

Dekret über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret); Änderung

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen die Änderung des Dekrets über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret) zur Beschlussfassung.

Zusammenfassung

Mit der vorgeschlagenen Änderung des Lohndekrets soll die Konkurrenzfähigkeit des Kantons als Arbeitgeber auch für die Zukunft gesichert werden. Deshalb werden Rechtsgrundlagen für die Ausrichtung einmaliger Lohnnebenleistungen, das angepasste ABAKABA-Bewertungssystem und für eine zeitlich limitierte Besitzstandsregelung bei Lohnstufen- und Lohnsenkungen geschaffen. Eine neue Dienstaltersgeschenkregelung gemäss § 13 Lohndekret soll die Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden des Kantons ausdrücken. Die Funktionszulage nach § 15 Lohndekret wird um eine Stellvertreterzulage ergänzt. Zudem werden Grundlagen geschaffen für eine Regelung von Mobilitätsbeiträgen. Am bestehenden Erfahrungslohnsystem wird festgehalten. Die Kategorien der besonderen Personalgruppen nach § 22 Lohndekret werden bereinigt. Die Praxis bei der Festlegung der Anfangslöhne für Mitarbeitende, die dem Erfahrungslohnsystem unterstehen, wird an die Rechtssprechung des Personalrekursgerichtes angepasst. Bei der Revision bleiben Aufbau und Struktur des bestehenden Lohndekrets bestehen. Es werden redaktionelle Anpassungen vorgenommen sowie unklare und missverständliche Formulierungen beseitigt. Das Dekret über die Löhne der Lehrpersonen (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP) vom 24. August 2004 erfährt neben redaktionellen Anpassungen Fremdänderungen im Bereich der Dienstaltersgeschenke und des Mobilitätsbeitrags. Gegenüber dem AFP 2010–2013 entstehen zusätzliche Kosten von 6,1 Millionen Franken.

1. Ausgangslage

Aufgrund von § 82 Abs. 1 lit. e der Verfassung des Kantons Aargau (KV; SAR 110.000) regelt der Grosse Rat die vom Kanton ausgerichteten Besoldungen, Pensionen, Ruhegehälter und allfällige Invaliden- und Hinterbliebenenrenten. Gestützt hierauf erliess der Grosse Rat das Dekret über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret) vom 30. November 1999 sowie das Dekret über die Löhne der Lehrpersonen (LDLP) vom 24. August 2004. Diese

Erlasse müssen, wie alle personalrechtlichen Grundlagen, periodisch überprüft und angepasst werden, um den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt Rechnung zu tragen und die Marktfähigkeit als Arbeitgeber zu erhalten beziehungsweise zu optimieren. Basis für diese Überprüfungen und Anpassungen sind die Grundsätze der Personalpolitik gemäss § 2 des Personalgesetzes (PersG), die personal- und lohnpolitischen Zielsetzungen, die Erfahrungen aus der Anwendung der Rechtserlasse, Entscheide des Personalrekursgerichts sowie einschlägige Empfehlungen der Schlichtungskommission für Personalfragen.

2. Derzeitige Situation der Mitarbeitenden des Kantons Aargau

2.1 Neubewertung mit modifiziertem Kriterienkatalog ABAKABA

Mit dem Arbeitsplatzbewertungsinstrument ABAKABA werden die Anforderungen und Belastungen einer Funktion (in Sachen von Grundanforderungen) unabhängig der aktuellen Stelleninhaberin beziehungsweise des aktuellen Stelleninhabers gemessen und bewertet. Erfasst werden die intellektuellen, psycho-sozialen und physischen Aspekte sowie die (Führungs-) Verantwortung einer Arbeitstätigkeit. Das Resultat drückt den Wert einer Funktion als Lohnstufe aus.

Aufgrund von Veränderungen in der Bildungslandschaft und Entwicklungen in verschiedenen Berufsbildern wurde das Bewertungssystem ABAKABA vereinfacht und mit der Überprüfung bestehender Bewertungen begonnen. Mit der Neubewertung wird gleichzeitig beabsichtigt, die hohe Zahl von bewerteten Stellen deutlich zu reduzieren beziehungsweise gleichartige und gleichwertige Tätigkeiten zu etwas generelleren Funktionen zusammenzufassen. Damit sollen sowohl die Transparenz im Lohnsystem verbessert als auch die Anwendung vereinfacht werden. Mit diesen Aufgaben beauftragt ist die Bewertungskommission, in Zusammenarbeit mit den Personalverantwortlichen der Departemente sowie der Justizbehörden und der Staatskanzlei. Wegen der Anpassungen im ABAKABA – Merkmalskatalog muss § 5 Lohndekret angepasst werden.

2.2 Besitzstand

Die Lohnstufe und/oder der Lohn von Mitarbeitenden mussten in der Vergangenheit nicht nur bei Neubeurteilung der Funktionen sondern verschiedentlich wegen Reorganisationen, gesundheitlichen Problemen oder sich verändernder Leistungsfähigkeit korrigiert werden. Insbesondere bei älteren Mitarbeitenden mit langer Zugehörigkeit zum Kanton kann eine Lohnkürzung stossend sein. In Ermangelung einer rechtlichen Grundlage wurden bis anhin Einzelfalllösungen getroffen. Dieses Vorgehen ist unter dem Aspekt des Gleichbehandlungsgebots problematisch.

2.3 Dienstaltersgeschenk (DAG)

Die Mitarbeitenden erhalten gemäss § 13 Lohndekret bei genügenden Leistungen nach 15 und 30 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk, welches wahlweise in Form von 4 Wochen bezahltem Urlaub oder in Form eines Monatslohns gewährt wird. Mit dieser Lösung kann der Arbeitgeber seine Wertschätzung für langjährige, treue Mitarbeitende zu wenig ausdrücken.

Die Ausrichtung von Dienstaltersgeschenken im 5-Jahres-Rhythmus ist beim Bund, bei anderen Kantonen, bei vielen Aargauer Gemeinden und Firmen der Privatwirtschaft üblich. In der Regel erhalten die Mitarbeitenden nach 10 Dienstjahren das erste DAG, danach alle 5 bis 10 Jahre. Die geltende kantonale Regelung vermag im Vergleich mit der Konkurrenz nicht standzuhalten. Die Personalverantwortlichen der Departemente, der Justizbehörden und der Staatskanzlei haben den Handlungsbedarf wiederholt thematisiert.

2.4 Funktionszulage

Nach geltendem Recht kann für eine vorübergehende, das heisst mehr als dreimonatige zusätzliche Übernahme einer Stellvertretungsfunktion eine Zulage gewährt werden. Diese Zulage wird gewährt bei einer krankheits- oder urlaubsbedingten Abwesenheit der vorgesetzten Person. Die spezielle Honorierung von dauernden Stellvertretungen bei Führungsfunktionen dagegen ist nicht vorgesehen. Die Übernahme von Stellvertretungsaufgaben respektive -verantwortung wird durch das ABAKABA-Bewertungssystem nicht erfasst.

2.5 Personalgruppen mit Grundlohn

Für alle in § 22 aufgezählten Personalgruppen¹ wird an Stelle des Positions- und Leistungsanteils ein "fester" Grundlohn ausbezahlt. Diese Formulierung ist missverständlich und hat zu verschiedenen personalrechtlichen Beschwerden geführt. Das Personalrekursgericht² hat festgehalten, dass die Berücksichtigung der Berufs- und Lebenserfahrung auch bei dieser Personalgruppe für die Festlegung des Anfangslohns relevant ist (§ 8 LD). Der Anfangslohn der sogenannten Erfahrungs- oder Grundlöhner ist somit nicht "fest", sondern kann je nach nutzbarer Erfahrung individuell verschieden sein.

Die Lohnentwicklung ihrerseits beruht nicht auf der Leistungsbeurteilung, sondern bewegt sich innerhalb des Erfahrungsanteils, welcher der durchschnittlichen generellen Lohnentwicklung in der Verwaltung entspricht.

¹ Die vom Volk oder vom Grossen Rat gewählten Richterinnen und Richter, Chefärztinnen und Chefarzte sowie Leitende Ärztinnen und Ärzte, Personen mit einem fest vereinbarten Beschäftigungsgrad von weniger als 20 % der Jahresarbeitszeit, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Jugendanwältinnen und Jugendanwälte, Untersuchungsrichterinnen und Untersuchungsrichter, Bezirksamtmänner und deren Stellvertreter, Präsidentinnen und Präsidenten der beiden Schlichtungsstellen, Leiterin beziehungsweise Leiter der Konkursämter und des Amtes für Finanzkontrolle sowie jugendliche Mitarbeitende bis zum vollendeten 19. Altersjahr, deren Anstellung keinen Ausbildungszweck verfolgt.

² vgl. Entscheid des Personalrekursgerichts vom 21. September 2005, S. 6 f.

3. Handlungsbedarf im Rahmen des Lohndekrets

Ziel des vorliegenden Rechtssetzungsprojekts ist es, in folgenden Bereichen eine Verbesserung zu erreichen:

- Konkurrenzfähigkeit des Arbeitgebers Kanton Aargau für die Zukunft sichern;
- Schaffung der rechtlichen Rahmenbedingungen für das angepasste Bewertungsinstrument ABAKABA;
- Grundlagen für eine Besitzstandsregelung bei Lohnstufensenkungen respektive Lohnkürzungen;
- Erweiterung des Anspruchs auf ein Dienstaltergeschenk;
- Erweiterung der Funktionszulage um dauernde Stellvertretungen von Generalsekretären, Generalsekretärinnen, Abteilungs- und Sektionsleitenden sowie vergleichbaren Führungspositionen abgelten zu können;
- Klärung der Lohnfestsetzung und der Lohnentwicklung bei Mitarbeitenden mit einem Grundlohn;
- Schaffung einer Grundlage für die allfällige Gewährung von Mobilitätsbeiträgen.

Auf die Anpassung der gesamten Systematik des Lohndekrets und der Grundsätze des Lohnsystems wurde verzichtet.

4. Anhörungsverfahren

Das nach §§ 43 und 45 des Personalgesetzes vorgesehene Anhörungsverfahren wurde im Dezember 2009 bis Januar 2010 durchgeführt. Den Mitarbeitenden und den Personalverbänden wurden somit vor dem Erlass und vor der Änderung der Bestimmungen des Personal- und Lohnrechts die Möglichkeit zur Stellungnahme gegeben.

Das Personal begrüusste die vorliegende Revision und machte zahlreiche Vorschläge und Ergänzungen zur der Besitzstandsregelung, Stellvertretungszulage, Dienstaltergeschenke (DAG) und dem Mobilitätsbeitrag. Der Verzicht auf eine Übergangsregelung bei der Einführung der neuen DAG stiess teilweise auf Unverständnis. Nach Ansicht der Personalverbände geht die vorgeschlagene Besitzstandswahrung bei Lohnstufen- und Lohnsenkungen zu wenig weit. Auf eine explizite Mindestdauer zum Beispiel von einem Jahr wurde verzichtet; in der zukünftigen Praxis wird aber wohl bei entsprechenden Voraussetzungen eine Besitzstandsregelung gewählt werden, welche mehr als einige Monate beträgt.

5. Umsetzungsvorschlag

5.1 Erläuterungen zu den Änderungen

§ 2 lit. d (neu)

Die Überarbeitung von § 22 des Lohndekrets sowie dessen Anhang II bedingt eine neue systematische Einordnung der Personalkategorie "jugendliche Mitarbeitende", deren Anstellung keinen Ausbildungszweck verfolgt. Bei dieser Mitarbeitendengruppe handelt es sich in der Regel um Studierende, welche in ihren Ferien Aushilfsarbeiten verrichten. Aufgrund ihrer jeweils kurzen Arbeitseinsätze und der nach der damaligen Ansicht des Gesetzgebers feh-

lenden Beurteilungsmöglichkeit ergab sich bislang eine Einordnung als besondere Personalgruppe. Nach mehrjähriger Erfahrung mit dem geltenden Lohnsystem kann zugunsten marktkonformer und altersgerechter Entlöhnung vom Erfahrungslohnsystem zum Leistungslohn gewechselt werden. Zudem kann festgestellt werden, dass unbefristete Anstellungsverhältnisse in diesem Personalbereich nahezu keine vorhanden sind. Insgesamt sind mit Stand August 2009 34 "Schulhausreinigende" im Stundenlohn angestellt, wovon lediglich 2 Personen in die betroffene Alterskategorie fallen.

Die befristete Anstellung solcher Jugendlicher ist bereits in § 1 Abs. 1 lit. c der Verordnung über die Löhne besonderer Personalkategorien geregelt. Der vorgesehene Verweis darauf in § 2 Abs. 1 lit. d des Lohndekrets ist darum geboten. Gleichzeitig erfolgt eine Anpassung an das bundesrechtliche Jugendschutzalter, welches seit dem 1. Januar 2008 von 19 beziehungsweise 20 Jahren auf 18 Jahre herabgesetzt wurde (vgl. Art. 29 Abs. 1 Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11). Gleichzeitig ist die neue Jugendschutzverordnung (Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz vom 28. September 2007 (Jugendschutzverordnung, ArGV 5; SR 822.115) in Kraft getreten, die den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Jugendlichen bei der Arbeit bis zum 18. Altersjahr bezweckt. Dies betrifft Jugendliche in Ausbildung, jugendliche Berufstätige sowie solche, die in der Ferienzeit ihr Taschengeld aufbessern wollen. Die Anpassung des Jugendschutzalters im kantonalen Personalrecht auf ebenfalls 18 Jahre ist aufgrund der in Angriff genommenen Teilrevision des Lohndekrets geboten. Sobald der Grosse Rat der Einführung von § 2 Abs. 1 lit. d Lohndekret zugestimmt hat, ist der Regierungsrat aufgrund des Einleitungssatzes von § 2 Abs. 1 Lohndekret gehalten, die Verordnung über die Löhne besonderer Personalkategorien in Bezug auf das herabgesetzte Jugendschutzalter anzupassen. Dies betrifft §1 Abs. 1 lit. c sowie den Titel III der genannten Verordnung.

§ 2 lit. e (neu)

Wenn dringend Massnahmen zur Gewinnung neuer Mitarbeitenden oder zur Erhaltung des bestehenden Personals notwendig werden, können vom Regierungsrat aufgrund dieser neuen Rechtsgrundlage einmalige Lohnnebenleistungen an das Personal ausgerichtet werden. Mit diesen freiwilligen Zusatzangeboten verfolgt das Unternehmen Ziele wie die Förderung der Leistungsbereitschaft, die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen oder die Verbesserung des Arbeitsklimas. Solche Lohnnebenleistungen können als Anreiz zum Eintritt oder Verbleib im Unternehmen dienen. Die Attraktivität als Arbeitgeber wird auch von solchen Salärnebenleistungen beeinflusst. Zu denken ist dabei etwa an Spezialkonditionen für Kulturveranstaltungen, Halbtax-Abonnemente, REKA-Checks, Sport- und Freizeitangebote, Cafeteria-Bons, Übernahme von NBU-Versicherungsprämien usw. Der Regierungsrat soll dadurch die Möglichkeit erhalten, in Ergänzung der bereits bestehenden leistungsabhängigen Einmalprämien nach § 16 Lohndekret, solche einmalige Zulagen gestützt auf § 18 ff. Gesetz über die wirkungsorientierte Steuerung von Aufgaben und Finanzen (GAF) auszurichten.

§ 5

Die Basis für die Festlegung des Positionsanteils ist eine nach einheitlichen Kriterien durchgeführte Arbeitsplatzbewertung. Für die Durchführung der Arbeitsplatzbewertung hat der Regierungsrat eine Bewertungskommission eingesetzt. Diese Kommission bewertet die Arbeitsplätze als Gesamtgefüge und führt nach den gleichen Kriterien Einzelüberprüfungen

bestehender und neuer Stellen durch. Die Ergebnisse (Bewertungspunkte) werden in der Verordnung zum Einreichungsplan (SAR 165.131) einer Lohnstufe zugeordnet.

Abs. 2

Die Notwendigkeit einer Anpassung des Kriterienkatalogs ist einerseits damit begründet, dass die bisher verwendeten Bewertungsskalen einen grossen Erklärungsaufwand benötigen und andererseits, dass ein Teil der Merkmale und deren Kriterien in der Bewertungskommission oft Anlass zu Diskussionen gab. Ausserdem hat sich die Bildungslandschaft verändert, was auch im ABAKABA zu berücksichtigen war. Durch die Anpassungen beziehungsweise Vereinfachungen der Kriterien werden der Charakter und die Integrität des Bewertungssystems nicht verändert. Die 28 Merkmale sind nach wie vor in 4 Merkmalsbereiche strukturiert und werden nach der gleich bleibenden Methode mit teilweise modifizierten Kriterien geschlechtsneutral bewertet. Die maximal erreichbare Punktzahl ist dabei für jeden Bereich auch weiterhin gleich gross. Das Bewertungsergebnis wird wie bisher aus den gewichteten Teilergebnissen pro Merkmalsbereich berechnet und entsprechend einer Lohnstufe zugeordnet. Dadurch werden die Bewertungen der Kriterien pro Merkmal allein in Bezug auf die Aufgabeninhalte vorgenommen.

In Absatz 2 wird anders als bisher darauf verzichtet, die nachfolgend vollständig aufgeführten einzelnen Merkmale in zusammengefasster Form aufzuzählen. Es werden lediglich die 4 Merkmalsbereiche (I/PS/P/F), welche im modifizierten Kriterienkatalog an Stelle der bisherigen 46 neu 28 Merkmale enthalten, genannt. Die Merkmalsbereiche und ihre einzelnen Merkmale sind wie folgt definiert:

Intellektueller Bereich (I)

Grundausbildung
Zusatzausbildungen und Zusatzkenntnisse
Fachliche Erfahrung in der Praxis
Planen und Organisieren
Funktionsbedingte Störungen und Arbeitsunterbrechungen
Monotonie/kurzzyklische Routinearbeit

Psychosozialer Bereich (PS)

Mündliche Kommunikation
Zusammenarbeit
Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen
Erschwerte Beeinflussbarkeit des zeitlichen Arbeitsablaufs
Mitverfolgbarkeit für aussenstehende Personen
Erschwerte Kontaktbedingungen
Konfrontation mit Problemen und Leid
Risiko für Fehler mit Auswirkungen auf menschliches Leben
Öffentlich beziehungsweise politisch exponierte Funktion

Physischer Bereich (P)

Körperkraft

Bewegungspräzision

Belastende arbeitszeitliche Bedingungen

Unfallgefährdung

Schädigende chemische Substanzen, Dämpfe, Staub, Vibrationen

Bildschirmarbeit, einseitige Körperhaltungen beziehungsweise Bewegungsabläufe

Stehende beziehungsweise gehende Tätigkeit

Lärm

Kälte, Hitze, Nässe, Arbeit im Freien, starke Temperaturschwankungen

Führungsverantwortung (F)

Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen: Linienführung/
besondere strategische Verantwortung

Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen: Gruppenführung/
Teilführung/Projektleitung

Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen: Fachaufsicht

Verantwortung für die Erreichung von Lernzielen

Die Mehrzahl der Merkmale wird auf einer Viererskala hinsichtlich des Arbeitszeitanteils und beziehungsweise oder des Ausprägungsgrads bewertet.

Die Änderung der Anwendung der Arbeitsplatzbewertung hat auch zum Ziel, die Anzahl der bewerteten Arbeitsplätze deutlich zu reduzieren um dadurch eine übersichtlichere Funktionsstruktur zu schaffen. Zurzeit existieren ungefähr 2000 einzelne Bewertungen. Diese grosse Anzahl kam dadurch zustande, dass bei der Einführung von ABAKABA teilweise nicht die abstrakten Anforderungen einer Stelle bewertet wurden, sondern der individuelle Werdegang der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers. Ausserdem wurden bereits bei geringfügigen nicht lohnrelevanten Veränderungen neue Bewertungen geschaffen. In Zukunft werden mit einer Bewertung lediglich die idealtypischen Mindestanforderungen und Belastungen sowie die Führungsverantwortung erfasst. Es werden sogenannte Richtfunktionen geschaffen.

Abs. 6

In gewissen Abständen, nämlich periodisch, soll das Gesamtgefüge überprüft werden. Dabei bestimmt der Regierungsrat die Kadenz. Individuelle Überprüfungen hingegen werden bei Bedarf vorgenommen. Dieses Vorgehen entspricht der geltenden Praxis und wird durch die Verschiebung des Wortes "periodisch" verdeutlicht. Die bestehende Formulierung dagegen ist missverständlich.

§ 5a (neu)

Die rechtliche Grundlage für notwendige Einzelfalllösungen bei der Besitzstandsgewährung (vgl. Ziff. 2.2; S. 2) wird geschaffen. Sie beansprucht Geltung bei Senkungen von Lohnstufen und Lohnkürzungen aus betrieblichen Gründen. Betriebliche Gründe sind insbesondere Reorganisationen oder strukturelle Veränderungen von Organisationseinheiten und können sowohl Gruppen als auch einzelne Mitarbeitende betreffen. Diese können zu Neubewertungen von Funktionen gemäss § 5 führen. Solche Neubewertungen können ihrerseits zu Lohnstufenreduktionen und damit verbundenen Lohnkürzungen führen. Diese unverschuldeten

Lohnsenkungen, das heisst Kürzungen des Bruttolohns, sollen für eine beschränkte Zeit aufgefangen werden können.

Die Departemente, die Staatskanzlei und die Justizbehörden entscheiden in ihren Zuständigkeitsbereichen unter vorgängiger Stellungnahme des für das Personal zuständigen Departements über die Dauer des Besitzstands. Dieses Vorgehen dient der rechtsgleichen, willkürfreien Ermessensausübung und der Vergleichbarkeit unter den Organisationseinheiten sowie der Gesamtverwaltung.

Die Departemente, die Staatskanzlei und die Justizbehörden berücksichtigen bei der Festlegung der Dauer das Dienst- und Lebensalter, die Leistung (unter anderem bis zum Leistungsabfall) und das Verhalten (DIALOG) sowie die konkreten Lebensumstände der betroffenen Person.

§ 6

Die vorliegende redaktionelle Umgestaltung der Absätze 2 und 3 bezweckt eine inhaltlich klarere Unterscheidung zwischen dem Inhalt, den Kriterien und dem Ziel der jährlichen Beurteilung, welche sich auf den Leistungslohnanteil und somit die Lohnentwicklung der Mitarbeitenden auswirkt. Absatz 4 wird in Absatz 1 integriert.

§ 10

Die Marginalie "Generelle Lohnentwicklung" ist missverständlich. Im Erlasstext dargestellt werden soll die durchschnittliche Lohnentwicklung (generell und individuell) der Mitarbeitenden des Kantons im Vergleich zur allgemeinen Lohnentwicklung in der Volkswirtschaft. Die redaktionelle Überarbeitung führt zur Klärung der Intention des damaligen Erlassgebers.

§ 11

Die Marginalie wird dem jüngeren LDLP angepasst.

§ 13

Die Honorierung der Treue zum Arbeitgeber Kanton Aargau ist ein Zeichen der Wertschätzung für langjährige Dienste. Nach 10 Dienstjahren sollen kantonale Angestellte erstmals ein Dienstaltersgeschenk (DAG) erhalten. Danach werden bei genügenden Leistungen im Fünfjahresrhythmus jeweils 2 Wochen, das heisst 10 Arbeitstage bezahlten Urlaub gewährt. Einzig bei Erreichen von 15 und 30 Dienstjahren wird wie nach bisherigem Recht ein bezahlter Urlaub von 4 Wochen beziehungsweise 20 Arbeitstagen gewährt. Dabei soll der Realbezug ganz klar im Vordergrund stehen und den Regelfall darstellen. Die Mitarbeitenden werden rechtzeitig auf den zusätzlichen Urlaub aufmerksam gemacht, um ihn in die Jahresplanung einbeziehen zu können. Diese zusätzlichen Freitage können genutzt werden für einen längeren Bildungsurlaub oder sind geeignet für einen Erholungsurlaub. Auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters kann jedoch auch der Geldwert oder ein Teil davon ausbezahlt werden. Ähnliche Regelungen sind bei vielen konkurrierenden öffentlichen Arbeitgebern und Firmen der Privatwirtschaft üblich.

Auf eine Übergangsregelung wird verzichtet. Massgebend für die Berechnung des Dienstalters ist nach Inkrafttreten der neuen Regelung (das heisst voraussichtlich per 1. Januar 2011) der Anstellungszeitpunkt.

§ 15 Abs. 2 (neu)

Mitarbeitenden, welche die Stellvertretungsfunktion einer hierarchisch höher gestellten Führungsfunktion übernehmen, kann eine Zulage von bis zu 5 % des eigenen Positionsanteils des Lohns ausgerichtet werden. Jedoch nur für solche Stellvertretungen, welche Aufgaben beinhalten, die ausserhalb der eigentlichen eigenen Funktion übernommen werden müssen und deshalb mit dem Positionslohn nicht abgegolten sind. Während Kurzabwesenheiten, wie Ferien, Urlaub und gesundheitlichen Absenzen des Vertretenen ist der Stellvertreter jederzeit materiell in der Lage, die Vertretung auch operativ auszuüben. Das heisst, diese Stellvertreterinnen und Stellvertreter sind insbesondere in der Lage, auch inhaltliche Entscheide zu treffen, sie zu vertreten, zu präsentieren und fungieren uneingeschränkt als Ansprechpersonen. Sie führen in diesen Fremdbereichen eigenständig die Geschäfte der vertretenen Funktion. Ihre diesbezügliche Fachkompetenz erfordert eine dauerhafte thematische Einbindung. Dauernde Stellvertretungen der gleichen oder einer tieferen Hierarchiestufe werden nicht separat entschädigt. Vorgesehen ist die Entschädigung von dauernden Stellvertretungen von Generalsekretären, Abteilungsleitenden, Sektionsleitenden oder gleichwertigen Führungsfunktionen (allesamt Funktionen, die DIALOG-Gespräche führen). Bei Wegfall der Stellvertretungsfunktion entfällt auch die Zulage.

Insgesamt entstehen dem Kanton jährlich Kosten von ca. 1,4 Millionen Franken.

§ 15a (neu)

Für die kantonale Verwaltung soll ein betriebliches Mobilitätsmanagement eingeführt werden.

Während für die Einführung von Parkplatzgebühren eine hinreichende Rechtsgrundlage bereits vorliegt (Gebührendekret; SAR 661.110), ist nun für die Ausbezahlung eines Mobilitätsbeitrags die rechtliche Grundlage im Lohndekret zu schaffen. Mit dieser Bestimmung werden nur die rechtlichen Grundlagen für einen Mobilitätsbeitrag geschaffen. Die konkrete Ausgestaltung des Mobilitätsmanagements ist noch offen.

§ 19 Abs. 2

Die seit dem 1. Juli 2005 geltenden bundesrechtlichen Bestimmungen zur Mutterschaftsent-schädigung (Art. 16b–h Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft) führen zu Präzisierungen in Absatz 2.

§ 22 Abs. 1

Die Festlegung des Leistungsanteils und des Erfahrungsanteils erfolgt unter Berücksichtigung unter anderem der Erfahrung in früheren Stellen (vgl. dazu § 35 Abs. 3 PLV).³ Der Grundlohn ist somit entgegen dem Wortlaut von § 22 Abs. 1 nicht fest, sondern bedarf ins-

³ Die Festlegung des Leistungsanteils und des Erfahrungsanteils erfolgt unter Berücksichtigung der Erfahrungen in früheren Stellen, ausgewiesener Fähigkeiten und der besonderen Eignung für die neue Stelle. Lebenserfahrung sowie Erfahrungen in Haus-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit werden angemessen einbezogen.

besondere auch nach geltender Rechtssprechung der Berücksichtigung der Berufs- und Lebenserfahrung.⁴ Die entsprechende Formulierung ist zu präzisieren.

lit. b

Diese Kategorie von Mitarbeitenden ist unter dem kantonalen Personal nicht mehr vertreten und kann demzufolge aufgehoben werden.

lit. d

Aufgrund gemachter Erfahrungen in der Vergangenheit besteht durchaus die Möglichkeit, entgegen den Annahmen des damaligen Erlassgebers, die Arbeitsleistung von Personen mit Kleinstpensen wie alle anderen Mitarbeitenden im Leistungslohnsystem zu beurteilen. Die Besserstellung bei der Lohnfestsetzung (117 % des Positionslohns) sowie der durchschnittlichen Lohnentwicklung nach § 11 Abs. 1 Lohndekret, ist gegenüber den Mitarbeitenden mit Leistungsanteil, welche dieselben Funktionen ausüben, nicht begründbar. Diese Mitarbeitendenkategorie erhält neu einen Positions- und Leistungslohn nach § 6 Lohndekret. Die betroffenen Löhne werden analog der im Jahr 2007 durchgeführten Kohärenzüberprüfung einzeln betrachtet und wenn nötig angepasst⁵. Lohnsenkungen erfolgen keine. Auf eigentliche Übergangsbestimmungen wird aufgrund der geringen Zahl von betroffenen Mitarbeitenden verzichtet.

§ 27 Abs. 1

Gemäss § 2 Dekret über die Aargauische Pensionskasse vom 12. Dezember 2006 ist die Aargauische Pensionskasse (APK) verpflichtet, im Rahmen der bundesrechtlichen Vorschriften die Mitglieder des Obergerichts, die Angestellten und Beamten des Kantons und seiner selbstständigen Anstalten sowie die Angestellten der Gemeinden, deren Lohn direkt durch den Kanton ausgerichtet wird, gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität zu versichern. § 27 Abs. 1 des Lohndekrets kann deshalb ersatzlos aufgehoben werden.

§§ 28–31

Die Bestimmungen der §§ 28–30 gelten gemäss § 31 als Übergangsrecht. Sie sind mit dem Inkrafttreten des Personalgesetzes dahingefallen und können aufgehoben werden. § 31 kann ebenfalls aufgehoben werden.

§ 35

Innerhalb der Schluss und Übergangsbestimmungen des Lohndekrets regelt § 35 das Übergangsrecht. Die Absätze 1–3 sind vollzogen und können aufgehoben werden.

Anhang I

Der Lohnstufenplan wird jährlich um die generelle Erhöhung angepasst. Die Erhöhungen der Minima der Lohnstufen sind per 1. Januar 2010 nachgeführt und im aktuellen Lohnstufenplan abgebildet.

⁴ Vgl. Entscheid des Personalrekursgerichts vom 21. September 2005, S. 6 f.

⁵ Die Prüfung umfasst die Position im Leistungs- und Erfahrungsanteil in Abhängigkeit vom Geschlecht, von der Funktion und der Organisationseinheit. Werden bei dieser Überprüfung ungleiche Entwicklungstendenzen sichtbar, können die Löhne von einzelnen Mitarbeitenden angepasst werden.

Anhang II Ziff. 1 Abs. 2 lit. a

Staatsanwältinnen, Staatsanwälte, Jugendanwältinnen, Jugendanwälte, Untersuchungsrichterinnen, Untersuchungsrichter, Bezirksamtmänner und deren Stellvertreter sowie andere Funktionen sind hier aufgeführt. Diese Bestimmung wird im Rahmen der Umsetzung beziehungsweise Einführung der eidgenössischen Strafprozessordnung, vorbehaltlich der Zustimmung des Grossen Rats, durch Fremdänderung angepasst und die bisher für Funktionen in der Strafverfolgung vorgesehenen Ausnahmen im Anhang II Ziff. 1 Abs. 2 lit. a Lohndekret gestrichen.

Anhang II Ziff.1 Abs. 2 lit. d

Vgl. dazu Bemerkungen zu § 2 lit. d.

Anhang II Ziff.1 Abs. 2 lit. e (neu)

Der Regierungsrat wählt auf die Dauer von 8 Jahren eine Person als Beauftragte für Öffentlichkeit und Datenschutz sowie deren Stellvertretung. Die beauftragte Person für Öffentlichkeit und Datenschutz erfüllt ihre Aufgaben unabhängig (Gesetz über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und das Archivwesen (IDAG) vom 24. Oktober 2006) und ist aufgrund dieser Stellung einer Leistungsbeurteilung entzogen.

Anhang II Ziff. 2

Ergibt sich aufgrund der Ausführungen zu § 22 und zu Anhang II Ziff. 1.

Anhang III Ziff. 1–3, 5–6

Die Überführung der Löhne der Mitarbeitenden in das neue Lohnsystem von 1999 kann in den Ziffern 1, 2, 3, Ziffer 5 und 6 im jetzigen Zeitpunkt als abgeschlossen betrachtet werden. Diese Ziffern sind aufzuheben.

5.2 Fremdänderung des Dekrets über die Löhne der Lehrpersonen (Lohndekret)

Das Dekret über die Löhne der Lehrpersonen (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP) vom 24. August 2004 erfährt in §§ 11 (Marginalie), 12 Abs. 1 Veränderung der Löhne der Lehrpersonen, 14 Dienstaltersgeschenke, § 16a (neu) Mobilitätsbeitrag und § 21 Abs. 2 die Lohnzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft betreffend eine Fremdänderung.

5.3 Fremdaufhebungen

Fremdaufhebungen sind keine erforderlich.

5.4 Publikation und Inkrafttreten

Die Änderungen unter Ziff. I. und II. sind in der Gesetzessammlung zu publizieren. Der Regierungsrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens. Vorgesehen ist der 1. Januar 2011.

6. Auswirkungen

6.1 Personelle Auswirkungen

Keine.

6.2 Finanzielle Auswirkungen

Die vorgeschlagenen Änderungen führen gegenüber dem AFP 2010–2013 total zu Mehrausgaben von 6,1 Millionen Franken. Davon fallen in den Bereichen Dienstaltersgeschenke 1,7 Millionen Franken für das Verwaltungspersonal und 3 Millionen Franken für Lehrpersonen an. Die Einführung einer Stellvertreterzulage für das Verwaltungspersonal kostet ca. 1,4 Millionen Franken.

Die Kosten für die Gewährung von Besitzständen aus betrieblichen Gründen können erst im Ereignisfall berechnet werden. Es ist allerdings nicht damit zu rechnen, dass viele entsprechende Fälle entstehen werden. Das Mobilitätskonzept geht von einer Kostenneutralität aus

6.3 Auswirkungen auf die Gemeinden

Gestützt auf § 4 Dekret über die Beteiligung am Personalaufwand der Volksschulen und Kindergärten (Gemeindebeteiligungsdekret, GbD; SAR 411.250) vom 22. Februar 2005 beteiligen sich die Gemeinden an den zusätzlich neu auszurichtenden Dienstaltersgeschenken von Lehrpersonen.

A n t r a g :

Der vorliegende Entwurf einer Änderung des Dekrets über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret) wird zum Beschluss erhoben.

Aarau, 17. Februar 2010

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATS

Landammann:

Staatsschreiber:

Roland Brogli

Dr. Peter Grünenfelder

Beilage:

– Synopse Dekret über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret)