4524 Fa SRK mit Passerellenprogramm	Pflegende Diplomniveau I 11 13 2 Klassen plus 1 Stufe, abzgl. Stufenerhöhung 1.1.00 13.99 10.67
			Diplomierte Krankenschwester/-Pfleger	Diplomniveau II	FC 4524 AKP, IKP, KWS, PsyKP	Pflegende Diplomniveau II 12 14 2 Klassen plus 1 Stufe, abzgl. Stufenerhöhung 1.1.00 14.67 11.33
			Diplomierte Krankenschwester/-Pfleger	Diplomniveau I m.b.A. (Gruppenleitung)	Stv. FC 4524	12 14 2 Klassen plus 1 Stufe, abzgl. Stufenerhöhung 1.1.00 14.67 11.33
			Diplomierte Krankenschwester/-Pfleger	Diplomniveau II m.b.A. (Gruppenleitung, Ausbilder/-in)	Stv. FC 4524	13 15 2 Klassen plus 1 Stufe, abzgl. Stufenerhöhung 1.1.00 15.30 11.93
			Krankenschwester/-Pfleger mit Zusatzausbildung (IPS, OPS, Anästhesie, Notfall, HöFa I).		FC 4523	13 15 2 Klassen plus 1 Stufe, abzgl. Stufenerhöhung 1.1.00 15.30 11.93

Krankenschwester/ -Pfleger mit Zusatzausbildung (IPS, OPS, Anästhesie, Notfall, HöFa I, Ausbilder/ -in) m.b.A., Stv. FC 4523 14 16 2 Klassen plus 1 Stufe, abzgl. Stufenerhöhung 1.1.00 15.87 12.49 Pflegeexperte/-in HöFa II in beratender Funktion (bis alt LK 16, analog Stationsleitung) Pflegeexpertin Stufe II 15 16 17 18 1 Klasse plus 1 Stufe, abzgl. Stufenerhöhung 1.1.00 9.38 8.74 6.18 5.55 Hebammen: Funktion Bezeichnung alt Bezeichnung neu Einreihung bisher Einreihung neu für Nachzahlung massgebende Erhöhung gemäss Urteilen und Vergleich 3.4.01: in kant. Spitälern in Prozenten des Bruttolohnes: 1.3.96– 31.12.99 1.1.00–30.6.01 Hebamme AKP/ Geburtshelfer Zusatzausbildung FC 4551 verkürzte Grundausbildung 13 15 2 Klassen 1 Stufe bis 1999 15.30 11.93 Hebamme/Geburtshelfer Zusatzausbildung m.b.A. Stv. FC 4551 13 14 15 16 2 Klassen 1 Stufe bis 1999 15.30 15.87 11.93 12.49 Hebamme/Geburtshelfer Leitung/Gebärdabteilung FC 4550 (bis alt LK 16, analog zu Stationsleitung) Oberhebamme Leitung Gebärdabteilung 14 15 16 16 17 18 1 Klasse 1 Stufe bis 1999 9.12 9.38 8.74 5.94 6.18 5.55 Die Auszubildenden werden in der Vereinbarung und in RRB 1283/2001 ebenfalls nicht weiter erwähnt. B . A (geboren 1972) war von 1996 bis 1998 als Krankenpflegende DN II am Universitätsspital Zürich (USZ) tätig und als solche in der Besoldungsklasse 12 Erfahrungsstufe (ES) 0 bzw. 1 eingereiht. Am 9. März 1998 nahm sie die 18-monatige Zusatzausbildung zur Hebamme auf, welche sie anfangs September 1999 abschloss. Gemäss Ausbildungsvertrag vom 3. Februar 1998 wurde sie während der Ausbildung gemäss Lohnklasse 12 ES 1 entlohnt. Vom Lohn wurde ihr ein monatliches Schulgeld von Fr. 1'000.- abgezogen. Heute erhalten Hebammenschülerinnen aus dem Kanton Zürich einen monatlichen Bruttolohn von Fr. 3'000.-, haben aber kein Schulgeld mehr zu entrichten (der Ausbildungslohn variiert je nach kantonaler Herkunft zwischen Fr. 1'200.- und Fr. 3'000.-). Am 25. Januar 2002 erhielt A für die Tätigkeit als Pflegende DN II in den Jahren 1996 bis 1998 Lohnnachzahlungen im Umfang von Fr. 16'329.50. Für die Zeit ihrer Zusatzausbildung wurden ihr keine Nachzahlungen gewährt. In der Folge gelangte A mit Einsprache an das USZ und verlangte Lohnnachzahlungen auch für die Zeit der Zusatzausbildung. Die Einsprache wurde am 2. Mai 2002 unter anderem mit der Begründung abgewiesen, bei der Hebammenausbildung handle es sich im Gegensatz zu den IPS-, OPS- und Anästhesieausbildungen um eine verkürzte Grundausbildung und nicht um eine Weiterbildung. Die Hebammenschülerin sei daher als Lernende zu qualifizieren und habe somit keinen Anspruch auf Lohnnachzahlungen. Überdies könne bei den Hebammenschülerinnen als Lernende "angesichts derselben Einreihung" in Lohnklasse 12 nicht von einer diskriminierenden Einreihung gesprochen werden. II. Mit Rekurs vom 3. Juni 2002 gelangte A an die Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich. Sie stellte sich auf den Standpunkt, es seien ihr auch für die Zeit während der Zusatzausbildung gestützt auf das Verwaltungsgerichtsurteil vom 22. Januar 2001 Lohnnachzahlungen im Umfang von zwei Klassen zu gewähren. Ihre Entlohnung während der Ausbildung zur Hebamme gemäss Besoldungsklasse 12 sei aber auch im Vergleich zum kantonalen Polizeibeamten in Ausbildung, welcher in Lohnklasse 13 eingereiht sei, klar diskriminierend gewesen, habe sie doch zudem ein Schulgeld zu entrichten gehabt. Mit Verfügung vom 23. Januar 2003 wies die Gesundheitsdirektion den Rekurs mit der Begründung ab, mit Beginn der verkürzten Grundausbildung zur Hebamme habe A weder in der für die Nachzahlungen massgeblichen Funktion als Pflegefachfrau noch als Pflegefachfrau in Weiterbildung gearbeitet, sondern sei in ein eigentliches Ausbildungsverhältnis eingetreten und habe den neuen Status einer "Lernenden" erhalten. Als Lernende sei sie nicht selbständig einsetzbar gewesen, weder als Pflegefachfrau noch als Hebamme. Für den Anspruch auf

Lohnnachzahlungen sei jedoch die tatsächliche Ausübung der in der Vereinbarung festgelegten Berufe und Funktionen entscheidend, zumal diese rückwirkend bereits geleistete Arbeit und nicht Neuausbildungen vergüten sollten. Der entscheidende Unterschied zu einer berufsbegleitenden Weiterbildung zur Pflegefachfrau OPS, IPS oder Anästhesie bestehe darin, dass diese berufsbegleitenden Weiterbildungen es den Pflegefachfrauen weiterhin erlaubten, im angestammten Beruf und Arbeitsumfeld ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Demgegenüber habe die Arbeitsstelle, welche A innegehabt habe, neu besetzt werden müssen. Da es sich bei den Lohnnachzahlungen ausserdem um ein reines Vollzugsverfahren der Verwaltungsgerichtsentscheide vom 22. Januar 2001 handle, komme eine neue materielle Würdigung des Kreises der nachzahlungsberechtigten Berufsgruppen nicht in Betracht, weshalb auch nicht weiter auf das Argument einzugehen sei, wonach der Polizeibeamte in Ausbildung in Lohnklasse 13 eingereiht sei. III. Am 21. Februar 2003 gelangte A mit Beschwerde an das Verwaltungsgericht. Sie beantragte, es seien ihr Nachzahlungen im Betrag von Fr. 12'277.30 plus Fr. 766.65 Zins zu leisten. Als Begründung hielt sie unter anderem fest, die Entlohnung der Hebamme in Ausbildung habe sich von derjenigen der diplomierten Krankenschwester in der Grundfunktion abgeleitet. Die für Letztere festgestellte Diskriminierung im Vergleich zum Polizeibeamten im Umfang von zwei Klassen habe sich somit auch auf die Entlohnung der Hebammenschülerinnen ausgewirkt. In diesem Zusammenhang sei nicht relevant, ob es sich bei der Hebammenausbildung um eine Zusatzausbildung oder um eine Weiterbildung handle. Im Weiteren stelle die Entlohnung der Hebammenschülerin gemäss Lohnklasse 12 im Vergleich zum höher eingereihten Kantonspolizisten in Ausbildung zweifellos eine Diskriminierung dar. Mit Entscheid vom 11. Juni 2003 wies das Verwaltungsgericht in teilweiser Gutheissung der Beschwerde die Sache an die Vorinstanz zurück. Im Entscheid wurde festgehalten, materiell müsse auf die Frage, ob der Lohn während der Ausbildung zur Hebamme im Vergleich zu jenem des in Ausbildung stehenden Polizeibeamten diskriminierend gewesen sei, grundsätzlich eingegangen werden. Sollte die Vergleichbarkeit des in Ausbildung stehenden Polizisten und der in Ausbildung stehenden Hebamme bejaht werden, wäre im Weiteren zu beachten, dass die Entlohnungen nicht isoliert verglichen werden können, sondern sich eine so genannte gesamtheitliche Betrachtungsweise aufdränge, bildeten doch beispielsweise die Ausbildung als solche und deren Kosten wesentliche Bestandteile im Verhältnis zwischen der ausbildenden Arbeiterschaft und der noch in Ausbildung stehenden Person. Hingegen wurde die von der Vorinstanz gezogene Schlussfolgerung, wonach es sich bei der Hebammenschule um eine so genannte Zusatzausbildung und nicht um eine berufsbegleitende Weiterbildung handle, weshalb A für die Zeit ihrer Hebammenausbildung auch keine Lohnnachzahlungen geltend machen könne, welche sich aus ihrer Tätigkeit als Diplomierte Krankenschwester ableiten liessen, als korrekt erachtet. Ebenso wurde davon ausgegangen, dass auch die Grundsätze von Treu und Glauben bzw. der Besitzstandsgarantie und des Rechtsgleichheitsgebots A keine weitergehenden Ansprüche zu verschaffen vermögen, weshalb auch kein Vergleich mit den Pflegenden, welche eine Ausbildung OPS, IPS oder Anästhesie absolviert hätten, angehe (PB.2003.00009, E. 2b+3b/c+4, www.vgrzh.ch). IV. Mit Verfügung vom 5. Februar 2004 wies die Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich den Rekurs von A erneut ab. Die Vorinstanz ging unter anderem davon aus, die Ausbildung zur Hebamme und die Polizeischule seien so unterschiedlich gestaltet, dass sich die beiden Ausbildungen und damit auch die entsprechenden Entschädigungen bzw. Besoldungen gar nicht vergleichen liessen. V. Mit Beschwerde vom 8. März 2004 gelangte A wiederum an

das Verwaltungsgericht. Sie stellte die Anträge, es sei die Verfügung vom 5. Februar 2004 aufzuheben, und es seien Nachzahlungen im Betrag von Fr. 12'777.30 plus Fr. 766.65 (6 % Zins) zu leisten; eventualiter seien ihr Nachzahlungen im Betrag von Fr. 7'300.- zuzüglich 5 % Zins seit 1. September 1999 (recte: 6. September 1999) zu leisten, unter Entschädigungsfolge zu Lasten des Beschwerdegegners. Sie machte von neuem geltend, die Hebammenausbildung lasse sich direkt mit derjenigen der Operationsschwesterinnen und Notfallassistierenden vergleichen. Aus diesem Grund, aber auch gestützt auf den direkten Vergleich mit den in Ausbildung stehenden Polizisten, sei die Beschwerde gutzuheissen. Das Universitätsspital Zürich beantragte mit Schreiben vom 8. April 2004 namens des Staats Zürich die Abweisung der Beschwerde, unter Entschädigungsfolge zu Lasten der Beschwerdeführerin. Die Vorinstanz beantragte in ihrer Vernehmlassung gleichen Datums ebenfalls die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde. Mit Verfügung vom 1. Juni 2004 wurden dem Beschwerdegegner Frist zur Einreichung diverser Urkunden und der Beschwerdeführerin zur Stellungnahme im Zusammenhang mit der Berechnung des Quantitativs angesetzt. Die Parteien kamen innert erstreckter Frist diesen Auflagen nach. Am 2. September 2004 wurde der Beschwerdeführerin Frist zur freigestellten Stellungnahme zu den vom Beschwerdegegner eingereichten Urkunden angesetzt. Die Stellungnahme ging am 14. September 2004 beim Gericht ein. Gleichzeitig stellte die Beschwerdeführerin neue Anträge, nämlich es sei der Beschwerdegegner zu verpflichten, ihr Lohnnachzahlungen im Betrag von Fr. 20'000.- brutto zu leisten, eventualiter solche von Fr. 13'293.- brutto. Die Einzelrichterin zieht in Erwägung: 1. 1.1 Die Beschwerde richtet sich gegen einen Rekursentscheid der Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich über eine personalrechtliche Anordnung, weshalb die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts gegeben ist (§ 74 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG]; zum Ganzen VGr, 11. Juni 2003, PB.2003.00009, E. 1b/c, www.vgrzh.ch). Da der Streitwert nicht über Fr. 20'000.- liegt, ist die Entscheidung in einzelrichterlicher Kompetenz zu fällen (§ 38 Abs. 2 VRG). 1.2 Im Rahmen des vorliegenden Verfahrens ist auf die erweiterten Anträge der Beschwerdeführerin, welche sie in ihrer Stellungnahme vom 13. September 2004 gestellt hat, nicht einzutreten (Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, § 54 N. 5, mit Hinweisen). Es steht der Beschwerdeführerin frei, diesbezüglich ein neues Verfahren einzuleiten. Immerhin sei an dieser Stelle angemerkt, dass der Beschwerdeführerin schon bei Einleitung des Beschwerde- bzw. Rekursverfahrens bekannt war, dass die Hebammenschülerinnen früher im Gegensatz zu den Polizeiaspiranten ein Schulgeld zu entrichten hatten. Es wäre ihr daher offen gestanden, die damit im Zusammenhang stehenden erweiterten Anträge schon vorher zu stellen. Der Vollständigkeit halber ist noch darauf hinzuweisen, dass bereits im Urteil vom 22. Januar 2001 festgehalten worden war, einzelne den Polizeibeamten zukommende Privilegien würden im kantonalen Lohngefüge eine Ausnahme darstellen und seien somit nicht geschlechtsdiskriminierend, könnten doch auch andere nicht frauenspezifische Berufsgruppen entsprechende Ansprüche erheben (VK.96.00011, E. 12b, www.vgrzh.ch). Die Frage des Schulgeldes wäre alsdann auch unter diesem Gesichtspunkt zu prüfen. 2. 2.1 Die Beschwerdeführerin macht wie ausgeführt erneut geltend, die damalige und hier zur Diskussion stehende verkürzte Ausbildung zur Hebamme sei berufsbegleitender Natur gewesen, weshalb ihr wie dem übrigen Pflegepersonal Lohnnachzahlungen auch für die Zeit der Ausbildung zustünden. So hätten auch die Absolventen und Absolventinnen der verkürzten eineinhalbjährigen Grundausbildung zu technischen Operations- und Notfallassistierenden am

Universitätsspital Lohnnachzahlungen für die Zeit der Ausbildung erhalten. Das Verwaltungsgericht hat im Rückweisungsentscheid vom 11. Juni 2003 ausgeführt, die Unterscheidung zwischen einer berufsbegleitenden Weiterbildung und einer nicht berufsbegleitenden Zusatzausbildung sei für die Frage der Gewährung von Lohnnachzahlungen für die Zeit der Ausbildung von Bedeutung. Im ersteren Fall sei die betreffende Person weiterhin im angestammten Bereich berufstätig und verfüge diesbezüglich über eine abgeschlossene Ausbildung, weshalb sie grundsätzlich auch in den Genuss von Lohnnachzahlungen gemäss Vereinbarung und RRB 1283/2001 komme. Bei einer (nicht berufsbegleitenden) Zusatzausbildung stehe hingegen die Ausbildung der betreffenden Person im Vordergrund, selbst wenn mit einer allfälligen Entlöhnung auch die zur Ausbildung gehörende praktische Tätigkeit abgegolten werde. Daher könne in diesem letzteren Fall die betreffende Person für die Ausbildungszeit weder gestützt auf die Verwaltungsgerichtsurteile vom 21. Januar 2001 (welche sich auf die Entlöhnung von fertig ausgebildetem Personal bezogen) noch gestützt auf den Einreichungsplan des Regierungsrats (RRB 1283/2001) oder die diesem zugrunde liegende Vereinbarung einen Anspruch auf Lohnnachzahlung geltend machen, sei sie doch während der Ausbildung einerseits nicht mehr im angestammten Bereich tätig und andererseits für die neue Funktion noch nicht fertig ausgebildet. Entsprechend seien die Entlöhnungen während der Zusatzausbildungszeit in den genannten Urteilen und Erlassen unerwähnt geblieben (PB.2003.00009, E. 2a, www.vgrzh.ch). An dieser Auffassung ist festzuhalten. Entsprechend ist das Vorliegen einer Geschlechtsdiskriminierung analog den Diplomierten Krankenschwestern gemäss Urteil vom 22. Januar 2001 (VK.96.00011) bzw. ein daraus fließender Anspruch auf Lohnnachzahlungen aufgrund des Einreichungsplans des Regierungsrats (RRB 1283/2001) sowie der Vereinbarung in Bezug auf die hier zur Diskussion stehende Hebamme in Ausbildung zu verneinen. Es ist unbestritten, dass die auszubildende Hebamme, auch wenn sie die verkürzte Schulung absolviert, nicht mehr im angestammten Bereich tätig ist, welchen sie für die anzustrebende Neuausbildung verlassen hat. Daran ändert nichts, dass sie für die praktische Ausbildungszeit teilweise auf ihr bisheriges Wissen zurückgreifen kann, was die verkürzte Ausbildung erst ermöglicht. Im Gegensatz dazu erlaubt die verkürzte Ausbildung beispielsweise zur Operationsschwester oder zum Operationspfleger den Betreffenden weiterhin, innerhalb des angestammten Berufsbereichs autonom tätig zu sein, auch wenn das – wie dies von der Beschwerdeführerin geltend gemacht wird – auf anderen als den ursprünglichen Stationen oder Abteilungen der Fall ist. In diesem Zusammenhang kann auf die zutreffenden Ausführungen der Vorinstanz im Rekursentscheid vom 23. Januar 2003 verwiesen werden (§§ 80c und 70 in Verbindung mit § 28 Abs. 1 Satz 2 VRG). Damit soll nicht gesagt werden, dass die in der verkürzten Ausbildung zur Hebamme stehende Schülerin theoretisch nicht ebenso autonom in ihrer ursprünglichen Berufstätigkeit einsetzbar wäre und der Ausbildungsgang nicht entsprechend hätte gestaltet werden können. Dies ist hier aber nicht weiter zu beleuchten, denn die Gestaltung der Ausbildung als solche und damit einhergehend auch die Möglichkeiten der Auszubildenden, weiterhin im angestammten Beruf autonom entsprechend ihrer Erstausbildung tätig zu sein, liegt in der Kompetenz des Staats bzw. des Beschwerdegegners. Genauso wie die Grenzen der Justiziabilität klar gesprengt würden, wenn öffentlichen Angestellten unter Anrufung der Rechtsgleichheit gestattet würde, ihre Entlöhnung mit derjenigen einer beliebigen anderen Arbeit in der Verwaltung zu vergleichen, wäre dies der Fall, wenn die Ausgestaltung von Ausbildungsgängen unter Berücksichtigung der Möglichkeiten der praktischen Betätigung

im erlernten Bereich unter Beibehaltung der bisherigen Selbstverantwortung entsprechend verglichen werden wollten (dazu u.a. VGr, 23. Oktober 2002, PB.2002.00022, E. 3a mit Hinweis auf RB 1996 Nr. 20 und 19, www.vgrzh.ch), was die Beschwerdeführerin denn auch im Gegensatz zur Beschwerdeschrift vom 21. Februar 2003 so nicht mehr geltend macht. Somit stellt es aufgrund der unterschiedlichen Gestaltung der Ausbildungen auch keine Verletzung der Rechtsgleichheit, und schon gar nicht eine Geschlechtsdiskriminierung, dar, wenn zum Beispiel die Operationspflegenden im Gegensatz zu den Hebammen auch für die Zeit ihrer Ausbildung Lohnnachzahlungen erhalten haben. Für das vorliegende Verfahren ist ausserdem unerheblich, dass es sowohl für die Ausbildung zur Hebamme als auch zur Operationsschwester zwei Ausbildungsmöglichkeiten gibt, nämlich eine dreijährige Grundausbildung und eine verkürzte Ausbildung am Universitätsspital. Von einer wesentlich schmaleren Vergleichsbasis ist allerdings im Zusammenhang mit der geltend gemachten Geschlechtsdiskriminierung im Vergleich zum Polizeiaspiranten auszugehen, worauf zurückzukommen ist. Vorerst ist aber zusammenfassend festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin aus dem Vergleich mit den Anästhesie-, Intensiv- oder Operationspflegenden nichts zu ihren Gunsten ableiten kann. Insoweit ist die Beschwerde abzuweisen. Der Vollständigkeit halber ist nochmals auf die entsprechenden Ausführungen im Rückweisungsentscheid vom 11. Juni 2003 zu verweisen (PB.2003.0009, E. 2a/b+4a+7b, www.vgrzh.ch). 2.2 Wie ausgeführt, ist bei der Geltendmachung einer Geschlechtsdiskriminierung von einer entsprechend schmaleren Vergleichsbasis auszugehen. Die Beschwerdeführerin macht geltend, die in der verkürzten Ausbildung stehende Hebamme sei (immer bezogen auf die damaligen und hier zur Diskussion stehenden Verhältnisse) im Vergleich zum in Ausbildung stehenden Polizeiaspiranten lohnmässig geschlechtsdiskriminiert. Das Verwaltungsgericht hat im Rückweisungsentscheid vom 11. Juni 2003 ausgeführt, dass – sollte die Vergleichbarkeit des in Ausbildung stehenden Polizisten mit der in Ausbildung stehenden Hebamme bejaht werden – im Weiteren zu beachten wäre, dass bei den Auszubildenden die Entlohnungen nicht isoliert verglichen werden können. Vielmehr dränge sich eine so genannte gesamtheitliche Betrachtungsweise auf, bildeten doch beispielsweise die Ausbildung als solche und deren Kosten wesentliche Bestandteile im Verhältnis zwischen der auszubildenden Arbeitgeberschaft und der noch in Ausbildung stehenden Person (PB.2003.0009, E. 3b am Ende, www.vgrzh.ch). Die Vorinstanz hat die Vergleichbarkeit der beiden Ausbildungen verneint, und zwar unter anderem mit der Begründung, für die Ausbildung zum Polizisten sei eine abgeschlossene Berufslehre vorausgesetzt, nicht aber für die Ausbildung zur Hebamme. Dem kann so nicht beigezogen werden, geht es doch vorliegend um die Vergleichbarkeit bezogen auf die verkürzte Hebammenausbildung, für welche gleichermassen eine abgeschlossene Pflegeausbildung erforderlich ist. Ob es sich bei dieser Hebammenausbildung um eine verkürzte Grund- oder eine klassische Zweitausbildung handelt, braucht hier nicht weiter untersucht zu werden. Selbst die Vorinstanz hat in ihrem ersten Rekursentscheid vom 23. Januar 2003 ausgeführt, bei der Hebammenausbildung gehe es hauptsächlich um die Erlernung eines neuen Berufs, was eher zu Gunsten der Vergleichbarkeit mit der Polizeischule spricht. Weiter hat die Vorinstanz im Entscheid vom 5. Februar 2004 die Vergleichbarkeit der beiden Ausbildungsgänge unter Hinweis darauf verneint, dass die Hebammenschülerin in einem befristeten Anstellungsverhältnis zur Schule stehe, welches nach bestandenen Diplom ende. Im Gegensatz dazu bewirbt sich der Aspirant für die Polizeischule bei der

Kantonspolizei. Nach bestandenem viermonatigem Auswahlverfahren werde der Aspirant sogleich unbefristet bei der Kantonspolizei angestellt und könne bereits während der Ausbildung für besondere Einsätze zum Polizeidienst aufgeboten werden. Auch diese Anknüpfungspunkte genügen nicht, um die Vergleichbarkeit der beiden Auszubildenden zu verneinen, kann doch auch ein Polizeischüler nach der Ausbildung das Korps verlassen. Sodann ist die auszubildende Hebamme ebenfalls massgebend praktisch tätig. Schliesslich kann entgegen den Ausführungen der Vorinstanz nicht davon ausgegangen werden, die Polizeiaspiranten würden im Gegensatz zu den in Ausbildung stehenden Hebammen durch die praktischen Einsätze einen höheren wirtschaftlich fassbaren Arbeitswert erbringen. Aus dem Bericht der Arbeitsgruppe "Projekt Hebammenschule am Universitätsspitals Zürich" vom Mai 1996 (Bericht) geht unmissverständlich hervor, dass die Hebammschülerin einen geldwerten Einsatz erbringt, was sich im Abzug des Stationsgeldes in der Höhe von Fr. 46'492.- für die gesamte Ausbildungszeit von den Schul- und Besoldungskosten niederschlägt (woraus sich die um diesen Betrag reduzierten Ausbildungskosten ergeben). Nach Auskunft der Kantonspolizei Zürich erbringen die Polizeiaspiranten während der Ausbildungszeit keinen wirtschaftlichen Nutzen, da die präventive und intervenierende Tätigkeit der Auszubildenden anlässlich des dreimonatigen Praktikums (Patrouillen, sichtbare Präsenz, Unfallaufnahmen, Kontrollen etc.) sich nicht in einem Geldwert ausdrücken lässt. Gestützt auf diese Einschätzung kann jedoch nicht gesagt werden, der Polizeiaspirant erbringe keinen wirtschaftlich fassbaren Nutzen. Wenn sich schon die Arbeiten des Polizeisoldaten und der Diplomierten Krankenschwester bzw. des Krankenpflegers substanziell und aussagekräftig miteinander vergleichen lassen und die beiden Tätigkeiten in dieselbe Lohnklasse gehören, so muss dies naturgemäss auch für die praktischen Tätigkeiten der vorliegend zur Diskussion stehenden Auszubildenden gelten, wozu auch die Möglichkeit gehört, Polizeiaspiranten und -aspirantinnen während des Vollzeitunterrichts zu besonderen Einsätzen aufzubieten (vgl. Ziff. 4.3 der Organisation der Polizeischule, DB 10.2.1; zum Ganzen vgl. VGr, 22. Januar 2001, VK96.00011, E. 8c+9, www.vgrzh.ch). Weitere diesbezügliche Abklärungen erübrigen sich, ist doch gestützt auf die vorliegenden Unterlagen rechtsgenügend erstellt, dass die Hebamme in Ausbildung durch ihre Einsätze mindestens ebenso einen wirtschaftlichen Nutzen erbringt wie der Polizist in Ausbildung. 2.3 Es ergibt sich daher, dass die beiden Ausbildungen bzw. Lohnansprüche vergleichbar sind, zumal die jährlich für den Polizeiaspiranten aufgewendeten Ausbildungskosten sogar höher ausfallen als jene für die zukünftige Hebamme. Eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin ist somit glaubhaft gemacht (Art. 6 Gleichstellungsgesetz vom 24. März 1995 [GIG]). Zwar dürfte die Position "Schulkosten" für die auszubildende Hebamme etwas höher ausfallen als noch im Bericht vom Mai 1996 ausgewiesen, da die Besoldungen der Lehrkräfte im Gesundheitswesen gestützt auf das Verwaltungsgerichtsurteil vom 22. Januar 2001 (VK.96.00013, www.vgrzh.ch) rückwirkend nach oben korrigiert worden sind. Dies ändert aber nichts an der Vergleichbarkeit der beiden Ausbildungskategorien. Mithin ist die Beschwerdeführerin für ihre damalige Funktion als Hebamme in Ausbildung zur Vermeidung lohnmässiger Diskriminierung gegenüber dem Polizisten in Ausbildung gleichzustellen. Sie ist daher in Lohnklasse 13 ES 1 einzureihen. Berechtigte Gründe für eine "Abklassierung" der Hebamme in Ausbildung wurden vom Beschwerdegegner, welchem die Beweislast dafür obläge, weder behauptet noch sind solche ersichtlich. 2.4 Nachdem die Vergleichbarkeit dieser beiden Ausbildungsgänge zu bejahen ist, wäre die Differenz zur Lohnklasse 13 ES 1 zu berechnen. Aufgrund der vorliegenden Akten sowie der sich zum Teil widersprechenden

Angaben der Beschwerdeführerin ist dies jedoch nicht exakt möglich. So ist nicht ersichtlich, weshalb beispielsweise für das Jahr 1998 die Zulagen nicht relevant sein sollten, für das folgende Jahr aber schon, zumal die Hebamme in Ausbildung Anspruch auf eine zusätzliche Entschädigung für Nacht- und Sonntagsarbeit hatte. Vorliegend kann daher nicht rein tabellarisch die Differenz zwischen Lohnklasse 12 ES 1 und Lohnklasse 13 ES 1 errechnet werden. Insbesondere bezogen auf das Jahr 1998 lässt sich die auf die Ausbildungszeit entfallene Brutto- bzw. Nettoentlohnung nicht rechtsgenügend eruieren. Auch ist nicht bekannt, ob der Ausbildungslohn per 1. oder erst ab dem 9. März 1998 entrichtet worden ist. An dieser Stelle ist zu bemerken, dass einer Anerkennung des Quantitativs bzw. der von der Beschwerdeführerin aufgeführten Berechnungen durch die Gegenpartei nicht ohne weiteres bindende Wirkung zukäme (vgl. Kötz/Bosshart/Röhl, § 7 N. 8), ganz abgesehen davon, dass der Beschwerdegegner keine solche Anerkennung platziert hat. Der Tatbestand ist somit bezüglich des Quantitativs nicht rechtsgenügend erstellt, weshalb die Angelegenheit in diesem Umfang zu neuer Entscheidung an die Vorinstanz zurückzuweisen ist. Dieser steht es frei, die Sache ihrerseits dem Beschwerdegegner bzw. der dafür zuständigen Abteilung zu überweisen. Es dürfte sinnvoll sein, mit der Berechnung zuzuwarten, bis der vorliegende Entscheid in Rechtskraft erwachsen ist.

2.5 Die Beschwerdeführerin verlangte in der Beschwerdeschrift vom 8. März 2004 gestützt auf die Vereinbarung einen Zins von Fr. 766.65 (6 % der verlangten Nachzahlung im Betrag von Fr. 12'777.30), eventualiter einen solchen von 5 % auf Fr. 7'300.- ab Ende der Ausbildungszeit, das heisst ab 6. September 1999. In der Eingabe vom 13. September 2004 erwähnte sie im Zusammenhang mit den erweiterten Anträgen, auf welche aber aus den dargelegten Gründen nicht einzutreten ist (vorn 1.2), den Verzugszins nicht weiter. Daraus kann aber nicht auf einen Verzicht geschlossen werden, verlangt doch die Beschwerdeführerin gesamthaft betrachtet mehr und nicht weniger. Da die Vereinbarung vorliegend nicht zur Anwendung kommt (dazu vorn 2.1), gilt der für öffentlichrechtliche Geldforderungen übliche Grundsatz, wonach solche im Verzugsfall zu verzinsen sind, wenn dies nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen, im Hinblick auf die für ähnliche zivilrechtliche Tatbestände geltende Ordnung, gerechtfertigt ist (vgl. Max Imboden/René Rhinow, Schweizerische Verwaltungsrechtsprechung, Bd. I, Basel/Frankfurt a.M. 1986/1990, Nr. 31 B I). In analoger Anwendung der Regelung in Art. 102 Abs. 1 des Obligationenrechts (OR) setzt auch die Zinspflicht bei öffentlichrechtlichen Forderungen im Allgemeinen eine Mahnung voraus (vgl. Imboden/Rhinow, Nr. 31 B IV). Wo für die Erfüllung ein bestimmter Verfalltag verabredet ist, kommt der Schuldner mit dem Ablauf dieses Tages in Verzug (Art. 102 Abs. 2 OR). Die gesetzliche Pflicht zur Lohnausrichtung auf das Monatsende gemäss Art. 323 OR führt allerdings nicht zur Annahme eines Verfalltags (vgl. Rolf Weber, Berner Kommentar, 2000, Art. 102 OR N. 111; Wolfgang Wiegand, Basler Kommentar, 2003, Art. 102 OR N. 10; Manfred Rehbinder, Berner Kommentar 1985, Art. 323 OR N. 24). Dasselbe gilt vorliegend, wo von einer verfügten Anstellung auszugehen ist und gemäss gesetzlicher Regelung der Lohn in der Regel am 25. Tag des Kalendermonats auszuzahlen war (vgl. § 13 der Schulordnung der Hebammenschule des Universitätsspitals Zürich vom 14. März 1994 in Verbindung mit § 2 der Angestelltenverordnung vom 26. Juni 1991 bzw. § 68 Abs. 1 der Vollzugsbestimmungen zur Beamtenverordnung vom 17. April 1991 [sämtliche diese Erlasse sind heute nicht mehr gültig] sowie § 40 Abs. 1 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999; zum Ganzen vgl. VGr, 26. Februar 2003, PB.2002.00030, E. 2e mit Hinweisen, www.vgrzh.ch). Somit hat vorliegend der

Verzugszins nicht mit der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses begonnen, sondern erst ab Mahnung. Im Rahmen der Rückweisung wird daher über den Beginn des Verzugszinsbetroffnisses zu befinden sein, mithin auch, ob das Schreiben der Beschwerdeführerin vom 20. Februar 2002 eine Mahnung darstellt oder nicht. 2.6 Aus verfahrensökonomischen Gründen rechtfertigt es sich, einen Teilentscheid über die behandelten Fragen der Verletzung des Diskriminierungsverbots zu treffen. Darunter fällt der Vergleich der Beschwerdeführerin als Hebamme in Ausbildung mit anderen im Gesundheitsbereich Beschäftigten respektive Auszubildenden einerseits sowie mit den auszubildenden Polizisten und Polizistinnen andererseits. Im Ergebnis hat sich herausgestellt, dass sich bezogen auf Erstere keine Diskriminierung ableiten lässt, während im Vergleich zu den Letzteren eine solche im Umfang der Differenz zwischen Lohnklasse 12 ES 1 und Lohnklasse 13 ES 1 gegeben ist. Dies führt zu einer teilweisen Gutheissung der Beschwerde. Betreffend die Bestimmung des Quantitativs hat hingegen eine Rückweisung an die Vorinstanz zu erfolgen. 3.1 Für das Beschwerdeverfahren sind gemäss Art. 13 Abs. 5 GlG keine Kosten zu erheben. 3.2 Der Beschwerdegegner verlangt eine Parteientschädigung. Bei diesem Ausgang des Verfahrens unterliegt die Beschwerdeführerin mehrheitlich. Dennoch ist sie nicht zu einer Parteientschädigung an den Beschwerdegegner zu verpflichten. Abgesehen davon, dass dieser keine begründete Beschwerdeantwort eingereicht, sondern lediglich auf die Vernehmlassung der Vorinstanz verwiesen hat, besitzt das Gemeinwesen in der Regel keinen Anspruch auf eine 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 USZ. Somit handelt es sich hierbei um ein entsprechend leistungsfähiges Gemeinwesen, weshalb von der Zusprechung einer Parteientschädigung abzusehen ist. 3.3 Die Beschwerdeführerin verlangt ebenfalls eine Parteientschädigung. Sie weist darauf hin, dass sie zwei Rekurs- und Beschwerdeverfahren habe durchlaufen müssen. Dieser durch den Beschwerdegegner verursachte Aufwand sei ihr zu ersetzen, da es ihm zuzumuten gewesen wäre, die Rechtslage sorgfältig abzuklären. Der Aufwand der Rechtsvertreterin beträgt gemäss Eingabe vom 13. September 2004 über 37 Stunden, was Fr. 10'375.- entspreche. In der Beschwerdeschrift vom 8. März 2004 war noch ein Aufwand in der Höhe von Fr. 6'700.- zuzüglich 7.6 % Mehrwertsteuer geltend gemacht worden. Die Beschwerdeführerin unterliegt mehrheitlich, zumal die Beschwerde bezüglich der Gleichstellung der Hebamme in Ausbildung mit der Diplomierten Krankenschwester abzuweisen ist. Dies schliesst die Zusprechung einer Parteientschädigung aber nicht von vornherein aus. Gestützt auf das Verursacherprinzip ist nämlich denkbar, dass die obsiegende Partei zum Ersatz der Parteikosten der unterliegenden Partei zu verpflichten ist, wenn sie das betreffende Verfahren durch ihr Verhalten unnötigerweise verursacht hat. Das Verursacherprinzip ermöglicht es schliesslich, eine Parteientschädigung nicht nur den Verfahrensbeteiligten unabhängig von ihrem Unterliegen oder Obsiegen, sondern ebenso allen weiteren am Verfahren Beteiligten aufzuerlegen, ungeachtet dessen, ob ihnen im betreffenden Verfahren Parteistellung zukommt. Demgemäss kann für Umtriebe, die durch ein fehlerhaftes Verhalten der Rechtsmittelbehörde verursacht worden sind, eine Entschädigung zu Lasten

der Staatskasse zugesprochen werden (Kölz/Bosshart/Röhl, § 17 N. 33, mit Hinweisen). Vorliegend sind rechtsgenügende Abklärungen betreffend den Vergleich der Hebamme in Ausbildung mit dem Polizeiaspiranten seitens der Vorinstanz unvollständig erfolgt, was eine erste Rückweisung zur Folge hatte. Auch nach dem zweiten Rekursentscheid vom 5. Februar 2004 mussten im Rahmen des jetzigen Beschwerdeverfahrens noch weitere Abklärungen getroffen werden, was entsprechende Weiterungen zur Folge hatte. Es rechtfertigt sich daher, die Vorinstanz zu verpflichten, der Beschwerdeführerin zu Lasten der Staatskasse eine Parteientschädigung für das Beschwerdeverfahren zu bezahlen (vgl. dazu VGr, 11. Februar 2004, VB 2003.00400, E. 4, www.vgrzh.ch). Dabei ist zu beachten, dass der Streitwert betreffend die Frage der Einstufung der Hebamme in Ausbildung im Vergleich zum Polizeiaspiranten verhältnismässig gering ist (vgl. § 12 Abs. 1 der Gebührenverordnung des Verwaltungsgerichts vom 26. Juni 1997). Zum massgebenden Zeitpunkt betrug die Differenz zwischen der Entlohnung gemäss Lohnklasse 12 ES 1 und Lohnklasse 13 ES 1 jährlich Fr. 3'150.- oder Fr. 4'725.- für 18 Monate (ohne Berücksichtigung weiterer Entschädigungen, beispielsweise für Nacht- und Sonntagsarbeit). Selbst wenn der Prozess bezüglich des Vergleichs der Hebamme in Ausbildung mit dem Polizeiaspiranten als eher schwierig zu qualifizieren ist, kann schon wegen des diesbezüglich verhältnismässig geringen Streitwerts nicht einfach auf den Leistungsauszug der Rechtsvertreterin der Beschwerdeführerin abgestellt werden, wonach sich der Aufwand ab dem 29. Mai 2002 bis heute auf nunmehr Fr. 10'375.60 (inklusive Mehrwertsteuer) bzw. ab dem zweiten Rekursentscheid vom 5. Februar 2004 auf Fr. 5'640.- (ohne Mehrwertsteuer) beläuft. In Berücksichtigung dieser Umstände, aber auch der Tatsache, dass die Beschwerdeschrift hauptsächlich Ausführungen zur Frage der Vergleichbarkeit der Hebamme in Ausbildung mit der Diplombierten Schwester bzw. anderen Auszubildenden im Gesundheitswesen enthält, diesbezüglich die Beschwerde aber abzuweisen ist, erscheint eine Entschädigung für das Beschwerdeverfahren in der Höhe von Fr. 700.- (inklusive Mehrwertsteuer) als angemessen. Die Beschwerdeführerin verlangt auch für die vorangegangenen Rekursverfahren eine Parteientschädigung. Im Rückweisungsentscheid vom 11. Juni 2003 hatte das Verwaltungsgericht ausgeführt, über die Begehren auf Parteientschädigung für das Rekursverfahren werde die Vorinstanz zu befinden haben (PB.2003.0009, E. 5, www.vgrzh.ch). Im Entscheid vom 5. Februar 2004 sprach die Vorinstanz der Beschwerdeführerin sodann ausgangsgemäss keine Parteientschädigung zu. Beim Ausgang des vorliegenden Verfahrens wird allerdings Dispositiv-Ziffer I des vorinstanzlichen Entscheids teilweise aufzuheben sein, da die Beschwerdeführerin Anspruch auf Auszahlung der Lohndifferenz für die Zeit während ihrer Ausbildung zur Hebamme im Umfang des Differenzbetrages bezogen auf Lohnklasse 13 ES 1 hat. Dies ändert aber nichts daran, dass die Beschwerdeführerin vor Vorinstanz insgesamt mehrheitlich unterlegen ist, weshalb ihr keine Parteientschädigung zusteht. Abgesehen davon hat die Beschwerdeführerin auch im Rekursverfahren hauptsächlich Ausführungen im Zusammenhang mit der Vergleichbarkeit der Hebamme in Ausbildung mit anderen Angehörigen des Gesundheitswesens gemacht, in welchem Umfang der Rekurs zu Recht abgewiesen worden ist. Im Verlauf des weiteren Verfahrens vor Vorinstanz nach dem Entscheid des Verwaltungsgerichts vom 11. Juni 2003 (PB.2003.00009, www.vgrzh.ch) sind der Beschwerdeführerin ausserdem bis zum Entscheid vom 5. Februar 2004 keine weiteren Aufwendungen entstanden. Demgemäss entscheidet die Einzelrichterin : 1. In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird festgehalten, dass die Beschwerdeführerin Anspruch auf Auszahlung des Lohnunterschieds für die Zeit während

ihrer Ausbildung zur Hebamme 1998/99 im Umfang des Differenzbetrags zwischen Lohnklasse 12 Erfahrungsstufe 1 und Lohnklasse 13 Erfahrungsstufe 1 hat. Für die exakte Berechnung des Differenzbetrags sowie die Festlegung des Beginns des Verzugszinses von 5 % wird die Angelegenheit im Sinn der Erwägung an die Vorinstanz zurückgewiesen. Dispositiv-Ziffer I der Verfügung der Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich vom 5. Februar 2004 wird insoweit aufgehoben. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen, soweit auf sie eingetreten wird. 2. Die Gerichtsgebühr wird festgesetzt auf Fr. 1'000.--; die übrigen Kosten betragen: Fr. 100.-- Zustellungskosten, Fr. 1'100.-- Total der Kosten. 3. Die Gerichtskosten werden auf die Gerichtskasse genommen. 4. Die Gesundheitsdirektion wird verpflichtet, der Beschwerdegegnerin zu Lasten der Staatskasse binnen 30 Tagen ab Rechtskraft dieses Entscheids eine Parteientschädigung von Fr. 700.- (einschliesslich Mehrwertsteuer) zu bezahlen. 5. Gegen diesen Entscheid kann im Sinn der Erwägungen innert 30 Tagen, von der Zustellung an gerechnet, Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Bundesgericht erhoben werden. 6. Mitteilung an...

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