

## REGIERUNGSRAT

29. März 2023

22.306

### **Interpellation der GLP-Fraktion (Sprecher Dominik Peter, Bremgarten) vom 8. November 2022 betreffend Lohnsituation beim Aargauer Staatspersonal; Beantwortung**

---

I.

Text und Begründung der Interpellation wurden den Mitgliedern des Grossen Rats unmittelbar nach der Einreichung zugestellt.

II.

Der Regierungsrat antwortet wie folgt:

#### **Vorbemerkungen**

Der Interpellant referenziert auf die Interpellation (20.335) Interpellation der Fraktion der Grünen (Sprecher Maurus Kaufmann, Seon) vom 15. Dezember 2020 betreffend Antennensuchläufe und Einsatz besonderer technischer Geräte und besonderer Informatikprogramme im Rahmen von Strafverfahren sowie deren Beantwortung. Wir gehen nachfolgend davon aus, dass der Interpellant die Interpellation (20.334) Interpellation der GLP-Fraktion (Sprecher Dominik Peter, Bremgarten) vom 15. Dezember 2020 betreffend Lohnsystem und Lohnbeschlüsse meint.

Das Lohnsystem des kantonalen Personals kennt Lohnstufen und sogenannte Lohntrichter. Die Lohnstufen sind im Lohnstufenplan in Anhang I des Dekrets über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret; SAR 165.130) geregelt. Der Begriff "Lohnband" existiert im Kontext des Lohnsystems des kantonalen Personals hingegen nicht. Es wird davon ausgegangen, der Interpellant habe mit dem Begriff "Lohnband" im Folgenden die sogenannten "Lohntrichter" gemeint.

Bei den Lohntrichtern handelt es sich um ein übliches Instrument zur Steuerung der Lohnentwicklung wie es jedes grössere Lohnsystem im öffentlichen und privaten Umfeld kennt. Ein entsprechendes Steuerungsinstrument ist unabdingbar, um eine verbindliche, über alle Organisationseinheiten einheitliche und vor allem rechtsgleiche Praxis bei der Lohnfestlegung und -entwicklung sicherstellen zu können. Ohne ein Steuerungsinstrument wäre es beispielsweise kaum möglich, die Vorgaben des Bundes betreffend die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann einzuhalten.

#### **Zur Frage 1**

"Wo definiert der Regierungsrat das Lohnband und dessen Kriterien?"

Mit § 8 Abs. 1 Lohndekret hat der Dekretsgeber festgelegt, dass bei der Festlegung des Anfangslohns die für die vorgesehene Arbeit bedeutsamen Berufs- und Lebenserfahrungen im Leistungsanteil berücksichtigt werden sollen. Mit § 6 Lohndekret hat er überdies den Regierungsrat beauftragt,

für alle Mitarbeitenden jährlich aufgrund der Beurteilung und der bisherigen Lohnentwicklung den Leistungsanteil festzulegen. Dazu hat er in Absatz 2 Kriterien festgelegt.

Nach welchen Massgaben bei der Festsetzung des Anfangslohns und der individuellen Lohnentwicklung konkret zu verfahren sei, hat der Dekretsgeber indes nicht geregelt. Stattdessen schreibt er in der Botschaft zum Lohndekret (GR-Nr. 99.141; S. 18): "*Der Regierungsrat legt die notwendigen Verfahrensvorschriften für die Festlegung und Anpassung der Löhne fest*".

Dem Auftrag des Dekretsgebers ist der Regierungsrat bei der Einführung des Lohnsystems für das kantonale Personal mittels einer Richtlinie nachgekommen, welche die notwendigen Verfahrensvorschriften für die Festlegung und Anpassung der Löhne festlegte.

Aufgrund des grossen Interpretationsspielraums bei der Übersetzung der Verfahrensvorschriften in die Praxis entstand in den ersten Jahren nach Einführung des Lohnsystems eine grosse Lohnstreuung, welche aufgrund der nicht erklärbaren Differenzen Rechtsungleichheiten und damit Prozessrisiken für Lohnklagen barg. Aus diesem Grund wurden 2003 Lohntrichter erstellt, welche die Verfahrensvorschriften des Regierungsrats direkt in den Lohnstufen abbildeten und damit ersetzten.

## **Zur Frage 2**

"Wo definiert der Regierungsrat die Steigung des Lohnbandes?"

Die Lohntrichter und deren Kriterien wurden in Zusammenarbeit mit einer auf Vergütungsstrukturen öffentlicher Arbeitgeber spezialisierten Beratungsfirma anhand der Verfahrensvorschriften des Regierungsrats erarbeitet. Die Lohntrichter wurden so ausgestaltet, dass in jüngeren Jahren aufgrund des grösseren Erfahrungszuwachses eine stärkere Lohnprogression abgebildet wird als in späteren Jahren (degressiver Verlauf). Je höher die Lohnstufe und damit das Anforderungsniveau einer Funktion, desto später wurde in Bezug auf das Lebensalter der Beginn des Trichteranstiegs angesetzt. Da die Mitarbeitenden innerhalb einer Lohnstufe unterschiedliche Leistungen erbringen, erweitern sich die Trichter mit zunehmendem Alter (vgl. Abbildung 1).

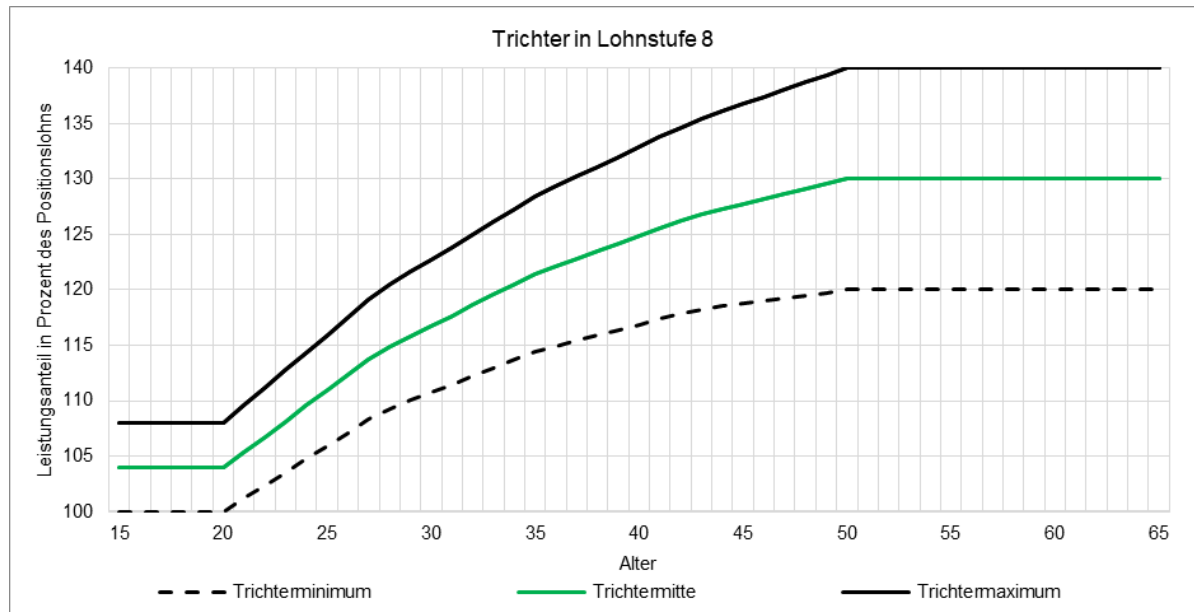
Die Steigung der Trichtermitte wurde zusammen mit der Ausarbeitung der Lohntrichter festgelegt und seither nicht mehr verändert. Sie wurde gesetzlich nicht geregelt, sondern orientiert sich an den Vorgaben zur Festlegung des Anfangslohns gemäss § 8 Lohndekret. Damit die Vorgaben über den gesamten Kanton möglichst einheitlich angewendet werden, wurden die Lohntrichter so ausgestaltet, dass die Trichtermitte die für die Arbeitstätigkeit bedeutsame durchschnittliche Erfahrung (vgl.

(99.141) Botschaft zum Dekret über die Löhne des kantonalen Personals [Lohndekret], Seite 17) im entsprechenden Alter widerspiegelt. Das Alter und die Trichtermitte dienen somit als Vektoren.

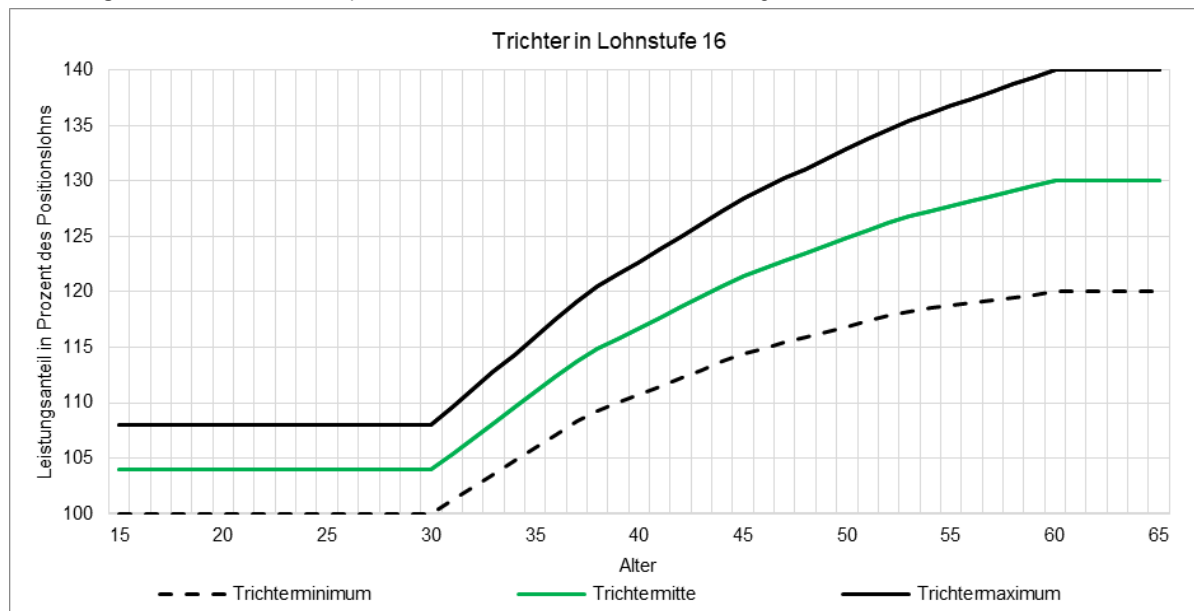
Weicht die tatsächliche Berufs- und Lebenserfahrung von diesem Durchschnitt ab, wird der Anfangslohn über oder unterhalb der Trichtermitte festgelegt.

Weiter richtet sich die Steigung der Trichtermitte an den Vorgaben zur Entwicklung des Leistungsanteils gemäss § 6 Lohndekret. Dabei wird jährlich aufgrund der Beurteilung und der bisherigen Lohnentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Leistungsanteil von höchstens 40 % des Positionsanteils ermittelt. Bei durchschnittlich guter Leistung sollte eine Lohnprogression im Rahmen des Verlaufs der Trichtermitte möglich sein (Systempflege). Dies stellt sicher, dass die Leistungsbeurteilung über den gesamten Kanton in ähnlichem Umfang zur Lohnprogression beiträgt und keine Rechtsungleichheiten entstehen. Dafür benötigt der Arbeitgeber finanzielle Mittel (~ 0,85 % für das kantonale Personal).

**Abbildung 1:** Lohnstufe 8 mit entsprechendem Lohntrichter zur Lohnsteuerung



**Abbildung 2:** Lohnstufe 16 mit entsprechendem Lohntrichter zur Lohnsteuerung



### Zur Frage 3

"Wie wird die Arbeitsmarktsituation / Konkurrenzsituation unter Arbeitgebern bei der Festlegung berücksichtigt?"

Grundsätzlich sorgt die regelmässige Systempflege für ein gleichbleibendes Lohnniveau, indem für Mitarbeitende mit guten Leistungen die vorgesehene Lohnentwicklung ermöglicht wird (kein Automatismus).

Darüber hinaus ist für Funktionsgruppen eine Arbeitsmarktzulage gemäss § 14 Lohndekret möglich, wenn sich Anstellungsverträge bei Angehörigen bestimmter Berufsgruppen aufgrund der Arbeitsmarktlage nur durch entsprechende Erhöhung des Lohns neu abschliessen oder weiterführen lassen. In diesen Fällen kann für diese Berufsgruppen oder für einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine zeitlich befristete Zulage zum Positionsteil ermöglicht werden. Die Gewährung einer solchen Zulage ist aufgrund der Anforderungen an die Begründung und wegen der zeitlichen Beschränkung jedoch sehr zeitintensiv und wird deshalb nur in Ausnahmefällen angewandt.

In erster Linie muss die Arbeitsmarktsituation deshalb durch den Grossen Rat beim Beschluss über die durchschnittliche prozentuale Veränderung der Löhne gemäss § 13 Abs. 2 des Gesetzes über die wirkungsorientierte Steuerung von Aufgaben und Finanzen (GAF; 612.300) berücksichtigt werden. Gemäss § 10 Abs. 1 lit. b) und d) des Lohndekrets ist der Grosse Rat besorgt, die Löhne mit Blick auf die allgemeinen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die Lohnentwicklung im Lehrbereich und in der Wirtschaft auf einem angemessenen Niveau zu halten.

#### Zur Frage 4

"Wie hat sich Tabelle 1 gemäss der Beantwortung der Interpellation 20.335 verändert?  
(Erwartet wird die Fortschreibung der Tabelle inkl. einer regierungsrätlichen Interpretation)"

Nachfolgende Tabelle zeigt, wie viele Mitarbeitende pro Lohnstufe innerhalb, unterhalb und oberhalb des Trichters liegen. Dies per 1. Januar 2021 (Stand der Daten gemäss [20.334] Interpellation) sowie per 1. Januar 2023.

**Tabelle 1:** Vergleich Anzahl Mitarbeitende innerhalb sowie ober- und unterhalb des Lohntrichters per Anfang 2021 und 2023

Lohn- stufe	innerhalb Trichter		unterhalb Trichter		oberhalb Trichter		MA Total	
	1.1.2021	1.1.2023	1.1.2021	1.1.2023	1.1.2021	1.1.2023	1.1.2021	1.1.2023
1–3	51	35	6	1	5	6	62	42
4	88	59	6	2	1	0	95	61
5	20	21	2	2	1	2	23	25
6	33	31	4	4	3	2	40	37
7	173	175	24	15	1	5	198	195
8	724	763	50	19	6	7	780	789
9	623	648	10	2	11	9	644	659
10	467	487	14	5	2	1	483	493
11	622	581	18	1	4	4	644	586
12	365	527	14	1	3	2	382	530
13	526	606	41	10	8	7	575	623
14	508	641	91	6	12	13	611	660
15	273	276	31	0	15	6	319	282
16	220	239	5	1	8	10	233	250
17	67	62	1	0	4	6	72	68
18	33	29	0	0	2	1	35	30
19–22	*53	35	*0	0	*28	5	*81	40
<b>Total</b>	<b>4'846</b>	<b>5'215</b>	<b>317</b>	<b>69</b>	<b>114</b>	<b>86</b>	<b>5'277</b>	<b>5'370</b>

\* Inklusive Gerichtspräsidentinnen/Gerichtspräsidenten

Die Anzahl Mitarbeitenden unterhalb des Trichters konnten dank der Systempflege und individuellen, über die Systempflege hinausgehenden Lohnerhöhungen von 317 Mitarbeitenden im Jahr 2021 auf 69 im Jahr 2023 reduziert werden. Gemessen an allen dem Lohndekret unterstellten Mitarbeitenden entspricht der Anteil Mitarbeitende, welche unterhalb des Trichters liegen nur noch 1,28 %. Betroffen sind vor allem Mitarbeitende mit einem Anforderungsabzug, sodass die Position unterhalb des Trichters gerechtfertigt ist.

Auf der anderen Seite konnten dank einer gezielten und über den gesamten Kanton etablierten Lohnpolitik auch die Anzahl der Mitarbeitenden oberhalb des Lohntrichters reduziert werden. Dies

insbesondere in den höchsten Lohnklassen, sodass eine ausgeglichene Lohnstruktur über alle Lohnstufen erreicht werden konnte.

Die Anzahl Mitarbeitenden in den tiefsten Lohnstufen ging leicht zurück, da der Kanton Aargau weniger Personen in den zugeordneten Funktionen beschäftigte. Die Anzahl Mitarbeitenden in den Lohnstufen 19–22 ging nicht zurück, auch wenn dies die Zahlen auf den ersten Blick vermuten lassen. Grund dafür ist, dass bei der Beantwortung der (20.334) Interpellation versehentlich die Gerichtspräsidentinnen/Gerichtspräsidenten miteinberechnet wurden, deren Lohnsteuerung jedoch nicht auf den Lohntrichtern basiert.

## Zur Frage 5

"Wie hat sich Tabelle 2 gemäss der Beantwortung der Interpellation 20.335 verändert?  
(Erwartet wird die Fortschreibung der Tabelle inkl. einer regierungsrätlichen Interpretation)"

In der nachfolgenden Tabelle werden die individuellen Lohnerhöhungen seit 2018 pro Lohnstufe (Anzahl Mitarbeitende und Betragshöhe) dargestellt:

**Tabelle 2:** Anzahl Begünstigte (ohne besondere Anstellungsverhältnisse) und Gesamtbetrag an individuellen Lohnerhöhungen pro Lohnstufe (ohne strukturelle Anpassungen) in den Lohnrunden 2018–2023

LS	2018		2019		2020		2022		2023	
	Anzahl	Betrag	Anzahl	Betrag	Anzahl	Betrag	Anzahl	Betrag	Anzahl	Betrag
1			3	35						
2	1	26								
3	60	5'810	31	1'802	33	2'721	25	3'747	30	4'859
4	65	6'500	47	3'875	31	2'728	17	2'670	34	4'610
5	11	2'501	4	1'055	16	4'768	13	2'492	16	3'359
6	14	3'270	13	4'143	14	2'721	8	4'470	14	2'455
7	140	48'017	90	39'136	120	42'700	92	40'816	118	37'564
8	541	225'159	413	222'295	570	219'328	539	231'016	539	197'884
9	429	194'244	241	151'333	383	181'585	375	168'449	419	185'231
10	468	276'671	333	349'293	373	188'190	364	199'113	363	168'545
11	396	202'861	226	236'433	565	321'909	477	270'092	487	239'072
12	254	162'285	158	110'392	276	170'268	289	194'728	392	219'814
13	393	259'776	339	282'537	439	291'060	452	293'681	450	245'753
14	445	301'910	402	268'586	458	306'983	468	325'319	493	321'469
15	232	161'224	167	103'573	239	186'584	267	201'259	249	172'981
16	182	160'196	112	94'796	201	173'416	213	186'477	189	157'443
17	47	36'905	43	30'665	59	50'689	60	49'089	65	55'907
18	32	33'592	20	18'669	31	33'552	25	34'083	29	28'839
19	57	57'319	47	35'597	63	62'299	64	63'145	67	59'341
20	6	7'798	5	6'311	6	7'405	5	7'439	9	10'240
21										
22										
<b>Total</b>	<b>3'773</b>	<b>2'146'063</b>	<b>2'694</b>	<b>1'960'526</b>	<b>3'877</b>	<b>2'248'905</b>	<b>3'753</b>	<b>2'278'085</b>	<b>3'963</b>	<b>2'115'366</b>

Insgesamt wurden in den Jahren 2018–2023 etwa 10,75 Millionen Franken an individuellen Lohnerhöhungen gesprochen. Dies entspricht im Durchschnitt einer jährlichen individuellen Lohnerhöhung von rund 0,38 % (zuzüglich 0,4 % aus dem Rotationseffekt). Die Höhe der individuellen Lohnerhöhungen steigt mit der Höhe der Lohnstufe an, bleibt in Prozent des Grundlohns jedoch relativ ausgeglichen. In Lohnstufen mit mehr Mitarbeitenden werden auch mehr individuelle Lohnerhöhungen gesprochen.

### **Zur Frage 6**

"Wie hat sich Tabelle 3 gemäss der Beantwortung der Interpellation 20.335 verändert? (Erwartet wird die Fortschreibung der Tabelle inkl. einer regierungsrätlichen Interpretation)"

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Einmalzulagen (Anzahl Mitarbeitende und Betragshöhe), welche seit 2015 pro Lohnstufe ausbezahlt wurden.

**Tabelle 3:** Anzahl Begünstigte und Gesamtbetrag an Einmalzulagen pro Lohnstufe 2015–2023 (Beträge in Franken); 2017 wurden keine Einmalbeiträge ausbezahlt

Lohnstufe	2015		2016		2018		2019		2020		2021		2022	
	Anzahl	Betrag	Anzahl	Betrag	Anzahl	Betrag	Anzahl	Betrag	Anzahl	Betrag	Anzahl	Betrag	Anzahl	Betrag
1														
2					1	100								
3					24	4'450	30	7'960	17	4'950	17	6'000	22	7'380
4					2	325	8	6'850	3	1'540	18	4'400	4	2'550
5					5	1'000	10	4'100	16	6'300	14	4'753	14	5'030
6					8	3'950	11	6'480	10	6'674	7	2'850	8	3'660
7					42	18'050	69	30'960	88	42'450	78	32'703	80	34'815
8					209	116'420	345	191'997	427	209'678	405	192'083	380	197'066
9					188	112'494	316	180'503	328	184'863	357	185'838	324	190'664
10	1	200	1	500	366	133'675	464	233'745	346	182'067	297	154'475	330	163'805
11	2	400	21	10'500	319	124'364	385	213'118	562	298'565	458	242'295	481	219'000
12			5	2'200	171	100'002	222	167'023	238	162'675	339	198'728	376	211'495
13	1	900	3	2'050	250	137'483	323	231'007	334	232'631	315	206'443	384	250'550
14			1	1'200	243	155'194	338	251'176	345	268'951	342	257'747	396	308'998
15	1	900	7	3450	118	76'379	164	127'576	217	167'135	195	144'194	205	151'450
16	1	3'000	2	2'400	138	120'341	185	203'155	190	201'181	192	212'410	214	211'690
17					30	32'128	51	70'110	51	50'560	50	57'800	56	65'350
18	1	1'500	2	4'600	32	34'300	27	32'600	28	41'150	27	26'700	26	32'950
19					18	27'250	27	45'400	40	62'100	29	52'180	32	59'200
20–22*					8	17'900	7	34'700	7	20'200	10	23'550	10	30'625
Spez.**	4	900	10	2'300	11	12'000	19	16'820	27	24'015	20	6'850	22	8'900
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>7'800</b>	<b>52</b>	<b>29'200</b>	<b>2'183</b>	<b>1'227'805</b>	<b>3'001</b>	<b>2'055'280</b>	<b>3'274</b>	<b>2'167'685</b>	<b>3170</b>	<b>2'011'999</b>	<b>3364</b>	<b>2'155'178</b>

\* Aus Gründen des Datenschutzes wurden die Lohnstufen im Unterschied zur Beantwortung der (20.334) Interpellation zusammengefasst. \*\* Personen, welche gemäss § 24 Lohndekret oder gemäss der Verordnung über die Löhne besonderer Personalkategorien (SAR 165.175) entlohnt werden (beispielsweise Personen in Ausbildung).

Seit 2015 wurden insgesamt rund 9,65 Millionen Franken an Einmalprämien ausbezahlt. In den letzten beiden Jahren waren es etwa 4,17 Millionen Franken, was jährlich ca. 0,5 % der Lohnsumme entspricht. Insgesamt zeigt sich – wie bereits in den Jahren 2019 und 2020 – ein relativ ausgeglichenes Bild. In Lohnstufen mit mehr Mitarbeitenden werden auch mehr Prämien ausgeschüttet.

Die Festsetzung der Prämien liegt in der Verantwortung und dem Ermessen der Vorgesetzten. Da es sich bei Einmalprämien nicht um wiederkehrende Lohnzahlungen handelt, haben diese keinen Einfluss auf den Leistungsanteil beziehungsweise die Position der Mitarbeitenden innerhalb der Lohnstufe oder des Lohntrichters.

### **Zur Frage 7**

"Welche Massnahmen trifft der Regierungsrat, dass die Lohnpraxis zwischen den Gerichten und der Verwaltung sich zukünftig nicht mehr wesentlich unterscheiden?"

Für die Erörterungen zur Entwicklung der unterschiedlichen Einreihungspraxis bei der Verwaltung und den Gerichten Kanton Aargau verweist der Regierungsrat auf die Beantwortung der Interpellation Nr. 22.353 R. Haller.

Der Regierungsrat hat bereits im Jahr 2020 Massnahmen ergriffen und den Vorsteher des Departements Finanzen und Ressourcen beauftragt, mit der Justizleitung der Gerichte Kanton Aargau das Gespräch über die Einreihungs- und Beförderungspraxis der Gerichtsschreiberinnen und Gerichtsschreiber zu suchen und die Gerichte Kanton Aargau einzuladen, die Thematik fundiert aufzuarbeiten.

Im Januar 2021 wurde den Gerichten Kanton Aargau empfohlen, eine mit der Verwaltung übereinstimmende Festlegung der Anfangslöhne sowie eine kongruente Einreihungs- und Beförderungspraxis zu implementieren. Gemäss Angaben der Gerichte Kanton Aargau ist mit der Abschaffung der Nullrundenabzüge sowie der Anpassung der Richtlinien zur Lohnstufeneinreihung und Festlegung des Lohns bei den Gerichtsschreiberinnen und Gerichtsschreibern per 1. Januar 2022 eine Gleichbehandlung zwischen den Mitarbeitenden der Gerichte und der Departemente sowie der Staatskanzlei wieder gewährleistet.

Das Departement Finanzen und Ressourcen (HR Aargau) empfahl den Gerichten Kanton Aargau darüber hinaus, die Mittel zur Bereinigung des verbleibenden strukturellen Bedarfs im Umfang von Fr. 500'000.– dem Grossen Rat im Aufgaben und Finanzplan (AFP) 2023–2026 zu beantragen. Mit Beschluss vom 29. November 2022 gewährte der Grosse Rat die Mittel, sodass die gerichtliche Lohnstruktur bereinigt und das Lohnniveau auf das Niveau der Verwaltung angeglichen werden konnte.

Die Kosten für die Beantwortung dieses Vorstosses betragen Fr. 1'250.–.

### **Regierungsrat Aargau**