Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}

8D_6/2013

Urteil vom 13. November 2013

I. sozialrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Ursprung, präsidierendes Mitglied,
Bundesrichter Frésard, Maillard,
Gerichtsschreiberin Hofer.

Verfahrensbeteiligte

1. A. _____,
2. B. _____,
3. C. _____,
4. D. _____,
5. E. _____,
6. F. _____,

alle vertreten durch transfair Personalverband,
Beschwerdeführer,

gegen

Stadt Zürich,
vertreten durch den Stadtrat von Zürich,
Stadthaus, Stadthausquai 17, 8001 Zürich,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand
Öffentliches Personalrecht (Ferienlohn),

Verfassungsbeschwerde gegen den Entscheid
des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich
vom 4. September 2013.

Sachverhalt:

A.
A. _____, B. _____, C. _____, D. _____, E. _____ und F. _____ sind bei den Verkehrsbetrieben Zürich (VBZ) angestellt. Aufgrund dieser Tätigkeit leisten sie regelmässig Nacht- und Sonntagsarbeit. Die für diese Dienste gewährten Zulagen werden bei der Berechnung des auf die Ferien entfallenden Lohnes nicht berücksichtigt. Am 26. Mai 2011 ersuchten die sechs Angestellten die VBZ, ihnen für die Jahre 2006 bis 2011 ein zusätzliches Entgelt während den bezahlten Ferien im Umfang ihrer durchschnittlichen monatlichen Entschädigung für geleistete Nacht- und Sonntagsarbeit nachzuzahlen. Mit Verfügungen vom 22. August 2011 wies der Direktor der VBZ das Ersuchen um Ausrichtung eines Ferienlohnzuschlags ab. Den dagegen erhobenen stadtinternen Rekurs wies der Stadtrat am 23. Mai 2012 ab.
Den von den Betroffenen beim Bezirksrat Zürich eingereichten Rekurs wies dieser am 14. Februar 2013 ab.

B.
Die sechs betroffenen Angestellten gelangten ans Verwaltungsgericht des Kantons Zürich, welches ihre Beschwerde mit Entscheid vom 4. September 2013 abwies.

C.

A._____, B._____, C._____, D._____, E._____ und F._____ lassen subsidiäre Verfassungsbeschwerde führen und beantragen, in Aufhebung des vorinstanzlichen Entscheids sei die VBZ zu verpflichten, ihnen ein zusätzliches Entgelt für die bezahlten Ferien im Jahr 2011 und die fünf vorangehenden Dienstjahre im Umfang ihrer jeweils durchschnittlichen monatlichen Entschädigung für geleistete Nacht- und Sonntagsarbeit zu bezahlen. Eventualiter sei die Sache zu neuer Entscheidung an das kantonale Gericht zurückzuweisen.
Die vorinstanzlichen Akten wurden eingeholt. Ein Schriftenwechsel wurde nicht durchgeführt.

Erwägungen:

1.

1.1. Gemäss § 72 Abs. 1 des Gemeindegesetzes des Kantons Zürich vom 6. Juni 1926 (GG; LS 131.1) ist das Arbeitsverhältnis des Personals von Gemeinden, Zweckverbänden und selbstständigen Anstalten öffentlich-rechtlich. Soweit die Gemeinden keine eigenen Vorschriften erlassen, sind die Bestimmungen des Personalgesetzes und seiner Ausführungserlasse sinngemäss anwendbar (§ 72 Abs. 2 GG). Die Stadt Zürich hat von dieser Kompetenz Gebrauch gemacht und mit der Verordnung vom 1. Juli 2002 über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (PR; AS 177.100) ein eigenes Personalrecht erlassen, welches den Lohnanspruch der Angestellten regelt (Art. 47 ff. PR).

1.2. Das Bundesgericht beurteilt Verfassungsbeschwerden gegen Entscheide letzter kantonalen Instanzen, soweit keine Beschwerde nach den Art. 72 bis 89 BGG zulässig ist (Art. 113 BGG). Nach den unbestrittenen Feststellungen des kantonalen Gerichts erreicht der Gesamtbetrag der geltend gemachten Lohnforderungen den in vermögensrechtlichen Angelegenheiten auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse für die Zulässigkeit einer Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten geforderten Betrag nicht (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG). Auch stellt sich mit Bezug auf die in Frage stehende Ausrichtung eines Ferienzuschlags auf den für Nacht- und Sonntagsarbeit ausgerichteten Entschädigungen keine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung (Art. 85 Abs. 2 BGG; BGE 138 I 232 E. 2.3 f. S. 236).

1.3. Mit der subsidiären Verfassungsbeschwerde kann nur die Verletzung von verfassungsmässigen Rechten gerügt werden (Art. 116 BGG). Diesbezüglich gilt eine qualifizierte Rügepflicht. Das Bundesgericht prüft eine solche Rüge nur insofern, als sie in der Beschwerde präzise vorgebracht und begründet worden ist (Art. 117 i.V.m. Art. 106 Abs. 2 BGG). Der Beschwerdeführer muss klar und detailliert anhand der Erwägungen des angefochtenen Entscheids darlegen, inwiefern verfassungsmässige Rechte verletzt worden sein sollen (BGE 135 III 232 E. 1.2 S. 234; 133 III 589 E. 2 S. 591 f.).

1.4. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 118 Abs. 1 BGG); neue Tatsachen und Beweismittel sind grundsätzlich unzulässig (Art. 117 i.V.m. Art. 99 Abs. 1 BGG). Es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie auf einer Verletzung verfassungsmässiger Rechte beruht (Art. 116 i.V.m. Art. 118 Abs. 2 BGG). Wird Letzteres geltend gemacht, ist klar und detailliert darzutun, inwiefern diese verfassungswidrig, insbesondere willkürlich, sein soll (BGE 133 III 393 E. 7.1 S. 398, 585 E. 4.1 S. 588 f.; je mit Hinweisen).

2.

2.1. Das PR gilt - abgesehen von hier nicht zutreffenden Ausnahmen - für das gesamte Personal der Stadt Zürich (Art. 1 Abs. 1 PR). Es unterscheidet zwischen dem Lohn gemäss Art. 47 PR und den besonderen Entschädigungen, welche nicht in diesem Lohn enthalten sind (Art. 58 PR). Der Lohn der Angestellten richtet sich nach dem Schwierigkeitsgrad der Funktion, der nutzbaren Erfahrung sowie nach Leistung und Verhalten (Art. 47 PR). Für besondere Beanspruchungen oder Inkonvenienzen, die mit dem Lohn nicht abgegolten sind, kann der Stadtrat oder die von ihm bezeichnete Instanz besondere Vergütungen ausrichten (Art. 58 Satz 1 PR). Der Stadtrat regelt die Entschädigungen für Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Bereitschaftsdienst, für angeordnete Überzeit und für die ausserordentliche Vertretung einer Stelleninhaberin oder eines Stelleninhabers in einer höheren Funktionsstufe (Art. 58 Satz 2 PR). Gestützt auf diese Delegationsnorm hat der Stadtrat von Zürich Art. 176 der Ausführungsbestimmungen vom 1. Juli 2002 zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR; AS 177.101) erlassen.

2.2. Die ersten beiden Absätze von Art. 176 AB PR definieren, wann Nacht- und Sonntagsarbeit

vorliegt und legen die Höhe der Vergütung fest. Art. 176 Abs. 7 AB PR hält sodann fest, dass die Vergütungen gemäss Abs. 1 dieser Bestimmung (ordentliche Arbeitsleistungen in der Nacht und an Sonntagen) und Abs. 2 (Dauernachtdienste) nur für tatsächlich geleistete Dienste ausgerichtet werden. Von diesem Grundsatz sieht Art. 176 AB PR in Abs. 7 Satz zwei und drei und in Abs. 8 folgende drei Ausnahmen vor, bei denen Zulagen dennoch unter gewissen Voraussetzungen weiter entrichtet werden: So endet bei Pauschallösungen gemäss Abs. 6 (turnusgemässe Nacht- und Sonntagsdienste im Schichtbetrieb) der Anspruch auf die Vergütung nach 20 Kalendertagen, soweit nicht das zugrunde liegende Schichtplanmodell eine andere Regelung vorsieht (Abs. 7 Satz 2). Bei Arbeitsverhinderung wegen Berufsunfall oder Berufskrankheit besteht ein Anspruch auf die Vergütungen während längstens sechs Wochen, wenn die vergütungsberechtigten Einsätze bereits vorher bekannt waren (Abs. 7 Satz 3). Angestellten, die überwiegend Nacht- und Sonntagsdienst leisten, werden bei längeren Absenzen vom Schichtbetrieb infolge von Mutterschaftsurlaub, Krankheit und Unfall die Vergütungen

für Nacht- und Sonntagsarbeit ab dem achten Kalendertag mit den übrigen Lohnzahlungen weiter ausgerichtet, wenn die oder der Angestellte ein ärztliches Zeugnis auflegt; die Vergütung bestimmt sich nach den im Durchschnitt der letzten zwölf Monate ausgerichteten Vergütungen (Abs. 8).

2.3. Indem Art. 176 Abs. 7 AB PR festhält, dass die Zulagen für Nacht- und Sonntagsarbeit "nur für tatsächlich geleistete Dienste ausgerichtet" werden, hat der Stadtrat mit Bezug auf die mit dem Lohn gemäss Art. 47 PR nicht abgegoltenen "besonderen Lohnanteile" für besondere Beanspruchungen oder Inkonvenienzen im Sinne von Art. 58 PR eine Regelung getroffen, die grundsätzlich keine Ausrichtung dieser Zulagen vorsieht, wenn aus irgendeinem Grund kein Dienst geleistet wurde. Die Ausnahmen, bei denen die Zulagen dennoch unter gewissen Voraussetzungen weiter entrichtet werden (Pauschallösungen, Arbeitsverhinderung wegen Berufsunfall und Berufskrankheit sowie Absenzen vom Schichtbetrieb infolge Mutterschaft, Krankheit und Unfall bei überwiegendem Nacht- und Sonntagsdienst), werden unter Vorgabe des entsprechenden Berechnungsmodus explizit und abschliessend aufgeführt.

3.

3.1. Das kantonale Gericht hat geprüft, ob diese Ausgestaltung des städtischen Personalrechts vor dem Rechtsgleichheitsgebot (Art. 8 Abs. 1 BV) standhält. Dabei hat es erwogen, die öffentliche Hand sei nicht verpflichtet, die Löhne von Angestellten, welche unterschiedliche Funktionen ausübten, nach exakt derselben Methode festzusetzen. Es bestehe insofern kein Anspruch auf einen abstrakt gleichen Durchschnittslohn. Mit den in Art. 176 Abs. 1 und Abs. 2 AB PR vorgesehenen Lohnzuschlägen würden mit Nacht- und Sonntageinsätzen verbundene Einschränkungen im Freizeit- und Sozialleben ausgeglichen, welche die betroffenen Angestellten während den Ferien indessen nicht zu erdulden hätten. Somit liege ein sachlicher Grund dafür vor, bloss faktisch geleistete Nacht- und Sonntagsarbeit zu entschädigen. Daran vermöge die in Art. 176 Abs. 8 AB PR vorgesehene Ausnahme nichts zu ändern, da es sich dabei um ausserordentliche Abwesenheiten bei Mutterschaft, Krankheit und Unfall handle, die anders als die alljährlichen Ferien grundsätzlich nicht planbar seien. Zudem hinterlasse der Wegfall der Lohnzuschläge bei überwiegender Nacht- und Sonntagsarbeit eine grössere Lücke im Haushaltsbudget als bei Mitarbeitenden, die lediglich sporadisch Nacht- und Sonntagsarbeit leisten würden.

3.2. Nach Ansicht der Beschwerdeführenden besteht die Ungleichbehandlung jedoch darin, dass Angestellten, welche regelmässig und überwiegend Nacht- und Sonntagsarbeit leisten, im Gegensatz zu Mitarbeitenden, welche keine oder nur sporadisch Nacht- und Sonntagsarbeit verrichten, während den Ferien ein bedeutend niedrigeres Einkommen zur Verfügung steht als während der Zeit der effektiven Arbeitstätigkeit. Während Letztere somit über ein konstant gleich bleibendes Lohnniveau verfügen könnten, müssten Angestellte, welche regelmässig und überwiegend Nacht- und Sonntagsarbeit verrichten, während den Ferien mit finanziellen Einschränkungen kämpfen und ihre Lebensführung entsprechend anpassen.

3.3. Das Gebot der rechtsgleichen Behandlung (Art. 8 Abs. 1 BV) - und der mit diesem eng verbundene Grundsatz des Willkürverbots (Art. 9 BV) - ist verletzt, wenn ein Erlass hinsichtlich einer entscheidungswesentlichen Tatsache rechtliche Unterscheidungen trifft, für die ein vernünftiger Grund in den zu regelnden Verhältnissen nicht ersichtlich ist, oder wenn er Unterscheidungen unterlässt, die sich aufgrund der Verhältnisse aufdrängen. Die Rechtsgleichheit ist verletzt, wenn Gleiches nicht nach Massgabe seiner Gleichheit gleich oder Ungleiches nicht nach Massgabe seiner Ungleichheit ungleich behandelt wird. Die Frage, ob für eine rechtliche Unterscheidung ein vernünftiger Grund in den zu regelnden Verhältnissen ersichtlich ist, kann zu verschiedenen Zeiten unterschiedlich

beantwortet werden, je nach den herrschenden Anschauungen und Zeitverhältnissen. Dem Gesetzgeber bleibt im Rahmen dieser Grundsätze und des Willkürverbots ein weiter Spielraum der Gestaltung, den das Bundesgericht nicht durch eigene Gestaltungsvorstellungen schmälert (BGE 138 I 321 E. 3.2 S. 324; 137 V 121 E. 5.3 S. 125 mit Hinweisen).

3.4. Dies gilt insbesondere auch in Besoldungsfragen im öffentlich-rechtlichen Dienstrecht. Den politischen Behörden steht bei der Ausgestaltung der Besoldungsordnung ein grosser Spielraum zu. Innerhalb der Grenzen des Willkürverbots und des Rechtsgleichheitsgebots sind sie befugt, aus der Vielzahl denkbarer Anknüpfungspunkte die Tatbestandsmerkmale auszuwählen, die für die Einteilung und Besoldung massgebend sein sollen, und damit festzulegen, welche Kriterien eine Gleich- bzw. eine Ungleichbehandlung rechtfertigen. Verfassungsrechtlich wird verlangt, dass sich die für die Besoldungshöhe relevanten Anknüpfungspunkte vernünftig begründen lassen. In der Gerichtspraxis werden Motive wie Alter, Dienstalter, Erfahrung, Leistung, Aufgabenbereich oder übernommene Verantwortung als sachliche Kriterien zur Festlegung der Besoldungsordnung erachtet (BGE 138 I 321 E. 3.3 S. 324 mit Hinweisen).

3.5. Richtig ist, dass sowohl bei Angestellten, welche regelmässig und überwiegend Nacht- und Sonntagsdienst leisten, wie auch bei jenen, die nur ab und zu von einem solchen Einsatz betroffen sind, der auf die Ferien entfallende Lohn ohne den für die Schicht in Art. 58 PR in Verbindung mit Art. 176 Abs. 1 und Abs. 2 AB PR vorgesehenen besonderen Zuschlag ausgerichtet wird. Wer viele Nacht- und Sonntagseinsätze hat, wird ausserhalb der Ferienzeit aufgrund dieser Bestimmung in der Tat besser entlohnt als jemand, der nur wenig Schicht arbeitet. Die Beschwerdeführenden leisten aufgrund ihrer Funktion nach eigener Darlegung regelmässig Nacht- und Sonntagsdienst. Die Schichtzulage kann somit einen beachtlichen Teil ihres Einkommens ausmachen. Aufgrund von Art. 176 Abs. 8 AB PR müssen sie bei unvorhergesehenen längeren Abwesenheiten infolge von Mutterschaft, Krankheit und Unfall denn auch nicht auf dieses Einkommen verzichten. Der Ferienanspruch steht demgegenüber für alle Angestellten von vornherein fest und kann jedes Jahr regelmässig bezogen werden. Die Mitarbeitenden wissen aufgrund der langjährigen Praxis, dass sie während dieser Zeit keine besondere Zulage erhalten. Sie rechnen somit auch nicht mit diesem Geld und müssen folglich keinen unvorhersehbaren Einkommensausfall in Kauf nehmen.

3.6.

3.6.1. Die Beschwerdeführenden bringen weiter vor, eine Unterscheidung dränge sich auch deshalb auf, weil regelmässig Nacht- und Sonntagsdienst leistende Angestellte dauerhaft in ihren Sozialkontakten eingeschränkt seien. Da dieser Nachteil während den Ferien nicht einfach weg falle, müssten sie entsprechend entschädigt werden.

3.6.2. Die Beschwerdeführenden blenden bei ihrer Betrachtungsweise aus, dass die Dienststellen der Stadt Zürich Gegenstand einer analytischen Arbeitsplatzbewertung bilden und einem Funktionsraster mit 18 Stufen zugeordnet werden (Art. 48 PR). Erfasst werden nebst den damit verbundenen Anforderungen auch die Arbeitsbedingungen (Art. 49 PR). Bei Funktionen, deren Tätigkeit in der Regel unregelmässige Arbeitszeiten mit sich bringt, ist die Bereitschaft, Einschränkungen im Freizeit- und Sozialleben hinzunehmen, demnach beim Grundlohn zu berücksichtigen. Dieser Basislohn wird auch während den Ferien ausbezahlt (Art. 58 PR). Mit Bezug auf die zusätzlich zum Grundlohn abgeleitete besondere Beanspruchung für Nacht- und Sonntagsarbeit setzt Art. 176 AB PR den Stundenansatz bei Dauernachtdienst (Abs. 2) tiefer an als bei ordentlicher Arbeitsleistung in der Nacht und an Sonntagen (Abs. 1). Dies weist ebenfalls darauf hin, dass bereits bei der Funktionsbeurteilung im Rahmen der Festlegung des Grundlohnes eine generelle Abgeltung für die mit dem Einsatz verbundene besondere Belastung einfliesst.

3.7. Zwar können durchaus vertretbare Gründe angeführt werden, welche für eine Ausrichtung der zur Abgeltung von Nacht- und Sonntagsarbeit bezahlten Entschädigungen auch während den Ferien sprechen. Dies zeigt insbesondere der im vorinstanzlichen Entscheid erwähnte hängige politische Vorstoss zur Anpassung des städtischen Personalrechts an die privatrechtliche Rechtsprechung des Bundesgerichts zu Art. 329d Abs. 1 OR (BGE 132 III 172). Das kantonale Gericht hat jedoch mit Recht darauf hingewiesen, dass das Bundesgericht in einem ähnlich gelagerten Fall entschieden hat, dass die Genfer Verkehrsbetriebe nicht verpflichtet sind, den Angestellten einen Ferienlohn unter Berücksichtigung der in BGE 132 III 172 mit Bezug auf Art. 329d OR entwickelten Grundsätze auszurichten (BGE 138 I 232). Das öffentliche Personalrecht kann somit eine von den Minimalgarantien des Privatrechts abweichende Regelung treffen, ohne deswegen in Willkür zu

verfallen.

3.8. Wie bereits dargelegt, besitzen die kantonalen und kommunalen Behörden bei der Ausgestaltung ihrer Besoldungsordnung einen erheblichen Spielraum (E. 3.4 hievor). Das Bundesgericht greift von Verfassungswegen bloss ein, wenn die Gemeinde eine Unterscheidung trifft oder unterlässt, die sich nicht vernünftig begründen lässt, die unhaltbar und damit geradezu willkürlich ist. Da sich die beanstandete Regelung auf objektive Motive stützen kann und mit sachlichen Argumenten begründen lässt, verstösst es nicht gegen die Rechtsgleichheit, wenn mit Bezug auf den Ferienlohn regelmässig und überwiegend Nacht- und Sonntagsdienst leistender Angestellter keine Ausnahme zu Art. 176 Abs. 7 Satz 1 AB PR getroffen wurde.

4.

4.1. Die Beschwerdeführenden rügen weiter eine Verletzung des Legalitätsprinzips (Art. 5 Abs. 1 BV), indem für die Ausrichtung der zusätzlichen Entschädigung für Nacht- und Sonntagsarbeit "nur für tatsächlich geleistete Dienste" keine hinreichend bestimmte formellgesetzliche Grundlage bestehe.

4.2. Nach Ansicht des Verwaltungsgerichts findet sich die formellgesetzliche Grundlage in Art. 58 Satz 2 PR, welcher den Stadtrat ermächtigt, unter anderem die Entschädigung für Nacht- und Sonntagsarbeit zu regeln. Da Art. 58 Satz 1 PR als Kann-Vorschrift ausgestaltet sei, liege es im Ermessen des Stadtrates, für welche Inkonvenienzen und in welcher Höhe solche Entschädigungen zuzusprechen seien. Diese Bestimmung vermittele daher keinen zwingenden Anspruch auf Nacht- und Sonntagszulagen während den Ferien.

4.3. Das Legalitätsprinzip ist - abgesehen von seiner spezifischen Bedeutung im Strafrecht und im Abgaberecht - kein verfassungsmässiges Individualrecht, sondern ein Verfassungsgrundsatz, dessen Verletzung nicht selbstständig, sondern nur im Zusammenhang mit der Verletzung des Grundsatzes der Gewaltentrennung, der Rechtsgleichheit, des Willkürverbots oder eines speziellen Grundrechts gerügt werden kann. In seiner Ausgestaltung als Rechtssatzvorbehalt dient das Legalitätsprinzip gerade dazu, eine rechtsgleiche Behandlung vergleichbarer Fälle sicherzustellen. Zu diesem Zweck sollen sich denn auch Rechte und Pflichten der öffentlichen Bediensteten im Grundsatz aus einem (zumindest materiellen) Gesetz ergeben. Es kann somit gerügt werden, es werde das Rechtsgleichheitsgebot verletzt, weil die Besoldung nicht mit hinreichender Bestimmtheit in einem Gesetz festgelegt worden ist (BGE 129 I 161 E. 2.1 S. 163 mit Hinweisen).

4.4. Das Legalitätsprinzip verlangt, dass die angewendeten Rechtssätze eine angemessene Bestimmtheit ausweisen müssen. Das Gebot der Bestimmtheit kann indessen nicht in absoluter Weise verstanden werden. Unbestimmte Regelungen können insbesondere dann genügen, wenn ein Rechtsverhältnis zur Diskussion steht, welches die Betroffenen freiwillig eingegangen sind oder bei dem die Rechte und Pflichten zwischen Staat und Privaten frei ausgehandelt werden können. Dem Bedürfnis nach Rechtsgleichheit kann auch durch eine gleichmässige Behördenpraxis entsprochen werden (BGE 129 I 161 E. 2.2 S. 163 mit Hinweis).

4.5. Der Gemeinderat hat in Art. 58 PR ausdrücklich vorgesehen, dass besondere Anteile, die mit dem Lohn nicht abgegolten sind, mit besonderen Vergütungen entschädigt werden können. Die Delegationsnorm zielt somit darauf ab, dass Mitarbeitende für "besondere Beanspruchungen" oder "Inkonvenienzen" neben dem Lohn eine zusätzliche Vergütung erhalten. Sie hält auch dem Grundsatz nach fest, dass die Zulage an eine effektive Belastung anknüpft.

4.6. Bei der Anstellung der öffentlich Bediensteten handelt es sich um einen mitwirkungsbedürftigen Verwaltungsakt. Die Betroffenen haben die Wahl, die Stelle zu den gebotenen Bedingungen anzunehmen oder aber darauf zu verzichten und allenfalls eine Stelle in einer anderen Gemeinde anzutreten. In solchen Fällen hat die formellgesetzliche Besoldungsregelung nicht bis ins Detail zu gehen, sondern darf die Regelung der Einzelheiten an Exekutivorgane delegieren. Hinzu kommt, dass es dem Stadtrat nicht frei steht, jede beliebige Regelung zu treffen. Vielmehr ist dieser an verfassungsmässige Rechte und Grundsätze, wie namentlich Art. 8 Abs. 1 BV gebunden. Den betroffenen Angestellten der Stadt Zürich steht es zudem offen, mit einem individuellen Begehren die Verfassungsmässigkeit der konkreten Besoldung in Frage zu stellen, wie das die Beschwerdeführenden mit ihrem vorliegend zu beurteilenden Begehren auch getan haben.

4.7. Da sich die streitige, auf tatsächlich geleistete Dienste beschränkte Vergütung für Nacht- und Sonntagsarbeit mit Art. 58 PR in Verbindung mit Art. 176 Abs. 7 Satz 1 AB PR auf eine genügende

rechtliche Grundlage abstützen kann und die Konkretisierung auf sachlichen Gründen beruht, erweist sich die Verfassungsbeschwerde als unbegründet und ist abzuweisen.

5.

Bei diesem Verfahrensausgang sind die Gerichtskosten den unterliegenden Beschwerdeführenden unter solidarischer Haftung aufzuerlegen (Art. 66 Abs. 1 BGG). Die Beschwerdegegnerin hat keinen Anspruch auf Parteientschädigung (Art. 68 Abs. 3 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Verfassungsbeschwerde wird abgewiesen.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 1'800.- werden den Beschwerdeführern unter solidarischer Haftung auferlegt.

3.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Verwaltungsgericht des Kantons Zürich schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 13. November 2013

Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Das präsidierende Mitglied: Ursprung

Die Gerichtsschreiberin: Hofer