



8C 298/2023

Urteil vom 18. Dezember 2023

IV. öffentlich-rechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Wirthlin, Präsident,
Bundesrichter Maillard, Bundesrichterin Heine,
Gerichtsschreiberin Polla.

Verfahrensbeteiligte
A._____,
Beschwerdeführer,

gegen

Kanton Aargau, Gerichte Kanton Aargau, Generalsekretariat, Obere Vorstadt 40, 5000 Aarau,
Beschwerdegegner.

Gegenstand
Öffentliches Personalrecht (Besoldung, Beförderung),

Beschwerde gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Aargau vom 23.
März 2023 (WBE.2022.337).

Sachverhalt:

A.

A.a. Der 1984 geborene A._____ ist seit 1. Juli 2013 am Gericht B._____ des Kantons Aargau tätig. Zunächst war er bis 30. April 2014 als Rechtspraktikant in der Abteilung C._____ angestellt. Seit 1. September 2014 arbeitet er mit einem Vollpensum als Gerichtsschreiber, bis 30. April 2015 (befristet) in den Abteilungen C._____ und D._____ und ab 1. Mai 2015 (unbefristet) in der Abteilung D._____. Mit Lohnverfügung vom 26. März 2014 wurde A._____ der Lohnstufe 12 zugeteilt. Der Jahresbruttolohn (Anfangslohn) wurde per 1. September 2014 auf Fr. 90'643.40 (Positionsanteil: Fr. 89'143.40; Leistungsanteil: Fr. 1'500.-) festgelegt. Per 1. Februar 2015 wurde A._____ neu in die Lohnstufe 13 eingereiht und sein Bruttojahreslohn auf Fr. 97'445.70 (Positionsanteil: Fr. 97'445.70; ohne Leistungsanteil) erhöht. Auf den 1. Januar 2018 wurde sein Bruttojahreslohn im Rahmen einer individuellen Lohnerhöhung um Fr. 731.- auf Fr. 98'176.95 angehoben. Per 1. August 2018 erhielt A._____ eine strukturelle Lohnanpassung im Umfang von Fr. 2'687.-, sein Bruttojahreslohn betrug neu Fr. 100'864.30. Mit Beschluss vom 31. Oktober 2018 stimmten die Justizleitung/das Generalsekretariat der Gerichte Kanton Aargau (GKA) dem Antrag der Geschäftsleitung des Gerichts B._____ zu, A._____ auf den 1. Oktober 2018 in die Lohnstufe 14 zu befördern. Sein Bruttojahreslohn wurde mit Lohnverfügung vom 13. November 2018 auf Fr.

105'989.45 (Positionsanteil: Fr. 105'989.45; ohne Leistungsanteil) festgesetzt. Mit Gesuch vom 12. Dezember 2018 gelangte A. _____ an die Schlichtungskommission für Personalfragen und stellte Antrag auf Abänderung der Lohnverfügung vom 13. November 2018 und Neufestsetzung seines Bruttojahreslohns auf Fr. 127'500.-, eventualiter auf Fr. 109'408.05 (unter Beibehaltung seines bisherigen Leistungslohnanteils von Fr. 3'418.60). Mit Lohnverfügung vom 6. Mai 2019 wurde der am 13. November 2018 verfügte Bruttojahreslohn von Fr. 105'989.45 bestätigt.

A.b. Die dagegen von A. _____ erhobene Beschwerde hiess das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau teilweise gut. In Aufhebung der Lohnverfügung vom 6. Mai 2019 wies es die Sache zu neuem Entscheid im Sinne der Erwägungen bzw. zur betragsmässigen Neufestsetzung des Leistungsanteils an das GKA zurück (Urteil vom 15. September 2020. Auf die hiergegen eingereichte Beschwerde des A. _____ trat das Bundesgericht nicht ein (Urteil **8C_646/2020** vom 30. März 2022).

A.c. Am 24. Juni 2022 erliess das GKA eine neue Lohnverfügung, worin es den Bruttojahreslohn von A. _____ per 1. Oktober 2018 auf Fr. 108'239.45 (Positionsanteil: Fr. 105'989.45; Leistungsanteil: Fr. 2'250.-) festsetzte.

B. Die hiergegen gerichtete Beschwerde wies das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau ab, soweit es darauf eintrat (Urteil vom 23. März **2023**).

C. A. _____ führt Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten mit den Rechtsbegehren, in Aufhebung des Urteils des Verwaltungsgerichts des Kantons Aargau vom 23. März **2023** sei sein Jahresbruttolohn mit Wirkung ab 1. Oktober 2018 auf Fr. 122'500.- (zzgl. Zins seit wann rechtens) festzusetzen. Eventualiter sei die Sache zur weiteren sachverhaltlichen Abklärung und anschliessenden neuen Entscheidung an die Vorinstanz, subeventualiter an den Beschwerdegegner, zurückzuweisen.
Das GKA schliesst auf Abweisung der Beschwerde.

Erwägungen:

1. Das angefochtene Urteil des Verwaltungsgerichts betrifft ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit (Art. 82 lit. a BGG). Aufgrund der geltend gemachten Lohnansprüche handelt es sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit, und es liegt kein Ausschlussgrund vor (Art. 83 lit. g BGG). Die Lohnforderungen übersteigen die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- (Art. 51 Abs. 1 lit. a, Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG). Die Beschwerde ist somit grundsätzlich zulässig. Der Beschwerdeführer ist als Adressat des angefochtenen Urteils besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung (Art. 89 Abs. 1 BGG).

2.

2.1. Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 und 96 BGG erhoben werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Immerhin prüft es, unter Berücksichtigung der allgemeinen Pflicht zur Begründung der Beschwerde (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG), grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind (**BGE 141 V 234 E. 1** mit Hinweisen). Für die Verletzung von Grundrechten und von kantonalem sowie interkantonalem Recht gilt eine qualifizierte Rügepflicht (Art. 106 Abs. 2 BGG; **BGE 138 I 274 E. 1.6** mit Hinweisen). Das Bundesgericht untersucht nicht von sich aus, ob der angefochtene kantonale Entscheid die Grundrechte oder kantonales und interkantonales Recht verletzt, sondern prüft nur rechtsgenügend vorgebrachte, klar erhobene und, soweit möglich, belegte Rügen. Auf ungenügend begründete Rügen und bloss allgemein gehaltene Kritik am angefochtenen Entscheid geht es nicht ein (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG; **BGE 141 IV 249 E. 1.3.1**; **140 III 264 E. 2.3**; Urteil **8C_812/2019** vom 19. Mai 2020 E. 2.4).

2.2. Die richtige Anwendung des kantonalen Rechts als solches bildet - vorbehaltlich Art. 95 lit. c-e BGG - nicht Beschwerdegrund und es kann nur überprüft werden, ob das angefochtene Urteil auf

willkürlicher Gesetzesanwendung beruht oder ob das Gesetz oder seine Anwendung auf andere Weise gegen übergeordnetes Recht verstösst (vgl. BGE 138 I 227 E. 3.1; 137 V 57 E. 1.3; 133 II 249 E. 1.2.1). Eine willkürliche Anwendung kantonalen Rechts liegt vor, wenn das angefochtene Urteil offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwider läuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch dessen Ergebnis unhaltbar ist. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar als zutreffender erscheinen mag, genügt nicht (BGE 144 I 170 E. 7.3; 142 V 513 E. 4.2; 141 I 70 E. 2.2; je mit Hinweisen).

3.

3.1. Streitig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzt hat, indem sie die Lohnfestsetzung gemäss Verfügung vom 24. Juni 2022 geschützt hat (Bruttogehalt: Fr. 108'239.45 [Positionsanteil: Fr. 105'989.45; Leistungsanteil: Fr. 2'250.-]). Die Einteilung des Beschwerdeführers in die Lohnstufe 14 mit einem Positionsanteil oder Lohnminimum von Fr. 105'989.45 (gemäss Lohnstufentabelle) für die Zeit vom 1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2018 ist unbestritten. Uneinigkeit besteht auch letztinstanzlich einzig bezüglich des in der Lohnverfügung vom 24. Juni 2022 neu auf Fr. 2'250.- (eineinhalb Erfahrungsjahre x Fr. 1'500.- Leistungsanteil pro Erfahrungsjahr) festgesetzten Leistungsanteils.

3.2. Der Lohn des kantonalen Personals setzt sich aus einem Positionsanteil (§ 5 Dekret über die Löhne des kantonalen Personals vom 30. November 1999; Lohndekret; Systematische Sammlung des Aargauischen Rechts [SAR] 165.130) und einem Leistungsanteil (§ 6 Lohndekret) und allfälligen Lohnzulagen (§§ 12 Lohndekret) zusammen. Die Jahresbruttolohnhöhen (Minimum und Maximum) sind im Lohnstufenplan für jede Lohnstufe festgelegt (vgl. Anhang I Lohndekret). Der Regierungsrat beziehungsweise die Justizleitung oder die von diesen bezeichneten Stellen ermitteln jährlich aufgrund der Beurteilung und der bisherigen Lohnentwicklung der Mitarbeitenden den Leistungsanteil von höchstens 40 % des Positionsanteils (§ 6 Abs. 1 Lohndekret). Gestützt auf § 9 Abs. 1 Lohndekret erlässt der Regierungsrat die notwendigen Verfahrensvorschriften sowie die inhaltlichen Richtlinien für die Festlegung und Anpassung der Löhne, was er mit den Richtlinien zur Festlegung des Leistungsanteils des Lohnes vom 26. September 2007 getan hat. Ziff. 3 dieser Richtlinien hält fest, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer A- beziehungsweise B-Beurteilung im Leistungsband schrittweise bis zum Maximum von 140 % steigen, wobei der Anstieg bei einer A-Beurteilung rascher erfolgt als bei einer B-Beurteilung.

4.

4.1. Die Vorinstanz hat festgestellt, dass der Beschwerdeführer die Anforderungen der Funktionsbeschreibung GS 3A schon vor seiner Beförderung in die Lohnstufe 14 per 1. Oktober 2018 erfüllt hat. Durch die Aufnahme seiner Tätigkeit für das Gericht E. _____ im März 2017 habe er, in Kombination mit der sehr guten Gesamtbeurteilung für das Jahr 2016, ab diesem Zeitpunkt über die verlangte "speziell ausgewiesene Fachkompetenz" verfügt. Diese kompensiere den für die Funktion GS 3 oder 3A erforderlichen offiziellen Ausweis über Zusatzkenntnisse (in Form eines Anwaltpatentes oder einer Dissertation). Seitdem habe er während rund eineinhalb Jahren weitere leistungslohnbildende Berufserfahrung sammeln können, die der Beschwerdegegner gemäss seiner langjährigen Praxis mit Fr. 1'500.- pro Jahr veranschlagt habe, da mit einem solchen Erfahrungsanteil spätestens bis zum Erreichen des 60. Altersjahr rechnerisch das Maximum der Lohnstufe erreicht werden könne. Lohnrelevante Vorschriften seien durch die Pauschalisierung von Fr. 1'500.- pro Jahr Berufspraxis nicht verletzt worden.

4.2. Den vom Beschwerdegegner pro Lohnstufe entwickelten Lohntrichtern komme, so die Vorinstanz weiter, keine verbindliche Richtlinienqualität zu. Die Festsetzung eines Leistungsanteils ausserhalb eines Lohntrichters verstosse daher nicht per se gegen das Rechtsgleichheitsgebot. Es sei nicht möglich, sämtlichen Mitarbeitenden mit einem Leistungsanteil unterhalb des Lohntrichters für die jeweilige Lohnstufe eine sofortige Lohnhöhung zu gewähren, insbesondere nicht in dem Ausmass, dass der Leistungsanteil in die Trichtermitte zu liegen käme. Immerhin sei der Leistungsanteil beim Beschwerdeführer zwischenzeitlich beträchtlich angehoben worden. Mit einem Bruttogehalt von Fr. 117'716.40 per 1. Januar 2021 sei der Lohn des damals 36-jährigen Beschwerdeführers nur noch knapp unter dem Trichterminimum für die Lohnstufe 14 gewesen. N unmehr liege er innerhalb des

Lohntrichters der neuen Lohnstufe 15. Das Rechtsgleichheitsgebot sei auch nicht verletzt bezüglich des vom Beschwerdeführer angestellten Vergleichs mit einem anderen Gerichtsschreiber (Jahrgang 1991), der mit einem Leistungsanteil von Fr. 8'628.80 (bzw. rund 8 % des Positionslohns von Fr. 107'158.55; Lohnstufentabelle gültig ab 1. Januar 2022) knapp unterhalb der Mitte des Lohntrichters der Lohnstufe liege. Dadurch, dass sich der Lohn des Beschwerdeführers mittlerweile innerhalb des Lohntrichters der neuen Lohnstufe 15 befinde, sei der genannte Gerichtsschreiber nicht mehr besser gestellt.

5.

5.1. Der Beschwerdeführer bringt dagegen im Wesentlichen vor, mit seinen - insbesondere zur Verbindlichkeit des Lohntrichters einlässlich begründeten und beweismässig belegten - Vorbringen habe sich die Vorinstanz nicht auseinandergesetzt. Sie verstosse damit gegen seine verfassungsmässigen Rechte (Rechtsverweigerung [Art. 29 Abs. 1 BV] sowie Verletzung des rechtlichen Gehörs [Art. 29 Abs. 2 BV und § 22 Abs. 1 KV]). Das konsequente Ausserachtlassen seiner Argumente und Beweisofferten sei willkürlich. Das angefochtene Urteil verstosse damit ebenso gegen den Grundsatz von Treu und Glauben nach Art. 5 Abs. 3 BV, Art. 2 Abs. 1 KV und § 4 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege des Kantons Aargau vom 4. Dezember 2007 (VRPG; SAR 271.200) sowie gegen das Recht auf Beweis nach Art. 8 ZGB.

Sein Anspruch auf rechtliches Gehör sei ferner durch den Umstand verletzt worden, dass er keine Kopien aus dem ABAKABA (analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch) - Handbuch erstellen dürfe. Sein Ersuchen um neuerliche Gewährung der Akteneinsicht in der vorinstanzlichen Beschwerde sei schlicht ignoriert und überhaupt nicht behandelt worden.

5.2.

5.2.1. Hinsichtlich des Lohntrichters sei den Materialien zweifelsfrei zu entnehmen - so der Beschwerdeführer in der Sache -, dass die regierungsrätlichen Ausführungsbestimmungen zur Gewährleistung einer einheitlichen Praxis verbindlichen Charakter hätten. Der Regierungsrat habe mit § 46 Abs. 1 Personal- und Lohnverordnung (PLV) vom 25. September 2000 einen Teil seiner Kompetenzen an die damalige Abteilung Personal und Organisation (heutige Abteilung HR) delegiert, die demgemäss "für einen einheitlichen Vollzug der personal- und lohnrechtlichen Bestimmungen" zu sorgen habe. Gestützt auf diese Kompetenzdelegation seien die Lohnrichter geschaffen worden. Der Regierungsrat habe gegenüber dem Grossen Rat bekräftigt, dass der Lohnrichter denjenigen Bereich innerhalb des Lohnspektrums bezeichne, in welchem sich die "Ist-Löhne" bewegen sollten. Er sei für die Lohnsteuerung und die Festlegung des Anfangslohns zentral, damit Ungleichbehandlungen zwischen bestehenden und neuen Mitarbeitenden sowie Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern verhindert werden könnten. Der Lohnrichter habe daher Verbindlichkeitsanspruch. Angesichts dieser Umstände sei das mit der rechtlichen Situation in einem unauflösbaren Widerspruch stehende und von der eindeutigen gesetzgeberischen Absicht abweichende vorinstanzliche Urteil offensichtlich unhaltbar. Die Vorinstanz habe kantonales Recht willkürlich angewendet und verstosse damit gegen Art. 9 BV und § 22 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Aargau vom 25. Juni 1980 (KV; SAR 110.000).

5.2.2. Die Nichtanwendung des Lohntrichters bedeute eine Ungleichbehandlung im Vergleich zu den restlichen Mitarbeitenden des Kantons Aargau respektive der kantonalen Departemente, bei welchen er verwendet werde. Es sei willkürlich, sich mehrfach auf die ABAKABA-Protokolle und das dazu ergangene sogenannte ABAKABA-Handbuch zu stützen, wie es die Vorinstanz getan habe, die Massgeblichkeit des Lohntrichters zur Anfangslohnfestsetzung aber nicht anzuerkennen. Der Lohnrichter - wie auch die weiteren Elemente des Lohnsystems (z.B. die gesamten ABAKABA-Protokolle) - bildete die Grundlage einer rechtskonformen individuell-konkreten Lohnfestsetzung und definierte den Rahmen des Ermessens der Anstellungsbehörde, was die Vorinstanz verkenne.

5.2.3. In Bezug auf die konkrete Lohnfestsetzung rügt der Beschwerdeführer die grundsätzliche Unzulässigkeit einer linearen Lohnprogression sowie eine willkürliche Anwendung derselben. Ihm seien in Bezug auf die Leistungslohnkomponente vier Jahre Berufserfahrung - gestützt auf die im ABAKABA-Protokoll Nr. 23.13.54 enthaltenen Anforderungen - anzurechnen und angemessen loohnerhöhend zu berücksichtigen. Auch wenn bei einer Berechnung der Berufserfahrung nicht vom Zeitpunkt der Erlangung des Masterabschlusses im März 2012 auszugehen wäre, seien, in Korrektur der unrichtigen Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz zu seinem beruflichen Werdegang,

jedenfalls mehr als eineinhalb Jahre an Berufserfahrung zu berücksichtigen. Ferner habe er die Betreuung von Praktikanten übernommen. Diese über das Anforderungsprofil hinausgehende Zusatzaufgabe sei lohnerhöhend. Es müsse sich ebenso lohnerhöhend auswirken, dass er mit Blick auf seine ihm zugewiesenen speziellen Aufgaben und seine vorzüglichen Mitarbeiterbewertungen die Mindestanforderungen für die Einreihung in die Lohnstufe 14 klar und eindeutig übertreffe. Damit habe sich die Vorinstanz in willkürlicher Weise nicht befasst.

6.

6.1.

6.1.1. Vorab ist auf die formell-rechtliche Rüge der Gehörsverletzung (Art. 29 Abs. 2 BV und § 22 Abs. 1 KV) im Zusammenhang mit dem im kantonalen Gerichtsverfahren verlangten Akteneinsichtsrecht bezüglich des ABAKABA-Handbuchs AG.2011 einzugehen.

Die Vorinstanz hat festgestellt, der Beschwerdeführer habe in seiner erneuten Beschwerde zwar den Beizug des nicht öffentlich einsehbaren Handbuchs zur Einsichtnahme und Erstellung von Kopien beantragt. Mit ihren Erwägungen im ersten Urteil vom 15. September 2020, wonach ihm unter den gegebenen Umständen auch ohne die Möglichkeit, Kopien anzufertigen, das Akteneinsichtsrecht hinreichend gewährt worden sei, habe er sich aber nicht auseinandergesetzt.

Sie hat daher von Weiterungen hierzu abgesehen und auf die einschlägigen Erwägungen in ihrem Urteil vom 15. September 2020 verwiesen. Der Beschwerdeführer legt nicht dar, weshalb diese Überlegungen im angefochtenen Urteil verfassungswidrig bzw. sachlich unhaltbar wären.

Offensichtlich unzutreffend ist sein Einwand, die Vorinstanz habe seinen erneuten Antrag um Akteneinsicht bezüglich des ABAKABA-Handbuchs nicht behandelt. Ebenso wenig ist erkennbar, weshalb ihm mit der 33-seitigen Beschwerdeschrift die sachgerechte Anfechtung des vorinstanzlichen Urteils nicht möglich bzw. "stark beschränkt" gewesen wäre, wie behauptet wird.

6.1.2. Eine Missachtung des Anspruchs auf rechtliches Gehörs (zur daraus abgeleiteten Begründungspflicht vgl. **BGE 145 IV 99** E. 3.1) oder gar eine Rechtsverweigerung ist auch nicht darin zu erblicken, dass sich die Vorinstanz nicht mit allen Argumenten in der kantonalen Beschwerde einlässlich auseinandergesetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt hat. Sie konnte sich vielmehr auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken, ohne Art. 29 Abs. 2 BV zu verletzen (vgl. **BGE 148 III 30** E. 3.1 mit Hinweisen). Der Beschwerdeführer begründet nicht, inwiefern § 22 Abs. 1 KV einen weitergehenden Anspruch gewähren soll. Der in diesem Zusammenhang ebenfalls als verletzt erachtete Art. 8 ZGB verbürgt als Norm eines (blossen) Bundesgesetzes für sich allein genommen keine verfassungsmässigen Rechte. Dass die Vorinstanz diese Norm in hier tangierten Geltungsbereich kantonalen Rechts in verfassungswidriger, insbesondere willkürlicher Weise angewendet hätte, wird nicht vorgebracht. Soweit der Beschwerdeführer den Grundsatz von Treu und Glauben anruft (vgl. Art. 5 Abs. 3 und Art. 9 BV), legt er eine Verletzung desselben nicht in einer der qualifizierten Rügepflicht (E. 2.1) genügenden Weise dar. Eine willkürliche und treuwidrige Anwendung des kantonalen Rechts ist nicht auszumachen.

6.2.

6.2.1. In materiell-rechtlicher Hinsicht wird die Verbindlichkeit des Lohntrichters bei der Lohnfestsetzung postuliert (vorstehende E. 5.2). Dabei steht fest, dass der auf den 1. Oktober 2018 festgesetzte Bruttojahreslohn von Fr. 108'239.45 nicht innerhalb der Mitte des Lohntrichters für die Lohnstufe 14 von Fr. 122'500.- lag.

Ausser Frage steht der verbindliche Charakter der zur Gewährung einer einheitlichen Praxis heranzuziehenden regierungsrätlichen Richtlinien zur Festlegung des Leistungsanteils des Lohnes vom 26. September 2007. Gleiches gilt für § 46 PLV, wonach die Abteilung HR Aargau den Regierungsrat in Fragen der Personalpolitik unterstützt und u.a für einen einheitlichen Vollzug der personal- und lohnrechtlichen Bestimmungen sorgt. Dass die Lohnrichter im Hinblick auf den soeben genannten anzustrebenden einheitlichen Vollzug entwickelt wurden, ist ebenfalls unbestritten. Sie sollen - gemäss den Feststellungen der Vorinstanz - eine mögliche, sachgerechte Umsetzung von Ziff. 3 der Richtlinien zur Festlegung des Leistungsanteils des Lohnes vom 26. September 2007 (schrittweiser Anstieg des Leistungsanteils bis zum Maximum des Lohnbandes bzw. Maximallohn) aufzeigen und quantifizieren.

Der vorinstanzliche Schluss, es bestehe kein grundsätzlicher Anspruch auf eine bestimmte Lohnentwicklung im Leistungsband, stimmt mit den Ausführungen in der Botschaft des

Regierungsrates des Kantons Aargau an den Grossen Rat vom 19. Mai 1999 betreffend den Entwurf eines neuen Dekrets über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret) überein (Botschaft-Lohndekret, S. 15 f.; Ges.-Nr. 99.141). Der Regierungsrat betonte, dass andere Konsequenzen, die sich aus der Beurteilung ergeben könnten, ebenso wichtig seien, obwohl die Gesamtbeurteilung der Leistung den individuellen Leistungsanteil resp. dessen Entwicklung massgeblich beeinflusse. Genannt wurden Personalentwicklungs- und Förderungsmaßnahmen sowie strukturelle, organisatorische und personalrechtliche Massnahmen (Botschaft-Lohndekret, S. 16). Angesichts dieser Ausführungen zur Festsetzung des Leistungslohnanteils innerhalb des Lohnbandes mit fehlendem Rechtsanspruch auf eine bestimmte Höhe innerhalb der definierten Leistungslohnbandbreite lässt sich Solches in haltbarer Weise auch bezüglich der hier zu beurteilenden Neufestsetzung im Rahmen eines Lohnstufenanstiegs vertreten (vgl. Ziff. 5 f. der regierungsrätlichen Richtlinien zur Festlegung des Leistungsanteils des Lohnes vom 26. September 2007). Die Auffassung im vorinstanzlichen Urteil, wonach die Lohntrichter ein Hilfsmittel bei der Anwendung der Richtlinien zur Festlegung des Leistungsanteils seien und keinen konkreten Anspruch der Lohnempfänger auf einen Lohn innerhalb des jeweiligen Trichters begründeten, ist jedenfalls nicht willkürlich. Allein der Umstand, dass allenfalls auch eine andere Leistungslohnkomponente zugunsten des Beschwerdeführers vertretbar gewesen wäre, lässt noch keine Willkür im vorinstanzlichen Urteil erkennen. Nichts anderes ergäbe sich, wenn der Lohntrichter als Verwaltungsweisung anzusehen wäre (zu deren Verbindlichkeit für die Gerichte vgl. **BGE 148 V 102** E. 4.2; **148 V 385** E. 5.2; **142 II 182** E. 2.3.2), wie der Beschwerdeführer eventualiter vorbringt. Eine kantonalrechtliche Gesetzesgrundlage, die eine höhere Festsetzung seines Leistungslohnanteils zwingend geboten hätte, vermag der Beschwerdeführer nicht zu nennen. Die Auslegung und Anwendung der kantonalen Bestimmungen durch die Vorinstanz ist unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten nicht zu beanstanden und bedarf daher keiner letztinstanzlichen Korrektur.

6.2.2. Fehl geht demnach auch der damit zusammenhängende Einwand, die Vorinstanz habe sich mehrfach auf die ABAKABA-Protokolle und sogar auf das ABAKABA-Handbuch gestützt, aber gleichzeitig die Massgeblichkeit des Lohntrichters zur Festsetzung des Anfangslohns verneint, was willkürlich sei. Nur gewisse Teile eines gesamthaften Lohnsystems anzuwenden und andere nicht, kompromittiere dieses.

Die Vorinstanz hat das Zusammenspiel der einzelnen Lohnkomponenten und die dazu bestehenden Grundlagen einlässlich dargelegt. Sie hat dabei die analytische Arbeitsplatzbewertung ABAKABA durch eine eingesetzte Bewertungskommission mit Berichterstattung an den Regierungsrat erwähnt, wobei Teil dieser Berichterstattung die ABAKABA-Protokolle bildeten. Sie hat festgehalten, dass daraus die Bewertung der einzelnen Funktionen in den definierten Merkmalsbereichen hervorgehe sowie eine (gewichtete) Gesamtpunktzahl, worauf grundsätzlich die Zuordnung zu den einzelnen Lohnstufen fusse. Gemäss vorinstanzlicher Feststellung müssen die bedeutsamen Berufs- und Lebenserfahrungen, die in die Bemessung der Höhe (des Leistungsanteils) des Anfangslohns hineinfliesen, bzw. die individuellen Leistungen, die für die jährlichen Lohnanpassungen (des Leistungsanteils) massgebend sind, dabei stets unter Berücksichtigung der Bewertung des konkreten Arbeitsplatzes gemäss ABAKABA gewürdigt werden. Die Gerichtsschreibenden mit der Funktionsbeschreibung 3 oder 3A, die gemäss ABAKABA-Protokoll Nr. 23.13.54 der Lohnstufe 14 zugewiesen sind, so die Vorinstanz weiter, müssen beim Merkmal Ia (Fachliche Anforderungen und Verantwortung) über eine (juristische) Grundausbildung auf dem Niveau Master sowie entweder über eine Zusatzausbildung der Stufe 1 (Anwaltspatent oder Dissertation) oder alternativ über eine "speziell ausgewiesene Fachkompetenz" verfügen. Zudem müssen sie fachliche Erfahrung in der Praxis (in der Regel nach Abschluss der Grund- oder Zusatzausbildung) von drei bis sieben Jahren (= mindestens zwei abgeschlossene Berufsjahre) mitbringen, wie die Vorinstanz dargelegt hat. Hieraus erhellt, dass die Vorinstanz durchaus die einzelnen Komponenten des gesamthaften Lohnsystems anerkennt und willkürfrei angewendet hat. Wenn sie hierbei nicht allen Grundlagen Verbindlichkeitscharakter zugesprochen hat, ist dies unter dem dargelegten eingeschränkten kognitionsrechtlichen Blickwinkel letztinstanzlich nicht zu korrigieren. Diese Auslegung und Anwendung der kantonalen Bestimmungen ist daher unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten nicht zu beanstanden.

6.3.

6.3.1. Die für die Funktionsbezeichnung GS 3A erforderliche "speziell ausgewiesene Fachkompetenz" werde üblicherweise durch Berufserfahrung erworben, wenn - wie beim Beschwerdeführer (zum fraglichen Zeitpunkt am 1. Oktober 2018) - keine (fachspezifische) Zusatzausbildung vorliege. Die Vorinstanz hat schlüssig erwogen, es komme letztlich darauf an, dass sich die "speziell ausgewiesene

Fachkompetenz", die den offiziellen Ausweis über Zusatzkenntnisse (in der Form von Anwaltpatent oder Dissertation) kompensiere, im Arbeitsalltag manifestiere und dem Arbeitgeber einen konkreten Nutzen bringe. Das könne etwa dadurch geschehen, dass im Vergleich mit anderen Gerichtsschreibenden anspruchsvollere (Spezial-) Aufgaben übernommen würden. Denkbar sei auch, dass die hohe Fachkompetenz über eine beständig sehr gute Bewertung der benötigten Kompetenzen (Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz) ausgewiesen werde, wobei eine einmalige sehr gute Bewertung für sich allein nicht ausreiche, sondern gegebenenfalls in der Kombination mit weiteren Faktoren (z.B. die Übernahme von Spezialaufgaben).

6.3.2. Die Feststellung der Vorinstanz, der Beschwerdeführer hätte bereits im März 2017 in die Lohnstufe 14 befördert werden können, basiert auf der Annahme, dass die anspruchsvolle zusätzliche Tätigkeit für das kantonale Gericht E. _____ im März 2017 (vgl. vorstehende E. 4.1) besonders hohe Fachkompetenz voraussetze. Darüber hinaus hat die Vorinstanz die für das Jahr 2016 bescheinigte sehr gute Gesamtbeurteilung berücksichtigt. Die seit März 2017 bis zum 1. Oktober 2018 erworbene Berufserfahrung während rund eineinhalb Jahren qualifizierte sie demnach als leistungslohnbildend, weshalb sie diese für die Bestimmung des Leistungsanteils desselben heranzog (vgl. vorstehende E. 4.1).

6.3.3. Entgegen den Vorbringen des Beschwerdeführers hält ihre Würdigung seiner beruflichen Laufbahn vor Bundesgericht stand. Namentlich ging die Vorinstanz davon aus, dass der Beschwerdeführer nicht bereits Anfang 2015 (nach Vollendung der im ABAKABA-Protokoll Nr. 23.13.54 geforderten minimalen zwei Jahre Berufserfahrung nach dem Masterabschluss) über eine besonders hohe Fachkompetenz verfügt habe. Mit der Mitarbeiterbeurteilung für das Jahr 2017 habe zudem eine zum zweiten Mal bestätigte sehr gute Gesamtbeurteilung vorgelegen. Der Beschwerdeführer zeigt nicht auf, weshalb diese vorinstanzlichen Feststellungen qualifiziert unrichtig sein sollen. Mit seinen diesbezüglichen Vorbringen hat sich die Vorinstanz, entgegen seinem Einwand, hinreichend befasst. Dies gilt auch für ihre Annahme, seine vor März 2017 übernommenen Spezialaufgaben, wie beispielsweise die Praktikantenbetreuung, seien keine Bescheinigung über eine "speziell ausgewiesene Fachkompetenz".

Die Auffassung im angefochtenen Urteil, wonach eine beständig sehr gute Gesamtbeurteilung für eine "speziell ausgewiesene Fachkompetenz" sprechen könne, wobei eine einmalige sehr gute Gesamtbeurteilung (isoliert betrachtet) hierfür offensichtlich nicht ausreiche, ist haltbar. Die in die Gesamtbeurteilung einflussende Selbstkompetenz und Soziale Kompetenz für die Lohnstufenzuweisung sei gemäss Vorinstanz nicht gänzlich unmassgeblich. Selbst wenn im Hinblick auf die Mitarbeiterbeurteilungen, wie in der Beschwerde moniert wird, nicht die Gesamtbeurteilung als massgebend anzuschauen, sondern einzig der (gemäss Vorinstanz nicht zu eng auszulegenden) fachlichen Kompetenz ausschlaggebendes Gewicht beizumessen wäre, änderte dies nichts am Ergebnis. Die Vorinstanz durfte zur Annahme einer "speziell ausgewiesenen Fachkompetenz" den Beginn der Tätigkeit am Gericht E. _____ im März 2017 in Kombination mit der sehr guten Gesamtbeurteilung für das Jahr 2016 heranziehen, ohne die verfassungsmässigen Rechte des Beschwerdeführers zu verletzen. Soweit der Beschwerdeführer vier Jahre Berufserfahrung angerechnet haben will und hierzu reine Erfahrungszeit zählt, hat die Vorinstanz nachvollziehbar dargelegt, dass die reine Erfahrungszeit nicht zwingend die fehlende Zusatzausbildung kompensiere.

6.3.4. Überdies hat die Vorinstanz Gründe für die Lohnfestsetzung ausserhalb des Lohntrichters genannt (Abweichung vom Berufseinstiegsalter 26 für die Lohnstufe 14 bei der Beförderung im Oktober 2018; lediglich eineinhalb Jahre anrechenbare spezifische Berufserfahrung). Eine qualifiziert unzutreffende (unhaltbare, willkürliche) Argumentation ist darin nicht zu erblicken. Auf das diesbezügliche Vorbringen in der Beschwerde ist daher nicht näher einzugehen. Ob es sich bei der in diesem Zusammenhang erwähnten regierungsrätlichen Antwort vom 29. März 2023 zur Interpellation der GLP-Fraktion vom 8. November 2022 betreffend "Lohnsituation beim Aargauer Staatspersonal" um ein (unzulässiges) Novum handelt oder nicht, kann daher offen gelassen werden. Dem Beschwerdeführer ist nochmals entgegenzuhalten, dass die richtige Anwendung des kantonalen Rechts als solches nicht Beschwerdegrund bildet (E. 2.2). Dass die von der Vorinstanz gezogenen Schlüsse nicht mit der Darstellung der beschwerdeführenden Partei übereinstimmen, belegt keine Willkür.

6.4. Zur konkreten Höhe des Leistungsanteils hat die Vorinstanz festgestellt, dass mit dem bis mindestens 2018 pauschal angewandten Betrag von Fr. 1'500.- Leistungsanteil pro Jahr spezifische

Berufserfahrung die idealtypische Lohnentwicklung angemessen und den kantonalrechtlichen Vorgaben entsprechend abgebildet worden sei.

Nicht durchzudringen vermag der Beschwerdeführer mit seinem Verweis auf einen anderen Gerichtsschreiber hinsichtlich der pauschalen Abgeltung eines Erfahrungsjahres mit Fr. 1'500.-. Der Leistungslohnanteil dieses Gerichtsschreibers (Jahrgang 1991, ohne Anwaltspatent und Dissertation, weniger Berufserfahrung, Lohnstufe 14 mit Bruttogehalt von Fr. 115'787.35 [Leistungsanteil von Fr. 8'528.80]) sei mit mehr als Fr. 1'500.- pro Erfahrungsjahr abgegolten worden (approx. Fr. 1'800.-). Hierzu hat die Vorinstanz auf die Möglichkeit einer strukturellen Lohnmassnahme zur Verbesserung der Trichterlage bei einer Verzerrung der Lohngerechtigkeit bzw. des Lohnsystems hingewiesen. Dies etwa weil in einzelnen Jahren durch politische Entscheide des Grossen Rats keine genügend hohe Lohnsumme zur Verfügung gestanden habe, um allen Mitarbeitenden eine adäquate Lohnentwicklung zu ermöglichen (bspw. bei Mitarbeitenden im unteren Bereich des Lohnbandes [unterhalb bis 2 % über dem Lohntrichterminimum]). Es sei dem Beschwerdegegner dabei unbenommen, diese Pauschale bei Bedarf generell (ab einem bestimmten Zeitpunkt) oder im Einzelfall (etwa bei speziell guter Eignung oder Schwierigkeiten, eine Stelle mit einem geeigneten Mitarbeiter zu besetzen) anzupassen, solange gleichzeitig Anstrengungen unternommen würden, die Löhne benachteiligter Mitarbeitenden mit strukturellen Lohnanpassungen aufzubessern, was hier erfolgt sei. Beim Beschwerdeführer seien strukturelle Lohnanpassungen kurz vor und nach seiner Beförderung in die Lohnstufe 14 auf den 1. Oktober 2018 vorgenommen worden (Urteil des Verwaltungsgerichts vom 15. September 2020 S. 21 E. 3.5.3.2). Zwischenzeitlich liege der Lohn des Beschwerdeführers innerhalb des Lohntrichters der neuen Lohnstufe 15 (vorstehende E. 4; vgl. Verfügung des Beschwerdegegners vom 17. Dezember 2021).

Auch in diesem Punkt ist es weder willkürlich noch anderweitig verfassungswidrig, dass die Vorinstanz die bis mindestens im Jahr 2018 angewendete Pauschale in betraglicher Hinsicht geschützt hat. Sie hat die Festsetzung in dieser Höhe sachlich begründet, wie soeben dargelegt. Inwiefern dies in willkürlicher Weise zum gesetzgeberischen Willen in Widerspruch steht, ist nicht ersichtlich.

6.5. Zutreffend sind ferner die Erwägungen der Vorinstanz zur Tragweite des Art. 8 Abs. 1 BV in Bezug auf rechtsgleiche Entlohnung. Der in diesem Kontext ebenfalls angerufene § 10 KV (Rechtsgleichheit) geht nicht darüber hinaus. Es ist zu wiederholen, dass das allgemeine Rechtsgleichheitsgebot gemäss Art. 8 Abs. 1 BV ("Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich") kein subjektives Recht auf einen rechtsgleichen Lohn verschafft, sondern lediglich einen Anspruch auf Beseitigung der Ungleichheit auf geeignete Weise und innert angemessener Frist. Lediglich indirekt kann daraus folgen, dass der öffentliche Arbeitgeber einem Betroffenen zur Beseitigung einer Rechtsungleichheit höhere Leistungen auszurichten hat. Bei der Wahl der Anknüpfungspunkte für die Besoldungsfestsetzung wie auch die Beseitigung einer festgestellten Rechtsungleichheit innerhalb der Grenzen des Willkürverbots kommt dem Arbeitgeber ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Das allgemeine Rechtsgleichheitsgebot vermittelt keinen direkten bundesrechtlichen Anspruch auf rückwirkende Ausrichtung einer rechtsgleichen Besoldung (Urteil [8C_572/2020](#) vom 6. Mai 2021 E. 5 mit Hinweisen). Hieraus lässt sich somit nichts zugunsten des Beschwerdeführers ableiten, zumal seit der tiefen "Ersteinstufung" per 1. Oktober 2018 eine beachtliche Lohnentwicklung bis zur Trichtermite in der Lohnstufe 15 stattfand, wie die Vorinstanz aufgezeigt hat. Dass diese Lohnentwicklung sachlich unhaltbar wäre, wird nicht vorgebracht (vgl. vorstehende E. 4).

Wenn die Vorinstanz angemerkt hat, dass in einzelnen Jahren die zur Verfügung gestellte Lohnsumme nicht genügt habe, um allen Mitarbeitenden eine adäquate Lohnentwicklung zu ermöglichen, hat sie damit nicht einzig für den Beschwerdeführer weitere Anforderungen definiert, wie in der Beschwerde gerügt wird. Vielmehr hat sie damit nur in Übereinstimmung mit dem Beschwerdegegner auf den Umstand hingewiesen, dass die Lage der Mitarbeitenden im Lohntrichter auch davon abhängt, welche finanziellen Mittel für die Pflege des Lohnsystems zur Verfügung stehen, was einen politischen Entscheid darstellt. Der Beschwerdeführer zeigt nicht auf, weshalb diese Auffassung willkürlich, rechtsungleich oder anderweitig verfassungswidrig sein soll.

7.

Zusammenfassend stellte die Vorinstanz weder den Sachverhalt willkürlich fest, noch hat sie anderweitig verfassungsmässige Rechte des Beschwerdeführers verletzt. Soweit sich seine Vorbringen in einer appellatorischen Wiedergabe der eigenen Sichtweise erschöpfen, wie die Akten tatsächlich zu würdigen und welche rechtlichen Schlüsse daraus zu ziehen seien, genügt dies nicht, um die Rechtsfehlerhaftigkeit bzw. die Verfassungswidrigkeit des angefochtenen Urteils zu begründen. Damit hat es beim angefochtenen Urteil sein Bewenden.

8.

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend sind die Gerichtskosten vom Beschwerdeführer zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG). Ein Anspruch auf Parteientschädigung zu Gunsten des Beschwerdegegners besteht nicht (Art. 68 Abs. 3 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 3'000.- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Dieses Urteil wird den Parteien, dem Verwaltungsgericht des Kantons Aargau und der Schlichtungskommission für Personalfragen schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 18. Dezember 2023

Im Namen der IV. öffentlich-rechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Wirthlin

Die Gerichtsschreiberin: Polla