



Entscheidinstanz:	Bildungsdirektion
Geschäftsnummer:	BI_2012-8090
Datum des Entscheids:	8. November 2013
Rechtsgebiet:	Personalrecht
Stichwort(e):	Lohneinstufung Wiedereinsteiger/in Rechtsgleichheit
verwendete Erlasse:	Art. 8 Abs. 3 Bundesverfassung § 5 Lehrpersonalgesetz § 14 Lehrpersonalverordnung § 16 LPVO

Zusammenfassung (verfasst von der Bildungsdirektion):

Tritt eine Lehrperson innerhalb der Frist gemäss § 16 Abs. 4 Lehrpersonalverordnung (3 Jahre zuzüglich 1 Tag) wieder in eine kantonale Anstellung ein, wird die letzte kantonale LohnEinstufung übernommen: Es erfolgt keine Neueinstufung. Die Lehrperson wird gleich eingestuft wie in ihrer letzten Anstellung (= «Besitzstandwahrung»). Dies gilt auch dann, wenn eine Neueinstufung eine höhere LohnEinstufung zur Folge hätte.

Die im Vergleich zu festangestellten Lehrpersonen teilweise unterschiedliche Lohnentwicklung bei Vikarinnen und Vikarinnen ist sachlich begründet und verstösst nicht gegen das Gleichheitsgebot (gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit).

Anonymisierter Entscheidtext (Auszug):

Sachverhalt:

X. [Rekurrentin] unterrichtete vom 1. August 2011 bis zum 10. Februar 2012 als Vikarin mit Monatslohn an der Schule C im Schulkreis A. Sie war im Hinblick auf diese Anstellung in die Lohnstufe 04 der Lohnkategorie IV (LR 12.01) eingestuft worden und blieb bis zum Schluss der Anstellung in dieser Lohnstufe. Auf Beginn des Schuljahres 2012/13 (1. August 2012) wurde X. mit Verfügung der Kreisschulpflege (KSP) B. vom 22. Mai 2012 unbefristet als Sekundarlehrerin für ein Pensum von 23 Wochenlektionen angestellt. Am 23. Mai 2012 verfügte das VSA die Lohndaten und stufte X. in die Lohnstufe 04 der Kategorie IV (LR 12.01) ein.

Mit Schreiben vom 18. Juni 2012 erhob die Rekurrentin innert Frist Einsprache gegen die Verfügung des VSA [Volksschulamt, Rekursgegner] und verlangte, per 1. August 2012 neu eingestuft zu werden. Das VSA prüfte den Sachverhalt nochmals und bestätigte die LohnEinstufung mit Verfügung vom 25. Juni 2012. Dagegen erhob X. mit Schreiben vom 24. Juli

2012 innert Frist Rekurs bei der Bildungsdirektion und stellte folgende Anträge: «1. Neueinreihung per 1.8.2012 in Lohnstufe 05, unter Berücksichtigung sämtlicher Unterrichtstätigkeiten bis zu diesem Datum. 2. Erfassung sämtlicher Unterrichtstätigkeiten an der Volksschule in meinem Personaldossier und Festlegung der anrechenbaren Jahre. 3. Eventualantrag auf Sistierung.» Sie begründete ihren Rekurs im Wesentlichen damit, dass sie aufgrund der gegenüber 2011 geänderten Berechnungsgrundlage 2012 habe feststellen müssen, dass sie bei einer Neuberechnung unter Berücksichtigung ihrer anrechenbaren Jahre per 1.8.2012 in Lohnstufe 05 eingereiht würde.

Erwägungen:

1. Gemäss § 5 Lehrpersonalgesetz vom 10. Mai 1999 (LPG, LS 412.31) werden Lehrpersonen grundsätzlich unbefristet angestellt. Für die Stellvertretung von Lehrpersonen können Vikariate eingerichtet werden. Die Verordnung regelt die Entlohnung der Lehrpersonen und der Schulleitungen (§ 13 Abs. 1 LPG) sowie der Vikarinnen und Vikare (§ 27 Abs. 1 LPG). Die für das Bildungswesen zuständige Direktion nimmt dielohneinstufung der einzelnen Lehrpersonen und Schulleitungen vor (§ 14 Abs. 1 LPG).

Gemäss § 14 Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 (LPVO, LS 412.311) werden die Lehrpersonen aufgrund ihrer Anstellung in die Lohnkategorien I-V gemäss Anhang eingereiht. Neu in den Schuldienst eintretende Lehrpersonen werden in Stufe 1 eingestuft, sofern nicht die Anrechnung von Unterrichts- und Berufstätigkeiten zu einer höheren Einstufung führt (§ 16 Abs. 1 LPVO). Unterrichts- Schulleitungs- und andere Berufstätigkeiten werden bei Lehrpersonen auf der Sekundarstufe ab dem vollendeten 24. Altersjahr gegen schriftlichen Nachweis wie folgt angerechnet: zu 100% werden Unterrichtstätigkeiten in Klassen und als Förderlehrpersonen sowie Schulleitungstätigkeit an der Volksschule, an Privatschulen gemäss § 68 VSG, an Sonderschulen oder in Sonderschulheimen angerechnet (§ 16 Abs. 2 lit. a LPVO). Zu 75% werden anderweitige Unterrichtstätigkeit oder schulische Therapietätigkeiten mit Schülerinnen und Schülern der Volksschulstufe oder der Sekundarstufe II sowie Unterrichtstätigkeit in der Lehrerbildung angerechnet (§ 16 Abs. 2 lit. b LPVO), und zu 50% werden anderweitige Berufstätigkeit, Aus- und Weiterbildung sowie Haus-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit angerechnet (§ 16 Abs. 2 lit. c LPVO). Beim Wechsel der Gemeinde oder beim Wiedereintritt in den Zürcher Schuldienst innert einer Frist von drei Jahren zuzüglich eines Tages wird die bisherige Einstufung der kantonalen Anstellung übernommen. Lohnwirksame Beschlüsse aufgrund einer Mitarbeiterbeurteilung bleiben gültig. Bei einem späteren Wiedereintritt wird mindestens die bisherige Einstufung der kantonalen Anstellung gewährt (§ 16 Abs. 4 LPVO). In den Lohnstufen 1 und 2 (Anlaufstufen) wird der Lohn auf Beginn des folgenden Kalenderjahres um eine Stufe erhöht (§ 24 Abs. 1 LPVO). In den Lohnstufen 3, 5, 7, 9, 11 und 12 wird der Lohn auf Beginn des folgenden Kalenderjahres um eine Stufe erhöht, sofern die Lehrperson in der Mitarbeiterbeurteilung mit «gut» qualifiziert worden ist (§ 24 Abs. 2 LPVO). Bei Vikaren wird der Lohn für die tatsächlich erteilten Unterrichtslektionen ausgerichtet (§ 31 Abs. 1 LPVO). Als Berechnungsgrundlage dienen die §§ 7, 14 und 18 sowie die Stufen 1 der Lohnskalen gemäss Anhang (§ 31 Abs. 2 LPVO). Wird ein Vikariat während insgesamt 16 Schulwochen an der gleichen Stelle

geleistet, richtet die Bildungsdirektion auf Antrag der Vikarin oder des Vikars oder der Gemeinde den monatlichen Lohn gemäss § 14 -19 aus (§ 31 Abs. 3 LPVO).

2. Die Rekurrentin macht im Wesentlichen geltend, dass sie per 1. August 2012 höher, d.h. in die Lohnstufe 05, eingereiht worden wäre, wenn sie das Vikariat an der Schule C. nicht übernommen respektive wenn sie keinen Antrag auf Ausrichtung des Monatslohns gestellt hätte, sondern «wie in einem Vikariat üblich im Stundenlohn entlohnt worden» wäre.
3. Der Rekursgegner führt aus, die Rekurrentin sei innerhalb der in § 16 Abs. 4 LPVO erwähnten Frist (von drei Jahren zuzüglich eines Tages) wieder in eine kantonale Anstellung eingetreten. Entsprechend werde die letzte kantonale LohnEinstufung übernommen. Während dieser Besitzstandsfrist erhalte eine Lehrperson dieselbe LohnEinstufung wie bei ihrem Austritt aus dem kantonalen Anstellungsverhältnis als Lehrperson. Während dieser Dauer werde aber auch keine mögliche Lohnentwicklung gewährt. Selbst wenn eine Neueinstufung zu einer höheren LohnEinstufung führen sollte, werde eine solche nicht gewährt. Damit solle verhindert werden, dass Lehrpersonen bei einem kurzen Unterbruch eine Lohnentwicklung erhalten, ohne dass sie in einer kantonalen Anstellung als Lehrperson gewesen seien. Die Interpretation der Rekurrentin, gemäss welcher der Verordnungsgeber den Besitzstand nur für eine tiefere, nicht aber für eine eventuelle höhere LohnEinstufung vorgesehen habe, sei offensichtlich falsch. Dies zeige die Zweiteilung von § 16 Abs. 4 LPVO: Im ersten Teil des Absatzes finde man die Bestimmungen für den Wiedereintritt innerhalb der Frist von drei Jahren zuzüglich eines Tages nach der letzten kantonalen Anstellung. Im letzten Satz werde der Wiedereintritt nach dieser Frist beschrieben. Hätte der Verordnungsgeber tatsächlich die Idee der Rekurrentin umsetzen wollen, hätte als § 16 Abs. 4 LPVO der letzte Satz genügt.
4. Sinn und Zweck der Regelung von § 16 LPVO ist die Gewährleistung der Gleichbehandlung der Lehrpersonen im ganzen Kanton bei der Einstufung (vgl. Protokoll des Kantonsrats 1995–1999, Band 12, S. 15895 ff.; Sitzung des Kantonsrats vom 8. März 1999). Gemäss klarem Wortlaut entspricht es Sinn und Zweck der Regelung von § 16 Abs. 4 LPVO, dass die Lohnstufe, die eine Lehrperson im Rahmen einer kantonalen Anstellung erreicht hat, während drei Jahren «übernommen» wird respektive dass innerhalb dieser Frist keine neue Einstufung – weder eine tiefere noch eine höhere als bei der letzten Anstellung – erfolgen darf.

Wie die Rekurrentin zutreffend ausführt, wurde die Lohnstufe 4 der ErsteinStufung anlässlich der Anstellung im Schulkreis A per 1. August 2011 bei der neuen Anstellung im Schulkreis B per 1. August 2012 übernommen. Der Besitzstand – gemäss Duden der «Stand dessen, was jemand [...] im Hinblick auf die Höhe des Gehalts [...] erreicht hat» – der Rekurrentin wurde somit entgegen ihren Ausführungen gewährt, und es kann nicht die Rede davon sein, dass «[d]er Wille des Verordnungsgebers zur Besitzstandsgewährung [in ihrem Fall] ins Gegenteil verkehrt» worden sei. Sie wurde per 1. August 2012 – gemäss § 16 Abs. 4 Satz 1 LPVO sowie dem Gleichheitsgebot entsprechend – wieder in diejenige Lohnstufe eingereiht, in der sie am Ende ihrer Anstellung an der Schule C im Februar 2012 war.

5. Entgegen den Ausführungen der Rekurrentin kann es nicht erstaunen, dass sie per 1. August 2012 anders eingestuft worden wäre, wenn der diesem Rekurs zugrunde liegende Sachverhalt ein anderer gewesen wäre – wenn sie nämlich, wie sie geltend macht, das Vikariat an der Schule C im Jahr 2011 nicht übernommen bzw. wenn sie keinen Antrag auf Ausrichtung des Monatslohns gestellt hätte, sondern «wie in einem Vikariat üblich im Stundenlohn entlohnt worden» wäre. Im Gegenteil ist festzuhalten, dass dies exakt dem § 16 Abs. 4 LPVO zugrunde liegenden Sachverhalt entspricht: Hätte sie gemäss ihren Ausführungen das Vikariat nicht übernommen oder hätte sie keinen Antrag auf Ausrichtung des Monatslohns gestellt, hätte es keinen Anlass für eine Einstufung gegeben, und sie wäre anlässlich der Anstellung im Schulkreis B per 1. August 2012 gemäss der zu dieser Zeit geltenden Einstufungstabelle erstmals eingestuft worden (§ 16 Abs. 1 und 2 LPVO). Da sie indessen ihre erste Stelle mit Monatslohn bereits per 1. August 2011 angetreten hatte, war sie bereits auf diesen Zeitpunkt und gestützt auf die in diesem Zeitpunkt geltende Einstufungstabelle erstmals eingestuft worden (vgl. dazu E. 10.3 untenstehend).
- 6.1 Dass die Rekurrentin während dieses Vikariats im Monatslohn entlohnt wurde, ist auf einen Antrag der Rekurrentin selbst zurückzuführen. Hätte sie den Monatslohn nicht beantragt, wäre sie im Stundenlohn bezahlt bzw. für diese Anstellung nicht eingestuft worden.
- 6.2 Schon ein einfacher Vergleich des Monatslohns der Rekurrentin im Monat August mit dem hypothetischen Lohn, den sie als Vikarin im Stundenlohn im August verdient hätte, zeigt indessen, dass sie als Vikarin im Monatslohn entschieden besser fuhr, denn als Vikarin im Stundenlohn: Als Vikarin im Monatslohn erhielt sie trotz der bis zum 19. August 2011 dauernden Schulferien den vollen Monatslohn, während sie als Vikarin im Stundenlohn nur für die ab dem 22. August 2011 (= Beginndatum der Abwesenheit) erteilten Lektionen, d.h. für insgesamt acht Tage oder eine gute Woche, bezahlt worden wäre bzw. nur einen Bruchteil des oben erwähnten Monatslohns, und zwar nur auf der Basis der Lohnstufe 1 der Lohnkategorie IV (§ 31 Abs. 2 i.V.m. § 14 Abs. 1 LPVO), erhalten hätte.

Etwas detaillierter gerechnet hätte sie während des Vikariats im Schulkreis A Fr. 88.60 (+ Fr. 3.21 Mehrklassen-Zulage) pro Lektion für rund 410 Lektionen im Jahr 2011, insgesamt Fr. 36'326.00 (+ Fr. 1'326.10 Mehrklassen-Zulage) bzw. Fr. 92.50 (+ Fr. 3.23 Mehrklassen-Zulage) pro Lektion für rund 130 Lektionen im Jahr 2012, insgesamt Fr. 12'025.00 (+ Fr. 419.90 Mehrklassen-Zulage), total Fr. 50'087.00, verdient. Als Vikarin im Monatslohn auf der Basis der Lohnstufe 4 der Lohnkategorie IV verdiente sie Fr. 56'791.15 (inkl. 13. Monatslohn pro rata temporis und Schulferienanteil, exkl. Verpflegungszulage ab 1. Januar 2012 [§ 19a LPVO]). Als Vikarin im Monatslohn verdiente sie demnach rund Fr. 6'700 oder 13,6% mehr als wenn sie im Stundenlohn gearbeitet hätte.

- 6.3 Zusammenfassend war es entschieden vorteilhafter für die Rekurrentin, im Monatslohn zu arbeiten – was der Grund dafür gewesen sein dürfte, dass sie einen entsprechenden Antrag gestellt hatte. Die Ausrichtung des Monatslohns bzw. dessen Berechnung setzt indessen in einem Lohnstufenmodell – auf dem das Lohnsystem für die kantonalen Angestellten, auch dasjenige für die Volksschullehrpersonen, basiert

– zwingend die Einreihung der betreffenden Lehrperson in die Lohnkategorie gemäss § 14 LPVO respektive deren Einstufung gemäss § 16 LPVO (vgl. § 27 Abs. 1 LPG) voraus.

7. Art. 8 Abs. 3 BV verlangt, dass im öffentlichen Dienstrecht gleichwertige Arbeit gleich entlohnt wird. Das Bundesgericht hat freilich den politischen Behörden einen grossen Spielraum in der Ausgestaltung von Besoldungsordnungen zugestanden. Ob verschiedene Tätigkeiten als gleichwertig zu betrachten sind, hängt von Beurteilungen ab, die unterschiedlich ausfallen können. Innerhalb der Grenzen des Willkürverbots und des Rechtsgleichheitsgebots sind die Behörden befugt, aus der Vielzahl denkbarer Anknüpfungspunkte die Tatbestandsmerkmale auszuwählen, die für die Besoldung von Angestellten massgebend sein sollen. Nach ständiger Rechtsprechung ist Art. 8 BV nicht verletzt, wenn Besoldungsunterschiede auf objektive Motive wie Alter, Dienstalter, Erfahrung, Familienlasten, Qualifikation, Art und Dauer der Ausbildung, Arbeitszeit, Leistung, Aufgabenbereich oder übernommene Verantwortlichkeiten zurückzuführen sind. Schliesslich hält auch ein gewisser, aus praktischen Gründen bestehender Schematismus innerhalb der Besoldungsordnung vor dem Rechtsgleichheitsgebot stand, selbst wenn er Grenzfällen nicht immer gerecht zu werden vermag (BGer, 8C_572/2012 E. 3.4 mit Hinweisen, vgl. auch BGE 129 I 161 E. 3.2).
- 8.1 Im Unterschied zu den festangestellten Lehrpersonen gehen Vikarinnen und Vikare in der Regel keine langfristigen Verpflichtungen ein und können ihr Anstellungsverhältnis jederzeit und auch kurzfristig, nämlich innerhalb von drei Tagen, beenden (§ 26 Abs. 2 LPG), profitieren somit von äusserst flexiblen Anstellungsbedingungen bei verhältnismässig sehr gutem Lohn. Zudem kommen Stellvertretungen in der Regel nur während einer relativ kurzen Zeit zum Einsatz und verbleibt die Verantwortung für die dauernde Betreuung der Klasse, die Kontakte zu Eltern und Schulbehörden, die längerfristige Unterrichtsplanung sowie die Betreuung der Schülerinnen und Schüler im Hinblick auf ihre nachobligatorische Schullaufbahn bzw. ihre berufliche Laufbahn und dergleichen bei den fest angestellten Stelleninhabern (vgl. BGE 129 I 161 E. 3.3).
- 8.2 Die Rekurrentin hat entgegen ihren Ausführungen zwischen Februar und Juli 2012 nicht ununterbrochen während des ganzen Schuljahrs unterrichtet: Ihr letztes Vikariat in D beispielsweise beendete sie am 6. Juli 2012, eine Woche vor Beginn der Sommerferien. Selbst wenn sie indessen tatsächlich ununterbrochen unterrichtet hätte: Tatsache ist, dass es ihr jederzeit freistand, einem beendeten Vikariat unmittelbar ein weiteres folgen zu lassen, oder ihre Unterrichtstätigkeit für Tage, Wochen oder Monate zu unterbrechen. Zudem konnte sie, wie schon oben (E. 8.1) ausgeführt, ein Vikariat jederzeit innert einer Frist von drei Tagen beenden (§ 26 Abs. 2 LPG). Daraus erhellt beispielhaft, dass Vikarinnen und Vikare – zumal in Zeiten des Lehrermangels – über grosse Flexibilität bezüglich Arbeitsverpflichtung und Freizeit bzw. Ferien verfügen. Diese Flexibilität ermöglicht ihnen beispielsweise, unabhängig von Schulferien (bzw. Nachfrageüberhang in Ferienregionen und entsprechend hohen Preisen) zu verreisen oder anderweitig (erwerbs-)tätig zu sein denn als Lehrperson, sei es als Künstler oder im Rahmen einer unternehmerischen Aktivität etc. Dass mit dieser Flexibilität Einschränkungen beispielsweise bezüglich Lohnentwicklung verbunden sind, ist angesichts des arbeitnehmer- wie arbeitgeberseitig vergleichsweise eher unver-

bindlichen Arbeitsverhältnisses (vgl. §§ 25–27 LPG sowie §§ 30–31 LPVO) bzw. als Kehrseite des – zumal in Zeiten des Lehrermangels bewusst und frei gewählten – Status als Vikarin oder Vikar nicht zu beanstanden.

- 8.3 Es ist somit sachlich begründet und liegt im überwiegenden öffentlichen Interesse, dass das Lohnsystem unterscheidet zwischen den Vikarinnen und Vikaren und den langjährigen, diensttreuen Lehrpersonen bzw. den Lehrpersonen, welche bereit sind – ohne Probezeit bzw. ohne jede Kündigungsmöglichkeit (§ 8 Abs. 2 LPG) – zu verpflichten, (mindestens) ein volles Jahr in einer Gemeinde zu unterrichten. Namentlich auch in Zeiten des Lehrermangels ist ein Lohnsystem erforderlich, welches Anreize für eine längerfristige Bindung der Lehrpersonen an den Kanton Zürich bietet, zumal umliegende Kantone teilweise deutlich höhere Lehrerlöhne bezahlen. Das Bildungswesen, insbesondere die Volksschule – namentlich die Kinder und Jugendlichen dieser Stufe – ist im Hinblick auf eine gewisse Kontinuität des Betriebs und Nachhaltigkeit der Beziehungen darauf angewiesen, dass sich Lehrpersonen längerfristig zur Verfügung stellen. Zudem ist festzuhalten, dass der Lohnunterschied von Fr. 3'591 zwischen den Lohnstufen 4 (Jahreslohn: Fr. 106'936) und 5 (Fr. 110'527) weniger als 3,5% des aktuellen Jahreslohns der Rekurrentin beträgt, womit die unterschiedliche Lohnentwicklung – auch im Lichte der Praxis des Bundesgerichts – verhältnismässig erscheint (vgl. BGer, 8C_572/2012 E. 3.4.3 mit Hinweisen).
9. Zusammenfassend liegt somit keine unzulässige Ungleichbehandlung vor.
- 10.1 Die Rekurrentin macht geltend, dass sie gegenüber anderen benachteiligt werde.
- 10.2 Zum generellen Konzept des Lohnsystems für die kantonalen Angestellten ist Folgendes festzuhalten: Der Regierungsrat regelt die Entlohnung der Angestellten (§ 4 Abs. 1 Personalgesetz [PG, LS 177.10]). Die durchschnittliche Lohnentwicklung orientiert sich grundsätzlich an jener von Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich. Die Situation des kantonalen Finanzhaushalts wird dabei angemessen berücksichtigt (§ 16 Abs. 1 Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 [PVO, LS 177.11]). Der Lohn kann sich aufgrund einer Individuellen Lohnerhöhung, eines Ausgleichs der Jahreststeuerung oder einer Realloohnerhöhung entwickeln (§ 16 Abs. 2 PVO). Individuelle Lohnerhöhungen sind nur im Rahmen der bewilligten Kredite und Quoten zulässig (§ 21 Abs. 1 PVO, vgl. § 25 Abs. 1 LPVO). Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte regeln übereinstimmend weitere Einzelheiten über die Individuellen Lohnerhöhungen, namentlich Bestandesquoten in den Leistungsklassen, Wartefristen sowie besondere Verhältnisse (§ 21 Abs. 2 PVO). Der Regierungsrat beschliesst mit dem Budget den prozentualen Anteil der Lohnsumme für Individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen (§ 38 Abs. 1 VVOPG). Ordentliche Termine für Individuelle Lohnerhöhungen sind der 1. Januar und der 1. Juli (§ 37 Abs. 1 VVOPG, vgl. § 24 LPVO). Individuelle Lohnerhöhungen setzen eine Mitarbeiterbeurteilung mit den gemäss §§ 17–19 verlangten Qualifikationen voraus (§ 21 Abs. 1 PVO).
- 10.3 Auf den konkreten Fall der Rekurrentin bezogen heisst dies Folgendes: Im Jahr 2011 wurde eine Lehrperson mit 7, mit 8 oder mit 9 anrechenbaren Jahren in die Lohnstufe 4 eingestuft. Per 1. Juli 2012 mit Wirkung ab 1. Januar 2012 erhielten die Lehrper-

sonen in der Lohnstufe 4 eine Individuelle Lohnerhöhung. In der Folge – davon ausgehend nämlich, dass die Lehrpersonen ein Jahr unterrichten und im Rahmen der Lohnrunde 2012 eine Individuelle Lohnerhöhung auf die Lohnstufe 5 erhalten hatten – wurde die Einstufungstabelle bezüglich 8, 9 und 10 anrechenbare Jahre um eine Stufe angehoben. Dementsprechend wurden neu einzustufende Lehrpersonen mit 8, 9 und 10 anrechenbaren Jahren im Jahr 2012 in die Lohnstufe 5 eingestuft.

- 10.4 Entgegen den Ausführungen der Rekurrentin waren Lehrpersonen, welche im Jahr 2011 (mit der damals erforderlichen Anzahl anrechenbare Jahre Unterrichts- und Berufserfahrung) im Rahmen einer (Fest-) Anstellung als Lehrperson neu in die Lohnstufe 4 eingestuft worden waren, im Jahr 2012 – mit einem Jahr Berufserfahrung mehr – ebenso in der Lohnstufe 5 eingestuft wie diejenigen Lehrpersonen, welche im Jahr 2012 – mit einem anrechenbaren Jahr Unterrichts- und Berufserfahrung mehr als sie 2011 hätten mitbringen müssen – neu eingestuft wurden. Voraussetzung für die Teilhabe der bisherigen Lehrpersonen an der Lohnrunde 2012 war indessen auch in diesen Fällen eine MAB mit der Qualifikation von mindestens «gut» (§ 24 Abs. 3 LPVO).
- 10.5 Die Behauptung der Rekurrentin, dass, wer per 1. August 2012 neu eingestuft worden sei, gegenüber denjenigen, welche 2011 oder früher eingestuft wurden, bevorteilt seien, ist somit nachweislich falsch, was sich auch am Beispiel der Rekurrentin aufzeigen lässt: Hätte diese auf den Beginn des Schuljahrs 2011/12 eine Festanstellung übernommen, hätte sie am 1. Juli 2012 mit Wirkung ab 1. Januar 2012 (§ 37 Abs. 1 PVO, vgl. § 24 LPVO) eine Individuelle Lohnerhöhung erhalten bzw. an der Lohnrunde 2012 teilgenommen – immer vorausgesetzt, sie hätte eine MAB mit mindestens der Qualifikation «gut» vorweisen können (§ 24 Abs. 3 LPVO).
- 10.6 Auch die spekulativen Ausführungen der Rekurrentin darüber, ob die Lohn Tabellen geändert worden seien, um Wiedereinsteiger zu motivieren, in die Volksschule zurückzukehren, die bisherigen Arbeitnehmer aber nicht alle von dieser Änderung hätten profitieren können, erweisen sich als haltlos: Von den Lohnrunden können in aller Regel nicht alle bisherigen Arbeitnehmer profitieren, sondern – immer im Rahmen der vom Regierungsrat bewilligten Kredite und Quoten (§ 21 PVO, § 25 Abs. 1 LPVO) – im Bereich der Volksschule nur die Lehrpersonen in den Lohnstufen 3, 5, 7, 9, 11 und 12, sofern die Lehrperson in der MAB mit «gut» qualifiziert worden ist. Mit der Qualifikation «sehr gut» kann zudem eine Individuelle Lohnerhöhung um eine weitere Stufe gewährt werden (§ 24 Abs. 2 LPVO). Ausserdem kann in den Lohnstufen 4, 6, 8, 10, und 13-22 mit der Qualifikation «gut» eine Individuelle Lohnerhöhung um eine Stufe, mit der Qualifikation «sehr gut» eine solche um eine oder zwei Stufen gewährt werden (§ 24 Abs. 3 LPVO). Aufgrund der «Lohnrunden» werden die Tabellen für die Einstufung der Lehrpersonen jährlich entsprechend angepasst (vgl. vorstehend E. 10.3). Dass ein gewisser Schematismus grundsätzlich vor dem Rechtsgleichheitsgebot standhält, auch wenn er in Grenzfällen Lohnunterschiede zur Folge haben kann, ist bereits dargelegt worden (vgl. vorstehend E. 7).
- 11.1 In ihrer Replik vom 24. August 2012 führte die Rekurrentin aus, auch ohne Anstellungsverhältnis per 1. Juli 2012 hätte sie von der Lohnrunde 2012 profitiert, wenn sie per 1. August 2012 und nicht schon per 1. August 2011 nach mehr als drei Jahren

zurück in die Volksschule gekehrt wäre. Ausserdem stimme es nicht, dass sie die Lohnstufe aufgrund ihrer bisherigen Lohnentwicklung nicht hätte erreichen können, wie der Rekursgegner in seiner Stellungnahme vom 17. August 2012 schreibe. Sie hätte sie erreichen können, wenn sie erst per 1. August 2012 nach mehr als drei Jahren in den Schuldienst zurückgekehrt wäre.

- 11.2 Dass sich ein aktueller Sachverhalt anders präsentieren würde, wenn die Umstände – oder auch nur ein einzelnes Tatbestandselement – in der Vergangenheit anders gewesen wären, entspricht der allgemeinen Lebenserfahrung und kann für das vorliegende Rekursverfahren nicht von Bedeutung sein. Insofern lässt sich aus den oben dargelegten Ausführungen der Rekurrentin nichts zu ihren Gunsten ableiten.
12. Zum Antrag 2 der Rekurrentin ist festzuhalten, dass ihre Unterrichtstätigkeiten an der Volksschule anlässlich der Ersteinstufung per 1. August 2011 vollständig erfasst bzw. die anrechenbaren Jahre festgelegt wurden. Gestützt darauf wurde sie in die Lohnstufe 4 eingestuft. Sowohl die Lohnstufe als auch die Zahl der diesbezüglich relevanten anrechenbaren Jahre Unterrichts- und Berufstätigkeit wurden ihr mit der Anstellungsverfügung vom 7. Juli 2011 mitgeteilt, welche nicht angefochten wurde und somit in Rechtskraft erwuchs. Auf den erwähnten Antrag ist demnach nicht einzutreten.
13. [...]
14. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Einstufung der Rekurrentin nicht zu beanstanden und der Rekurs somit abzuweisen ist.
15. Gestützt auf § 13 Abs. 3 VRG sind keine Kosten zu erheben.

Die Bildungsdirektion verfügt:

- I. Der Rekurs von X. vom 24. Juli 2012 gegen die Verfügung des VSA vom 25. Juni 2012 wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.

[...]