

Die **Eckwerte** unserer Position können in Kurzform wie folgt zusammengefasst werden:

Grundsätze

- > Das Modell mit den drei Vektoren Ist-Lohn, Markt-Lohn, ABAKABA-Wert wird beibehalten und mit den aktuellen Werten versehen.
- > Die seit der Einsetzung des LDLP erkannten Schwächen der Anstellungspolitik werden ausgemerzt.

Ist-Lohn

Es gibt in der Volksschule für die Regelklassen zwei Lohnstufen: Primar- und Sek-I. Als Ist-Lohn gilt auf der Primarstufe inklusive Basisstufe die Lohnstufe 4, auf der Sek-I die Lohnstufe 7. Diese Ist-Löhne entsprechen der Übergangsregelung Bildungskleblatt.

Markt-Lohn

Nebst den bisherigen Referenzkantonen werden auch die Löhne der Fachhochschulabgänger anderer Departemente berücksichtigt. Die Schule Aargau steht ja nicht nur in einer Konkurrenzsituation zu anderen Kantonen, sondern auch zu anderen fachhochschulischen Ausbildungen.

ABAKABA

Berücksichtigt wird insbesondere die verlängerte Ausbildung. Für einzelne Lehrerkategorien muss der ABAKABA-Wert neu erhoben werden: für die Schulischen Heilpädagoginnen, die UME-Lehrpersonen, die Lehrpersonen der Primarstufe 1 - 8.

Ausmerzung von anstellungspolitischen Schwächen

Die Verlässlichkeit des Arbeitgebers wird erhöht

Erwägungen:

Schwächen des LDLP

Nebst der Tatsache, dass das jetzige LDLP in den eingangs genannten Punkten nicht mehr zeitgemäss ist, zeigt es folgende drei Schwächen:

1. Der wachsenden Unzufriedenheit der aargauischen Lehrpersonen (cf Berufszufriedenheitsstudie LCH 2006 und die darauf basierende Studie Felte) und deren wachsenden zeitlichen und arbeitsmässigen Überbelastung (cf Arbeitszeit- und Belastungsstudie des BKS 2008) kann das LDLP nichts entgegen halten. Es ist offensichtlich so, dass sich seit der Einsetzung des LDLP die genannten Schwächen verschärft haben.
2. Im Vergleich mit anderen Kantonen, insbesondere mit den Kantonen der Nordwestschweiz, hat der Arbeitsplatz Schule Aargau an Attraktivität eingebüsst.
3. Besonders störend beurteilen wir die seit 1993 beobachtete Abnahme der Kaufkraft der Positionslöhne um bis jetzt rund 10% und mehr. Das LDLP konnte, obwohl es in eine Zeit guter Wirtschaftslage fiel, an dieser Abwärtstendenz nichts ändern.

Attraktivität der Schule Aargau

Es ist uns bewusst, dass der Kanton als öffentlicher Arbeitgeber seine Attraktivität nicht durch Spitzenlöhne steigern kann. Der Zusammenhang zwischen der Höhe der Löhne und der Höhe der Steuern ist direkt. Deshalb dürfte ein überdurchschnittlich hohes Lohnniveau politisch keine Chance haben. Diese Feststellung darf den Kanton aber nicht daran hindern,

seine Löhne in einer vernünftigen Relation zu den Löhnen vergleichbarer Berufskategorien zu definieren. Diese Relation ist heute bei den Löhnen der Lehrpersonen nicht gegeben. Wenn der Kanton Aargau aber weiterhin über genügend und gut ausgebildete und motivierte Lehrpersonen verfügen will, muss er jetzt seine Attraktivität deutlich steigern. Ein grosses Potential zur Steigerung besteht in der Verlässlichkeit. Sowohl die Berufszufriedenheitsstudie des LCH 2006 als auch die Arbeitszeit- und Belastungsstudie des BKS 2008 belegen, dass die aargauischen Lehrpersonen ihren Arbeitgeber als zu wenig verlässlich beurteilen. Diese Kritik der Lehrpersonen ist nicht erstaunlich. Denn der Kanton hat sich in seiner Verlässlichkeit in den letzten Jahren objektiv verschlechtert. Bis 1992 bezahlte er den Teuerungsausgleich und den Stufenanstieg ohne politisches Gerangel Jahr für Jahr aus. Diese Verlässlichkeit wurde abgebaut und durch nichts ersetzt.

Verlässlichkeit

Das Ziel einer höheren Verlässlichkeit des Arbeitgebers ist erreichbar durch eine Verbesserung der Anstellungsverträge, eine Verstetigung des Anstellungsgrades, eine Streichung der Leistungsprämien zu Gunsten einer besseren Lohnentwicklung und eine Entpolitisierung der Lohnentwicklung.

1. Gemäss unseren Beobachtungen wird der Rahmenvertrag vor allem missbräuchlich angewandt. Er ist deshalb ersatzlos zu streichen.
2. Die Verstetigung des Anstellungsgrades ist erreichbar durch eine mehrjährige Rhythmisierung der Ressourcensprecherung des Kantons zu Gunsten der Schulen, durch einen Ressourcenzusatzpool für die Schulen und durch individuelle Instrumente (z.B. Lektionenkontokorrent).
3. Die Ziele der Leistungsprämien sind eine Förderung von guten Leistungen und eine Erhöhung der Attraktivität des Arbeitsplatzes Schule. Beide Ziele wurden mit der heutigen Vergabepraxis nicht erreicht. Die Kriterien der Vergabe sind in den meisten Schulen nicht transparent. Die Vergabe wird in aller Regel als ein willkürlicher Akt der Schulleitung oder der Schulpflege empfunden. Offenbar sind die Schulleitungen zeitlich überfordert, um eine tatsächliche und differenzierte Leistungsbeurteilung der Lehrpersonen vorzunehmen. Wir empfehlen eine Abschaffung der Leistungsprämien zu Gunsten einer entsprechend erhöhten Lohnentwicklung.
4. Zur Entpolitisierung der Lohnentwicklung sehen wir drei verschiedene Ansätze:
Der Vergleich zwischen den Löhnen des Verwaltungspersonals und der Lehrpersonen zeigt systemische Unterschiede. Während das Verwaltungspersonal durch Funktionsveränderungen automatisch in eine höhere Lohnklasse aufsteigen kann, ist das den Lehrpersonen verwehrt (mit der Ausnahme der Funktion Schulleiter). Funktionsveränderungen sind beim Verwaltungspersonal häufig. Das Äquivalent bei den Lehrpersonen ist der Erfahrungsanteil der Lohnentwicklung. Aber während beim Verwaltungspersonal Lohnerhöhungen mittels Funktionsveränderungen ein Verwaltungsakt sind und nicht einen Teil des Lohnsummenbeschlusses des Grossen Rats beanspruchen, sind die entsprechenden Lohnerhöhungen bei den Lehrpersonen einem politischen Entscheid, der von verschiedenen Unwägbarkeiten abhängt, unterworfen. Wir schlagen deshalb vor, dass der Lohnerhöhungsbeschluss des Grossen Rats sich nur auf die Erhöhung des Positionslohns bezieht. Diese Regelung hätte zudem den Vorteil, dass sie gleich ist wie im übrigen Bildungsraum Nordwestschweiz. Finanzpolitisch ist eine solche Regelung gerechtfertigt, weil der Erfahrungsanteil im Durchschnitt über die Jahre durch den Mutationsgewinn alimentiert wird. Es geht also ausschliesslich darum, dass die Legislative ein bestimmtes Lohnsystem beschliesst, jährliche Mehrkosten sind danach keine mehr zu beschliessen.
Ein günstiges Mittel zur Entpolitisierung der Lohnerhöhung ist ein Gesamtarbeitsvertrag. Der Kanton Solothurn kennt einen Gesamtarbeitsvertrag und macht damit gute Erfahrungen. Ein dritter Ansatz zur Entpolitisierung der Lohnerhöhung ist ein Laufbahnmodell für Lehrpersonen. Laufbahnschritte könnten Klassenlehrpersonen, Advanced Skills Teachers, Zuständige für pädagogische und administrative Sonderbereiche etc. sein. Somit hätte die Schule das gleiche System wie das Verwaltungspersonal. Allerdings existieren in der Schweiz noch keine erprobten Laufbahnmodelle. Es würde sich bei diesem Ansatz um ein eigentliches Entwicklungsprojekt handeln.