

5. Januar 2010

An die Mitglieder des Grossen Rats Aargau

Personalmangel in der Schule

Sehr geehrte Frau Grossrätin
Sehr geehrter Herr Grossrat

Vor einem Jahr machte der alv anlässlich einer Medienkonferenz auf den sich verschärfenden Mangel an Lehrpersonen aufmerksam. Die Situation hat sich bis jetzt nicht verbessert - im Gegenteil. Das Bildungsdepartement des Kantons Aargau spricht inzwischen von einer drohenden Bildungskatastrophe.

Das Bundesamt für Statistik errechnet für das Jahr 2010 einen Bedarf von 7400 Lehrpersonen auf der Primar- und Oberstufe in der gesamten Schweiz. Diese Zahl wird weiter ansteigen bis 8140 im Jahr 2018. Für den Aargau ergibt sich 2010 einen Anteil von rund 650 Lehrpersonen. Der Hauptteil der Fluktuation fällt auf Lehrerinnen, die eine Familienpause einschalten und danach wieder in den Schuldienst zurückkehren. Definitiv von der Schule verabschieden sich die Pensionierten. Sie müssen durch neu ausgebildete Lehrpersonen ersetzt werden. Dieser Anteil ist auf Grund der Überalterung des Lehrkörpers ansteigend. Für den aargauischen Kindergarten und die Volksschule ist für die kommende Zeit mit rund 200 Personen pro Jahr zu rechnen.

Im Jahr 2008 begannen an der Pädagogischen Hochschule der Nordwestschweiz 476 Studierende eine Ausbildung als Lehrperson für den Kindergarten, die Primarstufe oder die Sekundarstufe I. Im Jahr 2009 waren es 474. Etwa 150 dieser Studierenden stammen aus dem Aargau. Erfahrungsgemäss kann die aargauische Schule bei weitem nicht mit allen Aargauer Studierenden rechnen. Ein beachtlicher Teil verlässt die Schule bald oder tritt schon gar nicht in den Schuldienst ein. Andere ziehen es vor, in einem Kanton mit besseren Anstellungsbedingungen zu arbeiten. Besonders verhängnisvoll dürfte sich auswirken, dass die Berufszufriedenheit der aargauischen Lehrpersonen ausserordentlich tief ist. Laut der Studie des LCH über die Arbeitszeit der Lehrpersonen 2009 ist die Unzufriedenheit der Lehrpersonen mit ihrem Beruf im Aargau deutlich am höchsten.

Vier Erkenntnisse erwachsen aus diesem Befund:

- 1. Der Aargau ist weit davon entfernt, genügend Lehrpersonen ausbilden zu können. Zudem lassen sich anders als früher kaum mehr Lehrpersonen aus Deutschland und Österreich rekrutieren, da in diesen Ländern überproportional viele Lehrpersonen pensioniert werden. Die selbst ausgebildeten Lehrpersonen werden dort selber gebraucht.**
- 2. Die Attraktivität des Lehrerberufs ist soweit gesunken, dass auch in wirtschaftlich schlechten Zeiten der als sicher angepriesene Arbeitsplatz Schule nicht zu verlocken vermag.**

3. Der Aargau mit seinen im Vergleich schlechten Arbeitsbedingungen und seiner schweizweit höchsten Unzufriedenheit der Lehrpersonen steht im Wettbewerb um (gute) Lehrpersonen besonders hilflos da.
4. Der Mangel an Lehrpersonen nimmt bedrohliche Ausmasse an. Noch konnten alle offenen Stellen in der Schule besetzt werden. Doch die Schulleitungen verlauten, dass der Lehrpersonenmangel nicht drohe, sondern bereits Wirklichkeit sei. Die Schulleitungen sind heute gezwungen, selbst „Lehrpersonen“ mit schlechter Qualifikation anzustellen, um halt „jemand“ vor der Klasse zu haben.

Wir bitten Sie, als Mitglied des Grossen Rats das Ihre beizutragen, um die Personalkrise der aargauischen Schule zu beheben. Dabei sind zwei Perspektiven zu beachten:

1. Die Schule Aargau muss attraktiv sein für junge Frauen und Männer, die sich allenfalls zur Lehrperson ausbilden lassen oder ein Studium an der Pädagogischen Hochschule absolviert haben. Hier spielt der Anfangslohn eine wesentliche Rolle. Der Anfangslohn ist im Aargau im Vergleich zu den anderen Kantonen laufend gesunken.
2. Die Schule muss attraktiv sein für Lehrpersonen, die bereits im Aargau unterrichten. Hier spielen ein vernünftig definierter Berufsauftrag und die Verlässlichkeit der Arbeitsbedingungen eine wesentliche Rolle. Die Verlässlichkeit der Arbeitsbedingungen ist ein Wettbewerbsvorteil, den der Arbeitsplatz Schule bieten könnte (im Gegensatz etwa zur Attraktivität einer Berufskarriere). Fälschlicherweise hat der Kanton Aargau aber gerade in diesem Bereich seine Attraktivität abgebaut – auch hier im Gegensatz zu anderen Kantonen.

Der Regierungsrat hat erkannt, dass der Aargau dringend handeln muss. Er lässt momentan das Lohndekret für die Lehrpersonen überarbeiten, um die Marktfähigkeit der aargauischen Schule wieder zu erringen. Unterstützen Sie ihn dabei! Die Schule Aargau muss so schnell wie möglich wieder marktfähig werden, um genug und gute Lehrpersonen gewinnen zu können. Dies – so meinen wir – liegt in der Verantwortung des Grossen Rats.

Freundliche Grüsse



Niklaus Stöckli
Präsident alv



Urs N. Kaufmann
Geschäftsführer alv

Beilagen:

- Die Löhne der aargauischen Schule im Vergleich
- Die Berufszufriedenheit der aargauischen Schule
- Berufsauftrag der Lehrpersonen
- Ein Leserbrief aus dem SCHULBLATT

Beilage 1

Die Löhne der aargauischen Schule im Vergleich

Rangierung der aargauischen Anfangslöhne im interkantonalen Vergleich 2009, in Klammern 2005

Kindergarten: 16 (5)
Handarbeit, Hauswirtschaft: 22 (5)
Primarstufe: 8 (4)
Real, Sek: 16 (11)
Sek I: 17 (10)

Rangierung der aargauischen Anfangslöhne im Vergleich mit den sechs Nachbarkantonen 2009, in Klammern 2005

Kindergarten: 7 (4)
Handarbeit, Hauswirtschaft: 4 (1)
Primarstufe: 5 (3)
Real, Sek: 4 (2). Nur vier Kantone samt dem Aargau kennen diese Kategorie
Sek I: 5 (4)

Lohnrunde 2010 im Vergleich mit den vier Kantonen des Bildungsraums Nordwestschweiz

Basel-Stadt: Generell: 0%, individuell: Stufenanstieg
Basel-Land: Generell: 0%, individuell: Stufenanstieg
Solothurn: Generell: 1%, individuell: Stufenanstieg
Aargau: Generell: 0%, individuell: 0.5%

Der Stufenanstieg beträgt in allen Kantonen etwa 1% bis 1.5%

Der Aargau steht auch dieses Jahr im Vergleich mit den andern Kantonen, die gemeinsam die Pädagogischen Hochschule FHNW tragen, am schlechtesten da. Das ist besonders verhängnisvoll, weil die aargauische Schule die gleiche Studierendengruppe anwerben will wie die drei anderen Bildungsraum-Kantone.

Vergleich Anfangslohn Primarlehrperson Aargau und Zürich

Der Kanton Zürich erhöht 2011 als Sofortmassnahme zur Stärkung seiner Wettbewerbsfähigkeit die Anfangslöhne der Primarlehrpersonen.

Aargau: rund 75'000.-
Zürich: rund 90'000.-

Fazit:

Der Aargau verliert seit der Einführung des neuen Anstellungsrechts der Lehrpersonen (1.1.2005) laufend an Wettbewerbsfähigkeit. Insbesondere im Vergleich mit seinen direkten Konkurrenten steht er ungünstig da. Das ist besonders schwerwiegend, weil der Aargau die gleiche Gruppe frisch ausgebildeter Lehrpersonen anwerben will wie die drei anderen, attraktiveren Bildungsraum-Kantone.

Die Berufszufriedenheit der aargauischen Lehrpersonen

LCH-Studie Berufszufriedenheit der Lehrpersonen 2006

„Sind Sie mit der Verlässlichkeit der Arbeitsbedingungen zufrieden?“

Schweizerischer Durchschnitt: 56% zufrieden – 40% unzufrieden.

Aargau: 37.6% zufrieden – 59.4% unzufrieden

BKS-Studie Arbeitszeit und Belastung der Lehr- und Schulleitungspersonen im Aargau 2008

Lehrpersonen mit Burn-out-Symptomen: 20%

Unbezahlte Überzeit der Lehrpersonen: durchschnittlich 25%

Klassenlehrpersonen mit reaktivem Abschirmen (d.h. keine Kraft, auf die Anliegen und Probleme ihrer Klasse einzugehen): 30%

LCH-Studie Arbeitszeit der Lehrpersonen 2009 Berufszufriedenheit der Vollzeitlehrpersonen

Schweizerischer Durchschnitt: 13% sehr zufrieden, 55% zufrieden

Aargau: 4% sehr zufrieden, 42% zufrieden

Berufszufriedenheit in der Schweizer Wirtschaft

Sehr zufrieden oder zufrieden sind 82% der jüngsten Mitarbeitenden und 95% der älteren Mitarbeitenden.

Fazit:

Der Aargau hat ein überdurchschnittlich hohes Problem mit der tiefen Berufszufriedenheit seiner Lehrpersonen. Sie ist rund halb so hoch wie in der Schweizer Wirtschaft. Für die Erklärung dieses Phänomens dürfte der Kleeblatt-Effekt eher eine geringe Rolle spielen, da die tiefe Zufriedenheit nach der Ablehnung des Bildungskleeblatts im Mai 2009 offenbar nicht gestiegen ist. Im Vergleich mit anderen Kantonen fällt auf, dass der Aargau beim Erhalt der Kaufkraft der Löhne und bei der kontinuierlichen Pflege des Lohnsystems unzuverlässiger ist.

Beitragen zur tiefen aargauischen Zufriedenheit der Lehrpersonen dürften auch die jährlichen Schwankungen des Anstellungsgrads. Vermutlich mehr als die Hälfte der Lehrpersonen muss Jahr für Jahr mit einer Änderung beim Anstellungsgrad rechnen. Das ist dann besonders unattraktiv, wenn eine Familie auf ein geregelttes Einkommen angewiesen ist.

Die Schule Aargau steht nicht nur in Konkurrenz zu anderen Kantonen, sondern auch zur Privatwirtschaft. Anreize wie Karrieremöglichkeiten und hohe Lohnnebenleistungen kann der öffentliche Arbeitgeber Kanton Aargau kaum anbieten. Umso wichtiger wäre eine überdurchschnittliche Verlässlichkeit bei den Arbeitsbedingungen.

Berufsauftrag der Lehrpersonen

Alle Studien der letzten Zeit (LCH Arbeitszeitstudie 2009, BKS Arbeitszeit- und Belastungsstudie 2008, Arbeitszeitstudie des Kantons Schwyz 2008) belegen übereinstimmend: Der Berufsauftrag und die Normarbeitszeit der Lehrpersonen passen nicht mehr zusammen. Im Aargau leisten die Lehrpersonen rund 25% unbezahlte Überzeit. Der Anteil der Zeit, die die Lehrperson mit ihrer Klasse verbringt, ist unter 50% gesunken.

Dass der Berufsauftrag wieder ins rechte Lot gebracht werden muss, ist nicht nur eine Frage der Berufsattraktivität (und auch der Gerechtigkeit), sondern auch eine Frage der Qualität der Schule. Es versteht sich von selbst – und ist zudem durch Untersuchungen belegt: Überarbeitete Angestellte erbringen eine tiefere Qualität.

Der alv schlägt zur Lösung des Problems eine Doppelstrategie vor: Einerseits muss der Kanton die Pflichtstundenzahl der Lehrpersonen senken, andererseits soll die Organisation der Schule verbessert werden, um mehr Effizienz zu erzielen. Der Aargau liegt mit seinen Pflichtpensen nicht über dem schweizerischen Durchschnitt (wohl aber weit über dem europäischen Durchschnitt). Doch auch wenn die andern Kantone in dieser Frage nicht besser sind, ändert das nichts an der Tatsache, dass die Pflichtpensen der Lehrpersonen in der Schweiz gesenkt werden müssen. Es ist selbst von der Erziehungsdirektorenkonferenz unbestritten, dass dies erfolgen muss. Denn es ist aus ethischen und juristischen Gründen nicht zumutbar, eine Berufsgruppe systematisch über die vertraglich fixierte Arbeitszeit hinaus arbeiten zu lassen.

Fazit:

Die Pflichtpensen der Lehrpersonen sind auch im Aargau zu hoch. Wenn der Aargau diese notwendige Korrektur rasch vornimmt, erringt er einen beachtlichen Wettbewerbsvorteil im Lehrerstellenmarkt. Darüber hinaus müssen die Arbeitsabläufe in der Schule effizienter gestaltet werden.

Ein Leserbrief aus dem SCHULBLATT

Die Schule im Vergleich mit der Wirtschaft

Da ich acht Jahre in der Privatwirtschaft bzw. bei einem „Staatsbetrieb“ (SBB) gearbeitet habe, kann ich gewisse Vergleiche ziehen, wobei der Lehrerberuf sowohl in Lohnfragen wie auch bei „zusätzlichen Leistungen“ eher schlecht wegkommt.

Zuletzt habe ich bei der SBB als stellvertretende Leiterin Kundendienst Region Zürich gearbeitet. Diese „Position“ als stellvertretende Leiterin hat mir jedoch im Vergleich mit einer „normalen“ Sachbearbeiterinnen - Anstellung nicht mehr Lohn eingebracht. Als Qualifikation für diese Tätigkeit bei der SBB (offizielle Bezeichnung: Sachbearbeiterin) wurde SBB-intern, als ich angefangen habe, eine halbjährige (!) „Ausbildung“ (Crashkurs) als Reiseverkäuferin vorausgesetzt.

Inzwischen gibt es die KV-ÖV-Lehre (3 Jahre), die nun zum Teil (bei jüngeren MA) als Qualifikation für diesen Job dient. Mein Jahreslohn betrug brutto CHF 92'353.- Zusätzlich war das GA (3000.-) gratis. Somit konnte ich mit einem Jahreslohn von CHF 95'000.- rechnen. Dies bei einer geregelten Wochenarbeitszeit von 40 Stunden und 5 Wochen bezahltem Urlaub (zusätzlich galten auch die offiziellen Feiertage als Freitag).

Zusätzlich bot die SBB-Personenverkehr (Geschäftsbereich KS) folgende Leistungen:

- Sprachaufenthalte zwischen 5 bis 15 Wochen pro Jahr gratis (begrenzte Anzahl)
- Freie Fahrt auf Zügen in ganz Europa
- Externe Weiterbildungen werden, wenn sie etwas mit dem Beruf zu tun haben,
- meist ganz vom Betrieb übernommen (z.B. SIZ- Ausbildung, Weiterbildung an der HFW, etc.).
- Ein grosses Angebot an kostenlosen, internen Weiterbildungen.
- Beteiligung am Fitnesscenter-Abo im Wert von 200.- pro Jahr
- Gutscheine für die Migros-Klubschule für 300 Franken pro Jahr
- Gutscheine für Sprachkurse für 300 Franken pro Jahr
- 1 Weihnachtessen und 1 Teamausflug pro Jahr
- Dienstalergeschenke nach 7, 15, 20, 25, etc. Jahren in Form von Ferien und/oder Lohn (z.B. nach 7 Jahren 1/48 des Jahreslohnes, bei mir rund 2000.-)
- Bonuszahlungen bei guter Leistung des Geschäftsbereiches (normalerweise gut 500.- pro Jahr)

Wenn ich das mit dem Lehrerberuf im Aargau vergleiche (Lohnliste 2008), hätte ich als 29-jährige einen Bruttolohn von CHF 84'635.- erhalten. Das sind rund 10'000.- pro Jahr weniger! Und als Qualifikation für den Lehrerberuf muss ich eine 4-jährige Maturitätsschule und eine 3-jährige FH mitbringen! Über die Wochenarbeitszeit als Lehrerin muss ich glaub gar nicht erst sprechen und die zusätzlichen Leistungen sind – bis auf die Weiterbildungen – im Lehrerberuf auch nicht rosiger, oder?

Erwähnen möchte ich noch, dass die SBB im Vergleich zur „richtigen“ Privatwirtschaft nicht speziell gute Löhne bezahlt, sie liegt da eher im Mittelmass.

Nicole Rüede

Begeisterte Lehrerin, aber der Lohn dürfte wirklich höher sein!