

ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2006.00007 vom 20. Dezember 2006

ZH Verwaltungsgericht, 2006-12-20, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2006.00007

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2006.00007 du 20 décembre 2006

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2006.00007 del 20 dicembre 2006

Regeste

Lohndiskriminierung | Gleichstellungsbeschwerde für das Stadtzürcher Pflegepersonal Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts und Beschwerdelegitimation (E. 1.1). Tragweite des Diskriminierungsverbots (E. 2). Angesichts der erstellten Gleichwertigkeit des Berufs der Krankenschwestern/-pfleger DN II und der Polizeibeamten liegt in der Zuordnung der Krankenschwestern/-pfleger DN II ab einer um zwei Stufen tieferen Besoldungsklasse eine Benachteiligung gegenüber den Polizeibeamten (E. 3.3 f.). Es sind keine männlich oder neutral identifizierten Berufsgruppen ersichtlich, die wie die Krankenschwestern/-pfleger DN II tiefer als die Polizeibeamten eingereiht gewesen wären. Es ist glaubhaft, dass die gegenüber den Polizeisoldaten um zwei Besoldungsklassen tiefere Einreihung eine Diskriminierung der Krankenschwestern/-pfleger DN II im Lohngefüge der Stadt darstellt (E. 3.6). Die Nichtgewährung von Zulagen an Angehörige der Pflegeberufe stellt innerhalb des städtischen Lohnsystems keine geschlechtsdiskriminierende Benachteiligung dar (E. 4.1 f.). Die Diskriminierung des Pflegepersonals im städtischen Lohngefüge ist insoweit beseitigt, als diesem ab 1. Juli 2001 Lohnzulagen gewährt wurden (E. 4.3). Teilweise Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung/4. Kammer Weiterzug: Das Bundesgericht hat eine Verwaltungsgerichtsbeschwerde gegen diesen Entscheid am 20.11.2007 abgewiesen.
Rechtsgebiet: Personalrecht
Betreff: Lohndiskriminierung Gleichstellungsbeschwerde für das Stadtzürcher Pflegepersonal Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts und Beschwerdelegitimation (E. 1.1). Tragweite des Diskriminierungsverbots (E. 2). Angesichts der erstellten Gleichwertigkeit des Berufs der Krankenschwestern/-pfleger DN II und der Polizeibeamten liegt in der Zuordnung der Krankenschwestern/-pfleger DN II ab einer um zwei Stufen tieferen Besoldungsklasse eine Benachteiligung gegenüber den Polizeibeamten (E. 3.3 f.). Es sind keine männlich oder neutral identifizierten Berufsgruppen ersichtlich, die wie die Krankenschwestern/-pfleger DN II tiefer als die Polizeibeamten eingereiht gewesen wären. Es ist glaubhaft, dass die gegenüber den Polizeisoldaten um zwei Besoldungsklassen tiefere Einreihung eine Diskriminierung der Krankenschwestern/-pfleger DN II im Lohngefüge der Stadt darstellt (E. 3.6). Die Nichtgewährung von Zulagen an Angehörige der Pflegeberufe stellt innerhalb des städtischen Lohnsystems keine geschlechtsdiskriminierende Benachteiligung dar (E. 4.1 f.). Die Diskriminierung des Pflegepersonals im städtischen Lohngefüge ist insoweit beseitigt, als diesem ab 1. Juli 2001 Lohnzulagen gewährt wurden (E. 4.3). Teilweise Gutheissung. Stichworte:
ARBEITSBEWERTUNG DISKRIMINIERUNG GLEICHBERECHTIGUNG VON

MANN UND FRAU INDIREKTE DISKRIMINIERUNG LOHNGLEICHHEIT
PFLEGEPERSONAL ÜBRIGES ÖFFENTLICHES DIENSTRECHT Rechtsnormen: Art. 8
Abs. 3 BV Art. 3 Abs. 1 GlG Publikationen: - keine - Gewichtung: (1 von hoher / 5 von
geringer Bedeutung) Gewichtung: 1 I. A. Verschiedene Organisationen, darunter die
"Aktion Gsundi Gesundheitspolitik", der Schweizerische Berufsverband der
Krankenschwestern und Krankenpfleger, Sektion Zürich/Glarus/Schaffhausen (heute
Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner), die
Frauengewerkschaft Schweiz und die Gewerkschaft Syna, gelangten mit Schreiben vom 29.
Juni 2001 an das Gesundheits- und Umweltdepartement der Stadt Zürich. Darin führten sie
aus, dass die Krankenschwestern und weitere Berufe im Gesundheitswesen gegenüber den
Polizeibeamten lohnmassig diskriminiert würden. Sie ersuchten um raschestmögliche
Behebung der Diskriminierung und machten geltend, dass dementsprechend auch
Nachzahlungen für die letzten fünf Jahre zu leisten seien. B. Nachdem die Stadt Zürich das
Vorliegen einer Diskriminierung in Abrede gestellt hatte, reichten die genannten Verbände
am 16. April 2002 beim Finanzvorstand der Stadt Zürich folgende förmliche Anträge ein: 1.
Es sei festzustellen, dass die Entlohnung der dipl. Krankenschwestern/-Pfleger und
Kliniklehrerinnen in sämtlichen Funktionen (EBV 904 - 964) gegen Art. 3 Abs. 1 und 2
GlG verstösst. 2. Es sei festzustellen, dass den Krankenschwestern/-Pflegerinnen und
Kliniklehrerinnen in sämtlichen Funktionen (EBV 904 - 964) Lohnnachzahlungen zustehen
für die Zeit ihrer Tätigkeit an einer städtischen Institution in den letzten 5 Jahren vor
Einreichen des vorliegenden Begehrens bzw. einer anderen verjährungsunterbrechenden
Handlung. Auf den 1. Juli 2002 setzte die Stadt Zürich eine vollständig revidierte
Besoldungsordnung in Kraft (Personalrecht vom 28. November 2001 [Amtliche Sammlung
177.100] samt Ausführungsbestimmungen, www.stadt-zuerich.ch). Dies führte unter
anderem im Pflegebereich zu besser entlohnten Einreihungen. Im Mai 2003 präzisierten die
Verbände deshalb ihre Anträge bezüglich des Zeitraums: Sie bezogen ihre
Feststellungsbegehren nur mehr auf den Zeitraum zwischen 1. Januar 1997 und 30. Juni
2002. Der Vorsteher des Gesundheits- und Umweltdepartements verneinte in der Folge eine
Diskriminierung zum einen mit dem Hinweis, dass die Löhne der Gesundheitsberufe
verglichen mit anderen Berufsgruppen im Rahmen des Ermessens gelegen hätten; zudem
habe es sich bei den im Polizeibereich bezahlten Zulagen um ausnahmsweise gewährte
Privilegien gehandelt. Diese Überlegungen führten anfangs 2004 zur Abweisung des
Feststellungsbegehrens. C. Mit Einsprache (so genanntem stadtinternen Rekurs) stellten die
Verbände im Wesentlichen folgende neu gefasste Anträge: 1. Es sei festzustellen, dass die
Löhne der Pflegenden von Januar 1997 bis Ende Juni 2002 in sämtlichen Funktionen (EBV
904 bis 964) diskriminierend waren im Sinne von Art. 3 Abs. 1 und 2 GlG. 2. Es sei
festzustellen, dass den Pflegenden in sämtlichen Funktionen (EBV 904 bis 964)
Lohnnachzahlungen für den Zeitraum ihrer Anstellung bei einer städtischen Institution
zwischen dem 1. Januar 1997 und dem 30. Juni 2002 zustehen (Art. 3 Abs. 1 und 2 GlG,
Art. 5 Abs. 1 lit. d GlG). Auch der Stadtrat von Zürich verneinte eine Diskriminierung. II.
Im nachfolgenden Rekurs an den Bezirksrat Zürich wiederholten die Verbände ihre vor dem
Stadtrat präzisierten Begehren. Mit Beschluss vom 9. Februar 2006 hiess der Bezirksrat den
Rekurs teilweise gut und stellte fest, dass die Entlohnung der Krankenpflegenden, der
Unterrichtsassistentinnen und -assistenten sowie der Kliniklehrerinnen und -lehrer in der
Zeit vom 1. Januar 1997 bis zum 30. Juni 2002 gegen Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung
vom 19. April 1999 (BV) und Art. 3 Abs. 1 und 2 des Gleichstellungsgesetzes vom 24.
März 1995 (GlG) verstossen habe. Der Bezirksrat erachtete die Tätigkeit der

Krankenpflegenden DN II als gleichwertig wie diejenige der Polizeibeamten im untersten Dienstgrad, welche der Besoldungs- klasse 21 angehört hatten. Die Krankenpflegenden DN II waren ab der um zwei Stufen tieferen Besoldungsklasse 23 eingereiht. Gemäss den Überlegungen des Bezirksrats wäre deshalb zur Vermeidung einer diskriminierungsfreien Entlohnung für die Krankenpflegenden DN II eine Anhebung um zwei Besoldungsklassen angezeigt gewesen. Aufgrund der Aufwärtsbewegung der Hierarchie schloss der Bezirksrat auch für die weiteren im Streit liegenden Gesundheitsberufe auf eine Besserstellung um jeweils zwei Besoldungsklassen. Mit Bezug auf den Beförderungsrhythmus und die Differenzzulage wurde der Rekurs hingegen abgewiesen. Auf das Begehren um Feststellung, dass den Krankenpflegenden Lohnnachzahlungen für den Zeitraum zwischen dem 1. Januar 1997 und dem 30. Juni 2002 zustehen, trat der Bezirksrat nicht ein. III. Gegen diesen Beschluss gelangten die Berufsverbände einerseits und die Stadt Zürich andererseits mit Beschwerden vom 23. Februar bzw. vom 15. März 2006 an das Verwaltungsgericht. Die Berufsverbände ersuchen um Feststellung, dass die Entlohnung der in Frage stehenden Pflegeberufe im strittigen Zeitraum auch bezüglich der Zulagen gegen Art. 8 Abs. 3 BV und Art. 3 Abs. 1 und 2 GlG verstossen habe. Für die Verfahren vor Stadtrat, Bezirksrat und Verwaltungsgericht verlangen sie eine Prozessentschädigung. Die Stadt Zürich beantragt die Aufhebung des Beschlusses des Bezirksrats insoweit, als darin eine diskriminierende Entlohnung festgestellt wurde. Zudem sei über die vorinstanzliche Regelung von Verfahrenskosten und Parteientschädigung neu zu entscheiden. Schliesslich verlangt sie für das Beschwerdeverfahren eine Parteientschädigung. Mit Beschwerdeantwort beantragen die Parteien jeweils die Abweisung der Begehren der Gegenseite, unter entsprechender Entschädigungsfolge. Der Bezirksrat hat für beide Beschwerden auf Vernehmlassung verzichtet. Die Kammer zieht in Erwägung: 1. 1.1 Die Beschwerden richten sich gegen einen Rekursentscheid des Bezirksrats über eine personalrechtliche Anordnung gemäss § 74 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG). Ungeachtet § 74 Abs. 2 VRG ist das Lohngefüge vom Verwaltungsgericht stets insoweit überprüfbar, als es darum geht, eine allfällige geschlechtsdiskriminierende Lohnbenachteiligung ausfindig zu machen (VGr, 23. Oktober 2002, PB.2002.00022, E. 1b, www.vgrzh.ch; 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). In der vorliegenden Streitigkeit stellt sich die Frage nach einer lohnmassigen Diskriminierung der Angehörigen von Pflegeberufen. Dabei handelt es sich um so genannt "typische Frauenberufe" (vgl. VGr, 22. Januar 2001, VK.1996.00011, E. 2a, und 22. Januar 2001, VK.1996.00013, E. 2a, je unter www.vgrzh.ch). Bereits dies begründet die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts. Im Übrigen ist die Einreihung in Besoldungsklassen und -stufen trotz § 74 Abs. 2 VRG stets dann überprüfbar, wenn ein Anspruch auf gerichtliche Beurteilung aufgrund von Art. 6 Abs. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) besteht. Nach der neueren Rechtsprechung stellen Vermögensansprüche aus dem öffentlichrechtlichen 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, 11. Juni 2003,

PB.2003.00009, E. 1c, www.vgrzh.ch; RB 2002 Nr. 24 mit Hinweisen). Dies trifft für die in Frage stehenden Berufsgruppen nicht zu. 1.1.1 Organisationen, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern oder die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren und seit mindestens zwei Jahren bestehen, können in eigenem Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn der Ausgang des Verfahrens sich voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird (Art. 7 Abs. 1 GIG). Diese Voraussetzungen sind bezüglich der beschwerdeführenden Berufsverbände erfüllt. Gemäss Art. 7 Abs. 1 Satz 2 GIG müssen Organisationen den betroffenen Arbeitgebern Gelegenheit zur Stellungnahme geben, bevor sie eine Schlichtungsstelle anrufen oder eine Klage einreichen. Diesem Erfordernis sind die Berufsverbände mit dem Schreiben vom 29. Juni und einem solchen vom 11. September 2001 nachgekommen. Der angefochtene Entscheid stützt sich auf das Gleichstellungsgesetz. Danach besteht ein Anspruch auf Feststellung der Diskriminierung, wenn diese sich weiterhin störend auswirkt (Art. 5 Abs. 1 lit. c GIG). Zwar bezieht sich das Beschwerdebegehren der Verbände nur auf einen Zeitraum vor der am 1. Juli 2002 in Kraft getretenen Besoldungsrevision. Indes liegt es auf der Hand, dass Angehörige der betroffenen Berufsgruppen gestützt auf ein Urteil, mit welchem eine Diskriminierung festgestellt wird, versuchen könnten, Lohnnachzahlungen zu erhalten. Auf die Beschwerde der Berufsverbände ist somit einzutreten. 1.1.2 In Lohnstreitigkeiten betreffend das Gleichstellungsgesetz ist die Stadt Zürich als Gemeinwesen von Bundesrechts wegen beschwerdelegitimiert (Art. 103 lit. a des Bundesrechtspflegegesetzes vom 16. Dezember 1943; BGE 124 II 409 E. 1e S. 417 ff.). Auf die Beschwerde der Stadt Zürich ist daher ebenfalls einzutreten, ohne dass den kantonalrechtlichen Legitimationsvoraussetzungen gemäss § 21 lit. b VRG weiter nachgegangen werden müsste. 1.2 Gerichtsintern ist die Sache in Anwendung von § 38 Abs. 1 und 2 VRG in Dreierbesetzung zu erledigen. 1.3 Aus Gründen der Prozessökonomie kann das Gericht mehrere Verfahren vereinigen, namentlich wenn sich zwei Beschwerden gegen denselben Entscheid richten (vgl. Kölz/Bosshart/Röhl, Vorbem. zu §§ 4-31 N. 34). In diesem Sinne sind die Verfahren entsprechend dem Antrag der Stadt Zürich zu vereinigen. 1.4 In prozessualer Hinsicht beantragt die Stadt Zürich sodann, zwei von der Gegenpartei eingereichte Urkunden aus dem Recht zu weisen. Weil sie diese Urkunden im Rahmen von Vergleichsverhandlungen selbst vorgelegt habe, sei deren Einreichung standesrechtlich untersagt. Es sei deshalb fraglich, inwieweit die Unterlagen gegen die Stadt Zürich verwendet werden dürften. Bei den erwähnten Beschwerdebeilagen 15 und 16 handelt es sich kaum um Verhandlungspapiere. Aus dem Hinweis auf die Ziffern 12-14 der Verbandsbeschwerde ist zu folgern, dass die städtische Vertreterin vielmehr die in diesen Ziffern erwähnten Urkunden, namentlich die Beschwerdebeilagen 18 und 19, im Auge hat. Wie die nachfolgenden Erwägungen zur Sache zeigen, sind die in den Ziff. 12-14 der Verbandsbeschwerde erwähnten Urkunden ebenso wie die genannten Beilagen 15 und 16 für die Entscheidfindung ohne Bedeutung. Es kann somit offen bleiben, ob es sich dabei um zulässige Beweismittel handelt. 2. 2.1 Gemäss Art. 8 Abs. 3 Satz 1 BV sind Mann und Frau gleichberechtigt. Nach Satz 3 der Bestimmung haben sie Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Laut Art. 3 Abs. 1 GIG dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden. Unter anderem gilt das Verbot ausdrücklich für die Entlöhnung (Abs. 2). Zum Lohn gehören auch Zulagen (vgl. BGE 126 II 217 E. 8a; Christoph Senti, Zulagen, Zuschläge und 13. Monatslohn, AJP 2006, S. 289 ff., 297). 2.2 2.2.1 Eine direkte Diskriminierung liegt vor, wenn sich eine Ungleichbehandlung

ausdrücklich auf die Geschlechtszugehörigkeit oder auf ein Kriterium stützt, das nur von einem der beiden Geschlechter erfüllt werden kann, und wenn sie sich nicht sachlich rechtfertigen lässt (BGE 124 II 409 E. 7 S. 424). Eine Diskriminierung dieser Art steht hier nicht zur Diskussion.

2.2.2 Eine indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn eine formal geschlechtsneutrale Regelung im Ergebnis wesentlich mehr bzw. überwiegend Angehörige des einen Geschlechts gegenüber denjenigen des anderen benachteiligt, ohne dass dies sachlich begründet wäre (BGE 124 II 409 E. 7 S. 425; Béatrice Weber-Dürler, Aktuelle Aspekte der Gleichberechtigung von Mann und Frau, ZBJV 128/1992, S. 357 ff., 375 ff.; Kathrin Arioli, Die Rechtsfigur der indirekten Diskriminierung, AJP 1993, S. 1327 ff., 1330; Michèle Stampe, Das Verbot der indirekten Diskriminierung wegen des Geschlechts, Zürich 2001, S. 175 ff.; Bernhard Waldmann, Das Diskriminierungsverbot von Art. 8 Abs. 2 BV als besonderer Gleichheitssatz, Bern 2003, S. 338 ff.). Eine indirekte Diskriminierung zum Nachteil von Frauenberufen kann im Speziellen vorliegen, wenn "typische Frauenarbeit" schlechter entlohnt wird als "typische Männerarbeit" oder als Arbeit, die nicht geschlechtsspezifisch zugeordnet ist, obwohl es sich um gleichwertige Tätigkeiten handelt. Bei ungleichwertiger Arbeit kann sich zudem eine unverhältnismässig tiefere Entlohnung diskriminierend auswirken (vgl. Elisabeth Freivogel in: Margrith Bigler-Eggenberger/Claudia Kaufmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Basel/Frankfurt a.M. 1997, Art. 3 Rz. 100 ff.). Es können somit auch Tätigkeiten verschiedenartiger Natur miteinander verglichen werden (vgl. BGE 124 II 409 E. 9a+b S. 426 f.; Hansjörg Seiler, Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, ZBl 104/2003, S. 113 ff., 126). Anders liesse sich etwa eine der Entlohnung typischer Frauenberufe innewohnende versteckte Diskriminierung nicht aufdecken. Der Vergleich zwischen verschiedenen Berufen macht es häufig nötig, die betreffenden Tätigkeiten einer Arbeitsplatzbewertung zu unterziehen (VGr, 22. Januar 2001, VK.1996.00011, E. 2b mit Hinweisen, www.vgrzh.ch).

3. 3.1 Die Berufsverbände leiten die behauptete Lohndiskriminierung im Wesentlichen aus dem Vergleich mit der Entlohnung der Polizisten ab. Dieser Vergleich ist auch Ausgangspunkt der vorinstanzlichen Erwägungen.

3.2 Zunächst untersuchte der Bezirksrat die im massgeblichen Zeitraum geltende Entlohnung und gelangte zum Ergebnis, dass die Funktion Krankenschwester DN II um zwei Besoldungsklassen tiefer eingereiht war als diejenige des Polizeibeamten und somit auch tiefer entlohnt war. Dies ist unbestritten und ergibt sich aus den vom Bezirksrat zitierten Bestimmungen.

3.3 3.3.1 Sodann erachtete der Bezirksrat die Gleichwertigkeit der beiden Funktionen als glaubhaft. Er verwies dazu im Wesentlichen auf das Urteil des Verwaltungsgerichts vom 22. Januar 2001 betreffend die Einreihung des kantonalen Krankenpflegepersonals. Darin war das Gericht unter anderem gestützt auf ein arbeitswissenschaftliches Gutachten zum Ergebnis gelangt, dass die Tätigkeit der Diplomierten Krankenschwester zumindest gleichwertig war wie diejenige des Polizeisoldaten. Das Gericht hatte deshalb eine Diskriminierung der Krankenpflegenden festgestellt, soweit sie tiefer als die Polizeisoldaten eingereiht waren (VGr, 22. Januar 2001, VK.1996.00011, E. 9h+10c, www.vgrzh.ch). Gemäss den Feststellungen der Vorinstanz stimmt die Funktion des kantonalen Polizeisoldaten mit derjenigen des städtischen Polizeibeamten weitgehend überein. Zudem würden die Verhältnisse in den städtischen und in den kantonalen Spitälern weitgehend übereinstimmen. Auf diese plausiblen Erwägungen kann im Sinne von § 80c in Verbindung mit § 70 und § 28 Abs. 1 Satz 2 VRG verwiesen werden. Dies um so mehr, als die Stadt Zürich die festgestellten Übereinstimmungen nicht substantiiert in Abrede stellt. Mit Bezug auf die Angehörigen der Kantonspolizei führt sie

vielmehr selbst ausdrücklich an, dass diese praktisch dieselbe Arbeit wie die städtischen Polizeibeamten ausgeübt haben. 3.3.2 Nach Meinung der Stadt Zürich muss eine Diskriminierung dennoch verneint werden, weil die beiden Berufe mit verschiedenen Methoden bewertet worden seien, nämlich die Polizeiberufe mit der BWI-Methode (Betriebswirtschaftliches Institut ETH), das übrige Personal mit der IAP-Methode (Institut für Angewandte Psychologie). Aus der Wahl unterschiedlicher Methoden, die zu unterschiedlichen Ergebnissen führten, könne keine Diskriminierung abgeleitet werden. Im Übrigen verlangt die Stadt Zürich, einen Vergleich der beiden Funktionen entweder mit der BWI-Methode oder mit der IAP-Methode vorzunehmen. Wenn das Gericht dennoch eine andere Bewertungsmethode vorziehe, so sei die Bewertung aufgrund der damaligen Stellenprofile vorzunehmen. Beruhen die zu überprüfenden Löhne auf einer vorausgegangen analytischen Arbeitsbewertung, so sind allfällige Diskriminierungsquellen und die Gleichwertigkeit von Arbeiten in erster Linie anhand dieses Hilfsmittels festzustellen (VGr, 22. Januar 2001, VK.1996.00011, E. 2b, mit Hinweisen, www.vgrzh.ch). Die Vorinstanz hat indes zutreffend dargelegt, dass dies vorliegend ausser Betracht fällt und dass die zu vergleichenden Tätigkeiten deshalb nach einem gängigen Bewertungsverfahren zu beurteilen sind. Es ist darauf zu verweisen. Zu ergänzen bleibt, dass eine Beurteilung der beiden Berufsgruppen mit der seinerzeit für die Polizei angewandten BWI-Methode ungerechte Ergebnisse zur Folge hätte: Wie die Stadt Zürich einräumt, erlangten bei dieser Methode die körperliche Belastung und die Umgebungseinflüsse ein relativ hohes Gewicht, was ohne weiteres dazu führen können, dass die Polizeiberufe zu einer höheren Einreihung gelangten. 3.3.3 Die Vorinstanz hat die zu vergleichenden Tätigkeiten ersatzweise mit dem gängigen Bewertungsverfahren der "Vereinfachten Funktionsanalyse" (VFA) beurteilt. Dabei ordnete sie keine arbeitswissenschaftliche Begutachtung an, sondern stellte auf die Erkenntnisse des Urteils des Verwaltungsgerichts vom 22. Januar 2001 und auf die in jenem Verfahren eingeholte Expertise ab. Dies war aufgrund der weitgehend identischen Verhältnisse bei Stadt und Kanton Zürich sowohl im Bereich der Polizei als auch im Pflegebereich zulässig. Wohl verlangt die Stadt Zürich die Einholung eines Gerichtsgutachtens. Sie nennt indes keine polizeilichen oder pflegerischen Tätigkeiten, welche sich bei Kanton und Stadt Zürich relevant unterschieden hätten. Es besteht deshalb keine Aussicht darauf, dass eine erneute Begutachtung zu anderen Ergebnissen führen würde. Es bleibt vielmehr dabei, dass die Tätigkeit der Krankenschwestern/-pfleger DN II im fraglichen Zeitraum mindestens gleichwertig war wie die in Besoldungsklasse 21 eingereihten Polizeifunktionen. 3.4 Angesichts der erstellten Gleichwertigkeit beider Berufe liegt in der Zuordnung der Krankenschwestern/-pfleger DN II ab einer um zwei Stufen tieferen Besoldungsklasse eine Benachteiligung gegenüber den Polizeibeamten. 3.5 Damit ist allerdings eine geschlechtsspezifische Diskriminierung noch nicht erstellt: Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gilt in der Regel noch nicht als glaubhaft, wenn eine typisch weibliche oder männliche Funktion lediglich gegenüber einer bestimmten geschlechtsneutralen oder geschlechtlich gegenteilig besetzten Tätigkeit zu tief entlohnt wird. Es ist vielmehr auch die Vernetzung im Lohngefüge zu betrachten (BGE 125 II 385 E. 5e; Seiler, S. 127 [je mit Hinweisen]). Dabei genügt es beweislasmässig allerdings, wenn die Angehörigen eines geschlechtsspezifischen Berufes die Schlechterstellung gegenüber einem gleichwertigen, nicht geschlechtstypisch oder neutral besetzten Berufes aufzeigen. Ist die Benachteiligung einer geschlechtsspezifischen Tätigkeit – vorliegend also die Tätigkeit der Krankenpflegenden – erstellt, so können die Arbeitnehmenden nicht dazu angehalten

werden, möglichst viele besser bezahlte Tätigkeiten aufzuzeigen. Vielmehr ist es Sache des Arbeitgebers, weitere gleichwertige, aber ebenfalls schlechter bezahlte männlich oder neutral identifizierte Tätigkeiten heranzuziehen (vgl. auch Olivier Steiner, Das Verbot der indirekten Lohndiskriminierung, AJP 2001, S. 1281 ff., 1287). Das Vorhandensein solcher ebenfalls schlechter bezahlten Tätigkeiten spricht dafür, dass die festgestellte Benachteiligung des in Frage stehenden Frauenberufs geschlechtsunabhängig ist.

3.6 Zu prüfen ist demnach vorliegend, ob die lohnklassenmässige Einreihung der Polizeibeamten eine Besonderheit des städtischen Besoldungssystems darstellt. Sind die Polizeibeamten lohnklassenmässig gegenüber den übrigen städtischen Angestellten generell privilegiert gewesen, so würde die tiefere Einreihung der Krankenschwestern/-pfleger nicht eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts darstellen.

3.6.1 Die Stadt Zürich macht in diesem Sinne geltend, die städtischen Polizeibeamten seien aufgrund des Vergleichs mit den kantonalen Polizeibeamten seit 1971 höher eingereiht worden; die Polizeibeamten hätten generell eine Sonderbehandlung erfahren. Die Polizei sei deshalb auch gegenüber anderen, männlich dominierten bzw. geschlechtsneutralen Berufen privilegiert worden. Diese Ausführungen hat der Bezirksrat mit Bezug auf die lohnklassenmässige Einreihung zu Recht als nicht schlüssig betrachtet. Darauf ist vorab zu verweisen. Die Akten machen plausibel, dass den städtischen Polizeibeamten aufgrund der Konkurrenzsituation mit dem Kanton zwar erhebliche Zulagen gewährt wurden, nicht aber, dass im massgeblichen Zeitraum auch eine gegenüber den übrigen städtischen Angestellten privilegierte Besoldungsklasse gewählt worden wäre. Zu verweisen ist etwa auf den Antrag des Stadtrates vom 6. Mai 1992 betreffend Revision der Besoldungsverordnung. Danach hat die "traditionell bessere Entlohnung der Kantonspolizei ... dazu geführt, dass den Korpsangehörigen der Stadtpolizei seit 1972 Differenzzulagen ausgerichtet werden, um den Unterschied zur Höhe der Besoldung der Kantonspolizei annähernd auszugleichen". Der Stadtrat betonte weiter, dass mit der Vorlage die besoldungsmässige Gleichstellung der beiden Korps so weit als möglich realisiert werden solle; um dies zu erreichen, waren den Polizeibeamten neben der Differenzzulage weitere Dienstzulagen zu gewähren. Wohl sind die Polizeibeamten mit der Besoldungsrevision von 1974/75 lohnklassenmässig neu eingereiht worden. Indessen erfolgten für die übrigen Berufsgruppen im Zuge der strukturellen Besoldungsrevision von 1986 gestützt auf aktuelle Arbeitsbewertungen ihrerseits Neueinreihungen. Massgeblich ist im Übrigen nicht, ob die Angehörigen der Stadtpolizei zu einem früheren Zeitpunkt lohnklassenmässig generell bevorzugt gewesen sein könnten, sondern ob dies im massgeblichen Zeitraum von 1997 bis 2002 der Fall war. Dafür ergeben die Akten keine Hinweise.

3.6.2 Eine allgemeine Privilegierung der Polizeibeamten bezüglich lohnklassenmässiger Einreihung könnte somit nur angenommen werden, wenn neutral oder männlich besetzte Tätigkeiten ersichtlich sind, die der Tätigkeit der Krankenpflegenden gleichwertig sind und ebenfalls tiefer als die Polizeibeamten eingereiht waren. Die Stadt Zürich nannte zwar einige Berufsgruppen, die im Vergleich zur Polizei ebenfalls benachteiligt gewesen seien. Indes sind diese Vergleichstätigkeiten nicht geeignet, einen Sonderfall Polizei auch in lohnklassenmässiger Hinsicht aufzuzeigen: Zu den angeführten Funktionen "technischer Angestellter", "Chauffeur-Weibel", "Wagenwart" und "Bahnarbeiter" hat die Vorinstanz bereits Stellung genommen und zutreffend ausgeführt, dass sie mit der Funktion der Krankenpflegenden DN II keinesfalls gleichwertig seien. Es kann auf diese Ausführungen verwiesen werden. Es mag durchaus zutreffen, dass die technischen Angestellten, wie die Stadt Zürich ergänzt, eine anerkannte Berufsausbildung nachzuweisen haben. Ein solches Erfordernis bringt diese Berufsgruppe

jedoch auch im Kriterium Ausbildung und Erfahrung noch nicht auf das Niveau der Krankenpflegenden DN II. Für die diplomierten Krankenschwestern und -pfleger betrug die eigentliche Berufsausbildung mindestens drei Jahre. Für die Aufnahme dieser Ausbildung galt sodann zusätzlich das Mindestalter von 18 Jahren; ferner war ein bestandenes Spitalpraktikum von mindestens sechs Monaten und eine bestandene Aufnahmeprüfung vorausgesetzt (vgl. VGr, 22. Januar 2001, VK.1996.00011, E. 9b/dd, www.vgrzh.ch). Eine erfolgreich absolvierte Berufslehre liegt anforderungsmässig unter diesen Bedingungen, wie sie für die Krankenpflegenden seinerzeit gegolten haben. Vor diesem Hintergrund vermag die Stadt Zürich auch mit dem Hinweis auf die Funktionen "Gerant/Gerantin" und "Koch/Köchin" keine Gleichwertigkeit mit der Funktion der Krankenpflegenden aufzuzeigen. Auch unter Berücksichtigung der anderen für die Einreihung relevanten Kriterien (geistige, psychische und physische Anforderungen, Verantwortung sowie Belastung der Sinnesorgane) lassen sich die angeführten Berufe insgesamt klarerweise nicht als gleich anspruchsvoll wie die Tätigkeit der Krankenpflegenden DN II qualifizieren. Einer Expertise bedarf es dazu nicht. Auch der Hinweis auf die Laboranten kann den Standpunkt der Stadt Zürich nicht stützen: Die Funktion der medizinischen Laborantinnen und -laboranten gilt als weiblich identifizierter Beruf und zudem ebenfalls als weniger anforderungsreiche Tätigkeit als diejenige der Krankenpflegenden DN II (vgl. VGr, 17. November 2004, PB.2004.00011, E. 2.4, www.vgrzh.ch).

3.6.3 Zusammenfassend sind demnach keine männlich oder neutral identifizierten Berufsgruppen ersichtlich, die – wie die Krankenschwestern/-pfleger DN II – tiefer als die Polizeibeamten eingereiht gewesen wären. Es besteht somit kein Grund zur Annahme, dass die Polizeibeamten im massgeblichen Zeitraum lohnklassenmässig gegenüber den übrigen städtischen Angestellten allgemein privilegiert waren. Die lohnklassenmässige Benachteiligung der Krankenschwestern/-pfleger gegenüber den Polizeibeamten erscheint somit nicht als Ausfluss einer marktorientierten oder sonst wie motivierten Sonderstellung der Polizei. Es ist vielmehr glaubhaft, dass die gegenüber den Polizeisoldaten um zwei Besoldungsklassen tiefere Einreihung eine Diskriminierung der Krankenschwestern/-pfleger im Lohngefüge der Stadt Zürich, also allgemein im Vergleich zu männlich oder neutral besetzten Berufen, darstellt.

3.7 Unwesentlich ist vor diesem Hintergrund die Diskussion zwischen den Parteien um die Frage, ob der Kanton oder die Stadt Zürich im Gesundheitswesen höhere Löhne bezahlt habe. Massgeblich ist einzig, dass die Krankenschwestern/-pfleger im Lohngefüge der Stadt Zürich im Umfang von zwei Lohnklassen diskriminiert waren.

3.8 Aus der Spitalhierarchie hat die Vorinstanz den Schluss gezogen, dass die Anhebung der Funktion Krankenschwestern/-pfleger DN II zwangsläufig zu einer Aufwärtsbewegung sämtlicher in Frage stehenden Pflegeberufe führe. Es sei von keiner Seite geltend gemacht worden, diese Hierarchie sei fehlerhaft. Nachdem für die Krankenschwestern/-pfleger DN II eine um zwei Stufen höhere Besoldungsklasse angezeigt war, nahm der Bezirksrat dasselbe auch für die anderen Funktionen an. Die Stadt Zürich bezeichnet dieses Vorgehen als undifferenziert und hält es für unzulässig. Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden. Es erscheint vielmehr als gerechtfertigt, die Einreihungen unter Wahrung der damals im Gesundheitswesen unbestritten geltenden Hierarchie anzupassen, ohne dabei eine neue Bewertung der einzelnen Positionen vorzunehmen. Dies um so mehr, als sich aus den Unterlagen ergibt, dass die Löhne gerade im Kaderbereich vergleichsweise tief waren.

3.9 Die Stadt Zürich rechtfertigt die tiefere Einreihung der Krankenschwestern/-pfleger auch damit, dass sie bei einer Anhebung der Löhne Subventionen des Kantons verloren hätte. Ob eine Höhereinreihung der Krankenschwestern/-pfleger seinerzeit zu Subventionskürzungen

geführt hätte, kann indes offen bleiben. Wie sich aus dem Urteil des Verwaltungsgerichts vom 22. Januar 2001 ergibt, bezahlte der Kanton Zürich damals seinerseits zu tiefe Löhne an die Krankenschwestern und -pfleger. Zur Beseitigung dieser Diskriminierung hat sich der Kanton deshalb verpflichtet, den betroffenen Angestellten im Gesundheitswesen rückwirkend ab 1. März 1996 Lohnnachzahlungen zu leisten (vgl. Beschluss des Regierungsrats vom 29. August 2001). Vor diesem Hintergrund kann nicht ernsthaft damit gerechnet werden, dass die Stadt Zürich wegen gleichermassen begründeten Lohnnachzahlungen im Gesundheitswesen ihren Subventionsanspruch verlieren würde. Im Übrigen können finanzielle Gründe die Aufrechterhaltung einer bestehenden Benachteiligung ohnehin nicht rechtfertigen, wenn die Benachteiligung nur oder fast ausschliesslich weiblich identifizierte Funktionen betrifft (vgl. VGr, 22. Januar 2001, VK.1996.00011 E. 13c, www.vgrzh.ch). Gerade dies ist vorliegend der Fall. 3.10 Mit der Beschwerde beruft sich die Stadt Zürich sinngemäss auf den Eintritt der Verjährung, soweit das Begehren der Berufsverbände den Zeitraum vor dem 17. April 1997 betrifft. Da der Anspruch auf diskriminierungsfreien Lohn ein bundesrechtliches Individualrecht ist, gilt mangels einer Spezialregelung im Gleichstellungsgesetz die fünfjährige Verjährungsfrist gemäss Art. 128 Ziff. 3 OR (BGE 131 I 105 E. 3.3-6, 125 I 14 E. 3, 124 II 436 E. 10). Inwieweit diese Verjährungsregelung auf ein Feststellungsbegehren anwendbar ist, kann – wie die nachfolgenden Ausführungen zeigen – offen gelassen werden. Die Verjährung wird im öffentlichen Recht durch jeden Akt unterbrochen, durch den der Anspruch gegenüber dem Schuldner in geeigneter Weise zum Ausdruck gebracht wird, insbesondere durch schriftliche Forderungseingabe (BGr, 20. August 2003, 2A.163/2003, E. 5.1, www.bger.ch; BGr, 25. August 1997, ZBl 99/1998, S. 489, E. 3; Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. A., Zürich etc. 2006, Rz. 777). Die Verbände haben ihr Begehren dem Grundsatz nach bereits mit Eingabe vom 29. Juni 2001 erstmals gestellt. Zu diesem Zeitpunkt lag der Beginn der vorliegend strittigen Periode (1. Januar 1997 bis 30. Juni 2002) weniger als fünf Jahre zurück. Ein Verjährungseintritt liegt somit von vornherein nicht vor. Es besteht kein Anlass, den angefochtenen Entscheid des Bezirksrats hinsichtlich seiner Rückwirkungsdauer zu korrigieren. 3.11 Bei diesem Ergebnis ist der Entscheid des Bezirksrats insoweit zu bestätigen, als er für den fraglichen Zeitraum eine zu tiefe Einreihung der Krankenpflegenden und weiteren betroffenen Angestellten im Pflegebereich angenommen hat. Dementsprechend ist die Beschwerde der Stadt Zürich in diesem Punkt als unbegründet abzuweisen.

E. 4.1

Die Stadt Zürich vertritt die Auffassung, eine allfällige diskriminierende Einreihung sei durch die dem städtischen Gesundheitspersonal gewährten Zulagen spätestens seit dem Jahr 2001 beseitigt worden. Die Berufsverbände bestreiten eine Beseitigung der Diskriminierung. Sie stellen sich mit ihrer Beschwerde gegenteilig auf den Standpunkt, dass aufgrund der den Polizeibeamten gewährten höheren Zulagen eine zusätzliche Diskriminierung vorgelegen habe. Der Anspruch auf Zulagen habe für alle Berufsgruppen bestanden, wenn dies wegen der Arbeitsmarktlage im betroffenen Bereich notwendig gewesen sei.

E. 4.2

Die Stadt Zürich zahlte den Polizeibeamten seit 1971/72 so genannte Differenzzulagen, um den Unterschied zur höheren Entlohnung der Kantonspolizei auszugleichen. Die Berufsverbände verlangen ergänzend, die Beträge der Differenzzulagen für die Jahre

1997-1999 zu edieren; wie nachfolgende Ausführungen ergeben, sind die exakten Beträge im vorliegenden Verfahren indes nicht relevant.

E. 4.2.1

Die Vorinstanz erblickte in der langjährigen Gewährung der Differenzzulagen an die Polizeibeamten keine Diskriminierung der Pflegeberufe. Zur Begründung führte sie im Wesentlichen aus, die marktbedingten Zulagen seien eine Privilegierung gegenüber sämtlichen anderen Berufsgruppen gewesen, welche aufgrund wenig ausgeprägter Konkurrenz keine Zulagen erhalten hätten.

E. 4.2.2

Ob und in welchem Umfang die den städtischen Polizeibeamten bezahlten Zulagen im Hinblick auf die allgemeine Marktlage tatsächlich notwendig gewesen waren, lässt sich nur schwer objektivieren. Indes ist dies ohnehin nicht relevant für die Beantwortung der vorliegend entscheidenden Frage, ob die Krankenschwestern hinsichtlich der Zulagen wegen ihres Geschlechts diskriminiert worden sind. Denn einig sind sich die Parteien – in Übereinstimmung mit der dargelegten Aktenlage – jedenfalls darin, dass es bei den Differenzzulagen darum gegangen war, die Besoldung der städtischen Polizisten an die Gehälter der Kantonspolizei anzugleichen. Dass die Stadt Zürich zur Anpassung der Gehälter an diejenigen des Kantons auch in anderen neutral oder männlich identifizierten Berufen Zulagen bezahlt hätte, ist weder substantiiert geltend gemacht noch aus den Akten ersichtlich. Daraus ergibt sich, dass den Polizeibeamten innerhalb des städtischen Lohnsystems bezüglich der Bezahlung von Differenzzulagen eine Sonderstellung zugekommen ist. Ihr Lohn orientierte sich an der Besoldung des kantonalen Polizeikorps. Es handelt sich um eine Privilegierung der Polizeibeamten gegenüber allen anderen städtischen Berufsgruppen. Die Nichtgewährung von Zulagen an Angehörige der Pflegeberufe stellt daher innerhalb des städtischen Lohnsystems keine geschlechtsdiskriminierende Benachteiligung dar (vgl. VGr, 22. Januar 2001, VK.1996.00011, E. 12b, www.vgrzh.ch, betreffend die vom Kanton bezahlten Beiträge an die Krankenkassengrundversicherung etc.). Die Beschwerde der Verbände ist somit abzuweisen.

E. 4.3

Zu prüfen bleibt, ob die im Gesundheitswesen bezahlten Zulagen die durch die zu tiefe Einreihung hervorgerufene Diskriminierung teilweise zu beseitigen vermochten.

E. 4.3.1

Mit Beschluss vom 11. April 2001 gewährte der Gemeinderat der Stadt Zürich dem Pflegepersonal und weiteren Personalgruppen im Gesundheitswesen mit Wirkung ab 1. Juli 2001 eine monatliche Zulage von mindestens Fr. 150.- und höchstens Fr. 300.-. Wie der stadträtlichen Weisung entnommen werden kann, entsprachen die Besoldungen damals weder den Anforderungen des Arbeitsplatzes noch der Marktsituation, weshalb sich Sofortmassnahmen aufdrängten. Dies um so mehr, als der Kanton bereits plante, verschiedene Funktionen auf denselben Zeitpunkt höher einzustufen. Diese Zulagen erhöhte der Stadtrat am 23. Mai 2001 und besonders im Hinblick auf das gewichtige Lohngefälle zum Kanton am 21. November 2001 nochmals erheblich. Die Zulagen betragen ab 1. Januar 2002 zwischen Fr. 150.- und Fr. 600.- monatlich. Es ist offensichtlich, dass solche Zulagen nicht bezahlt worden wären, wenn das betroffene Pflegepersonal bereits damals entsprechend dem Wert seiner Arbeit um zwei Klassen höher eingereiht gewesen wären.

Die Zulagen waren somit im Ergebnis – auch wenn damit formal keine Höhereinreihung erfolgt war – dazu geeignet, einen Beitrag an die Beseitigung der Diskriminierung des Pflegepersonals im Lohngefüge der Stadt Zürich zu leisten. Selbst soweit diese Zulagen die Differenz von zwei Besoldungsklassen erreicht haben sollten, bestand zwar nach wie vor eine Benachteiligung gegenüber den Polizeibeamten; diese kamen zusätzlich in den Genuss der Differenzzulagen. Es ist indes bereits dargelegt worden, dass sich aus diesen bei der Polizei bezahlten Differenzzulagen keine Diskriminierung der Pflegeberufe ableiten lässt (vgl. vorn 4.2). Die Diskriminierung des Pflegepersonals im städtischen Lohngefüge ist demnach insoweit beseitigt, als diesem ab 1. Juli 2001 gemäss den genannten Beschlüssen von Gemeinde- und Stadtrat Lohnzulagen gewährt wurden.

E. 4.3.2

Anders ist die Konstellation hinsichtlich der Zulagen, die seit 1979 speziell an das Pflegepersonal in Krankenheimen ausbezahlt worden waren. Zwar wurde diesbezüglich ebenfalls auf die Personalsituation hingewiesen. Als Hauptursache für die Personalknappheit bezeichnete der Stadtrat allerdings den Umstand, dass die Pflege Chronischkranker in körperlicher und mehr noch in psychischer Hinsicht sehr hohe Anforderungen stellt. Die Zulage wurde denn auch ausdrücklich für besondere Beanspruchung im Sinne der damaligen Besoldungsverordnung gewährt. Insofern lagen beim Personal in den Krankenheimen gegenüber den übrigen Angestellten im Gesundheitswesen – und damit zwangsläufig auch gegenüber den Polizeibeamten – erhöhte Anforderungen vor. Es ist deshalb mit Blick auf das gesamte Lohngefüge nicht zulässig, diese Besserstellung des Krankenheimpersonals rückwirkend zu beseitigen.

E. 4.4

Gemäss den Erwägungen des Bezirksrats wäre zur Vermeidung einer diskriminierenden Entlohnung der in Frage stehenden Angestellten eine um zwei Klassen höhere Einstufung angezeigt gewesen (E. 8.2). Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass zur Beseitigung der damaligen Diskriminierung eine Anhebung der Löhne um ebenfalls zwei Besoldungsklassen erforderlich wäre. Nicht berücksichtigt ist in diesen Erwägungen, dass diese Diskriminierung mit den ab 1. Juli 2001 berufsspezifisch gewährten Zulagen bereits gemildert wurde. Dies ist somit nachzuholen. Der Entscheid kann in Anwendung von § 63 Abs. 1 VRG durch das Verwaltungsgericht erfolgen.

E. 5.1

In teilweiser Gutheissung der Beschwerde der Stadt Zürich ist Dispositiv-Ziffer I in Verbindung mit Erwägung 8 des Beschlusses des Bezirksrats Zürich vom 9. Februar 2006 wie folgt zu ergänzen: Es wird festgestellt, dass die Lohndiskriminierung in dem Umfang beseitigt ist, als den Angehörigen der in Erwägung 8.2 des Bezirksratsbeschlusses genannten Funktionen von 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002 gestützt auf die Beschlüsse des Gemeinderats vom 11. April 2001 sowie des Stadtrates vom 23. Mai 2001 und vom 21. November 2001 Zulagen ausbezahlt worden sind.

E. 5.2

Im Hinblick auf individuelle Nachzahlungsverfahren bleibt Folgendes anzufügen: Es ist zwar kaum anzunehmen, ohne nähere Prüfung der Zahlen aber nicht gänzlich auszuschliessen, dass die ab 1. Juli 2001 gewährten Zulagen in einzelnen Fällen grösser waren als die Lohndifferenz, welche eine Anhebung um zwei Besoldungsklassen bewirkt. Abweichend vom oben dargelegten Grundsatz (vgl. vorn 4.3.1) wäre bei solchen

Konstellationen davon auszugehen, dass der übersteigende Betrag auch bei seinerzeitiger Höhereinreihung bezahlt worden wäre. Solche allfällige Überschüsse könnten daher nicht auf die Defizite früherer Monate angerechnet werden.

E. 6

Für das Beschwerdeverfahren sind gemäss Art. 13 Abs. 5 GlG keine Kosten zu erheben. Im Rekurs- und Beschwerdeverfahren kann die unterliegende Partei oder Amtsstelle unter bestimmten Voraussetzungen zu einer angemessenen Entschädigung für die Umtriebe der Gegenseite verpflichtet werden (§ 17 Abs. 2 VRG). Einen Anspruch auf Parteientschädigung vermittelt nach der Rechtsprechung nur ein mehrheitliches Obsiegen. Vorliegend ist die Stadt Zürich mit ihrer Beschwerde zur Hauptsache unterlegen. Die Beschwerde der Berufsverbände ist gänzlich ohne Erfolg geblieben. Insgesamt erscheint keine Partei als mehrheitlich obsiegend im Sinne der Gerichtspraxis. Folglich ist auf die Zusprechung von Parteientschädigungen zu verzichten. Dasselbe gilt für das vorinstanzliche Rekursverfahren; angesichts des beidseitig relevanten Obsiegens besteht kein Anlass, über die Verfahrenskosten und die Parteientschädigung gemäss Dispositiv-Ziffer III des angefochtenen Beschlusses anders zu entscheiden.

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