

I. Diskriminierende Überführung

1.

Das Bundesgericht hat in seinem Urteil vom 14.8.2002, die zürcherischen Handarbeits- und Hauswirtschaftslehrerinnen betreffend, festgehalten, dass eine Lohnüberführung, die betragsmässig durch den alten diskriminierenden Lohn begrenzt wird, diskriminierend ist (2A.48/2002). Dies ist, wie im folgenden aufgezeigt wird, vorliegend der Fall.

2.

Die Überleitung in das neue Lohnsystem per 1.7.2002 basiert auf dem bisherigen Jahreslohn unter Berücksichtigung der ermittelten nutzbaren Erfahrung und der wegfallenden Zulagen (Art. 187 Abs. 2 AB PR; Stadtratsbeschluss Nr. 447 vom 27.3.2002 Ziff. VII, Kommentar zu Art. 187 AB PR). Der neue Lohn liegt höchstens 5% unter dem Mittelwert des Lohnbandes (Art. 187 Abs. 4 AB PR). Der individuell ermittelte Überleitungslohn darf im Einzelfall zu keiner unverhältnismässigen Lohnerhöhung führen; andernfalls muss er korrigiert werden (Art. 87 Abs. 3 PR; Stadtratsbeschluss Nr. 828 vom 12.6.2002, Ziff. 3; Beilage zum Überleitungsbrief Ziff. III).

Die Stadt hat alle bisherigen Löhne, die unter dem neuen Lohnband liegen, schematisch auf das Minimum, nämlich 95%, herangeführt. Zusätzlich kürzte sie die nutzbare Erfahrung, wenn sie die Lohnerhöhung für unverhältnismässig erachtete. Nach welchen Kriterien dies erfolgte, ist nicht ersichtlich.

3.

a) Das Pflegepersonal der Stadt Zürich war bis zum 30.6.2002 in die Besoldungsklasse 23 (nach der 4jährigen Ausbildung), 22 (nach 2 Dienstjahren), 21 (nach insgesamt 5 Dienstjahren), 20 (nach 9 Dienstjahren) eingereiht. Demgegenüber war der Stadtpolizist bereits während der 1 1/2jährigen Ausbildung und im ersten Jahr danach in Lohnklasse 21, nach nur einem Dienstjahr bereits in Klasse 20 und nach 3 Dienstjahren in Klasse 19 eingereiht (vgl. Vorschriften über die Einreihung von Stellen und Beförderungen in der Stadtverwaltung, 1998). Zudem erhielt er Differenzzulagen von bis zu Fr. 16'827.-- jährlich, welche den Lohnunterschied zur Kantonspolizei ausgleichen

sollten (GR-Nr. 2001/215). Das führte zum Resultat, dass beispielsweise der Angehörige der Sicherheitspolizei bereits in der Ausbildung über Fr. 800.-- /Monat mehr verdiente als die Krankenschwester nach 4jähriger Ausbildung!

b) Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich stellte mit Urteil vom 22.1.2001 (VP.96.00011-12) fest, dass eine im Vergleich zum kantonalen Polizeibeamten tiefere Entlohnung der Krankenschwestern gegen das Diskriminierungsverbot (Art. 3 GIG) verstösst. In der Folge gewährte der Stadtrat dem städtischen Pflegepersonal Zulagen von Fr. 150.-- bis Fr. 400.-- (2001) bzw. bis Fr. 600.-- (2002) monatlich und stellte eine Gleichbehandlung des städtischen mit dem kantonalen Pflegepersonal in Aussicht (Weisung 344 vom 7.2.2001, 2001/59). Diese Zulagen vermochten die Lohndifferenz zum Polizisten nicht auszugleichen.

c) Die Arbeit des städtischen Polizei- und Pflegepersonals ist gleichwertig mit derjenigen des kantonalen. Die Stadt hat dies bezüglich der Polizei durch die Ausrichtung von Differenzzulagen, bezüglich des Pflegepersonals in der erwähnten Weisung 344 anerkannt. Die im Vergleich zur städtischen Polizei tieferen Löhne der städtischen Pflegenden bis zum 30.6.2002 erweisen sich somit als diskriminierend i.S. von Art. 3 GIG.

4.

Die Überleitung in das neue Lohnsystem per 1.7.2002, die auf dem alten, diskriminierenden Lohn aufbaut und durch diesen begrenzt wird, ist somit ebenfalls diskriminierend im Sinne des Gleichstellungsgesetzes (s. oben Ziff. 1 und 2).

Mein Lohn wurde - wie derjenige des grössten Teils des Gesundheitspersonals - nur auf 95% des Lohnbandes herangeführt, weil der bisherige Lohn unter dem neuen Lohnband lag. Von dieser Begrenzung auf 95% sind die sog. Aufholenden betroffen, also diejenigen Angestellten, deren alten Löhne verbesserungsbedürftig waren. Das sind - auch nach Ansicht des Stadtrates - insbesondere die typischen Frauenberufe, zu denen das Pflegepersonal gehört. Demgegenüber konnten diejenigen Angestellten, deren Lohn im oder über dem Besoldungsband lag, ihren Besitzstand wahren (Art. 187 Abs. 5 AB PR). Davon sind wiederum v.a. die gutbezahlten Männerberufe wie derjenige des Polizisten betroffen. Sollte dies bestritten werden, so stelle ich den Antrag,

dass ediert wird, wie hoch der Anteil der Besitzstandwahrennden und der Aufholenden bei der Polizei und beim Pflegepersonal ist.

Eine derartige Regelung, die sich vorwiegend auf Angehörige von typischen Frauen negativ auswirkt, stellt eine indirekte Diskriminierung i.S. von Art. 3 GIG dar.

5.

Ich wurde in das Minimum der Funktionsstufe ... , Erfahrungsstufe eingereiht. Diese Einreihung erfolgte unabhängig von meiner Leistung und widerspricht somit Art. 52 Abs. 3 und 53 PR. Die Einreihung unterhalb des Mittelwertes ist grundsätzlich vorgesehen für Angestellte, die unterdurchschnittliche Leistungen erbringen. Dies ist bei mir nicht der Fall: **Ev. nähere Ausführungen zu den Qualifikationen!** Diese unabhängig von der Leistung erfolgte Einreihung wirkt sich bei mir und den andern Aufholenden, vorwiegend Angehörige der typisch weiblichen Berufe, negativ aus, da ich trotz durchschnittlicher bzw. überdurchschnittlicher Leistung nur gemäss dem Minimum der entsprechenden Funktions- und Erfahrungsstufe entlohnt werde. Demgegenüber wirkt sich diese Überleitungsregel zugunsten der Besitzstandwahrer aus, die über- bzw. innerhalb des Lohnbandes zu liegen kommen, selbst wenn sie unterdurchschnittliche oder durchschnittliche Leistungen erbringen.

Auch das stellt eine indirekte Diskriminierung i.S. von Art. 3 GIG dar.

6.

Zusammenfassend ist also festzuhalten, dass die Überleitung diskriminierend ist i.S. von Art. 3 GIG, da sie auf dem alten diskriminierenden Lohn basiert und durch diesen auf 95% des Lohnbandes begrenzt wird. Damit werden genau diejenigen, vorwiegend typischen Frauenberufe, die einen grossen Aufholbedarf aufweisen, benachteiligt und ein angeblich wichtiges Ziel der Besoldungsrevision, die lohnmassige Gleichstellung von Frau und Mann, wird verfehlt. Stattdessen wird bei den Angehörigen von gut bezahlten Männerfunktionen der Besitzstand gewahrt, obwohl rechtlich kein Anspruch darauf besteht: Vermögensrechtliche Ansprüche von staatlichen Angestellten stellen nämlich gemäss herrschender Lehre und Rechtsprechung in der Regel keine wohlerworbenen Rechte dar (ZBI 102/2001, S. 319, insbesondere 3b mit Hinweisen). Auch

finanzpolitische Überlegungen vermögen diese Perpetuierung bereits bestehender Diskriminierungen nicht zu rechtfertigen. Der Anspruch auf diskriminierungsfreie Entlohnung ist seit 1981 in der Bundesverfassung verankert und seit 1996 im eidgenössischen Gleichstellungsgesetz konkretisiert. Der Durchsetzung dieses verfassungsrechtlichen Anspruches kommt deshalb bei einer allenfalls nötigen Interessenabwägung Priorität zu.

Aus all diesen Gründen ersuche ich Sie darum, meinen Lohn mindestens auf 100%, d.h. den Mittelwert des Lohnbandes, zu überführen.

II. Kürzung der nutzbaren Erfahrung

Die mir nach der Überführungsberechnung zustehenden Stufen der nutzbaren Erfahrung wurden um Stufe(n) gekürzt, damit der neue Lohn gegenüber dem alten keinen "unverhältnismässigen" Zuwachs verzeichnete. Der diskriminierende Lohn wird so ein weiteres Mal zur Kürzung des neuen Lohnes herangezogen, was eine Diskriminierung i.S. von Art. 3 GIG bedeutet.

Da offensichtlich keine (einheitlichen) Kriterien dafür bestehen, in welchem Umfang eine Lohnerhöhung als "unverhältnismässig" erachtet wurde und eine gesetzliche Grundlage fehlt, erweist sich diese Kürzung der nutzbaren Erfahrung als Ermessensmissbrauch und Willkür.