

FRAGEBOGEN ZUR EINGESCHRÄNKTEN ANHÖRUNG

Revision Lohnsystem Lehrpersonen sowie Schulleitungen Volksschule Aargau

Anhörung vom 21. Februar bis 30. April 2020

Absender	<input checked="" type="radio"/> Organisation	<input type="radio"/> Einzelperson
	Name der Organisation *	
	Aargauischer Lehrerinnen- und Lehrerverband alv	
	Vorname der Kontaktperson *	Name der Kontaktperson *
	Manfred	Dubach
Adresse *		PLZ Ort *
Entfelderstrasse 61		5001 Aarau
Telefon *		E-Mail *
062 824 77 60		dubach@alv-ag.ch

Hinweise zum Ausfüllen

Der Fragebogen steht in zwei technischen Versionen zur Verfügung. Mit dem publizierten Link zum Online-Fragebogen erhalten Sie ein zu den gängigsten Browsern kompatibles HTML5-Formular. Der Fragebogen lässt sich online ausfüllen, einreichen und ausdrucken.

Für die Nutzung des PDF-Fragebogens benötigen Sie eine aktuelle Version des kostenlosen [Adobe Readers](#). Für die korrekte Funktion speichern Sie das Formular zuerst lokal ab und öffnen es anschliessend mit dem Adobe Reader. Im Gegensatz zum Online-Fragebogen lässt sich der PDF-Fragebogen an weitere Personen weiterleiten.

Sie erleichtern uns die Auswertung, wenn Sie den Fragebogen elektronisch ausfüllen und versenden. Bitte benutzen Sie dafür die Schaltfläche "Einreichen" am Ende des Fragebogens. Es wird keine automatische Empfangsbestätigung generiert.

Bei allfälligen Problemen beachten Sie bitte die Hinweise zur Verwendung von elektronischen Formularen im [Online-Schalter](#) auf ag.ch.

Auskunftsperson

Für inhaltliche Rückfragen während des Anhörungsverfahrens wenden Sie sich an

Christine Fricker, Projektleiterin
E-Mail: christine.fricker@ag.ch, Telefon 062 835 20 22

Departement Bildung, Kultur und Sport
Generalsekretariat
Bachstrasse 15
5001 Aarau

Gerne laden wir Sie ein, zu dieser Vorlage bis spätestens 30. April 2020 schriftlich Stellung zu nehmen. Ihre Anhörungsantworten übermitteln Sie bitte mittels der Schaltfläche "Einreichen" am Ende des Formulars an das Departement Bildung, Kultur und Sport.

Fragen zur Anhörung

Funktionsstruktur

Anhörungsbericht: Information in "3.2.2 Aufbau Funktionsstruktur", S. 17f.

Frage 1

Sind Sie mit der Funktionsstruktur einverstanden?

- ja eher ja eher nein nein keine Angabe

Bemerkungen

- Die Gewichtung der verschiedenen für den Arbeitsplatz erforderlichen Kompetenzen (Sachkompetenz 28%, Selbstkompetenz 20%, Sozialkompetenz 20%, Führungskompetenz 20% und Beanspruchung 12%) weicht stark von der bisherigen Gewichtung (ABAKABA) ab, entspricht jedoch einer zeitgemässen Arbeitsplatzbewertung und führt in den meisten Fällen zu plausiblen Resultaten.
- Die analytische Funktionsbewertung ist für diejenigen Personen, die die Gelegenheit erhalten haben, die detaillierten Resultate zu sehen, grossmehrheitlich nachvollziehbar. Die Nachvollziehbarkeit für die direkt Betroffenen und die politischen Entscheidungsträger muss jedoch unbedingt verbessert werden (in der Botschaft), zumal im Anhörungsbericht (S. 15) genau dies als wichtig erachtet wird. Speziell die Einstufung der Instrumental-Lehrpersonen ist ohne Hintergrundinformationen nicht zu verstehen.
- Die tiefere Einstufung der Kindergarten-Lehrpersonen gegenüber derjenigen der Primarschule basiert teilweise auf einer Beurteilungsweise der Kommunikationsfähigkeit (ausschliesslich sprachliche Kommunikation), die für viele Berufe geeignet ist, die jedoch die speziellen Kompetenzen, die für die Kommunikation im Schulbereich vor allem mit kleinen Kindern benötigt werden, nicht berücksichtigt.
- Die 43 Lohnstufen, die den 22 Lohnstufen der Verwaltung mit Zwischenstufen zur feineren Differenzierung entsprechen, erachtet der alv als gute Lösung.
- Da die Resultate der Arbeitsplatzbewertung eine klare Differenz zwischen den Anforderungen an Klassen- und Fachlehrpersonen ausweisen, erscheint die Einteilung in unterschiedliche Lohnstufen am Kindergarten und an der Primarschule korrekt.
- Bei der Abgrenzung zwischen Fach- und Klassenlehrpersonen an der Sekundarstufe I sollen Fachlehrpersonen mit einem abgeschlossenen Stufendiplom (mindestens drei Fächer), die ein grösseres Pensum (mindestens 40%) unterrichten, in Bezug auf die LohnEinstufung den Klassenlehrpersonen gleichgestellt werden. Im Fachlehrersystem werden die Aufgaben der Klassenführung oftmals auf verschiedene Lehrpersonen aufgeteilt. Ansonsten müsste beim regelmässigen Wechsel der Klassenlehrerfunktion im Team jährlich ein Wechsel in der Lohnstufe vorgenommen werden, was schwer verständlich wäre. Zudem ist die Einstufung von voll ausgebildeten Stufenlehrpersonen als Fachlehrpersonen im interkantonalen Vergleich nicht konkurrenzfähig.
- Da auch die Lohnbänder für die Lehrpersonen der Mittelschule, der Berufsmittelschule, der Berufsfachschule und der KSB nicht konkurrenzfähig sind, muss geprüft werden, wie diesem Mangel begegnet werden könnte (Erhöhung des Lohnband-Minimums um 5%).
- Für die Berufsfachschulen muss verbindlich geklärt werden, was mit den Bezeichnungen "Nebenamt-Lehrperson" und "Teilzeit-Lehrperson" gemeint ist. Die Einstufung sollte an allen Berufsschulen nach den gleichen Kriterien erfolgen.
- Mit der aktuell vorgesehenen Funktionsstruktur und deren Umsetzung in die Lohnbänder ist die von Regierungsrat und Departement angestrebte Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit (siehe Medienmitteilung) für die Sek I und die Sek II nicht gegeben.
- Da die Funktion "Lehrperson kantonale Schulen Sek II mit erweitertem Aufgabenportfolio" im Rahmen der Funktionsbewertung gar nicht bewertet wurde, braucht es eine klar verständliche Beschreibung dieser Funktion.
- Bei der detaillierten Erarbeitung der Funktionsstruktur war der Einbezug der Berufsverbände ungenügend. Das Praxiswissen, das fundierte Vergleiche zwischen verschiedenen Kategorien von Lehrpersonen zulässt, war dadurch unzureichend vertreten.

Lohnskala

Anhörungsbericht: Information in "3.3 Lohnskala", S. 19f.

Frage 2

Sind Sie mit der Konstruktion der Lohnskala einverstanden?

- ja eher ja eher nein nein keine Angabe

Bemerkungen

- Mit den Entwicklungsspektren innerhalb der jeweiligen Lohnbänder von 100% bis ca. 155%, deren Grössenordnung den Gegebenheiten im Bildungsbereich entspricht, ist der Verband grundsätzlich einverstanden.

- Die Umrechnung der Funktionsbewertung in die Lohnstufen für die Lehrpersonen empfindet der Aargauische Lehrerinnen- und Lehrerverband als klare Diskriminierung der Lehrpersonen gegenüber der Verwaltung, die nur durch finanzpolitische und damit systemfremde Argumente zu begründen ist. Das gegenüber demjenigen der Verwaltung (100% bis 140%) grössere Spektrum für die Lohnentwicklung der Lehrpersonen wurde immer damit begründet, dass Lehrpersonen nur begrenzte Möglichkeiten hätten, eine Karriere zu durchlaufen, die den Wechsel in eine höhere Lohnstufe ermöglichen würde. Wenn nun die Maxima der beiden Lohnbänder gleichgesetzt werden (die Maxima der Lehrpersonen liegen sogar noch leicht tiefer als diejenigen der Verwaltung), wirkt sich das breitere Lohnband für die Lehrpersonen sogar negativ aus, obwohl gerade das Gegenteil beabsichtigt war. Das Minimum eines Lohnbands der Lehrpersonen liegt somit bei 90% desjenigen des Lohnbands des Verwaltungspersonals mit gleicher Arbeitsplatzbewertung. Die geplante Umsetzung der Funktionsbewertung in die Lohnbänder der Verwaltung und der Lehrpersonen entspricht somit einer strukturellen Diskriminierung der Lehrpersonen um ca. 10%.

- Die Begründung für die Gleichsetzung der Maxima der Lohnbänder (Anhörungsbericht S. 21) ist bei systemischer Betrachtung falsch. Da für die individuelle Lohnentwicklung des Verwaltungspersonals und der Lehrpersonen entsprechend dem Beschluss des Regierungsrats jährlich grundsätzlich gleich viele Lohnprozente zur Verfügung stehen, verläuft auch die durchschnittliche prozentuale Lohnentwicklung bei beiden Gruppe gleich. In einem Lohnband mit kleineren Dimensionen nähert sich so eine Person im Durchschnitt deutlich schneller dem Maximum, als in einem solchen mit breiterem Entwicklungsspielraum. Die Feststellung, dass nicht alle Verwaltungsangestellten die obere Lohnbandgrenze erreichen, hat systemisch betrachte also überhaupt keine Relevanz.

- Wenn, wie dem Anhörungsbericht zu entnehmen ist (Seite 19), die Ergebnisse des interkantonalen Salärvergleichs und die aktuellen Lohnbänder als zusätzliche Grundlagen gedient haben für die Überführung der Funktionsbewertung in die vorgesehenen Lohnbänder, entspricht dieses Vorgehen faktisch wieder den Vektoren "Marktlohn" und "Istlohn" des heute verwendeten Vektorenmodells, das vom Regierungsrat - unter anderem genau wegen diesen beiden Mängeln - als nicht mehr brauchbar erachtet wird.

- Um ein diskriminierungsfreies Lohnsystem für den ganzen Kanton zu erreichen, müsste das Minimum der Lohnbänder für die Lehrpersonen mindestens bei 95% der entsprechenden Lohnbänder der Verwaltung festgesetzt werden, wodurch das Maximum bei ca. 106% zu liegen käme. Dadurch würden auch die Probleme gelöst, dass viele Minima des geplanten Lohnsystems unter denjenigen des heutigen Lohnsystems liegen und dass viele Lehrpersonen schon vor ihrem 60. Altersjahr von einem Besitzstand betroffen sind. Die Mehrkosten für diese Verbesserungen könnten zu einem grossen Teil über den Mutationsgewinn für die Jahre 2021/2022 getragen werden. Auch die Möglichkeit einer Überführung in zwei Schritten kann in Betracht gezogen werden.

Lohnverlauf in Erfahrungsstufen

Anhörungsbericht: Information in "3.4.1 Lohnverlauf in Erfahrungsstufen", S. 21f.

Frage 3a Sind Sie damit einverstanden, dass der Normverlauf in Erfahrungsstufen erfolgt?

- ja eher ja eher nein nein keine Angabe

Bemerkungen

- Das Lebensalter als alleiniges Kriterium für die Einstufung im Lohnband entspricht nicht mehr den gesellschaftlichen Realitäten. Deshalb unterstützt der alv die Berücksichtigung der berufsrelevanten Erfahrung bei der Einstufung. Auf diese Art und Weise wird für Frauen ein Anreiz geschaffen, während der Kindererziehung mindestens teilweise im Beruf zu verbleiben, was beim aktuellen Mangel an Lehrpersonen nicht unwichtig ist.
- Der Normverlauf mit degressiver Steigung verbessert die lohnmassige Situation der Jüngeren Lehrpersonen und macht das Lohnsystem des Kantons für diese Altersstufe wieder konkurrenzfähig.
- Erfahrungsstufen sind der Variante Leistungslohn klar vorzuziehen, da die korrekte Beurteilung der Leistung einer Lehrperson in ihrem Kerngeschäft nur mit grossem Aufwand möglich wäre (Führungsspanne heute zu gross). Zudem würde ein Leistungslohn anstatt zur gewünschten Zusammenarbeit, zu mehr Konkurrenzverhalten führen, was der Schule nur schaden könnte.
- Gesetzlich sollte festgehalten werden, dass der Mutationsgewinn für die Systempflege (Aufstieg entsprechend den Erfahrungsstufen) verwendet werden darf. Langfristig betrachtet genügen die Gelder aus dem Mutationsgewinn für diesen Zweck. Ein finanzpolitisch bedingtes Aussetzen von Erfahrungsstufen würde in Zukunft wieder zu den genau gleichen Verzerrungen führen, wie wir dies beim heutigen Lohnsystem erfahren haben.

Frage 3b

Sind Sie damit einverstanden, dass das Lohnmaximum nach 28 Erfahrungsstufen erreicht wird?

- ja eher ja eher nein nein keine Angabe

Bemerkungen

- Die Lohnentwicklung in 28 Erfahrungsstufen ermöglicht es, die Lohnmaxima in Zukunft mit 50 bis 55 Jahren zu erreichen und führt zu einem schnelleren Anstieg der Löhne.
- Ein Anstieg der Lohnkurve über 32 Jahre würde das Lohnsystem deutlich weniger attraktiv und konkurrenzfähig machen. Sollte diese Variante gewählt werden, müsste die Überführungskurve auf jeden Fall angepasst und das Aussetzen von Erfahrungsjahren überprüft werden.

Normverlauf der Lohnkurve

Anhörungsbericht: Information in "3.4.2 Steigung des Normverlaufs", S. 23f.

Frage 4 Sind Sie mit dem Normverlauf der Lohnkurve einverstanden?

- ja eher ja eher nein nein keine Angabe

Bemerkungen

- Der steilere Anstieg der Lohnkurve in den ersten Berufsjahren wird vom alv begrüsst und ist im Vergleich mit den umliegenden Kantonen dringend angezeigt.
- Einem korrekteren Umgang mit prozentualen Angaben sollte Rechnung getragen werden (ein Sprung von z. B. 112% auf 115% entspricht nicht einer Lohnsteigerung von 3%).

Bestimmung der Erfahrungsstufe

Anhörungsbericht: Information in "3.5 Bestimmung der Erfahrungsstufe", S. 24f.

Frage 5

Sind Sie mit der Berechnung der Erfahrungsstufe einverstanden?

- ja eher ja eher nein nein keine Angabe

Bemerkungen

- Da bei den Lehrpersonen, die zum Zeitpunkt der Überführung bereits im Kanton Aargau arbeiten, die in einem bestimmten Alter hypothetisch möglichen Erfahrungsjahre nicht vollständig angerechnet werden, ist es korrekt, dass bei auf diesen Zeitpunkt neu eintretenden Lehrpersonen die Berufserfahrung zu 80% und die nichtberufliche Erfahrung zu 40% angerechnet wird.
- Um das Lohnsystem auch zukünftig für ausserkantonale Lehrpersonen attraktiv zu gestalten, was in naher Zukunft von grosser Bedeutung sein wird, müssen die beruflichen Erfahrungsjahre ab 2022 mit 100%, die nichtberufliche Erfahrung mit 50% angerechnet werden.
- Die höhere Anrechnung der nichtberuflichen Erfahrungsjahre für Quereinsteigende dient ebenfalls dem Ziel, den Kanton Aargau für Lehrpersonen attraktiver zu machen.
- Die Anrechnung der Berufserfahrung als Lehrperson für Schulleiterinnen und Schulleiter macht diesen Beruf für Personen mit pädagogischem Hintergrund attraktiver, was vom alv sehr begrüsst wird.

Überführung des aktuell zählenden Lebensalters ins Konzept der anrechenbaren Erfahrung

Anhörungsbericht: Information in "3.6 Überführung des aktuell zählenden Lebensalters ins Konzept der anrechenbaren Erfahrung", S. 27f.

Frage 6

Sind Sie mit der degressiven Überführung des Lebensalters in Erfahrungsstufen einverstanden?

- ja eher ja eher nein nein keine Angabe

Bemerkungen

- Positiv beurteilt der alv, dass alle Lehrpersonen, die aktuell im aargauischen Schulsystem arbeiten, gleich behandelt werden.
- Das Aussetzen von Erfahrungsjahren lässt sich finanzpolitisch begründen. Allerdings muss festgehalten werden, dass dadurch Lehrpersonen, die schon lange im Kanton Aargau arbeiten schlechter gestellt werden, als neu eintretende. Trotzdem wird der Maximallohn mit dem neuen System spätestens nach 34 Jahren erreicht, was einer klaren Verbesserung entspricht.
- Bei denjenigen Gruppen von Lehrpersonen, bei denen mit dem neuen Lohnsystem keine mit dem Marktlohn konkurrenzfähigen Löhne erreicht werden können, soll auf das Aussetzen von Erfahrungsjahren verzichtet werden.
- Störend wirkt, dass nicht für alle Gruppen von Lehrpersonen Marktvergleiche vorliegen.
- Der Kanton Aargau kann es sich in der aktuellen Konkurrenzsituation nicht leisten, mit dem neuen Lohnsystem schon bei dessen Einführung bei einzelnen Gruppen von Lehrpersonen (Fachlehrpersonen / Mittelschulen) unter dem Marktvergleich zu liegen.

Einführung des neuen Lohnsystems

Anhörungsbericht: Information in "3.11 Einführung des neuen Lohnsystems", S. 33f.

Frage 7

Sind Sie damit einverstanden, dass das neue Lohnsystem in einem Schritt eingeführt wird?

- ja eher ja eher nein nein keine Angabe

Bemerkungen

- Die gestufte Einführung des geplanten Systems würde zu erheblichem Mehraufwand führen.
- Um ein diskriminierungsfreies Lohnsystem zu erreichen, wäre ein jährlicher Mehraufwand von mindestens 100 Mio Franken nötig. Der zweite Schritt (Anhebung des Minimums der Lohnbänder auf 95% des Minimums der Verwaltung) könnte in mehreren Schritten erfolgen. Dies wären strukturelle Anpassungen, die auch bei der heutigen Rechtslage durch den Mutationsgewinn finanziert werden dürften.
- Die Pflege des Lohnsystems kann in Zukunft in langfristiger Perspektive vollständig aus dem Mutationsgewinn finanziert werden. Es braucht dafür keine jährliche Lohnsummenerhöhung um 0,3%, wie im Anhörungsbericht erwähnt. Wenn der Mutationsgewinn weiterhin zur Verfügung steht, muss der Grosse Rat nur noch über eine generelle Lohnerhöhung oder Lohnsenkung befinden.

Besitzstandwahrung

Anhörungsbericht: Information in "3.12 Übergangsregelung (Besitzstandwahrung)", S. 35f.

Frage 8

Sind Sie mit der Übergangsregelung (Besitzstandwahrung) einverstanden?

- ja eher ja eher nein nein keine Angabe

Bemerkungen

- Auch Lehrpersonen, die sich im Besitzstand befinden, sollen generelle Lohnerhöhungen zugestanden werden, da diese oft im Zusammenhang mit der Teuerung gewährt werden, nur individuelle Lohnerhöhungen sind nicht mehr möglich.

Bemerkungen

Haben Sie weitere Bemerkungen oder Kommentare zum Anhörungsbericht „Revision Lohnsystem Lehrpersonen sowie Schulleitungen Volksschule Aargau (Projekt ARCUS)“?

- In der Anhörungsvorlage wird die mangelnde Konkurrenzfähigkeit des Kantons Aargau bei den heutigen Löhnen der Lehrpersonen erfreulich deutlich aufgezeigt.
- Mit dem geplanten Lohnsystem verbessert der Kanton Aargau seine Wettbewerbsfähigkeit in vielen Bereichen. Anpassungen braucht es noch bei den Lehrpersonen der Sekundarstufe I und der Mittelschulen.
- Vor allem für die jüngere Generation von Lehrpersonen ergeben sich erhebliche und erfreuliche Verbesserungen.
- Zu viele Lehrpersonen, die in der Vergangenheit bereits mehrmals von Sparmassnahmen betroffen waren, geraten unter 60 Jahren in einen statischen Besitzstand und werden so noch einmal benachteiligt.
- Die Diskriminierung der Lehrpersonen gegenüber der Verwaltung infolge der Umrechnung der Funktionsbewertung in die Lohnbänder ist nicht akzeptabel. Die Kriterien "Markt" und "aktuelle Lage der Lohnbänder" dürfen nicht erneut dazu verwendet werden, diese Ungleichbehandlung zu rechtfertigen.
- Das Vollpensum der Instrumentallehrpersonen der Mittelschulen, deren Lohneinstufung erheblich gesenkt werden soll, muss neu auf 26 Lektionen festgesetzt werden. Die unglückliche Vermischung von Lohneinstufung und Arbeitspensum, die im Zusammenhang mit einer Sparmassnahme beschlossen wurde, muss nun aufgehoben werden.
- Der Mutationsgewinn, der voraussichtlich auch in den Jahren 2021 und 2022 für strukturelle Lohnanpassungen verwendet werden darf, wird die Kosten für das neue Lohnsystem im Jahr 2022 erheblich unter 70 Millionen Franken senken. Diese Gelder könnten dazu verwendet werden, die Diskriminierung der Lehrpersonen gegenüber der Verwaltung zu reduzieren.
- Wenn es in Zukunft gelingt, dank konkurrenzfähiger Löhne vermehrt jüngere Lehrerinnen und Lehrer zu gewinnen und damit das Durchschnittsalter zu senken, dann sinken die Lohnkosten, da der Mutationsgewinn höher sein wird als die 1,1% die für die Erhaltung des Lohnsystems benötigt werden.