

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2004.00011 vom 17. November 2004

ZH Verwaltungsgericht, 2004-11-17, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_PB.2004.00011](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2004.00011)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2004.00011 du 17 novembre 2004

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2004.00011 del 17 novembre 2004

## Regeste

Lohnklasse | Einreihung in eine höhere Lohnklasse (medizinische Laborantin) Die Beschwerdeführerin, eine medizinische Laborantin, macht im Vergleich mit Kantonspolizisten eine lohnmäßige Diskriminierung geltend, und zwar insbesondere aufgrund der Gleichstellung von Diplomierten Pflegenden und Kantonspolizisten (E. 2.1). Die Beschwerdegegnerin bemängelt das fehlende SRK-Diplom bei der Beschwerdeführerin (E. 2.2). Für das an der Universität beschäftigte Laborpersonal wurden keine abweichenden Regeln erlassen, weshalb die für das Staatspersonal geltenden Bestimmungen zur Anwendung gelangen. Die Lohnklassen-Einreihung richtet sich nicht nach der effektiven Ausbildung, sondern nach der ausgeübten Tätigkeit. Die Beschwerdeführerin hat eine Stelle inne, welche in der Klasse 13 eingereiht ist (E. 2.3). Die Beschwerdeführerin kann sich für die Einreihung in eine höhere Lohnklasse auch auf das Gleichstellungsgesetz berufen (E. 2.4). Kostenlosigkeit des Verfahrens (E. 3). Parteientschädigung (E. 4). Gutheissung

## Volltext

Zürich Verwaltungsgericht 04..2.17.1 PB.2004.00011 Zurich Verwaltungsgericht 04..2.17.1 PB.2004.00011 Zurigo Verwaltungsgericht 04..2.17.1 PB.2004.00011

Lohnklasse | Einreihung in eine höhere Lohnklasse (medizinische Laborantin) Die Beschwerdeführerin, eine medizinische Laborantin, macht im Vergleich mit Kantonspolizisten eine lohnmäßige Diskriminierung geltend, und zwar insbesondere aufgrund der Gleichstellung von Diplomierten Pflegenden und Kantonspolizisten (E. 2.1). Die Beschwerdegegnerin bemängelt das fehlende SRK-Diplom bei der Beschwerdeführerin (E. 2.2). Für das an der Universität beschäftigte Laborpersonal wurden keine abweichenden Regeln erlassen, weshalb die für das Staatspersonal geltenden Bestimmungen zur Anwendung gelangen. Die Lohnklassen-Einreihung richtet sich nicht nach der effektiven Ausbildung, sondern nach der ausgeübten Tätigkeit. Die Beschwerdeführerin hat eine Stelle inne, welche in der Klasse 13 eingereiht ist (E. 2.3). Die Beschwerdeführerin kann sich für die Einreihung in eine höhere Lohnklasse auch auf das Gleichstellungsgesetz berufen (E. 2.4). Kostenlosigkeit des Verfahrens (E. 3). Parteientschädigung (E. 4). Gutheissung

Verwaltungsgericht des Kantons Zürich: PB.2004.00011 Standard Suche | Erweiterte Suche | Hilfe Druckansicht Geschäftsnummer: PB.2004.00011 Entscheidart und -datum: Endentscheid vom 17.11.2004 Spruchkörper: 4. Abteilung/Einzelrichter Weiterzug: Dieser Entscheid ist rechtskräftig. Rechtsgebiet: Personalrecht Betreff: Lohnklasse Einreihung in eine höhere Lohnklasse (medizinische Laborantin) Die Beschwerdeführerin, eine medizinische Laborantin, macht im Vergleich mit Kantonspolizisten eine lohnmäßige Diskriminierung geltend, und zwar insbesondere aufgrund der Gleichstellung von

Diplomierten Pflegenden und Kantonspolizisten (E. 2.1). Die Beschwerdegegnerin bemängelt das fehlende SRK-Diplom bei der Beschwerdeführerin (E. 2.2). Für das an der Universität beschäftigte Laborpersonal wurden keine abweichenden Regeln erlassen, weshalb die für das Staatspersonal geltenden Bestimmungen zur Anwendung gelangen. Die Lohnklassen-Einreihung richtet sich nicht nach der effektiven Ausbildung, sondern nach der ausgeübten Tätigkeit. Die Beschwerdeführerin hat eine Stelle inne, welche in der Klasse 13 eingereiht ist (E. 2.3). Die Beschwerdeführerin kann sich für die Einreihung in eine höhere Lohnklasse auch auf das Gleichstellungsgesetz berufen (E. 2.4). Kostenlosigkeit des Verfahrens (E. 3). Parteientschädigung (E. 4). Gutheissung Stichworte: AUSBILDUNG DISKRIMINIERUNG EINSTUFUNG FUNKTION GESCHLECHTSDISKRIMINIERUNG GLEICHSTELLUNG GLEICHWERTIGKEIT INHALT DES DIENSTVERHÄLTNISSES LABORANT/-IN LOHNKLASSE POLIZIST PROZESSENTSCHÄDIGUNG UNIVERSITÄT WEISUNG Rechtsnormen: Art. 8 Abs. 3 BV Art. 3 Abs. 1 GIG Art. 3 Abs. 2 GIG Art. 13 Abs. 2 GIG Publikationen: - keine - Gewichtung: (1 von hoher / 5 von geringer Bedeutung) Gewichtung: 3 I. A. Mit Entscheid vom 22. Januar 2001 hiess das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich die Gleichstellungsklagen diverser Berufsverbände und Einzelklägerinnen betreffend die Einreihung der Diplomierten Krankenschwestern, der Diplomierten Krankenschwestern mit Zusatzausbildung (mZA) und der Stationsschwestern teilweise gut. Dabei wurde festgehalten, grundsätzlich seien die Diplomierten Krankenschwestern, denen Auszubildende und/oder Hilfspersonal unterstellt seien, in die Lohnklassen 14 und 15 (anstatt 12 bis 13) einzureihen (VK.96.00011, E. 10c, vgl. auch E. 4a, www.vgrzh.ch). Gleichentags ergingen noch andere Urteile betreffend Gleichstellungsklagen im Gesundheitswesen (in Sachen Berufsschullehrkräfte im Gesundheitswesen [VK.96.00013], Physiotherapierende [VK.96.00015], Ergotherapierende [VK.96.00017], alle ebenfalls unter www.vgrzh.ch). Am 16. Mai 2001 erliess der Regierungsrat des Kantons Zürich mit Beschluss (RRB) 707/2001 einen Einreihungsplan (Neueinreihung Gesundheitsberufe). Demnach sind Diplomierte Krankenschwestern/pfleger mit Diplomniveau (DN) II neu in die Lohnklasse 14 einzureihen, Diplomierte Krankenschwestern/pfleger mit DN I dagegen in die Lohnklasse 13. Krankenpflegende mit DN I und mit besonderen Aufgaben (mbA) sind in die Klasse 14 und jene mit DN II und mbA in die Klasse 15 einzureihen (RRB 707/2001 E. B.5). Neu eingereiht wurden auch die Laborantinnen und Laboranten. Dabei wurde die Gleichbehandlung mit den Krankenpflegenden DN I angestrebt, was die Anhebung um eine Klasse von bisher 10 bis 12 in 10 bis 13 zur Folge hatte. In diesem Zusammenhang wurde bemerkt, dass die " Anhebung um eine Klasse für dipl. med. Laborant/in SRK " erfolge und für die übrigen Berufsgruppen unverändert bleibe (RRB 707/2001 E. E/4b). Erläuternd wurde ausgeführt, die Laborantin habe eine dreijährige Ausbildung zu absolvieren. Eine Alterslimite für den Ausbildungsantritt bestehe nicht mehr. Die schulischen Voraussetzungen müssten gemäss SRK-Richtlinien erfüllt sein. Die Arbeit mit Patientinnen und Patienten stehe weniger im Vordergrund als bei den Ergo- und Physiotherapeutinnen, da der Schwerpunkt der Tätigkeit bei der Ausführung von Laborarbeiten liege. Eine Einreihung in Klasse 14 wäre nur vertretbar, wenn sie durch eine aktuelle Arbeitsbewertung abgestützt werden könnte, welche jedoch erst im Rahmen einer allgemeinen, alle Funktionen umfassenden Besoldungsrevision vorgenommen werden könne. Aus diesen Gründen rechtfertige sich eine Gleichbehandlung mit der Krankenschwester DN I (RRB 707/2001 E. E/1f). B. A, geboren 1957, ist seit 1989 als Laborantin beim Institut X der Universität Zürich angestellt. Im Rahmen der am 1. Juli

1991 in Kraft getretenen Strukturellen Besoldungsrevision 1987/91 wurde sie in die Lohnklasse 11 Erfahrungsstufe (ES) 3 eingereiht. Per 1. Juli 1996 erfolgte eine Beförderung in die Lohnklasse 12 ES 4. Am 25. Februar 2002 beschloss der Universitätsrat der Universität Zürich, die vom Regierungsrat für die Gesundheitsdirektion beschlossenen Neueinreihungen und Überführungen in den medizinisch-technischen und medizinisch-therapeutischen Berufen rückwirkend per 1. Januar 2002 auch an der Universität umzusetzen. Mit Verfügung der Universität Zürich vom 9. September 2003 wurde das Gesuch von A um Einreihung in die Lohnklasse 13 abgewiesen. Dabei wurde festgehalten, die betreffende Stelle sei im Rahmen der Neueinreihung per 1. Januar 2002 in die Klasse 13 eingereiht und als " med. Laborantin SRK " bezeichnet worden. A sei aber ausgebildete Arztgehilfin und nicht im Besitz eines vom SRK anerkannten Diploms, weshalb sie die im RRB 707/2001 festgelegte Voraussetzung für die persönliche Überführung in die Klasse 13 nicht erfülle. II. In der Folge gelangte A mit Rekurs an die Rekurskommission der Zürcher Hochschulen und beantragte die Überführung in die Lohnklasse 13 ES 6 Stufe 9 per 1. Januar 2002, unter Kosten und Entschädigungsfolge zu Lasten der Universität Zürich. Mit Beschluss vom 1. April 2004 wurde der Rekurs abgewiesen. III. A liess am 14. Mai 2004 gegen den Rekursentscheid vom 1. April 2004 Beschwerde an das Verwaltungsgericht erheben. Sie beantragte die Aufhebung des angefochtenen Entscheids und erneut, sie sei auf den 1. Januar 2002 in die Besoldungsklasse 13 ES 6 Stufe 9 zu überführen, unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten der Universität. Die Beschwerdegegnerin ihrerseits beantragte mit Beschwerdeantwort vom 3. September 2004 die Abweisung der Beschwerde, ebenso die Vorinstanz in ihrer am 9. Juni 2004 beim Gericht eingegangenen Vernehmlassung. Die Einzelrichterin zieht in Erwägung: 1. Die Beschwerde richtet sich gegen einen Rekursentscheid der Rekurskommission der Zürcher Hochschulen über eine personalrechtliche Anordnung, weshalb die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts gegeben ist (§ 74 Abs. 1 Verwaltungsrechtspflegegesetz vom 24. Mai 1959 [VRG]). Da der Streitwert nicht über Fr. 20'000.- liegt, ist die Entscheidung in einzelrichterlicher Kompetenz zu fällen. 2. 2.1 Die Beschwerdeführerin macht geltend, sie sei in der Funktion einer medizinischen Laborantin tätig und habe eine Stelle inne, die dieser Funktion zugeordnet sei. Sie vergleiche ihre Tätigkeit als Laborantin, in welcher sie in die Lohnklasse 12 eingereiht sei, mit derjenigen des kantonalen Polizisten. Die Bezugnahme auf die Diplomierten Pflegenden DN I erfolge nicht, um eine Diskriminierung diesen gegenüber aufzeigen zu können. Vielmehr gehe es darum, die geltend gemachte Diskriminierung im Vergleich zum Kantonspolizisten daraus abzuleiten. Gestützt auf den RRB 707/2001 und das Urteil des Verwaltungsgerichts vom 22. Januar 2001 (VK.96.00011, [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)) könne auf die Diskriminierung der diplomierten medizinischen Laborantin geschlossen werden, ohne dass es dafür einer gutachterlichen Bewertung bedürfe. Somit sei ihre tiefere Einreihung diskriminierend im Vergleich zum Polizisten. Sodann sei für die Einreihung in eine bestimmte Lohnklasse die tatsächlich ausgeführte Arbeit und nicht die Ausbildung massgebend, wie dies das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich bezüglich der Ergotherapierenden mit Entscheid vom 26. März 2003 (PB.2003.00004, [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)) denn auch festgehalten habe. 2.2 Die Beschwerdegegnerin hält weiterhin daran fest, die Beschwerdeführerin habe kein SRK-Diplom inne. Selbst wenn sie die Funktion einer Laborantin mit SRK-Diplom versehe, vermöge sie in Ermangelung dieses qualifizierenden Kriteriums nichts zu ihren Gunsten aus der Tatsache abzuleiten, dass die dipl. med. Laborantin SRK um eine

Lohnklasse angehoben worden sei. Insoweit könne sich die Beschwerdeführerin auch nicht auf das Gleichstellungsgesetz vom 24. März 1995 (GIG) berufen. Auch die Vorinstanz geht davon aus, dass es sich vorliegend nicht um einen Anwendungsfall des Gleichstellungsgesetzes handle, verlange doch die Beschwerdeführerin als ausgebildete Arztgehilfin (heute als "medizinische Praxisassistentin" bezeichnet) die Gleichstellung mit einer dipl. med. Laborantin SRK, welcher ebenfalls ein typischer Frauenberuf sei. 2.3 Gemäss § 11 Abs. 1 des Universitätsgesetzes vom 15. März 1998 (Universitätsg, LS 415.11) gelten für das Universitätspersonal grundsätzlich die für das Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen. Absatz 2 sieht vor, dass der Universitätsrat eine Personalverordnung mit besonderen Bestimmungen erlässt, welche den universitären Verhältnissen Rechnung tragen. Sie können von den für das Staatspersonal geltenden Bestimmungen abweichen. Auch § 24 Universitätsordnung vom 4. Dezember 1998 (UniversitätsO, LS 415.111) hält fest, dass sich Anstellung sowie Rechte und Pflichten des Universitätspersonals nach den für das Staatspersonal geltenden Bestimmungen sowie der Personalverordnung der Universität richten. Die Personalverordnung könne, soweit es die universitären Verhältnisse erfordern, von den für das Staatspersonal geltenden Bestimmungen abweichen. § 19 der Personalverordnung der Universität Zürich vom 5. November 1999 (PersonalV UniZH, LS 415.21) führt sodann aus, die lohnmassige Einreihung des Personals der Universität Zürich richte sich nach den Grundsätzen und nach dem Lohnsystem des allgemeinen Personalrechts. In besonderen Fällen könne davon abgewichen werden (Abs. 2). Bei der individuellen Einstufung würden bisherige Tätigkeit, Erfahrung und spezielle Qualifikationen berücksichtigt (Abs. 2). Im bereits erwähnten Beschluss des Universitätsrats vom 25. Februar 2002 wurde die Umsetzung der vom Regierungsrat festgelegten Neueinreihungen gemäss RRB 707/2001 auch für die medizinisch-technischen und medizinisch-therapeutischen Berufe an der Universität angeordnet. In den Erwägungen des Beschlusses des Universitätsrats ist unter anderem festgehalten, im Laufe der Aufarbeitung habe sich die Komplexität und Problematik einer Bevorzugung der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber mit SRK-Anerkennung gezeigt. Verschiedene Institutsvorsteher hätten sich gegen die erforderlichen Veränderungen einzelner Einreihungen in ihren Stellenplänen gewehrt. Diese Haltung sei besonders dann verständlich, wenn Laborantinnen und Laboranten ohne SRK-Anerkennung gleichwertige oder bessere Leistungen erbringen. Zudem seien die Arbeitsbedingungen der medizinischen Laborantenstellen in der Universität in verschiedenen Fällen nicht vergleichbar mit denen im Universitätsspital. Im Einvernehmen mit der eingesetzten Arbeitsgruppe habe sich die Universitätsleitung aber dennoch entschieden, die Neueinreihung gemäss Empfehlung des Regierungsrats zu vollziehen. In der Folge wurden nur die ein Diplom SRK innehabenden Laborantinnen und Laboranten in die Lohnklasse 13 eingereiht. Aufgrund der soeben gemachten Ausführungen ergibt sich klar, dass sich die Beschwerdegegnerin bezüglich der Einreihung der Laboranten und Laborantinnen an die Vorgaben des Regierungsrats halten will. Mithin müssen für diese Angestellten dieselben Bestimmungen betreffend Lohneinreihung gelten wie für die beim Staat angestellten Laboranten und Laborantinnen, was denn auch mit dem in § 11 Abs. 1 Universitätsg, § 24 Abs. 1 UniversitätsO und § 19 Abs. 1 PersonalV UniZH festgehaltenen Grundsatz, wonach für das Universitätspersonal grundsätzlich die für das Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen gelten, im Einklang steht. Abweichende Regelungen für die an der Universität beschäftigten Laboranten und Laborantinnen sind somit keine ergangen. Dafür wäre der im Universitätsgesetz vorgesehene formelle Weg zu beschreiten gewesen (§ 11 Abs. 2 in Verbindung mit §§ 26

Abs. 3 Ziff. 2 und 29 Abs. 2 Ziff. 2 UniversitätsG, siehe auch § 24 Abs. 2 UniversitätsO). Der "Einreihungsplan medizinische Berufe" vom 5. Dezember 2001 der Universität genügt diesen Anforderungen jedoch nicht. Diesem Dokument kommt keine eigenständige Bedeutung zu; vielmehr bezweckt es die Auslegung des Einreihungsplans des Regierungsrats vom 16. Mai 2001 (RRB 707/2001) und ist allenfalls mit einer "Weisung" vergleichbar (zur Frage der Bindung an Weisungen vgl. Max Imboden/René Rhinow, Schweizerische Verwaltungsrechtsprechung, Bd. I, 6. A., Basel/Frankfurt a.M. 1986, Nr. 75 B V; Alfred Kölz/Jürg Bosshard/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, § 50 N. 59 f.). In Dispositiv-Ziffer I des am 25. Februar 2002 erlassenen Beschlusses des Universitätsrats wird denn auch uneingeschränkt auf den Einreihungsplan RRB 707/2001 verwiesen, nicht aber auf das Dokument vom 5. Dezember 2001. Somit bleibt zu prüfen, inwieweit die von der Beschwerdegegnerin und der Vorinstanz getroffene Auslegung des RRB 707/2001 bezogen auf die Beschwerdeführerin korrekt erfolgt ist. Das Verwaltungsgericht hat wiederholt festgehalten, dass sich die Klasseneinreihung nicht nach der effektiven Ausbildung, sondern nach der ausgeübten Tätigkeit richtet (VGr, 26. März 2003, PB.2003.00004 E. 2b; VGr, 12. März 2003, PB.2003.00001 E. 2a/b, beide unter [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)). Dieser Grundsatz gilt auch vorliegend. Gemäss § 10 Abs. 1 der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 (PV, LS 177.11) wird denn auch jede Stelle gemäss dem Einreihungsplan und den Richtpositionsumschreibungen entsprechend ihren Anforderungen in der Regel in nur eine Lohnklasse eingereiht. Demnach richtet sich die Entlohnung des Arbeitnehmenden nach der innegehabten Stelle, was auch der Meinung verschiedener Institutsvorsteher der Beschwerdegegnerin zu entsprechen scheint. Die Beschwerdeführerin bekleidet unbestrittenermassen eine Stelle, welche in die Klasse 13 eingereiht ist. Schon deswegen hat sie den entsprechenden Lohn zugut. Gründe für eine Rückstufung im Sinn von § 19 PV liegen keine vor und werden auch nicht behauptet. 2.4 Aber auch unter dem Gesichtspunkt des Verbots der Geschlechtsdiskriminierung dringt die Beschwerdeführerin durch. Dass es sich bei der Tätigkeit der Laborantin als solches um einen frauenspezifischen Beruf handelt, wurde nicht bestritten. Die Beschwerdegegnerin macht jedoch geltend, die Beschwerdeführerin könne sich nicht mit den Laborantinnen und Laboranten mit SRK-Diplom vergleichen, weshalb sie nicht gleichermassen eine Geschlechtsdiskriminierung aus dem Vergleich mit der Funktion des Polizisten bzw. der Polizistin für sich ableiten könne. Dem kann aber, nachdem beim geltenden Besoldungssystem die Einreihung in eine Lohnklasse von der ausgeübten Tätigkeit abhängt, nicht beigelegt werden. Die Beschwerdeführerin kann sich daher auf das Gleichstellungsgesetz berufen und die Einreihung in die Lohnklasse 13, welche eine Klasse tiefer liegt als jene für die Funktionen der Polizeisoldatinnen und -soldaten bzw. der Krankenpflegenden mit DN II, verlangen. In den dem Einreihungsplan des Regierungsrats vom 16. Mai 2001 (RRB 707/2001) zugrundeliegenden Verwaltungsgerichtsurteilen vom 22. Januar 2001 wurde denn auch eine besoldungsmässige Diskriminierung der betreffenden Funktionen festgestellt (VK.96.00011 [Pflegerische], VK.96.00013 [Berufsschullehrkräfte im Gesundheitswesen], VK.96.00015 [Physiotherapierende], VK.96.00017 [Ergotherapie], alle unter [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)). In der Folge hat der Regierungsrat auch für weitere frauenspezifische Funktionen Anpassungen vorgenommen, so auch für die Funktion "dipl. med. Laborant/in SRK". Aus den dargelegten Gründen fallen darunter aber die Stellen, deren Anforderungen üblicherweise von Laborantinnen oder Laboranten mit SRK-Diplom erfüllt werden können. Entsprechend wurde im RRB

707/2001 ausdrücklich darauf hingewiesen, dass kein Systemwechsel vorgenommen worden sei, sondern die in der Strukturellen Besoldungsrevision (SBR) festgelegten und auch vom Verwaltungsgericht nicht beanstandeten Strukturen des Einreihungsgefüges übernommen worden und nach den Grundsätzen der SBR weiterentwickelt worden seien (RRB 707/2001 E. E/1f). Somit gilt für den Einreihungsplan gemäss RRB 707/2001 der Grundsatz von § 10 PV, wonach jede Stelle als solche einzureihen ist, weiter. Daran ändert beim im Kanton Zürich geltenden Einreihungssystem, welches hier zur Anwendung gelangt, auch nichts, wenn die Arbeitgeberschaft eine Stelle durch einen Arbeitnehmenden besetzt, welcher nicht die üblicherweise geforderten Bedingungen, wie beispielsweise ein SRK-Diplom, mit sich bringt. Vom Grundsatz der Klasseneinreihung nach der ausgeübten Tätigkeit (und nicht nach der effektiven Ausbildung des Einzelnen) kann daher beim hier anwendbaren Einreihungssystem nicht abgewichen werden. Ob ein anderes, einzelfallweise an die effektive Ausbildung geknüpftes Einreihungssystem unter dem Gesichtspunkt des Gleichstellungsgesetzes auch haltbar wäre – davon gehen die Vorinstanz und die Beschwerdeführerin zumindest teilweise aus –, ist hier nicht weiter abzuklären. 2.5

Zusammenfassend ergibt sich, dass die Beschwerde gutzuheissen ist. Die Nichtüberführung der Beschwerdeführerin in die Lohnklasse 13 verletzt Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 und Art. 3 Abs. 1 und 2 GIG. Zudem bestimmt sich für die Angestellten des Staats Zürich und grundsätzlich auch für das Personal der Beschwerdegegnerin die Einreihung in eine Lohnklasse nach der ausgeübten Tätigkeit, weshalb die Nichtüberführung der Beschwerdeführerin in die Lohnklasse 13 auch eine Rechtsverletzung im Sinne von § 50 Abs. 2 lit. a und c VRG darstellt (Kölz/Bosshard/Röhl, §§ 20 N. 6, 50 N. 2, N. 39 f., N. 78). Die Vorinstanz und die Beschwerdegegnerin äussern sich zum Quantitativ bzw. zum Antrag um Überführung der Beschwerdeführerin in die Besoldungsklasse 13 ES 6 Stufe 9 nicht. Die Beschwerdeführerin war bis jetzt in Lohnklasse 12 ES 6 Stufe 9 eingereiht. Entsprechend ist sie rückwirkend per 1. Januar 2002 antragsgemäss in die Lohnklasse 13 ES 6 Stufe 9 zu überführen. 3. Für das Beschwerdeverfahren sind gemäss Art. 13 Abs. 2 GIG keine Kosten zu erheben. 4. Bei diesem Ausgang des Verfahrens ist die Beschwerdegegnerin gemäss § 17 Abs. 2 lit. a VRG zu verpflichten, die Beschwerdeführerin für die Aufwendungen im Rekurs- und Beschwerdeverfahren angemessen zu entschädigen. Die Beschwerdeführerin verlangt eine Prozessentschädigung von Fr. 6'000.- zuzüglich 7.6 % Mehrwertsteuer. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass für die Aufwendungen ausserhalb des Rekurs- und Beschwerdeverfahrens keine Entschädigung zuzusprechen ist (§ 33 Personalgesetz vom 27. September 1998 [LS 177.1] in Verbindung mit § 17 Abs. 1 VRG), weshalb sich der Entschädigungsanspruch entsprechend reduziert. Ausserdem hat die Beschwerdeführerin eine so genannte "angemessene" Prozessentschädigung zugute; mit der Parteientschädigung sind der berechtigten Partei höchstens die notwendigen Rechtsverfolgungskosten zu vergüten. Dies bedeutet aber nicht, dass in diesem Umfang eine volle Entschädigung zuzusprechen ist (Kölz/Bosshard/Röhl, § 17 N. 36 ff.). Vorliegend konnten in der Beschwerdeschrift naturgemäss teilweise Ausführungen aus der Rekurschrift übernommen werden. Auch hat es im Beschwerdeverfahren keine Weiterungen gegeben. Andererseits hat es sich um einen eher schwierigen Prozess gehandelt, zumal die Beschwerdegegnerin und die Vorinstanz von einer anderen Rechtsauffassung ausgegangen sind. In Berücksichtigung dieser Umstände erscheint eine Parteientschädigung von je Fr. 1'800.- für das Rekurs- und Beschwerdeverfahren als angemessen. Demgemäss entscheidet die Einzelrichterin : 1. In Gutheissung der Beschwerde werden die Verfügung der Universität Zürich vom

9. September 2003 und der Beschluss der Rekurskommission der Zürcher Hochschulen vom 1. April 2004 aufgehoben. Die Beschwerdegegnerin wird verpflichtet, die Beschwerdeführerin rückwirkend per 1. Januar 2002 in die Lohnklasse 13 Erfahrungsstufe 6 Stufe 9 zu überführen. 2. Die Gerichtsgebühr wird festgesetzt auf Fr. 1'500.--; die übrigen Kosten betragen: Fr. 60.-- Zustellungskosten, Fr. 1'560.-- Total der Kosten. 3. Die Kosten werden auf die Gerichtskasse genommen. 4. Die Beschwerdegegnerin wird verpflichtet, die Beschwerdeführerin für das Rekurs- und Beschwerdeverfahren mit insgesamt Fr. 3'600.- (Mehrwertsteuer inbegriffen) zu entschädigen, zahlbar innert 30 Tagen ab Rechtskraft dieses Entscheids. 5. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen, von der Zustellung an gerechnet, Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Bundesgericht erhoben werden. 6. Mitteilung an ...

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