



Entscheidinstanz:	Gesundheitsdirektion
Geschäftsnummer:	GD-ID 1136-2003
Datum des Entscheids:	21. Oktober 2003
Rechtsgebiet:	Personalrecht
Stichwort:	Entlassung altershalber, zwangsweise vorzeitige Pensionierung, sachliche Gründe, Diskriminierung nach Gleichstellungsrecht
verwendete Erlasse:	Art. 8 Abs. 3 Bundesverfassung Art. 3 Abs. 1 u. 2, 4 u. 5 Abs. 1 lit. b, 13 Abs. 5 Gleichstellungsgesetz §§ 16 Abs. 1 lit. f, 18 Abs. 2, 21, 24 Abs. 2 Personalgesetz § 16 Abs. 2 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz § 9 Abs. 1, 10 Abs.1 und 4 BVK-Statuten

Zusammenfassung:

Die Pensionierung kantonaler Angestellter ist in Zürich – unabhängig von ihrem Geschlecht – grundsätzlich mit 65 Jahren vorgesehen, auch wenn gemäss Statuten der Versicherungskasse für das Staatspersonal (BVK) auf Wunsch der oder des Angestellten eine vorzeitige Pensionierung bereits ab dem 60. Altersjahr möglich ist.

Wird dagegen eine vorzeitige Pensionierung durch den Arbeitgeber (zwangsweise) angeordnet, muss sie wie jede ordentliche Entlassung die Voraussetzungen von § 18 Abs. 2 PG erfüllen, insbesondere durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein. Andernfalls ist eine solche Entlassung diskriminierend im Sinne des Gleichstellungsgesetzes mit der Folge, dass eine Wiedereinstellung beantragt werden kann, auch wenn dieser Anspruch im kantonalen Personalrecht nicht vorgesehen ist.

Kein sachlicher Grund ist das (gegenüber Arbeitnehmern frühere) AHV-rechtliche Rentenalter von Arbeitnehmerinnen.

Anonymisierter Entscheidtext:

- A. B.X. arbeitet seit dem 1. Oktober 1995 als diplomierte Pflegefachfrau in der Klinik Y. Infolge eines Unfalls wegen eines Zwischenfalls mit einem Patienten ist die Rekurrentin (...) seit dem 1. September 2003 zu 50 Prozent berufsunfähig. Mit Verfügung vom 15. August 2003 hat die Klinik Y das Arbeitsverhältnis infolge Erreichung des ordentlichen Rentenalters der Rekurrentin auf den 29. Februar 2004 aufgelöst. Mit Schreiben vom 19. August 2003 hat B.X. eine Begründung der Verfügung verlangt. Am 22. August 2003 hat die Klinik Y die Verfügung schriftlich begründet.
- B. Gegen diesen Entscheid erhebt B.X. mit Eingabe vom 27. August 2003 fristgerecht Rekurs mit dem Antrag, das Angestelltenverhältnis sei noch etwas zu verlängern.



- C. Die Klinik Y lässt sich mit Schreiben vom 23. September 2003 zum Rekurs vernehmen und beantragt sinngemäss die Abweisung des Rekurses.

Es kommt in Betracht:

1. (Rekurslegitimation gegeben).
- 2.a) Gemäss § 16 Abs. 1 lit. f des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals vom 27. September 1998 (Personalgesetz, PG) endet das Arbeitsverhältnis unter anderem durch Entlassung altershalber. § 24 Abs. 2 PG legt fest, dass sich die Entlassung altershalber nach den Bestimmungen über die Versicherungskasse für das Staatspersonal richtet. In § 16 Abs. 2 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO) werden sodann die Bestimmungen der Statuten der Versicherungskasse für das Staatspersonal über die Entlassung altershalber vorbehalten.
- 2.b) Die Statuten der Versicherungskasse für das Staatspersonal vom 22. Mai 1996 (Statuten) sehen in § 10 Abs. 4 vor, dass versicherte Personen auf das Ende des Monats, in welchem das 65. Altersjahr vollendet wird, altershalber zu entlassen sind. § 10 Abs. 1 der Statuten berechtigt den Staat, versicherte Personen nach dem vollendeten 60. Altersjahr altershalber zu entlassen, falls sachlich ausreichende Gründe dies rechtfertigen. Umgekehrt ist auch jede versicherte Person berechtigt, nach dem vollendeten 60. Altersjahr den Altersrücktritt zu erklären und eine Altersrente zu beziehen (§ 9 Abs. 1 der Statuten).

Demnach werden die Angestellten des Kantons Zürich – unbesehen ihres Geschlechts – grundsätzlich mit 65 Jahren altershalber entlassen. Die Verfügung des Rekursgegners hingegen zielt darauf ab, die Rekurrentin, die am (Datum) 63 Jahre alt wird, vorzeitig zu pensionieren. Eine solche Entlassung durch den Staat ist aber nur möglich, wenn sachlich ausreichende Gründe dies rechtfertigen.

- c) Die Rekurrentin macht hierzu sinngemäss geltend, es gehe nicht an, sie jetzt schon zu entlassen, da die Gleichberechtigung auch in diesem Punkt im Kanton Zürich verwirklicht worden sei, während der Rekursgegner ausführt, bei ihm sei es Usanz, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den Zeitpunkt des ordentlichen AHV-Rentenalters pensioniert würden. Aufgrund der jährlich von der Abteilung Lohnadministration/Finanzen des Personalamtes des Kantons Zürich zugestellten Pensionierungsliste würden die Männer mit 65 Jahren und die Frauen mit 63 bzw. 64 Jahren altershalber entlassen.
- d) Unter sachlich zureichenden Gründen bei der vorzeitigen Entlassung altershalber werden etwa Umstrukturierungen, neue Anforderungen an die Stelle oder technische Umstellungen verstanden. Nur solche Gründe können demnach eine zwangsweise vorzeitige Pensionierung rechtfertigen. Nicht ankommen darf es aber darauf, ob es sich bei der betroffenen Person um einen Mann oder eine Frau handelt. Wenn einzig auf das Geschlecht als Kriterium für die vorzeitige Entlassung altershalber abgestellt wird, ist nicht nur kein sachlich ausreichender Grund für eine solche Entlassung gegeben, sondern werden überdies der Grundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau im Sinn von Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (Bundesverfassung, BV) und das Diskriminierungsverbot von Art. 3 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Mann und Frau vom 24. März 1995 (Gleichstellungsgesetz, GIG) verletzt. Daran ändert auch die Pensionierungsliste der



- Abteilung Lohnadministration/Finanzen des Personalamtes des Kantons Zürich nichts, auf die sich der Rekursgegner beruft. Art. 3 GIG schreibt nämlich vor, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden dürfen (Abs. 1), und dass das Diskriminierungsverbot insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung sowie die Beförderung und Entlassung gilt (Abs. 2).
- e) Als Zwischenergebnis ist somit festzuhalten, dass keine sachlich zureichenden Gründe bestehen, die Rekurrentin im Sinn von § 10 Abs. 1 der Statuten altershalber zu entlassen, weshalb es sich bei dieser zwangsweisen vorzeitigen Pensionierung um eine diskriminierende Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Sinn von Art. 3 Abs. GIG handelt.
3. Die Rekurrentin verlangt im Rekurs, dass das Anstellungsverhältnis weitergeführt wird.
- a) Laut Art. 5 Abs. 1 lit. b GIG kann, wer von einer Diskriminierung im Sinne der Artikel 3 und 4 betroffen ist, dem Gericht oder der Verwaltungsbehörde beantragen, dass eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen ist. Gemäss Lehre und Botschaft zum Gleichstellungsgesetz kann die von einer Diskriminierung betroffene Person bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen auch dann die Aufhebung der Verfügung der Nichtwiederwahl, Entlassung, Kündigung oder zwangsweisen Pensionierung und damit die Weiterbeschäftigung verlangen, wenn die Aufhebung der Verfügung in den Verfahrensrechten oder Personalgesetzgebungen ausgeschlossen und lediglich eine Entschädigung vorgesehen ist (KATHRIN ARIOLI/FELICITAS FURRER ISELI, Die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes auf öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse, Basel, Genf, München 1999, Rz. 179; Margrith Bigler-Eggenberger/Claudia Kaufmann (Hrsg.), Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Basel/Frankfurt am Main 1997, Rz. 47 ff. zu Art. 13 GIG; Botschaft zum GIG, BBI 1993 I 1313).
- b) Gemäss § 21 PG richtet sich der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Kanton Zürich nach dem Gleichstellungsgesetz, wobei die gerichtliche Anordnung der provisorischen Wiedereinstellung des oder der Angestellten für die Dauer des Verfahrens ausgenommen ist. In der Weisung des Regierungsrates vom 22. Mai 1996 zum Personalgesetz wird dazu ausgeführt, dass das Personalgesetz auf das Gleichstellungsgesetz ausgerichtet wird; weiter wird festgehalten, dass mit § 21 PG nicht ausgeschlossen wird, dass die Wiedereinstellung während eines verwaltungsinternen Rechtsmittelverfahrens im Rahmen des hierarchischen Aufsichtsrechts durch die übergeordnete Instanz verfügt wird, z.B. von einer Direktion gegenüber einem Amt. Demnach können schon nach der Zürcherischen Gesetzgebung zumindest die verwaltungsinternen Instanzen eine Kündigungs- bzw. Entlassungsverfügung aufheben. Mit hin ist dem Antrag der Rekurrentin auf Weiterbeschäftigung stattzugeben.
4. Auf Grund der Erwägungen ist der Rekurs gutzuheissen und die Verfügung der Klinik Y vom 15. August 2003 aufzuheben. Die Klinik Y ist zudem anzuweisen, die Rekurrentin wieder einzustellen, soweit nicht eine Berufsinvalidität (derzeit 50 Prozent) gegeben ist. In Anwendung von § 13 Abs. 5 GIG und da es sich im vorliegenden Verfahren um eine personalrechtliche Streitigkeit handelt sind die Verfahrenskosten auf die Staatskasse zu nehmen.