

WBE.2022.75 / pm / we

Art. 220

Urteil vom 22. Dezember 2022

Besetzung Verwaltungsrichter Cotti, Vorsitz
 Verwaltungsrichter Pfister
 Ersatzrichterin Schöb-Talerico
 Gerichtsschreiberin i.V. Meyer

Beschwerde- **A.** _____
führer

gegen

Vorinstanz **B.** _____, Rektorat

Gegenstand Beschwerdeverfahren betreffend Lohnverfügung
 vom 27. Januar 2022

Das Verwaltungsgericht entnimmt den Akten:

A.

1.

A. ist am B. als hauptamtliche Lehrperson angestellt. Er unterrichtet 15.89 Lektionen Sport. Sein Pensum beträgt 63.56 %. Gemäss dem bis am 31. Dezember 2021 geltenden Lohnsystem war er in der Lohnstufe 1426BS (Stufe 8) eingeteilt und verdiente pro Jahr Fr. 64'521.05.

2.

Mit Lohnverfügung vom 27. Januar 2022 (gültig ab 1. Januar 2022) wurde A. neu in die ARCUS-Lohnstufe 6/26 eingereiht. Zuzüglich einer Marktzulage von 3.0 %, die das B. auf dieser Stufe gewährt, resultiert ein neuer Jahreslohn von Fr. 71'297.95.

B.

1.

Am 22. Februar 2022 reichte A. beim Verwaltungsgericht Beschwerde ein mit den Anträgen, er sei mindestens in die Lohnstufe 27 einzuteilen. Eventuell sei die Anzahl Pflichtlektionen bei gleichbleibendem Lohn auf 25 Lektionen zu reduzieren, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen.

2.

Mit Beschwerdeantwort vom 12. Mai 2022 beantragt die Vorinstanz die kostenfällige Abweisung der Beschwerde, eventuell sei darauf mangels Passivlegitimation nicht einzutreten.

3.

Mit Verfügung vom 13. Mai 2022 wurde die Beschwerdeantwort dem Beschwerdeführer zur Erstattung einer Replik zugestellt. Dieser liess sich in- nert Frist nicht vernehmen.

4.

Mit Verfügung vom 2. September 2022 wurde das B. aufgefordert, dem Verwaltungsgericht eine Übersicht einzureichen, aus der für jede Lehrperson (anonymisiert) hervorgeht, welches Fach/welche Fächer sie unterrichtet, in welche Kategorie das einzelne Fach im Sinne von Art. 46 BBV gemäss Beurteilung des B. fällt, ob es das Höhere Lehramt voraussetzt und in welche Lohnstufe die betreffende Lehrperson für dieses Fach eingestuft wurde. Gleichzeitig wurde das B. aufgefordert, den Beschluss des Schulvorstands zur Umsetzung der ARCUS-Lohnreform am B. einzureichen sowie einen zwischenzeitlich allenfalls ergangenen Beschluss des Schulvorstands über die Anpassung des Anhangs II des Anstellungsreglements.

Am 16. September 2022 reichte das B. die gewünschte Übersicht sowie den Beschluss des Schulvorstands ein. Der Beschwerdeführer liess sich dazu nicht vernehmen.

C.

Das Verwaltungsgericht hat den Fall auf dem Zirkularweg entschieden (§ 7 Abs. 1 und Abs. 2 des Gerichtsorganisationsgesetzes vom 6. Dezember 2011 [GOG; SAR 155.200]).

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

I.

1.

1.1.

Gemäss § 48 Abs. 1 des Gesetzes über die Grundzüge des Personalrechts vom 16. Mai 2000 (Personalgesetz, PersG; SAR 165.100) gelten bei Streitigkeiten aus einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis zwischen Gemeinden, Gemeindeverbänden oder anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften (mit Ausnahme der Landeskirchen) und ihren Mitarbeitenden die Bestimmungen über das gerichtliche Klage- und Beschwerdeverfahren gemäss §§ 39 ff. PersG; das Schlichtungsverfahren nach § 37 PersG entfällt.

1.2.

Trägerin des B. ist die Gemeinde T. (§ 15 des Gesetzes über die Berufs- und Weiterbildung vom 6. März 2007 [GBW; SAR 422.200] in Verbindung mit dem kantonalen Richtplan [Richtplantext S 3.2, Ziffer 3.1]; Ingress und Ziffer 2 des Organisationsstatuts des B. vom 6. Juli 2020). Die Bestimmungen des Gesetzes über die Anstellung von Lehrpersonen vom 17. Dezember 2002 (GAL; SAR 411.200) sind nur auf *kantonale* Berufsfachschulen anwendbar (vgl. § 1 Abs. 1 GAL). Aufgrund der kommunalen Trägerschaft des B. fällt es somit nicht in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes. Folglich richtet sich der Rechtsschutz nach dem Personalgesetz und nicht nach dem GAL, womit auch das in § 35 GAL vorgesehene Schlichtungsverfahren nicht zum Tragen kommt.

1.3.

Gemäss § 16 Abs. 1 GBW regeln die Gemeinden oder Organisationen der Arbeitswelt als Trägerschaften der öffentlichen Berufsfachschulen Organisation, Betrieb und Zuständigkeiten für jede Schule in einem Organisationsstatut. Laut Ziffer 10 des Organisationsstatuts des B. richten sich die Anstellungsbedingungen für Lehrpersonen nach dem Anstellungsreglement des B. Gemäss dessen § 2 wird die Einreihung in die Lohnstufe in der Form einer Verfügung erlassen. Nach § 35 Anstellungsreglement wird der Jahresbruttolohn der Lehrpersonen gemäss Anhang I und II durch Verfügung des Rektors festgelegt. Entsprechend hat der Rektor des B. die

angefochtene Lohnverfügung vom 27. Januar 2022 kompetenzgemäss erlassen. Gestützt auf § 13 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege vom 4. Dezember 2007 (Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRPG; SAR 271.200) ist der Rektor des B. in seiner Eigenschaft als Vorinstanz Partei im verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahren, weshalb das B. als Vorinstanz und nicht als Beschwerdegegnerin geführt wird. Die von der Vorinstanz aufgeworfene Frage der Passivlegitimation stellt sich nur im Klageverfahren, wo der "Verfahrensgegner" auch der Inhaber des streitigen Rechts sein muss.

1.4.

Soweit der Beschwerdeführer im Eventualstandpunkt beantragt, die Anzahl der Pflichtlektionen sei bei gleichbleibenden Lohn von 27 auf 25 Lektionen zu reduzieren, ist auf die Beschwerde nicht einzutreten. Die Anzahl der Pflichtlektionen wurde mit der angefochtenen Verfügung nicht geändert, weshalb die Beschwerde insofern in unzulässiger Weise über den Anfechtungsgegenstand hinausgreift (BGE 125 V 413, Erw. 1a mit Hinweisen). Die Anzahl der Pflichtlektionen ergibt sich vielmehr aus § 26 des Anstellungsreglements für Lehrpersonen des B. in Verbindung mit Anhang I dieses Reglements.

II.

1.

1.1.

Der Beschwerdeführer beantragt im Hauptstandpunkt, er sei mindestens in die Lohnstufe 27 einzureihen. Als Sportlehrer unterliege er neu einer doppelten Bestrafung, indem er im Vergleich zu anderen Lehrpersonen an der Berufsfachschule einerseits eine höhere Anzahl von Pflichtlektionen (27 statt 25 Lektionen) zu leisten habe und andererseits bis zu zwei Stufen tiefer eingereiht werde. Der Sport gewinne jedoch in der heutigen Gesellschaft zunehmend an Bedeutung. Gerade in der Berufsfachschule komme ihm eine wesentliche Funktion zu, weil viele Lehrlinge ihre Hobbies aufgrund ihrer Ausbildung aufgeben würden. Etliche Studien würden zeigen, dass sich die Anforderungen an eine Sportlehrperson nicht von denjenigen an andere Lehrpersonen unterscheiden würden. Das ergebe sich auch aus Anhang II des Anstellungsreglements, wonach Sportlehrpersonen anderen Lehrpersonen gleichzustellen seien, sofern sie über dieselbe Ausbildung verfügten. Er sei denn auch im Besitz eines universitären Masterabschlusses (Sport und Geografie) sowie des Lehrdiploms II von der Fachhochschule Nordwestschweiz, was sich auch in der Lohneinstufung widerspiegeln müsse.

1.2.

Die Vorinstanz stellt sich demgegenüber auf den Standpunkt, dass die kantonalen Berufsfachschulen autonom über die Löhne entscheiden könnten und das kantonale Lohnsystem ARCUS auf Lehrpersonen des B. nicht

direkt anwendbar sei. Die Ausbildungsanforderungen an die Lehrpersonen für den Berufsmaturitätsunterricht seien höher als für Lehrpersonen im Berufsschulunterricht. Sportunterricht sei kein Berufsmaturitätsfach, weshalb sich auch die LohnEinstufung an den Anforderungen für Berufsschullehrpersonen, wie beispielsweise ABU-Lehrpersonen (ABU = allgemeinbildender Unterricht) orientiere. Das neue Lohnsystem wolle die Lehrpersonen nach dem Anforderungsprofil und nicht nach der vorzuweisenden Ausbildung besolden. Die Einstufung der Löhne am B. orientiere sich überwiegend an der kantonalen Lohnklasse 27, zuzüglich einer Marktzulage von 3 %, welche ursprünglich für diese Lohnklasse nach ARCUS nicht vorgesehen gewesen sei. Berufsschulunterricht ohne die Ausbildung HLA (Höheres Lehramt) und Sportunterricht würden gemäss ARCUS in der Lohnklasse 26 (+3 % Marktzulage) vergütet. Dies entspreche den Einstufungen (Lohnklassen 7 und 8) des bisherigen Anstellungsreglements. Durch die Umstellung auf das neue Lohnsystem würden die Lehrpersonen am B. ausserdem einen höheren Lohn erhalten als nach bisherigen System. So profitiere auch der Beschwerdeführer von einer Lohnerhöhung von 10.5 %. Die Einstufung der Berufsmatur-Lektionen nach Lohnklasse 27 (+3 % Marktzulage) und der Sportlektionen nach Lohnklasse 26 (+3 % Marktzulage) entspreche der Regelung der KV-Schulen im Aargau. Diese hätten gemeinsam beschlossen, die Marktzulage auch für die Lohnklasse 27 zu gewähren und auf die Lohnklasse 28 zu verzichten. Der Schulvorstand habe es bei Einführung des neuen Lohnsystems verpasst, dass Anstellungsreglement zu ändern. Es gehe jedoch nicht an, dass der Beschwerdeführer die Rosinen nach altem und neuem System herauspicken wolle.

2.

2.1.

Eine Regelung verletzt den verfassungsmässigen Grundsatz der Rechtsgleichheit (Art. 8 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 [BV; SR 101]; § 10 der Verfassung des Kantons Aargau vom 25. Juni 1980 [KV, SAR 110.000]), wenn sie rechtliche Unterscheidungen trifft, für die ein vernünftiger Grund in den zu regelnden Verhältnissen nicht ersichtlich ist, oder 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. Vorausgesetzt ist, dass sich der unbegründete Unterschied oder die unbegründete Gleichstellung auf eine wesentliche Tatsache bezieht (BGE 138 I 225, Erw. 3.6 mit Hinweisen).

Dem Gesetzgeber bleibt im Rahmen dieser Grundsätze und des Willkürverbots ein weiterer Spielraum der Gestaltungsfreiheit. Ein grosser Ermessensspielraum der Behörden besteht nach der Rechtsprechung des Bun-

desgerichts in besonderem Mass bei Organisations- und Besoldungsfragen (BGE 123 I 1). Ob verschiedene Tätigkeiten als gleichwertig zu betrachten sind, hängt von Beurteilungen ab, die unterschiedlich ausfallen können. Die Behörden sind innerhalb der Grenzen des Willkürverbots und des Rechtsgleichheitsgebots befugt, aus der Vielzahl denkbarer Anknüpfungspunkte diejenigen Tatbestandsmerkmale auszuwählen, die für die Besoldung massgebend sein sollen. Das Bundesgericht übt eine gewisse Zurückhaltung und greift von Verfassung wegen nur ein, wenn die Behörde mit den Unterscheidungen, die sie trifft, eine Grenze zieht, die sich nicht vernünftig begründen lässt, die unhaltbar und damit in den meisten Fällen auch geradezu willkürlich ist (BGE 129 I 161 mit zahlreichen Hinweisen). Das Bundesgericht begründet seine Zurückhaltung damit, dass abgesehen von der Geschlechtszugehörigkeit (Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV) die Verfassung keine Vorschrift darüber enthält, welche Kriterien für die Lohneinreihung herangezogen werden dürfen. Es fehlt insoweit an verfassungsrechtlichen Vorgaben, anhand denen das Bundesgericht als Verfassungsgericht in der Lage wäre, gewisse Bewertungen als zulässig, andere hingegen als unzulässig zu bezeichnen. Es gelten daher diesbezüglich die allgemeinen Regeln, wonach alle Differenzierungskriterien erlaubt sind, die sich mit sachlichen Überlegungen begründen lassen (Urteil des Bundesgerichts 2P.369/1998 vom 21. März 2000, Erw. 3e mit Hinweisen, publiziert in: Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBI] 2001, Nr. 5, S. 265 ff.).

Analog zur dargestellten bundesgerichtlichen Rechtsprechung auferlegt sich auch das Verwaltungsgericht, das insofern die Praxis des vormaligen Personalrekursgerichts weiterführt, eine gewisse Zurückhaltung und greift nur ein, wenn Unterscheidungen getroffen werden, die sich nicht vernünftig begründen lassen, unhaltbar und damit in den meisten Fällen auch geradezu willkürlich sind (vgl. etwa Entscheide des Personalrekursgerichts BE.2005.5000 vom 24. März 2006, Erw. 6.2; BE.2003.50008 vom 18. Oktober 2004, Erw. 3).

2.2.

Unter dem Aspekt der Rechtsgleichheit und der Willkür ist vorab nicht entscheidend, ob der Beschwerdeführer unter dem neuen Lohnsystem mehr verdient als unter dem alten System. Ebenso wenig hilft der Vorinstanz, dass das B. (anders als der Kanton Aargau im Lohnsystem ARCUS) auf der Lohnstufe 26 durchgehend eine Markzulage gewährt, und dass die von ihr angewandte Regelung derjenigen der KV-Schulen im Kanton Aargau entspricht.

2.3.

Das Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 13. Dezember 2002 (Berufsbildungsgesetz, BBG; SR 412.10) enthält keine Vorgaben, wie Lehrpersonen an Berufsfachschulen zu entlohnen sind. Nach § 17 GWB ist der

Schulvorstand zuständig für den Erlass von Bestimmungen über die Löhne der Lehrpersonen. Das Lohnsystem und die Löhne können dabei frei geregelt werden. Gemäss dem Anstellungsreglement für Lehrpersonen des B. gelangen die Bestimmungen des Dekrets über die Löhne der Lehrpersonen vom 24. August 2004 (LDLP; SAR 411.210) unmittelbar zur Anwendung, soweit diese für die subventionierten Berufsschulen relevant sind. Unter grundsätzlicher Berücksichtigung der Lohnentwicklung bei Lehrpersonen kantonaler Berufsschulen werde die Besoldung der Lehrpersonen des B. vom Schulvorstand bestimmt (vgl. Rechtsgrundlagen). § 35 des Anstellungsreglements verweist bezüglich der Festsetzung des Jahresbruttolohns für Lehrpersonen auf die Anhänge I und II des Reglements. Während sich aus Anhang I lediglich die Anzahl der Pflichtlektionen ergibt, regelt Anhang II die Lohneinstufung. Diese Regelung bezieht sich jedoch noch auf das alte kantonale Lohnsystem, das per 1. Januar 2022 abgelöst wurde. Wie auch aus der Beschwerdeantwort der Vorinstanz hervorgeht, hat es der Schulvorstand versäumt, die entsprechende Regelung an das neue Recht bzw. an den Beschluss des Schulvorstands vom 6./9. Januar 2022 zur Umsetzung von ARCUS am B. anzupassen. Es können jedoch keine Zweifel daran bestehen, dass der Schulvorstand mit dem Beschluss vom 6./9. Januar 2022 die Regelung gemäss Anhang II des Anstellungsreglements integral ersetzen wollte, andernfalls der Beschwerdeführer auch nicht von einer Lohnerhöhung profitiert hätte. Im Folgenden ist deshalb auf die Regelung des kompetenzgemäss erlassenen Beschlusses und nicht auf diejenige des irrtümlich noch nicht angepassten Anhangs II des Anstellungsreglements abzustellen.

Dem besagten Beschluss lässt sich entnehmen, dass sich der Schulvorstand bei der Lohnfestsetzung insofern am Lohnsystem ARCUS orientieren wollte, als dieses die Gleichstellung und Gleichbehandlung gewährleistet, die Konkurrenzfähigkeit der Anstellungsbehörden gegenüber den umliegenden Kantonen erhöht, eine transparente und nachvollziehbare Bewertung der Lehrpersonenfunktionen enthält und auf die berufliche und ausserberufliche Erfahrung (und nicht wie bisher nur auf das Alter) abstellt. Gleichzeitig wollte der Schulvorstand jedoch spezifischen Sondersituationen Rechnung tragen, die sich am B., analog den KV-Schulen Q., R. und S., ergeben.

Als Zwischenfazit ist festzuhalten, dass der Schulvorstand bei der Einführung des neuen Lohnsystems nicht verpflichtet war, die Kriterien der Lohneinstufung gemäss ARCUS tel quel zu übernehmen. Er war innerhalb der Grenzen, die sich aus dem Rechtsgleichheitsgebots und Willkürverbot ergeben, befugt, eine von ARCUS abweichende Lohneinstufung vorzusehen.

2.4.

Die vom Beschwerdeführer gerügte doppelte Benachteiligung der Sportlehrpersonen gegenüber anderen Lehrpersonen der Berufsfachschule erscheint unter dem Aspekt der Rechtsgleichheit und des Willkürverbots nicht per se problematisch. Heikel wäre eine doppelte Schlechterstellung nur dann, wenn bei der Festlegung der Anzahl Pflichtlektionen und bei der LohnEinstufung dieselben Aspekte in unkoordinierter Weise zweifach berücksichtigt würden.

Bei der Anzahl der Pflichtlektionen kommt es auf die zeitliche Belastung der verschiedenen Funktionen an. Dabei wird dem Umstand Rechnung getragen, dass der Aufwand für die Vor- und Nachbearbeitung einer Lektion (inkl. Korrekturen von Prüfungen) zwischen den Fächern variiert. Verschiedene Studien belegen, dass dieser Aufwand im Fach Sport deutlich geringer ausfällt als etwa in den Fächern Deutsch, Mathematik, Fremdsprachen, Natur- und Geisteswissenschaften, Religion, Kunst sowie Musik (vgl. HARDWIG/MUSSMANN, Zeiterfassungsstudien zur Arbeitszeit von Lehrkräften in Deutschland, 2018, S. 77, Tabelle 11 mit weiteren Hinweisen, https://kooperationsstelle.uni-goettingen.de/fileadmin/user_upload/Hardwig_Mussmann_MTS-Expertise_-_Zeiterfassungsstudien_zur_Arbeitszeit_von_Lehrkraeften_in_Deutschland.pdf [zuletzt besucht am 22. Dezember 2022]). Entsprechend erscheint es unter dem Aspekt der Rechtsgleichheit sachgerecht und jedenfalls nicht willkürlich, dass Sportlehrpersonen eine höhere Anzahl Pflichtlektionen zu leisten haben als Lehrpersonen anderer Fachgebiete, zumal der Beschwerdeführer nicht aufzuzeigen vermag, dass die zeitliche Belastung einer Sportlehrperson im Vergleich zu derjenigen anderer Lehrpersonen an der Berufsfachschule falsch eingeschätzt wurde. Eine Benachteiligung bei der Anzahl von Pflichtlektionen ist deshalb unverfänglich, soweit die tiefere LohnEinstufung auf einer anderen Begründung beruht.

2.5.

2.5.1.

Gemäss dem Beschluss des Schulvorstands zur Umsetzung von ARCUS erfolgt die Einstufung der Lehrpersonen am B. hauptsächlich in der Lohnklasse 27, für welche eine Markzulage gewährt wird (sog. Lohnklasse 27+). Auf dieser Stufe befinden sich Lehrpersonen, welche über die Lehrbefähigung für die Sekundarstufe II mit Zusatzqualifikationen verfügen, so dass sie Maturitätsfächer unterrichten dürfen (sog. Höheres Lehramt, HLA). Auf der Lohnstufe 26+ sind dagegen Lehrkräfte angesiedelt, die keine Maturitätsfächer unterrichten und deshalb nicht über das Höhere Lehramt verfügen müssen. Die Lohnklasse 28 ist am B. nicht vorgesehen, weil keine Lehrperson ausschliesslich im Bereich der Berufsmaturität unterrichtet. Vor diesem Hintergrund ist nicht einsehbar, weshalb der Beschwerdeführer nach eigenen Angaben eine Benachteiligung von bis zu *zwei* Lohnstufen geltend macht. In der Lohnklasse 25+ befinden sich nur Teilbereiche des

Berufsfachschulunterrichts (z.B. die Branchenkunde), die im vorliegenden Fall nicht weiter interessieren.

2.5.2.

Die Einreihungen in die Lohnstufe 26+, in die der Beschwerdeführer eingeteilt wurde, und in die Lohnstufe 27+, die der Beschwerdeführer anstrebt, hängen somit am B. davon ab, ob eine Lehrperson über die Lehrbefähigung für die Sekundarstufe II mit Zusatzqualifikationen verfügt, um Fächer der Berufsmaturität unterrichten zu dürfen. Die Mindestanforderungen an die Ausbildung solcher Lehrpersonen ergeben sich dabei aus Art. 46 der Verordnung über die Berufsbildung vom 19. November 2003 (Berufsbildungsverordnung, BBV; SR 412.101). Beim Berufskundeunterricht, beim allgemeinbildenden Unterricht gemäss Rahmenlehrplan und beim Sportunterricht handelt es sich nicht um Maturitätsfächer (Art. 25 Abs. 5 BBG i.V.m. Art. 7 ff. der Verordnung über die eidgenössische Berufsmaturität vom 24. Juni 2009 [Berufsmaturitätsverordnung, BMV; SR 412.103.1]). Für solche Lehrpersonen ergeben sich die Ausbildungsanforderungen aus Art. 46 Abs. 2 und 3 BBV.

Beim Höheren Lehramt handelt es sich um eine Zusatzqualifikation für Lehrpersonen der Maturitätsfächer. Als Bestandteil einer erweiterten Allgemeinbildung, die den Schülerinnen und Schülern den Zugang zu einer Fachhochschule eröffnet, stellen die Maturitätsfächer auch höhere Anforderungen an die Lehrpersonen. Über diese Zusatzqualifikation müssen Lehrpersonen für berufskundliche Bildung, für allgemeinbildenden Unterricht sowie Sport von Gesetzes wegen nicht verfügen. Während Lehrpersonen für die Berufsmaturität über eine berufspädagogische Ausbildung auf Hochschulstufe, eine Fachbildung mit Abschluss auf Tertiärstufe sowie eine betriebliche Erfahrung von sechs Monaten verfügen müssen (Art. 46 Abs. 1 BBV), genügt bei Lehrpersonen des allgemeinbildenden Unterrichts sowie für Sport (je nach Profil) in fachlicher Hinsicht bereits eine Lehrbefähigung für die obligatorische Schule, ergänzt durch eine Zusatzqualifikation, und in berufspädagogischer Hinsicht eine Bildung von 300 Lernstunden (Art. 46 Abs. 3 lit. c BBV). Dass Lehrpersonen für den allgemeinbildenden Unterricht und für Sport, die das Profil gemäss Art. 46 Abs. 3 lit. c BBV aufweisen, eine vergleichbare Fach- und berufspädagogische Ausbildung aufweisen wie Lehrkräfte für Berufsmaturitätsfächer gemäss Art. 46 Abs. 1 BBV ändert nichts daran, dass die Mindestanforderungen an die Ausbildung von Lehrpersonen nach Art. 46 Abs. 3 BBV tiefer liegen als bei solchen nach Art. 46 Abs. 1 BBV. Das rechtfertigt auch eine tiefere Lohneinstufung. Es steht zudem im Ermessen der für die Erarbeitung eines Lohnsystems zuständigen Behörden, auf die für eine Funktion notwendige Ausbildung und nicht auf die effektiv vorhandene Ausbildung abzustellen. Nicht entscheidend ist deshalb, dass der Beschwerdeführer über Qualifikationen

verfügt, welche über die Mindestanforderungen für seine Funktion hinausgehen. Ein Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, eine derartige Überqualifikation zu entgelten.

2.5.3.

Aus den dargelegten Gründen handelt es sich beim Anknüpfungspunkt des Höheren Lehramts um ein sachliches und nachvollziehbares Kriterium, das vor dem Rechtsgleichheitsgebot und Willkürverbot standhält. Mithin ist nicht zu beanstanden, dass der Schulvorstand des B. Lehrpersonen mit Höherem Lehramt in die Lohnstufe 27+ und Berufskundelehrpersonen sowie Lehrpersonen für den allgemeinbildenden Unterricht und für Sport, für welche diese Mindestanforderung an die Ausbildung nicht gilt, in die Lohnstufe 26+ einreicht. Das hat nichts mit einer ungerechtfertigten Abwertung des Sportunterrichts zu tun, sondern ist den unterschiedlichen Mindestanforderungen an die Ausbildung geschuldet.

2.6.

Nachdem bei der Lohneinstufung den unterschiedlichen Ausbildungsanforderungen und bei den Pflichtlektionen der unterschiedlichen zeitlichen Belastung der einzelnen Funktionen Rechnung getragen wird, ist auch eine doppelte Benachteiligung von Sportlehrpersonen gegenüber Lehrpersonen für Maturitätsfächer sachlich begründbar und stellt keinen Verstoß gegen das Rechtsgleichheitsgebot und das Willkürverbot dar.

2.7.

Aus den dargelegten Gründen ist die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden darf.

III.

1.

1.1.

Entsprechend dem Verfahrensausgang hat der Beschwerdeführer die verwaltungsgerichtlichen Kosten zu tragen (vgl. § 31 Abs. 2 VRPG).

1.2.

Im Verfahren vor Verwaltungsgericht werden bis zum (hier nicht erreichten) Streitwert von Fr. 30'000.00 keine Verfahrenskosten erhoben.

2.

Gemäss § 29 Abs. 1 VRPG sind keine Parteikosten zu ersetzen.

Das Verwaltungsgericht erkennt:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten werden darf.

2.

Die Verfahrenskosten werden auf die Staatskasse genommen.

3.

Es werden keine Parteikosten ersetzt.

Zustellung an:
den Beschwerdeführer
B., Rektorat

Rechtsmittelbelehrung für die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten

Dieser Entscheid kann wegen Verletzung von Bundesrecht, Völkerrecht, kantonalen verfassungsmässigen Rechten sowie interkantonalem Recht innert **30 Tagen** seit der Zustellung mit **Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten** beim **Schweizerischen Bundesgericht**, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, angefochten werden. Die Beschwerde setzt voraus, dass der Streitwert mehr als Fr. 15'000.00 beträgt, sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt oder die Gleichstellung der Geschlechter betroffen ist. Die Frist steht still vom 7. Tag vor bis und mit 7. Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August und vom 18. Dezember bis und mit 2. Januar. Die unterzeichnete Beschwerde muss das Begehren, wie ein Entscheid zu ändern sei, sowie in gedrängter Form die Begründung, inwiefern der angefochtene Akt Recht verletzt, mit Angabe der Beweismittel enthalten. Der angefochtene Entscheid und als Beweismittel angerufene Urkunden sind beizulegen (Art. 83 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht vom 17. Juni 2005 [Bundesgerichtsgesetz, BGG; SR 173.110]).

Der geschätzte Streitwert beträgt ca. Fr. 15'000.00.

Rechtsmittelbelehrung für die subsidiäre Verfassungsbeschwerde

Soweit keine Beschwerde nach Art. 82 f. BGG zulässig ist, kann dieser Entscheid wegen Verletzung von verfassungsmässigen Rechten innert **30 Tagen** ab Zustellung mit der **subsidiären Verfassungsbeschwerde** beim **Schweizerischen Bundesgericht**, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, angefochten werden. Die Frist steht still vom 7. Tag vor bis und mit 7. Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August und vom 18. Dezember bis und mit 2. Januar. Die unterzeichnete Beschwerde muss das Begehren, wie ein Entscheid zu ändern sei, sowie in gedrängter Form die Begründung, inwiefern der angefochtene Akt Verfassungsrecht verletzt, mit Angabe der Beweismittel enthalten. Der angefochtene Entscheid und als Beweismittel angerufene Urkunden sind beizulegen (Art. 113 ff. BGG).

Aarau, 22. Dezember 2022

Verwaltungsgericht des Kantons Aargau

1. Kammer

Vorsitz:

Gerichtsschreiberin i.V.:

Cotti

Meyer