**Dekret
über die Löhne der Lehrpersonen
(Lohndekret Lehrpersonen, LDLP)**

Vom 24. August 2004

Der Grosse Rat des Kantons Aargau,

gestützt auf § 82 Abs. 1 lit. e der Kantonsverfassung, § 66 Abs. 2 des Schulgesetzes vom 17. März 1981¹⁾ sowie die §§ 1 Abs. 2, 18, 28 Abs. 1, 29 Abs. 1, 31 Abs. 4 und 45 Abs. 3 des Gesetzes über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL) vom 17. Dezember 2002²⁾,

beschliesst:

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1

¹ Dieses Dekret gilt für alle Lehrpersonen gemäss § 1 des Gesetzes über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL) vom 17. Dezember 2002²⁾. Geltungsbereich

² Als Lehrpersonen im Sinne dieses Dekrets gelten auch Dozierende der Fachhochschule sowie Schulleiterinnen und Schulleiter der Volksschule.

³ ...³⁾

§ 2

Der Fachhochschulrat kann in einem Reglement, das der Genehmigung durch den Regierungsrat unterliegt, von diesem Lohndekret abweichende oder ergänzende Bestimmungen festlegen. Dabei sind die Gebote der Rechtsgleichheit zu beachten und die Rechtmässigkeit sicherzustellen. Spezielle Lohnregelungen

¹⁾ SAR 401.100

²⁾ SAR 411.200

³⁾ Aufgehoben durch Dekret vom 22. November 2005, in Kraft seit 1. Januar 2006 (AGS 2005 S. 719).

*II. Lohnstruktur und individuelle Löhne***§ 3**Bemessungsbasis
des Lohns¹ Der Lohn wird als Monatslohn ausbezahlt.² Der Monatslohn wird nach dem massgeblichen Jahreslohn und nach dem vereinbarten Beschäftigungsgrad festgelegt.³ Bei Stellvertretungen, Pensen mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 20 % und 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 §§ 19 ff. dieses Dekrets werden auf der Basis der durchschnittlichen monatlichen Stundenzahl der letzten maximal 12 Monate berechnet.**§ 4**

Lohnbestandteile

Der Lohn setzt sich zusammen aus

- a) einem Positionsanteil (§ 5),
- b) einem Erfahrungsanteil (§ 6) und
- c) allfälligen Lohnzulagen (§§ 13 ff.).

§ 5

Positionsanteil

¹ Der Positionsanteil entspricht dem Minimum der jeweiligen Lohnstufe gemäss dem Lohnstufenplan (Anhang I) und ergibt sich für jede Funktion aus dem Einreihungsplan (Anhang II).² Bei der Schaffung neuer Funktionen wird der Positionslohn aufgrund des bestehenden Lohngefüges, einer Marktanalyse unter Einbezug eines Vergleichs mit Referenzkantonen sowie aufgrund einer nach einheitlichen Kriterien vorgenommenen Bewertung der Arbeitsplätze im Sinne von § 5 Abs. 2 des Dekrets über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret) vom 30. November 1999 ¹⁾ ermittelt.³ Der Regierungsrat ordnet eine periodische Überprüfung des Gesamtgefüges nach Massgabe der in Absatz 2 erwähnten Kriterien an. Ergeben sich daraus Änderungen des Lohnstufen- oder Einreihungsplans, ist dem Grossen Rat eine entsprechende Vorlage zu unterbreiten.

¹⁾ SAR 165.130

§ 6

¹ Der Erfahrungsanteil berechnet sich nach Massgabe von Entwicklungs- Erfahrungsanteilphasen und beträgt bis zu 60 % des Positionsanteils.

² Die einzelnen Entwicklungsphasen ergeben sich aufgrund der anrechenbaren Praxisjahre, denen folgende Punkte zugeordnet sind:

Entwicklungsphase	Praxisjahre	Punkte pro Praxisjahr
I	1. und 2.	0
II	3. bis 10.	2
III	11. bis 18.	1.5
IV	ab 19.	1

³ Das Departement Bildung, Kultur und Sport ermittelt jährlich pro Lohnstufe den Wert eines Punktes in Prozenten des Positionsanteils; Ausgangspunkt für die Berechnung sind die Löhne gemäss § 12 Abs. 2 im jeweiligen Jahr.

⁴ Der individuelle, jährliche Anstieg des Erfahrungsanteils einer Lehrperson berechnet sich aus den anrechenbaren Punkten multipliziert mit dem gemäss Absatz 3 ermittelten Wert eines Punktes. Dieses Ergebnis wird zum bisherigen Erfahrungsanteil addiert.

⁵ Liegt der individuelle Lohn einer Lehrperson im Jahr nach Vollendung ihres 34., 44. und 54. Altersjahrs unterhalb der für die betreffende Funktion errechneten Normalkurve, wie sie in Ziff. 2 Abs. 1 beziehungsweise 2 der Überführungsregelungen gemäss Anhang IV definiert ist, kann er auf diese Normalkurve angehoben werden. Der Grosse Rat fasst darüber Beschluss im Rahmen der Lohnsummenfestlegung gemäss § 12 Abs. 1.

⁶ Der Regierungsrat regelt, in welchen besonderen Fällen die Anstellungsbehörde individuell auf die Gewährung eines Erfahrungsanteils oder auf eine Lohnsteigerung gestützt auf Absatz 5 verzichten kann.

§ 7

¹ Das massgebliche Praxisjahr ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Praxisjahr individuellen Alter der Lehrperson und dem Lebensalter, in welchem gemäss Anhang III durchschnittlich die für die jeweilige Funktion erforderliche Ausbildung abgeschlossen werden kann.

² Das 1. Praxisjahr dauert vom Zeitpunkt, in dem gemäss Anhang III durchschnittlich die für die jeweilige Funktion erforderliche Ausbildung abgeschlossen werden kann, bis zum Ende des darauf folgenden Kalenderjahrs. Alle weiteren Praxisjahre richten sich nach dem jeweiligen Kalenderjahr.

§ 8

Eröffnung Das Departement Bildung, Kultur und Sport teilt den Lehrpersonen jährlich deren persönlichen Lohn schriftlich mit. Sie können innerhalb von 20 Tagen bei ihrer Anstellungsbehörde eine beschwerdefähige Verfügung mit Begründung verlangen.

§ 9

Anfangslohn ¹ Bei der Festlegung des Anfangslohns werden die anrechenbaren Praxisjahre im Erfahrungsanteil berücksichtigt.
² Der Regierungsrat legt fest, in welchen Fällen bei der Festlegung des Anfangslohns wegen Ungleichwertigkeit der Erfahrungen ausnahmsweise weniger Praxisjahre angerechnet werden können.
³ Die Anstellungsbehörde kann bei Lehrpersonen, die bei ihrer Anstellung nicht über eine für die Funktion massgebende Qualifikation verfügen, beim zuständigen Departement beantragen, den Anfangslohn für maximal 5 Jahre bis zu 10 % unter dem aus dem jeweiligen Positions- und Erfahrungsanteil errechneten Lohn festzusetzen. ¹⁾

§ 10

Zuständigkeiten ¹ Der Regierungsrat erlässt die notwendigen Verfahrensvorschriften sowie die Richtlinien für die Festlegung und Anpassung der Löhne.
² Er legt die zuständigen Stellen für die Festlegung der individuellen Löhne fest.

III. Steuerung der Lohnentwicklung

§ 11

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 Indexes der Konsumentenpreise.

¹⁾ Fassung gemäss Dekret vom 4. Dezember 2007, in Kraft seit 1. August 2008 (AGS 2008 S. 95).

§ 12

¹ Die durch den Grossen Rat jährlich festzulegende durchschnittliche prozentuale Veränderung der Löhne der Lehrpersonen wird durch den Regierungsrat in einen generellen und individuellen Anteil aufgeteilt. Bemessungsstichtag ist der 30. September.

Veränderung der
Löhne der
Lehrpersonen

² Die Löhne der Lehrpersonen setzen sich zusammen aus den für die Positionsanteile und die Erfahrungsanteile vorgesehenen beiden Teilsommen. Die Summe der veränderten Löhne sowie die Mittel für Zulagen und für die Veränderung der Stellen bilden die Gesamtlohnsumme der Lehrpersonen.

³ Die Löhne der Lehrpersonen und des dem Gesetz über die Grundzüge des Personalrechts (Personalgesetz, PersG) vom 16. Mai 2000¹⁾ unterstellten Staatspersonals sind in der durchschnittlichen Lohnentwicklung auf die Dauer gleich zu behandeln.

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

⁵ Erhöhungen der Minima der Lohnstufen sind nachzuführen und mit periodischen Revisionen in Anhang I aufzunehmen.

⁶ Die Bestimmungen dieses Dekrets können keine bindenden Ausgaben entfalten, die über den Entscheid des Grossen Rats gemäss Absatz 1 hinausgehen.

IV. Lohnzulagen**§ 13**

¹ Den Lehrpersonen werden Kinderzulagen analog dem übrigen Staatspersonal ausgerichtet.

Kinderzulagen

² Im Übrigen gelten sinngemäss die Bestimmungen des Gesetzes über Kinderzulagen für Arbeitnehmer vom 23. Dezember 1963²⁾ und die Vollziehungsverordnung zum Gesetz über Kinderzulagen für Arbeitnehmer vom 23. Juli 1964³⁾.

§ 14

Lehrpersonen erhalten bei genügenden Leistungen nach 15 und 30 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk, welches wahlweise in Form von 4 Wochen bezahltem Urlaub oder in Form eines Monatslohns (ohne Sozial-

Dienstalters-
geschenke

¹⁾ SAR 165.100

²⁾ SAR 815.100

³⁾ SAR 815.111

und übrige Zulagen) gewährt wird. Vorbehalten bleibt die Übergangsregelung von § 41 Abs. 1 dieses Dekrets.

§ 15

Arbeitsmarkt-
zulage

¹ Lassen sich Anstellungsverträge bei bestimmten Funktionen von Lehrpersonen aufgrund der Arbeitsmarktlage nur durch entsprechende Erhöhung des Lohns neu abschliessen oder weiterführen, kann für diese Funktionen oder für einzelne Lehrpersonen eine zeitlich befristete Zulage zum Positionsanteil gewährt werden. Es ist eine periodische Neubeurteilung vorzunehmen.

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

§ 16

Prämien

¹ Für ausserordentliche Leistungen, spezielle Arbeiten oder für besondere in der Freizeit und ausserhalb des Berufsauftrags geleistete Einsätze zugunsten der Schule können an einzelne Lehrpersonen sowie an Arbeitsteams Anerkennungsprämien ausgerichtet werden.

² Die Prämien können in Form von Geldzahlungen, besoldetem Urlaub, Naturalien oder besonderen Personalentwicklungsmassnahmen gewährt werden.

³ Der Regierungsrat legt die Voraussetzungen und Kriterien für die Ausrichtung von Prämien fest.

§ 17

Ortszulagen

Die Ausrichtung von Ortszulagen oder anderer Zulagen der Gemeinden und Gemeindeverbände an ihre Lehrpersonen ist nicht gestattet.

§ 18

Sonderzulagen im
Fachhochschul-
bereich

Im Fachhochschulbereich können innerhalb des Fachhochschulbudgets kumulativ folgende Sonderzulagen ausgerichtet werden:

- a) bis 20 % des jeweiligen Jahresbruttolohns (ohne Einberechnung allfälliger weiterer Zulagen, Prämien und Dienstaltersgeschenke), maximal aber bis 160 % des Positionslohns, zur Erhöhung der Konkurrenzfähigkeit vor allem bei jüngeren Dozierenden;
- b) bis Fr. 20'000.– für ausserordentlich qualifizierte Dozierende sowie für Spezialfunktionen, soweit diese weder generell zum Berufsauftrag der Fachhochschule gehören noch mit einem separaten Anstellungsvertrag abgegolten sind.

*V. Lohnzahlung unter besonderen Umständen***§ 19**

¹ Bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit und Unfall wird der Lohn während 6 Monaten in vollem Umfang ausgerichtet. ²⁾ Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall ¹⁾

² Lohnersatzansprüche gegenüber Dritten, ausgenommen aus rein privaten Taggeldversicherungen, sind dem Kanton bis zum Umfang des ausgerichteten Lohns abzutreten.

³ Ist die Arbeitsunfähigkeit absichtlich oder grobfahrlässig verschuldet, kann der Anspruch gekürzt werden.

§ 19a ³⁾

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. Kranken- und Unfalltaggeld

² Die Lohnersatzleistung wird über eine obligatorische Taggeldversicherung ausgerichtet.

³ Die Mitarbeitenden bezahlen die Hälfte der dafür erforderlichen Prämien.

§ 20

¹ Während Militär-, Zivilschutz-, Feuerwehrdienst und zivilem Ersatzdienst, zu welchem die Lehrpersonen aufgrund ihrer Einteilung und ihres Grads verpflichtet sind, wird der Lohn ausbezahlt. Lohnzahlung bei Militär-, Zivilschutz-, Feuerwehrdienst und zivilem Ersatzdienst

² Lehrpersonen, welche die Rekrutenschule oder einen vergleichbaren Dienst absolviert haben und aus beruflichen Gründen, für welche der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin 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 bis zum Umfang des ausgerichteten Lohns an den Kanton, auch wenn die Dienstleistung ganz oder

¹⁾ Fassung gemäss Ziff. II. des Dekrets über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret) vom 23. September 2008, in Kraft seit 1. Juli 2009 (AGS 2008 S. 495).

²⁾ Fassung gemäss Ziff. II. des Dekrets über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret) vom 23. September 2008, in Kraft seit 1. Juli 2009 (AGS 2008 S. 495).

³⁾ Eingefügt durch Ziff. II. des Dekrets über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret) vom 23. September 2008, in Kraft seit 1. Juli 2009 (AGS 2008 S. 495).

teilweise in der unterrichtsfreien Zeit oder in den Schulferien erbracht wird.

§ 21

Lohnzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft

¹ Den Lehrerinnen wird während des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs der bisherige Lohn während 13 Schulwochen bezahlt.

² Erfolgt die Niederkunft in den ersten 6 Monaten nach Antritt des Anstellungsverhältnisses, 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 bis zum Umfang des ausgerichteten Lohns an den Kanton.

§ 22

Lohnzahlung nach Stellvertretungen von ungewisser Dauer

¹ Durfte im Anstellungszeitpunkt einer Stellvertretung in guten Treuen von einer Dauer von mindestens 2 Schulwochen ausgegangen werden und war der vorzeitige Ablauf durch frühzeitige Rückkehr der vertretenen Lehrperson nicht voraussehbar, besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung für die folgenden 14 Tage, längstens aber bis zum Ablauf der ursprünglich geplanten Stellvertretungsdauer.

² Die Lohnfortzahlung entfällt oder wird entsprechend reduziert, wenn die Lehrperson während der Dauer des Lohnfortzahlungsanspruchs eine Erwerbstätigkeit aufnimmt.

§ 23

Urlaub

¹ Der Regierungsrat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

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

³ Urlaub kann an Auflagen und Bedingungen geknüpft werden.

§ 24

Leistungen im Todesfall

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

² Anspruch auf Lohnfortzahlung hat in erster Linie die überlebende Ehepartnerin oder der überlebende Ehepartner beziehungsweise 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⁾

§ 25

¹ Das Departement Bildung, Kultur und Sport kann bei einer Freistellung einer Lehrperson durch die Anstellungsbehörde wegen eines hängigen Strafverfahrens, das den Schulbetrieb aufgrund der Art oder Schwere des angezeigten Vergehens oder Verbrechens erheblich belastet, die Lohnzahlung längstens bis zum rechtskräftigen Abschluss des Strafverfahrens auf das Existenzminimum herabsetzen oder ganz einstellen.

Lohnzahlung
bei Freistellung

² Im Falle einer Einstellung des Strafverfahrens oder eines rechtskräftigen Freispruchs erfolgt eine entsprechende Nachzahlung, verzinst zu dem gemäss Verordnung über Skonto, Vergütungs- und Verzugszinsen (Zinsverordnung) vom 22. November 2000²⁾ geltenden Verzugszinssatz.

³ Im Falle einer rechtskräftigen Verurteilung entfällt der Lohnanspruch rückwirkend für die Zeit der Freistellung, und die betreffende Lehrperson ist verpflichtet, die während der Freistellung erfolgten Löhne zurück zu erstatten, verzinst zu dem gemäss Zinsverordnung geltenden Verzugszinssatz.

VI. Lohnadministration

§ 26

¹ Der Lohn wird am Ende eines jeden Monats ausgerichtet.

Auszahlung
des Lohns

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

§ 27

¹ Der Lohnanspruch für das Schuljahr beginnt jeweils am 1. Tag des Monats, in welchen der 1. Schultag fällt. Er endet im nachfolgenden Jahr am letzten Tag des dem Schuljahresbeginn vorangehenden Monats.

Beginn und
Ende des
Lohnanspruchs

² Wer während des Schuljahrs ein- oder austritt, oder wer beurlaubt wird, hat nach Massgabe seines Beschäftigungsgrads und der effektiv geleisteten Schulwochen Anspruch auf Lohn während der Schulferien.

¹⁾ Fassung gemäss Ziff. 7 des Dekrets über die Anpassungen der kantonalen Dekrete an das Partnerschaftsgesetz vom 14. November 2006, in Kraft seit 1. Januar 2007 (AGS 2006 S. 250).

²⁾ SAR 651.311

§ 28

Abzüge;
Lohnrückbehalt

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

² Zur Verrechnung einer anerkannten Forderung oder als Sicherheit für eine bestrittene Forderung aus dem Anstellungsverhältnis kann vom Monatslohn höchstens ein Zehntel, insgesamt jedoch nicht mehr Lohn als für eine Arbeitswoche zurückbehalten werden. Vorbehalten bleiben Lohn-einstellungen oder -kürzungen bei Freistellungen im Sinne von § 25 dieses Dekrets.

§ 29

Versicherungen

¹ Der Kanton versichert alle durch ihn entlöhnten Lehrpersonen gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod bei der Aargauischen Pensionskasse APK, soweit deren Regelungen es zulassen. Der Regierungsrat kann Ausnahmen von der Versicherungspflicht in Absprache mit der APK vorsehen.

² Der Kanton versichert alle durch ihn entlöhnten Lehrpersonen gegen die Unfallfolgen. Die Lehrpersonen bilden eine Einheit im Sinne von Art. 75 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 ²⁾.

³ Die Prämien für die Nichtbetriebsunfallversicherung werden von den Lehrpersonen getragen.

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

VII. Arbeitszeit

§ 30

Jahresarbeitszeit

Die Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen entspricht grundsätzlich derjenigen des dem Personalgesetz unterstellten Staatspersonals.

§ 31

Beschäftigungs-
grad

¹ Der Regierungsrat regelt, wie viele Unterrichtslektionen pro Schulwoche bei einem Beschäftigungsgrad von 100 % im Rahmen der Jahresarbeits-

¹⁾ Fassung gemäss Ziff. II. des Dekrets über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret) vom 23. September 2008, in Kraft seit 1. Juli 2009 (AGS 2008 S. 495).

²⁾ SR 832.20

zeit auf der jeweiligen Stufe beziehungsweise für die jeweiligen Fächer grundsätzlich zu erteilen sind (Normalpensum).

² Er kann für die Fachhochschule und für die Schulleitungsfunktion die Regelungen der Arbeitszeitverordnung (AZV) vom 1. September 1999 ¹⁾ sowie Teile der Personal- und Lohnverordnung (PLV) vom 25. September 2000 ²⁾ als sinngemäss anwendbar erklären.

VIII. Stellvertretungen

§ 32

¹ Jede Lehrperson ist verpflichtet, an ihrer Schule im Rahmen des Berufsauftrags und im Sinne einer Sofortmassnahme zur Aufrechterhaltung des Schulbetriebs vorübergehend eine weitere Abteilung zu übernehmen oder zusätzliche Unterrichtslektionen zu erteilen. Interne Stellvertretungen von kurzer Dauer

² Die Schulleitung sorgt für den entsprechenden teaminternen Ausgleich. Fällt eine Lehrperson voraussichtlich länger als eine Woche aus, ist eine externe Stellvertretung einzusetzen.

³ Interne Stellvertretungen gemäss Absatz 1 begründen keinen Anspruch auf eine spezielle Lohnzulage.

IX. Öffentliche Ämter

§ 33

¹ Mit der Bewilligung zur Ausübung eines öffentlichen Amtes kann eine Reduktion des vereinbarten Beschäftigungsgrads bis zu 5 % ohne Lohn- einbusse gewährt werden. Öffentliche Ämter

² Die Ausübung eines öffentlichen Amtes bedarf der vorgängigen Bewilligung des Arbeitgebers.

³ Die darüber hinausgehende zeitliche Inanspruchnahme durch das öffentliche Amt darf die Erfüllung des Berufsauftrags nicht einschränken.

§ 34

Die Einnahmen aus der Tätigkeit in öffentlichen Ämtern verbleiben den Lehrpersonen. Einnahmen

¹⁾ SAR 161.115

²⁾ SAR 165.111

X. Besondere Kostentragung

§ 35

Widerrechtliche
Kündigung

Verletzt eine Gemeinde oder ein Gemeindeverband die Bestimmungen über die Auflösung des Anstellungsverhältnisses, hat sie beziehungsweise er die richterlich festgelegte Entschädigung direkt zu bezahlen.

§ 36

Ausserordentlich
e Personalkosten

¹ Beschäftigten Gemeinden und Gemeindeverbände Lehrpersonen, deren Stelle oder Pensum nicht durch den gesetzlichen Rahmen und eine entsprechende kantonale Bewilligung gedeckt sind, haben sie die dem Kanton entstandenen ausserordentlichen Personalkosten vollumfänglich zu ersetzen.

² Die Entschädigungspflicht entfällt, wenn die betreffende Gemeinde beziehungsweise der betreffende Gemeindeverband nachweisen kann, dass die Abweichung der tatsächlichen Stellenbewirtschaftung von der aufgrund wahrer Angaben erteilten Stellenbewilligung unvorhersehbar und unvermeidbar gewesen ist.

XI. Kostenbeteiligung§ 37¹⁾*XII. Schluss- und Übergangsbestimmungen*

§ 38

Dieses Dekret ist in der Gesetzessammlung zu publizieren. Es tritt am 1. Januar 2005 in Kraft.

Publikation und
Inkrafttreten

§ 39

Mit dem Inkrafttreten dieses Dekrets werden das Dekret über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Lehrer an den öffentlichen Schulen (Lehrerbesoldungsdekret I) vom 24. November 1971²⁾ und das Dekret über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Fachlehrer, Lehrbeauftragten und Stellvertreter, die Entschädigung für die Schulämter, den freiwilligen Schulsport und die Überstunden an öffentlichen Schulen (Lehrerbesoldungsdekret II) vom 5. November 1991³⁾ aufgehoben.

Aufhebung
geltenden Rechts

§ 40

¹ Das Dekret über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret) vom 30. November 1999⁴⁾ wird wie folgt geändert:

Änderung
bisherigen Rechts

Text im betreffenden Erlass eingefügt.

² Das Dekret über die psychologischen und ärztlichen Schuldienste vom 29. April 1986⁵⁾ wird wie folgt geändert:

¹⁾ Aufgehoben durch § 6 des Dekrets über die Beteiligung am Personalaufwand der Volksschulen und Kindergärten (Gemeindebeteiligungsdekret, GbD) vom 23. Februar 2005, in Kraft seit 1. Januar 2006 (AGS 2005 S. 586).

²⁾ 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; 1999 S. 151, 406; 2000 S. 11; 2001 S. 85, 191; 2002 S. 21, 327 (SAR 411.110)

³⁾ AGS Bd. 13 S. 625; Bd. 14 S. 63, 289, 652; 1997 S. 296; 1998 S. 267; 1999 S. 153; 2001 S. 193, 195 (SAR 411.120)

⁴⁾ AGS 1999 S. 397; 2000 S. 189; 2001 S. 77 (SAR 165.130)

⁵⁾ AGS Bd. 12 S. 581; 1997 S. 385; 2002 S. 397 (SAR 405.110)

Text im betreffenden Erlass eingefügt.

³ Das Dekret über die Berufsbildung (Berufsbildungsdekret) vom 5. November 1985¹⁾ wird wie folgt geändert:

Text im betreffenden Erlass eingefügt.

⁴ Das Dekret über die Organisation der Kantonalen Schule für Berufsbildung in Aarau vom 13. November 1979²⁾ wird wie folgt geändert:

Text im betreffenden Erlass eingefügt.

⁵ Das Dekret über die Organisation der Schweizerischen Bauschule Aarau (SBA) vom 7. September 1999³⁾ wird wie folgt geändert:

Text im betreffenden Erlass eingefügt.

⁶ Das Dekret über die Organisation der Mittelschulen (Mittelschuldekret) vom 20. August 1991⁴⁾ wird wie folgt geändert:

Text im betreffenden Erlass eingefügt.

⁷ Das Dekret über die Errichtung und Organisation der Diplommittelschulen vom 15. März 1988⁵⁾ wird wie folgt geändert:

Text im betreffenden Erlass eingefügt.

⁸ Das Dekret über die Errichtung und Organisation der Fachhochschule Aargau Nordwestschweiz (Fachhochschuldekret, AFHD) vom 18. Dezember 2001⁶⁾ wird wie folgt geändert:

Text im betreffenden Erlass eingefügt.

⁹ Das Dekret über die Verteilung der Kosten von Sonderschulung und Heimaufenthalt vom 19. März 1985¹⁾ wird wie folgt geändert:

¹⁾ AGS Bd. 11 S. 617; 1998 S. 262 (SAR 422.110)

²⁾ AGS Bd. 10 S. 99; 1997 S. 80 (SAR 422.310)

³⁾ AGS 2000 S. 45 (SAR 422.710)

⁴⁾ AGS Bd. 13 S. 581; 1997 S. 81; 1999 S. 129; 2002 S. 85 (SAR 423.110)

⁵⁾ AGS Bd. 12 S. 725; 2001 S. 58 (SAR 423.310)

⁶⁾ AGS 2002 S. 10, 46, 325 (SAR 426.110)

Text im betreffenden Erlass eingefügt.

¹⁰ Das Dekret über die Errichtung und Organisation der Aargauischen Maturitätsschule für Erwachsene vom 20. August 1991 ²⁾ wird wie folgt geändert:

Text im betreffenden Erlass eingefügt.

§ 41

¹ Der Anspruch auf das Dienstaltersgeschenk besteht in den Übergangsjahren wie folgt:

2005 nach 18, 17, 33 und 32 Dienstjahren;
2006 nach 17, 16, 32 und 31 Dienstjahren;
2007 nach 16, 15, 31 und 30 Dienstjahren;
ab 2008 nach 15 und 30 Dienstjahren.

Übergangsrecht
a) Dienstalters-
geschenk ³⁾

² In den Überführungsbestimmungen in Anhang IV sind die Staffelung der Einführung des neuen Lohnsystems sowie die Höhe und maximale Dauer von allfälligen Übergangszahlungen (Differenzzahlungen) geregelt.

§ 41a ⁴⁾

¹ Übersteigt der von der Gemeinde oder vom Gemeindeverband festgelegte Lohn der Schulleiterin beziehungsweise des Schulleiters das Maximum der jeweiligen, vom Kanton gewährten Lohnstufe gemäss den Anhängen II A und II C, gilt dieser Lohnanteil als Sonderzulage.

b) Sonderzulagen
für die Schulleitungen an der
Volksschule und
den Kindergärten

² Die Sonderzulage darf längstens bis zum 31. Dezember 2011 ausgerichtet werden und den Maximallohn der jeweiligen Lohnstufe bei einem Beschäftigungsgrad von 100 % um höchstens Fr. 25'000.– übersteigen.

³ Sie wird durch den Kanton ausbezahlt und der betreffenden Gemeinde beziehungsweise dem betreffenden Gemeindeverband vollumfänglich belastet.

¹⁾ AGS Bd. 11 S. 545 (SAR 428.550)

²⁾ AGS Bd. 13 S. 593; 1997 S. 82; 1998 S. 44; 2003 S. 103 (SAR 453.110)

³⁾ Fassung gemäss Dekret vom 22. November 2005, in Kraft seit 1. Januar 2006 (AGS 2005 S. 719).

⁴⁾ Eingefügt durch Dekret vom 22. November 2005, in Kraft seit 1. Januar 2006 (AGS 2005 S. 719).

- § 41b**¹⁾
c) Überführung der Löhne für die kommunal besoldeten Lehrpersonen
Bei der Überführung der Löhne für die anhin von den Gemeinden besoldeten Lehrpersonen gelten sinngemäss die Überführungsregelungen gemäss Ziff. 1–5 von Anhang IV, bezogen auf den Überführungszeitpunkt 1. Januar 2006.
- § 42**
Ausdehnung des Geltungsbereichs GAL
Der Geltungsbereich des Gesetzes über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL) vom 17. Dezember 2002²⁾ wird auf alle Lehrpersonen ausgedehnt, die an den vom Kanton geführten Bildungseinrichtungen im Bereich Landwirtschaft und Gesundheitswesen unterrichten.
- § 43**
Vollzug
Der Regierungsrat erlässt die Ausführungsbestimmungen.

¹⁾ Eingefügt durch Dekret vom 22. November 2005, in Kraft seit 1. Januar 2006 (AGS 2005 S. 719).

²⁾ SAR 411.200

Anhang I

Die Jahresbruttolöhne werden im Rahmen der folgenden Lohnstufen Lohnstufenplan festgelegt:

Lohnstufe	Minimum Fr.	Maximum Fr.
1	61'835	98'936
2	65'174	104'278
3	68'693	109'909
4	72'402	115'843
5	76'312	122'099
6	80'433	128'693
7	84'776	135'642
8	89'354	142'966
9	94'179	150'686
10	99'265	158'824
11	104'625	167'400

Anhang II A

Einreihungsplan Die Einreihung der Lehrpersonen in Lohnstufen erfolgt gemäss nachstehendem Einreihungsplan:

Schulstufe beziehungsweise Fächer (Funktion)	Lohnstufe
Kindergarten	1
Sprachheilkindergarten	3
Primarstufe / Einschulungsklasse	4
Werken / Hauswirtschaft / Textiles Werken Volksschule	4
Sprachheilunterricht	5
Instrumentalunterricht Volksschule	5
Sekundarschule / Realschule	6
Kleinklasse / Sonderschule	6
Berufswahljahr	6
Bezirksschule	7
Kantonale Schule für Berufsbildung	7
Berufsschule	8
Instrumentalunterricht Sekundarstufe II	9
Höhere Fachschule	9
Schulstufenübergreifender Fachunterricht ¹⁾	6–9
Schulleitung Volksschule ²⁾	7–9
Mittelschule / Berufsmittelschule	10
Fachhochschule Teilauftrag	10
Fachhochschule Gesamtauftrag	11

- 1) Es geht dabei um den im vorliegenden Einreihungsplan nicht speziell erwähnten Fachunterricht, der auf verschiedenen Schulstufen erteilt wird, die Entlohnung aber nicht an eine bestimmte Schulstufe geknüpft werden kann. Das Departement Bildung, Kultur und Sport bzw. der Fachhochschulrat für seinen Bereich entscheidet innerhalb dieses Spektrums aufgrund der in Anhang II B festgelegten Kriterien über die Einreihung der einzelnen Fächer.
- 2) Die Schulpflegen und Kreisschulpflegen entscheiden innerhalb dieses Spektrums aufgrund der in Anhang II C festgelegten Kriterien über die Einreihung im Einzelfall.

Anhang II B

Für die Einreihung von Lehrpersonen, die stufenübergreifenden Fachunterricht erteilen, in die Lohnstufen 6 bis 9 sind folgende Kriterien massgebend und muss mindestens eines davon erfüllt sein:

Einreihung bei
stufenüber-
greifendem
Fachunterricht

- a) Der betreffende Fachunterricht wird mehrheitlich auf einer tieferen Schulstufe erteilt beziehungsweise gehört üblicherweise zu einer tieferen Schulstufe.
- b) Die für den betreffenden Fachunterricht erforderliche berufliche Qualifikation stellt weniger hohe Anforderungen, als sie üblicherweise auf der betreffenden Schulstufe verlangt werden.
- c) Dem betreffenden Fachunterricht kommt im Hinblick auf das Hauptbildungsziel und im Rahmen des Leistungsauftrags der jeweiligen Schule eine Sonder- oder Übungsfunktion zu.

Anhang II CEinreihung
Schulleitung

Für die Einreihung von Schulleitungspersonen in die Lohnstufen 7 bis 9 sind folgende Kriterien zu beachten:

Kriterien	Grösse der Schule, für welche die Verantwortlichkeit besteht	Schulstufen und -typen, für welche die Verantwortlichkeit besteht	Hierarchische Stufen und Aufgabenbereich
Lohnstufe 7	Schule und Schulverband mit weniger als 100 Schülerinnen und Schülern im Kindergarten und an der Volksschule	Schule oder Schulverband mit Kindergarten und Primarschule	Schulhaus- oder Stufenleitung ohne Verantwortung für die Personalführung
Lohnstufe 8	Schule und Schulverband mit 100 bis 800 Schülerinnen und Schülern im Kindergarten und an der Volksschule	Schule oder Schulverband mit Oberstufenzentrum	Gesamtleitung mit Führung mehrerer Schulhaus- oder Stufenleitungen ohne Verantwortung für die Personalführung oder Schulhaus- oder Stufenleitung mit Verantwortung für die Personalführung
Lohnstufe 9	Schule und Schulverband mit mindestens 800 Schülerinnen und Schülern im Kindergarten und an der Volksschule	Schule oder Schulverband mit Kindergarten, Primarschule und Oberstufe	Gesamtleitung mit Führung mehrerer Schulhaus- oder Stufenleitungen mit Verantwortung für die Personalführung

Anhang III¹⁾

Die Anrechnung der Praxisjahre richtet sich nach folgender Tabelle:

Schulstufe beziehungsweise Fächer (Funktion)	Alter bei Ø möglichem Ausbildungsabschluss ¹⁾
Kindergarten	21
Sprachheilkindergarten	24
Primarstufe / Einschulungsklasse	22
Werken / Hauswirtschaft / Textiles Werken Volksschule	21
Sprachheilunterricht	25
Instrumentalunterricht Volksschule	22
Sekundarschule / Realschule	24
Kleinklasse / Sonderschule	24
Berufswahljahr	24
Bezirksschule	24
Kantonale Schule für Berufsbildung	25
Berufsschule	26
Instrumentalunterricht Sekundarstufe II	25
Höhere Fachschule	26
Schulleitung Volksschule	24
Mittelschule / Berufsmittelschule	27
Fachhochschule Teilauftrag	27
Fachhochschule Gesamtauftrag	27

¹⁾ Massgebend ist das Jahr, in dem das entsprechende Alter erreicht wird.

¹⁾ Fassung gemäss Dekret vom 22. November 2005, in Kraft seit 1. Januar 2006 (AGS 2005 S. 719).

Anhang IV**Überführungsregelungen****Ziff. 1**

Festlegung der individuellen Löhne per 1. Januar 2005

¹ Die bisherigen Besoldungen samt Ortszulagen werden per 1. Januar 2005 überführt. Vorbehalten bleibt Ziff. 3 Abs. 3 dieser Überführungsregelungen.

² Der Regierungsrat regelt das Verfahren der Überführung, den Inhalt der Lohnverfügungen und bezeichnet die für den 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, der Teuerungszulage sowie der maximalen Ortszulage gemäss dem Dekret über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Lehrer an öffentlichen Schulen (Lehrerbesoldungsdekret I) vom 24. November 1971 ¹⁾.

Ziff. 2

Überführungs- und Normalkurve

¹ Für jede Funktion des Einreichungsplans definiert das Departement Bildung, Kultur und Sport zur Überführung der bisherigen Besoldungen eine Normalkurve, die gemäss den im Jahr 2003 anrechenbaren Praxisjahren einer im Überführungszeitpunkt startenden auf 160 % des Positionslohns im 57. Altersjahr ausgerichteten Lohnentwicklung folgt.

² Für die Funktionen der Fachhochschule folgt bei der Überführung die Normalkurve einer auf 152 % des Positionslohns im 57. Altersjahr ausgerichteten Lohnentwicklung.

³ Anschliessend richtet sich die Lohnentwicklung nach den Vorgaben des Grossen Rats und des Regierungsrats gemäss den §§ 12 und 6.

¹⁾ SAR 411.110

Ziff. 3

¹ Liegt bei einer Lehrperson die bisherige Bruttobesoldung gemäss Ziff. 1 Abs. 1 am 31. Dezember 2004 unter der für ihre Funktion definierten Normalkurve, wird die bisherige Bruttobesoldung per 1. Januar 2005 auf die Normalkurve gemäss Ziff. 2 angehoben.

Abweichungen
von der
Normalkurve

² Liegt bei einer Lehrperson die bisherige Bruttobesoldung gemäss Ziff. 1 Abs. 1 am 31. Dezember 2004 über der für ihre Funktion definierten Normalkurve, jedoch noch unter dem betreffenden Maximum, folgt die bisherige Bruttobesoldung erst dann der Lohnentwicklung, wenn sie auf die im entsprechenden Jahr massgebende Lohnentwicklungskurve zu liegen kommt.

³ Liegt bei einer Lehrperson die bisherige Bruttobesoldung gemäss Ziff. 1 Abs. 1 am 31. Dezember 2004 über dem für ihre Funktion definierten Maximum, wird die Ortszulage entsprechend gekürzt. Für einen allfällig verbleibenden Betrag über dem Maximum erfolgt die folgende gestaffelte Senkung der bisherigen Bruttobesoldung:

- a) per 1. März 2005 wird der Bruttolohn um 20 % der Differenz gesenkt;
- b) per 1. August 2005 wird der Bruttolohn um weitere 35 % der Differenz gesenkt;
- c) per 1. Januar 2006 wird der Bruttolohn um die restlichen 45 % der Differenz gesenkt.

Ziff. 4

¹ Bei Lehrpersonen, deren bisherige Bruttobesoldung gemäss Ziff. 1 am 31. Dezember 2004 über dem für ihre Funktion definierten Maximum liegt, wird im Fall von Ziff. 3 Abs. 3 Satz 2 eine nominelle Besitzstandsgarantie gewährt, wenn die Summe gebildet aus deren Lebensalters- und Dienstaltersjahren mindestens 60 ergibt.

Wahrung des
Besitzstands

² Die Löhne von Lehrpersonen, die unter die Regelung von Absatz 1 fallen, sind ab 1. Januar 2005 von generellen Lohnerhöhungen ausgenommen.

³ Eine Erhöhung des Beschäftigungsgrads führt zu keiner entsprechenden Erhöhung des Besitzstands Betrags.

⁴ Eine Herabsetzung des Beschäftigungsgrads führt zu einer anteilmässigen Reduktion des Besitzstands Betrags.

⁵ Die Besitzstandsgarantie fällt dahin, wenn die davon betroffenen Löhne durch Anhebung des allgemeinen Lohnniveaus auf die für die entsprechende Funktion definierten Normalkurve zu liegen kommen.

Ziff. 5

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

Ziff. 6

Überführungs-
kosten Für die Überführungskosten beschliesst der Grosse Rat im Rahmen des Voranschlags gesamthaft eine durchschnittliche Erhöhung der Löhne von 3.12 % gemäss § 12 Abs. 1. Darüber liegende, für die Überführung notwendige Erhöhungen, werden ebenfalls im Rahmen des Voranschlags gemäss der Systematik von § 12 Abs. 1 ausgewiesen und beschlossen. Sie müssen im Rahmen der zukünftigen Entscheide über die durchschnittliche prozentuale Veränderung der Löhne kompensiert werden.

Ziff. 7

Ortszulagen Die Kompensation der Ortszulagen im Rahmen von GAT III wird angerechnet.

Ziff. 8

Berechnung der
Überführungs-
kosten Bemessung ist die Differenz in Prozenten der Summe der Löhne, Stichtag 30. September, zu der Summe der Löhne 31. Januar, bereinigt durch allfällige Personalveränderungen.