

# **AG\_GERICHTE AGVE 2002 140 vom 21. Januar 2003**

AG Gerichte, 2003-01-21, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag\\_gerichte\\_AGVE\\_2002\\_140](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag_gerichte_AGVE_2002_140)

FR: AG\_GERICHTE AGVE 2002 140 du 21 janvier 2003

IT: AG\_GERICHTE AGVE 2002 140 del 21 gennaio 2003

## **Regeste**

III. Besoldung 140 Lohngleichheit.vor Inkrafttreten der Rechtsschutzbestimmungen des neuen Personalrechts ergangen sind (Erw. I/2).Überprüfungsbefugnis (Erw. II/2).Löhnung rechtfertigen (Erw. II/3).von Reallehrpersonen mit und ohne SEREAL-Ausbildung (Erw.II/4).Schulstufe unterrichtenden Lehrkräfte nach...

## **Erwägungen**

### **E. 1**

November 2000 festgelegten Löhne auf dem Klageweg, die übrigen Löhne auf dem Beschwerdeweg angefochten werden müssten. d) aa) Demgegenüber erweist sich mit Blick auf das neue Recht eine Anfechtung beim Personalrekursgericht auf dem Beschwerdeweg als systemgerecht. Allerdings ist in den vorliegend zur Diskussion stehenden Fällen die Beschwerdefrist gegen die ursprüngliche Lohnverfügung regelmässig abgelaufen. Der Beschwerdeweg gegen derartige Lohnverfügungen steht aus diesem Grund nicht mehr offen. Es fragt sich deshalb, ob den Privaten ein Anspruch auf Erlass einer neuen anfechtbaren Verfügung zusteht. bb) Ein solcher Anspruch ist in Fällen der vorliegenden Art mit Blick auf das gewichtige Interesse der Mitarbeitenden auf Gewährung eines genügenden Rechtsschutzes zu bejahen. Auf Gesuch eines Betroffenen hin kann eine Verfügung oder ein Entscheid durch die erstinstanzliche Behörde in Wiedererwägung gezogen werden (§ 25 Abs. 1 VRPG). Grundsätzlich besteht zwar kein Anspruch auf Behandlung eines Wiedererwägungsgesuchs. Ausnahmsweise ergibt sich indessen gestützt auf Art. 29 Abs. 1 und 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV) dann ein Anspruch, wenn sich die Verhältnisse seit dem ersten Entscheid wesentlich geändert haben. Dazu kann auch eine Änderung des objektiven Rechts zählen (Ulrich Häfelin/Georg Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2002, Rz. 1832 f.). Als wesentlich erweist sich vorliegend, dass die Betroffenen im Zeitpunkt des Erlasses der ersten Verfügung davon ausgehen konnten, ohne die Bindung an eine Frist ihre Lohnforderung einklagen zu können; zu beachten war lediglich die Verjährungsfrist. Die neuen Regelungen des Personalgesetzes mit Statuierung neuer Verfahren 2002 Besoldung 603 und Zuständigkeiten stellen insofern eine wesentliche Änderung des objektiven Rechts dar. Es rechtfertigt sich daher, den betroffenen Personen innerhalb der Verjährungsfrist einen Anspruch auf Erlass einer anfechtbaren Verfügung zu gewähren. e) Somit ergibt sich, dass der Betroffene Anspruch auf Erlass einer neuen Lohnverfügung hat, sofern die ursprüngliche Verfügung vor dem 1. November 2000 ergangen ist. Nach durchgeführtem Schlichtungsverfahren kann Verwaltungsbeschwerde und anschliessend beim Personalrekursgericht gerichtliche Beschwerde geführt werden (vgl. vorne, Erw. 2/b). Im vorliegenden Fall konnte auf die Einreichung eines förmlichen Gesuchs um Erlass einer neuen Lohnverfügung verzichtet werden, nachdem der Vorsteher des Departements BKS

die zur Durchführung eines Beschwerdeverfahrens erforderliche neue Verfügung am 19. Juni 2002 erlassen hatte.

### **E. 3**

a) Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung sind Lohnunterschiede in der Regel nicht diskriminierend, die auf objektiven Gründen wie Ausbildung, Alter, Dienstalter, Qualifikation, Erfahrung, Aufgabenbereich oder Leistung beruhen (BGE 124 II 441 "Solothurner Kindergärtnerinnen"). Im Bereich der Lehrerbesoldungen sind auch Kriterien wie Art und Dauer der notwendigen Ausbildung, die Art der Schule, die Zahl der Unterrichtsstunden oder die Klassengrösse zulässig (BGE 123 I 8 "Berner Logopädinnen"; 121 I 53 "Schaffhauser Primarlehrer"). Unterschiede in der Ausbildung können berücksichtigt werden, wenn eine bessere Ausbildung für die Ausübung der Funktion gefordert oder doch von Nutzen ist. Demgemäss ist es zulässig, eine unterschiedliche Ausbildung lohnmässig zu berücksichtigen, auch wenn die ausgeübten Tätigkeiten gleichwertig oder gar gleich sind (BGE 123 I 10; 118 Ia 37 f. "Solothurner Berufsberaterinnen"; 117 Ia 276 "Berner Arbeitslehrerinnen"). b) In Anwendung dieser Grundsätze hat es das Bundesgericht beispielsweise als zulässig erachtet, Logopädinnen, die als Vorbildung eine Matura vorweisen konnten, tiefer zu besolden als ihre Berufskolleginnen mit einem Primarlehrerpatent, obwohl sie die gleiche Tätigkeit verrichteten. Die kantonale Vorinstanz hatte dazu ausgeführt, eine logopädische Lehrkraft mit Primarlehrerpatent verfüge über ein breiteres Wissen und Verständnis für die übrigen schulischen Belange und Lerninhalte. Ihre auf die ganze Schulbildung bezogenen methodischen, didaktischen und pädagogischen Kenntnisse liessen einen besseren Erfolg auch im Spezialgebiet und eine optimale Zusammenarbeit innerhalb des Lehrkörpers erwarten, und die Vorbildung mit Primarlehrerpatent dauere länger als die Vorbildung Matura. Diese Überlegungen erachtete das Bundesgericht als 2002 Besoldung 607 objektiv und sachlich haltbar, und deshalb mit dem Gleichbehandlungsgebot als vereinbar (BGE 123 I 9 f.).

### **E. 4**

a) Die Ausbildung der Reallehrkräfte (und der Primarlehrkräfte) erfolgte ursprünglich an der Höheren Pädagogischen Lehranstalt (HPL) und dauerte vier Semester. Demgegenüber bedurfte es für die Lehrberechtigung an Sekundarschulen eines aargauischen Primarlehrerpatents und eines zweisemestrigen Französischstudiums. Mit Einführung der SEREAL-Ausbildung per 1. März 1994 wurden die Lehrgänge für Sekundarlehrkräfte und Reallehrkräfte zusammengeführt. Deren Ausbildung findet heute während drei Jahren am Didaktikum für Oberstufenlehrkräfte statt. Daran schliesst sich ein Einführungsjahr an, in welchem die Auszubildenden mit einem Pensum von 50 % unterrichten. Die Ausbildung umfasst auch einen Sprachaufenthalt sowie ein Wirtschaftspraktikum. Qualitative Unterschiede zur altrechtlichen Ausbildung ergeben sich hinsichtlich des Erwerbs verschiedener Schlüsselqualifikationen, vor allem in den didaktischen Fächern. Die Absolventen der SEREAL-Ausbildung haben nach Darstellung des Vertreters des Departements BKS bei Eintritt in das Berufsleben breitere und vertiefte Kenntnisse, welche die altrechtlich ausgebildeten Reallehrkräfte erst nach mehreren Jahren Berufspraxis erwerben. So ist es mit einer SEREAL-Ausbildung neu möglich, alle Fächer, insbesondere auch Französisch, zu unterrichten, selbst wenn während des Lehrgangs Schwergewichte in der Fächerauswahl gebildet werden und im Schulalltag eine Reallehrkraft angesichts des hohen Stundenpensums in der Regel nicht alle Fächer abzudecken vermag. b) Die Aussage des Beschwerdeführers, dass sich das aargauische Lohnsystem im Bildungswesen

prinzipiell auf Schulstufen be- ziehe, trifft in dieser allgemeinen Form nicht zu. So verweist das Departement BKS zu Recht nur schon auf die Entlöhnung der Instrumentallehrpersonen, die stark von der Ausbildung abhängt (§ 39 Abs. 1 lit. g Ziff. 5-7 LBD I; § 11 Abs. 1 lit. g Ziff. 5-7 LBD II). Abgesehen davon zeigt sich aber ganz allgemein, dass das geltende aargauische System der Lehrerbesoldungen nicht unerheblich vom Kriterium der Ausbildung der Lehrkräfte geprägt ist. So erhalten etwa Lehrkräfte an Bezirksschulen u.a. deshalb einen höheren Lohn 2002 Personalrekursgericht 608 als Sekundar- und Realschullehrkräfte, weil sie eine andere Ausbildung vorzuweisen haben (vgl. sodann z.B. auch § 39 Abs. 1 lit. c Ziff. 1 und 2 LBD I; § 11 Abs. 1 lit. c Ziff. 1 und 2 LBD II). Umso mehr rechtfertigt sich daher eine temporär unterschiedliche Entlöhnung der Reallehrpersonen mit und ohne SEREAL-Ausbildung. Der Umstand, dass Lehrkräften, die an einer Schulstufe unterrichten, für die sie die nötige Ausbildung nicht besitzen, der Lohn um 5 % gekürzt wird (§ 39 Abs. 2 LBD I, § 11 Abs. 2 LBD II) zeigt entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers gerade, dass gemäss geltendem Recht die Lehrerbesoldung zumindest nicht unerheblich auch vom Kriterium der Ausbildung geprägt ist. c) Damit ist erstellt, dass nach geltendem aargauischen Recht die Ausbildung ein wesentliches Kriterium für die Entlöhnung der Lehrkräfte bildet. Der SEREAL-Lehrgang unterscheidet sich sodann deutlich von der altrechtlichen Ausbildung für Reallehrkräfte. Sie dauert insbesondere nicht nur erheblich länger als früher und bedarf damit grösserer finanzieller Aufwendungen seitens der angehenden Lehrkräfte. Auch in qualitativer Hinsicht unterscheidet sie sich von der altrechtlichen Ausbildung, indem namentlich die didaktischen Fächer ein stärkeres Gewicht erhalten. Sie ist für die Ausübung der Funktion einer Reallehrkraft zweifellos nützlich und auch erforderlich in dem Sinne, dass grundsätzlich keine Alternativen zum SEREAL-Lehrgang angeboten werden, um den Beruf einer Reallehrkraft zu ergreifen. Somit liegen sachliche Gründe im Sinne der angeführten Rechtsprechung vor, die grundsätzlich eine ungleiche Entlöhnung rechtfertigen. Daran vermag - bei allem Verständnis des Gerichts für das Anliegen des Beschwerdeführers - auch der Umstand nichts zu ändern, dass bewährte Reallehrpersonen tiefer eingestuft waren als ihre jungen Kolleginnen und Kollegen mit Didaktikumsabschluss, obwohl sie während dieses Zeitraums teilweise auch als Praxis-Lehrkräfte in der Ausbildung von SEREAL-Studierenden tätig waren. Bei dieser Sachlage ist ebenfalls unerheblich, dass eine altrechtlich ausgebildete Reallehrperson trotz Erfüllen der Wählbarkeitsvoraussetzungen keine Möglichkeit hatte, für den fraglichen Zeitraum den Lohn einer Lehrkraft mit SEREAL-Ausbildung zu erhalten. 2002 Besoldung 609 d) Wohl hatte es der Regierungsrat, wie der Beschwerdeführer zu Recht darauf hinweist, ursprünglich als gerechtfertigt erachtet, die Löhne aller Reallehrpersonen auf den Zeitpunkt der ersten Diplomierungen für das Bestehen der SEREAL-Ausbildung auf das Niveau der Sekundarlehrpersonen anzuheben (Botschaft des Regierungsrats vom 31. März 1993 zum Dekret über die Ausbildung von Lehrkräften für die Real- und die Sekundarschule, S. 6; vgl. auch Botschaft 2001, S. 1). Aus der entsprechenden Äusserung des Regierungsrats in einer Botschaft an das Parlament lassen sich indessen keine geldwerten Ansprüche zu Gunsten des Beschwerdeführers ableiten, zumal die Änderung der einschlägigen Lehrerbesoldungsdekrete nicht in der Kompetenz des Regierungsrats, sondern in derjenigen des Grossen Rats liegt. Eine Verletzung des verfassungsrechtlich verantworteten Vertrauensschutzprinzips macht der Beschwerdeführer denn auch zu Recht nicht geltend.

Die Zulässigkeit von Besoldungsunterschieden ist nach der Rechtsprechung auch eine Frage des Masses (BGE 123 I 11; 121 I 107). So hat es das Bundesgericht in einem bereits erwähnten Entscheid als verfassungsrechtlich zulässig erachtet, Logopädinnen, die als Vorbildung eine Matura vorweisen konnten, rund 8-9 % tiefer zu besolden als ihre Kolleginnen mit einem Primarlehrerpatent. Als massgebend erachtete das Bundesgericht dabei sowohl die erhöhten Anforderungen als auch die längere Dauer der Ausbildung zur Primarlehrkraft (BGE 123 I 9 ff.). Die vom Beschwerdeführer bezifferten Lohnunterschiede während der Schuljahre 1999/2000 und 2000/2001 werden vom Departement BKS anerkannt. Damit lag der Lohn des Beschwerdeführers während dieser beiden Jahre rund 6.5-7.0 % tiefer als derjenige einer Reallehrperson mit SEREAL-Ausbildung. Es kann daher im Licht der bundesgerichtlichen Rechtsprechung nicht gesagt werden, die Lohndifferenz sei unverhältnismässig hoch gewesen. Dies muss umso mehr gelten, als die unterschiedliche Entlohnung nur während einer Übergangszeit von zwei Jahren vorlag. Für eine Korrektur des während dieser Dauer bestehenden Lohnunterschieds durch das Personalrekursgericht besteht demnach kein Anlass. 2002 Personalrekursgericht 610

## E. 6

a) Das Personalrecht für Lehrpersonen und das für sie geltende Besoldungsrecht befinden sich derzeit noch in Revision. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang vorab das GAL, das voraussichtlich dieses Jahr dem Volk unterbreitet wird (vgl. Erw. 1/b hier vor). Gestützt auf das GAL soll ein "Dekret über die Löhne der Lehrpersonen" (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP) ergehen. Im entsprechenden verwaltungsinternen Entwurf vom 28. November 2001 (nachfolgend: E LDLP) - der Regierungsrat hat die Vorlage noch nicht dem Grossen Rat unterbreitet - ist vorgesehen, dass sich der Lohn aus einem Positionslohnanteil, einem Erfahrungsanteil und allfälligen Lohnzulagen zusammensetzt (§ 4 E LDLP). Der Positionslohnanteil soll für alle Funktionen aufgrund des bestehenden Lohngefüges, einer Marktanalyse aufgrund des Vergleichs mit Referenzkantonen und einer nach einheitlichen Kriterien vorgenommenen Bewertung der Arbeitsplätze im Sinne von § 5 Abs. 2 LD ermittelt werden (§ 5 Abs. 1 E LDLP). Aufgrund der verwaltungsintern vorliegenden Ergebnisse der Arbeitsplatzbewertung und des Marktvergleichs der Löhne werden im künftigen Besoldungssystem keine Unterschiede zwischen neu- und altrechtlich ausgebildeten Reallehrpersonen mehr bestehen (Botschaft 2001, S. 3). Offenbar gelangte man zur Überzeugung, dass der unterschiedlichen Ausbildung der Reallehrpersonen inskünftig nicht mehr dasselbe Gewicht beizumessen sei. b) Ist die Gleichstellung von Reallehrpersonen mit altrechtlicher Ausbildung und von Lehrkräften mit einer SEREAL-Ausbildung aus marktwirtschaftlichen Überlegungen erfolgt und hätte aus verfassungsrechtlicher Sicht darauf auch verzichtet werden können, bedeutet dies im Grunde genommen, dass die Gleichstellung auch wieder rückgängig gemacht werden könnte. Es liegen indessen keinerlei Anhaltspunkte vor, dass eine derartige Massnahme tatsächlich beabsichtigt wäre. Vielmehr herrscht nach Angaben des Departements BKS gegenwärtig noch immer Lehrermangel, und ein Marktvergleich mit verschiedenen Kantonen hat offenbar gezeigt, dass der Kanton Aargau eher tiefe Löhne ausrichtet. Zudem erschiene eine erneute Lohndifferenzierung insbesondere im Hinblick auf das In-2002-Besoldung 611 krafttreten des GAL und dessen Folgeerlasse als fragwürdig. Gesamthaft lässt sich nämlich feststellen, dass im Rahmen der Arbeitsplatzbewertung der Ausübung einer bestimmten Funktion eine grössere (bzw. der absolvierten Ausbildung eine geringere) Bedeutung zugemessen wird als dies bisher der Fall war. In diesem Licht erscheint zweifelhaft, ob unter dem zukünftigen Recht die umstrittene Lohndifferenz den

Anforderungen an die Rechtsgleichheit standhalten würde; allenfalls könnte sich eine ungleiche Entlohnung von auf der gleichen Schulstufe unterrichtenden Lehrkräften als verfassungswidrig erweisen.

#### **E. 7**

Damit liegen (bzw. lagen für den Zeitraum vom 1. August 1999 bis 31. Juli 2001) sachliche Gründe im Sinne der angeführten Rechtsprechung vor, um die Reallehrpersonen mit SEREAL-Ausbildung gemäss geltendem kantonalem Besoldungsrecht im fraglichen Ausmass höher zu entlohnen als ihre Kolleginnen und Kollegen mit altrechtlicher Ausbildung. Das geltende Recht stellt verhältnismässig stark auch auf die Ausbildung der Lehrkräfte ab. Demgegenüber wird im zukünftigen Recht angesichts der neuen Arbeitsplatzbewertung das Kriterium der Ausbildung voraussichtlich etwas in den Hintergrund treten. Während der Dauer, für die der Beschwerdeführer eine rechtsungleiche Entlohnung geltend macht, bestand noch keine neue, definitive und verbindliche Arbeitsplatzbewertung für Lehrpersonen. Eine Ungleichbehandlung der Löhne der altrechtlich und der neurechtlich ausgebildeten Reallehrpersonen lässt sich verfassungsrechtlich nicht beanstanden, da sie gestützt auf das geltende kantonale Recht auf sachlichen Gründen beruhte. Deshalb erübrigt sich die Prüfung, ob dem Beschwerdeführer bei einem Verstoss gegen Art. 8 Abs. 1 BV ein Anspruch auf Nachzahlung des Lohns zustehen würde (vgl. immerhin Urteil des Bundesgerichts 2P.463/1996 vom 16. März 1998, zitiert in BGE 124 II 450).

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