

**Dekret
über die Löhne des kantonalen Personals
(Lohndekret)**

Vom 30. November 1999

Der Grosse Rat des Kantons Aargau,

gestützt auf § 82 Abs. 1 lit. e der Kantonsverfassung,

beschliesst:

I. Geltungsbereich

§ 1

Dieses Dekret gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons, Geltungsbereich
soweit für sie nicht in einem Dekret besondere Bestimmungen vorgesehen
sind.

§ 2

¹ Ausserhalb dieses Dekrets regelt der Regierungsrat folgende Bereiche: Spezielle
Lohnregelungen

- a) den Lohn und allfällige Zulagen von Personen in Ausbildung, insbesondere in einem Lehr- und Praktikumsverhältnis unter Berücksichtigung des Ausbildungszwecks;
- b) den Lohn für Personen in einem besonderen Arbeitsverhältnis mit sozialem Zweck (beschützende Arbeitsplätze etc.);
- c) den Ausgleich für ausserordentliche Inkonvenienzen, soweit sie nicht bereits im Positionsanteil oder in Lohnzulagen enthalten sind.

² Die Kriterien für die generelle Lohnentwicklung (§ 10) gelten auch für diese Bereiche.

³ Das oberste Organ einer selbstständigen Staatsanstalt kann in einem Reglement, das der Genehmigung durch den Regierungsrat unterliegt, vom Lohndekret abweichende Bestimmungen festlegen. Dabei sind die Gebote der Rechtsgleichheit zu beachten und die Rechtmässigkeit sicherzustellen.

II. Lohnstruktur und individuelle Löhne

§ 3

Bemessungsbasis
des Lohnes

¹ Der Lohn wird für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Monatslohn ausbezahlt.

² Der Monatslohn wird nach dem massgeblichen Jahreslohn und nach dem vereinbarten Beschäftigungsgrad festgelegt.

³ Bei stundenweiser Beschäftigung ohne zum Voraus fest vereinbarten Beschäftigungsgrad kann gestützt auf eine entsprechende Vereinbarung der Monatslohn auf der Basis der effektiv geleisteten Stunden berechnet werden. In diesen Fällen wird der Ferienanspruch anteilmässig in Geldform ausbezahlt. Allfällige Lohnzahlungen unter besonderen Umständen gemäss §§ 17 ff. werden auf der Basis der durchschnittlichen Stundenzahl der letzten maximal 12 Vormonate berechnet.

§ 4

Lohnbestandteile

Der Lohn setzt sich zusammen aus

- a) einem Positionsanteil (§ 5),
- b) einem Leistungsanteil (§ 6) und
- c) allfälligen Lohnzulagen (§§ 12 ff.).

§ 5

Positionsanteil
und Arbeitsplatz-
bewertung

¹ Der Regierungsrat ermittelt den Positionsanteil für alle Funktionen auf Grund einer nach einheitlichen Kriterien vorgenommenen Bewertung der Arbeitsplätze.

² Es gelten folgende Kriterien:

- a) Anforderungen an die fachlichen und organisatorischen Fähigkeiten; Beeinträchtigungen von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen und beeinträchtigende Arbeitsunterbrechungen (intellektueller Bereich);
- b) Anforderungen an die Fähigkeiten zu Kooperation und Kommunikation und an das Einfühlungsvermögen; beeinträchtigende soziale oder gesellschaftliche Bedingungen (psychosozialer Bereich);
- c) Anforderungen an die physische Kraft und die Bewegungspräzision; beeinträchtigende zeitliche Bedingungen und Umgebungsbedingungen (physischer Bereich);
- d) Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen; Verantwortung für Menschen, für wertvolle Güter oder für den Schutz der Umwelt (Bereich der Verantwortung).

³ Die Grundlage zur Festlegung des Positionsanteils für alle Funktionen durch den Regierungsrat bildet der Bericht einer von diesem eingesetzten Bewertungskommission, in der das Personal und beide Geschlechter

angemessen vertreten sind. In diesem Bericht ist die Bewertung der Arbeitsplätze als Gesamtgefüge darzustellen.

⁴ Auf der Basis des Berichtes und unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktsituation legt der Grosse Rat in Anhang I den Lohnstufenplan und der Regierungsrat den Einreihungsplan fest.

⁵ Einzelüberprüfungen oder die Schaffung neuer Positionen richten sich im Rahmen des Gesamtgefüges nach den gleichen Kriterien.

⁶ Der Regierungsrat ordnet eine periodische Überprüfung des Gesamtgefüges an. Ergeben sich daraus Änderungen des Lohnstufenplanes, so ist dem Grossen Rat eine entsprechende Vorlage zu unterbreiten.

§ 6

¹ Der Regierungsrat bzw. das Obergericht oder die von diesen bezeichneten Stellen ermitteln jährlich auf Grund der Beurteilung und der bisherigen Lohnentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Leistungsanteil.

Leistungsanteil
und Beurteilung
der
Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter

² Als Kriterien der Beurteilung gelten namentlich:

- a) Ausführung der Arbeit (Fachkompetenz);
- b) Persönlichkeitsaspekte, welche für die Arbeit von Bedeutung sind (Selbstkompetenz);
- c) Umgang und Zusammenarbeit mit anderen Personen während der Arbeit (Soziale Kompetenz);
- d) Umsetzung der Erfahrung.

³ Die Beurteilung umfasst eine Bestandesaufnahme, in der unter anderem die Arbeitsziele, der Grad der Zielerfüllung, die Art der Arbeitserledigung und das Ergebnis der Gespräche mit den Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern enthalten sind. Sie soll auf die persönliche und berufliche Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerichtet sein.

⁴ Die Bandbreite für den Leistungsanteil beträgt 40 % des Positionsanteils.

§ 7

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden jährlich über ihren persönlichen Lohn informiert. Sie können eine schriftliche Mitteilung sowie eine Begründung und eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.

Eröffnung

§ 8

¹ Bei der Festlegung des Anfangslohnes werden die für die vorgesehene Arbeit bedeutsamen Berufs- und Lebenserfahrungen im Leistungsanteil berücksichtigt.

Anfangslohn

² Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei ihrer Anstellung das für die Funktion massgebende Anforderungsprofil noch nicht voll erfüllen, kann

der Anfangslohn ausnahmsweise für eine befristete Übergangszeit bis zu 15 % unter dem Positionslohn festgesetzt werden.

§ 9

Zuständigkeiten

¹ Der Regierungsrat erlässt die notwendigen Verfahrensvorschriften sowie die inhaltlichen Richtlinien für die Festlegung und Anpassung der Löhne.

² Er regelt die Verwendung von Titeln und Graden, insbesondere bei der Kantonspolizei.

³ Der Regierungsrat bzw. das Obergericht legen die zuständigen Stellen für die Festlegung der individuellen Löhne fest.

III. Steuerung der Lohnentwicklung

§ 10¹⁾

Generelle Lohnentwicklung

Die Lohnentwicklung beim Kanton hält langfristig mit der allgemeinen Lohnentwicklung in der Volkswirtschaft Schritt. Beim Entscheid über die durchschnittliche Lohnentwicklung sind namentlich folgende Gesichtspunkte zu berücksichtigen:

- a) die Finanzlage des Kantons;
- b) die allgemeinen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen;
- c) die personalpolitischen Zielsetzungen;
- d) die Lohnentwicklung im Lehrbereich und in der Wirtschaft;
- e) die Entwicklung des Index der Konsumentenpreise.

§ 11²⁾

Entwicklung der Löhne

¹ Die durch den Grossen Rat gemäss § 13 des Gesetzes über die wirkungsorientierte Steuerung von Aufgaben und Finanzen (GAF) vom 11. Januar 2005³⁾ beschlossene durchschnittliche prozentuale Veränderung der Löhne wird durch den Regierungsrat in einen generellen und individuellen Anteil aufgeteilt. Sie wird auf der Basis der Summe der Positions- und Grundlöhne sowie der Leistungs- und Erfahrungsanteile gerechnet. Dabei sind die Löhne gemäss §§ 5 ff. und diejenigen gemäss § 22 in der durchschnittlichen Lohnentwicklung auf die Dauer gleich zu

¹⁾ Fassung gemäss Dekret über die Löhne der Lehrpersonen (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP) vom 24. August 2004, in Kraft seit 1. Januar 2005 (AGS 2004 S. 209).

²⁾ Fassung gemäss § 33 Abs. 4 des Dekrets über die Rechnungslegung und Vermögensverwaltung (DRV) vom 11. Januar 2005, in Kraft seit 1. August 2005 (AGS 2005 S. 244).

³⁾ SAR 612.100

behandeln. Die Verteilung der individuellen Anteile wird gemäss § 6 beziehungsweise § 22 Abs. 2 vorgenommen.

² Die Summe der veränderten Löhne sowie die Mittel für Zulagen und für neu zu schaffende Stellen bilden die Gesamtlohnsumme.

³ Reduktionen der Minima der Lohnstufen gemäss Anhang I sind 4 Monate vor ihrem Inkrafttreten zu publizieren.

⁴ Erhöhungen der Minima der Lohnstufen sind nachzuführen und mit periodischen Revisionen in Anhang I aufzunehmen.

IV. Lohnzulagen

§ 12

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Kinder- und Ausbildungszulagen nach Massgabe der kantonalen Ausführungsvorschriften zum Bundesgesetz über die Familienzulagen ausgerichtet.²⁾

Kinder- und
Ausbildungs-
zulagen¹⁾

§ 13

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bei genügenden Leistungen nach 15 und 30 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk, welches wahlweise in Form von 4 Wochen bezahltem Urlaub oder in Form eines Monatslohnes (ohne Kinderzulage) gewährt wird.

Dienstalters-
geschenke

§ 14

¹ Lassen sich Anstellungsverträge bei Angehörigen bestimmter Berufsgruppen auf Grund der Arbeitsmarktlage nur durch entsprechende Erhöhung des Lohnes neu abschliessen oder weiterführen, so kann für diese Berufsgruppen oder für einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine zeitlich befristete Zulage zum Positionsanteil ermöglicht werden. Es ist eine periodische Neubeurteilung vorzunehmen.³⁾

Arbeitsmarkt-
zulage

² Der Regierungsrat legt die maximale Höhe und Zeitdauer fest und erlässt die Ausführungsbestimmungen.

¹⁾ Fassung gemäss Dekret vom 23. September 2008, in Kraft seit 1. Januar 2009 (AGS 2008 S. 494).

²⁾ Fassung gemäss Dekret vom 23. September 2008, in Kraft seit 1. Januar 2009 (AGS 2008 S. 494).

³⁾ Fassung gemäss Dekret vom 20. März 2001, in Kraft seit 1. April 2001 (AGS 2001 S. 77).

§ 15

Funktionszulagen Für eine vorübergehende zusätzliche Funktionsbelastung, die mehrere Monate dauert, kann eine Zulage gewährt werden. Dauert sie mehr als ein Jahr, ist eine Neu Beurteilung der Funktion vorzunehmen.

§ 16

Einmalige Prämien ¹ Für ausserordentliche Leistungen oder spezielle Arbeiten können an einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie an Arbeitsteams einmalige Anerkennungsprämien ausgerichtet werden.
² Die Prämien können in Form von Geldzahlungen, Freizeit, Naturalien oder besonderen Personalentwicklungsmassnahmen gewährt werden.
³ Der Regierungsrat legt die Voraussetzungen und Kriterien für die Ausrichtung der einmaligen Prämien fest.

V. Lohnzahlung unter besonderen Umständen

§ 17

Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall ¹⁾ ¹ Bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit und Unfall wird der Lohn während 6 Monaten in vollem Umfang ausgerichtet. ²⁾
² Lohnersatzansprüche gegenüber Dritten, ausgenommen aus rein privaten Taggeldversicherungen, sind dem Kanton abzutreten.
³ Ist die Arbeitsunfähigkeit absichtlich oder grobfahrlässig verschuldet, kann der Anspruch gekürzt werden.

§ 17a ³⁾

Kranken- und Unfalltaggeld ¹ Der Arbeitgeber stellt bei Krankheit und Unfall die Lohnersatzleistung für weitere 18 Monate im Umfang des durchschnittlichen Nettolohns der letzten 12 Monate bei voller Arbeitsleistung sicher.
² Die Lohnersatzleistung wird über eine obligatorische Taggeldversicherung ausgerichtet.
³ Die Mitarbeitenden bezahlen die Hälfte der dafür erforderlichen Prämien.

¹⁾ Fassung gemäss Dekret vom 23. September 2008, in Kraft seit 1. Juli 2009 (AGS 2008 S. 494).
²⁾ Fassung gemäss Dekret vom 23. September 2008, in Kraft seit 1. Juli 2009 (AGS 2008 S. 494).
³⁾ Eingefügt durch Dekret vom 23. September 2008, in Kraft seit 1. Juli 2009 (AGS 2008 S. 494).

§ 18

¹ Während Militär-, Zivilschutz-, Feuerwehrdienst und zivilem Ersatzdienst, zu welchem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Grund ihrer Einteilung und ihres Grades verpflichtet sind, wird der Lohn ausbezahlt.

Lohnzahlung bei Militär-, Zivilschutz-, Feuerwehrdienst und zivilem Ersatzdienst

² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die Rekrutenschule oder einen vergleichbaren Dienst absolviert haben und aus beruflichen Gründen, für welche der Kanton einzustehen hat, anschliessend keinen Dienst mehr leisten können, haben Anspruch auf Rückerstattung des von ihnen bezahlten Wehrpflichtersatzes.

³ Lohnausfallentschädigungen für Dienstleistungen, während denen der Lohn durch den Kanton bezahlt wurde, fallen an den Kanton.

§ 19

¹ Den Mitarbeiterinnen wird während Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub der bisherige Lohn während 16 Wochen bezahlt.

Lohnzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft

² Erfolgt die Niederkunft in den ersten 6 Monaten nach Antritt des Anstellungsverhältnisses, so wird der Lohn zur Hälfte ausbezahlt.

³ Lohnausfallentschädigungen aus einer staatlichen Mutterschaftsversicherung für die Zeit, während welcher der Lohn durch den Kanton bezahlt wurde, fallen an den Kanton.

§ 20

¹ Der Regierungsrat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit Personalentwicklungsmassnahmen, externer Aus- und Weiterbildung, Elternschaft, auserschulischer Jugendarbeit oder freiwilligen Leistungen im öffentlichen Dienst.

Urlaub

² Er regelt Kurzurlaube wegen Sorge für Kinder, Familienfesten, Todesfällen, Wohnungswechseln, Betreuung kranker Familienangehöriger oder aus anderen wichtigen persönlichen Gründen.

³ Urlaub kann an Auflagen und Bedingungen geknüpft werden.

§ 21

¹ Beim Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters wird an Hinterbliebene, welche die verstorbene Person regelmässig unterstützte, der Lohn bis zum Ende des 6. Monats, der dem Sterbemonat folgt, weiter ausgerichtet.

Leistungen im Todesfall

² Anspruch auf Lohnfortzahlung hat in erster Linie die überlebende Ehepartnerin oder der überlebende Ehepartner bzw. die überlebende eingetragene Partnerin oder der überlebende eingetragene Partner, in zweiter Linie richtet sich die Anspruchsberechtigung der übrigen regelmässig

unterstützten Hinterbliebenen nach den entsprechenden Bestimmungen der Personalvorsorgeeinrichtung, bei der die verstorbene Person vor ihrem Ableben versichert war.¹⁾

VI. Besondere Personalgruppen

§ 22

Personalgruppen
mit festem
Grundlohn

¹ Für die folgenden Personalgruppen wird an Stelle des Positions- und Leistungsanteils ein fester Grundlohn ausbezahlt:

- a) die vom Volk oder vom Grossen Rat gewählten Richterinnen und Richter;
- b) Chefärztinnen und Chefarzte sowie Leitende Ärztinnen und Ärzte;
- c) ...²⁾
- d) Personen mit einem fest vereinbarten Beschäftigungsgrad von weniger als 20 % der Jahresarbeitszeit;
- e) weitere in Anhang II aufgeführte Personalgruppen, bei denen auf Grund der besonderen Natur der Arbeitsverhältnisse oder der Tätigkeitsbereiche eine Leistungsbeurteilung nicht sinnvoll ist.

² Der Grundlohn wird durch den Grossen Rat in Anhang II festgelegt. Bei positiver Gesamtbeurteilung kommt ein vom Regierungsrat bzw. vom Obergericht festgelegter Erfahrungsanteil dazu, welcher höchstens 20 % des Grundlohnes betragen kann.

³ Parallel zu den periodischen Überprüfungen des Gesamtgefüges nach § 5 Abs. 6 ist auch das Gefüge der Grundlöhne der besonderen Personalgruppen zu überprüfen.

§ 23

Spezialfälle

¹ Für besondere Aufgaben oder wenn spezielle Qualifikationen notwendig sind, kann der Regierungsrat ausnahmsweise durch öffentlich-rechtlichen Vertrag die Höhe des Lohnes in Abweichung vom vorliegenden Dekret festlegen.

² Diese Abweichungen sind der zuständigen Kommission des Grossen Rates zur Kenntnis zu bringen. Beträgt die Abweichung mehr als 10 % des nach dem Dekret möglichen Maximallohnes, so ist vorgängig ihre Stellungnahme einzuholen.

¹⁾ Fassung gemäss Ziffer 3 des Dekrets über die Anpassungen der kantonalen Dekrete an das Partnerschaftsgesetz vom 14. November 2006, in Kraft seit 1. Januar 2007 (AGS 2006 S. 248).

²⁾ Aufgehoben durch Dekret vom 20. März 2001, in Kraft seit 1. April 2001 (AGS 2001 S. 77).

*VII. Verweisungen aus anderen Erlassen***§ 24**

¹ Soweit in anderen Erlassen Löhne mit Teuerungszulagen festgelegt sind, wird die Höhe der Teuerungszulage jährlich vom Regierungsrat festgelegt. Verweisungen
aus anderen
Erlassen

² Sie ist weder höher als die Entwicklung des Indexes der Konsumentenpreise noch höher als die Entwicklung der Lohnsumme nach § 11.

³ Soweit in anderen Erlassen Verweisungen auf das bisherige Dekret über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Staatsbeamten (Besoldungsdekret)¹⁾ vorgesehen sind, gelten die Bestimmungen des vorliegenden Dekrets sinngemäss.

*VIII. Lohnadministration***§ 25**

¹ Der Lohn wird am Ende eines jeden Monats ausgerichtet. Auszahlung
des Lohnes

² Der 13. Teil des Jahreslohnes wird Ende Jahr als 13. Monatslohn ausbezahlt. Bei Ein- oder Austritt im Laufe des Jahres oder bei unbezahltem Urlaub erfolgt die Auszahlung anteilmässig.

§ 26

¹ Die Arbeitnehmerbeiträge an die gesetzlich vorgeschriebenen Sozial- und Vorsorgeeinrichtungen sowie diejenigen an die obligatorische Kranken- und Unfalltaggeldversicherung werden vom Lohn abgezogen.²⁾ Abzüge;
Lohnrückbehalt

² Zur Verrechnung einer anerkannten Forderung oder als Sicherheit für eine bestrittene Forderung aus dem Arbeitsverhältnis kann vom Monatslohn höchstens ein Zehntel, insgesamt jedoch nicht mehr als der Lohn für eine Arbeitswoche zurückbehalten werden.

§ 27

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich bei der Kantonalen Pensionskasse gegen die ökonomischen Folgen des Todes oder der Invalidität zu versichern. Versicherungen

¹⁾ AGS Bd. 7 S. 728; Bd. 9 S. 639; Bd. 11 S. 173; Bd. 12 S. 123; Bd. 13 S. 353; Bd. 14 S. 14, 153, 459; 1995 S. 215; 1997 S. 71, 297 (SAR 161.110)

²⁾ Fassung gemäss Dekret vom 23. September 2008, in Kraft seit 1. Juli 2009 (AGS 2008 S. 494).

² Der Kanton versichert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die Unfallfolgen.

³ Die Prämien für die Nichtbetriebsunfallversicherung werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern getragen. Soweit die Versicherungsprämien die Prämienansätze beim Aargauischen Versicherungsamt übersteigen, trägt der Kanton die Differenz.

⁴ Er versichert Pensionierte auf eigenen Antrag gegen Unfallfolgen, sofern sie die ganze Prämie bezahlen.

IX. Rechtsschutz

§ 28

Verwaltungs-
interner
Rechtsschutz

¹ Gegen Verfügungen in Personal- und Lohnfragen kann beim Regierungsrat bzw. bei der Verwaltungskommission des Obergerichts Beschwerde geführt werden. Der Regierungsrat kann die Entscheidungskompetenz durch Verordnung an die Departemente delegieren.

² Gegen den Entscheid der Behörde nach Absatz 1 stehen die Mittel des gerichtlichen Rechtsschutzes gemäss dem Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRPG) vom 9. Juli 1968¹⁾ zur Verfügung.

§ 29

Verwaltungs-
internes
Schlichtungs-
verfahren

¹ Vor Einreichung einer Verwaltungsbeschwerde oder einer gerichtlichen Klage ist die Angelegenheit zunächst der verwaltungsinternen Schlichtungskommission vorzulegen. Diese gibt eine Empfehlung ab. Innert 20 Tagen nach Zustellung der Empfehlung stellt die zuständige Stelle eine neue Verfügung zu oder teilt mit, dass sie am Entscheid festhält. In beiden Fällen kann die betroffene Person innert 20 Tagen Verwaltungsbeschwerde nach § 28 Abs. 1 führen oder gerichtliche Klage einreichen.

² Die Schlichtungskommission besteht aus 3 Personen und 2 Ersatzpersonen. Sie wird vom Regierungsrat im Einvernehmen mit dem Obergericht und nach Anhörung der Personalverbände gewählt. Der Regierungsrat regelt das Verfahren.

§ 30

Verfahrenskosten

Das Schlichtungsverfahren ist kostenlos. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes.

¹⁾ SAR 271.100

§ 31

Die Bestimmungen der §§ 28, 29 und 30 gelten als Übergangsrecht. Sie fallen mit dem Inkrafttreten des Gesetzes über die Grundzüge des Personalrechts (Personalgesetz) dahin. Übergangsrecht

*X. Änderung von Erlassen***§ 32**

Das Dekret über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Lehrer an öffentlichen Schulen (Lehrerbesoldungsdekret I) vom 24. November 1971¹⁾ wird wie folgt geändert: Änderung
des Lehrer-
besoldungs-
dekrets I

§ 21^{bis} Höhe der Dienstalterszulage (neu)

¹ Die für die Lehrkräfte zur Verfügung stehende Besoldungssumme verändert sich im gleichen Verhältnis wie die Lohnsumme nach § 11 des Dekrets über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret).

² Der Regierungsrat entscheidet, in welchem Ausmass die zur Verfügung stehende Erhöhung der Besoldungssumme zur Bezahlung der Dienstalterszulagen nach § 21, für die Erhöhung der Grundbesoldung oder für strukturelle Anpassungen (Revisionen des Lehrerbesoldungsdekrets) verwendet wird.

³ Die Bestimmung von § 21 wird mit Wirkung ab 1. Mai 2000 insoweit sistiert, als darin Aussagen über die Höhe der Dienstalterszulagen (Achtel bzw. Viertel) enthalten sind.

§ 24 Teuerungszulage

Sistiert.

*XI. Schluss- und Übergangsbestimmungen***§ 33**

Dieses Dekret ist in der Gesetzessammlung zu publizieren. Es tritt am 1. Januar 2000 in Kraft. Publikation und
Inkrafttreten

¹⁾ AGS Bd. 7 S. 743; Bd. 8 S. 567; Bd. 9 S. 647; Bd. 11 S. 147, 181; Bd. 12 S. 129; Bd. 13 S. 93, 273, 371, 637; Bd. 14 S. 14, 58, 155, 289, 459; 1995 S. 215; 1996 S. 398; 1997 S. 76, 179, 295; 1998 S. 121, 262 (SAR 411.110)

§ 34

Aufhebung und
Weitergeltung
bisherigen Rechts

¹ Auf den 1. Januar 2000 werden die §§ 20 und 40 des Dekrets über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Staatsbeamten (Besoldungsdekret) vom 24. November 1971 ¹⁾ aufgehoben.

² Auf den 1. Mai 2000 werden § 30 des Dekrets über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Staatsbeamten (Besoldungsdekret) vom 24. November 1971 ²⁾ sowie sämtliche Bestimmungen in kantonalen Besoldungserlassen, welche die Ausrichtung einer ordentlichen Dienstalterszulage vorsehen, unter Vorbehalt von § 32 aufgehoben.

³ Auf den 1. April 2001 werden aufgehoben:

- a) die §§ 18, 19, 21–26, 28, 29, 31–33, 35–39, 41 und 42 sowie die Anhänge 1–3 des Dekrets über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Staatsbeamten (Besoldungsdekret) vom 24. November 1971 ³⁾;
- b) das Dekret über Kinderzulagen an das Staatspersonal und die Lehrerschaft vom 17. Januar 1989 ⁴⁾;
- c) das Dekret über die Besoldung des Polizeikorps vom 24. November 1971 ⁵⁾.

⁴ Auf den 1. Januar 2002 wird § 43 des Dekrets über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Staatsbeamten (Besoldungsdekret) vom 24. November 1971 ⁶⁾ aufgehoben.

⁵ Auf den 1. Januar 2009 werden § 44 und Anhang 4 des Dekrets über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Staatsbeamten (Besoldungsdekret) vom 24. November 1971 ⁷⁾ aufgehoben.

§ 35

Übergangsrecht

¹ Die Löhne, Lohnfortzahlungen und Lohnzulagen werden bis zum 31. März 2001 nach Massgabe des bisherigen, am 31. Dezember 1999 geltenden Rechts, unter Vorbehalt von § 34 Abs. 2 (ordentliche Dienstalterszulagen), bemessen.

¹⁾ AGS Bd. 7 S. 728; Bd. 9 S. 639; Bd. 11 S. 173; Bd. 12 S. 123; Bd. 13 S. 353; Bd. 14 S. 14, 153, 459; 1995 S. 215; 1997 S. 71, 297 (SAR 161.110)

²⁾ AGS Bd. 7 S. 728; Bd. 9 S. 639; Bd. 11 S. 173; Bd. 12 S. 123; Bd. 13 S. 353; Bd. 14 S. 14, 153, 459; 1995 S. 215; 1997 S. 71, 297 (SAR 161.110)

³⁾ AGS Bd. 7 S. 728; Bd. 9 S. 639; Bd. 11 S. 173; Bd. 12 S. 123; Bd. 13 S. 353; Bd. 14 S. 14, 153, 459; 1995 S. 215; 1997 S. 71, 297 (SAR 161.110)

⁴⁾ AGS Bd. 13 S. 7; Bd. 14 S. 13, 719; 1997 S. 74 (SAR 162.520)

⁵⁾ AGS Bd. 7 S. 759; Bd. 9 S. 651; Bd. 11 S. 179; Bd. 12 S. 133; Bd. 13 S. 365; Bd. 14 S. 14, 459; 1995 S. 215 (SAR 531.150)

⁶⁾ AGS Bd. 7 S. 728; Bd. 9 S. 639; Bd. 11 S. 173; Bd. 12 S. 123; Bd. 13 S. 353; Bd. 14 S. 14, 153, 459; 1995 S. 215; 1997 S. 71, 297 (SAR 161.110)

⁷⁾ AGS Bd. 7 S. 728; Bd. 9 S. 639; Bd. 11 S. 173; Bd. 12 S. 123; Bd. 13 S. 353; Bd. 14 S. 14, 153, 459; 1995 S. 215; 1997 S. 71, 297 (SAR 161.110)

² Sämtliche Besoldungserhöhungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons sowie der Lehrpersonen, welche am 1. Januar 2000 auf Grund einer ordentlichen Dienstalterszulage erfolgen, entfallen auf den 1. Mai 2000.

³ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist ihr ab 1. April 2001 geltender Lohn bis spätestens Dezember 2000 mitzuteilen.

⁴ Der Grosse Rat regelt mit den Überführungsbestimmungen in Anhang III die Staffelung der Einführung des neuen Lohnsystems sowie die Höhe und maximale Dauer von allfälligen Übergangszahlungen (Differenzzahlungen).

§ 36

Der Regierungsrat erlässt die Ausführungsbestimmungen.

Vollzug

Anhang I¹⁾

Lohnstufenplan

Lohnstufenplan Der Regierungsrat legt die Jahresbruttolöhne im Rahmen der folgenden Lohnstufen fest:

Lohnstufe	Minimum Fr.	Maximum Fr.
1	32'867	46'014
2	35'971	50'358
3	39'241	54'938
4	42'724	59'813
5	46'460	65'043
6	50'492	70'689
7	54'864	76'810
8	59'618	83'465
9	64'797	90'716
10	70'444	98'621
11	76'601	107'241
12	83'311	116'635
13	90'617	126'864
14	98'562	137'987
15	107'189	150'064
16	116'539	163'155
17	126'657	177'320
18	137'585	192'619
19	149'366	209'112
20	162'042	226'858
21	175'656	245'918
22	190'251	266'351
23	205'870	288'218

¹⁾ Eingefügt durch Dekret vom 29. August 2000, in Kraft seit 1. Oktober 2000 (AGS 2000 S. 189).

Anhang II¹⁾**Ziff. 1**

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den besonderen Personalgruppen nach § 22 Abs. 1 angehören, erhalten einen Grundlohn. Personalgruppen nach § 22 Abs. 1

² Die nachfolgenden Personalgruppen fallen unter § 22 Abs. 1 lit. e:

- a) Staatsanwältinnen bzw. Staatsanwälte, Jugendanwältinnen bzw. Jugendanwälte, Untersuchungsrichterinnen bzw. Untersuchungsrichter, Bezirksamtmann, Bezirksamtmann-Stellvertreterin bzw. -Stellvertreter und die Präsidentinnen und Präsidenten der Schlichtungsstelle für Gleichstellungsfragen sowie der verwaltungsinternen Schlichtungskommission im Sinne von § 29;
- b) Leiterin bzw. Leiter der Konkursämter;
- c) Leiterin bzw. Leiter des Amtes für Finanzkontrolle;
- d) jugendliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum vollendeten 19. Altersjahr, deren Anstellung keinen Ausbildungszweck verfolgt.

Ziff. 2

¹ Die Grundlöhne betragen:

Grundlöhne

§ 22 Abs. 1 lit. a und b Lohndekret	117 % des Minimums der jeweiligen Lohnstufe gemäss Anhang I
§ 22 Abs. 1 lit. d Lohndekret ²⁾	110 % des Minimums der jeweiligen Lohnstufe gemäss Anhang I
Anhang II Ziff. 1 lit. a–c	117 % des Minimums der jeweiligen Lohnstufe gemäss Anhang I
Anhang II Ziff. 1 lit. d	Der Regierungsrat legt den Grundlohn auf der Basis des Lohnstufenplanes in Anhang I und unter Berücksichtigung des Alters fest.

² Der Regierungsrat reiht die Funktionen dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 5 Abs. 1–4 in den Lohnstufenplan ein.

¹⁾ Eingefügt durch Dekret vom 29. August 2000, in Kraft seit 1. Oktober 2000 (AGS 2000 S. 189).

²⁾ Fassung gemäss Dekret vom 20. März 2001, in Kraft seit 1. April 2001 (AGS 2001 S. 77).

165.130 Lohndekret

Ziff. 3

Anfangslohn Bei der Festlegung des Anfangslohnes gilt § 8 analog.

Anhang III¹⁾**Überführungsregelungen****Ziff. 1**

¹ Die bisherigen Besoldungen werden per 1. April 2001 überführt.

Festlegung der
individuellen
Löhne per
1. April 2001

² Der Regierungsrat regelt das Verfahren der Überführung, den Inhalt der Lohnverfügungen und bezeichnet die für deren Erlass zuständigen Stellen.

³ Die als Grundlage für die Festlegung der individuellen Löhne dienende Bruttobesoldung setzt sich zusammen aus der bisherigen Grundbesoldung zuzüglich dauernd ausgerichteten individuellen Besoldungszulagen und der Teuerungszulage gemäss dem Dekret über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Staatsbeamten (Besoldungsdekret) vom 24. November 1971²⁾.

Ziff. 2

¹ Ist bei einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter die bisherige Bruttobesoldung gemäss Ziffer 1 am 31. März 2001 nominal kleiner als das für ihre bzw. seine Funktion entsprechende Minimum der Lohnstufe, erfolgt für die Differenz folgende gestaffelte Erhöhung der bisherigen Bruttobesoldung:

Differenz-
zahlungen bei
Personen mit
Leistungslohn

- a) per 1.4.2001 wird der Bruttolohn um 50 % der Differenz erhöht;
- b) per 1.1.2002 wird der Bruttolohn um weitere 50 % der Differenz erhöht.

² Ist bei einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter die bisherige Bruttobesoldung gemäss Ziffer 1 am 31. März 2001 nominal höher als das für ihre bzw. seine Funktion entsprechende Maximum der Lohnstufe, erfolgt für die Differenz folgende gestaffelte Senkung der bisherigen Bruttobesoldung:

- a) per 1.4.2001 wird der Bruttolohn um 20 % der Differenz gesenkt;
- b) per 1.1.2002 wird der Bruttolohn um weitere 35 % der Differenz gesenkt;
- c) per 1.1.2003 wird der Bruttolohn um die restlichen 45 % der Differenz gesenkt.

¹⁾ Eingefügt durch Dekret vom 29. August 2000, in Kraft seit 1. Oktober 2000 (AGS 2000 S. 189).

²⁾ SAR 161.110

Ziff. 2^{his 1)}

Anfangslöhne zwischen 1. April und 31. Dezember 2001

Die zwischen dem 1. April und dem 31. Dezember 2001 festzulegenden Anfangslöhne dürfen die Bruttolöhne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäss Ziff. 2 Abs. 1, die eine vergleichbare Stelle besetzen, nicht übersteigen.

Ziff. 3

Differenzzahlungen bei Personalgruppen mit festem Grundlohn

¹ Ist bei einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter die bisherige Bruttobesoldung gemäss Ziffer 1 am 31. März 2001 nominal kleiner als der für ihre bzw. seine Funktion entsprechende Grundlohn, erfolgt für die Differenz folgende gestaffelte Erhöhung der bisherigen Bruttobesoldung:

- a) per 1.4.2001 wird der Bruttolohn um 50 % der Differenz erhöht;
- b) per 1.1.2002 wird der Bruttolohn um weitere 50 % der Differenz erhöht.

² Ist bei einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter die bisherige Bruttobesoldung gemäss Ziffer 1 am 31. März 2001 nominal höher als der für ihre bzw. seine Funktion entsprechende Grundlohn zuzüglich 20 % Erfahrungsanteil, erfolgt für die Differenz folgende gestaffelte Senkung der bisherigen Bruttobesoldung:

- a) per 1.4.2001 wird der Bruttolohn um 20 % der Differenz gesenkt;
- b) per 1.1.2002 wird der Bruttolohn um weitere 35 % der Differenz gesenkt;
- c) per 1.1.2003 wird der Bruttolohn um die restlichen 45 % der Differenz gesenkt.

Ziff. 4

Wahrung des Besitzstandes
a) allgemein ²⁾

¹ Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Bruttobesoldung gemäss Ziffer 1 am 31. März 2001 nominal höher ist als das für ihre Funktion entsprechende Maximum der Lohnstufe oder nominal höher ist als der Grundlohn zuzüglich 20 % Erfahrungsanteil, wird eine nominelle Besitzstandsgarantie gewährt, wenn die Summe gebildet aus deren Lebensalters- und Dienstaltersjahren mindestens 60 ergibt.

² Die Löhne von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die unter die Regelung von Absatz 1 fallen, sind ab 1. Januar 2001 von generellen Lohnerhöhungen ausgenommen.

³ Eine Erhöhung des Beschäftigungsgrades führt zu keiner entsprechenden Erhöhung des Besitzstandsbeitrages.

¹⁾ Eingefügt durch Dekret vom 20. März 2001, in Kraft seit 1. April 2001 (AGS 2001 S. 77).

²⁾ Fassung gemäss Dekret vom 20. März 2007, in Kraft seit 1. Juli 2007 (AGS 2007 S. 59).

⁴ Eine Herabsetzung des Beschäftigungsgrades führt zu einer anteilmässigen Reduktion des Besitzstandsbeitrages.

⁵ Die Besitzstandsgarantie fällt dahin, wenn die davon betroffenen Löhne durch Anhebung des allgemeinen Lohnniveaus innerhalb der für die entsprechende Funktion vorgesehenen Lohnstufe bzw. tiefer als der Grundlohn zuzüglich 20 % zu liegen kommen.

Ziff. 4^{bis 1)}

Übernimmt der Kanton nach dem 1. April 2001 Personal von öffentlich-rechtlichen oder privaten Organisationen, gilt Ziff. 4 sinngemäss.

b) bei Übernahme von Personal durch den Kanton

Ziff. 5

Individuelle Lohnanpassungen gemäss §§ 6 und 22 Abs. 2 erfolgen unter Berücksichtigung der ordentlichen Mitarbeiterbeurteilungen bzw. Gesamtbeurteilungen auf den 1. Januar 2002.

Erstmalige individuelle Lohnanpassungen

Ziff. 6

Für besonders begründete soziale Härtefälle kann der Regierungsrat ausnahmsweise individuelle Lösungen vereinbaren.

Soziale Härtefälle

¹⁾ Eingefügt durch Dekret vom 20. März 2007, in Kraft seit 1. Juli 2007 (AGS 2007 S. 59).