

XIII. Personalrecht

51 Besoldung von Lehrpersonen

- **Überführung der Funktion "Werken/Hauswirtschaft/Textiles Werken Volksschule" in die Funktion "Sekundarstufe I" bzw. in die entsprechende Lohnstufe; Übergangsregelung.**
- **Eine differenzierte Übergangsregelung für Lehrpersonen, welche die grundsätzlich erforderliche Ausbildung tatsächlich absolviert haben, und Lehrpersonen, denen die entsprechende Ausbildung fehlt, verletzt weder den Grundsatz der Rechtsgleichheit (Erw. 4.) noch das Diskriminierungsverbot (Erw. 6.).**

Urteil des Verwaltungsgerichts, 1. Kammer, vom 5. Juni 2013 i.S. U.S. gegen die Lohnverfügung von 26. Juli 2012 (WBE.2012.2014).

Aus den Erwägungen

II.

1.

1.1.

Die Besoldung von Lehrpersonen ist im Dekret über die Löhne der Lehrpersonen vom 24. August 2004 geregelt.

1.2.

Gemäss dem ursprünglichen Einreichungsplan (Anhang II A LDLP) fiel die Beschwerdeführerin unter die Funktion "Werken/Hauswirtschaft/Textiles Werken Volksschule", welche der Lohnstufe 4 (von 11) zugeteilt war.

Mit der Revision des Lohndekrets Lehrpersonen vom 3. Mai 2011, in Kraft seit 1. August 2011, wurde die separate Lohneinstufung der Funktion "Werken/Hauswirtschaft/Textiles Werken Volksschule" aufgehoben. Neu werden die entsprechenden Lehrpersonen der Stufe zugeordnet, wo sie tatsächlich unterrichten. Für die Be-

schwerdeführerin, die auf der Sekundarstufe I tätig ist, bedeutet dies, dass sie neu der Funktion Sekundarstufe I zugeordnet und damit in die Lohnstufe 10 (von 18) eingereiht ist. Lehrpersonen, welche das entsprechende Fach auf der Primarstufe bzw. in einer Einschulungsklasse (sofern dies überhaupt vorkommt) unterrichten, sind demgegenüber der Lohnstufe 5 (von 18) zugeteilt.

1.3.

Ziffer 3 Abs. 4 Anhang IV LDLP betreffend die Überführungsregelung lautet wie folgt:

"Die Löhne der Lehrpersonen der bisherigen Funktion 'Werken/Hauswirtschaft/Textiles Werken Volksschule' auf der Sekundarstufe I mit einem Abschluss, der nicht dem heutigen Ausbildungsgang für Lehrpersonen an der Sekundarstufe I entspricht, erfahren während drei Jahren ab dem Überführungszeitpunkt einen Abzug von 5 %. Der Besitzstand wird auf jeden Fall gewährleistet."

Gestützt auf diese Bestimmung wurde gegenüber der Beschwerdeführerin der vorliegend umstrittene Lohnabzug verfügt.

1.4.

Die betragsmässigen Auswirkungen der Revision des LDLP per 1. August 2011 auf Lehrpersonen der Fächer Werken, Hauswirtschaft und Textiles Werken, welche an der Sekundarstufe I unterrichten, lassen sich anhand der Lohnminima und -maxima wie folgt zusammenfassen: Das Lohnminimum (Lohnmaximum) per 1. Januar 2011 betrug Fr. 75'790.00 (Fr. 121'264.00). Per 1. August 2011 bzw. mit der Revision des LDLP erhöhte es sich grundsätzlich auf Fr. 87'387.00 (Fr. 139'819.00); dies entspricht einer Erhöhung um rund 15,3 % (vgl. Botschaft des Regierungsrats des Kantons Aargau an den Grossen Rat vom 23. Februar 2011, 11.40, S. 17; als ursprünglicher Lohn ist derjenige für Primarstufe/Einschulungsklasse einzusetzen, da die sog. "Monofachlehrpersonen" derselben Lohnstufe zugeteilt waren). Unter Berücksichtigung des 5%-Abzugs beträgt das Lohnminimum für Lehrpersonen ohne heutigen Ausbildungsgang neu Fr. 83'017.65 (Fr. 132'828.05); gegenüber dem Lohn per 1. Januar 2011 ergibt sich daraus eine Erhöhung um rund 9,53 %.

2.

2.1.

Ziffer 3 Abs. 4 Anhang IV LDLP unterscheidet zwischen Monofachlehrpersonen mit einem Abschluss, der dem heutigen Ausbildungsgang für die Sekundarstufe I entspricht (im Folgenden: "neu-rechtliche" Ausbildung), und Lehrpersonen mit einem anderen Ausbildungsgang ("altrechtliche" Ausbildung).

Die neuen Ausbildungsanforderungen resultieren aus der Umsetzung der Interkantonalen Vereinbarung über die Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen vom 18. Februar 1993 (SAR 400.700) und des von der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) beschlossenen Reglements über die Anerkennung von Hochschuldiplomen für Lehrpersonen der Sekundarstufe I vom 26. August 1999. Gemäss der Übersicht in Beilage 3 zur Stellungnahme des Beigeladenen vom 19. März 2013 lässt sich in Bezug auf die Unterschiede zwischen neu- und altrechtlicher Ausbildung Folgendes festhalten (vgl. zusätzlich die Zusammenstellung unter www.fhnw.ch/ph/bachelor-und-master/zulassung; besucht am 17. April 2013):

2.1.1.

Hauswirtschaft, Textiles Werken

Vor dem Wechsel der Ausbildung bestanden insbesondere folgende Zulassungskriterien: Diplommittelschule oder Handelsschule oder 3-jährige Lehre plus Aufnahmeprüfung. Die Ausbildung am Seminar Brugg betrug sechs Semester.

Neu gelten folgende Voraussetzungen für die Zulassung: Gymnasiale Matur oder Berufsmatur mit Passerelle oder Lehrdiplom (EDK-anerkannt) oder Fachhochschul-/Universitätsabschluss oder eine erfolgreich bestandene Ergänzungsprüfung nach einer Fachmatur Pädagogik oder einer Fachmittelschule, einer Diplommittelschule, einer Handelsmittelschule, einer Wirtschaftsmittelschule bzw. einer Berufsmatura oder nach einer mindestens dreijährigen Berufslehre mit mehrjähriger Berufserfahrung. Die neue Ausbildung auf Stufe Fachhochschule dauert 4 Jahre (Diplomstudium, ab 2003/04 - 2011, mit Berufseinführung) bzw. 4,5 Jahre (Masterstudium, ab 2009/10, ohne Berufseinführung).

2.1.2.

Technisches Werken

In Bezug auf die altrechtliche Ausbildung gilt es zu unterscheiden zwischen derjenigen als Ergänzungsfach zu Hauswirtschaft oder Textiles Werken (Zulassungskriterien und Ausbildungsdauer vgl. oben) sowie derjenigen im Rahmen der SEREAL-Ausbildung. Letztere bildete eine Allrounderausbildung für die Sekundar- und Realschule und führte bei entsprechender Schwerpunktbildung zu einer integrierten Lehrberechtigung im Fach Werken. Voraussetzungen für die 3-jährige Ausbildung (exkl. Berufseinführung) waren die gymnasiale Matur oder das Primarlehrdiplom.

Die neurechtliche Ausbildung (Zulassungskriterien, Ausbildungsdauer) erfolgt analog zu den Fächern Hauswirtschaft und Textiles Werken (Alternativen: Sonderkurs Werken oder Fachausbildung an der Hochschule für Gestaltung Zürich).

2.2.

Aufgrund der obigen Gegenüberstellung lässt sich unschwer erkennen, dass die neurechtliche Ausbildung qualitativ als höherwertig einzustufen ist. Zum einen wurden die Zulassungskriterien erhöht, zum anderen wurde die Ausbildungsdauer grundsätzlich um einen Drittel (Bachelor) bzw. die Hälfte (Master) verlängert.

3.

3.1.

Eine Regelung verletzt den verfassungsmässigen Grundsatz der Rechtsgleichheit gemäss Art. 8 Abs. 1 BV, 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 123 I 1, Erw. 6a; 121 I 102, Erw. 4a).

Dem Gesetzgeber kommt in Organisations- und Besoldungsfragen ein grosser Ermessens- bzw. Gestaltungsspielraum zu. Innerhalb

der Grenzen des Willkürverbots und des Rechtsgleichheitsgebots sind die Behörden befugt, aus der Vielzahl denkbarer Anknüpfungspunkte die Kriterien auszuwählen, die für die Besoldung von öffentlich-rechtlich Angestellten massgebend sein sollen, und damit festzulegen, welche Kriterien eine Gleich- bzw. eine Ungleichbehandlung rechtfertigen. Verfassungsrechtlich ist nicht verlangt, dass die Besoldung allein nach der Qualität der geleisteten Arbeit bzw. den tatsächlich gestellten Anforderungen bestimmt wird. Ungleichbehandlungen müssen sich aber vernünftig begründen lassen bzw. sachlich haltbar sein. So hat das Bundesgericht erkannt, dass Art. 8 BV nicht verletzt ist, wenn Besoldungsunterschiede auf objektive Motive wie Alter, Dienstalter, Erfahrung, Familienlasten, Qualifikationen, Art und Dauer der Ausbildung, Arbeitszeit, Leistung, Aufgabenbereich oder übernommene Verantwortlichkeiten zurückzuführen sind (BGE 131 I 105, Erw. 3.1 mit Hinweisen; Urteil des Bundesgerichts vom 30. August 2012 [8C_63/2012], Erw. 3.3; AGVE 2004, S. 393, Erw. I/3b; PRGE vom 11. September 2012 [BE.2011.4]; je mit Hinweisen). Die gerichtliche Überprüfung entsprechender Erlasse erfolgt daher trotz umfassender Kognition lediglich mit entsprechender Zurückhaltung. Dies gilt folglich auch in Bezug auf die Regelung in Anhang IV Ziffer 3 Abs. 4 LDLP.

Eine gewisse richterliche Zurückhaltung bei der Beurteilung von Besoldungsfragen ist letztlich auch deshalb angebracht, weil regelmässig das ganze Besoldungssystem zu berücksichtigen ist. Der Richter hat demnach sorgfältig darauf zu achten, dass nicht neue Ungleichheiten geschaffen werden (BGE 123 I 1, Erw. 6b; 120 Ia 329, Erw. 3).

3.2.

Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung sind Lohnunterschiede zwischen Lehrpersonen in der Regel nicht diskriminierend, wenn sie auf Kriterien wie Art und Dauer der notwendigen Ausbildung, die Art der Schule, die Zahl der Unterrichtsstunden oder die Klassengrösse beruhen (BGE 123 I 1 "Berner Logopädinnen"; 121 I 49 "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 lohn-mässig zu berücksichtigen, auch wenn die ausgeübten Tätigkeiten gleichwertig oder gar gleich sind (BGE 123 I 1, Erw. 6g; 118 Ia 35 "Solothurner Berufsberaterinnen"; 117 Ia 270 "Berner Arbeits-lehrerinnen").

3.3.

In Anwendung dieser Grundsätze hat es das Bundesgericht bei-spielsweise als zulässig erachtet, Logopädinnen, die als Vorbildung eine Matura vorweisen konnten, rund 8 - 9 % 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 ver-füge über ein breiteres Wissen und Verständnis für die übrigen schu-lischen Belange und Lerninhalte. Ihre auf die ganze Schulbildung bezogenen methodischen, didaktischen und pädagogischen Kenntnis-se liessen einen besseren Erfolg auch im Spezialgebiet und eine optimale Zusammenarbeit innerhalb des Lehrkörpers erwarten, und die Vorbildung mit Primarlehrerpatent dauere länger als die Vorbil-dung Matura. Diese Überlegungen erachtete das Bundesgericht als objektiv und sachlich haltbar, und deshalb mit dem Gleichbehand-lungsgebot als vereinbar (BGE 123 I 1, Erw. 6e).

4.

4.1.

Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Lohnkürzung ge-mäss Ziffer 3 Abs. 4 Anhang IV LDLP bedeute einen Bruch mit dem "Prinzip des Funktionslohns".

Gemäss § 5 Abs. 1 LDLP ergibt sich der Positionslohn für jede Funktion aus Anhang II LDLP. Tatsächlich umfasst der Einreihungs-plan (Anhang II A LDLP) verschiedene Funktionen und weist sie je einer bestimmten Lohnstufe zu (zu letzteren vgl. den Lohnstufenplan in Anhang I LDLP). Somit lässt sich folgern, dass für die Lohn-einstufung primär auf die ausgeübte Funktion abzustellen ist. Im Folgenden wird davon ausgegangen, dass dieser Grundsatz von der Beschwerdeführerin mit dem Begriff "Prinzip des Funktionslohns" umschrieben wird. Anders als dieser Begriff vermuten lässt, bildet das besagte Prinzip nämlich keinen allgemeinen Rechtsgrundsatz.

Entsprechend kommt ihm auch keine allgemeine Bedeutung zu; er gilt nur, soweit er sich aus dem LDLP ableiten lässt. Dabei handelt es sich um eine Konkretisierung des Rechtsgleichheitsgebotes in Art. 8 Abs. 1 BV; als "Gleiches" soll grundsätzlich alles gelten, was in ein- und derselben Funktion zusammengefasst ist.

4.2.

Im Zusammenhang mit dem "Prinzip des Funktionslohns" gilt es vorab auf § 9 Abs. 3 LDLP hinzuweisen. Gemäss dieser Bestimmung kann die Anstellungsbehörde bei Lehrpersonen, die bei ihrer Anstellung nicht über eine für diese Funktion massgebende Qualifikation verfügen, beim zuständigen Departement beantragen, den Anfangslohn für maximal fünf Jahre bis zu 10 % unter dem aus dem jeweiligen Positions- und Erfahrungsanteil errechneten Lohn festzusetzen. Dies zeigt, dass – entgegen der Darstellung der Beschwerdeführerin – in Bezug auf das LDLP das "Prinzip des Funktionslohns" nicht vorbehaltlos gilt und namentlich bei ungenügender Ausbildung Abstriche (und zwar – wie gesehen – in der Grössenordnung von bis zu 10 %) möglich sind (vgl. zusätzlich die analoge Regelung in § 9 Abs. 2 LDLP betreffend die Anrechnung von Praxisjahren bei der Festsetzung des Anfangslohnes).

4.3.

Im Weiteren gilt es festzuhalten, dass für die Zuordnung einer bestimmten Funktion zu einer bestimmten Lohnstufe die Ausbildung, welche die betreffenden Lehrpersonen in der Regel mitbringen bzw. mitbringen müssen, eine bedeutende Rolle spielt. Dies ergibt sich zum einen daraus, dass gemäss § 5 Abs. 2 LDLP bei der Festlegung des Positionslohns unter anderem auf die Arbeitsplatzbewertung abzustellen ist; es ist gerichtsnotorisch, dass im Rahmen derselben dem erforderlichen Ausbildungsniveau eine wesentliche Bedeutung zukommt. Zudem sind gemäss § 5 Abs. 2 LDLP für den Positionslohn auch der bisherige Lohn sowie der Vergleich mit dem Lohn in anderen Kantonen massgebend; auch in Bezug auf diese beiden Komponenten ist die grundsätzlich erforderliche Ausbildung relevant.

Der erwähnte Konnex ist insofern wesentlich, als sich aus den Materialien ergibt, dass mit der Revision des Einreihungsplanes "die Funktionen der Sekundarstufe I (...) aufgrund der neuen und verein-

heitlichten Ausbildungsgänge zu einer Funktion zusammengeführt" werden. "Dies betrifft auch die bisherigen Monofachlehrpersonen in der Funktion 'Werken / Hauswirtschaft / Textiles Werken Volksschule', die künftig der jeweiligen Volksschulstufen-Funktion zugeordnet werden, also dort, wo das betreffende Fach erteilt wird" (Botschaft des Regierungsrats des Kantons Aargau an den Grossen Rat vom 23. Februar 2011, 11.40, S. 10). Daraus lässt sich ersehen, dass die geänderten Ausbildungsanforderungen für Lehrpersonen in den Bereichen "Werken / Hauswirtschaft / Textiles Werken Volksschule" tatsächlich entscheidend waren dafür, dass sie – sofern sie an der Sekundarstufe I unterrichten – auch entsprechend eingestuft werden. Die lohnmassige Überführung ist mithin eng mit den Ausbildungsanforderungen verknüpft.

4.4.

Gestützt auf die vorstehenden Erwägungen erscheint es mit dem allgemeinen Rechtsgleichheitsgebot und – soweit dieses in concreto überhaupt Anwendung findet – mit dem "Prinzip des Funktionslohns" ohne Weiteres vereinbar, dass im Zusammenhang mit der Überführung der Funktion "Werken / Hauswirtschaft / Textiles Werken Volksschule" in die Funktion "Sekundarstufe I" eine Differenzierung vorgenommen wird zwischen Lehrpersonen, welche die grundsätzlich erforderliche Ausbildung tatsächlich absolviert haben, sowie Lehrpersonen, welche diese Voraussetzung nicht erfüllen. Die Begründung ist letztlich eine doppelte: Zum einen erscheint es ohne Weiteres gerechtfertigt, dass im Rahmen einer Überführung Lehrpersonen, welche die nach neuem Recht notwendigen Ausbildungsvoraussetzungen nicht erfüllen, analog zu § 9 Abs. 3 LDLP einstweilen tiefer besoldet werden. Zum anderen ergibt sich daraus, dass die Überführung der Funktion "Werken / Hauswirtschaft / Textiles Werken Volksschule" in die Funktion "Sekundarstufe I" namentlich aufgrund der nunmehr erhöhten Ausbildungsanforderungen erfolgte, ein hinreichender Anlass, Lehrpersonen ohne die entsprechende Ausbildung (zeitlich befristet) anders zu behandeln als Lehrpersonen mit dieser Ausbildung. Insgesamt bestehen für die unterschiedliche lohnmassige Behandlung hinreichende sachliche Gründe.

Im Übrigen erscheint wesentlich, dass der umstrittene Lohnunterschied lediglich 5 % beträgt und auf drei Schuljahre befristet ist. In Anbetracht der erheblichen qualitativen Differenz zwischen den Ausbildungen (vgl. Erw. 2.2) erscheint diese Lohndifferenz ohne Weiteres vertretbar, zumal – wie gesehen – gemäss § 9 Abs. 3 LDLP bei ungenügender Ausbildung der Lohn während maximal 5 Jahren um 10 % reduziert werden kann. Selbstverständlich wären auch andere Arten der Überführung denkbar gewesen; allein dadurch wird die gewählte Lösung jedoch nicht unsachlich oder gar willkürlich.

5. (...)

6.

Abschliessend bleibt zu prüfen, ob der umstrittene Lohnabzug eine Verletzung des Gleichstellungsgesetzes darstellt.

6.1.

6.1.1.

Gemäss Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV sind die öffentlich- wie auch die privatrechtlichen Arbeitgeber verpflichtet, Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit gleich zu entlohnen.

Art. 8 Abs. 3 BV belässt dem Gesetzgeber einen weniger weitgehenden Spielraum in der Gestaltungsfreiheit als Art. 8 Abs. 1 BV. Während für eine unterschiedliche Behandlung nach Art. 8 Abs. 1 BV ein sachlicher Grund genügt, ist nach Art. 8 Abs. 3 BV eine unterschiedliche Behandlung von Mann und Frau nur noch zulässig, wenn auf dem Geschlecht beruhende biologische und funktionale Unterschiede eine Gleichbehandlung absolut ausschliessen (BGE 131 I 105, Erw. 3.1 mit Hinweisen; 116 V 198, Erw. II.2.bb.; LGVE 1997 II Nr. 2; JÖRG PAUL MÜLLER, Grundrechte in der Schweiz, 4. Auflage, Bern 2008, S. 741 ff.). Die Befugnis der Rechtsprechungsorgane zur Überprüfung einer Regelung auf ihre Vereinbarkeit mit Art. 8 Abs. 1 BV ist unter diesem Blickwinkel enger als bei Art. 8 Abs. 3 BV.

6.1.2.

Eine Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV widersprechende Diskriminierung eines bestimmten Berufs setzt voraus, dass dieser geschlechtstypisch ist und zu seinem Nachteil Lohnunterschiede bestehen, welche nicht sachbezogen in der Arbeit selbst begründet sind, sondern auf ge-

schlechtsspezifische Umstände abstellen (Urteil des Bundesgerichts vom 31. August 2010 [8C_78/2009], Erw. 5.1 mit Hinweisen). Bei der Beurteilung, ob eine bestimmte Tätigkeit geschlechtstypisch ist, wird in erster Linie auf das statistische Element abgestellt; danach liegt ein typischer Frauenberuf vor, wenn der Frauenanteil über 70 % beträgt. Es kann aber auch die geschichtliche Dimension und die historische Prägung berücksichtigt werden (Urteil des Bundesgerichts vom 31. August 2010 [8C_78/2009], Erw. 5.2 mit Hinweisen).

6.1.3.

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 untersagt sowohl die direkte als auch die indirekte Benachteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund des Geschlechts (Art. 3 Abs. 1 GIG), u.a. im Bereich der Entlohnung (Art. 3 Abs. 2 GIG). Eine direkte Ungleichbehandlung betreffend Lohn ist dann gegeben, wenn die Lohnbemessung oder Lohneinstufung an die Geschlechtszugehörigkeit geknüpft wird; von indirekter Ungleichbehandlung bezüglich Lohn spricht man, wenn für die Lohnbemessung formal geschlechtsneutrale Massstäbe und Kriterien bestimmend sind, sich die Anwendung dieser Massstäbe oder Kriterien jedoch zum Nachteil von Angestellten eines Geschlechts im Vergleich zu denen des andern Geschlechts auswirkt (vgl. ELISABETH FREIVOGEL, in: Claudia Kaufmann/Sabine Steiger-Sackmann (Hrsg.), Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. Auflage, Basel 2009, Art. 3 N 132).

6.1.4.

Gemäss Art. 6 GIG wird u.a. bezüglich der Entlohnung eine Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird. Für eine Glaubhaftmachung braucht nicht die volle Überzeugung der entscheidenden Behörde herbeigeführt zu werden; es genügt, wenn eine gewisse Wahrscheinlichkeit für eine Diskriminierung in der Entlohnung spricht (vgl. BGE 125 III 368, Erw. 4).

Eine analytische Arbeitsplatzbewertung kann nicht für sich den Anspruch erheben, eine allein richtige Bewertung darzustellen. Erweist sie sich aber als nicht geschlechterdiskriminierend und wird von der so ermittelten Lohnklasse zum Nachteil einer geschlechts-

spezifischen Funktion abgewichen, so ist dies begründungsbedürftig und führt nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts in der Regel zur Vermutung einer Diskriminierung (BGE 131 II 393, Erw. 7.1 mit Hinweisen).

Wird die Diskriminierung vermutet, ist der Arbeitgeber zum Beweis des Gegenteils berufen bzw. zum Beweis, dass die unterschiedliche Entlöhnung sachlich gerechtfertigt ist. Die bundesgerichtliche Praxis verlangt als Rechtfertigung für Lohnunterschiede keine wissenschaftlichen Nachweise, sondern bloss sachlich haltbare Motive (Urteil des Bundesgerichts vom 31. August 2010 [8C_78/2009], Erw. 5.1 mit Hinweisen).

6.2.

Aufgrund der vom Beigeladenen angegebenen Zahlen ergibt sich, dass ab 1. August 2011 in den Fächern Werken / Hauswirtschaft / Textiles Werken Volksschule 12'069 Lektionen erteilt wurden; 10'042 Lektionen bzw. 83,2 % durch Frauen. Werden die Lektionen auf der Primarstufe nicht berücksichtigt, verbleiben 8'421 Lektionen; davon wurden 6'394 Lektionen bzw. 75,9 % von Frauen unterrichtet. Aufgrund dieser Verhältniszahlen handelt es sich bei den sog. Monofachlehrpersonen um einen typischen Frauenberuf. An dieser Beurteilung vermag der Umstand, dass im Fach Werken mehr Männer unterrichten, nichts zu ändern; vielmehr rechtfertigt es sich, die frühere Funktion "Werken / Hauswirtschaft / Textiles Werken Volksschule" als Ganzes zu betrachten.

6.3.

6.3.1.

In concreto beruht die Lohneinstufung nur zum Teil auf einer analytischen Arbeitsplatzbewertung (§ 5 Abs. 2 LDLP). Dennoch darf davon ausgegangen werden (und ist zwischen den Parteien unbestritten), dass der Einreihungsplan, insbesondere die ihm zugrundeliegende Zuweisung aller auf der Oberstufe unterrichtenden Monofachlehrpersonen in die Funktion "Sekundarstufe I", diskriminierungsfrei ist.

6.3.2.

Gemäss Ziffer 3 Abs. 4 Anhang IV LDLP wird Lehrpersonen, die auf der Sekundarstufe I Werken, Hauswirtschaft oder Textiles

Werken unterrichten, unter bestimmten Voraussetzungen (nämlich bei fehlender "neurechtlicher" Ausbildung) während drei Jahren der Lohn um 5 % reduziert. Die Kürzung trifft mithin a priori nur Lehrpersonen aus dem genannten Bereich, bei dem es sich – wie gesehen (vgl. Erw. 6.2) – um einen typischen Frauenberuf handelt. Aufgrund dieser Abweichung vom Einreihungsplan lässt sich entsprechend der dargestellten Bundesgerichtspraxis (Erw. 6.1.4) eine Diskriminierung vermuten.

6.4.

Bei der Überprüfung, ob die umstrittene Lohndifferenz trotz gegenteiliger Vermutung sachlich gerechtfertigt ist, erscheint vorab wesentlich, dass eine Überführungsproblematik vorliegt. Die bisherige Funktion "Werken / Hauswirtschaft / Textiles Werken Volksschule" wird neu in die höher eingereihte Funktion "Sekundarstufe I" überführt (soweit die betreffenden Lehrpersonen tatsächlich auf dieser Stufe unterrichten). Eine vergleichbare Überführung einer geschlechtsneutralen Funktion oder gar eines Männerberufs liegt nicht vor (und wird von der Beschwerdeführerin auch nicht behauptet). Insofern handelt es sich um eine singuläre Problemstellung ohne erkennbaren Bezug zur Frage des Geschlechts.

Hinzu kommt – wie bereits ausführlich dargestellt (Erw. 4 und 5) –, dass eine lohnmassige Unterscheidung zwischen "altrechtlich" und "neurechtlich" ausgebildeten Monofachlehrpersonen, die an der Sekundarstufe I unterrichten, sachlich begründet ist. Eine andere Funktion, in welcher eine ähnliche, erst in den letzten Jahren entstandene Differenz zwischen ursprünglichen und aktuellen Ausbildungsanforderungen bestehen würde und wo letztere prioritär für die Lohneinstufung massgebend wären, ist nicht ersichtlich und wird auch nicht behauptet. Wesentlich für die Lohnkürzung ist mithin nicht der Umstand, dass es sich bei der früheren Funktion "Werken / Hauswirtschaft / Textiles Werken Volksschule" um einen Frauenberuf handelt, sondern dass sie (in Bezug auf Lehrpersonen, die an der Sekundarstufe I unterrichten) in eine höher besoldete Funktion überführt wird und in diesem Zusammenhang der Ausbildung eine wesentliche Bedeutung zukommt.

Insgesamt ergibt sich, dass für die umstrittene Regelung sachliche Gründe bestehen. Entgegen der erwähnten Vermutung (Erw. 6.3.2) liegt somit keine geschlechterdiskriminierende Lohnkürzung vor.

6.5.

Aufgrund der bereits mehrmals erwähnten unterschiedlichen Ausbildungsanforderungen bestanden darin, dass gemäss ursprünglichem Einreihungsplan Monofachlehrpersonen tiefer besoldet wurden als Lehrpersonen der Funktionen "Sekundarschule / Realschule" oder "Bezirksschule" (heute zusammengefasst in "Sekundarstufe I"), keine unrechtmässigen Lohnunterschiede, welche durch die vorliegend umstrittene Überführungsregelung perpetuiert würden (vgl. insbesondere Erw. 3.3 bzw. den darin zitierten BGE 123 I 1, Erw. 6e).

Aus dem von der Beschwerdeführerin geltend gemachten "Prinzip des Funktionslohns" ergibt sich nichts Gegenteiliges. Wie gesehen (Erw. 4.3) bilden die Ausbildungsanforderungen ein gewichtiges Element bei der Frage, welcher Lohnstufe eine bestimmte Funktion zuzuordnen ist. Entsprechend erscheint es ohne Weiteres gerechtfertigt, wenn auch bei der Definition der Funktionen unter anderem auf die grundsätzlich erforderliche Ausbildung abgestellt wird. Insofern lässt es sich nicht beanstanden, dass gemäss dem ursprünglichen Einreihungsplan Monofachlehrpersonen einer anderen (tiefer besoldeten) Funktion zugewiesen waren als die Lehrpersonen "Sekundarschule / Realschule" oder "Bezirksschule".

52 Besoldung von Lehrpersonen; Aufschub der Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen

- Während dem Aufschub der Mutterschaftsentschädigung besteht nach Massgabe des GAL sowie dessen Folgerlassen kein Anspruch auf eine Lohnfortzahlung für die Mutter, die ihrerseits krank ist und/oder deren ständige Verfügbarkeit zugunsten des Kindes gewährleistet sein muss.
- Die Beurteilung, ob für die Lehrpersonen die Minimalansprüche des Schweizerischen Obligationenrechts eingehalten sind (§ 4 Abs. 3 GAL), darf sich nicht auf eine isolierte Betrachtung beschränken (Erw. 6.).