

1. September 2009



Medienmitteilung

Überleitungen ins Besoldungssystem (SBR 2000) beim Gesundheitspersonal der Stadt Zürich:

Nach dem Urteil vom November 2007 zu den Gleichstellungsklagen des Gesundheitspersonals hat nun das Bundesgericht auch über dessen Beschwerden aus dem Jahr 2002 gegen die diskriminierende Lohnüberführung entschieden. Das Bundesgericht verlangt von der Stadt Zürich, die Überführungen der Gesundheitsberufe ins neue Besoldungssystem per 1. Juli 2002 zu wiederholen und allfällige Diskriminierungen zu beheben.

Die Stadt Zürich hat per 1. Juli 2002 ein neues Besoldungssystem für ihre Angestellten eingeführt. Der Verein «Koordination Gesundheitsberufe», KOG erachtete die aufgestellten Regelungen der Stadt Zürich für die Überführung der Löhne vom alten ins neue System als diskriminierend im Sinne des Gleichstellungsgesetzes. Dies deshalb, weil die gemäss der alten Besoldungsverordnung bereits tief eingereihten typischen Frauenberufe aus dem Gesundheitsbereich (Pflegerische, Ergo- und PhysiotherapeutInnen) auch im neuen System tiefer eingereiht wurden als die schon vorher korrekt oder gut entlöhnten «neutralen» oder typisch männlichen Funktionen. Entscheidend für die Höhe der Einreihung im neuen System war nämlich die alte Lohnhöhe. Die vorher schlecht entlöhnten Funktionen wurden deshalb mehrheitlich auf 95% des neuen Lohnbandes eingereiht; die vorher besser entlöhnten (vorwiegend «neutral» oder männlich definierten) Funktionen kamen demgegenüber auf bis zu 105% im Lohnband. Die KOG verlangte deshalb auch für die typischen Frauenberufe die Heranführung auf 100% des Lohnbandes bei der Überführung SBR 2000.

Die beiden Vorinstanzen, der Bezirksrat Zürich und das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich, hatten die von der KOG initiierten Beschwerden teilweise gutgeheissen, indem sie festhielten, dass grundsätzlich auf 100% eingereiht werden müsse und eine tiefere Einreihung eine diskriminierende Lohnkürzung für die typisch weiblichen, vor der Besoldungsrevision zu tief eingereihten Berufe bedeute. Die Einreihung auf unter 100% im Lohnband erachteten die beiden Instanzen nur dann als zulässig, wenn sonst eine Lohnerhöhung von über 10% resultiert hätte.

Das Bundesgericht hat nun in verschiedenen Pilotverfahren das letzte Wort gesprochen (Urteile vom 3. März, 7. Mai, 14. Mai und 17. Juli 2009): Es gab der Stadt Zürich insofern recht, als es den Kürzungscharakter der Überführung auf 95% verneinte und die Überführungen auf unter 100% stützte, unabhängig vom Umfang der damit verbundenen Lohnerhöhung. Es ordnete aber an, dass die Stadt

Zürich die Überführungen der Gesundheitsberufe wiederholen müsse. Dies deshalb, weil die altrechtlichen, vor dem 1. Juli 2002 geltenden Löhne des Gesundheitspersonals im nachhinein als diskriminierend beurteilt worden waren im Vergleich zu denjenigen der Polizei (ebenfalls vom Bundesgericht entschieden, vgl. Urteile vom 20.11.2007: Gestützt darauf, musste die Stadt Lohnnachzahlungen leisten). Somit muss die Stadt überall dort, wo der altrechtliche Lohn infolge der Behebung der Diskriminierung im Umfang von zwei Lohnklassen einem Betrag von mehr als 95% im neuen Lohnband entspricht, die Löhne neu festsetzen und Nachzahlungen leisten. Wie viele Angestellte aus den Gesundheitsberufen davon betroffen sind, ist der KOG nicht bekannt.

Die KOG begrüsst grundsätzlich, dass das Bundesgericht angeordnet hat, die Überführungen zu wiederholen und infolge der Korrektur der altrechtlichen Löhne resultierende Diskriminierungen zu beheben. Ihres Erachtens ist damit aber die Diskriminierung von typischen Frauenberufen gegenüber gleichwertigen «neutralen» oder typisch männlichen Berufen nur unvollständig behoben. Sie werden infolge der tieferen Einreihungen im Lohnband nach wie vor um 5 bis 10% schlechter entlohnt. Das ist besonders bedauerlich, weil die Stadt als eines der obersten Ziele der Besoldungsrevision die Anhebung der aufholenden, vorwiegend weiblichen Funktionen und damit die Umsetzung der Lohngleichheit deklariert hatte. Dieses Ziel wurde nun nicht erreicht. Besonders stossend dabei ist, dass gewissen «nicht aufholenden» bzw. «unechten aufholenden» männlichen Funktionen wie zum Beispiel den Kundenberatern VBZ, Lohnerhöhungen von 5% zugestanden worden waren, so dass diese über ihrem Arbeitswert entlohnt wurden. Das Bundesgericht erachtete das zwar auch explizit als befremdlich, es erklärte dies aber mit Unzulänglichkeiten der Besoldungsrevision 2002 und geht davon aus, dass derartige Verzerrungen in der Zukunft korrigiert würden.

Die Korrekturen bei der Überleitung per 1. Juli 2002 wirken sich auch auf die Überleitungen per 1. Juli 2007. Auf diesen Zeitpunkt wurde ja bereits wieder eine neue Besoldungsverordnung in Kraft gesetzt. Auch diese Überleitung basiert auf dem alten Lohn und muss deshalb zur Behebung allfälliger Diskriminierungen bei einem Teil der Angestellten aus den Gesundheitsberufen wiederholt werden.

Zudem prüfte das Bundesgericht, ob die überführten Löhne verfassungswidrig waren im Vergleich zu denjenigen der (nach dem 1. Juli 2002) neu eingetretenen Angestellten im Gesundheitsbereich. Diese mussten gemäss Personalrecht auf 100% eingereiht werden. Das Bundesgericht ging von der irrigen Annahme aus, dass dies tatsächlich so gehandhabt wurde. Die Stadt Zürich hat aber auch die nach dem 1. Juli 2002 eingetretenen Angestellten in den (typisch weiblichen) Gesundheitsberufen auf 95% eingereiht und damit Rechtsgleichheit im Unrecht praktiziert. Die Schlussfolgerung des Bundesgerichts, dass die Rechtsungleichheit zwischen alten Angestellten und neuen sowohl vom Ausmass her (5%), als auch von der zeitlichen Dauer her vertretbar sei, ist deshalb obsolet, weil es keine Rechtsungleichheit zwischen diesen beiden Kategorien gibt. Die Neueingetretenen wurden – entgegen den Vorschriften des Personalrechts – den Überführten angepasst und auf unter 100% eingereiht. Die Widerrechtlichkeit ihrer Einreihungen ist somit offensichtlich; sie war aber nicht Gegenstand des bundesgerichtlichen Verfahrens.