

REGIERUNGSRAT

16. September 2020

BOTSCHAFT AN DEN GROSSEN RAT

20.272

Dekret über die Löhne der Lehrpersonen (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP); Änderung

Revision Löhne Lehrpersonen sowie Schulleitungen Volksschule (Projekt ARCUS); Nachtragskredit

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
Glossar	6
1. Ausgangslage	8
2. Handlungsbedarf	8
2.1 Aktuelle Position der Lohnkurven.....	8
2.2 Mangelnde Konkurrenzfähigkeit.....	10
2.2.1 Unterdurchschnittliche Löhne im interkantonalen Vergleich.....	10
2.2.1.1 Lehrpersonen Kindergarten	11
2.2.1.2 Lehrpersonen Primarschule	11
2.2.1.3 Lehrpersonen Sekundarstufe I	12
2.2.1.4 Lehrpersonen Mittelschulen	12
2.2.1.5 Weitere Funktionen.....	12
2.2.1.6 Fazit Salärvergleich	13
2.2.2 Vergleich der Systemparameter.....	13
2.2.3 Lehrpersonenmangel.....	14
2.3 Handlungsbedarf Vektorenmodell.....	15
2.4 Handlungsbedarf Erfahrungsjahre	15
2.5 Anforderungen an ein neues Lohnsystem	16
3. Umsetzung	16
3.1 Abgrenzung zu Normalpensen	16
3.2 Grundkomponenten des künftigen Lohnsystems.....	17
3.3 Funktionsstruktur.....	17
3.3.1 Anwendung einer analytischen Funktionsbewertungsmethodik	17
3.3.2 Aufbau Funktionsstruktur	20
3.3.3 Beschreibung von Funktionsunterschieden.....	21
3.4 Lohnskala.....	23
3.4.1 Lohnverlauf in Erfahrungsstufen	25
3.4.1.1 Konzept des Lohnverlaufs in Erfahrungsstufen	25
3.4.1.2 Anzahl Erfahrungsstufen bis zum Erreichen des Maximums.....	25
3.4.1.3 Spektrumsbreite	26
3.4.2 Steigung des Normverlaufs.....	27
3.5 Bestimmung der Erfahrungsstufe.....	28
3.6 Überführung des aktuell zählenden Lebensalters ins Konzept der anrechenbaren Erfahrung.....	30
3.7 Marktvergleich Lohnverläufe zukünftiges Lohnsystem	32
3.7.1 Lehrpersonen Kindergarten (mit Klassenverantwortung)	33
3.7.2 Lehrpersonen Primarschule (mit Klassenverantwortung).....	33
3.7.3 Sekundarstufe I (mit Klassenverantwortung)	34
3.7.4 Lehrpersonen Mittelschule.....	35
3.7.5 Marktzulagen Sekundarstufe II	35
3.8 Finanzbedarf neues Lohnsystem	36
3.9 Projektaufwand (einmaliger Aufwand).....	36
3.10 Finanzbedarf für die Pflege des Lohnsystems.....	37
3.11 Aufwände für die Umsetzung des Konzepts der anrechenbaren Erfahrung (wiederkehrend).....	38
3.12 Einführung des neuen Lohnsystems	38
3.13 Übergangsregelung (Besitzstandswahrung).....	38
3.14 Fazit Umsetzungsvorschlag.....	40

4. Rechtsgrundlagen	40
5. Verhältnis zur mittel- und langfristigen Planung	40
6. Auswertung des Anhörungsverfahrens	41
6.1 Teilnehmende	41
6.2 Übersicht über die Rückmeldungen	41
6.3 Rückmeldungen zu den einzelnen Themen	42
6.4 Anpassungen nach Anhörung.....	44
6.4.1 Anpassungen an der Funktionsstruktur	45
6.4.2 Anpassung Konzept der anrechenbaren Erfahrung im Bereich Sekundarstufe II	45
6.4.3 Marktkorrektur	45
6.4.4 Allfällige generelle Lohnerhöhungen auch für Lehrpersonen mit Besitzstandswahrung ..	45
6.4.5 Aktualisierung Lohntabelle.....	46
6.5 Beibehaltung Vorschlag Anhörung.....	46
6.5.1 Unterschiedliche Einstufungen Lehrpersonen Primarschule – Lehrpersonen Kindergarten	46
6.5.2 Einmalige Einführung.....	46
6.6 Aktualisierung Finanzbedarf nach Anhörung.....	47
7. Erläuterungen zu einzelnen Paragrafen	47
7.1 Dekret über die Löhne der Lehrpersonen (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP) vom 24. August 2004 (SAR 411.210)	47
7.2 Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen (VALL) v om 13. Oktober 2004 (SAR 411.211).....	50
8. Auswirkungen	51
8.1 Personelle und finanzielle Auswirkungen auf den Kanton.....	51
8.2 Auswirkungen auf den Aufgaben- und Finanzplan 2021-2024.....	51
8.3 Auswirkungen auf die Wirtschaft und Gesellschaft.....	51
8.4 Auswirkungen auf die Umwelt.....	52
8.5 Auswirkungen auf die Gemeinden	52
8.6 Auswirkungen auf die Beziehungen zum Bund und zu anderen Kantonen	52
9. Weiteres Vorgehen	52
Antrag	53

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen die Botschaft Dekret über die Löhne der Lehrpersonen (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP); Änderung; Revision Löhne Lehrpersonen sowie Schulleitungen Volksschule (Projekt ARCUS); Nachtragskredit zur Beschlussfassung und erstatten Ihnen dazu folgenden Bericht.

Zusammenfassung

Das aktuelle Lohnsystem der Lehrpersonen wurde mit dem Dekret über die Löhne der Lehrpersonen (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP) vom 24. August 2004 (SAR 411.210) geschaffen und ist seit 2005 in Kraft. Im Jahr 2011 wurde dieses Lohnsystem geändert, um die Löhne der Aargauer Lehrpersonen wettbewerbsfähiger zu gestalten. Durch die finanziellen Rahmenbedingungen der vergangenen Jahre, welche zu Spar- und zu Lohnnullrunden führten, verloren die Löhne im Vergleich zu den umliegenden Kantonen, die im Gegensatz zum heutigen Aargauer Lohnsystem einen automatischen Lohnanstieg kennen, jedoch erneut an Wettbewerbsfähigkeit (siehe Kapitel 2).

Der Regierungsrat schlägt mit vorliegender Botschaft die Elemente und Eckwerte eines neuen Lohnsystems für die Lehrpersonen aller Schulstufen sowie für die Schulleitungen der Volksschule vor. Dieses neue Lohnsystem löst das bisherige Vektorenmodell ab und erfüllt die Anforderungen an Transparenz, Wettbewerbsfähigkeit, Umsetzbarkeit und Diskriminierungsfreiheit gegenüber den Geschlechtern. Es schafft Anreize, damit die Lehrpersonen im Schulsystem verbleiben, beispielsweise durch einen schnelleren Lohnanstieg in der ersten Berufsphase (siehe Kapitel 2.5).

Der Regierungsrat führte zur vorgesehenen Revision des Lohnsystems vom 21. Februar 2020 bis zum 30. April 2020 eine Anhörung durch. Der Bedarf zur Ablösung des Vektorenmodells und der Einführung eines auf einer Systematik basierenden Lohnsystems wird grossmehrheitlich anerkannt. Die Mehrheit der Anhörungsteilnehmenden begrüsst die Stossrichtungen des neuen Lohnsystems. Der Hauptkritikpunkt liegt in der mangelnden Konkurrenzfähigkeit der Sekundarstufe II und in geringerem Masse der Sekundarstufe I. Zudem sind zahlreiche Hinweise zur Bewertung und zur Systematik eingegangen. Die Überprüfung der Hinweise haben zu einzelnen Anpassungen sowie zu einer Marktzulage der Funktionen der Sekundarstufe II geführt. Der Einführungszeitpunkt wurde aufgrund der Covid-19-Pandemie unterschiedlich beurteilt. Aufgrund des unveränderten Handlungs- und Nachholbedarfs soll die Einführung des neuen Lohnsystems in einem Schritt auf den 1. Januar 2022 erfolgen (siehe Kapitel 3.12 und 6.5.2).

Das neue Lohnsystem basiert auf einer analytischen Funktionsbewertung für die Lehrpersonen aller Schulstufen sowie die Schulleitenden der Volksschule. Dabei hat das Departement Bildung, Kultur und Sport unter Einbezug externer Experten eine wissenschaftlich fundierte Methodik angewendet. Die Funktionsbewertung wurde unter Einbezug von Lehrpersonen aller Schulstufen und aller Funktionen sowie verschiedenen Schulleiterinnen und Schulleitern der Volksschule erstellt. Die auf dieser Basis definierten und bewerteten Funktionen wurden in eine Funktionsstruktur eingeordnet, die auf Basis der Lohnstruktur des kantonalen Personals erstellt wurde.

Der Normverlauf der Löhne erfolgt nicht mehr anhand des Lebensalters, sondern entlang festgelegter Erfahrungsstufen in einem modellierten Verlauf, vergleichbar mit den Lohnmodellen anderer Kantone. Die Lohnkurve von jüngeren Lehrpersonen und Schulleitenden steigt relativ stark an und flacht dann mit zunehmenden Erfahrungsjahren ab. Das Lohnspektrum steigt über 28 Erfahrungsstufenanstiege im Lauf des ganzen Berufslebens um 54,6 %. Das heisst, dass im Normverlauf des Positionslohns das Maximum um 54,6 % höher liegt als das Minimum derselben Funktion. Eine weitere Neuerung betrifft die Berufs- und Lebenserfahrung, die beim Eintritt in den Schuldienst respektive beim Antritt einer bestimmten Funktion angerechnet werden. Nicht mehr das Lebensalter ist massgeblich, sondern die berufsrelevante Erfahrung, die entweder in einer Funktion im Schuldienst oder in einem anderen beruflichen oder im privaten Umfeld angeeignet worden ist (siehe Kapitel 3.2–3.5).

Die Einführung des neuen Lohnsystems verursacht beim Kanton und den Gemeinden einen zusätzlichen jährlichen Finanzbedarf von 68,7 Millionen Franken. Inklusive Arbeitgeberbeiträge beträgt der Nettoaufwand für den Kanton 50,6 Millionen Franken und für die Gemeinden 18,1 Millionen Franken. Die Mehrkosten ergeben sich aus der Ausrichtung der künftigen Lohnskala auf den Markt, dem zukünftig steileren Normverlauf, basierend auf der Verkürzung des aktuellen altersbedingten Lohnanstiegs, sowie dem Korrekturbedarf des Lohns von jüngeren Lehrpersonen, der sich in den vergangenen Nullrunden übermässig verminderte. Zudem wird für Funktionen der Sekundarstufe II, welche trotz neuem Lohnsystem deutlich vom Marktdurchschnitt entfernt sind, eine Marktzulage ausgerichtet. Für die zukünftige Pflege des Lohnsystems sind Mittel im Umfang von rund 1,0 % der Lohnsumme notwendig (siehe Kapitel 3.8 und 3.10). Die Finanzierung der Systempflege erfolgt über den Rotationseffekt sowie die jährlich mit dem Budget vom Grossen Rat bewilligte durchschnittliche prozentuale Erhöhung der Löhne.

In praktisch allen Funktionen gibt es Mitarbeitende, deren Lohn als Besitzstand auf gleicher Höhe weitergeführt werden soll, bis er mit der aktuellen Position auf der neuen Lohnkurve zusammenfällt oder das Anstellungsverhältnis endet. Für diesen statischen Besitzstand fallen für den Kanton im Jahr 2022 Kosten von 2,2 Millionen Franken an, die in den Folgejahren sukzessive abnehmen (siehe Kapitel 3.13).

Für die Umsetzung des neuen Lohnsystems ist eine Anpassung des LDLP sowie der Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen (VALL) vom 13. Oktober 2004 (SAR 411.211) notwendig (siehe Kapitel 7).

Die Umsetzung des neuen Lohnsystems erfordert Anpassungen an den IT-Systeme PULS und ALSA (Administration Lehrpersonen Schule Aargau) sowie an den Schnittstellen. Weil diese Anpassungen umfangreicher sind als ursprünglich angenommen, sind sie in der Investitionsrechnung zu führen, und es müssen Mittel vom Globalbudget in die Investitionsrechnung verschoben werden. Dies liegt in der Kompetenz des Grossen Rats. Entsprechend wird im Budget 2021 für die Investitionsrechnung im Aufgabenbereich 310 'Volksschule' ein Nachtragskredit für einen Nettoaufwand von Fr. 580'000.– mit saldoneutraler Kompensation im Globalbudget beantragt (siehe Kapitel 3.9).

Die Schweiz und somit auch der Kanton Aargau entwickeln sich zunehmend zu einer Wissensgesellschaft. Eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung der Wissensgesellschaft sind motivierte und qualifizierte Lehrpersonen und Schulleitungen. Ein konkurrenzfähiges und zeitgemässes Lohnsystem unterstützt das Aargauer Bildungswesen bei der Rekrutierung des notwendigen Personals, insbesondere auch in Zeiten des Fachkräfte- beziehungsweise Lehrpersonenmangels. Mit dem neuen Lohnsystem Lehrpersonen ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung getan.

Glossar

Begriff	Erklärung, Verwendungszusammenhang
Anforderungsniveau, Lohnstufe (Lohnklasse)	Ein Anforderungsniveau beziehungsweise eine Lohnstufe repräsentiert einen bestimmten Schwierigkeitsgrad. Unterschiedliche Funktionen mit vergleichbarem Schwierigkeitsgrad sind gleichwertig und befinden sich daher in demselben Anforderungsniveau beziehungsweise in derselben Lohnstufe.
Besitzstandskosten	Eine Besitzstandssituation ergibt sich dann, wenn sich der "Ist-Lohn" vor dem Systemwechsel oberhalb des neuen Normverlaufs befindet und der bisherige "Ist-Lohn" weiterhin garantiert wird. Die Besitzstandskosten entsprechen der Differenz zwischen dem realen "Ist-Lohn" und dem Lohn gemäss neuem Normverlauf.
Positionslohn, Funktionsanteil	Der Positionslohn oder Funktionsanteil ist der für ein bestimmtes Anforderungsniveau beziehungsweise für eine bestimmte Lohnstufe definierte Lohn ohne zusätzliche Elemente wie Erfahrungs- und Leistungsanteil.
Funktionsbewertung	Anforderungen und Beanspruchungen von beruflichen Tätigkeiten werden mit einem einheitlichen Massstab personenunabhängig erfasst, um anforderungsgerechte Löhne zu ermitteln. Je anspruchsvoller eine Arbeit, desto höher ist die resultierende Bewertung (sogenannter Arbeitswert). Der Arbeitswert ist die Basis für die Zuordnung zu einem Anforderungsniveau beziehungsweise zu einer Lohnstufe und damit für die Festlegung des Positionslohns.
Funktionsbewertungs-instrument, Funktionsbewertungsmethodik	Eine bestimmte Methodik der Funktionsbewertung, die in einem oder mehreren Unternehmen angewendet wird, und die ein bestimmter Anbieter für den Markt entwickelt hat.
Funktionsstruktur	Systematische, nach Funktionen respektive Funktionsgruppen und Schwierigkeitsgraden (Anforderungsniveaus) gegliederte Darstellung, die zur Zuordnung aller in einer Organisation vorkommenden konkreten Stellen benötigt wird.
Lebenslohn	Der Lebenslohn ist die maximal mögliche Lohnsumme bei einer ununterbrochenen Beschäftigung in einer bestimmten Funktion, welche nach Abschluss der erforderlichen Ausbildung bis zum Pensionierungsalter erzielt werden kann.
Lohnkurve, Lohnverlauf (aktuelles System)	Verlauf der Lohnentwicklung auf Basis der Erfahrungsjahre oder des Alters. Das Lohnsystem legt einen Normverlauf fest. Die Entwicklung der Löhne orientiert sich an diesem "Soll-Lohnkurvenverlauf".
Lohnskala	Bezeichnung für die Abfolge vom Lohnminimum/Lohnmaximum der untersten Lohnstufe bis zum Lohnminimum/Lohnmaximum der obersten Lohnstufe. Die Lohnskala umfasst eine festgelegte Anzahl von Lohnstufen.
Lohnspektrum	Bezeichnung für die Spanne zwischen Lohnminimum und Lohnmaximum innerhalb einer Lohnstufe. Für jedes Anforderungsniveau beziehungsweise für jede Lohnstufe ist ein Lohnspektrum definiert.
Mutationseffekt	Der Mutationseffekt setzt sich aus dem Lückeneffekt (Effekt durch Nichtbesetzung von budgetierten Stellen, etwa durch das Herausschieben einer Neubesetzung nach einem Abgang) und dem Rotationseffekt (Effekt bei Neubesetzungen von Stellen, wenn Mitarbeitende mit vielen Erfahrungsjahren und höherem Lohn durch jüngere Personen mit weniger Erfahrungsjahren und tieferem Lohn ersetzt werden) zusammen.
Normverlauf	Der für die maximal mögliche Anstellungsdauer einer Person festgelegte ideale Verlauf der Lohnentwicklung. Er bildet die idealtypische Lohnentwicklung eines Mitarbeitenden ab.
Systemunterhalt, Systempflege, Systemfinanzierung	Mit der Systempflege wird dafür gesorgt, dass sich die individuellen Löhne von Mitarbeitenden entsprechend der Absicht des Lohnkonzepts entwickeln können (im Dekret vorgesehener Verlauf im Lohnband). Für den Systemunterhalt ist pro Jahr ein bestimmter Prozentsatz an finanziellen Mitteln notwendig, damit die Zunahme des Lohns aufgrund der um ein Jahr höheren Erfahrungsstufe gewährt werden kann.

Begriff	Erklärung, Verwendungszusammenhang
Vektorenmodell	Das Vektormodell setzt sich zusammen aus den Komponenten "Ist-Anfangslohn" (= Positionslohn) der alten Lohnklasse, Marktwert aufgrund des interkantonalen Vergleichs (Durchschnitt der Löhne der Lehrpersonen aller angrenzenden Kantone sowie der Kantone Basel-Stadt und St. Gallen) und Ergebnissen der Arbeitsplatzbewertung ABAKABA. Ausgangswert ist der "Ist-Anfangslohn", dessen Differenz zum ABAKABA-Lohn in einem ersten Schritt ermittelt wird. 25 % davon werden als erster Vektor definiert, der den "Ist-Anfangslohn" entweder nach oben oder unten anpasst. In einem zweiten Schritt wird die Differenz zwischen diesem Resultat und dem Marktwert berechnet. 50 % davon werden als zweiter Vektor bestimmt, der das erste Resultat entsprechend erhöht oder reduziert. Die Ergebnisse der Berechnung werden sodann zum nächstliegenden Positionslohn gemäss Lohnstufenplan auf- oder abgerundet. Daraus ergibt sich folgende Gewichtung: 37,5 % bisheriger Positionslohn, 12,5 % ABAKABA-Lohn, 50 % Marktlohn.

1. Ausgangslage

Das aktuelle Lohnsystem der Lehrpersonen wurde mit dem Dekret über die Löhne der Lehrpersonen (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP) vom 24. August 2004 (SAR 411.210) geschaffen und ist seit 2005 in Kraft. Zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Kantons Aargau auf dem Lehrpersonenmarkt erfolgten 2011 verschiedene Anpassungen im Lohnsystem der Lehrpersonen. Insbesondere die Einstiegsgehälter und die Gehälter der jüngeren Lehrpersonen wurden im Durchschnitt über alle Schulstufen erhöht.

Seit mehreren Jahren steht das Lohnsystem der Lehrpersonen unter zunehmendem Druck. Im Jahr 2014 beurteilte das Aargauische Verwaltungsgericht das für die Festlegung der Positionslöhne von Lehrpersonen angewandte Vektorenmodell¹ als kritisch, da es allenfalls zu einer Perpetuierung diskriminierender Gehälter führen könne. Es ist gemäss Verwaltungsgericht nicht nachgewiesen, dass zwei von drei Vektoren (namentlich die Vektoren "Ist-Anfangslohn" und "Marktlohn") keinerlei Lohn-diskriminierungen beinhalten. Ausserdem hatten die starren Steuerungsmechanismen im Lohnsystem der Lehrpersonen und mehrere ausgesetzte Lohnrunden Verzerrungen im Lohnsystem zur Folge, so dass die Gehälter der Lehrpersonen im Kanton Aargau gegenüber den umliegenden Kantonen, welche in ihrem Lohnsystem über einen Automatismus verfügen, nicht mehr konkurrenzfähig sind.

Der Regierungsrat hat das Departement Bildung, Kultur und Sport beauftragt, ein neues Lohnsystem und eine neue Funktionsbewertung für die Lehrpersonen aller Schulstufen sowie die Schulleitenden der Volksschule zu erarbeiten, um das bisherige Lohnsystem (Vektorenmodell) zu ersetzen. Ziele der Revision sind die Implementierung eines gegenüber den umliegenden Kantonen wieder konkurrenzfähigen Lohnsystems, die Einhaltung der Grundsätze der Gleichstellung und Gleichbehandlung der Geschlechter, eine transparente und nachvollziehbare Bewertung der Lehrpersonenfunktionen sowie die Berücksichtigung der für die Funktion relevanten beruflichen und ausserberuflichen Erfahrung (und nicht mehr ausschliesslich des Lebensalters) bei der Festlegung des individuellen Gehalts. Im Aufgaben- und Finanzplan (AFP) 2017–2020 wurde im Aufgabenbereich 'Volksschule' ein entsprechender Entwicklungsschwerpunkt aufgenommen (Entwicklungsschwerpunkt 310E016).

Auch beim Lohnsystem des kantonalen Personals besteht Erneuerungsbedarf. Die Prüfung von Optimierungsmöglichkeiten für das kantonale Personal hat ergeben, dass punktuelle Verbesserungen nicht mehr zielführend sind und eine ganzheitliche Überarbeitung des gesamten Lohnsystems angezeigt ist. Der Regierungsrat wird im Verlauf des nächsten Jahres über das weitere Vorgehen entscheiden.

2. Handlungsbedarf

In den nachfolgenden Kapiteln 2.1–2.4 werden die kritischen Elemente des aktuellen Lohnsystems erläutert, aus denen sich der Handlungsbedarf und die Anforderungen an ein neues Lohnsystem ergeben.

2.1 Aktuelle Position der Lohnkurven

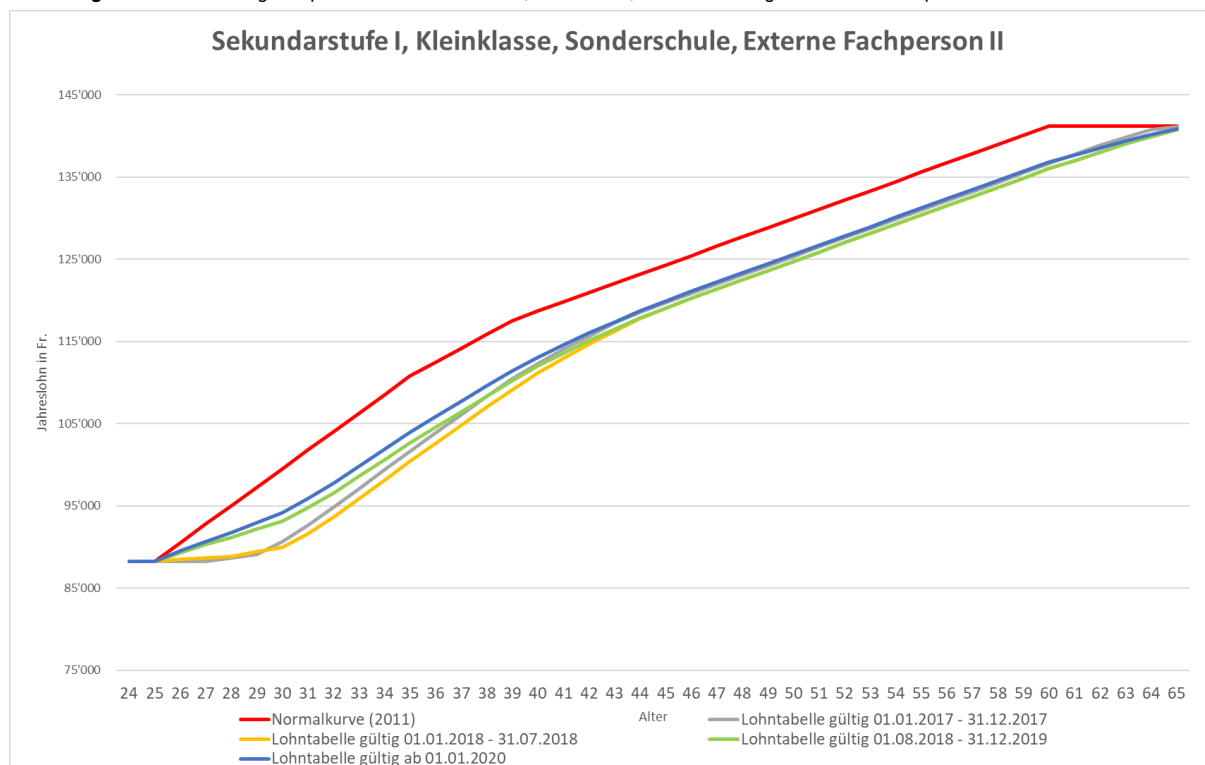
Die aktuelle Lohnkurve liegt deutlich unter der im Lohndekret Lehrpersonen definierten Normalkurve. Gründe dafür sind zum einen die zwischen 2013 und 2018 nicht in genügendem Umfang gesprochenen Mittel für die Systempflege (Abschöpfung des Mutationsgewinns bei der Budgetierung), die 1,15 % der Lohnsumme erfordert. Zum anderen sind es die sogenannten Null-Lohnrunden der Jahre 2014, 2016 und 2017, in welchen der Anstieg der gesamten Lohnsumme sowohl des kantonalen Personals als auch der Lehrpersonen 0 % betrug. Zudem wurde die Lohnsumme mit der Abschöpfung des Mutationsgewinns bei der Budgetierung systematisch um 0,7 % pro Jahr reduziert. In der

¹ vgl. Glossar

Konsequenz gilt für Lehrpersonen heute ein tieferer altersspezifischer Lohn als per 1. August 2013 (Zeitpunkt Anpassung Rechtsgrundlagen infolge Stärkung Volksschule): Hatte eine 36-jährige Primarlehrperson im Jahr 2013 einen Jahreslohn von Fr. 99'754.–, verdient eine 36-jährige Primarlehrperson im Jahr 2020 noch Fr. 98'151.–. Das sind Fr. 1'603.– oder 1,6 % weniger als im Jahr 2013. Bei den Sekundarlehrpersonen beträgt die Differenz im 36. Lebensjahr Fr. 5'155.– oder 4,6 %. Eine 36-jährige Mittelschullehrperson verdient heute gar Fr. 6'502.– oder 5,1 % weniger als eine 36-jährige Mittelschullehrperson im Jahr 2013 verdiente.

Für die Systempflege beziehungsweise Beibehaltung des Lohnniveaus von Jahr zu Jahr sind im heutigen System jährlich rund 1,15 % der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen notwendig. Stehen weniger finanzielle Mittel zur Verfügung, reduziert sich der Anstieg der Lohnkurve gegenüber dem Vorjahr. Auf die Lohnkurve der Kindergarten- und Primarschullehrpersonen hat sich das so gravierend ausgewirkt, dass per Januar 2019, zusätzlich zum ordentlichen Altersanstieg, die zur Verfügung stehenden Mittel für strukturelle Lohnerhöhungen gezielt dazu verwendet wurden, die Differenz zur Normalkurve beziehungsweise zu den Löhnen in den Nachbarkantonen auf diesen beiden Schulstufen zu reduzieren. Für die meisten Lehrpersonenfunktionen gilt im Jahr 2020 die Lohnkurve, welche seit August 2019 gültig ist. Das bedeutet, dass alle Lehrpersonen per 1. Januar 2020 den ordentlichen Altersanstieg erhalten haben. Das nachstehende Diagramm zeigt die Lohnkurve gemäss LDLP (Anhang I, Stand 1. August 2013) und die Lohnkurven für die Jahre 2017–2020 für die Lehrpersonen Sekundarstufe I.

Abbildung 1: Lohnentwicklung Lehrpersonen Sekundarstufe I, Kleinklasse, Sonderschulung und externe Fachpersonen



Aufgrund der vergangenen Nullrunden und der daraus resultierenden Verformung der Lohnkurve verläuft die Lohnentwicklung der jüngeren Lehrpersonen im Kanton Aargau relativ flach. Dadurch ist der Kanton Aargau insbesondere für junge Lehrpersonen im Vergleich zu anderen Kantonen nicht attraktiv. Dies ist doppelt unerwünscht: Zum einen wäre ein höherer Anteil an jungen Lehrpersonen finanziell günstiger. Zum anderen ist es wünschenswert, dass ein möglichst grosser Teil der Aargauer Lehrpersonen, die an der eigenen Pädagogischen Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz (PH FHNW) ausgebildet werden, auch im Kanton Aargau bleibt, um den Bedarf an Lehrpersonen im Kanton Aargau decken zu können.

Die Differenz zwischen den aktuellen Löhnen der Lehrpersonen und Schulleitungen und der Normalkurve gemäss § 6 LDLP beträgt rund 25 Millionen Franken² (Berechnungsbasis: Personalbestand Februar 2020). Gegenüber den umliegenden Kantonen liegen die Löhne der Lehrpersonen sämtlicher Stufen im 11. Dienstjahr um zwischen 11 und 17 Prozentpunkte tiefer.

2.2 Mangelnde Konkurrenzfähigkeit

Aufgrund der fehlenden Lohnentwicklung der vergangenen Jahre ist der Kanton Aargau gegenüber einem Grossteil der umliegenden Kantone in den meisten Lehrpersonen-Funktionen nicht mehr konkurrenzfähig. Der nachfolgende Vergleich zeigt auf, wo der Kanton Aargau hinsichtlich der Konkurrenzfähigkeit steht. Entscheidend ist nicht nur der Vergleich der effektiven Löhne (siehe Kapitel 2.2.1), sondern auch der Vergleich der einzelnen Systemparameter des Lohnsystems, die Auswirkungen darauf haben, wie schnell der Lohn während der Laufbahn ansteigt und wie hoch der Lebenslohn ist (siehe Kapitel 2.2.2).

2.2.1 Unterdurchschnittliche Löhne im interkantonalen Vergleich

Beim Vergleich der Lohnverläufe von Lehrpersonen werden die aktuellen Lohnverläufe im Kanton Aargau den Marktwerten gegenübergestellt. Angezeigt werden die Werte für das Lohnminimum, das 11. Dienstjahr und das Lohnmaximum. Dies sind die einzigen national erhobenen und verfügbaren Werte. Der jeweilige Marktwert wird aus den Angaben der Kantone Bern, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Luzern, Solothurn, Zug und Zürich als einfacher Mittelwert gebildet. Die Markt-Vergleichsdaten stammen aus der Publikation der Geschäftsstelle der Bildungsdirektoren-Konferenz Zentralschweiz (BKZ)³ und beziehen sich auf das Jahr 2020.⁴

In den untenstehenden Tabelle 1–4 erfolgt die Gegenüberstellung der aktuellen Spektrumswerte des Kantons Aargau für die einzelnen Funktionen. Verglichen werden das Minimum, das Maximum sowie das 11. Dienstjahr. Ein Marktvergleich anhand dieser drei Grössen gibt eine gute Übersicht. Ein Vergleich nicht nur im 11. Dienstjahr, sondern auch in weiteren Dienstjahren während der Laufbahn wäre wünschenswert; solche Daten sind jedoch nicht verfügbar. Aufgrund mangelnder Daten ist auch ein Vergleich der sogenannten Lebenslöhne nicht möglich. Verfügbar sind lediglich die Daten zu den Minimallöhnen, den Löhnen im 11. Dienstjahr sowie den Maximallöhnen. Es sind keine Angaben verfügbar, wie sich die Löhne in den umliegenden Kategorien in den anderen Jahren entwickeln.

Nachfolgend werden die vier Hauptfunktionen dargestellt, in denen 78 % aller Lehrpersonen vertreten sind. Für diese Funktionen ist auch ein Marktvergleich möglich. Bei anderen Funktionen, wie beispielsweise Logopädie oder Schulleitungen, fehlen verlässliche Daten für einen Marktvergleich.

² 32,8 Millionen Franken entspricht dem Bruttoaufwand (Anpassung Löhne der einzelnen Lehrpersonen, Arbeitgeberbeiträge und indirekt finanzierte Löhne im Bereich Berufsbildung und Sonderschulung). Abzüglich Gemeindebeiträge wäre der Nettoaufwand Kanton rund 24,7 Millionen Franken.

³ Die BKZ Geschäftsstelle erhebt im Auftrag der drei Regionalkonferenzen Nordwestschweizerischer Erziehungsdirektorenkonferenz (NW EDK), Ostschweizer Erziehungsdirektoren-Konferenz (EDK-Ost) und BKZ jährlich Daten zu den Lohnsystemen und den Unterrichtspensen der Lehrkräfte in den Deutschschweizer Kantonen.

⁴ Die Lohndatenerhebung der Lehrkräfte 2020 ist abrufbar unter: https://regionalkonferenzen.ch/sites/default/files/2020-04/Auswertung%20Lohndatenerhebung_def_2020-04-22.pdf

2.2.1.1 Lehrpersonen Kindergarten

Table 1: Übersicht Ergebnisse Salärvergleich für Lehrpersonen Kindergarten

Ergebnisse Salärvergleich (Angaben in Franken) 2020	1. Jahr	11. Jahr	11. Jahr in % des Minimums	Maximum
Kanton Bern	77'008	96'645	125,5 %	121'481
Kanton Basel-Landschaft	79'618	105'927	133,0 %	118'490
Kanton Basel-Stadt	76'755	101'787	132,6 %	120'140
Kanton Luzern	78'358	<i>Keine Angabe</i>	–	117'319
Kanton Solothurn	81'462	109'974	135,0 %	122'193
Kanton Zug	69'438	100'016	144,0 %	113'427
Kanton Zürich	86'413	104'753	121,2 %	133'127
Durchschnitt Markt*	78'436	103'184	131,6 %	120'882
Kanton Aargau	77'680	93'650	120,6 %	124'127
Differenz AG aktuell und Ø Markt	-756	-9'534	-11,0 %	3'245

*Kantone Bern, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Luzern, Solothurn, Zug, Zürich (EDK 2020)

Das Lohn-Minimum liegt leicht tiefer als der Marktdurchschnitt. Beim Lohnmaximum liegt der Kantons Aargau rund Fr. 3'200.– über dem Durchschnitt der Vergleichskantone. Hingegen liegt der Vergleichswert im 11. Dienstjahr mit minus Fr. 9'534.– beziehungsweise minus 11 Prozentpunkten deutlich unterhalb des Markts.

2.2.1.2 Lehrpersonen Primarschule

Table 2: Übersicht Ergebnisse Salärvergleich für Lehrpersonen Primarschule

Ergebnisse Salärvergleich (Angaben in Franken) 2020	1. Jahr	11. Jahr	11. Jahr in % des Minimums	Maximum
Kanton Bern	77'008	96'645	125,5 %	121'481
Kanton Basel-Landschaft	79'618	105'927	133,0 %	118'490
Kanton Basel-Stadt ⁵	76'755	101'787	132,6 %	120'140
Kanton Luzern	78'358	<i>Keine Angabe</i>	–	117'319
Kanton Solothurn	81'462	109'974	135,0 %	122'193
Kanton Zug	78'191	111'266	142,3 %	125'523
Kanton Zürich	92'212	111'863	121,3 %	142'229
Durchschnitt Markt*	80'515	106'244	132,1 %	123'911
Kanton Aargau	77'680	93'650	120,6 %	124'127
Differenz AG aktuell und Ø Markt	-2'835	-12'594	-11,5 %	216

*Kantone Bern, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Luzern, Solothurn, Zug, Zürich (EDK 2020)

Der Lohn der Lehrperson Primarschule im 1. Jahr liegt im Marktvergleich rund Fr. 2'800.– tiefer. Der Maximumslohn liegt im Durchschnitt der Referenzkantone. Der Vergleichswert im 11. Dienstjahr liegt jedoch mit minus Fr. 12'594.– beziehungsweise minus 11,5 Prozentpunkten deutlich unterhalb des Markts.

⁵ Basel-Stadt unterscheidet zwei Lohnstufen: 4.–6. Primar sowie 1.–3. Primar plus Kindergarten; hier ist die tiefere Stufe abgebildet

2.2.1.3 Lehrpersonen Sekundarstufe I

Tabelle 3: Übersicht Ergebnisse Salärvergleich für Lehrpersonen Sekundarstufe I

Ergebnisse Salärvergleich (Angaben in Franken) 2020	1. Jahr	11. Jahr	11. Jahr in % des Minimums	Maximum
Kanton Bern	86'732	108'850	125,5 %	136'821
Kanton Basel-Landschaft	93'300	128'047	137,2 %	145'298
Kanton Basel-Stadt	88'374	117'192	132,6 %	138'326
Kanton Luzern	90'882	<i>Keine Angabe</i>	–	136'071
Kanton Solothurn	94'451	127'509	135,0 %	141'676
Kanton Zug	93'508	129'296	138,3 %	145'946
Kanton Zürich	97'713	122'435	125,3 %	152'136
Durchschnitt Markt*	92'137	122'222	132,7 %	142'325
Kanton Aargau	88'263	103'986	117,8 %	140'857
Differenz AG aktuell und Ø Markt	-3'874	-18'236	-14,9 %	-1'468

*Kantone Bern, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Luzern, Solothurn, Zug, Zürich (EDK 2020)

Der Lohn der Lehrperson Sekundarstufe I im 1. Jahr liegt Fr. 3'874.– tiefer als der Marktdurchschnitt, der Maximallohn liegt Fr. 1'468.– tiefer. Der Vergleichswert im 11. Dienstjahr liegt jedoch mit minus Fr. 18'236.– beziehungsweise minus 14,9 Prozentpunkten wiederum deutlich unterhalb des Markts.

2.2.1.4 Lehrpersonen Mittelschulen

Tabelle 4: Übersicht Ergebnisse Salärvergleich für Lehrpersonen Mittelschule (ohne Instrumentallehrpersonen)

Ergebnisse Salärvergleich (Angaben in Franken) 2020	1. Jahr	11. Jahr	11. Jahr in % des Minimums	Maximum
Kanton Bern	102'939	129'188	125,5 %	162'386
Kanton Basel-Landschaft	99'979	135'195	135,2 %	156'280
Kanton Basel-Stadt	102'264	135'613	132,6 %	160'066
Kanton Luzern	101'323	<i>Keine Angabe</i>	--	157'393
Kanton Solothurn	104'128	140'573	135,0 %	156'192
Kanton Zug	118'016	156'438	132,6 %	172'025
Kanton Zürich	112'366	146'145	130,1 %	181'673
Durchschnitt Markt*	105'859	140'525	132,7 %	163'716
Kanton Aargau	103'080	119'278	115,7 %	164'485
Differenz AG aktuell und Ø Markt	-2'779	-21'247	-17,0 %	769

*Kantone BE, BL, BS, LU, SO, ZG, ZH (EDK 2020)

Für die Mittelschullehrpersonen (ohne Instrumentallehrpersonen) liegt der Lohn im 1. Jahr im Marktvergleich Fr. 2'779.– tiefer. Der Maximumslohn liegt leicht höher als der Markt. Insbesondere der wichtige Vergleichswert im 11. Dienstjahr unterschreitet jedoch mit Fr. 21'247.– beziehungsweise 17 Prozentpunkten den Markt deutlich.

2.2.1.5 Weitere Funktionen

Die Salärvergleiche der weiteren Funktionen sind im Anhang III zusammengestellt.

2.2.1.6 Fazit Salärvergleich

Mit Ausnahme der Anfangslöhne der Lehrpersonen Kindergarten liegen die Anfangslöhne aller Lehrpersonen im Kanton Aargau zwischen rund Fr. 2'500.– bis knapp Fr. 4'000.– tiefer als der Durchschnitt der Vergleichskantone. Wegen der grösseren Spektrumsbreite liegen die Maximallöhne der Lehrpersonen Primarschule sowie Sekundarstufe I nahe beim Markt. Bei den Lehrpersonen Mittelschule respektive Kindergarten wird das Markt-Maximum überschritten (Kindergarten Fr. 3'245.–, Mittelschule Fr. 769.–). Das Maximum der Lohnklasse (160 %) wird jedoch erst nach rund 40 Dienstjahren erreicht, also unmittelbar vor Erreichen des Pensionsalters. Im interkantonalen Vergleich ist diese Anzahl von Dienstjahren bis zum Erreichen des Maximums sehr hoch. Dies beeinflusst die Höhe des Lebenslohns einer Lehrperson negativ.

Aufgrund des flachen Lohnanstiegs im Kanton Aargau ergibt sich beim Marktvergleich des Lohns im wichtigen 11. Dienstjahr bei allen Funktionen eine hohe Differenz. Sie liegt zwischen Fr. 11'346.– und Fr. 21'247.–. Bei allen Funktionen beträgt dabei die Abweichung zum Markt mindestens 11 Prozentpunkte. Aufgrund der Entwicklung der Löhne in den umliegenden Kantonen hat sich der Salärvergleich im Vergleich zu den 2018er Daten, wie sie im Anhörungsbericht dargestellt wurden, aus Aargauer Perspektive verschlechtert. So waren die Anfangslöhne 2018 noch zwischen Fr. 2'000.– und Fr. 3'000.– tiefer und die Löhne im 11. Dienstjahr lagen zwischen Fr. 6'800.– und Fr. 13'800.– tiefer.

2.2.2 Vergleich der Systemparameter

Beim Systembenchmark werden die nachfolgenden Parameter des Lohnsystems mit aktuellen Systematiken der Vergleichskantone Bern, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Solothurn, Luzern, Zug und Zürich verglichen. Basis des Vergleichs ist die offizielle Statistik der Lohndatenerhebung der Lehrkräfte, welche jährlich im Auftrag der drei Regionalkonferenzen NW EDK, EDK-Ost und BKZ durchgeführt wird.

Breite der Lohnspektren

Der Kanton Aargau hat heute ein Lohnspektrum für die Lehrpersonen von 100–160 % (kantonales Personal: 100–140 %).⁶ Im Service Public sind Lohnspektren von 100 % bis 155 % üblich. Der Funktionsanteil beträgt somit rund 2/3 (100 %). Der Lohnentwicklungsanteil beträgt rund 1/3 (50 %). Bei den Lehrpersonen liegt die Spektrumsbreite üblicherweise bei rund 55 %. Die kleinste Spektrumsbreite hat der Nachbarkanton Solothurn mit 50 %. Die Aargauer Spektrumsbreite von 60 % ist im Vergleich zu anderen Kantonen gross.

Position im 11. Dienstjahr

Der Lohn im 11. Dienstjahr zeigt auf, wie die Lohnentwicklung zu Beginn der Lehrtätigkeit ist. Er ist ein guter Indikator der Marktattraktivität für jüngere Lehrpersonen mit Erfahrung. Zudem wird dieser spezifische Wert im Marktvergleich bei allen Kantonen erhoben. Aufgrund der unterschiedlichen Anrechnung von funktionsrelevanter Berufs- und Lebenserfahrung der Lehrpersonen respektive der unterschiedlichen Handhabung des Stufenaufstiegs in den Vergleichskantonen weist dieser Vergleichswert jedoch gewisse Unschärfen auf. Auch unter Berücksichtigung der erwähnten Einschränkungen lässt sich jedoch klar erkennen, dass der Kanton Aargau in der heutigen Situation beim Lohn im 11. Dienstjahr deutlich hinter den Vergleichskantonen zurückliegt. Wie in den Tabellen 1–4 ersichtlich, liegen die Löhne im Kanton Aargau im 11. Dienstjahr zwischen Fr. 11'000.– und Fr. 21'000.– unter dem Marktdurchschnitt. Diese Problematik besteht nicht nur im 11. Dienstjahr, sondern auch in den Jahren davor und danach. Mit mehr als Fr. 1'000.– weniger pro Monat sind die Löhne der Primar-, Sekundar- und Mittelschullehrpersonen nicht konkurrenzfähig.

⁶ Im Vergleich zum kantonalen Personal liegt das Spektrum der Lehrpersonen zwischen 87,5 und 140 %, das heisst, die Einstiegsgehälter der Lehrpersonen sind rund 10 % tiefer und die Maximallöhne ungefähr auf demselben Stand wie die Maximallöhne des kantonalen Personals.

Anzahl Erfahrungsstufen bis zum Erreichen des Maximums

Die durchschnittliche Anzahl der Erfahrungsstufen liegt in den Nachbarkantonen bei rund 30. Der Kanton Solothurn verfügt mit 21 Stufen über die geringste, die Kantone Zürich mit 34 (Lehrpersonen Sekundarstufe I) respektive Basel-Stadt mit 33 Stufen über die höchste Ausprägung. Der Kanton Aargau kennt keine Erfahrungsstufen, sondern referenziert indirekt⁷ auf das Alter der Lehrperson. Faktisch bestehen – je nach Schulstufe – 39–45 Stufen (beziehungsweise Altersjahre).

Bei der Setzung der Anzahl Erfahrungsstufen spielen Überlegungen bezüglich der Dauer des Anstiegs vom Minimum bis ins Maximum sowie Überlegungen bezüglich der Kosten eine Rolle. Je weniger Lohnstufen vorhanden sind, desto steiler ist der Anstieg in den ersten Berufsjahren. Dies entspricht der Annahme, dass der Erfahrungszuwachs in den ersten Berufsjahren ebenfalls am grössten ist. Eine zu hohe Anzahl Erfahrungsstufen lässt besonders gegen Ende der Berufstätigkeit keinen vernünftigen Lohnzuwachs mehr zu und wirkt demotivierend auf die betroffenen Mitarbeitenden. Viele Erfahrungsstufen sind hingegen kostengünstiger, da der Erfahrungszuwachs über einen längeren Zeitraum verteilt werden kann.

Tabelle 5: Marktvergleich Systemparameter⁸

Marktbetrachtung	Ø Spektrumsbreite	Position im 11. Dienstjahr	Ø Anzahl Stufen
Aargau (aktuelles Lohnsystem)	60 %	ca. 120 %	39–45 (je nach Funktion)
Bern, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Luzern, Solothurn, Zug, Zürich	55 %	ca. 132 %	29

2.2.3 Lehrpersonenmangel

Die oben genannte Problematik mangelnder Konkurrenzfähigkeit wird durch den Lehrpersonenmangel noch verstärkt. Angehörige der geburtenstarken Jahrgänge der 1950er- und frühen 1960er-Jahre, die sogenannte "Babyboomergeneration", gehen in diesen und den nächsten Jahren in den Ruhestand. Zugleich steigen an der Volksschule die Schülerzahlen an. Dies führt zu einer doppelten strukturellen Lehrpersonenknappheit. Diese wird im Kanton Aargau dadurch verschärft, dass die Löhne der Lehrpersonen aller Stufen, mit Ausnahme des Kindergartens, im Kantonsvergleich nicht konkurrenzfähig sind. Rund zwei Monate vor Beginn des neuen Schuljahrs 2020/21 waren im Kanton Aargau an der Volksschule noch rund 251 Stellen (135 Vollzeitäquivalente) ausgeschrieben. Die dies- und letztjährigen Zahlen und der Umfang der offenen Stellen vor Schuljahresbeginn sind merklich höher als in den vergangenen Jahren. Nur dank ausserordentlichen Bemühungen der Anstellungsbehörden sowie durch Anstellung nicht adäquat ausgebildeter Lehrpersonen oder aufgrund Klassenzusammenlegungen konnten alle Stellen besetzt werden. Der Lehrpersonenmangel ist jedoch nicht nur im Kanton Aargau, sondern auch in den umliegenden Kantonen, wie beispielsweise Zürich oder Bern spürbar. Gerade weil sich die Lehrpersonenknappheit auch in den anderen Kantonen akzentuiert, ist es für den Kanton Aargau wichtig, gute und konkurrenzfähige Anstellungsbedingungen bieten zu können, damit motivierte und qualifizierte Lehrpersonen und Schulleitungen für die Volksschule gefunden werden. Konkurrenzfähige Löhne sind dabei ein relevanter Faktor.

Der im interkantonalen Vergleich unterdurchschnittliche Lohn schafft auch an den Mittelschulen Probleme, die sich besonders akzentuiert bei Lehrpersonen der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer zeigen. Der Anstellung an einer Kantonsschule stehen oft Jobofferten im Life Science- und Pharmabereich, im Ingenieurwesen und im Dienstleistungssektor (unter anderem Versicherun-

⁷ Referenziert wird auf die so genannten Praxisjahre, die sich aus der Differenz zwischen dem individuellen Alter der Lehrperson und dem Lebensjahr ergeben, in welchem gemäss Anhang III LDLP die für die Funktion erforderliche Ausbildung abgeschlossen werden kann (§ 7 LDLP).

⁸ Quelle: Lohndatenerhebung der Lehrkräfte D-EDK, Auswertung vom 8. Mai 2018.

gen, Banken) gegenüber, die mit einem besseren Salär verbunden sind. Aber auch die Lehrpersonen der anderen Fachbereiche finden in den Mittelschulen der meisten umliegenden Kantone bessere Anstellungsbedingungen und werden, wenn sie über einige Jahre Berufserfahrung verfügen, zunehmend aktiv abgeworben.

2.3 Handlungsbedarf Vektorenmodell

Den teilweise bis vor Bundesgericht getragenen Klagen der Aargauer Kindergarten- und der Primarlehrpersonen beziehungsweise den daraus ergangenen Gerichtsurteilen lässt sich unter anderem entnehmen, dass das heutige Vektorenmodell in dieser Form nicht mehr haltbar ist. Wie bereits in Kapitel 1 erwähnt, sind vor allem die beiden Komponenten "Ist-Anfangslohn" und "Marktlohn" problematisch, weil der Nachweis der Nichtdiskriminierung nicht einwandfrei erbracht werden könne. So legt denn auch die herrschende Rechtslehre in Anlehnung an die bundesgerichtliche Rechtsprechung dar, dass für die Überprüfung von Gleichwertigkeiten und für den Vergleich zweier oder mehrerer Tätigkeiten grundsätzlich nur zwei Analysemethoden zur Verfügung stünden: Die arbeitswissenschaftliche analytische Arbeitsbewertung (siehe Kapitel 3.3.1) und die statistische Lohnanalyse.⁹ Während die bisher verwendete ABAKABA-Methode (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch¹⁰), welche allerdings im Kanton Aargau nicht mehr weiter gepflegt wird, zwar allein für sich betrachtet noch den vorgenannten Anforderungen zu genügen vermochte, entspricht das Aargau-spezifische Vektorenmodell demgegenüber keiner dieser anerkannten Methoden. Um Rechtssicherheit in Bezug auf die Lohngleichheit zu gewinnen, ist bei der Neubewertung der vorhandenen Funktionen wieder auf einer anerkannten Analysemethode aufzubauen.

2.4 Handlungsbedarf Erfahrungsjahre

Im aktuellen Lohnsystem ist einzig das Lebensalter für die Einreihung einer Lehrperson auf der Lohnentwicklungskurve massgebend. Gründe für die Wahl dieses Systems waren einerseits das Vermeiden eines grösseren Administrationsaufwands bei der Bewertung der unterschiedlichsten Erfahrungen. Andererseits herrschte die Auffassung vor, dass jede Art von Erfahrung für eine Berufslaufbahn wichtig und eine diesbezügliche exaktere Differenzierung in den meisten Fällen schwierig sei. Ausserdem trägt dieses System zur Gleichstellung der Löhne zwischen Frau und Mann bei, weil dadurch Frauen, trotz durchschnittlich weitaus längerer familiärer Auszeit im Vergleich zu Männern, bei der Lohnentwicklung keinerlei Nachteile erfahren. Ein weiterer Vorteil ist die uneingeschränkte Nachvollziehbarkeit der LohnEinstufung für Lehrpersonen. Ausserdem ist das System auch für Quer- und Wiedereinsteigende attraktiv, was insbesondere in Situationen des Lehrpersonenmangels ein Vorteil ist.

Nichtsdestotrotz bringt dieses System Nachteile mit sich, die aus personalpolitischer Sicht problematisch sind. Die Regelung gewichtet die tatsächlich erworbene Berufserfahrung von langjährig im angestammten Beruf tätigen Lehrpersonen nicht direkt. Berufserfahrung und berufliche Leistungsausweise werden dadurch zu wenig honoriert und der Faktor "Alter" erhält bei der Festlegung des Lohns und bei der Lohnentwicklung gegenüber der Berufserfahrung ein Gewicht, das weder – was die Qualifikation für die Berufsausübung anbelangt – gerechtfertigt, noch personalpolitisch angezeigt, noch marktüblich ist. Der Faktor Lebensalter geht immer von einer maximalen Berufserfahrung aus. Dies führt dazu, dass der Kanton Aargau insbesondere für ältere Lehrpersonen attraktiv ist, die nicht während ihrer gesamten Karriere im Lehrberuf tätig waren. Im Hinblick auf die Lohnsumme liegt es jedoch nicht im Interesse des Kantons Aargau, für ältere Lehrpersonen – unabhängig von ihrer tatsächlichen Berufserfahrung – deutlich attraktiver zu sein als für jüngere Lehrpersonen, die es in ihrer Berufslaufbahn zu fördern gilt.

⁹ siehe: E. FREIVOGEL, Rz 119 ff. zu Art. 3 GIG in: C. KAUFMANN/S. STEIGER-SACKMANN [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. Auflage, Basel 2009.

¹⁰ Siehe <https://www.abakaba.ch/de/>

2.5 Anforderungen an ein neues Lohnsystem

Das neue Lohnsystem muss zahlreichen Anforderungen genügen: Solchen, die sich aus der Rechtsgleichheit der Lohnbezügerinnen und Lohnbezüger und aus dem interkantonalen Vergleich ergeben sowie solchen, die der systemimmanenten Kohärenz geschuldet sind:

- Das neue Lohnsystem muss diskriminierungsfrei sein. Es gilt: Gleicher Lohn für die gleiche Funktion bei gleicher Qualifikation und Berufserfahrung.
- Die Rangreihe der Funktionen respektive deren Setzung in den Anforderungsniveaus muss mit den gesellschaftlichen Normen, die der Akzeptanz eines Lohnsystems zugrunde liegen, übereinstimmen. Allgemein anerkannt ist, dass Funktionen mit einer anspruchsvolleren Ausbildung, komplexeren Aufgaben und mehr Verantwortung zu höheren Löhnen führen, und dass ältere Mitarbeitende bei gleicher Funktion einen höheren Lohn erhalten als jüngere.
- Die Zuordnung einer Funktion zu einem Anforderungsniveau muss erklärbar und nachvollziehbar sein.
- Das neue Lohnsystem muss einem Marktvergleich standhalten können, auch wenn die Attraktivität einer Lehrpersonenstelle nicht nur auf der Konkurrenzfähigkeit des Lohns basiert.
- Die Konstruktion des Lohnverlaufs soll jungen Lehrpersonen einen Anreiz bieten, über die Einstiegsphase hinaus im Schulsystem zu verbleiben. In den ersten Berufsjahren wird das eigene fachliche und methodisch-didaktische Repertoire konkretisiert und weiter ausgebaut. In dieser Berufsphase fordert beispielsweise der Umgang mit Schülerinnen und Schülern, Eltern und Fachpersonen das persönliche und berufliche Lernen besonders heraus. Der Lohnverlauf soll die anspruchsvolle Berufseinstiegsphase und ihre Bedeutung für den Verbleib im Beruf anerkennen.
- Die zur Ausübung der Funktion nutzbare Berufs- und Lebenserfahrungen sollen angemessen und für die Lehrpersonen verständlich berücksichtigt werden.
- Die individuelle Einstufung der einzelnen Lehrpersonen (Ermittlung der Berufs- und Lebenserfahrung) soll für die kommunalen Anstellungsbehörden und für den Personaldienst Lehrpersonen des Departements Bildung, Kultur und Sport mit einem vertretbaren administrativen Aufwand verbunden sein.
- Die individuelle, bei angemessener Systempflege zu erwartende Lohnentwicklung muss transparent, verlässlich und verständlich sein.
- Das neue Lohnsystem muss so angelegt sein, dass bei angemessener Systempflege die vorgesehene Lohnentwicklung realisiert werden kann.

Sofern zu einem späteren Zeitpunkt eine Revision des Lohnsystems des kantonalen Personals gewünscht wird, soll das Lohnsystem Lehrpersonen als strukturelle Basis für die Entwicklung von dessen analogem Aufbau genutzt werden können.

3. Umsetzung

In den nachfolgenden Unterkapiteln werden die einzelnen Bestandteile des künftigen Lohnsystems erläutert.

3.1 Abgrenzung zu Normalpensen

Die Normalpensen, also die Lektionenverpflichtung der einzelnen Lehrpersonen-Funktionen, sind nicht Teil des Lohnsystems. Sie sind in Anhang I der Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen (VALL) vom 13. Oktober 2004 (SAR 411.211) festgelegt und bleiben grundsätzlich unverändert. Es gilt überdies für alle Lehrpersonen eine unveränderte Jahresarbeitszeit, die gleich hoch ist wie die Jahresarbeitszeit des kantonalen Personals.

3.2 Grundkomponenten des künftigen Lohnsystems

Generell definiert sich ein Lohnsystem als ein umfassendes Konzept, das alle lohnwirksamen Elemente miteinander verknüpft. Die Eckwerte zu den Löhnen der Lehrpersonen sind grösstenteils im LDLP festgelegt. Diese Eckwerte, welche gleichzeitig auch die Steuerungshebel des Lohnsystems sind, werden in den Kapiteln 3.2–3.13 beschrieben.

Gemäss § 5 Abs. 3 LDLP muss der Regierungsrat eine periodische Überprüfung des Gesamtgefüges anordnen. Ergeben sich daraus Änderungen des Lohnstufen- oder Einreihungsplans, ist dem Grossen Rat eine entsprechende Vorlage zu unterbreiten. Die letzte Überprüfung des Gesamtgefüges wurde 2011 im Rahmen der Änderung des LDLP durchgeführt (GR 11.40).

Ein Lohnsystem als Ganzes umfasst im Wesentlichen zwei Hauptelemente:

- Funktion: Die Bewertung der einzelnen Funktionen (Berufe) ergibt eine *Funktionsbewertung*. Diese bildet das Fundament für die Zuordnung der Funktionen zu den jeweiligen *Lohnstufen* und damit für die *Positionslöhne*. Die bewerteten Funktionen ergeben in ihrer Gesamtheit die *Funktionsstruktur*.
- Lohn: Die *Lohnskala* definiert die jeweiligen *Positionslöhne* und die *Maximallöhne pro Lohnstufe*. Die Spanne zwischen dem Lohnminimum und dem Lohnmaximum pro Lohnstufe ist das *Lohnspektrum*. Der Verlauf der Lohnentwicklung wird im sogenannten *Normverlauf der Lohnkurve* abgebildet.

3.3 Funktionsstruktur

Die Funktionsstruktur ist eine systematische, nach Funktionen respektive Funktionsgruppen und Anforderungsniveaus (Schwierigkeitsgraden) gegliederte Darstellung der unterschiedlichen Funktionen, die zur Zuordnung aller in einer Organisation vorkommenden Stellen benötigt wird.

3.3.1 Anwendung einer analytischen Funktionsbewertungsmethodik

Für die Erarbeitung der Funktionsstruktur wurden sämtliche Funktionen anhand einer analytischen Funktionsbewertung beschrieben und beurteilt. Für die Bewertung der Funktionen hat das Departement Bildung, Kultur und Sport auf die Funktionsbewertungssystematik der GFO Unternehmensberatung zurückgegriffen. Dabei handelt es sich um eine wissenschaftlich fundierte Methodik, die auch in anderen Kantonen sowohl für Lehrpersonen als auch für Verwaltungsangestellte angewendet wird.

Vorgehen

Lehrpersonen aller Funktionen und Schulleitungsmitglieder aller Stufen wurden für die Beschreibung der einzelnen Funktionen mit einbezogen: Ausgehend von einer Ausschreibung durch das Departement Bildung, Kultur und Sport konnten sich die Lehrpersonen und Schulleitungsmitglieder als Referenzpersonen zur Verfügung stellen. Um ein möglichst breites Bild zu erhalten, wurden die Referenzpersonen so ausgewählt, dass die unterschiedlichen Eigenschaften der Schullandschaft Aargau vertreten sind (kleine, mittelgrosse und grosse Schulstandorte; Schulen mit geringer und starker sozialer Belastung; Schulen aus allen Regionen/Bezirken des Kantons; Lehrpersonen mit und ohne Klassenlehrfunktionen). Die Form der freiwilligen Mitwirkung hat sich bewährt. Das Engagement und die Motivation der ausgewählten Referenzpersonen war entsprechend gross.

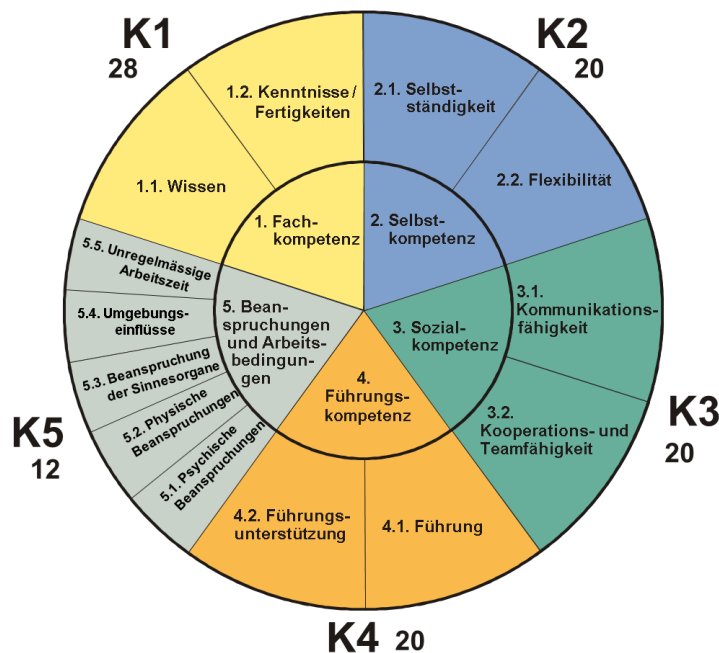
In einem ersten Schritt machten die Referenzpersonen mittels strukturiertem Fragebogen Angaben zu den Hauptaufgaben und Haupttätigkeiten der Funktion. In einem zweiten Schritt wurden diese Angaben in einem persönlichen Interview geklärt, präzisiert und vervollständigt. Ergänzend wurden relevante Unterlagen zur Beschreibung der Funktion beigezogen (Organigramme, Stellenbeschreibung, Weisungen, Arbeitspläne, Unterlagen zur Ausbildung, etc.). Mit den so gewonnenen Basisdaten zu den Funktionen erfolgte danach die Funktionsbewertung durch ein Expertenteam entlang aller Beurteilungskriterien (vgl. Abbildung 2). Die Ergebnisse wurden mit ausgewählten Funktionen des kantonalen Personals plausibilisiert, und es wurden Quervergleiche mit Anforderungsprofilen von Lehrpersonen anderer Kantone vorgenommen.

Kompetenzbasierte Anforderungsprofile

Grundlage des verwendeten Ansatzes bilden kompetenzbasierte Anforderungsprofile. Auf der Basis der sogenannten Kompetenzkriterien Fachkompetenz (K1), Selbstkompetenz (K2), Sozialkompetenz (K3) sowie Führungskompetenz (K4) – und mit Einbezug der Beanspruchungen/Arbeitsbedingungen (K5) – lässt sich mit Hilfe eines Bewertungsrasters der Schwierigkeitsgrad jeder Funktion ermitteln (siehe Abbildung 2). Der Kriterienkatalog setzt sich aus 5 Haupt- (innerer Kreis) und 13 Unterkriterien (äusserer Kreis) zusammen.

Der nachfolgend abgebildete Kriterienkatalog wird im Service Public und insbesondere auch bei der Berufskategorie der Lehrpersonen bereits in mehreren Kantonen angewendet.

Abbildung 2: Bewertungskriterien und Gewichtung der Hauptkriterien



Bei der Gewichtung der Kriterien werden realitätsnahe und nachvollziehbare Relationen zwischen den Bewertungskriterien hergestellt. Die Gewichtung ist somit keine idealistische Grösse, sondern sie orientiert sich an den realen Gegebenheiten. Bei der Gewichtung sind die Gewichtung der Hauptkriterien und die Gewichtung der Unterkriterien innerhalb eines Hauptkriteriums massgebend.

Gewichtung der Hauptkriterien

Die analytische Bewertung der Funktionen auf der Grundlage von Kompetenzen führt konsequenterweise zu einer kompetenzbasierten Entlohnung. Im Vordergrund steht somit die Vergütung von "Wissen, Können, Fähigkeiten und Fertigkeiten" der Funktionsträgerinnen und Funktionsträger. Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen, welche sich unangenehm, belastend oder gar gesundheitsgefährdend auswirken, sind vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin so weit wie möglich zu beseitigen. In einer Organisation wie einer kantonalen Verwaltung mit "Multibranchen-Charakter" ist eine komplette Eliminierung dieser Faktoren nicht möglich. Allerdings sind die physischen Arbeitsbedingungen und Beanspruchungen auch nicht gleichermassen gewichtig wie beispielsweise bei einem Industriebetrieb.

Innerhalb der vier Kompetenzen wird der Fachkompetenz eine höhere Bedeutung zugemessen als der Selbst-, Sozial- und Führungskompetenz. In der heutigen Wissensgesellschaft sind Wissensvermittlung, Wissenserhaltung und Wissenserneuerung Themen, welche noch bedeutungsvoller werden. Erforderliches Wissen hat in der Arbeitswelt von heute und morgen hohe Priorität und schlägt sich daher im Vergleich zu den übrigen Kompetenzen in einer höheren Gewichtung nieder. Tabelle 6 zeigt die Standardgewichtung der Methodik GFO. Diese Standardgewichtung wird in zahlreichen öffentlichen und privaten Unternehmen angewendet.

Tabelle 6: Kriterien und Gewichtung einer Funktion

Kriterium	Gewichtung
Fachkompetenz	28 %
Selbstkompetenz	20 %
Sozialkompetenz	20 %
Führungskompetenz	20 %
Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen	12 %
Total	100 %

Die durch das Bewertungsteam durchgeführte Funktionsbewertung erfolgte schrittweise anhand mehrerer Referenzfunktionen entlang den Unterkriterien des Kriterienkatalogs. Die Aggregation der Bewertungen der Unterkriterien führte zu einem Gesamtwert je Funktion.

Im nachfolgenden Kapitel 3.5 wird auf die aus der Bewertung resultierenden Unterschiede zwischen den einzelnen Funktionen eingegangen. Eine vollständige Veröffentlichung der Detailergebnisse ist jedoch aus zwei Gründen nicht möglich: Einerseits handelt es sich bei der vorliegenden Systematik um ein "Expertensystem", und die Ergebnisse sind das Resultat eines intensiven Bewertungsprozesses. Die Detailergebnisse wären dementsprechend für Aussenstehende nur schwer nachvollziehbar. Andererseits ist aus der Gesamtdokumentation der Detailergebnisse das Expertenwissen der GFO Unternehmensberatung ersichtlich. Dieses ist als Geschäftsgeheimnis zu qualifizieren und kann nicht veröffentlicht werden. Zur Verifizierung der Sachlogik konnten Mitglieder des externen Reviewteams einen vollständigen Einblick in die Methodik nehmen.

3.3.2 Aufbau Funktionsstruktur

Die durchgeführte Bewertung führte zur Einstufung der einzelnen Funktionen in der nachfolgenden Funktionsstruktur (siehe Abbildung 3). Enthalten sind alle Funktionen sämtlicher Schulstufen sowie der Schulleitungen der Volksschule (die Schulleitungen der Sekundarstufe II gehören zum Personal der zentralen Verwaltung und sind daher nicht in der neuen Funktionsstruktur integriert):

Abbildung 3: Funktionsstruktur Lehrpersonen sowie Schulleitungen Volksschule (dargestellt ist nur der Bereich zwischen Anforderungsniveaus 11 und 33, da nur dieser Bereich für die Funktionen im Schulbereich zur Anwendung kommt)

heutige Lohnstufe	Funktionsbezeichnung	Anforderungsniveaus	...	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	...
G	Assistenzpersonen																										
KG	Externe Fachpersonen I																										
10	Externe Fachpersonen II																										
5	LP Kindergarten (LP mit Klassenverantw. / ohne Klassenverantw.)																										
5	LP Primarstufe (LP mit Klassenverantw. / ohne Klassenverantw.)																										
10	LP Sekundarstufe I (Real/Sek/Bez; LP mit / ohne Klassenverantw.)																										
7	LP Instrumental Volksschule																										
10	LP Sonderschule Primarstufe (Fach-LP/KLP)																										
10	LP Sonderschule Sekundarstufe I (Fach-LP/KLP)																										
9	LP SHP Kindergarten/Primarstufe/EK/Kleinklasse Primar																										
10	LP SHP Sekundarstufe I/Kleinklasse Sek I																										
7	LP Sprachheilunterricht																										
12	LP Kantonale Schule für Berufsbildung																										
14	LP Berufsfachschule - Berufskunde (BKU)																										
14	LP Berufsfachschule - BKU mit erhöhten Ausbildungsanforderungen																										
14	LP Berufsfachschule - Allgemeinbildend (ABU)																										
17	LP Berufsmittelschule																										
17	LP Mittelschule																										
	LP kantonale Schulen Sek II mit erweitertem Aufgabenportfolio																										
16	LP Höhere Fachschule																										
12	Bereichsverantwortliche/-r Schulleitung Volksschule																										
14	SL Stufen-, Standort- od. Hauptschulleitung Volksschule																										
16/18	SL Gesamtschulleitung Volksschule																										

Legende

- Hauptfunktionen / Lehrpersonen mit Klassenverantwortung
- Lehrpersonen ohne Klassenverantwortung (Differenzierung ggü LP mit Klassenverantwortung)
- Lehrpersonen im Nebenamt

Aus Gründen der Vergleichbarkeit basiert die künftige Funktionsstruktur der Lehrpersonen auf den 22 Lohnstufen der Kantonalen Verwaltung (gemäss Anhang I LDLP). Da 22 Anforderungsniveaus für die relativ eng beieinanderliegenden Funktionen der Lehrpersonen zu wenig differenzieren, wurde die Abstufung verfeinert, indem die Anzahl Anforderungsniveaus quasi verdoppelt wurde. Somit resultiert eine Struktur mit insgesamt 43 Anforderungsniveaus. Für die Funktionen der Lehrpersonen wird daraus nur der Ausschnitt zwischen den Niveaus 21 und 29 benötigt, zusätzlich für die Assistenzfunktion das Niveau 12 und für die Schulleitungen die Niveaus 26, 30 und 32. Von den 43 Lohnstufen werden insgesamt somit 12 Lohnstufen genutzt (9 Stufen für die Lehrpersonen, 3 Lohnstufen für die Schulleitungen sowie 1 Lohnstufe für die Assistenzpersonen). Diese Anzahl genutzter Niveaus entspricht ungefähr dem heutigen System.

Mit der Orientierung an den 22 Lohnstufen der kantonalen Verwaltung kann eine grosse Vergleichbarkeit zwischen dem kantonalen Personal und den Lehrpersonen erreicht werden.¹¹ Mit der Verdoppelung der Anzahl Anforderungsniveaus können die spezifischen Anforderungen an ein Lohnsystem für die Lehrpersonen erfüllt werden.¹²

Die Position in der Funktionsstruktur ist das Ergebnis der Bewertung der Funktion entlang dem Kriterienkatalog. Die einzelnen Kompetenzen stehen in einem Gleichgewicht. Wurden noch bei ABAKABA die Ausbildungsvoraussetzungen für die Ausübung der Funktion sehr hoch gewichtet, so sind dies in der angewendeten Systematik 15 Punkte von insgesamt 100. Dies basiert auf der verbreiteten Wahrnehmung, dass es im Lehrberuf quer über alle Funktionen mehr verbindende respektive gleiche als trennende respektive unterscheidende Faktoren gibt. Die Gemeinsamkeiten des Unterrichtens und der pädagogischen Aufgabe werden als wichtiger erachtet und daher stärker

¹¹ Für die Vergleichbarkeit siehe Übersetzungstabelle in Anhang II.

¹² In anderen Kantonen sind für die Lehrpersonen Funktionsstrukturen mit 25–35 Stufen in Anwendung.

gewichtet als die unterschiedlichen Ausbildungsvoraussetzungen für den Unterricht auf den einzelnen Stufen. In diesem Sinn rücken die Funktionen in ihren relativen Positionen zusammen.

Im Vergleich zur heutigen Funktionsstruktur weist die künftige Funktionsstruktur ein paar Neuerungen auf:

Aus der Bewertung der einzelnen Funktionen resultierte auf Stufe Volksschule eine Differenzierung zwischen Lehrpersonen mit und Lehrpersonen ohne Klassenverantwortung. Es zeigte sich, dass die Anforderungen, welche an die Lehrpersonen mit Klassenverantwortung gestellt werden, sich von jenen unterscheiden, welche an die Lehrpersonen ohne Klassenverantwortung gestellt werden. Aus diesem Grund sind künftig für die Lehrpersonen Kindergarten, Primarschule und Sekundarstufe I Funktionen in zwei unterschiedlichen Lohnstufen vorgesehen.

An den Schulen der Sekundarstufe II wurde für Lehrpersonen, die im Auftrag der Schulleitung besondere Aufgaben übernehmen und damit besondere Verantwortung tragen, eine gesonderte Funktion "Lehrpersonen mit erweitertem Aufgabenportfolio" festgelegt. Diese Lehrpersonen betreuen ein betriebliches Fachgebiet und übernehmen darin die Themenführerschaft (zum Beispiel Qualitätsmanagement, IT-Dienstleistungen, etc.). Sie können die Schulleitung bei der Entscheidungsfindung in schulübergreifenden Querschnittsthemen unterstützen, in diesem Aufgabenportfolio gegenüber anderen Lehrpersonen weisungsbefugt sein, eine entsprechende finanzielle Kompetenz haben und zuständig für die Kommunikation mit externen Organisationen und externen sowie internen Ansprechpersonen sein. Heute sind diese Lehrpersonen gleich entlohnt wie die anderen und erhalten Entlastungen in ihrer Unterrichtsverpflichtung. Da eine solche Funktion auch eine Förderung für besonders fähige Lehrpersonen mit grosser Expertise im Hinblick auf Führungsaufgaben in der Schulleitung sein kann, ist im Sinn einer Laufbahnentwicklung eine eigene Funktion sinnvoll.

Im Bereich des berufskundlichen Unterrichts an den Berufsfachschulen wird künftig differenziert zwischen Lehrpersonen Berufskunde und Lehrpersonen Berufskunde mit qualifizierten Ausbildungsanforderungen. In letzterer Funktion sind Lehrpersonen eingestuft, die aufgrund des zu unterrichtenden Fachs über eine Ausbildung auf Hochschulniveau (Fachhochschule oder Universität) verfügen müssen. Die Lehrpersonen Berufskunde, im Gegensatz dazu, verfügen üblicherweise über eine Ausbildung auf dem Niveau der höheren Berufsbildung. Die Funktionen unterscheiden sich dabei lediglich in den Ausbildungsanforderungen. Die Zusammenarbeit mit den Lehrbetrieben und den Organisationen der Arbeitswelt (OdA) ist bei beiden Funktionen gleichermassen verlangt.

3.3.3 Beschreibung von Funktionsunterschieden

Die Differenzierung der einzelnen Funktionen ergibt sich aus der Funktionsbewertung. Nachfolgend wird anhand von einigen Funktionen beispielhaft dargestellt, welche Unterschiede zwischen diesen aus der Funktionsbewertung resultieren.

- *Kindergarten – Primarstufe*

Die Ausbildungsanforderungen an die Lehrpersonen Kindergarten sind identisch mit den Ausbildungsanforderungen an die Lehrpersonen der Primarstufe. In der kriterienbasierten Bewertung ist die Fachkompetenz eines von fünf Kriterien (vgl. Kapitel 3.3.1). Die Unterschiede zwischen der Lehrperson Kindergarten (mit Klassenverantwortung) und der Lehrperson Primarschule (mit Klassenverantwortung) von einer Lohnstufe ergeben sich dementsprechend aus den weiteren Bewertungskriterien.

Beispielsweise unterscheiden sich die zu vermittelnden Lerninhalte. Diese sind im Kindergarten einfacher. Der Auftrag einer Lehrperson der Primarschule ist gemäss Lehrplan fächerspezifischer und mit mehr theoretischen Aspekten versehen als der Lehrplan einer Lehrperson des Kindergartens. Im Kindergarten wird eher auf das Phänomenologische (Einordnen und Erklären der Erlebniswelt) fokussiert, das heisst, die Behandlung realer Begebenheiten steht im Vordergrund.

Ein weiterer Unterschied besteht im Bereich der Beurteilung. Diese besteht im Kindergarten aus Beobachtungen und Einschätzungen. Der Übertritt in die Primarschule erfolgt auf Empfehlung. In der Primarschule müssen die Lehrpersonen als Grundlage für ein selektives Notenzeugnis verbindlich Leistungsbeurteilungen in allen Fachbereichen vornehmen. Die Promotions- und Übertrittsentscheide in der Primarschule bekommen zunehmende Tragweite für die Laufbahn der Schülerinnen und Schüler. Die Verantwortung der Lehrpersonen zur Begründung dieser Entscheidung ist entsprechend gross.

Die physische Belastung ist bei Lehrpersonen vergleichsweise gering. Die Kindergartenlehrperson muss jedoch auf die geringe Körpergrösse der Kinder reagieren, indem sie oft gebückt, kauend oder am Boden sitzend unterstützen muss.

- *Primarstufe – Sekundarstufe I*

Die unterschiedliche Einstufung der Lehrperson Sekundarstufe I (mit Klassenverantwortung) gegenüber der Lehrperson Primarstufe (mit Klassenverantwortung) ergibt sich aufgrund der höheren Ausbildungsanforderung an die Lehrperson Sekundarstufe I, aufgrund der fachlichen Tiefe des zu vermittelnden Schulstoffs (Kriterium "Kommunikationsfähigkeit") sowie aufgrund des steigenden Gestaltungs- und Handlungsfreiraums, der mit älteren Schülerinnen und Schülern zu nutzen ist.

- *Lehrperson mit Klassenverantwortung – Schulische Heilpädagogik*

Die höhere Einstufung der Lehrperson Schulische Heilpädagogik gegenüber der jeweiligen Lehrpersonen mit Klassenverantwortung derselben Schulstufe begründet sich zum einen durch die höheren Ausbildungsanforderungen und durch das vertiefte Wissen, welches sie als Fachperson mitbringen muss, um ihre Expertenfunktion zu erfüllen. Zum andern unterstützt sie ausschliesslich Schülerinnen und Schüler, die aufgrund von Beeinträchtigungen und Behinderungen vor besondere Herausforderungen gestellt sind, und hat besondere Ansprüche hinsichtlich der Kooperation und der fachlichen Beratung unterschiedlicher Anspruchsgruppen wie Lehrpersonen, Eltern, externe Fachstellen usw. zu erfüllen. Die Konzentration von schwierigen Situationen führt zu einer erhöhten psychischen Belastung.

Demgegenüber führt die Lehrperson Schulische Heilpädagogik in der Regel nicht ganze Klassen, sondern kleinere Gruppen oder sie unterrichtet im Einzelsetting. Die Führungsspanne ist geringer als bei den anderen Lehrpersonen.

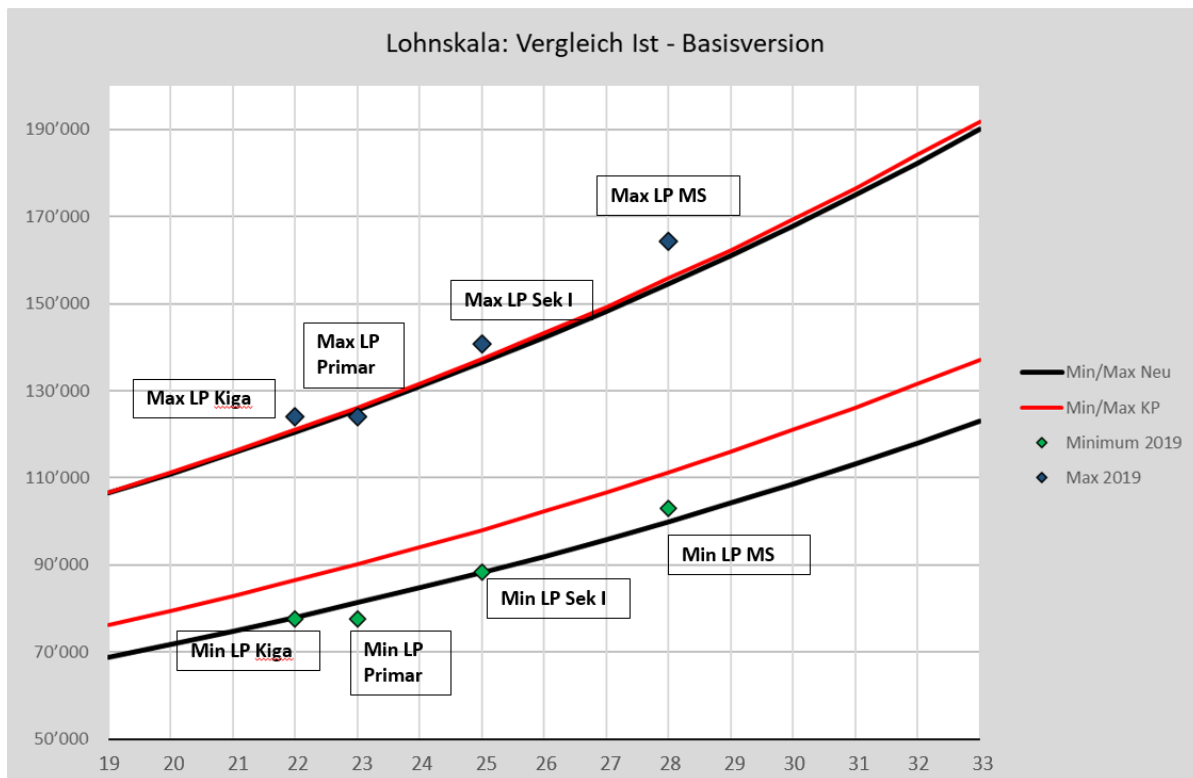
- *Lehrperson mit Klassenverantwortung – Lehrperson ohne Klassenverantwortung*

Die Differenzierung von Klassenlehrpersonen und Lehrpersonen ohne Klassenverantwortung erklärt sich durch die Verantwortung für eine Klasse, welche bei letzteren wegfällt. Dadurch hat die Lehrperson ohne Klassenverantwortung auch weniger Elternkontakte sowie weniger Kontakte zu Dritten wie zum Beispiel Schulpsychologischer Dienst, Schulsozialarbeit usw. Durch den Wegfall der Aufgaben einer Klassenlehrperson ist auch die Aufgabenvielfalt etwas geringer, was ein kleineres Mass an Flexibilität bedingt

3.4 Lohnskala

Im Zusammenhang mit einer kohärenten Systematik verlangt der Grundsatz des "gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit", dass sich die Anzahl Anforderungsniveaus der Funktionsstruktur und diejenige der Lohnstufen im Lohnsystem entsprechen. Als Grundlage für die neue Lohnskala dienen die Ergebnisse des Salärvergleichs (siehe Kapitel 2.2.1), die Funktionsstruktur, deren Anzahl Stufen im Wesentlichen auf der Gliederung des Lohnsystems des kantonalen Personals basieren, sowie die heutigen Lohnspektren der Lehrpersonen im Kanton Aargau. Die Lohnskala folgt einer mathematischen Funktion mit einer konstanten Steigung von Stufe zu Stufe, die einen moderaten progressiven Verlauf ergibt.

Abbildung 4: Konstruktion Lohnskala Lehrpersonen mit Ausrichtung Lohnskala am Kantonalen Personal



Die konkrete frankenmässige Lage der Lohnskala sowie deren Verlauf sind somit das Ergebnis eines Optimierungsprozesses zwischen dem heutigen Lohnniveau und Lohnverlauf im Kanton Aargau und demjenigen des berücksichtigten Markts. Ausgehend von der definierten Lohnskala auf Basis der Minimum-Löhne ergeben sich damit sämtliche entsprechenden Lohnspektren (siehe Abbildung 5).

Abbildung 5: Künftige Lohnstufentabelle, Angaben in Franken

Lohnstufe	Minimum	Maximum	Spektrum	Funktion
1	32'800	50'709	17'909	
2	34'186	52'851	18'665	
3	35'630	55'084	19'454	
4	37'136	57'412	20'276	
5	38'704	59'837	21'133	
6	40'340	62'365	22'026	
7	42'044	65'000	22'956	
8	43'820	67'746	23'926	
9	45'672	70'609	24'937	
10	47'602	73'592	25'990	
11	49'613	76'701	27'089	
12	51'709	79'942	28'233	Assistenzperson
13	53'894	83'319	29'426	
14	56'171	86'840	30'669	
15	58'544	90'509	31'965	
16	61'017	94'333	33'315	
17	63'595	98'318	34'723	
18	66'282	102'472	36'190	
19	69'083	106'802	37'719	
20	72'001	111'314	39'313	
21	75'043	116'017	40'974	Externe Fachperson I Lehrperson Kindergarten ohne Klassenverantwortung
22	78'214	120'919	42'705	Lehrperson Kindergarten mit Klassenverantwortung Lehrperson Primar ohne Klassenverantwortung
23	81'518	126'027	44'509	Lehrperson Primar mit Klassenverantwortung LP Sprachheilunterricht LP Instrumental Volksschule
24	84'963	131'352	46'390	Externe Fachperson II Lehrperson Sek I ohne Klassenverantwortung Lehrperson Sonderschule Primar ohne Klassenverantwortung
25	88'552	136'902	48'350	Lehrperson Sek I mit Klassenverantwortung Lehrperson Sonderschule Primar mit Klassenverantwortung Lehrperson Sonderschule Sek I ohne Klassenverantwortung LP Schulische Heilpädagogik Kindergarten/Primar/EK/Kleinklasse Primar LP Kantonale Schule für Berufsbildung (+ Marktzulage 3%) LP Berufsfachschule - Berufskunde i.N. (+ Marktzulage 3%)
26	92'294	142'686	50'392	Lehrperson Sonderschule Sek I mit Klassenverantwortung LP Schulische Heilpädagogik Sek I / Kleinklasse Sek I LP Berufsfachschule - Berufskunde (+ Marktzulage 3%) LP Berufsfachschule - BKU mit erhöhten Ausbildungsanforderungen i.N. (+ Marktzulage 3%) LP Berufsfachschule - ABU (+ Marktzulage 3%) Bereichsverantwortliche/-r Schulleitung Volksschule
27	96'193	148'714	52'521	LP Berufsfachschule - BKU mit erhöhten Ausbildungsanforderungen
28	100'257	154'998	54'740	LP Mittelschule (+ Marktzulage 3%) LP Berufsmittelschule (+ Marktzulage 3%) LP Höhere Fachschule
29	104'493	161'546	57'053	LP kantonale Schule Sek II mit erw. Aufgabenportfolio
30	108'908	168'371	59'464	Stufen-, Standort od. Hauptschulleitung Volksschule
31	113'509	175'485	61'976	
32	118'305	182'899	64'594	Gesamtschulleitung
33	123'303	190'627	67'324	
34	128'513	198'681	70'168	
35	133'943	207'075	73'133	
36	139'602	215'824	76'222	
37	145'500	224'943	79'443	
38	151'647	234'447	82'799	
39	158'054	244'352	86'298	
40	164'732	254'676	89'944	
41	171'692	265'436	93'744	
42	178'946	276'650	97'704	
43	186'506	288'339	101'833	

Als weiteres Element bei der konkreten Ausgestaltung wird der Bezug zur heutigen Lohnskala des kantonalen Personals hergestellt. Aufgrund der gewählten Funktionsstruktur mit 43 Anforderungsniveaus, welche sich aus der heutigen Struktur des kantonalen Personals ableitet, lässt sich die neue Lohnskala für die Lehrpersonen mit der aktuellen Lohnskala des kantonalen Personals vergleichen. Aufgrund der wesentlich kleineren Dimensionierung des Lohnspektrums beim kantonalen Personal (Spektrumsbreite von 40 % im Vergleich mit den knapp 55 % bei den Lehrpersonen [siehe Kapitel 3.4.1.3]) erfolgt der Vergleich der Lohnskalen bei den jeweiligen Maximum-Werten. Die Maximallöhne der jeweiligen Lohnskalen differieren je Stufe um weniger als +/-1 %. Dies bedeutet, dass der Maximalwert der Lohnstufe 23 (Lehrperson Primarstufe mit Klassenverantwortung) dem Maximalwert der Lohnstufe 12 des kantonalen Personals entspricht (siehe Übersetzungstabelle Lohnfunktionen Lehrpersonen – kantonales Personal in Anhang II). Diese Parallelität ist wichtig und entspricht § 12 LDLP.

Die Vergleichbarkeit der Lohnstufen des kantonalen Personals und der Lehrpersonen bei den Maximallöhnen bedeutet, dass aufgrund der unterschiedlichen Spektrumsbreiten die Minimallöhne bei den Lehrpersonen tiefer ausfallen als die Minimallöhne der vergleichbaren Lohnklassen beim kantonalen Personal. Anders als die Mitarbeitenden des kantonalen Personals können die Lehrpersonen mit einem jährlichen Lohnanstieg bis zum Maximum rechnen. Sie beginnen zwar mit einem tieferen Lohn, erreichen jedoch bestenfalls nach 28 Jahren¹³ das Maximum. Beim kantonalen Personal hingegen ist ein Erreichen des Maximums keineswegs garantiert und wird nur in wenigen Fällen erreicht.

In einigen Funktionen liegen die Minimallöhne künftig etwas tiefer als im aktuellen Lohnsystem. Aufgrund des bedeutend steileren Lohnverlaufs in den ersten Jahren sind die Löhne in den meisten Funktionen jedoch bereits nach zwei bis drei Berufsjahren höher als heute.

3.4.1 Lohnverlauf in Erfahrungsstufen

3.4.1.1 Konzept des Lohnverlaufs in Erfahrungsstufen

Der Lohnverlauf wird im künftigen Lohnsystem nicht mehr durch das Lebensalter bestimmt, sondern durch Erfahrungsstufen. Bei diesem Konzept folgt die Lohnentwicklung einem fix vorgegebenen Verlauf. Dieser beginnt beim Minimum und endet beim Maximum. Da alle Löhne diesem Verlauf folgen, kann nicht nach unterschiedlicher Leistung¹⁴ differenziert werden. Das gewählte Modell orientiert sich somit leistungsunabhängig am Erfahrungszuwachs der Lehrpersonen und Schulleitungen der Volksschule. Grundsätzlich wird bei genügend vorhandenen Mitteln der festgelegte Betrag der nächsten Erfahrungsstufe als fixe Erhöhung gewährt. Bei zu wenig verfügbaren Mitteln können Lohnstufen für alle Lehrpersonen ausnahmsweise ausgesetzt werden. Eine Verformung der Lohnkurve (siehe Kapitel 2.1) wie in der aktuellen Situation findet damit nicht mehr statt. Es kann lediglich zu einem verzögerten Erreichen der höchsten Erfahrungsstufe und des Maximallohns kommen.

Die konkrete Festlegung des Normverlaufs erfolgt in Abhängigkeit der Anzahl Erfahrungsstufen und bestimmt innerhalb der Spektrumsgrenzen die Erhöhung des Lohns von einer Erfahrungsstufe zur nächsten. Dabei nimmt die Rate der Lohnerhöhung mit fortschreitender Erfahrungsstufe ab, der Normverlauf wird somit in degressiver Form ausgestaltet, was bedeutet, dass der Lohn zu Beginn des Karriereverlaufs deutlich stärker zunimmt als in den späteren Jahren. Diese Form bildet damit den Umstand ab, dass der Erfahrungszuwachs in den ersten Jahren nach Übernahme einer Funktion am stärksten ist und dann über die Zeit abnimmt.

- Vergleich des heutigen und des künftigen Lohnverlaufs in Erfahrungsstufen:
Der Lohnverlauf des aktuellen Lohnsystems erfolgt heute aufgrund des Lebensalters und enthält somit maximal 45 Stufen (entspricht 45 Altersjahren: Maximalalter minus Minimalalter). Sämtliche Lehrpersonen mit dem gleichen Alter und in der gleichen Funktion erhalten denselben Lohn. Der Lohnverlauf des künftigen Lohnsystems erfolgt in Erfahrungsstufen. Der individuelle Lohn ist abhängig von der bisher gesammelten beruflichen Erfahrung sowie der Lebenserfahrung (siehe Kapitel 3.5).

3.4.1.2 Anzahl Erfahrungsstufen bis zum Erreichen des Maximums

Die Anzahl der Erfahrungsstufen wirkt sich direkt auf die Gestaltung des Normverlaufs aus, welche den ordnungsgemässen Lohnanstieg vom Anfangslohn bis zum Erreichen des Maximallohns vorgibt. Dabei gilt: Je tiefer die Erfahrungsstufe, desto höher der Lohnanstieg pro Erfahrungsstufe. Für die

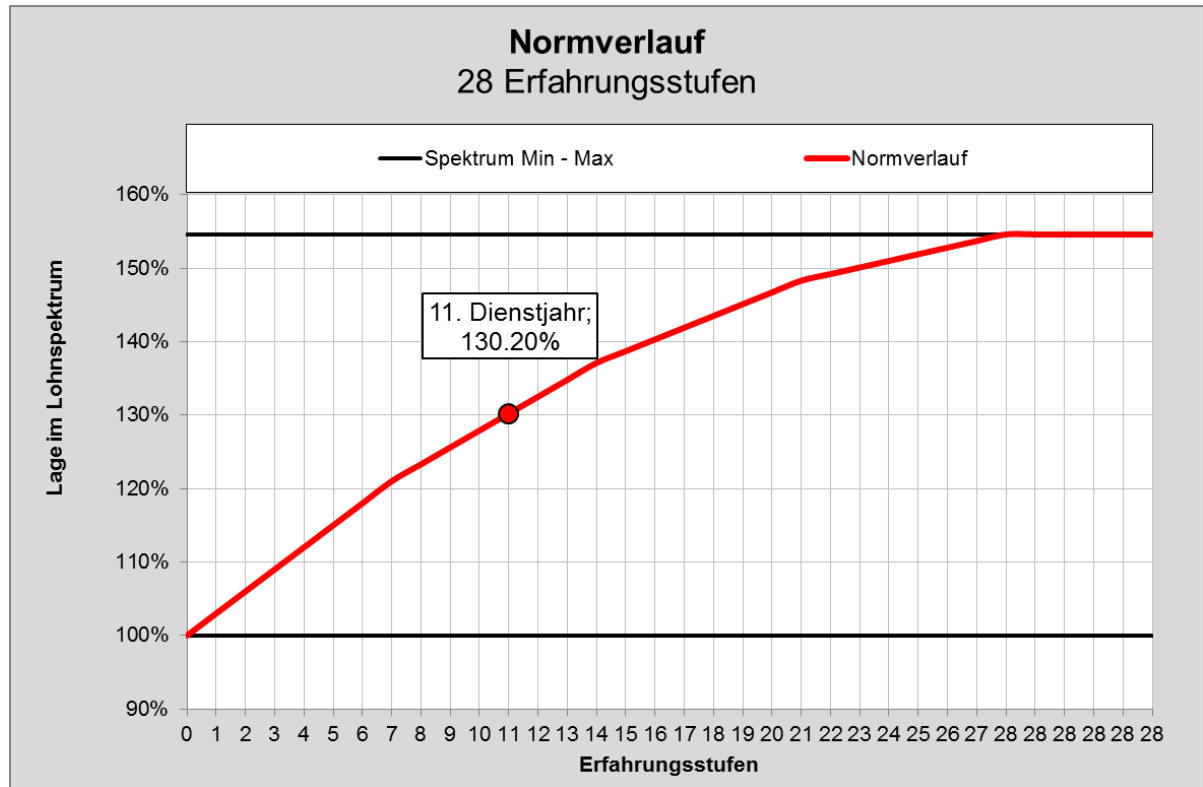
¹³ Unter der Bedingung, dass der Stufenanstieg jedes Jahr umgesetzt wird und eine Lehrperson ab Berufseinstieg lückenlos im Aargauer System tätig ist.

¹⁴ Das Konzept von Leistungslöhnen ist im schulischen Bereich zum aktuellen Zeitpunkt nicht umsetzbar: Zum einen fehlen valide Kriterien zur Beurteilung der pädagogischen Leistung von Lehrpersonen im Jahresrhythmus, zum anderen verunmöglicht die grosse Führungsspanne der Schulleitungen (teils mehrere Dutzend Lehrpersonen pro Schulleitung) eine fundierte Beurteilung.

Bestimmung der Anzahl Erfahrungsstufen im neuen Lohnsystem des Kantons Aargau wurde wiederum der Benchmark der Vergleichskantone berücksichtigt. Dementsprechend erfolgt der künftige Lohnanstieg über 28 Stufenanstiege.

In der folgenden Übersichtsgrafik ist der Normverlauf über 28 Erfahrungsstufenanstiege abgebildet. Der Anstieg erfolgt in vier Anstiegszonen zu je sieben Jahren. Durch die konkrete Ausgestaltung der Steigungszonen bei 28 Erfahrungsstufenanstiegen ergibt sich eine Spektrumsbreite von 54,6 %.

Abbildung 6: Künftiger Normverlauf über 28 Erfahrungsstufen



Das bedeutet, dass beispielsweise eine Primarlehrperson, die in direktem Anschluss an ihre Ausbildung mit 22 Jahren ins Aargauer Lohnsystem eintritt und ohne Unterbruch während 28 Jahren im Kanton Aargau arbeitet, die 28. Erfahrungsstufe (und somit das Lohnmaximum) frühestens mit 50 Jahren erreicht.¹⁵ Der jährliche Anstieg einer Erfahrungsstufe erfolgt für alle Lehrpersonen, unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Ist die höchste Erfahrungsstufe erreicht, erhöht sich das Lohnniveau nur noch dann weiter, wenn eine generelle Lohnerhöhung erfolgt.

- Vergleich des heutigen und des künftigen Normverlaufs:
Im heutigen Lohnsystem erfolgt der Lohnanstieg über das Lebensalter und somit über rund 40 Stufen, wobei jede Stufe einem Altersjahr entspricht (Berechnung: Rentenalter 65 minus Minimalalter gemäss Funktion; Range von 39–45 Stufen). Das Lohnmaximum wird dementsprechend erst am Ende der Laufbahn, respektive vor Erreichen des Pensionsalters erreicht. Im künftigen Lohnsystems erfolgt der Lohnanstieg über 28 Erfahrungsstufenanstiege. Das Lohnmaximum wird vor Ende der Laufbahn erreicht.

3.4.1.3 Spektrumsbreite

Aufgrund des formulierten Ziels, das Lohnsystem an den Marktverhältnissen auszurichten, ist bei der Festlegung der Spektrumsbreite eine entsprechend marktconforme Zielgrösse anzuvisieren. Die durchschnittliche Spektrumsbreite in den Vergleichskantonen liegt bei rund 55 %. Die Breite der

¹⁵ Unter der Bedingung, dass der Stufenanstieg jedes Jahr umgesetzt wird. Falls der Grosse Rat in einzelnen Jahren zu wenig Mittel für die Umsetzung des Stufenanstiegs gewährt, kann dies das Erreichen des Lohnmaximums verzögern.

Lohnspektrern ergibt sich aus dem Verlauf der Normalkurve respektive aus der Summe des prozentualen Stufenanstiegs über alle Lohnstufen hinweg. Für das neue Lohnspektrum der Lehrpersonen wurde – in Abhängigkeit der Anzahl Erfahrungsstufen respektive der Gestaltung des Anstiegs des künftigen Normverlaufs – eine marktkonforme Spektrumsbreite im Umfang von 54–55 % gewählt.

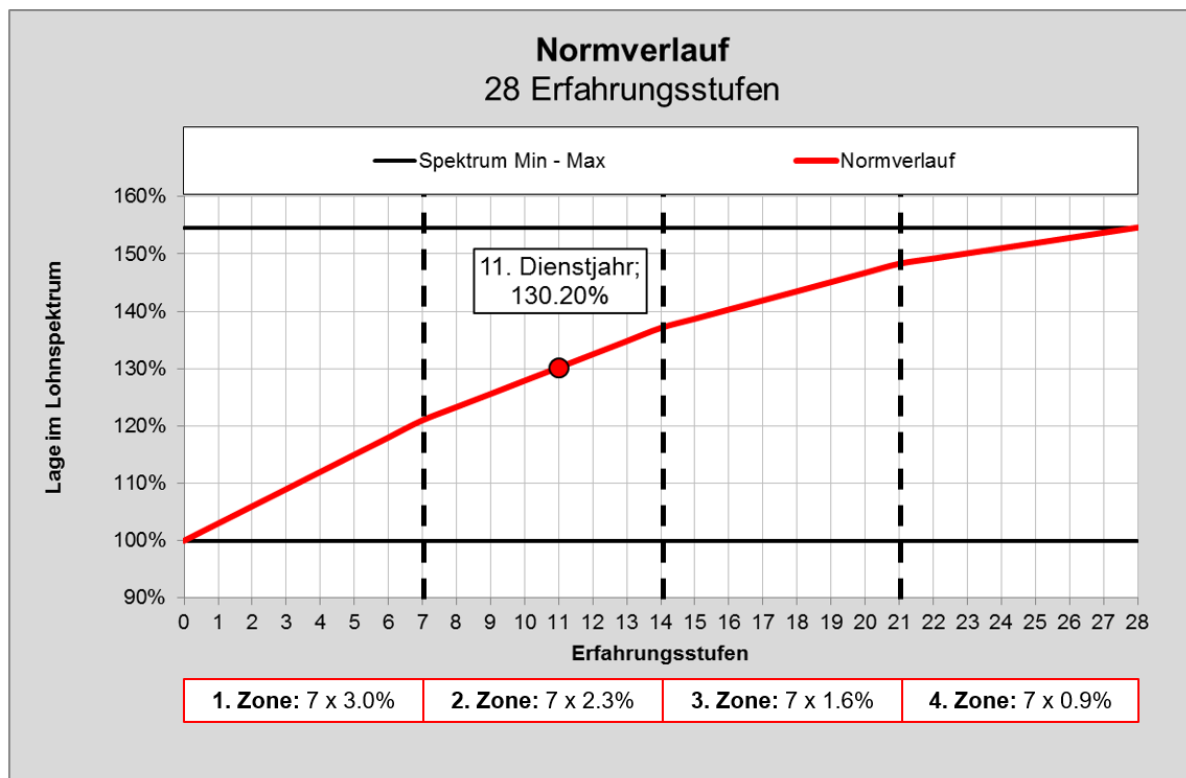
Da die Lehrpersonen üblicherweise ohne Leistungsbeurteilung bis ins Lohnmaximum aufsteigen (im Durchschnitt der Vergleichskantone nach 29 Jahren) ist das Lohnspektrum bei den Lehrpersonen vergleichsweise etwas grösser als in der Verwaltung oder Privatwirtschaft üblich.

- Vergleich der heutigen und der künftigen Spektrumsbreite:
Im heutigen Lohnsystem beträgt der Erfahrungsanteil maximal 60 % – der Maximallohn beträgt 60 % des Positionslohns. Im künftigen Lohnsystem beträgt der Maximallohn rund 55 % des Positionslohns.

3.4.2 Steigung des Normverlaufs

Der Verlauf der Lohnkurve hängt von der Steigung in den einzelnen Anstiegszonen ab. Die Steigung des künftigen Lohnverlaufs erreicht eine ähnliche Charakteristik wie die Verläufe in den Nachbarkantonen.¹⁶ Als Zielgrösse wird der durchschnittliche Abstand zum Anfangslohn beim Erreichen des 11. Dienstjahres anvisiert. Dieser liegt in den Vergleichskantonen bei ca. 32 %. Die angewendete akzentuierte Steigung des Normverlaufs führt im 11. Dienstjahr zu einem Lohnanstieg von gut 30 % und hält damit demjenigen der Vergleichskantone stand.

Abbildung 7: Künftiger Normverlauf, unterteilt in vier Anstiegszonen



¹⁶ Die Vergleichskantone sind die Nachbarkantone Bern, Basel-Landschaft, Luzern, Solothurn, Zug, Zürich sowie Basel-Stadt.

Dabei erfolgt der Lohnanstieg in vier Zonen¹⁷ zu je sieben Jahren mit 3,0 % (1. Zone), 2,3 % (2. Zone), 1,6 % (3. Zone) und 0,9 % (4. Zone). Dieser Verlauf führt in dieser Ausprägung zu einer Spektrumsbreite von 54,6 % und liegt damit genau im anvisierten Marktdurchschnitt. Der Lohn im 11. Dienstjahr liegt bei 130,2 % und ist damit in unmittelbarer Nähe zum Durchschnittswert der Vergleichskantone positioniert (siehe Abbildung 7).

3.5 Bestimmung der Erfahrungsstufe

Bei Neueintritten ins System und bei Funktionswechseln wird für die individuelle LohnEinstufung künftig die Erfahrungsstufe bestimmt. Dabei soll die für die Funktion relevante Berufserfahrung angemessen berücksichtigt werden.

Bei der Berechnung der Erfahrungsstufe wird folgendermassen differenziert:

- Für die Funktion relevante Berufserfahrung wird mit 0,8 Punkten 80 % angerechnet: Dies bezeichnet die Berufserfahrung, die zur Ausübung der Funktion nützlich ist. Bei den Lehrpersonen aller Funktionen ist dies die Unterrichtserfahrung an der Volksschule, an der Sekundarstufe II sowie auf der Tertiärstufe. Dabei wird auch Unterrichtserfahrung in anderen Kantonen, im Ausland, an einer anderen Schulstufe sowie an Privatschulen berücksichtigt.¹⁸ Bei den Lehrpersonen der Sekundarstufe II sowie der Tertiärstufe wird neben der Unterrichtserfahrung auch die ausserschulische, jedoch fachspezifische relevante Berufserfahrung mit 80 % angerechnet. Bei den Schulleitenden wird sowohl die Berufserfahrung als Schulleitende als auch die Berufserfahrung als Lehrperson angerechnet. Das Mindestpensum für eine anrechenbare Anstellung liegt bei 30 %.¹⁹
- Lebenserfahrung respektive Jahre ohne Lehrtätigkeit: Die Jahre, in denen die Lehrperson hauptsächlich andere Tätigkeiten als Unterrichten ausgeübt hat, werden zu 0,4 Punkten 40 % angerechnet. Darunter fallen sämtliche ausserschulischen Tätigkeiten (zum Beispiel Berufserfahrung ausserhalb der Lehrtätigkeit, Betreuung eigener Kinder, Weiterbildung etc.). Bei Quereinsteigenden wird die ausserschulische Erfahrung zu 0,6 Punkten 60 % angerechnet.

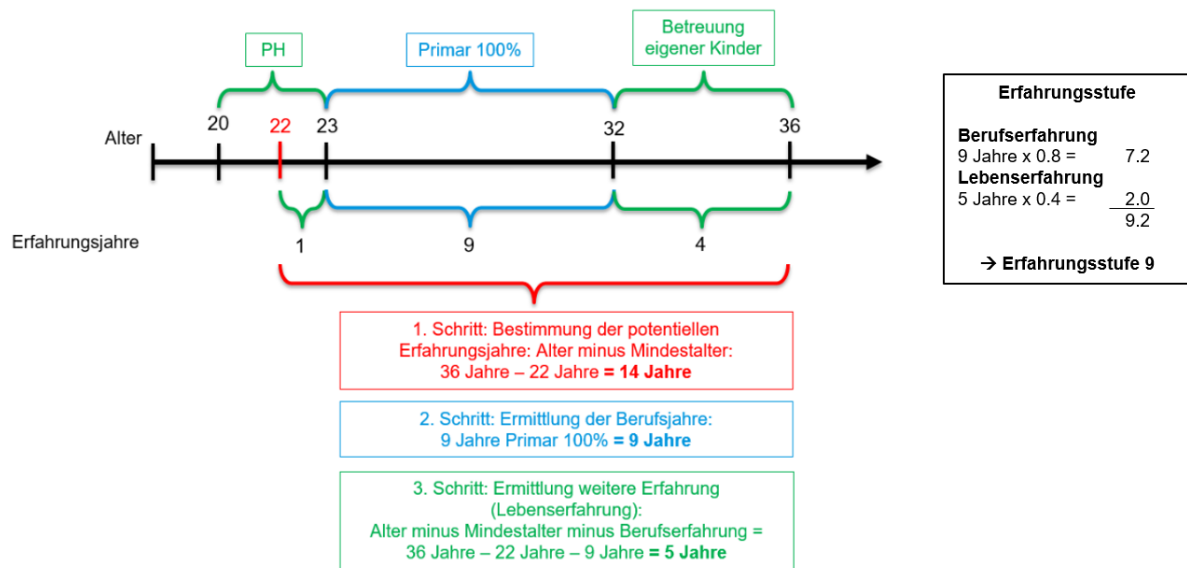
¹⁷ Der Lohnverlauf über die Erfahrungsstufen ist in Zonen einzuteilen, da ein degressiver Verlauf marküblich ist. Dabei haben sich vier Zonen als sinnvoll ergeben, auch aufgrund der bestehenden Verläufe in anderen Kantonen (zum Beispiel Anstieg bis zum 11. Dienstjahr). Ausserdem unterteilt sich auch die Normalkurve des aktuellen Lohnsystems in vier Entwicklungsphasen (§ 6 LDLP). Zur Anzahl Erfahrungsstufen siehe Kapitel 3.4.1.

¹⁸ Nicht berücksichtigt werden Unterrichtserfahrungen der eigenen Kinder (Private Schulung), an Volkshochschulen respektive im Bereich der Erwachsenenbildung.

¹⁹ Bei mehreren Anstellungen an verschiedenen Schulen werden die einzelnen Pensen für die Berechnung addiert.

Die Berechnung der Erfahrungsstufe wird am nachfolgenden Beispiel aufgezeigt.

Abbildung 8: Beispielrechnung zur Bestimmung der Erfahrungsstufe



Nachfolgend wird die Berechnung des obigen Beispiels beschrieben: Eine 36-jährige Lehrperson bewirbt sich an einer Primarschule. Für die Lehrpersonen Primarschule wurde das Mindestalter für den Berufseintritt von 22 Jahren festgelegt. Als erstes werden die potenziell möglichen Erfahrungsjahre ermittelt, indem das Mindestalter vom effektiven Alter abgezogen wird (im Beispiel Schritt 1:14 Jahre). Danach wird in einem zweiten Schritt geprüft, wie viele der 14 Jahre den Kriterien der Berufserfahrung entsprechen, das heisst: wie lange die Lehrperson mit einer Anstellung von mindestens 30 % unterrichtet hat. Im Beispiel hat die Lehrperson ab dem Alter 23–32 als Lehrperson gearbeitet. Dies ergibt neun Berufsjahre. Im dritten Schritt werden die Jahre ohne Berufserfahrung im schulischen Bereich berechnet. Dabei werden die Jahre addiert, in welchen eine Person zwischen Mindestalter und heutigem Alter nicht oder mit weniger als 30 Stellenprozent im Schulbereich tätig war. Darunter fallen beispielsweise Berufserfahrung in einem anderen Bereich, Kinderbetreuung oder eine Weltreise. Im Beispiel ergibt dies fünf Jahre, wobei das erste Jahr an der Pädagogischen Hochschule und die vier Jahre währende Betreuung der eigenen Kinder als Lebenserfahrung angerechnet werden. Für die Berechnung der Erfahrungsstufe wird nun die Anzahl der Berufsjahre zu 0,8 berücksichtigt (= 7,2). Dieser Wert wird mit der Berücksichtigung der zu 0,4 angerechneten Lebenserfahrung addiert (= 2,0). Dies ergibt die Summe 9,2, wobei dieser Wert mathematisch gerundet wird und die Erfahrungsstufe 9 für die 36-jährige Lehrperson ergibt.

Der Vergleich mit anderen Kantonen zeigt, dass sehr unterschiedliche Modelle für die Berücksichtigung der Berufserfahrung angewendet werden. Der Kanton Basel-Landschaft zum Beispiel wendet ein stark differenziertes Modell an, in welchem unterschiedliche Erfahrungen je nach Relevanz für den Lehrberuf ganz oder teilweise angerechnet werden. Der Kanton Solothurn hingegen rechnet den Schuldienst an anderen Schulen (gleicher Schulstufe), auch ausserkantonalen, zu 100 % an. Dies in der Regel vom Zeitpunkt an, da eine Lehrperson die solothurnische Lehrberechtigung erworben hat.

Das aktuell angewendete Modell mit Einstufung gemäss Lebensalter ist sehr einfach in der Handhabung und attraktiv für Quereinsteigende. Das Ziel einer zukünftigen individuellen Lohnfestlegung war, dass trotz individueller Berücksichtigung der Berufserfahrung eine möglichst geringe Komplexität entsteht. Ausserdem soll die ausserberufliche Erfahrung weiterhin berücksichtigt werden, um auch in Zukunft für Quereinsteigende attraktiv zu sein. Sodann soll die Einstufung an allen Schulen möglichst gleich erfolgen, so dass sie niemanden benachteiligt oder bevorteilt. Der administrative Aufwand für Schulen beziehungsweise für Anstellungsbehörden sowie den Kanton Aargau soll dabei möglichst

gering bleiben. Um diese Ziele zu erreichen, sind klare und eindeutige Kriterien für die Anrechnung der für die Funktion relevanten beruflichen Erfahrung notwendig.

Das Konzept der stärkeren Anrechnung der beruflichen Erfahrung gegenüber der restlichen Erfahrung berücksichtigt, dass dienstältere Lehrpersonen dank ihrer Erfahrung einen höheren Selbständigkeitsgrad haben, breitere Einsatzfähigkeit im Tätigkeitsfeld Schule ausweisen sowie auch in ihrer Unterstützungsfunktion für weniger erfahrene Lehrpersonen angemessen honoriert werden.

Die Anrechnung der beruflichen Erfahrung zu 0,8 auf der Erfahrungsstufen-Skala steht im Gleichgewicht mit der Anrechnung der ausserschulischen Lebenserfahrung zu 0,4 (Ausnahme Quereinsteigende). Sollen ausserberufliche Erfahrungen weiterhin gewichtet werden können, ist die Anrechnung der Berufserfahrung zu 0,8 Punkten angemessen. Würde die berufliche Erfahrung höher gewichtet, wäre dies – zusammen mit der Anrechnung der Lebenserfahrung – weder marktüblich noch mit anderen Kantonen vergleichbar. Es ist sowohl in Organisationen der öffentlichen Verwaltung als auch der Privatwirtschaft üblich, dass nicht jegliche Berufserfahrung eins zu eins angerechnet wird. Vielmehr wird angenommen, dass die um viele Jahre zurückliegende Berufserfahrung weniger relevant ist als die kürzlich erworbene. Zudem ist das Modell auch in der Überführung transparent anwendbar (siehe Kapitel 3.6). Bei der Überführung müssen die heutigen 39–44 Erfahrungsstufen (Alter) auf 28 Erfahrungsstufen komprimiert werden. Dies hat zur Konsequenz, dass beispielsweise bei einer Lehrperson, die ab Minimalalter seit 28 Jahren berufstätig ist, gut 20 % der erworbenen Erfahrung nicht berücksichtigt wird. Mit dem Modell 80/40 wird vermieden, dass neu ins System eintretende Lehrpersonen (zum Beispiel aus einem anderen Kanton) höher eingestuft würden als im System überführte Lehrpersonen.

- Vergleich der heutigen und der künftigen Bestimmung der Erfahrungsstufe:
Im aktuellen Lohnsystem erfolgt die individuelle Lohneinstufung einzig auf Basis des Lebensalters und somit automatisch. Im künftigen Lohnsystem werden bei der individuellen Lohnfestlegung sowohl die relevante berufliche Erfahrung als auch das Lebensalter berücksichtigt. Dementsprechend wird die berufliche Erfahrung bei Neuanstellungen individuell geprüft.

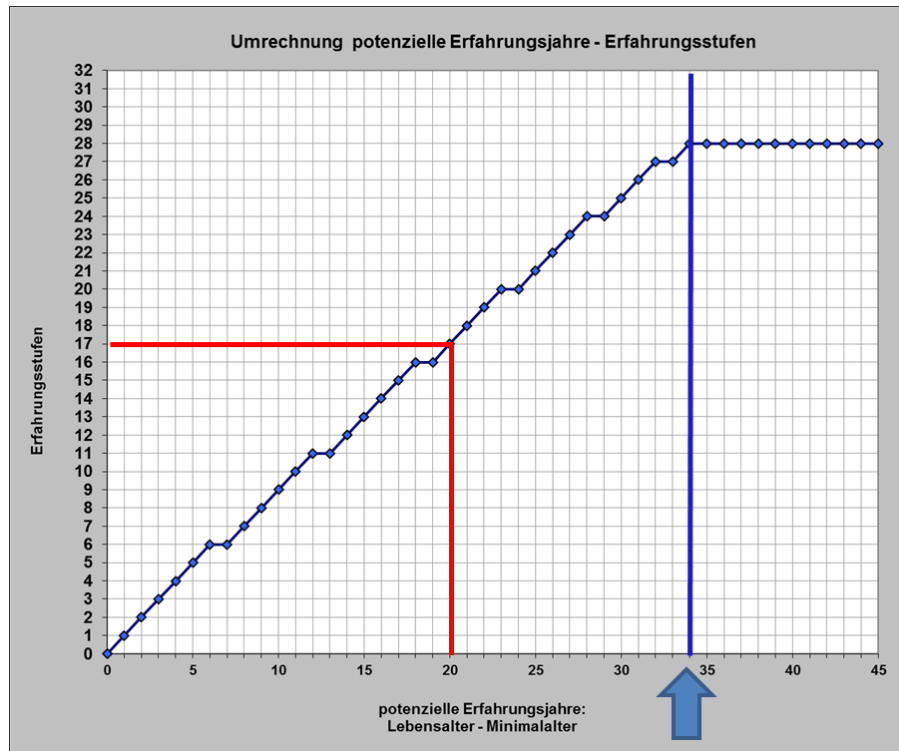
3.6 Überführung des aktuell zählenden Lebensalters ins Konzept der anrechenbaren Erfahrung

Im künftigen Lohnsystem erfolgt die Zuweisung der Erfahrungsstufen nach dem Konzept der anrechenbaren Erfahrung (siehe Kapitel 3.5). Relevant für die Lohnfestlegung ist damit nicht mehr das Lebensalter, sondern die für die zu übernehmende Funktion bereits erworbene relevante Erfahrung. In der Umsetzung dieses Konzepts in der Überführungssituation ist eine Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden in Bezug auf die Festlegung der nutzbaren Erfahrung sicherzustellen.

Im aktuellen Lohnsystem erfolgt der Lohnverlauf über 39–44 Altersstufen. Im künftigen Lohnsystem wird das Lohnmaximum bereits nach 28 Stufenanstiegen erreicht. Aufgrund der geringeren Anzahl der Erfahrungsstufen muss bei den Lehrpersonen, welche vom alten ins neue Lohnsystem überführt werden, die Anzahl Erfahrungsstufen komprimiert werden. Dies geschieht indem die potenziellen Erfahrungsjahre für jedes Vertragsverhältnis berechnet werden. Dabei wird in einem ersten Schritt vom aktuellen Lebensalter das gemäss ausgeübter Funktion definierte Mindestalter²⁰ abgezogen. Das Mindestalter ergibt sich aus den Anforderungen an die erforderliche Ausbildung respektive den bei Funktionsantritt notwendigen Kenntnissen. Der verbleibende Rest an Jahren wird auf die neu geltenden 28 Jahre nutzbarer Erfahrung übersetzt. Die Übersetzung erfolgt in degressiver Weise, indem die ersten sechs Jahre im Verhältnis 1:1 angerechnet werden. Danach folgen zwei Intervalle mit einem Stufenaufschub nach jeweils fünf Jahren, zwei Intervalle mit einem Stufenaufschub nach vier Jahren, ein Intervall mit einem Stufenaufschub nach drei Jahren sowie für das letzte Jahr ein Stufenanstieg bis zum Maximum (siehe Abbildung 9).

²⁰ Mindestalter gemäss Anhang III LDLP.

Abbildung 9: Umrechnung der potenziellen Erfahrungsjahre in nutzbare Erfahrungsjahre



Am Beispiel einer Lehrperson Sekundarstufe I wird die obige Übersetzung der potenziellen Erfahrungsjahre in nutzbare Erfahrungsjahre erläutert:

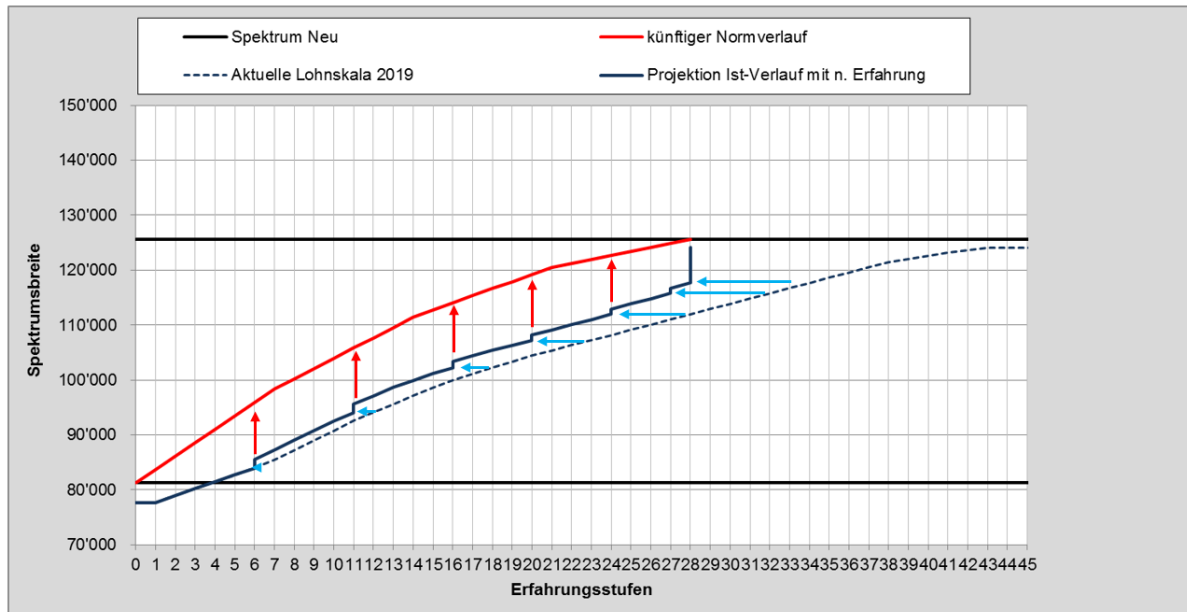
- Lebensalter: 44 Jahre
- Mindestalter der Funktion "LP Sekundarstufe I": 24 Jahre
- Potenzielle Erfahrungsjahre = 20 Jahre (44 Lebensjahre – 24 Jahre Mindestalter)

So ergibt sich beispielsweise bei 20 potenziellen Erfahrungsjahren (X-Achse) die Gesamtanzahl an nutzbaren Erfahrungsjahren von 17 (Y-Achse).

Eine Komprimierung der nutzbaren Erfahrung im Vergleich zum Lebensalter ist aus mehreren Gründen angezeigt: Zum einen haben die wenigsten Lehrpersonen das Maximum an rechnerisch möglichen Erfahrungsjahren, da viele nicht mit dem Minimalalter eingestiegen sind (aufgrund von Zwischenjahren, längerer Studiendauer, absolviertem Militärdienst, etc.) oder Phasen ausserhalb des Lehrberufs hatten (zum Beispiel aufgrund von Elternschaft). Zum anderen bildet dies Sparjahre ab, die im Kanton Aargau mit Nullrunden und in anderen Kantonen über das Aussetzen des Erfahrungsanstiegs vorgenommen wurden.

Mit der untenstehenden Abbildung wird anhand des Beispiels der Primarschullehrpersonen dargestellt, wie die bestehende Lohnkurve nach Lebensalter in die neue Lohnkurve nach Erfahrungsstufen überführt wird. Dabei wird die aktuelle Lohnkurve (dunkelblau gestrichelte Linie) jeder zu überführenden Lehrperson auf die Übersetzungslinie (dunkelblau gezackte Linie) "verschoben" (blaue Pfeile). Die Differenz zwischen dieser gezackten Linie und dem neuen Normverlauf (rote Linie) ergibt den Anpassungsbedarf der Löhne bei der Überführung in das neue System (rote Pfeile).

Abbildung 10: Überführung der bisherigen Lohnverläufe Lehrperson Primarschule (mit Klassenverantwortung) ins neue System



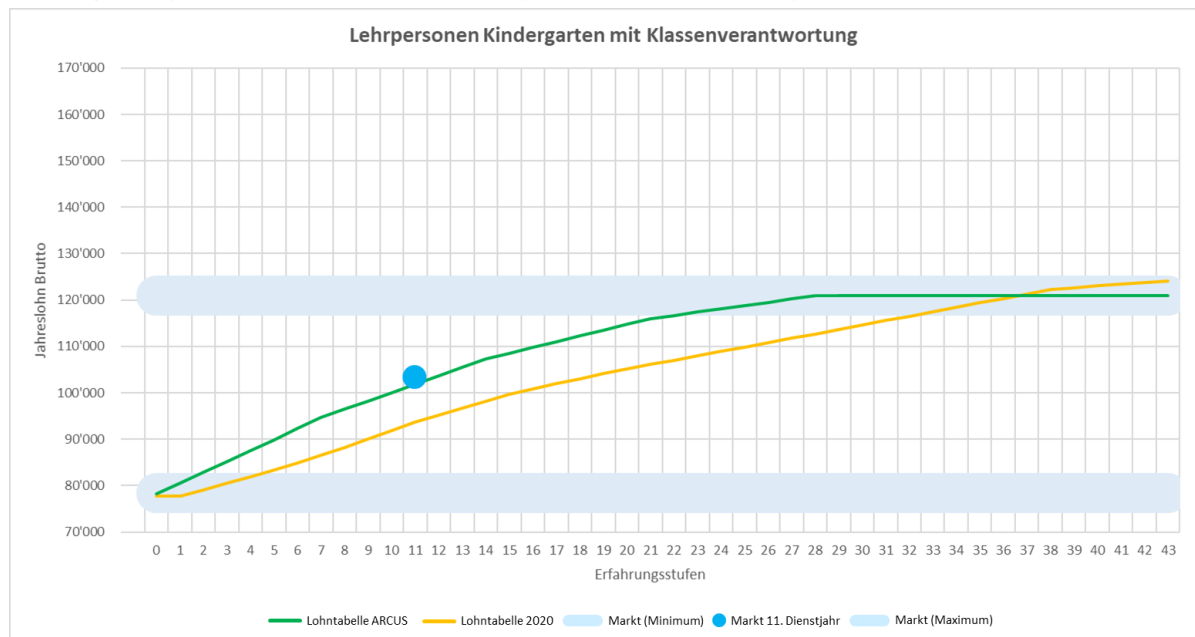
3.7 Marktvergleich Lohnverläufe zukünftiges Lohnsystem

Die nachfolgenden Marktvergleiche werden für die vier Hauptfunktionen dargestellt, die 78 % aller Lehrpersonen umfassen: die Lehrpersonen Kindergarten, Primarschule, Sekundarstufe I sowie Mittelschulen (analog Kapitel 2.2.1). Marktvergleiche für weitere Funktionen sind im Anhang IV dargestellt. Bei wenigen Funktionen, wie beispielsweise den Instrumentallehrpersonen oder den Schulleitungen der Volksschule, fehlen verlässliche Daten für einen Marktvergleich.

In den Abbildungen 11–14 werden die aktuellen Lohnverläufe 2020 dem künftigen Normverlauf sowie den Marktwerten, dem Minimum, Maximum und Lohn im 11. Dienstjahr gegenübergestellt. Der neue Normverlauf ist als grün ausgezogene Linie abgebildet. Die Marktwerte sind mit blauen Balken – durchschnittliches Lohnminimum und Lohnmaximum – sowie einem blauen Punkt – Lohn im 11. Dienstjahr – abgebildet. Die Marktwerte werden aus den Angaben der Kantone Bern, Basellandschaft, Basel-Stadt, Luzern, Solothurn, Zug und Zürich als einfacher Mittelwert gebildet.

3.7.1 Lehrpersonen Kindergarten (mit Klassenverantwortung)

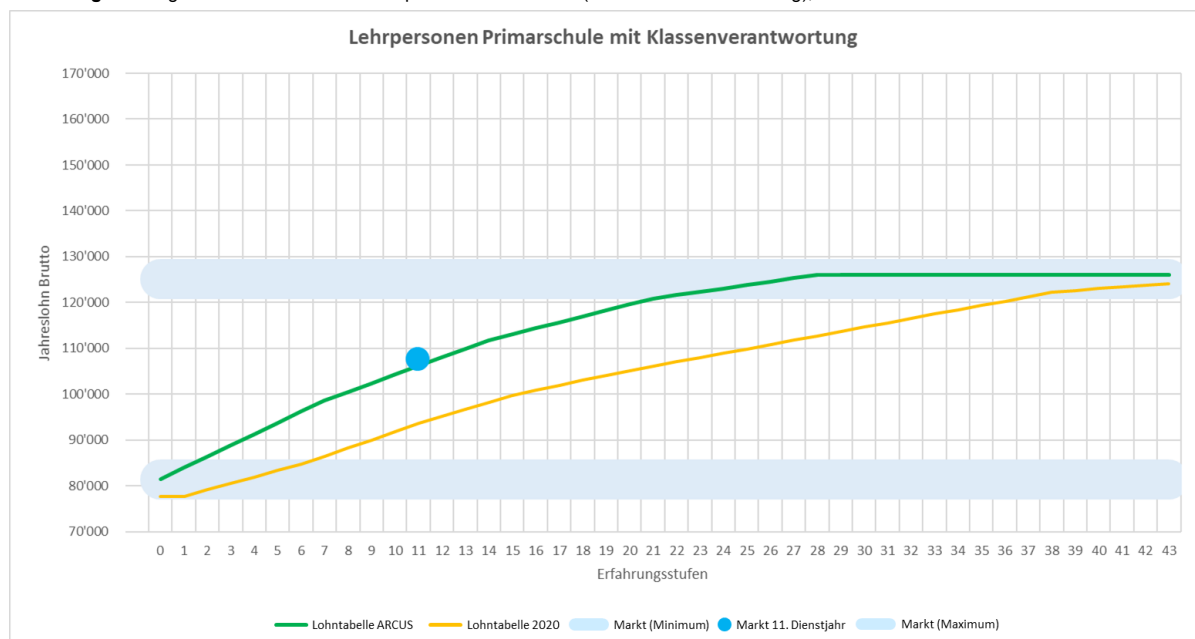
Abbildung 11: Vergleich der Lohnverläufe Lehrperson Kindergarten (mit Klassenverantwortung), Jahreslohn in Franken



Der aktuelle Lohnverlauf (gelbe Linie) liegt nahe beim Marktminimum (blauer Balken) und übertrifft das Marktmaximum am Ende deutlich. Jedoch wird ersichtlich, dass der aktuelle Lohnverlauf bereits am Anfang der Erfahrungsstufen vom Marktverlauf abgekoppelt und im 11. Jahr deutlich unter dem Markt liegt. Der Marktverlauf wird erst sehr spät wieder eingeholt und dann sogar übertroffen. Dies bedeutet, dass trotz der Marktkonformität des aktuellen Einstiegssalärs der aktuelle "S-förmige" Verlauf relativ rasch eine Differenz zum Markt erzeugt. Der neue Normverlauf (grüne Linie) liegt insgesamt über dem aktuellen Lohnverlauf sowie den entsprechenden Marktwerten.

3.7.2 Lehrpersonen Primarschule (mit Klassenverantwortung)

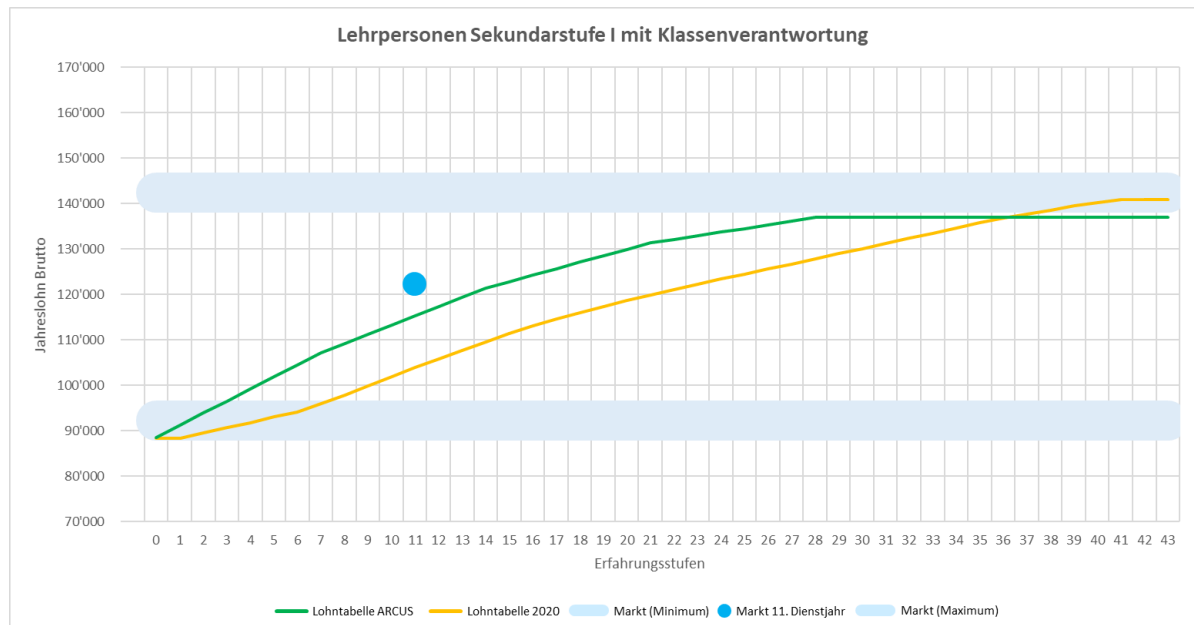
Abbildung 12: Vergleich der Lohnverläufe Lehrperson Primarschule (mit Klassenverantwortung), Jahreslohn in Franken



Der aktuelle Lohnverlauf (gelbe Linie) liegt unter dem Marktminimum (blauer Balken) und liegt leicht unter dem Marktmaximum. Der gesamte Lohnverlauf ist bis auf ein paar Jahre in den höchsten Erfahrungsstufen vom Marktverlauf abgekoppelt und liegt tiefer. Der Marktverlauf wird erst in den letzten Jahren eingeholt. Dies bedeutet, dass bereits das aktuelle Einstiegssalär unterhalb des Markts liegt und durch den aktuellen "S-förmigen" Verlauf relativ rasch eine grössere Differenz zum Markt entsteht. Der neue Normverlauf (grüne Linie) liegt ziemlich genau beim Marktminimum und Marktmaximum und nahe beim Markt im 11. Jahr.

3.7.3 Sekundarstufe I (mit Klassenverantwortung)

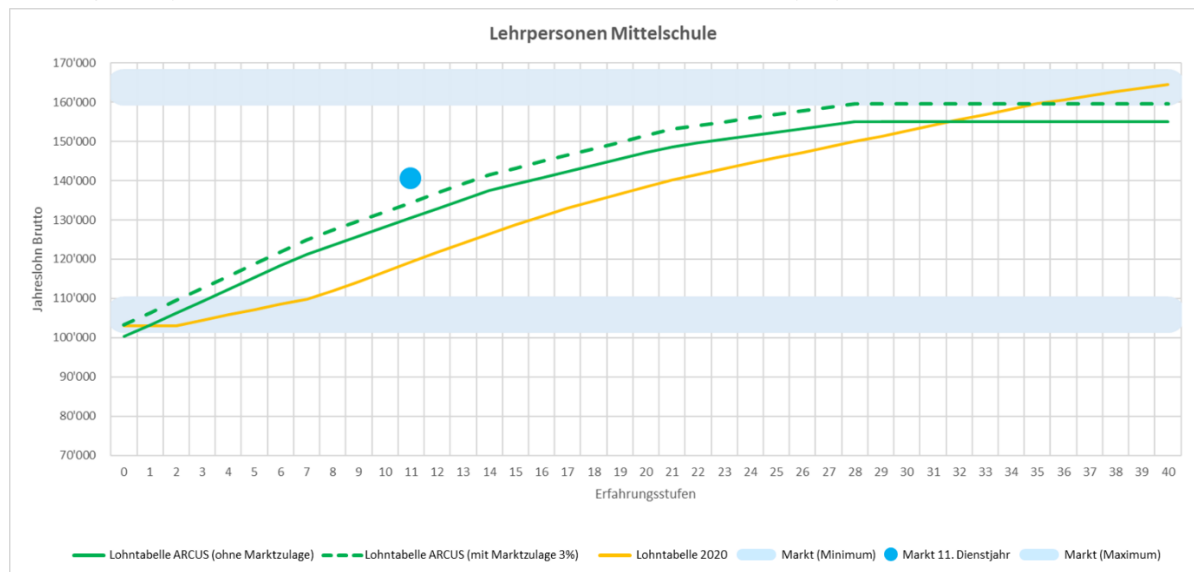
Abbildung 13: Vergleich der Lohnverläufe Lehrperson Sekundarstufe I (mit Klassenverantwortung), Jahreslohn in Franken



Der aktuelle Lohnverlauf (gelbe Linie) liegt unter dem Marktminimum (blauer Balken). Auch beim Maximum liegt er leicht unter dem Markt. Der gesamte Lohnverlauf ist vom Markt abgekoppelt, er liegt tiefer. Insgesamt besteht über fast die ganze Laufbahn hinweg eine bedeutende Abweichung zum Markt. Der neue Normverlauf (grüne Linie) liegt insgesamt deutlich über dem aktuellen Lohnverlauf und unter den entsprechenden Marktwerten. Das zukünftige Maximum liegt unterhalb vom heutigen Maximallohn. Der wesentlich steilere Anstieg der Lohnkurve in den ersten Berufsjahren und das frühere Erreichen des Maximums wirken sich jedoch positiv auf den Lebenslohn aus.

3.7.4 Lehrpersonen Mittelschule

Abbildung 14: Vergleich der Lohnverläufe Lehrpersonen Mittelschule (mit und ohne Marktzulage, vgl. Kap. 3.7.5), Jahreslohn in Franken



Der aktuelle Lohnverlauf (gelbe Linie) liegt leicht unter dem Marktminimum (blauer Balken) und übertrifft das Marktmaximum leicht. Jedoch ist der aktuelle Lohnverlauf bereits am Anfang der Erfahrungsstufen vom Markt abgekoppelt, er liegt tiefer. Der Marktverlauf wird erst in den höchsten Erfahrungsstufen wieder eingeholt. Dies bedeutet, dass trotz der Marktkonformität des aktuellen Einstiegsaltärs der aktuelle "S-förmige" Verlauf relativ rasch eine Differenz zum Markt erzeugt. Der neue Normverlauf (grüne Linie) liegt insgesamt deutlich über dem aktuellen Lohnverlauf jedoch unter den entsprechenden Marktwerten. Das zukünftige Minimum und Maximum liegen unterhalb von den heutigen Minimal- und Maximalwerten. Dank dem wesentlich steileren Anstieg der Lohnkurve in den ersten Berufsjahren und dem früheren Erreichen des Maximums steigt der Lebenslohn jedoch um rund 3 %.

3.7.5 Marktzulagen Sekundarstufe II

Mit dem neuen Lohnsystem erreichen die Funktionen der Sekundarstufe II nur eine ungenügende Konkurrenzfähigkeit. Dies wurde auch in der Anhörung stark kritisiert. Für die Mittelschulen und die Berufsfachschulen wird befürchtet, dass die Aargauer Schulen auch mit dem revidierten Lohnsystem lohnmassig mit den ausserkantonalen Schulen nicht mithalten können und weiterhin Mühe haben werden, genügend qualifizierte Lehrpersonen zu rekrutieren.

Die ungenügende Konkurrenzfähigkeit soll für jene Funktionen der Sekundarstufe II, welche trotz neuem Lohnsystem gegenüber dem Marktdurchschnitt über einen deutlich unterdurchschnittlichen Lohn verfügen, mit einer Marktzulage von generell 3 % korrigiert werden. Dies betrifft alle Funktionen der Sekundarstufe II ausser der Funktion Lehrpersonen Berufskunde mit qualifizierten Ausbildungsanforderungen (siehe Abbildung , Anhang IV). Grundlagen für die Ausrichtung von Arbeitsmarktzulagen sind die §§ 15 LDLP sowie 49 VALL. Die Zulagen sind zeitlich befristet und werden periodisch überprüft.

Mit den Marktzulagen kann direkt die ungenügende Konkurrenzfähigkeit korrigiert werden, ohne dass das ganze Lohnsystem übersteuert werden muss. Das System bleibt somit in sich konsistent und diskriminierungsfrei.

3.8 Finanzbedarf neues Lohnsystem

Die Kostenentwicklung aufgrund der Einführung des neuen Lohnsystems Lehrpersonen sieht gesamthaft betrachtet wie folgt aus:

Tabelle 7: Finanzbedarf ab 2020

Kosten Total in Millionen Franken	Bis 2020	2021	2022	2023 ff.
Neue Positionslöhne kantonal besoldete Lehrpersonen (inklusive Marktzulage bei ausgewählten Funktionen)			62,6	62,6
Besitzstandskosten von kantonal besoldeten Lehrpersonen (auslaufend)			2,2	< 2,2
Lohnentwicklung von Lehrpersonen an privatrechtlichen Sonderschulen (indirekt beziehungsweise über die Restkosten finanziert Personalaufwand)			2,8	2,8
Lohnanpassungen bei Lehrpersonen an nicht kantonal geführten Berufsfachschulen (indirekt beziehungsweise über die Pflichtlektionenpauschale finanziert Personalaufwand)			0,9	0,9
Projektaufwand (Verpflichtungskredit, Globalbudget)	0,5			
Investitionsaufwand und Betrieb Systemanpassungen und Systemerweiterungen (Verpflichtungskredit, Investitionsrechnung)	0	0,6	0,0	0,0
Erhöhung Stellenplan Personaldienst Lehrpersonen		0,2	0,2	0,2
Total Mehraufwand (Kanton und Gemeinden)	0,5	0,8	68,7	< 68,7
Beitrag Gemeinden an Personalaufwand Lehrpersonen Volksschule			-16,5	< -16,5
Beitrag Gemeinden an Restkosten Sonderschulung			-1,6	-1,6
Nettoaufwand Kanton	0,5	0,8	50,6	< 50,6

Gemessen am Lohnaufwand von rund 811,1 Millionen Franken²¹ der Löhne für Lehrpersonen und Schulleitungen beträgt der Mehraufwand für den Kanton 6,2 %.

Die Besitzstandskosten werden nach dem Einführungsjahr des neuen Lohnsystems Lehrpersonen sinken. Wie stark die Besitzstandskosten in den Folgejahren sinken, ist abhängig von den finanziellen Mitteln, welche für die Lohnrunden zur Verfügung stehen.

3.9 Projektaufwand (einmaliger Aufwand)

Für die Erarbeitung einer neuen Funktionsbewertung und eines neuen Lohnsystems für die Lehrpersonen und Schulleitungen Volksschule hat der Regierungsrat einen Verpflichtungskredit von Fr. 450'000.– bewilligt. Im Zusammenhang mit der Einführung des neuen Lohnsystems per 1. Januar 2022 fallen einmalige Aufwendungen an für die Überführung der Löhne aller Lehrpersonen sowie die

²¹ Voraussichtlicher Personalaufwand Lehrpersonen netto (ohne Mehraufwand ARCUS, inklusive Arbeitgeberbeiträge abzüglich Gemeindebeiträge) im Planjahr 2022.

notwendigen Systemanpassungen und Zusatzprogrammierungen in den IT-Systemen PULS und ALSA (Administration Lehrpersonen Schule Aargau) (inklusive Schnittstellen).

Die einmaligen Zusatzaufwendungen aufgrund der Einführung des neuen Lohnsystems Lehrpersonen sieht gesamthaft betrachtet wie folgt aus:

Tabelle 8: Projektaufwand (einmaliger Aufwand)

Kosten Total in Franken	Bis 2020	2021	2022	Total
Erarbeitung Funktionsbewertung und neues Lohnsystem (Globalbudget)	450'000			450'000
Investitionsaufwand und Betrieb Systemanpassungen und Systemerweiterungen (Investitionsrechnung)	0	580'000	0,0	580'000
Total einmaliger Projektaufwand	450'000	580'000	0	1'030'000
Bewilligter Verpflichtungskredit				450'000
Notwendiger Zusatzkredit (Investitionsrechnung)				580'000

Für die Systemanpassungen und Systemerweiterungen der IT-Systeme PULS und ALSA (inklusive Schnittstellen) wurden bei der Erarbeitung des AFP 2021–2024 Fr. 240'000.– im Globalbudget berücksichtigt. Die Richtofferten aufgrund des Grobkonzepts für die notwendigen Systemanpassungen zeigten, dass die Auswirkungen auf die bestehenden Systeme und Schnittstellen umfangreicher sind als erwartet; aktuell muss mit rund Fr. 580'000.– gerechnet werden.

Eine einmalige Ausgabe über Fr. 250'000.– mit mehrjähriger betriebswirtschaftlichen Nutzungsdauer wird finanzrechtlich als Investitionsaufwand deklariert. Entsprechend sind die notwendigen Systemanpassungen und Systemerweiterungen in der Investitionsrechnung zu verbuchen. Da im Aufgabenbereich 310 'Volksschule' im Budgetjahr 2021 keine entsprechenden Mittel in der Investitionsrechnung eingestellt sind, muss dem Grossen Rat ein Nachtragskredit beantragt werden. Die für den Nachtragskredit benötigten Mittel werden saldoneutral im Globalbudget kompensiert.

3.10 Finanzbedarf für die Pflege des Lohnsystems

Für die Pflege des Lohnsystems, also für die Finanzierung der Lohnentwicklung gemäss Normverlauf, besteht ein regelmässiger Finanzbedarf²² von jährlich rund 1,0 % der Lohnsumme.²³ Nur wenn diese Mittel regelmässig bereitgestellt werden, kann das Lohnsystem dauerhaft stabil gehalten werden.

Die Finanzierung der Systempflege soll so weit wie möglich aus den Mitteln des sogenannten Rotationseffekts²⁴ erfolgen. Die Verwendung der Mittel aus dem Rotationseffekt führt zu keiner Erhöhung der Lohnsumme. Durchschnittlich beträgt der Rotationseffekt für die Lehrpersonen rund 0,7 % der Lohnsumme.²⁵ Da diese Mittel nicht vollständig ausreichen, ist jeweils jährlich mit dem Budget eine individuelle Lohnsummerhöhung von aktuell rund 0,3 % zu beantragen.

²² Dies gilt auch für das aktuelle Lohnsystem. Wird die Pflege vernachlässigt, entsteht über die Zeit ein Nachholbedarf.

²³ Aktuell entspricht dies einem jährlichen Mittelbedarf von rund 8,8 Millionen Franken. Der Bedarf ist einerseits abhängig von der Altersstruktur der Lehrerschaft und andererseits von der absoluten Lohnsumme.

²⁴ Der Rotationseffekt entsteht durch unterschiedliche Lohnniveaus bei Personalwechseln (zum Beispiel ist der Lohn einer pensionierten Person in der Regel höher als derjenige der Nachfolge).

²⁵ Der Rotationseffekt ist abhängig von den Anzahl Pensionierungen und kann von Jahr zu Jahr leicht schwanken. Für das Jahr 2018 liegt er bei rund 0,74 Prozent der Lohnsumme beziehungsweise 6,8 Millionen Franken.

Die Verwendung des Rotationseffekts für die Pflege des Lohnsystems sowohl für die Lehrpersonen wie auch für das Verwaltungspersonal soll mit der aktuell laufenden Änderung des Gesetzes über die wirkungsorientierte Steuerung von Aufgaben und Finanzen (GAF) vom 5. Juni 2012 (SAR 612.300)²⁶ geregelt werden. Bis zum geplanten Inkrafttreten des geänderten GAF per 1. Januar 2024 soll die Pflege des Lohnsystems der Lehrpersonen wie bisher gemäss dem Beschluss des Grossen Rats über die durchschnittliche prozentuale Veränderung der Löhne gemäss § 13 Abs. 2 GAF finanziert werden.

3.11 Aufwände für die Umsetzung des Konzepts der anrechenbaren Erfahrung (wiederkehrend)

Die individuelle Analyse der Lebensläufe bei Neuanstellung, Wiedereintritt oder Funktionswechsel führt zu administrativem Aufwand, der bei der Einstufung nach Alter nicht notwendig ist. Der administrative Aufwand kann durch systemunterstützende Tools für alle am Einstufungsprozess beteiligten Personen und Instanzen (Lehrpersonen, Anstellungsbehörden und Kanton) wesentlich verringert werden. Die Systemunterstützung hat auch den Vorteil, dass die Dokumentation sowie die spätere Nachvollziehbarkeit der Einstufung gewährleistet werden können.

Um den Mehraufwand bei den Anstellungsbehörden und Schulsekretariaten möglichst klein zu halten, wird den Lehrpersonen und den Anstellungsbehörden ein intelligentes Einstufungsformular zur Verfügung gestellt. Ziel ist es, dass die Lehrpersonen selber das Formular mit den relevanten Angaben ausfüllen, die Schulleitung die Angaben überprüft und ergänzt. Das Einstufungsformular sowie die ermittelte Erfahrungsstufe wird danach in ALSA als Grundlage für die Erstellung der Lohnverfügung übernommen.

Für die Abwicklung derlohneinstufung, die Schulung und Beratung der Anstellungsbehörden, Auskunftserteilung sowie laufende Aktualisierung der Systemanpassungen/Systemerweiterungen fallen im Personaldienst Lehrpersonen des Departements Bildung, Kultur und Sport neue Aufgaben an. Zusätzlich muss die kantonsweite Einheitlichkeit derlohneinstufung sichergestellt werden. Für diese zusätzlichen Aufgaben muss der Stellenplan im Personaldienst Lehrpersonen leicht erhöht werden.

3.12 Einführung des neuen Lohnsystems

Aufgrund des bestehenden Handlungsbedarfs soll das neue Lohnsystem in einem Schritt eingeführt werden. Bei einer einmaligen Einführung erfolgt die Anhebung der Löhne in einem Schritt gemäss aktuellem Zeitplan per 1. Januar 2022.

3.13 Übergangsregelung (Besitzstandswahrung)

Die Einführung eines neuen Lohnsystems ohne die Gewährung von Besitzständen würde nicht als gerecht empfunden. Mit dem neuen Lohnsystem steigt die Lohnkurve insbesondere in der ersten Hälfte der Berufslaufbahn steiler an als heute. In den meisten Funktionen liegt das künftige Lohnmaximum unter dem heutigen, allerdings wird es deutlich früher erreicht, was eine Erhöhung des sogenannten Lebenslohns zur Folge hat. Das tiefere Lohnmaximum führt jedoch in den meisten Funktionen dazu, dass insbesondere ältere Lehrpersonen im neuen Lohnsystem einen tieferen Lohn erhalten würden. Dies betrifft jene Lehrpersonen, die während ihrer Laufbahn in den ersten Berufsjahren einen flachen Anstieg hatten und die letzten Jahre die Nullrunden mittragen mussten. Ohne Besitzstandsregelung wären genau diese Lehrpersonen kurz vor dem Ende ihrer Laufbahn noch von einer Lohnsenkung betroffen, was der Regierungsrat als ungerecht erachtet. Deshalb soll den Lehrpersonen, deren bisheriger Bruttolohn über dem neu ermittelten Bruttolohn liegt, eine statische Besitzstandsgarantie gewährt werden: Löhne über dem Normverlauf sollen "eingefroren" werden, bis

²⁶ Siehe dazu den Entwicklungsschwerpunkt 410E017 im AFP 2020–2023.

sie durch die allgemeine Lohnentwicklung wieder "eingeholt" werden, beziehungsweise bis zur ordentlichen Pensionierung, da vor allem ältere Lehrpersonen davon betroffen sind. Da in gewissen Funktionen bereits Lehrpersonen ab Mitte 50 im Besitzstand sind, soll die generelle Lohnerhöhung auch an jene Personen, welche sich im Besitzstand befinden, ausgerichtet werden.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Besitzstandskosten im Überführungsjahr sowie sechs Jahre nach Einführung des neuen Lohnsystems. Die Berechnungen erfolgten aufgrund der Anstellungen aller Lehrpersonen im Februar 2020. Für die Prognose der Besitzstandskosten nach sechs Jahren wurde von einem jährlichen Erfahrungsstufenanstieg ausgegangen (dies entspricht der ordentlichen Systempflege). Stehen in den Jahren nach der Einführung des neuen Lohnsystems mehr Mittel zur Verfügung (zum Beispiel aufgrund zusätzlicher genereller Lohnerhöhungen), nehmen die Besitzstandskosten stärker ab.

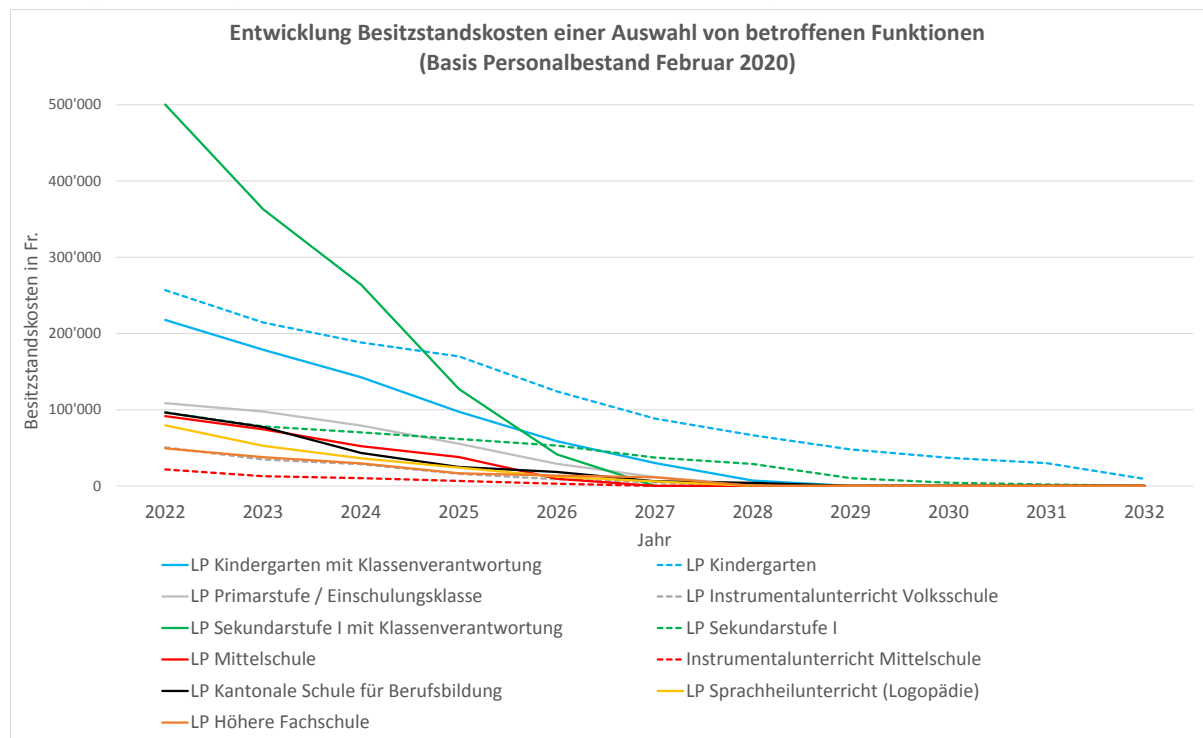
Tabelle 9: Entwicklung Besitzstandskosten

in Millionen Franken	Besitzstandskosten im Überführungsjahr	Besitzstandskosten nach 6 Jahren
Besitzstandskosten	1,9	0,5
17,5 % Arbeitgeberbeiträge	0,3	0,1
Total Kosten pro Kalenderjahr (Kanton und Gemeinden)	2,2	0,6

Anmerkung: Rundungsdifferenzen möglich

Beim Einführungszeitpunkt werden alle Besitzstandssituationen aus der Umstellung von 5 zu 6 Primarschuljahren respektive 4 zu 3 Sekundarstufenjahren ausgelaufen sein. Ab Schuljahr 2020/21 befinden sich keine Lehrpersonen mehr im Besitzstand.

Abbildung 15: Entwicklung der Besitzstandskosten in den ersten 10 Jahren nach Einführung



3.14 Fazit Umsetzungsvorschlag

Mit dem vorliegenden Umsetzungsvorschlag wird das angestrebte Ziel der Konkurrenzfähigkeit für die meisten Funktionen weitgehend erfüllt. Die Marktfähigkeit im Vergleich zum Durchschnitt der umliegenden Kantone kann nicht in allen Anforderungsniveaus erreicht werden. Bei den Lehrpersonen der Sekundarstufe II wird sie ohne Marktzulagen nicht erreicht (siehe Kapitel 3.7). Jedoch erhöht sich der Lebenslohn bei allen Funktionen gegenüber der Lohntabelle 2020. Bei den Lehrpersonen Kindergarten mit Klassenverantwortung erhöht sich der Lebenslohn um ca. Fr. 270'000.–, bei den Lehrpersonen Primarstufe mit Klassenverantwortung um rund Fr. 480'000.–, bei den Lehrpersonen Sekundarstufe I mit Klassenverantwortung um gut Fr. 330'000.– und bei den Mittelschullehrpersonen um knapp Fr. 400'000.–²⁷.

Auch wird der Lohnanstieg bei den dienstjüngeren Lehrpersonen künftig weitgehend marktkonform verlaufen. Entsprechend wird die Konkurrenzfähigkeit auch im für Lohnvergleiche relevanten 11. Dienstjahr erreicht.

Die finanziellen Auswirkungen des Umsetzungsvorschlags ergeben sich hauptsächlich aus der Kombination der folgenden Aspekte:

- Konsequente Umsetzung der Ergebnisse der Funktionsbewertung und damit die Abschaffung des bisherigen Vektorenmodells. Die Anzahl Anforderungsniveaus in der Funktionsstruktur entspricht im Sinne eines konsistenten Systems den neuen Lohnstufen. Damit wird die Vergleichbarkeit zwischen Lohn- und Anforderungsniveau hergestellt.
- Verkürzung des aktuellen altersbedingten Lohnanstiegs im Umfang von 39–45 Jahren auf marktkonforme 28 Jahre. Dies führt zu einem steileren Lohnverlauf respektive einem schnelleren Aufstieg vom Minimum zum Maximum.
- Durch den aktuellen "S-förmigen" Lohnverlauf ergibt sich insbesondere bei den jüngeren Lehrpersonen ein sehr grosser Korrekturbedarf gegenüber dem Markt. In allen Varianten fallen knapp die Hälfte der Überführungskosten in der Altersgruppe der 22- bis 40-Jährigen an.

4. Rechtsgrundlagen

Für die Revision des Lohnsystems der Lehrpersonen sowie der Schulleitungen Volksschule sind Änderungen von Rechtserlassen notwendig. Betroffen sind das Lohndekret Lehrpersonen, das sich weitgehend direkt auf die Verfassung des Kantons Aargau stützt (§ 82 Abs. 1 lit. e Verfassung des Kantons Aargau), und die VALL, welche die Detailregelungen zum Lohndekret Lehrpersonen und zum Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL) vom 17. Dezember 2002 (SAR 411.200) enthält.

5. Verhältnis zur mittel- und langfristigen Planung

Gemäss Entwicklungsleitbild 2017–2026 soll die Volksschule dank sinnvollen und verbindlichen Rahmenbedingungen ein qualitativ hochstehendes Bildungsangebot bereitstellen und die Schülerinnen und Schüler in ihren persönlichen Stärken und Interessen fördern. Dieses Ziel kann nur erreicht werden, wenn die Schulen vor Ort genügend qualifizierte Lehrpersonen anstellen können.

Folgende mittelfristigen Planungselemente mit Bezug zur Revision des Lohnsystems Lehrpersonen sind im AFP festgehalten:

- Eine neue Methodik zur Funktionsbewertung ermöglicht eine transparente Bewertung der Lehrpersonenfunktionen, die auch juristischen Massstäben standhält. Zudem sollen die Löhne der Lehrpersonen im Kanton Aargau über die Schulstufen und Alterskategorien hinweg konkurrenzfähig sein (ESP 310E016).

²⁷ Inklusive Marktzulage 3 %

- Der Personalbedarf für die Aargauer Volksschule soll in Zukunft sichergestellt werden (ESP 310E021). Ein Element zur Erreichung dieses Ziels ist das revidierte Lohnsystem.
- Mit der Änderung GAF soll insbesondere die finanzielle Steuerung optimiert werden (ESP 410E017). Von zentraler Bedeutung ist die Bereitstellung der für die Pflege der Lohnsystematik erforderlichen Mittel.

6. Auswertung des Anhörungsverfahrens

6.1 Teilnehmende

Zur eingeschränkten Anhörung wurden insgesamt 733 Anzuhörende eingeladen, darunter politische Parteien, Gemeinden, alle Schulpflegen und Schulleitungen, Sonderschulen und Heime, Lehrerverbände und Lehrerorganisationen, Vertretungen aus Wirtschaft und Gewerkschaft sowie weitere Organisationen und Verbände. Das Anhörungsverfahren dauerte vom 21. Februar 2020 bis zum 30. April 2020.

Insgesamt gingen 219 Rückmeldungen ein. An der Anhörung haben 10 Parteien (BDP, CVP, EDU, EVP, *jcvp, FDP, Die Liberalen, Grüne, GLP, SP, SVP), 16 Schul- und Arbeitnehmendenverbände, 32 Schulpflegen, 21 Schulleitungen Volksschule/Sonderschulen, 14 Schulleitungen der Sekundarstufe II/Tertiärstufe, 48 Gemeinderäte, 5 Gemeinde- und Wirtschaftsverbände, 10 weitere diverse Organisationen sowie 63 Einzelpersonen teilgenommen.

6.2 Übersicht über die Rückmeldungen

Grundsätzlich anerkennen die Anhörungsteilnehmenden den Bedarf zur Ablösung des Vektorenmodells und der Einführung eines auf einer Systematik basierenden Lohnsystems grossmehrheitlich. Die Mehrheit der Anhörungsteilnehmenden begrüsst die Stossrichtungen des neuen Lohnsystems.

Die folgende Grafik zeigt in Prozentzahlen, wie hoch die Zustimmung zu den einzelnen Fragen aufgeführt nach den einzelnen Gruppierungen und im Total ist.

Tabelle 10: Überblick über die Zustimmung nach Gruppenzugehörigkeit

Legende:		>80%	79.9-50.1%	50-20.1%	20-0%					
		1) Funktionsstruktur	2) Konstruktion der Lohnskala	3a) Normverlauf der Lohnskala	3b) 28 Erfahrungsstufen	4) Normverlauf der Lohnkurve	5) Berechnung der Erfahrungsstufe	6) Degressive Überführung	7) Einführung in einem Schritt	8) Besitzstandwahrung
Parteien	n=10	90%	50%	70%	89%	90%	56%	78%	80%	78%
Schul- und Arbeitnehmendenverbände	n=16	69%	38%	94%	100%	100%	88%	88%	100%	88%
Schulleitungen Volksschule und Sonderschulen	n=21	76%	86%	100%	90%	95%	90%	95%	95%	95%
Schulleitungen Sekundar II / Tertiär	n=14	7%	7%	100%	86%	92%	21%	93%	100%	21%
Schulpflegen	n=32	97%	94%	94%	91%	97%	94%	97%	94%	94%
Gemeinderäte	n=48	98%	96%	98%	94%	94%	92%	98%	88%	98%
Gemeinde- und Wirtschaftsverbände	n=5	100%	80%	100%	100%	100%	80%	80%	40%	80%
Diverse Organisationen	n=10	70%	22%	100%	78%	88%	88%	100%	89%	78%
Einzelpersonen	n=63	43%	38%	70%	63%	68%	48%	67%	71%	68%
Total Rückmeldungen	n=219	71%	63%	88%	84%	88%	73%	87%	85%	81%
Total Rückmeldungen ohne Einzelpersonen	n=156	81%	72%	95%	92%	95%	82%	94%	90%	86%

6.3 Rückmeldungen zu den einzelnen Themen

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Anhörung erörtert, welche die Hauptbestandteile des künftigen Lohnsystems respektive der Überführung betreffen. Soweit die Stellungnahmen konkrete Bestimmungen betreffen, findet sich die Auseinandersetzung mit diesen Voten im Rahmen der Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen (vgl. nachfolgend, Kapitel 7 f.).

Funktionsstruktur

Die neue Funktionsstruktur wird von der FDP, Die Liberalen, CVP und der EDU klar befürwortet. Ebenfalls stimmen BDP, SP, Grüne tendenziell zu, monieren aber die ungleiche Einstufung der Kindergartenlehrpersonen gegenüber der Primarstufe. Die EVP stimmt ebenfalls tendenziell zu, wünschte sich aber die Unterscheidung zwischen Klassen- und Fachlehrperson nach wie vor durch Entlastungslektionen statt durch monetäre Abgeltung zu regeln. Zudem spricht sich auch die grosse Mehrheit der Verbände und Gemeinden, sowie Schulpflegen für die Funktionsstruktur aus.

Die SVP und der Aargauische Gewerbeverband (AGV) lehnen die Funktionsstruktur ab mit der Begründung, es bestehe entgegen den Aussagen im Anhörungsbericht kein akuter Handlungsbedarf. Der Kanton Aargau sei lediglich in einzelnen Funktionen nicht konkurrenzfähig, nicht im Lehrberuf generell. Des Weiteren zeigten sich die Mehrheit der Schulleitungen auf Sekundarstufe II nicht einverstanden mit der Funktionsstruktur, da sie befürchten, aufgrund dieser Einstufungen nicht angemessen konkurrenzfähig gegenüber den umliegenden Kantonen sein zu können.

Konstruktion der Lohnskala

Die EDU und die EVP befürworten die Lohnskala. Die EVP begrüsst explizit die Vergleichbarkeit mit dem kantonalen Verwaltungspersonal. Tendenziell stimmen auch die CVP und die BDP dem Vorschlag zu, die CVP fordert aber einen höheren Einstiegslohn für die Lehrpersonen der Berufsfachschulen, die BDP wünscht sich weitere Ausführungen zu den unterschiedlichen Spektrumsbreiten gegenüber dem Lohn des Verwaltungspersonals. Der Aargauische Lehrerinnen- und Lehrerverband (alv) stimmt der Lohnskala eher zu, stört sich aber daran, dass bei den Lohnskalen zwischen kantonalen Verwaltung und Lehrpersonen die Lohnmaxima gekoppelt sind. Ebenfalls stimmten Schulpflegen, Gemeinden, und Schulleitungen auf Stufe Volks- und Sonderschulen in überwiegender Mehrheit zu.

Die SP und die GLP lehnen die Lohnskala eher ab. Dieselbe Kritik wie der alv bringen auch ArbeitAargau und weitere Verbände an, welche der Lohnskala ablehnend gegenüberstehen. Die ungleiche Spektrumsbreite gegenüber dem kantonalen Personal monieren denn auch die GLP und die FDP, Die Liberalen, welche die Lohnskala ablehnen. Schliesslich kritisiert die FDP, Die Liberalen, das Vorhaben Vergleichbarkeit mit dem kantonalen Personal sei im Rahmen des vorliegenden Lohnsystems nicht realisierbar. Die Grünen begründen ihre Ablehnung der Lohnskala damit, dass das Ziel der Konkurrenzfähigkeit aller Funktionen verfehlt werde. Die SVP begründet ihre Ablehnung der Lohnskala damit, dass Einstiegs- und Maximallöhne bereits durchaus konkurrenzfähig seien, lediglich die Entwicklung bis zum 11. Dienstjahr sei unter Markt. Ihre Mühe mit der Lohnskala bekunden auch die Schulleitungen der Sekundarstufe II und des tertiären Bereichs. Die Berufsfachschulen bemängeln dabei besonders die nochmalige Senkung des Anfangslohns im Vergleich zum heutigen, der sich ohnehin schon unter dem Marktdurchschnitt befindet.

Normverlauf in Erfahrungsstufen

Dem Normverlauf in Erfahrungsstufen wird von der überwiegenden Mehrheit der Teilnehmenden begrüsst. Der Handlungsbedarf wird von den Teilnehmenden durchwegs anerkannt. Von der CVP, EVP und GLP wird zustimmend explizit begrüsst, dass der Lohnanstieg in den ersten Berufsjahren nun steiler erfolgt. Die CVP betont zudem, die Variante Erfahrungsstufen seien einem Szenario mit Leistungslohn klar vorzuziehen. Die BDP heisst ausdrücklich gut, dass ein Anreiz geschaffen werde, im

Beruf zu bleiben, was gerade in der aktuellen Marktlage als sehr wichtig erscheine. Zudem befürworteten Gemeinde, Schulen, Verbände und Organisationen den vorgenommenen Paradigmenwechsel von Alter hin zu Berufserfahrung.

Die SVP lehnt den Normverlauf eher ab, sie sieht die Vergleichbarkeit zum Lohn der kantonalen Verwaltung nicht gegeben, da Leistung und Weiterbildung nicht honoriert werden. Ausserdem wird gefordert, Kleinstpensen unter 20 % Arbeitstätigkeit im Stundenlohn zu vergüten. Die SP ist eher nicht einverstanden, die Grünen lehnen den Normverlauf ab, beide Parteien betonen jedoch die Wichtigkeit des steilen Lohnanstiegs in den ersten Berufsjahren im Kontext der Konkurrenzfähigkeit mit anderen Kantonen und des akuten Fachkräftemangels. Der Grund, weshalb die beiden Parteien diesen Punkt eher ablehnen, erläutern sie mit dem, aus ihrer Sicht, Fehlanreiz, im Lehrberuf tätig bleiben zu müssen. Somit würden besonders Frauen dafür bestraft, einige Jahre zugunsten der Familie auf die Berufsausübung zu verzichten.

Erreichen des Lohnmaximums nach 28 Erfahrungsstufen

Grossmehrheitlich wird der Vorschlag mit 28 Erfahrungsstufen begrüsst. Von den Parteien stellen sich die BDP, CVP, EDU, EVP, GLP, Grüne und die SP hinter den Vorschlag. Sie begrüssen das Erreichen des Lohnmaximums im Zug der Konkurrenzfähigkeit mit den umliegenden Kantonen. Die FDP. Die Liberalen enthält sich zu diesem Punkt. Auch von der Mehrheit der Verbände, den Gemeinden, Schulleitungen, Schulpflegen und weiteren Organisationen wird der Vorschlag gutgeheissen.

Die SVP hingegen ist der Auffassung, der Anstieg in 28 Erfahrungsstufen erfolge zu steil und wünscht sich eine Variante, in der das Lohnmaximum später erreicht wird. Von den Verbänden äussert einzig der Verband der Lehrpersonen an Berufsfachschulen im Aargau (VLBA) gewisse Bedenken. Aus ihrer Auffassung hinaus findet eine Benachteiligung älterer Lehrpersonen statt, da die Lohnabzüge mit dem Alter zunehmen und sich somit eine Nettolohn-Reduktion ergibt.

Normverlauf der Lohnkurve

Überwiegend wird dem Normverlauf zugestimmt. Die CVP, EVP, FDP. Die Liberalen, GLP und SP begrüssen den steilen Anstieg in den ersten Berufsjahren explizit. Nach der Auffassung der GLP könnte der Anstieg in den ersten beiden Zonen gar noch steiler vor sich gehen, wohingegen die Kurve flacher auslaufen würde. Die Grüne Partei stimmt der Steigung ebenfalls zu, erachtet die Kurve in einigen Funktionen jedoch als zu tief angesetzt. Auch von der Mehrheit der Verbände, den Gemeinden, Schulleitungen, Schulpflegen und weiteren Organisationen wird der Vorschlag gutgeheissen.

Die SVP gibt zu bedenken, dass mit dem vorgesehenen Normverlauf die Löhne der Lehrpersonen viel zu rasch steigen würden. Gerade vor dem Hintergrund der finanziellen Folgen der Covid-19-Pandemie sei dies nicht zu rechtfertigen.

Berechnung der Erfahrungsstufe

Befürwortet wird von vielen Seiten, dass Berufserfahrung als Hauptkriterium das Alter ablösen soll. Allerdings sei für den AGV und die FDP. Die Liberalen unter funktionsrelevante Berufserfahrung eine klare und abschliessende Liste vorzulegen. BDP, CVP, EVP und SP erklären sich mit dem Vorschlag einverstanden. Auch von der Mehrheit der Verbände, den Gemeinden, Schulleitungen, Schulpflegen und weiteren Organisationen wird der Vorschlag gutgeheissen. Die FDP. Die Liberalen enthält sich zu der Frage.

Die Grüne Partei lehnt den Vorschlag eher ab, da die Berechnung der Erfahrungsstufe nachteilig sei für Frauen, Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger und für Lehrpersonen, welche ausserschulische Erfahrungen suchen. Die SVP antwortete ebenfalls mit eher nein. Die Partei zeigt sich zwar einverstanden mit dem Prinzip, beklagt jedoch die Schlechterstellung eines kurzzeitigen Austritts und Wie-

dereintritts in den Beruf, da bei einem solchen nur eine Anrechnung zu 80 % gewährt würde. Ebenfalls eher nein antworteten EDU und GLP. Für die GLP hätte die Anrechnung eher höher ausfallen können.

Degressive Überführung des Lebensalters in Erfahrungsstufen

Die Mehrheit der Parteien ist mit den Überführungsmodalitäten einverstanden. Zustimmung erfolgt von BDP, CVP, EDU, EVP, Grünen und der SP. Die Grüne Partei schlägt vor, auf das Aussetzen von Erfahrungsstufen zu verzichten, sofern die Konkurrenzfähigkeit der Löhne nicht gegeben sei. Die EVP ist einverstanden, dass die Überführung der potenziellen Erfahrungsjahre in nutzbare Erfahrungsjahre in degressiver Form geschieht. Damit sei die Attraktivität der Anstellung als Lehrperson im Kanton Aargau gewährleistet. Auch von der Mehrheit der Verbände, den Gemeinden, Schulleitungen, Schulpflegern und weiteren Organisationen wird der Vorschlag gutgeheissen. Die FDP. Die Liberalen enthält sich zu der Frage der Überführung. Die BDP gibt trotz Zustimmung zu bedenken, dass das Aussetzen von Erfahrungsjahren zu Benachteiligungen führen könne. Diesem Umstand müsse Beachtung gegeben werden.

Eher nicht einverstanden ist die GLP mit dem Vorschlag, wenngleich sie ihn für nachvollziehbar befand. Ferner müssten nach der Auffassung der SVP mehr Stufen ausgesetzt werden, da das Maximum ansonsten zu früh erreicht wird.

Einführung neues Lohnsystem in einem Schritt

Eine Einführung in einem Schritt auf den 1. Januar 2022 befürworteten CVP, EVP, EDU und Grüne aufgrund der praktischen Handhabung. Die Direktbetroffenen (in diesem Fall die Schulleitenden) sprechen sich zwecks Praktikabilität ebenfalls für eine Einführung in einem Schritt aus. Zudem stimmten auch BDP und SP der Einführung in einem Schritt kommentarlos zu. Auch von der Mehrheit der Gemeinden, Schulleitungen, Schulpflegern und weiteren Organisationen wird der Vorschlag gutgeheissen.

Die GLP und FDP. Die Liberalen regen an, eine Einführung in mehreren Schritten aufgrund der aktuellen finanziellen Situation zu prüfen. Die SVP vertritt die Auffassung, dass in der jetzigen Situation eine Einführung, mit geplanten Mehrkosten für Kanton und Gemeinden nicht realisierbar sei, weder in einem noch in mehreren Schritten, von Verbandsseite teilt der AGV dieses Bedenken. Die Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK) bevorzugt dagegen eine gestaffelte Einführung.

Besitzstandwahrung

Grossmehrheitlich wird die Übergangsregelung befürwortet, so auch von BDP, EDU, EVP, Grünen, SP und SVP. Auch von der Mehrheit der Gemeinden, Schulleitungen, Schulpflegern und weiteren Organisationen wird der Vorschlag gutgeheissen.

Eher ablehnend äussert sich die CVP, die hervorhebt, dass bei älteren Lehrpersonen das Problem der fehlenden Marktfähigkeit nicht bestehe. Die GLP spricht sich klar gegen die vorgeschlagene Übergangslösung mit Besitzstandwahrung aus, welche sie als unnötigen Luxus bezeichnet. Die dafür vorgesehenen Mittel sähe sie lieber im Lohnsystem. Ausserdem spricht sich die AIHK von den Verbänden aus ordnungspolitischen Gründen gegen statische Besitzstandslösungen aus. Besitzstände seien, wenn überhaupt, dann differenziert zur gewähren. Ebenfalls ablehnend äussern sich die Mehrheit der Schulleitungen auf Sekundarstufe II. Sie begründen dies mit der Tatsache, dass ältere Lehrpersonen bereits die Sparmassnahmen von 2006 mitgetragen hätten und jetzt noch um ihre Lohnperspektive gebracht würden.

6.4 Anpassungen nach Anhörung

Aufgrund der Rückmeldungen im Rahmen der Anhörung und der entsprechenden Prüfungen durch das Departement Bildung, Kultur und Sport wurden folgende Anpassungen gegenüber der Anhörungsvorlage vorgenommen.

6.4.1 Anpassungen an der Funktionsstruktur

Das Departement Bildung, Kultur und Sport hat die Rückmeldungen zu den Einstufungen der einzelnen Funktionen nochmals überprüft und einer Sensitivitätsanalyse unterzogen. Dabei wurde ersichtlich, dass aufgrund neuer Erkenntnisse bei den nachfolgenden Funktionen eine Anpassung notwendig ist:

- Instrumentallehrpersonen Volksschule: Anhebung um eine Lohnstufe – das Ausmass an Autonomie der Funktion war zu tief bewertet und wird angehoben.
- Instrumentallehrpersonen Mittelschulen: Die separate Funktion im Bereich der Mittelschulen für die Instrumentallehrpersonen wird nicht mehr separat geführt, entsprechend werden die Instrumentallehrpersonen im Bereich Mittelschulen gleich eingestuft wie alle anderen Mittelschullehrpersonen. Die Differenzierung erfolgt – vergleichbar mit den Lehrpersonen Sport und Bildnerisches Gestalten – über eine höhere Lektionenverpflichtung.
- Höhere Fachschule: Anhebung um eine Lohnstufe – Anforderungen Fachkompetenz wurden zu tief bewertet und werden angehoben.

6.4.2 Anpassung Konzept der anrechenbaren Erfahrung im Bereich Sekundarstufe II

Für die Lehrpersonen der Sekundarstufe II sowie der Logopädie können ausserschulische berufliche Erfahrungen eine genauso hohe fachliche Relevanz darstellen wie die reine Unterrichtserfahrung. Aus diesem Grund wird bei diesen Funktionen die funktionsspezifische, für die Lehrtätigkeit relevante Berufserfahrung in den zu unterrichtenden Fächern und Fachbereichen zu 0,8 angerechnet (gleichwertig wie Unterrichtserfahrung).

6.4.3 Marktkorrektur

Ein wesentlicher Kritikpunkt in der Anhörung war die mangelnde Konkurrenzfähigkeit auf der Sekundarstufe II. Der Regierungsrat hat diesbezüglich unterschiedliche Varianten geprüft. Dabei hat sich gezeigt, dass dieses Problem nur entweder mit einer Übersteuerung der Systematik, mit massiven Mehrkosten oder mit einer Marktkorrektur gelöst werden kann. Die Funktionen stehen aufgrund der Ergebnisse der Funktionsbewertung in Relation zueinander. Die Kurve der Lohnsystematik (Steigung zwischen den einzelnen Lohnstufen [siehe Abbildung 4]) beruht auf einer mathematischen Berechnung und orientiert sich am Lohnniveau des kantonalen Personals. Würde man die ganze Lohnskala so anheben, dass auch die Sekundarstufe II das Marktniveau erreicht, hätte dies zur Folge, dass die Funktionen des Kindergartens und Primarschule deutlich über dem Markt wären und die Kosten würden sich knapp verdoppeln.

Mit einer Marktkorrektur für jene Funktionen, welche deutlich vom Markt abweichen, kann eine Annäherung an den Marktdurchschnitt erzielt werden, ohne dass dabei die Systematik übersteuert wird.

6.4.4 Allfällige generelle Lohnerhöhungen auch für Lehrpersonen mit Besitzstandswahrung

Aufgrund der Reduktion der Spektrumsbreite von 160 auf rund 155 % sinken in zahlreichen Funktionen die Maximallöhne. Dies bedeutet, dass in gewissen Funktionen (insbesondere der Sekundarstufe II) zahlreiche Lehrpersonen in eine Besitzstandssituation kommen, teilweise schon ab einem Alter von 53 Jahren. Diese Lehrpersonen haben die Nullrunden mitgetragen haben und nicht in jungen Jahren von einer mit dem künftigen System vergleichbaren Lohnentwicklung profitiert. Aufgrund der Einführung von ARCUS erreichen sie nun auch ihre Lohnperspektive aus dem jetzigen Lohnsystem nicht. Bei allfälligen künftigen generellen Lohnerhöhungen sollen auch die Lehrpersonen im Besitzstand berücksichtigt werden. Damit soll die Wertschätzung gegenüber diesen Lehrpersonen, welche oft langjährige Mitarbeitende sind und für die Schulen vor Ort wertvoll und wesentliche Stützen sind, ausgedrückt werden.

6.4.5 Aktualisierung Lohntabelle

Der Marktvergleich und sämtliche Berechnungen in der Anhörungsvorlage basierten auf den Lohndaten 2018. Mit der vorliegenden Botschaft werden für sämtliche Berechnungen Zahlen auf der Datenbasis 2020 verwendet. Dabei sind zwei Entwicklungen zu berücksichtigen.

Mit den Lohnrunden 2019 und 2020 konnten nicht nur der Altersanstieg sondern auch eine leichte Reduktion der Differenz zur Normalkurve finanziert werden (siehe Kapitel 2.1). Diese Anhebung des Lohnniveaus 2020 im Vergleich zum Lohnniveau 2018 führt zu tieferen Überführungskosten von 6,8 Millionen Franken. Die im Budget 2021 eingeplante Lohnrunde von 0,5 % führt zu einer weiteren Annäherung beziehungsweise Reduzierung der Differenz gegenüber der Normalkurve von 1,1 Millionen Franken.

Eines der wichtigsten Ziele des Projekts ARCUS ist die Wiederherstellung marktfähiger Löhne für die Lehrpersonen. Die Entwicklung der Lehrerlöhne im Kanton Aargau ist deshalb relativ zur Entwicklung der Löhne in den Vergleichskantonen zu betrachten, sonst droht bereits bei der Einführung des neuen Lohnsystems wieder ein Schiefstand. Aufgrund der Entwicklung der Löhne in den umliegenden Kantonen hat sich der Salärvergleich im Vergleich zu den 2018er-Daten, wie sie im Anhörungsbericht dargestellt wurden, aus Aargauer Perspektive erneut leicht verschlechtert. Dieser Entwicklung wird mit vorliegender Botschaft Rechnung getragen und die Lohntabelle wurde entsprechend um 3,0 Millionen Franken angepasst.

Zusammengefasst bedeutet dies, dass sich die Überführungskosten dank den in den letzten beiden Jahren für die Lohnrunden zur Verfügung stehenden Mitteln sowie der im Budgetjahr 2021 eingestellten Lohnrunde gegenüber der Anhörungsvorlage um 7,9 Millionen Franken reduzieren. Da sich der Markt jedoch im gleichen Zeitraum auch entwickelt hat, erhöhen sich die Überführungskosten wieder leicht (3,0 Millionen Franken). Unter dem Strich führt die Aktualisierung der Daten aufgrund dieser beiden Entwicklungen zu einem Minderaufwand von 4,9 Millionen Franken (siehe Tabelle 11).

6.5 Beibehaltung Vorschlag Anhörung

6.5.1 Unterschiedliche Einstufungen Lehrpersonen Primarschule – Lehrpersonen Kindergarten

Ein in der Anhörung häufig genannter Kritikpunkt betrifft die unterschiedliche Einstufung von Kindergarten- und Primarlehrpersonen. Die Begründung für die unterschiedlichen Einstufungen sind in Kapitel 3.3.3 beschrieben).

6.5.2 Einmalige Einführung

In der Anhörung wurde von einer Minderheit angeregt, aufgrund der sich abzeichnenden finanziell schwierigen Lage des Kantons eine gestaffelte Einführung über mehrere Jahre zu prüfen.

Der Regierungsrat hält aus vier Gründen an einer einmaligen Einführung fest: Erstens ist der Handlungsbedarf mit hohem Nachholbedarf und Verzerrungen im Lohngefüge unverändert hoch. Zweitens ergäben sich bei einer schrittweisen Einführung sehr viele Besitzstandssituationen, die zu hohen Besitzstandskosten führen und damit den finanziellen Vorteil der schrittweisen Einführung deutlich reduzieren. Drittens wären komplexe rechtliche Übergangsregelungen zu schaffen, damit neu eintretende Lehrpersonen nicht höhere Löhne hätten als bisher angestellte Lehrpersonen. Viertens ist eine gestaffelte Einführung mit zahlreichen Besitzstandssituationen sehr viel komplexer, aufwendiger und fehleranfälliger.

6.6 Aktualisierung Finanzbedarf nach Anhörung

Tabelle 11: Übersicht jährlicher Finanzbedarf vor und nach Anhörung

in Millionen Franken	Finanzbedarf Stand Anhörung	Finanzbedarf nach Anhörung	Differenz
Überführungskosten	61,7	62,6	0,9
davon			
• Anpassung Lohnstufe Lehrpersonen Instrumentalunterricht Volksschule (siehe Kapitel 6.4.1)		0,6	
• Anpassung Lohnstufe Lehrpersonen HFGS (siehe Kapitel 6.4.1)		0,7	
• Anpassung Lohnstufe Lehrpersonen Instrumentalunterricht Mittelschulen (siehe Kapitel 6.4.1)		1,8	
• Marktzulage (siehe Kapitel 6.4.3)		2,7	
• Aktualisierung Lohntabelle (von Datenstand 2018 auf Datenstand 2020, siehe Kapitel 6.4.5)		-4,9	
Besitzstandskosten	3,6	2,2	-1,4
Beiträge:			
Restkosten an Sonderschulung (brutto)	2,7	2,8	0,1
Pflichtlektionenpauschale Berufsfachschulen	0,8	0,9	0,1
Erhöhung 1,6 Stellen Personaldienst Lehrpersonen	0,2	0,2	0
Gemeindebeiträge:			
Personalaufwand Volksschule	-17,3	-16,5	0,8
Restkosten Sonderschulung	-1,4	-1,6	-0,2
Gesamttotal	50,3	50,6	0,3

Anmerkung: (+) Aufwand/Verschlechterung; (-) Ertrag/Verbesserung, Rundungsdifferenzen möglich

Die gegenüber der Anhörung vorgenommenen Anpassungen führen zu tieferen Besitzstandskosten und Korrekturen bei den indirekt finanzierten Löhnen sowie bei den Gemeindebeiträgen.

7. Erläuterungen zu einzelnen Paragrafen

7.1 Dekret über die Löhne der Lehrpersonen (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP) vom 24. August 2004 (SAR 411.210)

§ 5

Absatz 1

Im Gegensatz zu den Funktionen des Verwaltungspersonals, die der Regierungsrat per Verordnung ins Gesamtgefüge einordnet, werden die vom Geltungsbereich des GAL

erfassten Funktionen direkt im Lohndekret Lehrpersonen festgelegt. Entsprechend wird in Absatz 1 wiederum auf die beiden Anhänge I (Lohnstufenplan) und II (Funktionsstruktur) verwiesen. Zusätzlich nimmt Absatz 1 Bezug auf die nach einheitlichen Kriterien vorgenommene Funktionsbewertung, die der Funktionsstruktur zu Grunde liegt.

Absatz 2

Der geltende Absatz 2 enthält eine Umschreibung des Vektormodells, an dem nicht weiter festgehalten wird. An dessen Stelle werden neu die wichtigsten Komponenten der Funktionsbewertung genannt.

Absatz 2^{bis}

Absatz 2^{bis} kann samt Anhang II C ersatzlos aufgehoben werden, nachdem die drei verschiedenen Schulleitungsfunktionen klar und eindeutig – das heisst, nicht mehr verteilt über vier Lohnstufen – in den Anhang II integriert werden.

Absatz 3

In Absatz 3 wird lediglich der Begriff des Einreichungsplans durch den Begriff der Funktionsstruktur ersetzt.

§ 6

Absatz 1

Im neu formulierten Absatz 1 wird der Normverlauf beschrieben. Er setzt für die Lohnentwicklung auf 28 Erfahrungsstufen und legt das Maximum bei 54,6 % des Positionsanteils fest.

Absatz 2

Wie im geltenden Recht wird auch im neuen Recht eine Normalkurve mit verschiedenen Zonen definiert, die grundsätzlich degressiv verläuft.

Absatz 3

Grundsätzlich soll die künftige Lohnentwicklung den in den Absätzen 1 und 2 von vornherein fixierten 28 Erfahrungsstufen folgen. Nur wenn die vorhandenen finanziellen Mittel nicht ausreichen, soll der Schritt zur nächsten Erfahrungsstufe ausnahmsweise ausgesetzt werden. Daneben bleibt es bei der bereits bestehenden Option, auch in individuellen Fällen die Lohnentwicklung zu stoppen, so beispielsweise, wenn die Arbeitsleistungen der betreffenden Lehrperson über längere Zeit ungenügend sind.

Absatz 6

In Absatz 6 muss nur der Begriff des Erfahrungsanteils durch den Begriff der Erfahrungsstufe ersetzt werden.

§ 7

Absätze 1 und 2

Die Regelung des funktionsbezogenen Minimalalters ist für die Bestimmung des Ausgangspunkts der Erfahrungsstufen wichtig, kann an dieser Stelle aber vereinfacht werden, weshalb Absatz 2 gestrichen werden kann.

§ 9

Absatz 1

Die Regelung von § 9 erhält mehr Gewicht, weil in Bezug auf die individuelle Lohnentwicklung nach neuem Recht nicht mehr allein das Alter massgebend sein wird, sondern im Wesentlichen die individuelle Unterrichtserfahrung beziehungsweise Berufserfahrung. Daneben werden aber weiterhin auch die übrigen Erfahrungen eine gewisse Rolle spielen, wenn auch in einer etwas geringeren Gewichtung.

Absatz 2

Da zur genauen Anrechnung und Gewichtung der Berufs- beziehungsweise Unterrichtserfahrung sowie der Lebenserfahrung eine Detailregelung notwendig sein wird, soll diese an den Regierungsrat delegiert werden. Die Detailregelung wird in die VALL integriert (siehe Kapitel 7.2).

§ 12

Absätze 4 und 5

Hier muss nur die Nummerierung des Anhangs geändert werden – von römischen Ziffern auf arabische Ziffern. Alle Anhänge – soweit noch notwendig – werden vollständig neu gefasst, die bisherigen aufgehoben.

§ 41

Absatz 2

Die Überführungsbestimmungen sind nicht mehr derart komplex, dass sie in einem separaten Anhang geführt werden müssen. Sie finden künftig in § 41e (siehe unten) Platz. Der Verweis in § 41 Abs. 2 kann deshalb ersatzlos aufgehoben werden.

§ 41c

Die hier normierte Besitzstandsregelung betrifft den Strukturwechsel von 5 Jahren Primarstufe/4 Jahren Oberstufe zu 6 Jahren Primarstufe/3 Jahren Oberstufe. Die betreffenden Besitzstände werden im Zeitpunkt der vorliegenden Änderungen ausgelaufen sein, weshalb die Norm ersatzlos aufgehoben werden kann.

§ 41d

Die Überführung der Löhne der Kindergartenlehrpersonen wurde im Jahr 2018 abgeschlossen. Die Überführungsregelung kann deshalb ersatzlos aufgehoben werden.

§ 41e (neu)

Absatz 1

Die Überführung soll nicht auf ein neues Schuljahr, sondern auf ein neues Kalenderjahr vorgenommen werden, konkret per 1. Januar 2022. Weil die jährlichen Lohnrunden jeweils auch auf das neue Kalenderjahr zielen, vereinfacht dies den Vollzug. Auf eine Staffelung der Überführung wird verzichtet, womit in Bezug auf diejenigen Fälle, die mit einem höheren Lohn rechnen können, unter anderem rechtlich fragwürdige Konstellationen ausgeschlossen werden.

Absätze 2 und 3

Da eine individuelle Festlegung der nutzbaren Erfahrung, wie sie künftig bei Neueintritten der Fall sein wird, zu aufwendig wäre, erfolgt die Heranführung der tieferen Löhne nach altem Recht an die höheren Löhne nach neuem Recht nach einem besonderen Mechanismus. Dies ist in den Absätzen 2 und 3 normiert. Für höhere Löhne nach altem Recht im Vergleich zum neuen Recht gibt es eine separate Besitzstandsregelung (siehe Kommentar zu § 41f).

§ 41f (neu)

Absatz 1

Höhere Löhne nach altem Recht werden "eingefroren", bis der Normalverlauf der Lohnentwicklung erreicht wird. Das heisst, der Lohn wird grundsätzlich nicht gesenkt. Liegt der Lohn nach altem Recht aber bei Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters immer noch über dem Lohn nach neuem Recht, erfolgt eine entsprechende Lohnsenkung, soweit die Anstellung weitergeführt wird.

Absatz 2

Im Gegensatz zu individuellen Lohnerhöhungen werden Lehrpersonen mit einem Besitzstandslohn generelle Lohnerhöhungen gewährt. Sie profitieren also jeweils dann, wenn der Regierungsrat in den gestützt auf § 12 LDLP die vom Grossen Rat beschlossenen Lohnveränderungen in einen individuellen und generellen Anteil aufteilt und damit mit einer Erhöhung der Positionslöhne das ganze Lohnsystem anhebt.

Absatz 3

In Absatz 3 wird präzisiert, dass der Besitzstand bei einem nahtlosen Wechsel der Arbeitsstelle innerhalb des Kantons nicht verwirkt. Dagegen greift der Besitzstand nicht mehr, wenn die spezifische berufliche Tätigkeit bei einem Stellenwechsel für eine gewisse Zeit aufgegeben wird. Wer von einem Besitzstand profitiert, soll bei einer Erhöhung des Beschäftigungsgrads nicht bestraft werden. Dies gilt selbstverständlich auch – ohne ausdrückliche Erwähnung – im Falle einer Verringerung des Beschäftigungsgrads.

Anhang 1

Der aktualisierte Lohnstufenplan erfasst – wie bereits im geltenden Recht – sowohl die Positionslöhne als auch die Maximallöhne.

Anhang 2

Die Funktionsstruktur ordnet die Lohnstufen zu. Die Funktionen wurden teilweise verfeinert (Fachlehrperson/Klassenlehrperson; Nebenamt/Hauptamt), teilweise präzisiert (Funktionen in der Schulleitung der Volksschule), teilweise ergänzt (kantonale Schulen Sekundarstufe II mit erweitertem Aufgabenportfolio). Der der Tabelle angehängte Satz, wonach "exotische" Funktionen im Einzelfall in eine tiefere Lohnstufe zugeordnet werden dürfen, dient als Korrektiv zur Funktionsbewertung, die entsprechende "Ausreisser" nicht berücksichtigen konnte. Typisches Beispiel ist der Unterricht für Tastaturschreiben auf der Sekundarstufe II.

Anhang 3

Der geltende Anhang III wird nur geringfügig angepasst (neu Anhang 3). Dabei wurden insbesondere die Funktionen mit der Funktionsstruktur (Anhang II A beziehungsweise neu Anhang 2) in Übereinstimmung gebracht.

7.2 Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen (VALL) vom 13. Oktober 2004 (SAR 411.211)²⁸

Die in der VALL vorgenommenen Änderungen betreffen insbesondere die Berechnung der Erfahrungsstufe (siehe Kapitel 3.5).

²⁸ Der Erlass von Verordnungen und deren Änderungen liegt in der Kompetenz des Regierungsrats (§ 91 Abs. 2 Verfassung des Kantons Aargau), weshalb darüber kein Beschluss durch den Grossen Rat gefasst werden muss. Die darin gemachten Ausführungen sollen der umfassenden Information des ganzen Regelwerks dienen.

8. Auswirkungen

8.1 Personelle und finanzielle Auswirkungen auf den Kanton

Die finanziellen Folgen sind im Kapitel 3.8 und 3.9 erläutert. Im Stellenplan ist im AFP 2021–2024 eine Erhöhung der Personalressourcen für den Personaldienst Lehrpersonen von 160 Stellenprozenten ab 1. Januar 2021 einzustellen (siehe Kapitel 3.11).

8.2 Auswirkungen auf den Aufgaben- und Finanzplan 2021-2024

Im AFP 2021–2024 wurde ein Nettomehraufwand für den Kanton für das neue Lohnsystem Lehrpersonen sowie Schulleitungen Volksschule von rund 50 Millionen Franken eingestellt.

Table 12: Auswirkungen des neuen Lohnsystems auf den Aufgaben- und Finanzplan 2021–2024

in Millionen Franken	Bu 2020	P 2021	P 2022	P 2023	P 2024
AFP 2021–2024	0,3	0,2	50,3	50,3	50,3
Globalbudget (FB 100/150)	0,3	0,2	50,3	50,3	50,3
Investitionsrechnung (FB 300/350)	0	0	0	0	0
Finanzbedarf	0,3	0,8	50,6	<50,6	<50,6
Globalbudget (FB 100/150)	0,3	0,2	50,6	<50,6	<50,6
Investitionsrechnung (FB 300/350)	0	0,6	0	0	0
Abweichung	0	0,6	0,3	0,3	0,3
Globalbudget (FB 100/150)	0	0	0,3	0,3	0,3
Investitionsrechnung (FB 300/350)	0	0,6	0	0	0

Anmerkung: + Aufwand/Überschreitung, - Minderaufwand/Unterschreitung

Im Budget 2021 wird für die Überschreitung der Investitionsrechnung von Fr. 580'000.– ein Nachtragskredit mit Kompensation im Globalbudget (= saldoneutral) beantragt (vgl. Kapitel 3.9).

Die Abweichungen in den Planjahren werden im AFP 2022–2025 angepasst.

8.3 Auswirkungen auf die Wirtschaft und Gesellschaft

Das Gewinnen und Halten von engagierten und gut ausgebildeten Lehrpersonen durch konkurrenzfähige Löhne ist für die Wirtschaft und Gesellschaft von grosser Bedeutung. Mit dem neuen Lohnsystem wird die Wettbewerbsfähigkeit des Kantons Aargau auf dem Lehrpersonenmarkt an das Niveau der umliegenden Kantone Basel-Landschaft, Luzern und Solothurn herangeführt.

Mit der verbesserten Konkurrenzfähigkeit kann dem akuten Lehrpersonenmangel begegnet werden. Gute Lehrpersonen sind ein zentraler Erfolgsfaktor der Schulen und des gesamten Schulsystems. In einer Wissensgesellschaft ist dieser Faktor langfristig von zentraler Bedeutung und ein wichtiger Standortfaktor.

Das Bildungswesen des Kantons hat zum Ziel, die Voraussetzungen zu schaffen, damit sich alle nach ihren Fähigkeiten bilden und das Bildungspotenzial mit der bestmöglichen Wirkung für Gesellschaft, Wirtschaft und Individuum ausschöpfen können. Dies bedingt ein breites, umfassendes und qualitativ hochstehendes Bildungsangebot sowohl im Rahmen der obligatorischen Schule als auch auf der Sekundarstufe II. Die Schweiz entwickelt sich zunehmend zu einer Wissensgesellschaft. Eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung der Wissensgesellschaft sind motivierte und qualifizierte Lehrpersonen und Schulleitungen. Mit dem vorliegenden Lohnsystem sowie mit der Gewährung einer Marktzulage auf der Sekundarstufe II gelingt es, für die Besoldung der Lehrpersonen weitgehend wieder Konkurrenzfähigkeit herzustellen. Das vorliegende Lohnsystem unterstützt das Aargauer Bildungswesen bei der Rekrutierung des notwendigen Personals, insbesondere auch in Zeiten des Fachkräfte- beziehungsweise Lehrpersonenmangels.

8.4 Auswirkungen auf die Umwelt

Es sind keine Auswirkungen auf die Umwelt zu erwarten.

8.5 Auswirkungen auf die Gemeinden

Durch die verbesserte Wettbewerbsfähigkeit der Löhne verbessert sich die Ausgangslage der Gemeinden (Trägerschaft und Anstellungsbehörden auf der Volksschulstufe) bei der Rekrutierung von qualifizierten und motivierten Lehrpersonen.

Aufgrund der neuen Einstufungsmethodik wird ein gewisser Zusatzaufwand bei Neuanstellungen von Lehrpersonen für die Schulleitungen und Schulsekretariate anfallen. Ausserdem ist im Einführungsjahr mit einem einmalig anfallenden administrativen Aufwand aufgrund der Lohnüberführung zu rechnen. Das Departement Bildung, Kultur und Sport unterstützt die Anstellungsbehörden einerseits durch die Bereitstellung eines intelligenten Einstufungsformulars sowie Funktionserweiterungen in ALSA und andererseits mittels Informationen und Schulungen.

Die Gemeinden beteiligen sich mit 35 % am Personalaufwand Volksschule. Die Löhne der Lehrpersonen im Bereich Sonderschulung führen auch zu höheren Gemeindebeiträgen in der Restkostenfinanzierung. Die höheren Personalaufwendungen werden zu 40 % von den Gemeinden mitfinanziert. Die nachfolgende Tabelle zeigt die finanziellen Auswirkungen auf die Gemeinden:

Tabelle 13: Mehraufwand Gemeinden aufgrund des neuen Lohnsystems ab dem Jahr 2022

Mehraufwand Gemeinden in Millionen Franken	2020	2021	2022	2023 ff.
Beitrag Gemeinden an Personalaufwand Lehrpersonen Volksschule			16,5	< 16,5
Beitrag Gemeinden an Restkosten Sonderschulung			1,6	1,6
Total Mehraufwand Gemeinden			18,1	< 18,1

8.6 Auswirkungen auf die Beziehungen zum Bund und zu anderen Kantonen

Durch die Revision des Lohnsystems werden die Löhne im Kanton Aargau insbesondere für jüngere Lehrpersonen wieder konkurrenzfähig. Nachbarkantone mit unterdurchschnittlichen Lehrpersonenzöhlen dürften unter Zugzwang kommen, die Löhne ebenfalls anzuheben.

9. Weiteres Vorgehen

Anpassung IT-Systeme	2020–2021
Inkraftsetzung	1. Januar 2022

Antrag

1.

Der vorliegende Entwurf einer Änderung des Dekrets über die Löhne der Lehrpersonen (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP) wird zum Beschluss erhoben

2.

Für die Umsetzung des neuen Lohnsystems Lehrpersonen und Schulleitungen Volksschule (Projekt ARCUS) wird im Budget 2021 für die Investitionsrechnung im Aufgabenbereich 310 'Volksschule' ein Nachtragskredit für einen Nettoaufwand von Fr. 580'000.– mit Kompensation im Globalbudget beschlossen.

Regierungsrat Aargau

Anhänge

- Lohntabelle (Anhang I)
- Übersetzungstabelle Lohnstufen kantonales Personal /Lohnstufen Lehrpersonen (Anhang II)
- Salärvergleiche "übrige Funktionen" (Anhang III)
- Marktvergleiche Lohnverläufe "übrige Funktionen" (Anhang IV)

Beilage

- Synopse Dekret über die Löhne der Lehrpersonen (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP)

Lohntabelle

Tabelle 14: Lohntabelle künftiges Lohnsystem (Angaben in CHF)

Erfahrungsstufe	Lohnstufe												
	12	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
0	51'709	75'043	78'214	81'518	84'963	88'552	92'294	96'193	100'257	104'493	108'908	113'509	118'305
1	53'260	77'295	80'560	83'964	87'511	91'209	95'062	99'079	103'265	107'628	112'175	116'914	121'854
2	54'811	79'546	82'907	86'410	90'060	93'865	97'831	101'965	106'273	110'763	115'442	120'320	125'403
3	56'363	81'797	85'253	88'855	92'609	96'522	100'600	104'850	109'280	113'897	118'710	123'725	128'952
4	57'914	84'049	87'600	91'301	95'158	99'178	103'369	107'736	112'288	117'032	121'977	127'130	132'502
5	59'465	86'300	89'946	93'746	97'707	101'835	106'138	110'622	115'296	120'167	125'244	130'536	136'051
6	61'016	88'551	92'292	96'192	100'256	104'492	108'906	113'508	118'303	123'302	128'511	133'941	139'600
7	62'568	90'802	94'639	98'637	102'805	107'148	111'675	116'394	121'311	126'437	131'779	137'346	143'149
8	63'757	92'528	96'438	100'512	104'759	109'185	113'798	118'606	123'617	128'840	134'283	139'957	145'870
9	64'946	94'254	98'237	102'387	106'713	111'222	115'921	120'818	125'923	131'243	136'788	142'568	148'591
10	66'136	95'980	100'035	104'262	108'667	113'258	118'043	123'031	128'229	133'647	139'293	145'178	151'312
11	67'325	97'706	101'834	106'137	110'621	115'295	120'166	125'243	130'535	136'050	141'798	147'789	154'033
12	68'514	99'432	103'633	108'012	112'576	117'332	122'289	127'456	132'841	138'453	144'303	150'400	156'754
13	69'703	101'158	105'432	109'887	114'530	119'368	124'412	129'668	135'146	140'857	146'808	153'010	159'475
14	70'893	102'884	107'231	111'762	116'484	121'405	126'534	131'881	137'452	143'260	149'313	155'621	162'196
15	71'720	104'085	108'482	113'066	117'843	122'822	128'011	133'420	139'056	144'932	151'055	157'437	164'089
16	72'547	105'286	109'734	114'370	119'203	124'239	129'488	134'959	140'661	146'604	152'798	159'253	165'982
17	73'375	106'487	110'985	115'674	120'562	125'656	130'965	136'498	142'265	148'276	154'541	161'070	167'875
18	74'202	107'687	112'237	116'979	121'922	127'072	132'441	138'037	143'869	149'948	156'283	162'886	169'768
19	75'029	108'888	113'488	118'283	123'281	128'489	133'918	139'576	145'473	151'620	158'026	164'702	171'661
20	75'857	110'089	114'739	119'587	124'640	129'906	135'395	141'115	147'077	153'291	159'768	166'518	173'553
21	76'684	111'289	115'991	120'892	126'000	131'323	136'871	142'654	148'681	154'963	161'511	168'334	175'446
22	77'150	111'965	116'695	121'625	126'764	132'120	137'702	143'520	149'583	155'904	162'491	169'356	176'511
23	77'615	112'640	117'399	122'359	127'529	132'917	138'533	144'386	150'486	156'844	163'471	170'377	177'576
24	78'080	113'316	118'103	123'093	128'294	133'714	139'363	145'252	151'388	157'785	164'451	171'399	178'641
25	78'546	113'991	118'806	123'826	129'058	134'511	140'194	146'117	152'290	158'725	165'431	172'421	179'705
26	79'011	114'666	119'510	124'560	129'823	135'308	141'025	146'983	153'193	159'666	166'411	173'442	180'770
27	79'477	115'342	120'214	125'294	130'588	136'105	141'855	147'849	154'095	160'606	167'392	174'464	181'835
28	79'942	116'017	120'919	126'027	131'352	136'902	142'686	148'714	154'998	161'546	168'371	175'485	182'899
Minimum	51'709	75'043	78'214	81'518	84'963	88'552	92'294	96'193	100'257	104'493	108'908	113'509	118'305
Maximum	79'942	116'017	120'919	126'027	131'352	136'902	142'686	148'714	154'998	161'546	168'371	175'485	182'899

Übersetzungstabelle Lohnstufen kantonales Personal /Lohnstufen Lehrpersonen

Tabelle 15: Übersetzungstabelle Lohnstufen kantonales Personal/Lohnstufen Lehrpersonen

Lohnstufen Lehrpersonen	Lohnstufen Kantonales Personal
1	1
2	
3	2
4	
5	3
6	
7	4
8	
9	5
10	
11	6
12	
13	7
14	
15	8
16	
17	9
18	
19	10
20	
21	11
22	
23	12
24	
25	13
26	
27	14
28	
29	15
30	
31	16
32	
33	17
34	
35	18
36	
37	19
38	
39	20
40	
41	21
42	
43	22

Salärvergleiche "übrige Funktionen"

Tabelle 16: Salärvergleich Lehrpersonen Primar Schulische Heilpädagogik (SHP)

Ergebnisse Salärvergleich (Angaben in Franken) 2020	1. Jahr	11. Jahr	11. Jahr in % des Minimums	Maximum
Kanton Bern	86'732	108'850	125,5 %	136'821
Kanton Basel-Landschaft	87'107	117'937	135,4 %	135'685
Kanton Basel-Stadt	84'532	119'112	140,9 %	138'327
Kanton Luzern	84'387	Keine Angabe		126'347
Kanton Solothurn	94'451	127'509	135,0 %	141'676
Kanton Zug	86'982	121'323	139,5 %	136'089
Kanton Zürich	97'713	118'790	121,6 %	152'136
Kanton Aargau	86'147	101'494	117,8 %	137'480
Durchschnitt Markt	88'843	118'920	133,0 %	138'154
Differenz AG aktuell und Ø Markt	-2'696	-17'426	-15,2 %	-674

Tabelle 17: Salärvergleich Lehrpersonen Sekundarstufe I Schulische Heilpädagogik

Ergebnisse Salärvergleich (Angaben in Franken) 2020	1. Jahr	11. Jahr	11. Jahr in % des Minimums	Maximum
Kanton Bern	86'732	108'850	125,5 %	136'821
Kanton Basel-Landschaft	93'300	128'047	137,2 %	145'298
Kanton Basel-Stadt	90'896	123'948	136,4 %	148'736
Kanton Luzern	94'253	Keine Angabe		141'119
Kanton Solothurn	94'451	127'509	135,0 %	141'676
Kanton Zug	97'485	133'497	136,9 %	150'228
Kanton Zürich	104'558	131'084	125,4%	162'878
Kanton Aargau	88'263	105'831	119,9 %	140'857
Durchschnitt Markt	94'525	125'489	132,7 %	146'679
Differenz AG aktuell und Ø Markt	-6'262	-19'658	-12,8 %	-5'822

Tabelle 18: Salärvergleich Lehrpersonen Berufskunde im Hauptamt

Ergebnisse Salärvergleich (Angaben in Franken) 2020	1. Jahr	11. Jahr	11. Jahr in % des Minimums	Maximum
Kanton Bern	96'456	121'053	125,5 %	152'160
Kanton Basel-Landschaft	93'300	122'649	131,5 %	145'298
Kanton Basel-Stadt	90'896	123'948	136,4 %	148'736
Kanton Luzern	101'323	Keine Angabe		157'393
Kanton Solothurn	99'186	133'902	135,0 %	148'779
Kanton Zug	111'452	148'098	132,9 %	162'599
Kanton Zürich	105'011	136'504	130,0 %	158'385
Kanton Aargau	96'730	111'930	115,7 %	154'352
Durchschnitt Markt	99'660	131'026	131,9 %	153'336
Differenz AG aktuell und Ø Markt	-2'930	-19'096	-16,2 %	1'016

Tabelle 19: Salärvergleich Lehrpersonen Berufsmittelschule

Ergebnisse Salärvergleich (Angaben in Franken) 2020	1. Jahr	11. Jahr	11. Jahr in % des Minimums	Maximum
Kanton Bern	102'939	129'188	125,5 %	162'386
Kanton Basel-Landschaft	99'979	135'195	135,2 %	156'280
Kanton Basel-Stadt	102'264	135'613	132,6 %	160'066
Kanton Luzern	101'323	Keine Angabe		157'393
Kanton Solothurn	104'128	140'573	135,0 %	148'779
Kanton Zug	118'016	156'438	132,6 %	172'025
Kanton Zürich	112'366	146'145	130,1 %	181'673
Kanton Aargau	103'080	119'278	115,7 %	164'485
Durchschnitt Markt	105'859	140'525	131,8 %	162'657
<i>Differenz AG aktuell und Ø Markt</i>	<i>-2'779</i>	<i>-21'247</i>	<i>-16,2 %</i>	<i>1'828</i>

Marktvergleiche Lohnverläufe "übrige Funktionen"

Abbildung 16: Vergleich der Lohnverläufe Lehrpersonen Schulische Heilpädagogik Primar, Jahreslohn in Franken

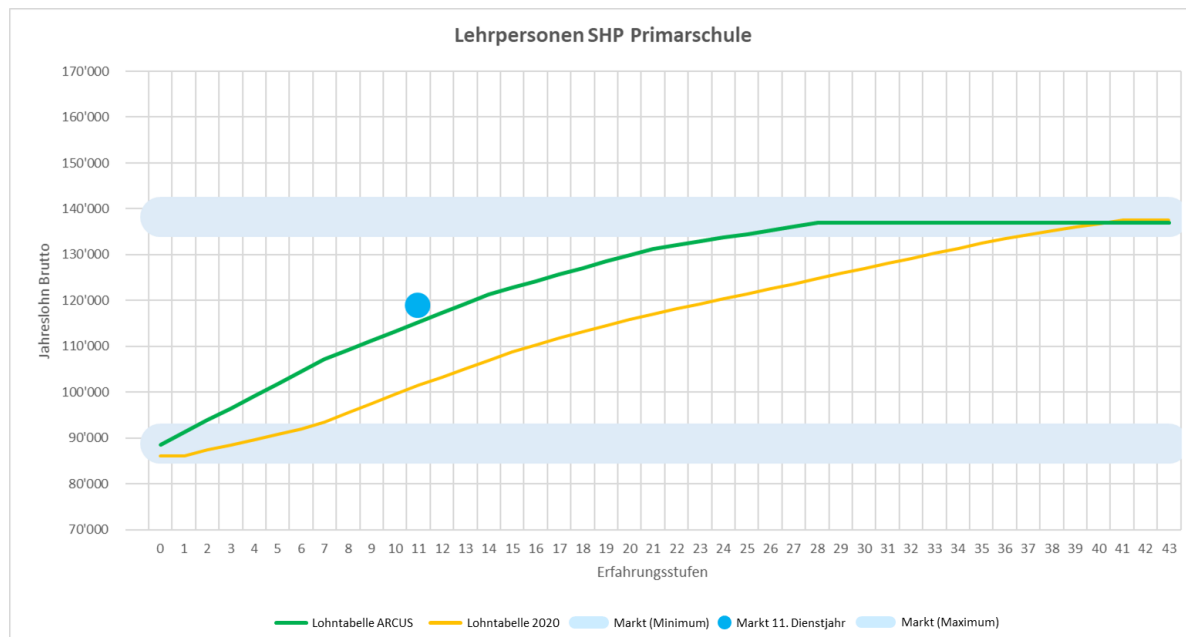


Abbildung 17: Vergleich der Lohnverläufe Lehrpersonen Schulische Heilpädagogik Sekundarstufe I, Jahreslohn in Franken

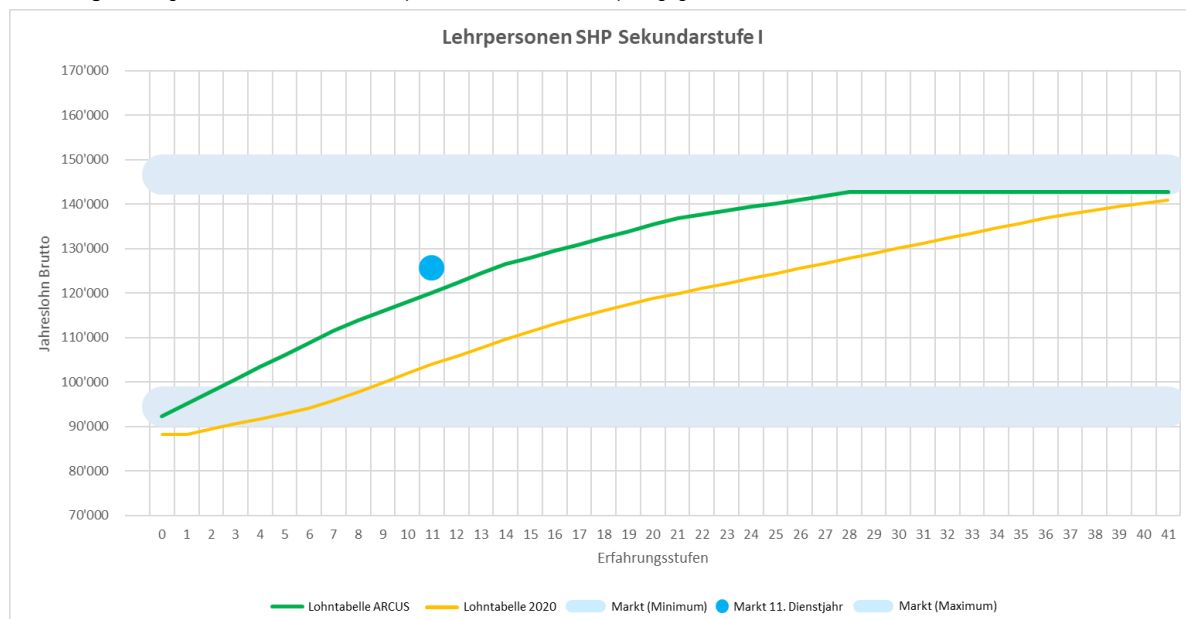


Abbildung 18: Vergleich der Lohnverläufe Lehrpersonen Berufskundeunterricht/ABU im Hauptamt (Sekundarstufe II), Jahreslohn in Franken (mit und ohne Marktzulage)

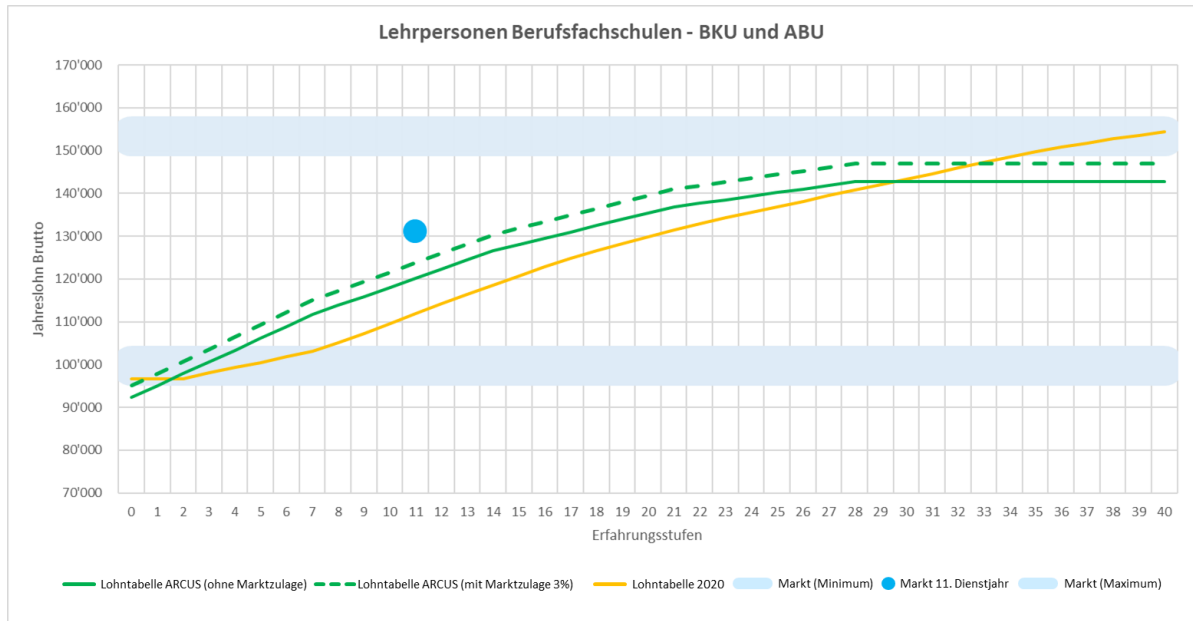


Abbildung 19: Vergleich der Lohnverläufe Lehrpersonen Berufskundeunterricht mit qualifizierten Ausbildungsanforderungen im Hauptamt (Sekundarstufe II), Jahreslohn in Franken

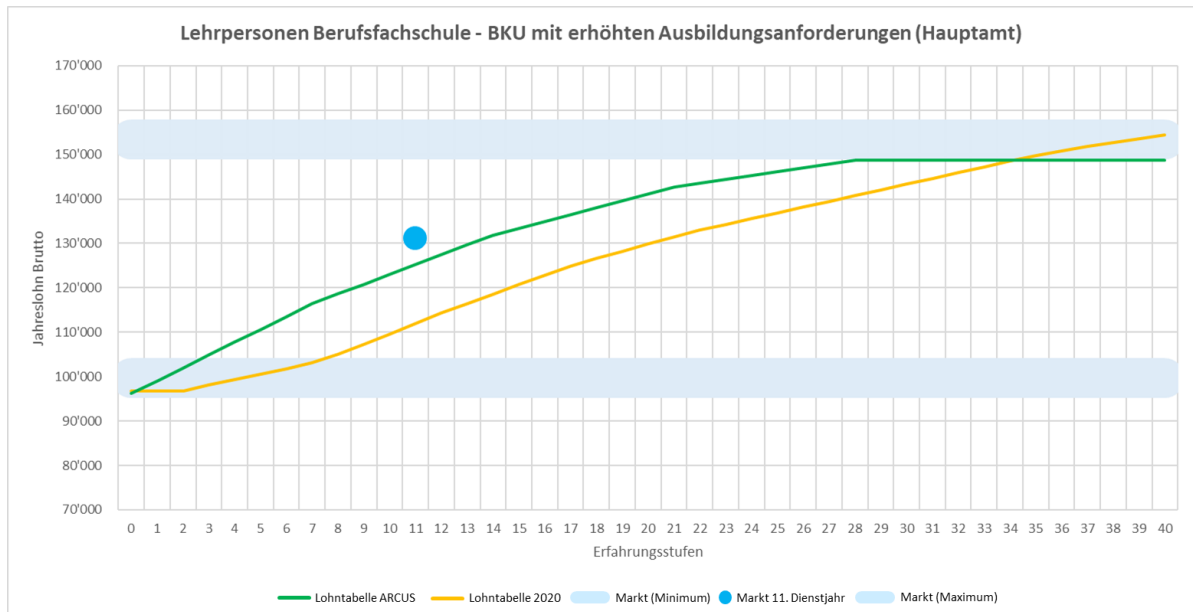


Abbildung 20: Vergleich der Lohnverläufe Lehrpersonen Berufskundeunterricht/ABU im Nebenamt (Sekundarstufe II), Jahreslohn in Franken (mit und ohne Marktzulage)

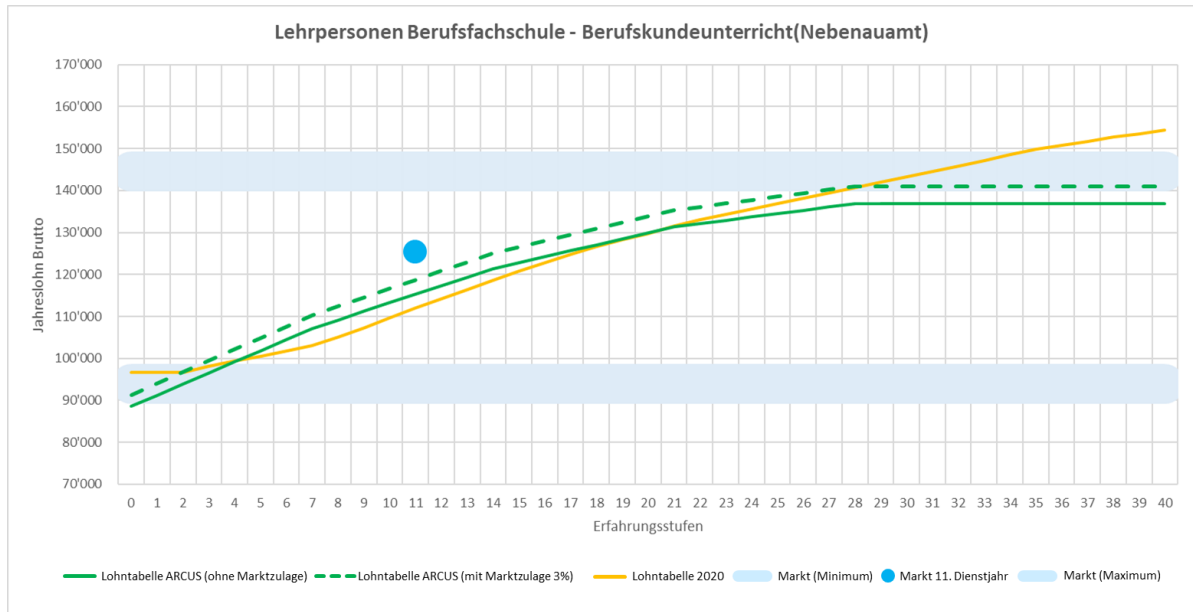


Abbildung 21: Vergleich der Lohnverläufe Lehrpersonen Berufsmaturität (Sekundarstufe II), Jahreslohn in Franken (mit und ohne Marktzulage)

