



**DEPARTEMENT
BILDUNG, KULTUR UND SPORT**

17. Juni 2026

ANHÖRUNGSBERICHT

Dekret über die Löhne der Lehrpersonen (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP); Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen (VALL); Änderung

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage	5
2. Lohnabzug bei fehlender Ausbildung	6
2.1 Ausgangslage	6
2.2 Handlungsbedarf	9
2.3 Lohnzusammensetzung von Lehrpersonen	10
2.4 Kantonaler Vergleich	14
2.5 Umsetzungsvorschläge	17
2.5.1 Minimale Anstellungsvoraussetzungen, Teilqualifikation & Qualifikation	17
2.5.2 Erhöhung Lohnabzug	18
2.5.3 Lohnabzug bei Teilqualifikation	19
2.5.4 Lohnabzug für Studierende an pädagogischen Hochschulen	19
2.5.5 Übergangsregelung und Ausnahmen	20
3. Stellvertretungen	23
3.1 Ausgangslage	23
3.2 Handlungsbedarf	24
3.3 Kantonaler Vergleich	24
3.4 Umsetzungsvorschläge	25
3.4.1 Bezahlte Stellvertretungen ab dem ersten Tag	25
3.4.2 Stellvertretungen: Lohnabzüge und minimale Anstellungsvoraussetzungen	26
3.4.3 Stellvertretungen im Bereich Heilpädagogik	27
3.4.4 Fixer Stundenlohn bei Stellvertretungen	27
3.4.5 Stellvertretungen im Bereich Schulleitung	28
4. Neue Funktion Assistenzperson II	29
4.1 Ausgangslage	29
4.2 Handlungsbedarf	29
4.3 Kantonaler Vergleich	30
4.4 Umsetzungsvorschlag	30
4.4.1 Zukünftige Rollen und Funktionen bei Assistenzpersonen	30
5. Neue Funktion im Bereich Schulische Heilpädagogik	31
5.1 Handlungsbedarf	32
5.2 Kantonaler Vergleich	32
5.3 Umsetzungsvorschlag	32
5.3.1 Lehrperson mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation	32
6. Einstufung Neueinstellung Schulpersonal	1
6.1 Ausgangslage	33
6.2 Handlungsbedarf	34
6.3 Kantonaler Vergleich	35
6.4 Umsetzungsvorschlag	35
6.4.1 Einstufung Schulpersonal	35
7. Weitere Anpassungen	36
7.1 Schulische Heilpädagogik an Kantonaler Schule für Berufsbildung	36
7.2 Lehrpersonen mit erweitertem Aufgabenportfolio für Höhere Fachschule	36
7.3 Nachvollzug Namenskonvention Totalrevision Volksschulgesetz (VSG)	36
7.4 Strafregisterauszug bei Neueinstellungen	36
8. Rechtsgrundlagen	37
9. Verhältnis zur mittel- und langfristigen Planung	37

10. Erläuterungen zu einzelnen Paragrafen.....	37
10.1 Dekret über die Löhne der Lehrpersonen (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP)	37
11. Auswirkungen.....	49
11.1 Personelle und finanzielle Auswirkungen auf den Kanton	49
11.1.1 Einmaliger Finanzbedarf für Anpassungen IT-Systeme und Schnittstellen	50
11.2 Auswirkungen auf die Wirtschaft.....	50
11.3 Auswirkungen auf die Gesellschaft	50
11.4 Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima	50
11.5 Auswirkungen auf die Gemeinden	50
11.6 Auswirkungen auf die Beziehungen zum Bund und zu anderen Kantonen.....	50
12. Weiteres Vorgehen.....	51

Zusammenfassung

Der Grosse Rat hat mehrere parlamentarische Vorstösse überwiesen, die Massnahmen im Bereich der Entlöhnung und Ausbildung von Lehrpersonen fordern. Die Prüfung sowie die Umsetzung der parlamentarischen Vorstösse und die damit verbundenen Anpassungen in den behördlichen Abläufen machen eine Änderung des Dekrets über die Löhne der Lehrpersonen (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP) vom 24. August 2004 (SAR 411.210) und der Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen (VALL) vom 13. Oktober 2004 (SAR 411.211) erforderlich.

Im Rahmen der Änderung des LDLP stehen fünf zentrale Themenfelder im Fokus:

1. Lohnabzug bei fehlender Ausbildung – Die Aargauer Lohnabzüge bei fehlender Ausbildung sind im interkantonalen Vergleich tief und sollen nach oben korrigiert werden (Kapitel 2).
2. Stellvertretungen – Die Anstellung und Entlöhnung von Stellvertretungen werden überarbeitet, wobei insbesondere eine Vereinfachung und Entbürokratisierung im Vordergrund stehen (Kapitel 3).
3. Assistenzpersonen – Die Funktion der Assistenzpersonen wird weiterentwickelt und in zwei Ausprägungen mit unterschiedlichen Ausbildungsanforderungen geteilt: Assistenzperson I und Assistenzperson II (Kapitel 4).
4. Schulische Heilpädagogik – Der Fachkräftemangel ist im Bereich der schulischen Heilpädagogik ausgeprägt. Es wird eine neue Funktion "Lehrperson mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation" eingeführt, um die Situation zu entlasten. Die Rolle der ausgebildeten schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen wird angepasst (Kapitel 5).
5. Einstufung Neueinstellung schulisches Personal – Die Einstufung bei Neueinstellungen soll in Zukunft zentral im Departement BKS vorgenommen werden. Dies entlastet Schulbehörden und den Kanton gleichermassen (Kapitel 6).

Mit der vorliegenden Teilrevision des Lohndekrets Lehrpersonen (LDLP) werden mehrere parlamentarische Aufträge koordiniert umgesetzt und Vollzugsfragen aus der Praxis bereinigt. Ziel ist es, die Entlöhnung konsequenter an den Ausbildungsstand zu knüpfen, Prozesse zu vereinfachen und die Schulen in zentralen Bereichen organisatorisch zu entlasten. Die vorgeschlagenen Massnahmen setzen Anreize zur Qualifizierung und unterstützen damit die Schul- und Unterrichtsqualität. Gleichzeitig sollen Übergangs- und Ausnahmeregelungen dazu beitragen, dass die Massnahmen den bestehenden Fachkräftemangel nicht kurzfristig verschärfen und Nachqualifizierungen zeitlich gestaffelt erfolgen können.

Der Zeitplan sieht vor, dass die Anhörung im 3. Quartal 2026 durchgeführt wird. Die Beratung im Grossen Rat ist für Ende 2026 bzw. Anfang 2027 geplant. Die erforderlichen Softwareanpassungen erfolgen in den Jahren 2027 bis 2028. Das Inkrafttreten der revidierten Bestimmungen ist auf den 1. August 2028 vorgesehen.

1. Ausgangslage

Am 1. Januar 2022 wurde mit dem Projekt ARCUS ein neues Lohnsystem für Lehrpersonen eingeführt. Dies unter anderem mit dem Ziel, die Löhne der Lehrpersonen im interkantonalen Vergleich marktfähiger zu machen. Seit der Einführung von ARCUS haben sich auf Seite der Gemeinden und des Kantons verschiedene Herausforderungen bei der Administration und Verwaltung des Lohnsystems herauskristallisiert. Trotz diverser Anpassungen im Jahr 2023 – darunter sind ein vereinfachtes Einstufungsverfahren bei Funktionswechseln, die Einstufung von Assistenzfunktionen und die Anrechnung von Berufserfahrung bei Lehrfunktionen zu nennen – besteht nach wie vor Abstimmungsbedarf.

Zudem hat der Grosse Rat seit 2020 mehrere parlamentarische Vorstösse überwiesen, die Massnahmen im Bereich der Entlohnung und Ausbildung von Lehrpersonen fordern.

Tabelle 1: Parlamentarische Vorstösse, die im Rahmen der Teilrevision LDLP bearbeitet werden.

Ges.-Nr.	Bezeichnung
21.179	Motion Simona Brizzi, SP, Ennetbaden (Sprecherin), Carol Demarmels, SP, Obersiggenthal, Jürg Baur, Mitte, Brugg, Ruth Müri, Grüne, Baden, Thomas Leitch-Frey, SP, Wohlen, Suzanne Marclay-Merz, FDP, Aarau, Colette Basler, SP, Zeihen, Markus Lang, GLP, Brugg, Martin Bossert, EDU, Rothrist, Uriel Seibert, EVP, Schöffland, Dr. Titus Meier, FDP, Brugg, und Kathrin Hasler, SVP, Hellikon, vom 22. Juni 2021 betreffend Schaffung der notwendigen gesetzlichen Grundlagen zur ausbildungsgerechten Entlohnung im Rahmen des Funktionslohns gemäss ARCUS
21.221	Postulat der SP-Fraktion (Sprecher Alain Burger, Wettingen) vom 14. September 2021 betreffend Monitoring zur Sicherstellung von ausreichenden und qualifizierten Lehrpersonen und Schulleitungen für die Aargauer Volksschule
23.57	Motion Martin Bossert, EDU, Rothrist (Sprecher), Miro Barp, SVP, Brugg, Kurt Gerhard, SVP, Brittnau, Stephan Müller, SVP, Möhlin, Tonja Burri, SVP, Hausen, vom 14. März 2023 betreffend Schaffung von zwei Ausprägungen für Assistenzpersonen an der Volksschule
23.249	Motion Colette Basler, SP, Zeihen (Sprecherin), Jürg Baur, Mitte, Brugg, Daniel Hölzle, Grüne, Zofingen, Markus Lang, GLP, Brugg, Dr. Titus Meier, FDP, Brugg, Kurt Gerhard, SVP, Brittnau, Uriel Seibert, EVP, Schöffland, Simona Brizzi, SP, Ennetbaden, Alain Burger, SP, Wettingen, vom 29. August 2023 betreffend Schaffung der rechtlichen Grundlage für die Entlohnung der Stellvertretungen an der Volksschule ab dem ersten Tag
23.262	Motion der FDP-Fraktion (Sprecher Silvan Hilfiker, Jonen) vom 29. August 2023 betreffend Abbau von Bürokratie bei Stellvertretungen von Lehrpersonen
23.302	Motion Simona Brizzi, SP, Ennetbaden (Sprecherin), Jürg Baur, Mitte, Brugg, Uriel Seibert, EVP, Schöffland, Markus Lang, GLP, Brugg, Rolf Walser, SP, Aarburg, Ruth Müri, Grüne, Baden, Colette Basler, SP, Zeihen, Alain Burger, SP, Wettingen, Stefan Dietrich, SP, Bremgarten, vom 19. September 2023 betreffend Schaffung der notwendigen gesetzlichen Grundlagen, damit Lehrpersonen ohne Ausbildung oder mit einer Teilqualifikation innerhalb einer bestimmten Frist ein EDK-anerkanntes Diplom erlangen
23.335	Postulat Silvan Hilfiker, FDP, Jonen, vom 7. November 2023 betreffend Stellvertretungen im Schulbereich

Insgesamt bedingt die Prüfung respektive Umsetzung dieser Vorstösse und Änderungen bei den behördlichen Prozessen eine Anpassung des Dekrets über die Löhne der Lehrpersonen (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP) vom 24. August 2004 (SAR 411.210) und der Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen (VALL) vom 13. Oktober 2004 (SAR 411. 211).

Obwohl die Umsetzung der genannten parlamentarischen Anliegen allesamt zu Anpassungen des LDLP führen, sind sie thematisch teilweise weit voneinander entfernt. Um ein Flickwerk im Dekret aufgrund von Abhängigkeiten und Inkonsistenzen zu vermeiden, wird eine koordinierte Bearbeitung aller Änderungen im Rahmen einer Teilrevision des LDLP vorgenommen. Jedoch werden die verschiedenen Themenfelder im Anhörungsbericht getrennt voneinander behandelt.

Im Detail betreffen die Änderungen folgende Themenfelder:

- Lohnabzug bei fehlender Ausbildung, Kapitel 2
- Stellvertretungen, Kapitel 3
- Assistenzpersonen, Kapitel 4
- Schulische Heilpädagogik, Kapitel 5
- Optimierung Einstufungsprozess, Kapitel 0

In den einzelnen Kapiteln finden sich neben der Einführung in das Themenfeld auch gleich die dazugehörigen Umsetzungsvorschläge. Dies soll die Verständlichkeit der vorgeschlagenen Lösungen gewährleisten und den Lesefluss optimieren.

Die in der Teilrevision behandelten parlamentarischen Vorstösse weisen grossmehrheitlich auf Herausforderungen im Bereich der Volksschule hin. Das LDLP gilt jedoch grundsätzlich für alle kantonal angestellten Lehrpersonen, unabhängig davon, in welcher Funktion oder in welcher Bildungsstufe sie angestellt sind. So werden unter dem Begriff "Lehrpersonen" auch Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen, Assistenz- und externe Fachpersonen subsumiert und der Begriff ist auch auf Schulleitende der Volksschule anwendbar (vgl. §§ 1 und 42 LDLP). Infolgedessen betreffen die im Rahmen der Änderung des LDLP umgesetzten Massnahmen neben der Regelschule auch die Sonderschulen, Berufsfachschulen, Mittelschulen und Höheren Fachschulen.¹

Es ist daher von eminenter Bedeutung, dass bei der Lösung der Herausforderungen an der Volksschule auch die möglichen Auswirkungen auf andere Bildungsstufen sorgfältig berücksichtigt werden. Es muss darauf geachtet werden, dass mit der Bewältigung der Herausforderungen an der Volksschule nicht neue Probleme in anderen Bildungsstufen geschaffen werden.

Ein exemplarisches Beispiel hierfür sind die Berufsfachschulen. An diesen ist es teilweise eine unabdingbare Voraussetzung für die Ausbildung zur Lehrperson, dass eine Fachperson bereits an einer Schule angestellt ist. Ein hoher Lohnabzug aufgrund der fehlenden Ausbildung wäre entsprechend nicht angebracht. Ähnliches gilt auch für Mittelschulen, Höhere Fachschulen und teilweise den Bereich schulische Heilpädagogik. Daher ist eine umfassende und sorgfältige Prüfung der Massnahmen und ihrer Auswirkungen auf alle Bildungsstufen erforderlich.

2. Lohnabzug bei fehlender Ausbildung

2.1 Ausgangslage

Der Fachkräftemangel in der Aargauer Volksschule stellt Schulen, Gemeinden und den Kanton seit Jahren vor grosse Herausforderungen. Dies betrifft nicht nur den allgemein bekannten Lehrpersonenmangel, sondern auch Funktionen der schulischen Heilpädagogik und Logopädie, bei denen der Fachkräftemangel noch ausgeprägter ist.

Da sich die Rekrutierung von pädagogisch ausgebildeten Fachkräften immer schwieriger gestaltet, mussten die Gemeinden als Anstellungsbehörden seit den späten 2010er-Jahren vermehrt Personal einstellen, welches (noch) keine EDK-anerkannte Qualifikation² vorweisen kann. Dazu gehören unter anderem Studierende von pädagogischen Hochschulen, welche neben dem Studium so bereits Pra-

¹ Teilweise ausgenommen sind Institutionen mit privatrechtlicher Trägerschaft im Bereich der Sonder- und Berufsfachschulen.

² Diplom anerkannt durch die Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren (EDK)

xiserfahrung sammeln. Es ist davon auszugehen, dass ein Grossteil dieser Studierenden innert nützlicher Frist ein EDK-anerkanntes Diplom erlangt. Zusätzlich waren und sind die Anstellungsbehörden jedoch gezwungen, Personen einzustellen, welche weder an einer pädagogischen Hochschule immatrikuliert sind noch über sonstige formale Qualifikationen für den Lehrberuf verfügen.

Im Kanton Aargau müssen Lehrpersonen, die nicht über eine für die Funktion massgebende Qualifikation verfügen, für eine befristete Übergangszeit von fünf Jahren einen Lohnabzug von 5 %, in selteneren begründeten Fällen einen höheren Abzug bis maximal 10 % hinnehmen (LDLP § 9 Abs. 3 und 4). Nach Ablauf der fünfjährigen Frist erlischt dieser Malus, auch wenn in der Zwischenzeit kein Diplom erlangt wurde. Die Person erhält somit den gleichen Lohn wie eine ausgebildete Lehrperson. Bei einem Funktionswechsel oder Wechsel der Anstellungsbehörde wird der Lohnabzug bei fehlender Qualifikation erneut vorgenommen. Diese Regelung gilt auch für Schulische Heilpädagogen und -pädagoginnen und externe Fachpersonen.

Die Aargauer 5 %-Regelung für die Dauer von lediglich fünf Jahren ist im interkantonalen Vergleich in zweierlei Hinsicht auffällig. Erstens kennen die Nachbarkantone – wie auch die meisten anderen Deutschschweizer Kantone – bedeutend höhere Lohnabzüge. Diese sind teilweise bei über 30 % angesetzt. Zweitens ist der Lohnabzug in den meisten anderen Kantonen unbefristet. Vielerorts können Lehrpersonen ohne Ausbildung zudem nur für eine befristete Dauer angestellt werden.

Die liberale Handhabung im Kanton Aargau hat dazu geführt, dass im Aargauer Schulwesen eine im interkantonalen Vergleich hohe Anzahl Lehrpersonen ohne Lehrdiplom unterrichtet. Während in anderen Kantonen hohe Lohnabzüge und befristete Arbeitsverträge dazu führen, dass sich der Anteil dieser Lehrpersonen teilweise selbst reguliert, steigt im Aargau die Anzahl Lehrpersonen ohne Diplom. Dies aus dem Grund, dass es nach der Fünfjahresfrist keinen Anreiz gibt, die Ausbildung nachzuholen. Die nicht ausgebildeten Lehrpersonen werden ab diesem Zeitpunkt gleichbehandelt wie solche, die über ein Lehrdiplom verfügen.

Im Winter 2025 wurden die Schulleitungen aller Volksschulen und kantonalen Schulen aufgefordert, die Daten ihrer Lehrpersonen im System ALSA (Administration Lehrpersonen Schule Aargau) zu aktualisieren und deren Richtigkeit schriftlich zu bestätigen. Seither verfügt das BKS über relativ genaue Angaben zum Bildungsstand der Lehrpersonen. Bei der Interpretation der Daten ist jedoch zu beachten, dass die statistische Aufbereitung nicht trivial ist. Ein wesentlicher Grund dafür ist, dass zahlreiche Lehrpersonen mehrere Anstellungen – teilweise in unterschiedlichen Funktionen – gleichzeitig ausüben. Dies kann dazu führen, dass eine Person für eine Anstellung als qualifiziert gilt, für eine weitere Anstellung jedoch nicht. So gibt es zahlreiche ausgebildete Primarlehrperson mit zusätzlicher Anstellung im Bereich der Schulischen Heilpädagogik ohne entsprechendes Diplom. Um Mehrfachzählungen zu vermeiden und die Grundgesamtheit nicht künstlich zu vergrössern, wurden Personen in der Auswertung jeweils nur einmal berücksichtigt. Dafür wurde pro Person diejenige Funktion berücksichtigt, die den grössten Beschäftigungsumfang ausmacht. Bei Personen mit mehreren (teilweise fünf oder mehr) parallelen Anstellungen wurden die Beschäftigungsumfänge je Funktion kumuliert, um die "Hauptfunktion" zu bestimmen.

Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass einzelne Personen – insbesondere Studierende – mehrere Stellvertretungsanstellungen mit teilweise hohem Pensum parallel ausüben. Je nach Fragestellung (z.B. Analysen mit oder ohne Stellvertretungen beziehungsweise mit oder ohne Studierende) müssen diese Personen einer Gruppe eindeutig zugeordnet werden. Dies kann dazu führen, dass sich die Grundgesamtheiten zwischen einzelnen Auswertungen leicht unterscheiden.

Eine Abfrage des Systems hat gezeigt, dass rund 27 % der Lehrpersonen der Volksschule über kein adäquates Diplom verfügen (vgl. Abbildung 1). Der grösste Anteil an Lehrpersonen ohne Qualifikation ist unter 45-jährig. Von dieser Altersgruppe kann ein knappes Drittel der Angestellten kein EDK-anerkanntes Diplom vorweisen.

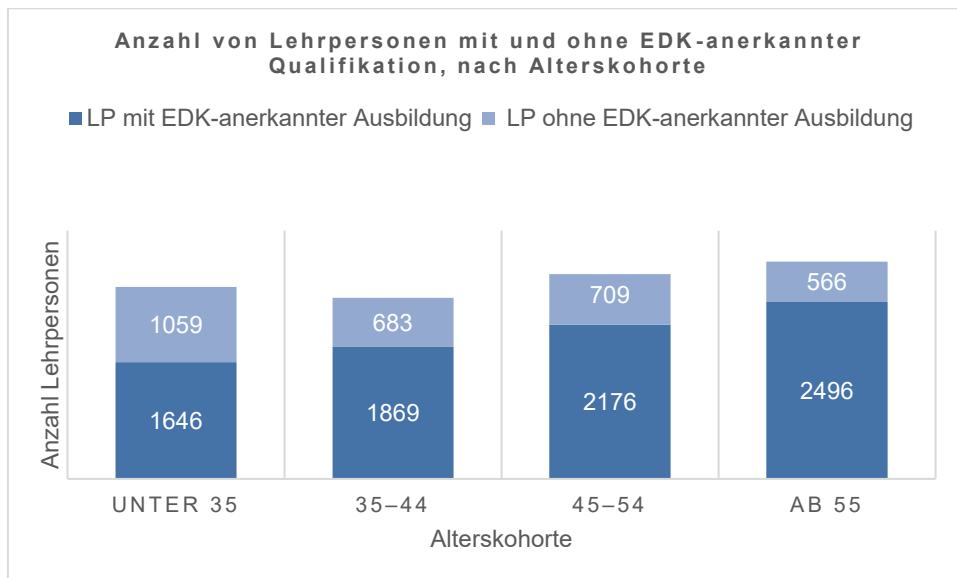


Abbildung 1: Lehrpersonen mit und ohne Qualifikation im Aufgabenbereich '310 Volksschule' nach Alterskohorte, ausgenommen sind Schulleitungen, externe Fachpersonen und Assistenzpersonen. Davon 708 Studierende und 654 Stellvertretungen ohne Diplom, die sich nicht in Ausbildung befinden. Daten: ALSA-Auszug aller im Januar 2026 angestellten Lehrpersonen der Volksschule im Kanton Aargau.

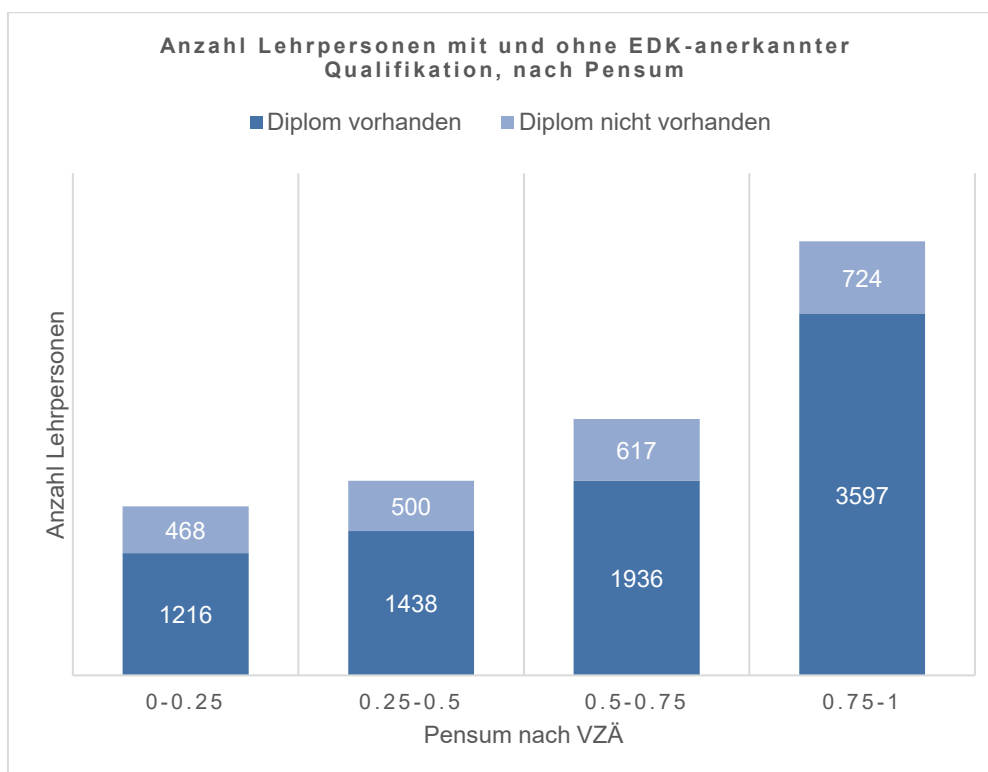


Abbildung 2: Anzahl von Lehrpersonen mit und ohne Qualifikation nach Pensum. Berücksichtigt sind Lehrpersonen im Aufgabenbereich '310 Volksschule' inkl. Stellvertretungen. Ausgenommen sind Schulleitungen, externe Fachpersonen und Assistenzpersonen, sowie jene, die bereits in Ausbildung zur Lehrperson sind. Daten: ALSA-Auszug aller im Januar 2026 angestellten Lehrpersonen der Volksschule im Kanton Aargau.

Werden jene Lehrpersonen ausgenommen, die bereits an einer pädagogischen Hochschule immatrikuliert sind (vgl. Abbildung 2), sind es noch immer 22 %. Das Problem nicht diplomierter Lehrpersonen beschränkt sich nicht auf bestimmte Altersgruppen oder Pensen. Denn immerhin ca. 18.5 % der Lehrpersonen ab 55 Jahren haben kein adäquates Diplom. In der Betrachtung der Pensen zeigt sich, dass Lehrpersonen ohne Qualifikation in sämtlichen Beschäftigungsgraden unterrichten, ein Gross-

teil mit einem Pensum über 50 %. Über die Vorqualifikationen dieser Lehrpersonen ohne EDK-anerkannte Ausbildung können keine gesicherten Aussagen gemacht werden. Etwa ein Viertel der Personen verfügen über einen Hochschulabschluss. Vom Rest dürfte die Mehrheit ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) – also eine berufliche Grundbildung – erlangt haben.

Über die Auswirkungen eines hohen Anteils von Lehrpersonen ohne Lehrdiplom auf die Schul- und Unterrichtsqualität können keine gesicherten Aussagen gemacht werden. Das Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL) vom 17. Dezember 2002 (SAR 411.200) sieht in § 8 vor, dass neben der persönlichen Eignung die für die entsprechende Lehrtätigkeit erforderliche fachliche, pädagogische und methodisch-didaktische Qualifikation als Voraussetzung für eine Anstellung als Lehrperson erforderlich ist.

Es darf in aller Regel angenommen werden, dass die Kandidatinnen und Kandidaten durch die Anstellungsbehörden auf Gemeindeebene auf ihre Eignung für den Lehrberuf geprüft werden. In der Tat dürften unter den angestellten Lehrpersonen ohne Lehrdiplom zahlreiche Personen sein, die über Arbeitserfahrung oder Diplome verfügen, welche für die Ausübung des Lehrberufs von hoher Relevanz sind. Dazu gehören Hochschulabschlüsse in verwandten Disziplinen – etwa in Sozialer Arbeit oder Psychologie – oder Arbeitserfahrung mit Kindern und Jugendlichen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass aufgrund des zeitweise sehr hohen Fachkräftemangels die Messlatte für die Eignungsprüfung durch die Anstellungsbehörden auf Gemeindeebene stark nach unten revidiert werden musste. Als Konsequenz davon muss befürchtet werden, dass die hohe Anzahl an nicht ausgebildeten Lehrpersonen im Aargauer Schulwesen einen negativen Einfluss auf die Unterrichtsqualität hat.

Zusätzlich wirft die Aargauer Fünfjahresregelung auch aus lohntechnischer Sicht Fragen auf. Zwar kann eine gewisse Arbeitserfahrung teilweise die formale Ausbildung ersetzen. Es ist jedoch fraglich, ob fünf Jahre Berufserfahrung das fehlende PH-Studium ausreichend ausgleichen können. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob die Fünfjahresregel, die zudem aus einer Zeit ohne grösseren Lehrkräftemangel stammt, weiterhin zeitgemäss ist.

2.2 Handlungsbedarf

Die Aargauer Fünfjahresregel wird auch vom Grossen Rat moniert. So verlangt die überwiesene (23.302) Motion Brizzi et al., dass Lehrpersonen ohne Ausbildung oder mit einer Teilqualifikation innerhalb einer bestimmten Frist ein EDK-anerkanntes Diplom erlangen. Die Motion fordert einen Lohnabzug von mindestens 15 % und eine Streichung der Fünfjahresfrist. Die (21.179) Motion Brizzi et al. fordert Ähnliches für die schulische Heilpädagogik.

Um sicherzustellen, dass das Fachwissen im Schulwesen vorhanden ist und das System mit einem breiten Spektrum an Fähigkeiten und Handlungskompetenzen gestärkt wird, muss das Ziel sein, dass alle Angestellten im Schulsystem über die erforderliche Qualifikation verfügen. Im Aargau haben insbesondere der im interkantonalen Vergleich tiefe Lohnabzug sowie die Fünfjahresregel dazu geführt, dass es kaum finanzielle Anreize gibt, eine EDK-anerkannte Ausbildung anzustreben. Der betroffenen Person wird nach fünf Jahren der volle Lohn ausbezahlt. Sie wird damit – sofern sie die Funktion oder Anstellungsbehörde nicht wechselt – lohntechnisch einer EDK-konform ausgebildeten Lehrperson gleichgestellt.

Lohnabzüge sind ein Mittel, um einen monetären Anreiz zu setzen, die nötige Ausbildung anzugehen und abzuschliessen. Dies birgt jedoch auch Risiken. So dürften höhere Lohnabzüge – insbesondere für bestehendes Personal – dafür sorgen, dass sich erfahrene Lehrkräfte ohne EDK-anerkannte Ausbildung angesichts eines höheren Lohnausfalls anderen Aufgaben ausserhalb des Schulsystems zuwenden. Dies ist auch dem Umstand geschuldet, dass es wenig attraktive Angebote gibt, um eine EDK-anerkannte Ausbildung innert nützlicher Frist berufsbegleitend nachzuholen. Denn selbst bei den Programmen für Quereinsteigende an den pädagogischen Hochschulen (QUEST-Studiengänge) müssen in aller Regel die ersten zwei Semester in Vollzeit absolviert werden.

Würde man die Lehrpersonen durch rigorose Massnahmen zu einer Nachqualifikation an der pädagogischen Hochschule zwingen, könnte trotz derzeit stabilem bis leicht abnehmendem Druck auf dem Arbeitsmarkt die Leistungserbringung in den Volksschulen nicht aufrechterhalten werden. Statt zu unterrichten, müssten die betroffenen Personen selbst die Schulbank drücken. Für viele Lehrpersonen ohne EDK-anerkannte Ausbildung dürfte dies aus finanziellen und zeitlichen Gründen nicht infrage kommen. Sie müssten den Schuldienst verlassen. Als Konsequenz davon würde die Qualität des Schulsystems – welche mit den parlamentarischen Vorstössen eigentlich geschützt werden sollte – sinken, da erfahrene Lehrpersonen ohne Ausbildung durch Unerfahrene ersetzt werden müssten.

Abhilfe dürfte der Umstand schaffen, dass sich der Lehrpersonenmangel in der Gesamtschweiz in den kommenden Jahren gemäss aktuellen [Szenarien des Bundesamts für Statistik](#) reduzieren dürfte. Dies hat insbesondere demographische Gründe. So wird erwartet, dass die Schülerzahlen in Schweizer Primarschulen zwischen 2025–2034 um 7 % sinken werden. Dies hat zur Folge, dass der Bedarf an Lehrkräften ebenfalls abnehmen wird. Ab etwa 2032 wird das Angebot an neuen Lehrpersonen den Bedarf voraussichtlich weitgehend decken. Für die meisten Regionen bleibt jedoch bis mindestens 2032 eine gewisse Knappheit bestehen, sodass weiterhin auch Lehrpersonen ohne EDK-anerkannte Ausbildung angestellt werden müssen.

Für die Nordwestschweiz gehen die Szenarien des Bundesamts für Statistik jedoch davon aus, dass der Bedarf an neu diplomierten Lehrpersonen nicht gedeckt werden kann. Entsprechend muss davon ausgegangen werden, dass die Herausforderung des Lehrpersonenmangels im Kanton Aargau bestehen bleibt, wenn auch in reduziertem Ausmass. Darauf deutet auch, dass sich gemäss den [Bevölkerungsprojektionen von Statistik Aargau](#) die Anzahl Kinder und Jugendlichen in schulpflichtigem Alter in den nächsten zwei Jahrzehnten nicht merklich verändern wird. Der Bedarf an Lehrpersonen dürfte entsprechend konstant bleiben. Gleichzeitig geht der Regierungsrat, gestützt auf Szenarien des Bundesamts für Statistik davon aus, dass das Angebot an Lehrpersonen im nächsten Jahrzehnt eher abnehmen wird. Daher kann nicht davon ausgegangen werden, dass sich die Lage am Arbeitsmarkt im Kanton Aargau merklich entspannt.

Es stellt sich somit die Herausforderung, den Lohnabzug, wie von der (23.302) Motion Brizzi gefordert zu erhöhen, ohne dabei den Personalnotstand zu verschärfen. Negative Anreize wie ein erhöhter Lohnabzug müssen entsprechend zwingend notwendig durch positive Anreize flankiert werden. Dazu gehört, den Lohnausfall während der Ausbildung zu minimieren. Denn die hohe Anzahl an Lehrpersonen ohne Lehrdiplom zeigt, dass der Lehrberuf für Quereinsteigende attraktiv ist. Die Qualifikationsmöglichkeiten sind es offensichtlich nicht.

2.3 Lohnzusammensetzung von Lehrpersonen

Die Löhne der Lehrpersonen (Assistenzpersonen und externe Fachpersonen sind unter Lehrpersonen subsumiert) und der Schulleitungen an den Volksschulen im Kanton Aargau werden im grossrätlichen Dekret über die Löhne der Lehrpersonen geregelt. Das Lohnsystem der Lehrpersonen basiert auf dem sogenannten Funktionslohnprinzip (Funktionsprimat).

Der Lohn setzt sich gemäss § 4 LDLP – nebst Lohnzulagen (§§ 13-16) – aus einem *Positionsanteil* (§ 5) und einem *Erfahrungsanteil* (§ 6) zusammen:

Der *Positionsanteil* basiert auf einer nach einheitlichen Kriterien vorgenommenen Funktionsbewertung, entspricht dem Minimum der jeweiligen Lohnstufe gemäss dem Lohnstufenplan (Anhang 1 LDLP) und ergibt sich für jede Funktion aus der Funktionsstruktur (Anhang 2 LDLP). Die Funktionsbewertung berücksichtigt die für die jeweilige Funktion erforderlichen Fach-, Sozial-, Selbst- und Führungskompetenzen sowie die mit der Funktion verbundenen üblichen Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen (§ 5 Abs. 1 und 2 LDLP). Die Funktionsstruktur ist in Anhang 2 zum LDLP geregelt. Der Positionsanteil ist für jede Person in der gleichen Funktion identisch, ist also fix (sofern kein Lohnabzug vorgenommen wird). Zwischen verschiedenen Funktionen variiert der

Positionsanteil, da aufgrund der Funktionsbewertung beispielsweise eine Lehrperson Primarschule einen höheren Positionsanteil bekommt als eine Assistenzperson. So beträgt dieser beispielsweise für Assistenzpersonen Volksschule in der Lohnstufe 12 im Minimum Fr. 54'310.– (vgl. Lohntabelle gültig ab 1. Januar 2025) bei einem Pensum von 100 %. Der Positionslohn in der Lohnstufe 32 für die Funktion Gesamtschulleitung Volksschule beträgt hingegen im Minimum Fr. 124'255.– (vgl. Lohntabelle gültig ab 1. Januar 2025) bei einem Pensum von 100 % (vgl. Abbildung 3). Die Unterschiede des Positionsanteils zwischen den Funktionen sind nicht arbiträr gewählt, sondern folgen einem vorgegebenen Muster. So beträgt der Lohnanstieg pro Funktionsstufe immer 4.425 %. Eine Lehrperson Kindergarten mit Klassenverantwortung (Lohnstufe 22) hat entsprechend einen um 4.425 % tieferen Positionslohn als eine Lehrperson Primarschule mit Klassenverantwortung (Lohnstufe 23).

Der *Erfahrungsanteil* folgt einem Normverlauf über insgesamt 32 Erfahrungsstufen bis zu einem Maximum von 54.6 % des Positionsanteils (Abbildung 3; vgl. im Einzelnen die §§ 6-7 LDLP). Eine Erfahrungsstufe entspricht einem Jahr Erfahrung im Aargauer Schulwesen. Der Erfahrungsanteil steigt für Lehrpersonen mit aktiver Anstellung somit im Regelfall jährlich um eine Erfahrungsstufe. Ist Erfahrungsstufe 32 erreicht, folgt kein weiterer Anstieg mehr (vgl. Abbildung 3).

Bei der Festlegung des Anfangslohns werden die für die vorgesehene Arbeit bedeutsame Unterrichts- beziehungsweise Berufserfahrung sowie die übrigen Erfahrungen im Erfahrungsanteil berücksichtigt (§ 9 Abs. 1 LDLP).

Für Lehrpersonen, die nicht über eine für die Funktion massgebende Qualifikation verfügen, erfolgt für eine befristete Übergangszeit von 5 Jahren ein Lohnabzug von 5 % (§ 9 Abs. 3 LDLP). In besonders begründeten Fällen fehlender Qualifikation kann das zuständige Departement in Absprache mit der Anstellungsbehörde auf die Festsetzung eines Abzugs verzichten oder diesen auf maximal 10 % erhöhen (§ 9 Abs. 4 LDLP). Zum Auffangen fehlender Qualifikationsvoraussetzungen wird eine Einstufung in einer fünfjährigen sogenannten Anlaufphase vorgenommen, die zur Folge hat, dass zwar die richtige Lohnstufe für die jeweilige Funktion angewandt wird, der effektive Lohn aber unter dem Positionslohn liegt. Bei (gänzlich) fehlenden fachlichen Voraussetzungen für eine Funktion kann der Positionslohn bis zu maximal 10 % reduziert werden.³ Mit Umsetzung der sog. Leistungsanalyse 2014 (Sparpaket) wurde ein zwingender Lohnabzug bei fehlender Qualifikation in § 9 Abs. 3 und 4 LDLP geregelt.⁴

Die in Abbildung 3 ersichtlichen Kurven stellen die sogenannte "Idealkarriere" für verschiedene Funktionen dar. Diese Idealkarriere ist ein zumeist hypothetisches Konstrukt, bei der eine Person nach Abschluss der pädagogischen Hochschule im für die Funktion definierten Minimalalter ihre Karriere an einer öffentlichen Schule im Kanton Aargau startet und bis zur Pensionierung im System verbleibt. Karrieren verlaufen jedoch selten linear. Auszeiten, Stellenwechsel in andere Kantone oder Branchenwechsel machen bei Wiedereintritt eine Neueinstufung nötig. Dadurch kann sich der Erfahrungsanteil reduzieren, nicht aber der Positionsanteil. Bei einem Wiedereintritt nach einem Anstellungsunterbruch von mehr als 12 Monaten ist eine vollständige Neueinstufung notwendig. Diese Regelung stellt sicher, dass allfällige relevante Berufserfahrung während des Unterbruchs bei einem Neueintritt mitberücksichtigt wird. Wenn dies bei einem Wiedereintritt zu einer tieferen Erfahrungsstufe führt als eine im Kanton Aargau bereits früher erreichte Erfahrungsstufe im Zeitpunkt des Unterbruchbeginns, kann die Lehrperson beantragen, dass die früher erreichte Erfahrungsstufe (in einer Lohnstufe) übernommen wird.

³ [03.349] Botschaft des Regierungsrats vom 17. Dezember 2003 zum Lohndekret Lehrpersonen, S. 13 f. und 42

⁴ [14.162] Botschaft des Regierungsrats vom 20. August 2014 zur Leistungsanalyse; Massnahmen in der Kompetenz des Grossen Rats; Dekret 3 über die Umsetzung der Leistungsanalyse, Beilage 5, S. 38 f.

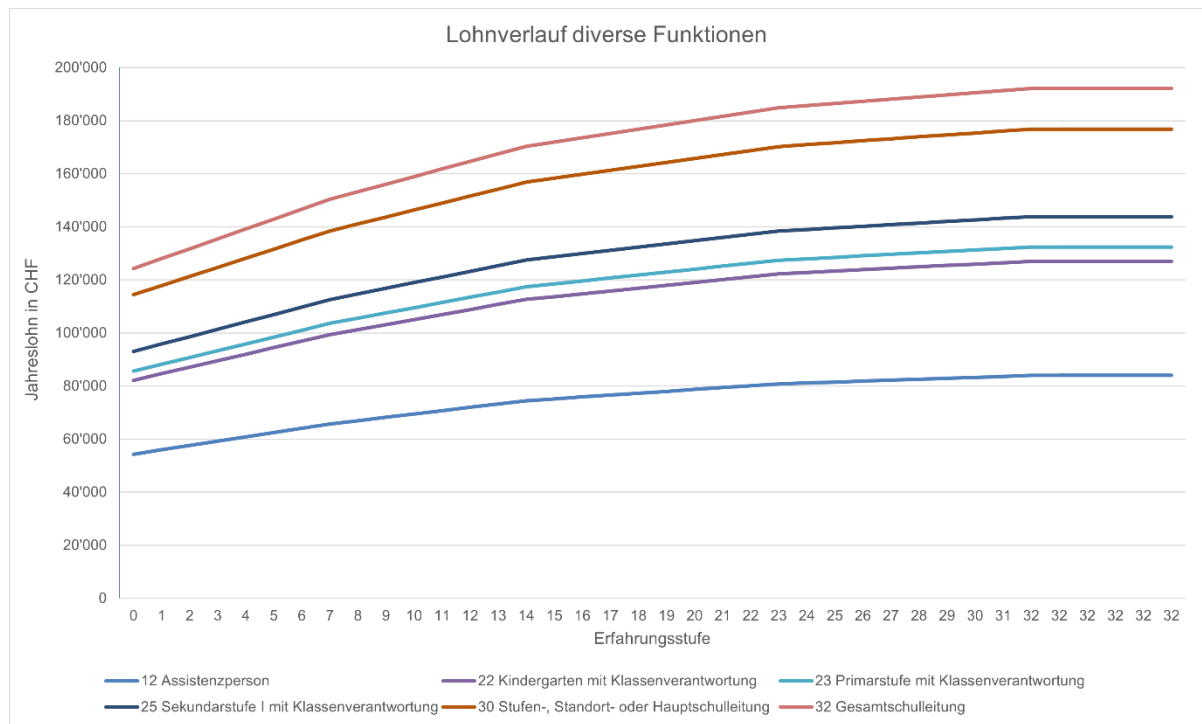


Abbildung 3: Lohnverlauf nach Erfahrungsstufen verschiedener Funktionen im Aargauer Schulwesen (Idealkarriere). Der Lohn bei Erfahrungsstufe 0 entspricht dem Positionsanteil.

Der Regierungsrat beantragt im Rahmen des Budgetbeschlusses zum Aufgaben- und Finanzplan (AFP) beim Grossen Rat eine durchschnittliche prozentuale Erhöhung der Löhne. Der Grosse Rat berät und beschliesst eine prozentuale Veränderung der Löhne, womit auch ein Erfahrungsstufenanstieg vom Budgetbeschluss abhängig ist. Der Regierungsrat stellt die ggf. gesprochenen Mittel für die Lohnerhöhungen zur Verfügung. Die Veränderung der Lohntabelle, also auch ein Erfahrungsstufenanstieg, ist damit abhängig von den finanziellen Mitteln, welche das Parlament mit dem Budgetbeschluss für die Lohnrunde zur Verfügung stellt.

Der Grosse Rat hatte beispielsweise für das Jahr 2025 die finanziellen Mittel für einen vollständigen Teuerungsausgleich und einen Erfahrungsstufenanstieg für die Lehrpersonen, Schulleitungen, Assistenzpersonen und externen Fachpersonen beschlossen. Für den Teuerungsausgleich wurden 1,20 % eingesetzt. Für die Systempflege (Erfahrungsstufenanstieg) standen die erforderlichen 1,0 % zur Verfügung. Bei sämtlichen aktiven Anstellungen, bei welchen die maximale Erfahrungsstufe noch nicht erreicht war, erfolgte somit per 1. Januar 2025 ein Erfahrungsstufenanstieg.

Besitzstandslöhne erfuhren keine Anpassung. Der Besitzstandslohn entfiel per 1. Januar 2025, sofern der Erfahrungsstufenanstieg und die generelle Lohnerhöhung zu einem höheren ordentlichen Lohn führten.

In Abbildung 4 sind verschiedene Lohnverläufe nach Alter, abhängig von der Einstufung der jeweiligen Person ersichtlich. Die pinkfarbene Linie stellt die hypothetische "Idealkarriere" für eine Person in der Funktion Klassenlehrperson der Primarstufe dar. Diese Person startet nach Abschluss der Ausbildung an der pädagogischen Hochschule im Minimalalter für die Funktion mit 22 Jahren ihren Schuldienst im Kanton Aargau und verbleibt bis zur Pensionierung im Aargau angestellt. Da sie zu diesem Zeitpunkt das Minimalalter der Funktion erreicht hat, steigt die Person mit dem Positionslohn für die Funktion von Fr. 85'618.– ein. Mit jedem geleisteten Arbeitsjahr erfährt die Person einen Anstieg einer Erfahrungsstufe, vorausgesetzt, dass das Parlament die erforderlichen Mittel (siehe obige

Ausführungen) zur Verfügung gestellt hat.⁵ Ab dem 1. Januar des Jahres, in dem das 54. Altersjahr vollendet wird – also nach 32 Jahren – erlangt die Lehrperson die Erfahrungsstufe 32 und damit den Maximallohn von Fr. 132'365.–. Der lohnrelevante Erfahrungsanteil bleibt dann bis zur Pensionierung bei Erfahrungsstufe 32. Der Lohn erhöht sich dann nur, wenn der Grosse Rat die finanziellen Mittel für einen vollständigen Teuerungsausgleich beschliesst.

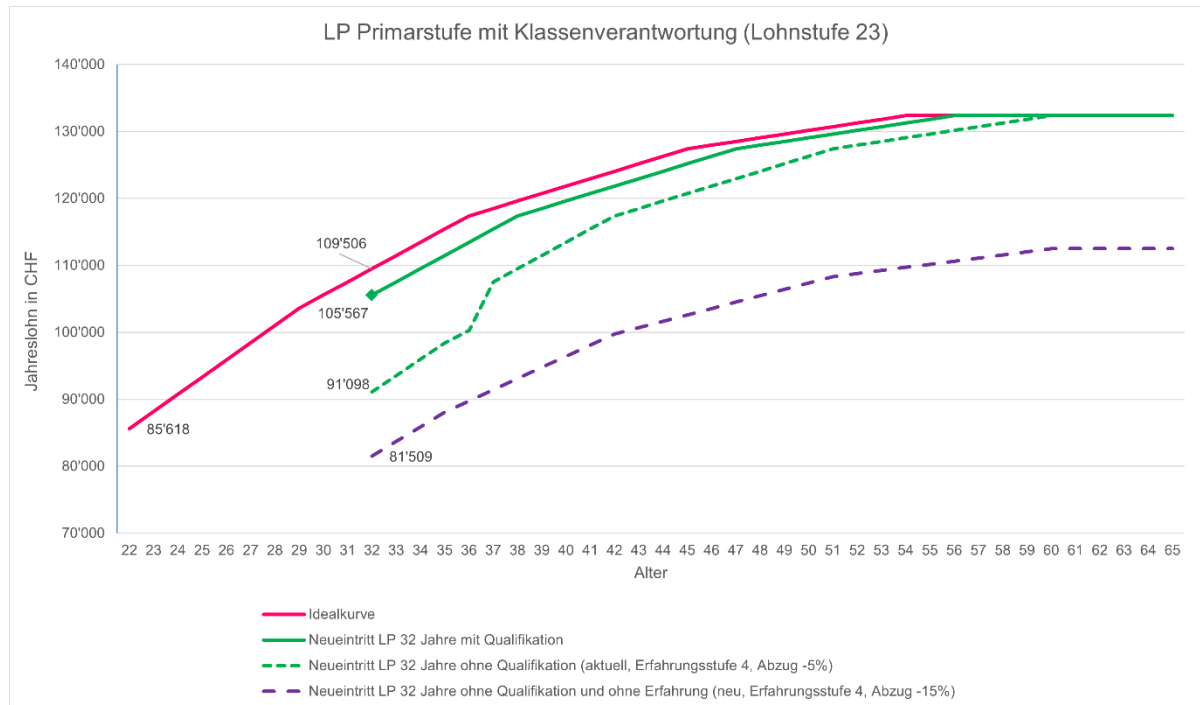


Abbildung 4: Einstufung verschiedener Lehrpersonen.

Es ist jedoch die Ausnahme, dass eine Lehrperson ihre gesamte Karriere beim Kanton Aargau verbringt. Dies wird mit der grünen durchgezogenen Linie dargestellt. Diese Lehrperson verfügt ebenfalls über ein EDK-anerkanntes Diplom für die Primarschule und ist ebenfalls mit 22 Jahren nach Abschluss des Studiums in den Schuldienst eingetreten. Ihre gesamte bisherige Karriere von 10 Jahren hat sie allerdings in einem anderen Kanton verbracht und ist dann mit 32 Jahren in den Aargauer Schuldienst gewechselt. Diese ausserkantonale Erfahrung, die an einer Primarschule erlangt wurde, wird zu 80 % angerechnet. Somit werden der Person 80 % der 10 Jahre relevanter Berufserfahrung angerechnet. Sie wird in der Erfahrungsstufe 8 eingestuft. Ihr Anfangsgehalt beträgt somit Fr. 105'567.–, was einer Differenz zur Idealkarriere von Fr. 3939.– entspricht. Sie erreicht den Maximallohn von Fr. 132'365.– erst mit Beginn des Jahres, in dem sie das 56. Altersjahr vollendet, demnach zwei Jahre später als bei einer Idealkarriere (Beginn des Jahres, in dem sie das 54. Altersjahr vollendet).

Bei einer Person, die ohne Ausbildung und ohne EDK-anerkanntes Lehrdiplom in den Lehrberuf einsteigt, ist diese Differenz zur Idealkarriere grösser, da die übrige Erfahrung zu 40 % angerechnet wird. Die mit der grünen gestrichelten Linie dargestellte Person entscheidet sich mit 32 Jahren, ohne jegliche Erfahrung im Schulwesen und ohne EDK-anerkanntes Diplom in den Aargauer Schuldienst einzusteigen. Aufgrund des Fachkräftemangels war dies bisher ohne Probleme möglich. Da ihre bisherige Arbeitserfahrung lediglich zu 40 % angerechnet wird, steigt diese Person bei Erfahrungsstufe

⁵ Die prozentuale Steigung von einer zur nächsten Erfahrungsstufe ist nicht linear. Zu Beginn beträgt diese jährlich 3 %, flacht dann aber kontinuierlich ab, bis bei Lohnstufe 32 0 % erreicht ist. Damit wird dem abnehmenden marginalen Grenznutzen eines Jahres Arbeitserfahrung Rechnung getragen. Daher flachen die Kurven mit zunehmender Erfahrung ab. Auch bei einer tieferen Einstufung kann somit der Abstand zur Idealkarriere aufgeholt werden.

4 ein. Zusätzlich dazu wird aufgrund ihrer mangelnden Ausbildung ein Lohnabzug von 5 % angewandt. Ihr Gehalt beträgt daher Fr. 91'098.–. Sie muss entsprechend sowohl zur Idealkarriere als auch zur ausgebildeten Lehrperson, welche im gleichen Alter in den Kanton Aargau wechselt, happige Lohnneinbussen hinnehmen. Prozentual beträgt die Lohndifferenz zur Idealkarriere zu diesem Zeitpunkt rund 20 %. Nach geltendem Recht wird dieser Person nach fünf geleisteten Arbeitsjahren der Lohnabzug von 5 % gestrichen. Der Malus aufgrund der Anrechnung von Erfahrung bleibt jedoch über weite Teile ihrer Karriere bestehen: Sie erreicht den Maximallohn von Fr. 132'365.– erst mit 60 Jahren. Daraus folgt, dass die Lohndifferenz zwischen Lehrpersonen mit und ohne EDK-anerkannter Ausbildung bedeutend höher ist, als der Lohnabzug von 5 % suggeriert.

Dieser Effekt wird noch bedeutsamer, wenn man den von der (23.302) Motion Brizzi et al. geforderten Lohnabzug von mindestens 15 % anwendet. Dies ist mit der violett gestrichelten Linie dargestellt. Dabei handelt es sich um die gleiche Person wie in der grün gestrichelten Linie, jedoch mit erhöhtem Lohnabzug von 15 % statt 5 %. Der Lohnabzug wird zudem nicht nach fünf Jahren gestrichen, sondern verbleibt über die gesamte Karriere. Das Einstiegsgehalt dieser Person mit 32 Jahren beträgt nunmehr Fr. 81'509.–. Die Lohndifferenz zur Idealkarriere (Fr. 109'506.–) liegt bei rund 34 %. Die Person erreicht den Maximallohn auch mit 65 Jahren nicht.

2.4 Kantonaler Vergleich

Die Anstellung von Lehrpersonen ohne EDK-anerkanntes Diplom ist in allen Deutschschweizer Kantonen ein bekanntes Thema, auch sie spüren die Auswirkungen des Fachkräftemangels. Die Nachbarkantone des Aargaus kennen unterschiedliche Handhabungen im Umgang mit der Anstellung nicht-diplomierter Lehrpersonen. Die Besoldung der Lehrpersonen im Kanton Luzern erfolgt nach einem anderen System⁶ als in den Kantonen Zürich, Solothurn, Basel-Landschaft und Basel-Stadt, weshalb dieser nicht in den kantonalen Vergleich einbezogen wurde.

Um belastbare Aussagen zu den Lohndifferenzen zwischen Lehrpersonen mit und ohne EDK-anerkannter Ausbildung machen zu können, wurden die Lebensläufe von fiktiven Personen den entsprechenden Dienststellen der Kantone zur Einstufung vorgelegt (siehe Tabelle 2). Dies wurde jeweils für die Primarstufe und Sekundarstufe gemacht. Eingestuft wurden von allen Kantonen erstens eine 45-jährige Klassenlehrperson mit EDK-anerkanntem Diplom auf der Zielstufe und 21 Jahren Arbeitserfahrung als Primar/Sekundarschullehrperson. Zum Vergleich wurde zweitens eine 45-jährige Person mit Lehrabschluss (KV) und 21 Jahren Arbeitserfahrung im kaufmännischen Bereich eingestuft, die sich für den Einstieg in den Lehrberuf entscheidet. Dies gibt Aufschluss über die Lohndifferenzen zwischen Lehrpersonen mit und ohne EDK-anerkannte Ausbildung. So würde im Kanton Aargau die entsprechende Klassenlehrperson Primarstufe mit 21 Jahren Lehrererfahrung bei einer Neueinstufung einen Jahreslohn von Fr. 121'835.– erhalten (die Lehrererfahrung wird zu 80 % angerechnet). Die Person mit kaufmännischem Hintergrund und 21 Jahren ausserschulischer Erfahrung würde einen Jahreslohn von Fr. 102'160.– erhalten (Lohnabzug von 5 % bereits angewendet). Das ergibt für den Kanton Aargau in diesem spezifischen Fall eine Differenz von rund -16 % (vgl. Tabelle 2).

⁶ Lehrpersonen ohne EDK-anerkanntes Diplom werden mithilfe eines Schlüssels nach § 6 Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste ([BVOL] vom 17. Juni 2005 [SRL Nr. 75]) eingestuft.

Tabelle 2: Primarstufe: Kantonaler Vergleich der Lohndifferenz bei fehlender Ausbildung einer Lehrperson (siehe Legende)

Kanton	Lohndifferenz (Vergleichswert: Lehrperson mit adäquatem EDK-anerkanntem Diplom)			Anstellungsbedingungen
	Fehlende Ausbildung	Berufseinstieg	stufenfremd	
AG	-16 %	-5 % (max. 10 %) ⁷	-5 %	Unbefristet möglich, Abzug befristet auf 5 Jahre
BL	-35 %	-3 LS ⁸ , ca. 16–17 %	-1 LS, ca. 9 %	Nur befristet, unbefristet nach zweifacher Berufserfahrungszeit und erfolgreicher Tätigkeit in der entsprechenden Schulart
BS	-28 %	-3 LS, ca. 16-17 %	-1 LS, ca. 10 %	Nur befristet
SO	-45 %	-3 LS, ca. 14 %	0 %	Nur befristet
ZH	-26 %	-20 %	ca. 1 %	Nur befristet (1 Jahr)
AG Vorstoss Brizzi (15 %)	-25 %	-15 %	-5 %	

Legende Lohndifferenzen

fehlende Ausbildung	Lohndifferenz 45-jährige Person mit EDK-anerkanntem Diplom und 45-jährige Person mit kaufmännischer Ausbildung und fachfremder Erfahrung
Berufseinstieg	Hypothetische Lohndifferenz für Lehrperson ohne Erfahrung direkt ab dem PH-Studium im Vergleich mit Berufseinsteiger/-in ohne EDK-Diplom gemäss Verordnung
stufenfremd	Lohnabzug für Personen mit stufenfremdem Diplom

Grundlegend ist zu beachten, dass der Lohnabzug in allen Kantonen über den Lauf einer Berufslaufbahn unterschiedlich ausfällt: Der Lohnabzug hängt davon ab, ob er für eine Person frisch ab Studium (Lehrperson direkt nach Erlangen des Diploms, verglichen mit Lehrperson im gleichen Alter mit fachfremdem Hochschulabschluss) oder ob er für eine 45-jährige Person (Lehrperson mit 21 Jahren Lehrerfahrung, verglichen mit Lehrperson mit kaufmännischer Grundbildung ohne pädagogische Ausbildung) errechnet wird. Ausschlaggebend dafür ist eine unterschiedliche Anrechnung von Arbeitserfahrung bei der Einstufung (vgl. Abbildung 4). So kann der Lohnunterschied zwischen einer pädagogisch qualifizierten und unqualifizierten Person im Kanton Solothurn beispielsweise von 15 % bis über 50 % schwanken. Um diesem Unterschied Rechnung zu tragen, werden in Tabelle 2 (Primarstufe) und **Fehler! Ungültiger Eigenverweis auf Textmarke.** (Sekundarstufe) verschiedene Varianten dargestellt: "Fehlende Ausbildung" vergleicht den Unterschied der Löhne der oben dargelegten 45-jährigen Vergleichspersonen. "Berufseinstieg" vergleicht die Lohndifferenzen von Berufseinsteigenden mit und ohne EDK-anerkanntem Diplom im Minimalalter. "Stufenfremd" gibt Auskunft zum Lohnabzug bei Personen, die ein EDK-anerkanntes Diplom auf der falschen Zielstufe verfügen.

Ebenfalls zu erwähnen ist, dass die meisten Kantone in der Schweiz den Lohnabzug für Lehrpersonen über eine Einstufung in eine tiefere Lohnklasse handhaben. So wird beispielsweise einer ausge-

⁷ Lohnabzug ist auf 5 Jahre befristet

⁸ LS: Lohnstufe, synonym für Lohnband (BL) und Lohnklasse (BS, SO)

bildeten Primarlehrperson, die auf der Sekundarstufe unterrichtet, lediglich der Lohn einer Primarlehrperson ausbezahlt. Eine ähnliche Regelung ist im Kanton Aargau nicht möglich, da der Lohn an die ausgeübte Funktion geknüpft ist.

Tabelle 3: Sekundarstufe: Kantonaler Vergleich der Lohndifferenz bei fehlender Ausbildung einer Lehrperson

Kanton	Lohndifferenz (Vergleichswert: Lehrperson mit adäquatem EDK-anerkannten Diplom)			Anstellungsbedingungen
	fehlende Ausbildung	Berufseinstieg	stufenfremd	
AG	-17 %	-5 % (max. 10 %)⁹	-5 %	Unbefristet möglich; Abzug befristet auf 5 Jahre
BL	-42 %	-3 LS, ca. 17-18 %	-1 LS, ca. 9 %	Nur befristet, unbefristet nach zweifacher Berufserfahrungszeit und erfolgreicher Tätigkeit in der entsprechenden Schulart
BS	-33 %	-3 LS, ca. 18 %	-1 LS, ca. 10 %	Nur befristet
SO	-45 %	-3 LS, ca. 14 %	-1-2 LS, ca. 14 %	Nur befristet
ZH	-20 %	-20 %	-1-2 LS, ca. 2 %	Nur befristet (1 Jahr)
AG Vorstoss Brizzi (15 %)	-26 %	-15 %	-5 %	

Die Lohnabzüge in den umliegenden Kantonen fallen massgeblich höher aus als im Kanton Aargau. Der Kanton Zürich arbeitet mit einem prozentualen Lohnabzug, der bei 20 % liegt. Die Kantone Solothurn, Basel-Landschaft, und Basel-Stadt hingegen reihen Lehrpersonen ohne Diplom in eine tiefere Stufe ein, was zu einem Lohnabzug von zwischen 15 % und 45 % führt. Um längere Beschäftigungen von nicht-diplomierten Lehrpersonen zu vermeiden, limitiert der Kanton Zürich deren Anstellung auf ein Jahr. In den anderen Kantonen gilt grundsätzlich, dass die Anstellung befristet bleibt. Nur im Kanton Basel-Landschaft hat eine Lehrperson ohne EDK-anerkanntes Diplom die Möglichkeit, nach einer bestimmten Zeit eine unbefristete Festanstellung zu erlangen. Verfügbare Daten aus den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft zeigen, dass der Anteil der Lehrpersonen ohne EDK-anerkanntes Diplom an deren Volksschule 12 % bis 14 % beträgt, was deutlich geringer ist als im Kanton Aargau. Die tieferen Zahlen nicht-diplomierter Lehrpersonen in umliegenden Kantonen sind gewiss auch dem höheren Lohnabzug ohne EDK-anerkanntes Diplom geschuldet. Der Aargauer Lohnabzug von 5 % stammt aus einer Zeit, in der die Stellen an Aargauer Schulen grösstenteils von Lehrpersonen mit EDK-anerkanntem Diplom abgedeckt werden konnten (vgl. Botschaft 14.162 [14.82] vom 20. August 2014 zur Leistungsanalyse). Dieser tief ausfallende Lohnabzug ist nicht mehr zeitgemäss. Eine Annäherung an die Rechtslage der Nachbarkantone bestärkt den hohen Stellenwert der pädagogischen Ausbildung und führt zu erhöhter Bereitschaft, ein EDK-anerkanntes Diplom zu erlangen.

Für die betroffenen Lehrpersonen ergeben sich grundsätzlich drei Handlungsoptionen: Sie können das Diplom nachholen, trotz Lohnabzug im Schuldienst bleiben oder sich beruflich neu orientieren. Da der Lehrpersonenmangel für weitere Jahre besteht, muss eine Erhöhung des Lohnabzugs so ausgestaltet werden, dass sie das Risiko von Abwanderungen und zusätzlichem Rekrutierungsdruck nicht unnötig verstärkt. Zudem entstehen bei Nachqualifizierungen Kosten und organisatorische Be-

⁹ Lohnabzug ist auf 5 Jahre befristet

lastungen, weil berufsbegleitende Ausbildungen zeitintensiv sind und häufig mit einer Pensumsreduktion einhergehen. Der Kanton übernimmt zudem Ausbildungskosten, welche im Schnitt rund ca. Fr. 95'300.– für die volle Ausbildung betragen.¹⁰

Anhörungsfrage 1:

Teilen Sie die Auffassung, dass der Lohnabzug für Lehrpersonen ohne EDK-anerkannte Ausbildung im Kanton Aargau zu tief ist und zukünftig erhöht werden soll?

2.5 Umsetzungsvorschläge

Stufenübergreifend können – je nach Schulstufe – zwischen 25 % und 30 % aller Lehrpersonen im Aargau keine für die Funktion vorgesehene EDK-anerkannte Ausbildung vorweisen. Um den parlamentarischen Forderungen der (23.302) Motion Brizzi zu folgen, soll mit einem erhöhten Lohnabzug ein Anreiz gesetzt werden, um Lehrpersonen ohne Lehrdiplom zu einer Qualifikation zu bewegen.

2.5.1 Minimale Anstellungsvoraussetzungen, Teilqualifikation & Qualifikation

Die Schulen haben einen grossen Gestaltungsfreiraum bei der Besetzung offener Stellen und können fast alle Funktionen im Schulbereich einschliesslich Schulleitungsfunktionen mit Personen besetzen, die hinsichtlich ihrer Ausbildung und Erfahrung nur teilweise qualifiziert sind. Aufgrund des flächendeckenden Fachkräftemangels wird diese Freiheit ausgiebig genutzt.

Ein allfälliger Lohnabzug knüpft an den Qualifikationsstatus der angestellten Person an. Damit die Lohnabrechnung kantonsweit einheitlich, nachvollziehbar und mit vertretbarem administrativem Aufwand erfolgen kann, muss die Anwendung des Lohnabzugs im System Administration Lehrpersonen Schule Aargau (ALSA) so weit wie möglich automatisiert erfolgen. Voraussetzung dafür ist, dass die in ALSA erfassten Ausbildungen und Abschlüsse eindeutig klassifiziert werden können. Heute besteht hierfür keine vollständige, digital geführte Systematik, welche alle relevanten Diplome so abbildet, dass daraus automatisiert abgeleitet werden kann, ob und in welchem Umfang ein Lohnabzug vorzunehmen ist. Für die Umsetzung ist deshalb eine verbindliche, digital gepflegte Zuordnung aller in Frage kommenden Abschlüsse erforderlich: Für jedes Diplom muss festgelegt werden, ob es als Qualifikation gilt oder ob daraus ein Lohnabzug folgt.

Grundsätzlich können für die Qualifikation einer Lehrperson verschiedene Abstufungen identifiziert werden. Qualifizierte Personen erfüllen die formellen Anforderungen an die Funktion vollständig. Das sind zum Beispiel Primarlehrpersonen mit einem Bachelor einer pädagogischen Hochschule, Heilpädagoginnen und -pädagogen mit abgeschlossenem Fachstudium oder Logopädinnen und Logopäden mit einem entsprechenden EDK-anerkannten Diplom.

Weiter können Angestellte auch teilqualifiziert sein. Dies ist dann der Fall, wenn ein signifikanter Teil der für die Funktion erforderlichen Kompetenzen erlangt wurde, im Regelfall, indem ein "stufenfremdes" EDK-anerkanntes Diplom erlangt wurde. Darunter fallen beispielsweise Oberstufenlehrpersonen, die auf Primarstufe unterrichten, oder ausgebildete Lehrpersonen, die im Bereich der Heilpädagogik arbeiten.

Personen, die weder eine volle Qualifikation noch eine Teilqualifikation vorweisen können, erfüllen die formellen Anforderungen für eine Anstellung nicht. Hingegen ist nicht jede Person, die die formellen Anforderungen einer Funktion nicht erfüllt, für den Lehrberuf ungeeignet. Auch in Zukunft soll es – insbesondere in Zeiten von Fachkräftemangel - möglich bleiben, Lehrpersonen ohne EDK-anerkanntes Diplom einzustellen. Zur Qualitätssicherung des Schulwesens muss jedoch sichergestellt

¹⁰ Dies ist eine Mischrechnung ausgehend vom Anteil auszubildenden Lehrpersonen mit Anstellung im Kanton Aargau in der Primarschule (180 ECTS) und Sekundarschule I (300 ECTS). Berücksichtigt wurde zudem, dass rund ein Viertel der betroffenen Lehrpersonen bereits über einen Hochschulabschluss verfügt, was Studiendauer und Kosten senkt.

werden, dass auch bei anhaltendem Fachkräftemangel ein Mindeststandard an fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen eingehalten wird. Aus diesem Grund sollen für alle Funktionen minimale Anstellungsvoraussetzungen definiert werden (siehe Beilage 3). Diese minimalen Anstellungsvoraussetzungen beziehen sich auf die formelle Ausbildung der Angestellten und variieren pro Funktion. Personen, welche diese formellen Mindestforderungen nicht erfüllen, gelten als unqualifiziert. Diese können zukünftig nicht mehr für die entsprechende Funktion eingestellt werden.

Beispielhaft sind die Qualifikationsanforderungen für eine Auswahl der Funktionen in Tabelle 4 dargestellt. Im Bereich der Volksschule und Mittelschulen sind die Qualifikationsanforderungen einfach nachvollziehbar. Insbesondere bei den Berufsfachschulen gelten jedoch teilweise Spezialregelungen für Lehrpersonen, die weniger als vier Wochenstunden unterrichten. Details dazu können ebenfalls der separaten Liste entnommen werden.

Tabelle 4: Beispiele für Vollqualifikation, Teilqualifikation und minimale Anstellungsvoraussetzungen

Funktion	Vollqualifikation	Teilqualifikation	Minimale Anstellungsvoraussetzungen
Lehrperson Primarstufe / Einführungsklasse	EDK-anerkanntes Lehrdiplom Kindergarten / Primarstufe	EDK-anerkanntes Lehrdiplom Sekundarstufe I / Sekundarstufe II / Abschluss Grundjahr pädagogische Hochschule (60 ECTS) / Immatrikulation berufsbegleitende Studiengänge Kindergarten/Primarstufe	Hochschulabschluss oder Immatrikulation pädagogische Hochschule
Sprachheilunterricht (Logopädie)	Bachelor in Logopädie	-	Immatrikulation Studiengang Logopädie

Zur Festlegung der minimalen Anstellungsvoraussetzungen, Teilqualifikation und Qualifikation muss das Lohndekret nicht angepasst werden. Denn gemäss § 8 Abs. 1 GAL kann das zuständige Departement Vorgaben hinsichtlich der erforderlichen Voraussetzungen für die Eignung zur Anstellung als Lehrpersonen machen. Eine entsprechende Weisung zu den minimalen Anstellungsvoraussetzungen wird gegebenenfalls noch vor Inkrafttreten des revidierten LDLP gemacht werden. Die Ausbildungsvoraussetzungen für eine Voll- oder Teilqualifikation werden als Anhang 3 in die Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen (VALL) aufgenommen.

Anhörungsfrage 2:

Sind Sie mit den in der Beilage 3 definierten minimalen Anstellungsvoraussetzungen, Teilqualifikationen und Vollqualifikationen einverstanden?

2.5.2 Erhöhung Lohnabzug

Der momentan geltende Lohnabzug für diejenigen Angestellten, die keine Qualifikation oder eine Teilqualifikation vorweisen können, wird vom Grossen Rat als zu tief empfunden. Dem Anliegen der (23.302) Motion Brizzi folgend und um die Aargauer Regelung den umliegenden Kantonen anzugleichen, schlägt der Regierungsrat vor, dass Lehrpersonen, welche die minimalen Anstellungsvoraussetzungen erfüllen, aber keine Voll- oder Teilqualifikation vorweisen können, ein Lohnabzug von 15 % gilt. Für Teilqualifizierte gilt ein reduzierter Lohnabzug (vgl. Ziff. 2.5.3). Grundsätzlich gilt dieser

erhöhte Lohnabzug für alle Funktionen und Bildungsstufen der Aargauer Schulen sowie Stellvertretungen. Faktisch wird der 15 % Lohnabzug jedoch lediglich im Bereich der Volksschule (Regel- und Sonderschulen) zur Anwendung kommen. Auf den anderen Bildungsstufen, insbesondere in Mittelschulen und Berufsfachschulen, kommen Anstellungen ohne jegliche Qualifikationen sehr selten vor. Lehrpersonen sind über bereits absolvierte Ausbildungen – etwa ein Hochschulstudium oder Berufsausbildung – in der Regel zumindest teilqualifiziert (vgl. Ziff. 2.5.3).

Lehrpersonen mit ausländischen Abschlüssen, die in der Schweiz unterrichten, müssen ihr Lehrdiplom bei der EDK zur Anerkennung einreichen. Bis zum Zeitpunkt der Anerkennung des Lehrdiploms müssen diese Lehrpersonen ebenfalls einen 15 % Lohnabzug hinnehmen. Eine rückwirkende Auszahlung des Differenzbetrags nach der Anerkennung des Abschlusses ist nicht vorgesehen.

Anhörungsfrage 3:

Sind Sie damit einverstanden, dass für Lehrpersonen, welche die minimalen Anstellungsvoraussetzungen erfüllen, aber keine Voll- oder Teilqualifikation vorweisen können, ein unbefristeter Lohnabzug von 15 % gilt?

2.5.3 Lohnabzug bei Teilqualifikation

Wie oben erwähnt kommt es vor, dass Angestellte für eine Funktion teilqualifiziert sind. Im Regelfall liegt dabei ein stufenfremdes EDK-anerkanntes Diplom vor. Momentan gilt für diese Personen nach § 9 Abs. 3 LDLP der gleiche Lohnabzug von 5 %, sofern sie über ein Lehrdiplom für eine tiefere Stufe verfügen (zum Beispiel ausgebildete Primarlehrperson, die auf der Sekundarstufe I unterrichtet). Im umgekehrten Fall (Sekundarstufe I Lehrperson, die auf Primarstufe unterrichtet) wird zurzeit kein Lohnabzug vorgenommen, da diese Lehrpersonen im Rahmen der Umstellung 6/3 (6 Jahre Primarschule, 3 Jahre Oberstufe) ihre Oberstufenanstellung verloren haben und gezwungen waren, auf der Primarschulstufe eine Anstellung anzunehmen.

Diese Praxis soll zukünftig nicht mehr gelten. Als teilqualifiziert gilt insbesondere in der Volksschule, wer über ein EDK-anerkanntes Diplom für eine andere Funktion verfügt. Der Lohnabzug soll entsprechend auch für diejenigen zur Anwendung gelangen, die ein Diplom für eine höhere Stufe vorweisen können (Sek I Lehrperson, die auf Primarstufe unterrichtet).

Bei den Berufsfachschulen und Mittelschulen kann vereinfacht gesagt werden, dass alle Lehrpersonen, welche die minimalen Anstellungsvoraussetzungen für die Funktion erfüllen, teilqualifiziert sind. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn eine Mittelschullehrperson ein abgeschlossenes Studium vorweisen kann, das Lehrdiplom für Maturitätsschulen (ehemals "Höheres Lehramt") aber noch nicht erlangt hat.

Wie von der (23.302) Motion Brizzi gefordert, ist auch der Regierungsrat der Ansicht, dass für diese "teilqualifizierte" Gruppe ein reduzierter Lohnabzug gelten soll. Der tiefere Lohnabzug lässt sich dadurch begründen, dass mit einem EDK-anerkanntem Lehrdiplom davon auszugehen ist, dass ein Grossteil der notwendigen pädagogischen, didaktischen und sozialen Kompetenzen für die Funktion bereits erlangt wurde. Aus diesem Grund gilt für teilqualifizierte Lehrpersonen künftig ein Lohnabzug von 5 %.

Anhörungsfrage 4:

Sind Sie damit einverstanden, dass für teilqualifizierte Lehrpersonen ein unbefristeter Lohnabzug von 5 % gilt?

2.5.4 Lohnabzug für Studierende an pädagogischen Hochschulen

Viele Studierende an pädagogischen Hochschulen (PH) im Kanton Aargau arbeiten neben dem Studium bereits in Teilzeit als Lehrpersonen in der Volksschule. Bei QUEST-Studierenden, einem Studiengang speziell für Quereinsteigende, ist dies ab dem dritten Semester sogar Voraussetzung. Bisher galt für diese Lehrpersonen der gleiche 5 % Lohnabzug, wie für Lehrpersonen ohne EDK-Anerkennung. In Zukunft werden für Studierende, die sich nachweislich an einer Schweizer pädagogischen Hochschule für die Funktion ihrer Anstellung in Ausbildung befinden, gesonderte Regelungen gelten. Für Studierende an pädagogischen Hochschulen gilt ein Lohnabzug von 15 %. Nach erfolgreichem Absolvieren des Grundstudiums im Umfang von 60 ECTS reduziert sich der Lohnabzug auf 5 %.

Diese Regelung ermöglicht, während des Studiums den Lebensunterhalt zu bestreiten und setzt Anreize für Lehrpersonen ohne Lehrdiplom, das Studium in Angriff zu nehmen. Andere Kantone – wie etwa Zürich – kennen ähnliche Regelungen.

Anhörungsfrage 5:

Sind Sie damit einverstanden, dass für Studierende an pädagogischen Hochschulen ein Lohnabzug von 15 % gilt, der sich nach erfolgreichem Erlangen von 60 ECTS im entsprechenden Studiengang (Grundstudium) auf 5 % reduziert?

2.5.5 Übergangsregelung und Ausnahmen

Wie eingangs erwähnt, muss verhindert werden, dass es aufgrund der vorgeschlagenen Massnahmen zu einer Kündigungswelle kommt. Gleichzeitig ist es für die Schul- und Unterrichtsqualität unerlässlich, dass das Personal die Qualifikationsanforderungen erfüllt.

Vom Lohnabzug wären Stand Januar 2026 rund 2600 Personen im Monats- und Stundenlohn (Stellvertretungen) betroffen (vgl. Abbildung 1).¹¹ Würden diese auf einen Schlag mit einem massiv höheren Lohnabzug konfrontiert werden, dürfte sich ein Teil dieser Gruppe dazu entschliessen, den Schuldienst zu quittieren. Dabei besteht das Risiko einer selektiven Abwanderung: Junge Leistungsträger, die über gefragte Abschlüsse und Erfahrung in anderen Berufsfeldern verfügen, verlassen das Schulsystem, während jene im System verbleiben, die über weniger Alternativen verfügen. Mit der Folge, dass die Qualität des Lehrkörpers abnimmt und gleichzeitig der Rekrutierungsdruck auf die Schulleitungen erhöht wird.

Übergeordnetes Ziel des Lohnabzugs ist es, Lehrpersonen zur Nachqualifikation zu motivieren. Aus Sicht der Betroffenen handelt es sich hierbei um eine Investitionsentscheidung: Ein Studium an einer pädagogischen Hochschule erfordert Ressourcen in Form von Zeit, Energie und finanziellen Mitteln. Diese Investition wird dann getätigt, wenn sie über die verbleibende Erwerbsdauer hinweg zu einem spürbaren wirtschaftlichen und beruflichen Vorteil führt. Der Regierungsrat ist daher der Ansicht, dass Übergangsregelungen und Ausnahmen beschlossen werden müssen, die einerseits das Risiko einer Kündigungswelle minimieren und andererseits den betroffenen Lehrpersonen eine faire Chance bietet, den erforderlichen Abschluss zu erlangen.

Übergangsregelung

Klar ist, dass zukünftig alle neuangestellten Lehrpersonen, die nur über die minimalen Anstellungsvoraussetzungen oder eine Teilqualifikation verfügen, durch höhere unbefristete Lohnabzüge zu einer Ausbildung bewegt werden sollen. Die (23.302) Motion Brizzi fordert weiter, dass Lehrpersonen

¹¹ Zusätzliche 444 Studierende mit Anstellung im Aargauer Schulwesen sind von dieser Zahl ausgenommen, da davon ausgegangen wird, dass diese innert nützlicher Frist ein Diplom erlangen werden und vom Lohnabzug nicht betroffen wären.

ohne entsprechende Ausbildung innerhalb einer bestimmten Frist ein EDK-anerkanntes Diplom erlangen. Ausgehend von der Annahme, dass die Regelstudienzeit für die Primarstufe an der pädagogischen Hochschule drei Jahre beträgt, wird diese Frist auf fünf Jahre angesetzt. Dies gibt allen bereits angestellten Lehrpersonen die Möglichkeit, das Regelstudium oder den QUEST-Studiengang in Teilzeit zu bewältigen. Zumal davon ausgegangen werden kann, dass einigen der Betroffenen ein Teil der Ausbildung aufgrund von vorhergehenden Studienleistungen erlassen werden kann (max. 60 von 180 ECTS).

Während dieser Übergangsfrist von fünf Jahren beziehen alle bisher angestellten Lehrpersonen ohne EDK-anerkanntes Diplom – unabhängig davon, wie lange sie bereits im Kanton Aargau unterrichten – ihren Lohn nach altem Recht. Sichert wird lediglich der in § 9 Abs. 3 LDLP erwähnte Verfall des Lohnabzugs nach fünf Jahren Anstellung bei derselben Anstellungsbehörde in derselben Funktion. Dies gilt auch für höhere Lohnabzüge bis maximal 10 % (§ 9 Abs. 4 LDLP). Entsprechend bleibt der jeweilige Lohnabzug bei Inkrafttreten der Änderungen am LDLP während der Übergangsfrist unverändert bestehen. Für alle Lehrpersonen ohne EDK-anerkanntes Diplom mit aktiver Anstellung verändert sich in dieser Übergangszeit folglich nichts. Neue Arbeitsverträge – sei es aufgrund einer neuen oder zusätzlichen Anstellungsbehörde oder einer Funktionsänderung – werden nach neuem Recht ausgestellt. In diesem Fall besteht kein Anspruch auf den tieferen Lohnabzug. Erlangt eine Lehrperson während der Übergangsfrist die nötige Qualifikation für ihre Stufe, verfällt jeglicher Lohnabzug.

Nach unbenutztem Ablauf der fünfjährigen Nachqualifikationsfrist erfolgt für die Lehrpersonen ohne funktionsgerechte Qualifikation ein Lohnabzug gestützt auf die revidierten Rechtsgrundlagen.

Anhand zweier Beispiele soll die Anwendung dieser Übergangsfrist veranschaulicht werden.

Beispiel 1: Eine Lehrperson ohne EDK-anerkanntes Lehrdiplom ist zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderungen LDLP drei Jahre in der gleichen Funktion und am gleichen Ort angestellt. Sie erhält aufgrund fehlender Qualifikation einen Lohnabzug von 5 %. Sobald die Teilrevision in Kraft ist, erhält die Lehrperson fünf Jahre Zeit, das Studium an der PH zu bestreiten. Erhält sie das geforderte EDK-anerkannte Diplom, verfällt der Lohnabzug. Hat sie das Studium nach der Übergangsfrist zwar noch nicht abgeschlossen, aber das Grundstudium erfolgreich absolviert, behält sie den Lohnabzug von 5 %. Fehlt auch ein Abschluss des Grundstudiums, erhöht sich der Lohnabzug ab dem sechsten Jahr nach Inkrafttreten der Änderungen LDLP auf 15 %.

Beispiel 2: Die Lehrperson aus Beispiel 1 nimmt während der Übergangsfrist eine weitere Anstellung mit gleicher Funktion an, diese jedoch bei einer neuen Anstellungsbehörde. Für die langjährige Anstellung erhält sie den Lohnabzug von 5 %. Für die neue wird jedoch ein Vertrag nach neuem Recht ausgestellt, der nicht in die Übergangsregelung fällt. Dort erhält die Lehrperson folglich einen Abzug von 15 %.

Die Regelung in Beispiel 2, wonach die Lehrperson bei einer weiteren Anstellung bei einer anderen Anstellungsbehörde den erhöhten Lohnabzug erhält, ist notwendig, um zu verhindern, dass die betroffenen Lehrpersonen kontinuierlich von einer Stelle zur nächsten wechseln und sich somit bei gleichem Lohn der Ausbildung entziehen. Wie oben erwähnt, ist das übergeordnete Ziel des Lohnabzugs, einen gewissen Ausbildungsdruck aufzusetzen (vgl. nächsten Abschnitt).

Anhörungsfrage 6:

Sind Sie damit einverstanden, dass Lehrpersonen, welche bei Inkrafttreten der Änderung des LDLP die erforderliche Qualifikation nicht erfüllen, eine Frist von maximal 5 Jahren erhalten, um diese zu erlangen, bevor sich der Lohnabzug erhöht? *Während dieser Frist bleibt der bisherige Lohnabzug für aktive Anstellungen bestehen. Nach Ablauf der Frist wird der Lohnabzug von 15 % bzw. 5 % gemäss den revidierten (neuen) Rechtsgrundlagen angewendet.*

Ausnahme Lehrpersonen mit mindestens fünf Dienstjahren

Um zu verhindern, dass die Anpassung des Lohnabzugs bei fehlender Qualifikation zu einer Kündigungswelle führt, schlägt der Regierungsrat eine Ausnahme für Lehrpersonen vor, die vor dem Inkrafttreten der Änderungen am LDLP keinen Lohnabzug mehr erhalten. Bisher gilt, dass Lehrpersonen, die während mindestens fünf Jahren bei der gleichen Anstellungsbehörde und in der gleichen Funktion tätig waren, vom Lohnabzug von 5 % befreit sind. Tatsächlich handelt es sich bei diesen Personen um erfahrene Lehrkräfte, trotz fehlender Qualifikation. Aus diesem Grund ist vorgesehen, dass diese Lehrpersonen zu den bisherigen Bedingungen nach altem Recht angestellt bleiben und damit vom erhöhten Lohnabzug nach einer fünfjährigen Übergangsfrist befreit sind. Lehrpersonen, die bei Einführung des revidierten LDLP seit mindestens fünf Jahren in der gleichen Funktion und Anstellungsbehörde angestellt sind – und damit nach bisherigem Recht keinen Lohnabzug mehr hinnehmen müssen – sollen auch weiterhin keinen Lohnabzug bekommen. Im Falle des Wechsels der Anstellungsbehörde oder der Funktion wird der Vertrag aber nach neuem Recht ausgestellt. Daraus ergibt sich ein Lohnabzug von 15 % beziehungsweise 5 % gestützt auf die revidierten Rechtsgrundlagen.

Der Regierungsrat erachtet diese Ausnahmeregelung aus verschiedenen Gründen als notwendig. Die Fünfjahresfrist gilt seit mehreren Jahren im Kanton Aargau. Würde man diese aufheben, käme es zur paradoxen Situation, dass zahlreichen Lehrpersonen, denen der Lohnabzug in der Vergangenheit gestrichen wurde, sich wieder mit einem Lohnabzug konfrontiert sähen. Dies dürfte deren Motivation – und damit die Unterrichtsqualität - negativ beeinflussen und das Risiko erhöhen, dass sie den Schuldienst verlassen. Trotz abnehmendem Fachkräftemangel geht der Regierungsrat, gestützt auf Bevölkerungs- und Ausbildungsprojektionen davon aus, dass der Bedarf an Lehrkräften in den nächsten 10 Jahren auch unter normalen Umständen nur knapp gedeckt werden kann. Kommen unvorhergesehene Kündigungen von gestandenen Lehrkräften mit über fünf Jahren Erfahrung hinzu, würde der Fachkräftemangel bis weit in die 2030er Jahre bestehen bleiben. Mit dem Effekt, dass langjährige Angestellte von Lehrpersonen ohne EDK-anerkannte Ausbildung und ohne jegliche Erfahrung ersetzt werden müssten, mit entsprechend negativen Folgen für die Schulqualität.

Der Regierungsrat geht davon aus, dass ein beträchtlicher Teil der Lehrpersonen mit über fünf Jahren Arbeitserfahrung ihre Ausbildung trotzdem nachholen wird, da auch sie früher oder später eine Stelle an einer anderen Schule antreten wollen. Daher die vorgeschlagene Regelung, wonach im Falle eines Wechsels der Anstellungsbehörde oder der Funktion zu einem Lohnabzug von 15 % beziehungsweise 5 % führen würde. Diese Regelung verhindert zudem, dass Lehrpersonen ohne EDK-anerkannte Ausbildung, die aufgrund unzureichender Leistung an ihrer bisherigen Schule keine Anstellung mehr erhalten, einfach zum gleichen Lohn an eine andere Schule wechseln. Letztlich gibt diese Ausnahmeregelung langjährigen Mitarbeitenden einen grösseren Spielraum beim Entscheid, wann sie die Ausbildung angehen.

Eine Staffelung des Studienstarts ist aus verschiedenen Gründen notwendig. Erstens können Lehrpersonen, die sich für ein Studium entscheiden, nicht mehr im gleichen Umfang wie bisher an der

Schule arbeiten. In der Tat ist selbst beim QUEST-Studiengang vorgesehen, dass die ersten beiden Semester in Vollzeit an der PH FHNW absolviert werden müssen. An anderen pädagogischen Hochschulen ist das im Regelfall ähnlich. Das ohnehin schon vom Fachkräftemangel betroffene Schulsystem würde zusätzlich belastet. Zweitens ist unwahrscheinlich, dass die pädagogische Hochschule FHNW und andere Hochschulen die notwendigen Kapazitäten haben, um einen sprunghaften Anstieg von Studierenden aus einem Kanton aufzunehmen. Kapazitäten müssten erst auf- und danach wieder abgebaut werden. Drittens führt ein PH-Studium nicht nur bei den betroffenen Personen zu hohen Kosten durch Lohnausfälle, sondern auch beim Kanton.

Der Regierungsrat schätzt, dass ein Studium den Kanton Aargau im Schnitt rund Fr. 95'300.– pro Person kostet.¹² Entscheidet sich die Hälfte der rund 2600 Lehrpersonen ohne EDK-anerkannte Ausbildung für ein Studium, belaufen sich die Gesamtkosten für den Kanton auf über 123 Millionen Franken. Um den Kantonshaushalt nicht übermässig zu strapazieren, erachtet es der Regierungsrat als zwingend, den Studienstart der betroffenen Personen auf einen längeren Zeitraum zu verteilen.

Anhörungsfrage 7:

Sind Sie damit einverstanden, dass Lehrpersonen, welche die Qualifikationsanforderungen nicht erfüllen, bei Inkrafttreten der Änderung des LDLP aber seit mindestens fünf Jahren bei derselben Anstellungsbehörde und in derselben Funktion angestellt waren, weiterhin keinen Lohnabzug hinnehmen müssen? *Im Falle des Wechsels der Anstellungsbehörde oder der Funktion wird der Lohnabzug von 15 % bzw. 5 % gemäss den revidierten (neuen) Rechtsgrundlagen angewendet.*

Ausnahme Lehrpersonen über 55 Jahre

Der Regierungsrat ist ausserdem der Ansicht, dass eine altersabhängige Ausnahme für die Nachqualifikation gelten soll. Ab einem gewissen Alter macht es kaum mehr Sinn, ein Studium in Angriff zu nehmen, da das an der Hochschule erworbene Wissen vor der Pension nur noch für kurze Zeit in der Praxis angewendet werden kann. Dies macht weder für die Lehrperson ohne EDK-anerkannte Ausbildung noch für die Gesellschaft – die für einen Grossteil der Studienkosten aufkommt – Sinn. Aus diesem Grund soll für Lehrpersonen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung des LDLP das 55. Altersjahr vollendet haben und über keine erforderliche Qualifikation für die entsprechende Lehrtätigkeit verfügen, der bisherige Lohnabzug bestehen bleiben. Auch für diese Ausnahmeregel gilt im Falle des Wechsels der Anstellungsbehörde oder der Funktion die Anstellung nach neuem Recht. Daraus ergibt sich ein Lohnabzug von 15 % beziehungsweise 5 % gestützt auf die revidierten Rechtsgrundlagen.

Anhörungsfrage 8:

Sind Sie damit einverstanden, dass für Lehrpersonen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung des LDLP das 55. Altersjahr vollendet haben und über keine erforderliche Qualifikation für die entsprechende Lehrtätigkeit verfügen, der bisherige Lohnabzug bestehen bleibt? *Im Falle des Wechsels der Anstellungsbehörde oder der Funktion wird der Lohnabzug von 15 % bzw. 5 % gemäss den revidierten (neuen) Rechtsgrundlagen angewendet.*

¹² Dies ist ein gewichteter Durchschnitt für die Primar- resp. Sekundarlehrerausbildung an der FHNW und ausserkantonalen Hochschulen. Berücksichtigt wurde auch, dass rund ein Viertel der betroffenen Personen über einen Hochschulabschluss verfügt und sich daher das Studium verkürzt.

3. Stellvertretungen

3.1 Ausgangslage

Anders als bei den meisten Berufen, die nicht durchwegs die Präsenz einer ganz bestimmten Fachperson verlangen oder bei denen eine vorgesehene Anwesenheit in der Regel verschoben werden kann, ist es beim Lehrberuf insbesondere an der Volksschule zentral und wichtig, dass die Lehrperson ihren Unterricht persönlich und gemäss Stundenplan durchführt. Fällt eine Lehrperson aus, müssen die Schülerinnen und Schüler in der Volksschule sowie deren Eltern darauf zählen können, dass der Stundenplan trotzdem eingehalten wird. Bei einem Ausfall der Lehrperson dürfen die Schülerinnen und Schüler nicht mehr – wie dies in früherer Zeit und in einem noch anderen gesellschaftlichen Umfeld der Fall war – einfach nach Hause geschickt werden. Die meisten Schulen bieten daher zumindest eine Betreuungsoption an, bis eine Stellvertretung gefunden werden kann. In der Regel wird dies in einer anderen Abteilung oder in selteneren Fällen mit einer reinen Beaufsichtigung durch eine schulische Person sichergestellt. Einige Schulen überlassen bisweilen auch den Eltern die Wahl, ihr Kind für die Zeit des kurzfristigen Ausfalls der Lehrperson zu Hause zu behalten; dies betrifft vor allem den Kindergarten.

Pro Jahr werden über 27'000 Stellvertretungsverträge für vom Kanton besoldete Lehrpersonen ausgestellt. 21'000 dieser Anstellungen respektive Einsätze werden von Lehrpersonen übernommen, die bereits über eine aktive Anstellung verfügen. Der administrative Aufwand für eine Stellvertretungsanstellung (auch für Einsätze von wenigen Lektionen) war bisher für den Kanton und die Schulverwaltungen gleich hoch wie bei einer ordentlichen Anstellung als Lehrperson. Die Schulverwaltungen empfanden den Aufwand für Stellvertretungsanstellungen – insbesondere bei kurzen Anstellungsdauern – als äusserst bürokratisch und zu gross. Auch Lehrpersonen, welche häufig kurze Stellvertretungseinsätze übernehmen, erachten die Festhaltung der Anstellungsbedingungen mittels Vertrags als sehr schwerfällig.

3.2 Handlungsbedarf

Gleich drei Vorstösse betreffen die Regelung von Stellvertretungen im Schulbetrieb:

Das (23.335) Postulat Silvan Hilfiker vom 7. November 2023 betreffend Stellvertretungen im Schulbereich fordert den Regierungsrat auf, in einem Bericht zu erläutern, wie die Stellvertretungsregelungen bei Lehrpersonen sind und wie diese optimiert werden können. Der Regierungsrat erklärte sich bereit, das Postulat entgegenzunehmen und einen entsprechenden Bericht vorzulegen.

Die (23.262) Motion der FDP-Fraktion (Sprecher Silvan Hilfiker, Jonen) vom 29. August 2023 betreffend Abbau von Bürokratie bei Stellvertretungen von Lehrpersonen fordert den Regierungsrat auf, die gesetzlichen Anpassungen vorzunehmen, damit Stellvertretungen von Lehrpersonen unbürokratisch und ohne neue Arbeitsverträge möglich werden. Der Regierungsrat erklärte sich bereit, die Motion entgegenzunehmen und bietet bereits heute eine Lösung an, die den administrativen Aufwand reduziert.

Die (23.249) Motion Colette Basler et. al vom 29. August 2023 betreffend Schaffung der rechtlichen Grundlage für die Entlöhnung der Stellvertretungen an der Volksschule ab dem ersten Tag fordert eine Änderung des Dekrets über die Löhne der Lehrpersonen, um ab dem ersten Tag der Abwesenheit eine bezahlte Stellvertretung einzusetzen. Der Regierungsrat erklärte sich bereit, die Motion als Postulat entgegenzunehmen und das Thema "Stellvertretungen" im Rahmen einer Gesamtschau zu prüfen. Zusätzlich zum Zeitpunkt einer bezahlten Stellvertretung sei zu prüfen, ob die Prozesse bei Stellvertretungen optimiert werden könnten, um den bürokratischen Aufwand im Falle einer Stellvertretung zu reduzieren.

3.3 Kantonaler Vergleich

In allen betrachteten Kantonen (ZH, SO, BL, BS) wird ein kurzfristiger unvorhergesehener Ausfall einer Lehrperson nach Möglichkeit durch bereits unterrichtende Lehrpersonen abgedeckt. In dem Fall handelt es sich in der Regel um eine Betreuung der Schülerinnen und Schüler und nicht um eine Stellvertretung, die den Unterricht nach Plan und stufengerecht fortsetzen soll. Der Einsatz einer Stellvertretung durch eine externe oder schulinterne Lehrperson, die ausserhalb des regulären Pensums der Lehrperson fällt, wird ab Einsatzbeginn vollständig entlohnt. Im Kanton Zürich werden Stellvertretungen über einen festgelegten Stundenlohn vergütet. Im Kanton Basel-Landschaft werden für (kurzfristige) Stellvertretungen nur 85 % des Funktionslohns ausbezahlt.

3.4 Umsetzungsvorschläge

Mit der Änderung der VALL wurde die Anstellung von Stellvertretungen bereits massiv vereinfacht. Zur Reduktion des bürokratischen Aufwands sowohl für die Schulverwaltungen wie auch für die Lehrpersonen wurde eine Lösung angestrebt, welche Stellvertretungsanstellungen mit einer Laufzeit von maximal drei Monaten mit einer aktiven Anstellung ohne Ausstellen eines weiteren Vertrags ermöglicht. Diese Anpassungen wurden per 1. Dezember 2024 wie folgt umgesetzt:

Es kann auf die Ausstellung eines Vertrags mit Lohnverfügung verzichtet werden, wenn die Lehrperson für den Zeitraum der übernommenen Stellvertretung bereits eine aktive Anstellung bei der gleichen Anstellungsbehörde und die Stellvertretungsanstellung eine Laufzeit von maximal drei Monaten haben. Die Schulverwaltung informiert die Lehrperson über die wesentlichen Anstellungsbedingungen in einem Bestätigungsschreiben (kann auch eine E-Mail sein). Im Administrationssystem "Administration Lehrpersonen Schule Aargau" (ALSA) werden lediglich die für die Lohnzahlung notwendigen Daten erfasst. Auf den Ausdruck von Vertrag und Lohnverfügung sowie das Einholen der Unterschriften kann verzichtet werden. Bei Stellvertretungen im Monatslohn beziehungsweise mit einer Dauer über drei Monate oder auf ausdrücklichen Wunsch der Lehrperson wird weiterhin ein Vertrag mit Lohnverfügung ausgedruckt, von den Vertragsparteien unterschrieben und im physischen Personaldossier (bei der Schule vor Ort) abgelegt.

Die inhaltlichen Anliegen der Vorstösse 23.335 und 23.262 sind somit in der Praxis bereits erfüllt. Es verbleibt lediglich die (23.249) Motion Basler zur Entlohnung der Stellvertretung ab dem ersten Tag.

3.4.1 Bezahlte Stellvertretungen ab dem ersten Tag

Es liegt auf der Hand, dass der Einsatz einer Stellvertretung bei einem unplanbaren, insbesondere kurzfristigen oder sehr kurzfristigen Ausfall einer Lehrperson eine grosse Herausforderung für die Schulleitung ist. Je näher der Ausfall der Lehrperson und der Unterrichtsbeginn der betroffenen Schülerinnen und Schüler zusammen liegen, desto schwieriger ist es, eine Lehrperson aufzubieten, die den Unterricht quasi nahtlos weiterzuführen vermag. Auch die Höhe des zu unterrichtenden Pensums der ausfallenden Lehrperson, die Fachbereiche, die sie unterrichtet und die zu Anfang oftmals unbekannte Dauer des voraussichtlichen Ausfalls sind mitentscheidend bei der Organisation einer passenden Stellvertretung.

Meldet sich eine Lehrperson bereits zu Beginn des Wochenendes oder wenige Tage vor ihrem geplanten Unterrichtseinsatz ab, kann die Schulleitung eher für eine passende Stellvertretung sorgen. Informiert die Lehrperson hingegen die Schulleitung erst am Vorabend, dass sie nicht in der Lage sein wird, den Unterricht am nächsten Morgen zu erteilen, oder fällt sie gar im Laufe der Unterrichtstätigkeit aus, muss in der Regel zu einer Lösung gegriffen werden, dass eine Lehrperson im Rahmen des Berufsauftrages und im Sinne einer Sofortmassnahme am laufenden Schultag eine weitere Abteilung übernimmt oder zusätzliche Unterrichtslektionen erteilt. An ein reguläres Unterrichten ist in den letztgenannten Fällen während einer kurzen Übergangszeit kaum zu denken. Es handelt sich folglich um unplanbare und damit auch spontane Einsätze. Diese Sofortmassnahme dient in

erster Linie dazu, die Betreuung der betroffenen Schülerinnen und Schüler sicherzustellen. Demgegenüber besteht kein Anspruch auf eine nahtlose Fortführung des Unterrichts. Stellvertretungen müssen aus dem Stand vor die Abteilung treten, wobei ein derart kurzfristiger Informationsaustausch zwischen der nicht einsatzfähigen und der eingesetzten Lehrperson oftmals nicht gewährleistet werden kann. Entsprechend fallen für die Durchführung des Unterrichts am ersten Tag grundsätzlich auch keine Vor- und Nachbereitungen an.

Ausgehend von diesen Überlegungen ist die Regelung im LDLP bezüglich Stellvertretungen konsequent. Um den Schulbetrieb aufrecht zu halten, sind Lehrpersonen an ihren Schulen verpflichtet, eine weitere Abteilung zu übernehmen oder zusätzliche Unterrichtslektionen zu erteilen (§ 32 LDLP). Diese Art der Stellvertretung, welche eine Sofortmassnahme ist, begründet keinen Anspruch auf eine spezielle Lohnzulage. Eine bezahlte Stellvertretung für eine unvorhergesehene Abwesenheit einer Lehrperson darf ab dem zweiten Tag eingesetzt werden. Für Absenzen, welche im Voraus geplant wurden, darf ab dem ersten Tag eine bezahlte Stellvertretung eingesetzt werden.

Im beruflichen Alltag ist es heute schon möglich, mit einer entsprechenden Abwesenheitsmeldung in ALSA eine Stellvertretung auch ab dem ersten Tag zu bezahlen. Das Anliegen des parlamentarischen Vorstosses (23.249) Basler ist somit in der Praxis umgesetzt. Um die Rechtslage an die Praxis anzugleichen, bedarf es einer Anpassung des LDLP, damit bei allen ganztägigen Absenzen einer Lehrperson bereits ab dem ersten Tag eine bezahlte Stellvertretung eingesetzt werden darf, sofern eine nicht bereits am selben Tag im Unterricht eingesetzte Lehrperson die Stellvertretung übernehmen kann.

Diese Lösung bedingt, dass eine (oder mehrere) Lehrperson die Stellvertretung übernimmt, die am Tag des Ausfalls aufgrund ihrer regulären Anstellung keinen Unterricht erteilen müsste. Denkbar wäre zum Beispiel eine Stellvertretung durch eine Lehrperson mit einem Teilzeitpensum oder durch die Stellenpartnerin bzw. den Stellenpartner, die an diesem spezifischen Schultag keinen Unterricht erteilen müsste. Viele Schulen – insbesondere die grösseren – haben auch für kurzfristige Absenzen von Lehrpersonen Notfallpläne, die es ihnen ermöglichen, eine qualifizierte Stellvertretung zu organisieren.

Ist es nicht möglich, eine zusätzliche Lehrperson einzustellen, greift die bisherige Regelung nach § 32 Abs. 1 LDLP: Jede Lehrperson ist verpflichtet, an ihrer Schule im Rahmen des Berufsauftrags und im Sinne einer Sofortmassnahme zur Aufrechterhaltung des Schulbetriebs am laufenden Schultag eine weitere Abteilung zu übernehmen oder zusätzliche Unterrichtslektionen zu erteilen. Kann also keine zusätzliche Lehrperson für eine Stellvertretung gefunden werden, muss eine Lehrperson im Rahmen ihres Berufsauftrages und der Jahresarbeitszeit, die grundsätzlich derjenigen des dem Personalgesetz unterstellten Staatspersonals entspricht (§ 30 LDLP, SAR 411.210) zusätzlich Kinder einer anderen Abteilung betreuen; dies, ohne einen Anspruch auf eine Lohnzulage zu haben.

Mit dem Begriff "ganztägig" soll sichergestellt werden, dass eine bezahlte Stellvertretung nur für ganze Abwesenheitstage eingesetzt werden kann und nicht für einzelne Lektionen (beispielsweise Zahnarztbesuch), was unverhältnismässig wäre. Eine bezahlte Stellvertretung ab dem ersten Tag kann demnach nur eingesetzt werden, wenn die ausfallende Lehrperson den gesamten Tag über keinen Unterricht erteilen kann, beispielsweise, weil sie krank ist. Ein ganzer Schultag umfasst bei einem Abwesenheitstag maximal die Lektionenzahl gemäss Stundenplan, dies können beispielsweise an einem Mittwoch auch nur vier Lektionen sein.

Anhörungsfrage 9:

Sind Sie damit einverstanden, dass bei ganztägigen Absenzen von Lehrpersonen bereits ab dem ersten Tag eine bezahlte Stellvertretung eingesetzt werden darf?

3.4.2 Stellvertretungen: Lohnabzüge und minimale Anstellungsvoraussetzungen

Bisher war es so, dass Stellvertretungen in allen Bereichen von Personen übernommen werden konnten, welche die formale Qualifikation für die Funktion nicht erfüllen. Zukünftig sollen auch für Stellvertretungen Mindestanforderungen gelten. Stellvertretungen können nur von Personen übernommen werden, welche die minimalen Anstellungsvoraussetzungen für die Funktion erfüllen. Bei Teilqualifizierten wird ein entsprechender Lohnabzug vorgenommen.

Die vorgeschlagene Lösung soll gewährleisten, dass auch bei Ausfällen von Mitarbeitenden die Qualität des Bildungsangebots aufrechterhalten werden kann. Dies gilt nicht nur für Klassenlehrpersonen, sondern insbesondere auch für Funktionen, die auf die spezifische Förderung von Kindern und Jugendlichen mit speziellem Förderbedarf – etwa in der Logopädie oder Heilpädagogik – abzielen.

Zudem soll auch bei Stellvertretungen ein Lohnabzug vorgenommen werden, sofern die für die Funktion erforderliche Qualifikation nicht vorgewiesen werden kann. Dies soll verhindern, dass nicht adäquat ausgebildete Lehrpersonen über Stellvertretungen einen höheren Lohn erwirtschaften, als ihnen aufgrund ihrer Ausbildung zusteht. Somit besteht mit dieser Lösung für nicht adäquat ausgebildete Lehrpersonen kein Anreiz mehr, den Lohnabzug über Stellvertretungen zu umgehen.

Anhörungsfrage 10:

Sind Sie damit einverstanden, dass auch bei Stellvertretungen minimale Anstellungsvoraussetzungen gelten sollen und bei fehlender Vollqualifikation ein entsprechender Lohnabzug vorgenommen wird?

3.4.3 Stellvertretungen im Bereich Heilpädagogik

Länger- und mittelfristige Abwesenheiten im Bereich Schulische Heilpädagogik (SHP) können für Klassenlehrpersonen in gewissen Fällen zu einer erhöhten Arbeitsbelastung führen. Bei Abwesenheiten im Bereich SHP ab zwei Wochen soll die Möglichkeit geschaffen werden, die Klassenlehrperson zu entlasten, auch wenn keine qualifizierte Stellvertretung gefunden werden kann. Kann also **keine** qualifizierte oder teilqualifizierte Stellvertretung im Bereich SHP rekrutiert werden, darf ab zwei Wochen eine zusätzliche Person zum Funktionslohn Assistenzperson I respektive Assistenzperson II eingesetzt werden. Dazu werden Stellvertreterressourcen von maximal dem Pensenumfang der ausgefallenen Person gesprochen.

Dies soll dem Umstand Rechnung tragen, dass der Fachkräftemangel in der Schulischen Heilpädagogik sehr ausgeprägt ist. Bei Absenzen ist es entsprechend oftmals nicht möglich, eine Stellvertretung zu organisieren. In der integrativen Regelschule besteht jedoch spezifischer Förderbedarf bei einzelnen Schülerinnen und Schülern, der nicht parallel zum regulären Unterricht von der Lehrperson übernommen werden kann. Entsprechend bedarf es einer personellen Entlastung. Diese Regelung stellt ein Novum im Aargauer Schulwesen dar, das die Funktionsprämisse umgeht. Im Regelfall ist es bei einem Ausfall einer Lehrperson nur möglich, eine andere Person in der gleichen Funktion einzustellen. Im Bereich Schulische Heilpädagogik ist dies aber häufig nicht möglich, weshalb über Assistenzpersonen versucht wird, die Klassenlehrperson zu entlasten.

3.4.4 Fixer Stundenlohn bei Stellvertretungen

Der administrative Aufwand für die Einstufung in Zusammenhang mit einer Stellvertretungsanstellung (auch für Einsätze von wenigen Lektionen) war bisher für den Kanton und die Schulverwaltungen gleich hoch wie bei einer ordentlichen Anstellung als Lehrperson, weil für jeden Fall eine LohnEinstufung vorgenommen werden muss. Zukünftig soll dieser Prozess vereinfacht werden, indem ein **fixer, altersabhängiger Stundenlohn** für diejenigen Personen vergütet wird, die keine bereits bestehende

reguläre Einstufung aufgrund ihrer Anstellung haben oder in den letzten 12 Monaten hatten. Dies betrifft ca. 30 % der Stellvertretungen der Volksschule. Bei den anderen Schulstufen – insbesondere der Sekundarstufe II – werden kurze Absenzen im Regelfall durch Lehrpersonen mit einer festen Anstellung übernommen. Diese sind von den Massnahmen nicht betroffen.

Mit dieser Regelung wird den Forderungen des (23.335) Postulats Silvan Hilfiker und der (23.262) Motion der FDP-Fraktion (Sprecher Silvan Hilfiker, Jonen) nach einer Entbürokratisierung der Stellvertretungsregelungen weiter nachgekommen. Zukünftig muss für diese Stellvertretungen keine Einstufung aufgrund der beruflichen Erfahrung vorgenommen werden. Von dieser Regelung ausgenommen sind Schulleitende und Assistenzpersonen.

Der Stundenlohn beinhaltet die Abgeltung der unterrichtsfreien Zeit sowie den Anteil des 13. Monatslohns. Der Stundenansatz orientiert sich an den bestehenden Positionslöhnen pro Funktion. Beru- hend auf dem Minimalalter einer Funktion werden die potenziellen Erfahrungsjahre mit dem Faktor 0,4 angerechnet. Bei nicht adäquat ausgebildeten Lehrpersonen wird ein Lohnabzug vorgenommen. Aufgrund der nicht berücksichtigten Berufserfahrung resultiert ein wesentlich tieferer Stundensatz als für eine reguläre Anstellung. Wird eine Stundenlohanstellung aufgrund absehbarer längerer Absenz der Lehrperson verlängert und dauert mehr als drei Monate, erhält die Stellvertretung nach 3 Monaten eine Anstellung im Monatslohn. Mit der Vertragsanpassung auf den Monatslohn erfolgt eine ordentliche Einstufung, welche die berufliche Erfahrung berücksichtigt. Es erfolgt keine rückwirkende Nachzahlung auf die ersten drei Monate (im Stundenlohn).

Der tiefere Stundensatz für Lehrpersonen, welche bisher nicht im Aargauer Schuldienst tätig waren oder in den letzten zwölf Monaten keine reguläre Anstellung an Aargauer Schulen hatten, ist damit begründet, dass stellvertretende Lehrpersonen bei einem kurzen Ausfall einer Lehrperson nur den reinen Unterricht übernehmen. Viele Aufgaben wie Elterngespräche, Jahresplanung, Schulentwicklungsprojekte oder administrative Arbeiten fallen bei kurzfristigen Einsätzen weg. Diese Tätigkeiten sind bei Festangestellten Teil des Berufsauftrags und im Lohn einkalkuliert. Ausserdem fehlt es diesen Stellvertretungen an Erfahrungen und betrieblichem Wissen im Aargauer Schuldienst. Von dieser Regelung explizit ausgenommen sind Lehrpersonen mit einer aktiven Anstellung im Aargauer Schuldienst. Sie haben eine gültige Einstufung (welche die Berufserfahrung berücksichtigte) und erhalten daher den entsprechend höheren Stundenlohn.

Einige umliegende Kantone kennen ähnliche Regelungen. So werden Vikarinnen und Vikare in Zürich grundsätzlich pro Lektion zu einem festgelegten Ansatz entlohnt. Dieser basiert auf der untersten Lohnstufe (Stufe 1) der jeweiligen Lohnkategorie. Eine automatische Stufenerhöhung oder eine individuelle Lohnerhöhung sind ausgeschlossen. Im Kanton Basel-Landschaft werden Stellvertretungen zu 85 % abgegolten, auch bei bereits bestehender Anstellung und gültiger Einstufung. Alternativ können die Stunden als Stellvertretungsstunden zu 100 % in die Lektionenbuchhaltung übernommen werden (vgl. Ziff. 3.3).

Anhörungsfrage 11:

Sind Sie damit einverstanden, dass Stellvertretungen in einem funktions- und altersabhängigen Stundenlohn abgegolten werden, sofern für die Lehrperson keine gültige Einstufung vorliegt?

3.4.5 Stellvertretungen im Bereich Schulleitung

Verschiedene Berufsverbände haben wiederholt auf die fehlenden Stellvertretungsregelungen bei Schulleitungen der Volksschule aufmerksam gemacht. Die geltenden Stellvertretungsregelungen im LDLP sind auf die Schulleitenden nicht anwendbar. Daher soll eine explizite Stellvertreterregelung für Schulleitende der Volksschule geschaffen werden: Der Einsatz einer bezahlten Stellvertretung bei

Abwesenheit einer Schulleiterin oder eines Schulleiters ist unter definierten Voraussetzungen (zum Beispiel Mutter/Vaterschaftsurlaub, Militärdienst, Dienstalster, längere Arbeitsunfähigkeit) zulässig.

Diese Voraussetzungen sollen sich an der aktuellen Praxis orientieren:

Während einer Ferienabwesenheit einer Schulleiterin beziehungsweise eines Schulleiters wird keine Stellvertretung besoldet. Bei Abwesenheiten wegen Mutterschaftsurlaub, Entschädigung respektive Urlaub des anderen Elternteils (ehemals Vaterschaftsurlaub), Militärdienst und Urlaub infolge eines Dienstalstersgeschenks kann ab dem ersten Tag der Abwesenheit eine Stellvertretung für das gesamte Pensum besoldet werden.

Während einer Abwesenheit bis zu einer Woche wegen Krankheit oder Unfall wird keine Stellvertretung besoldet. Für eine Abwesenheit von einer Woche bis zu zwei Monaten kann eine Stellvertretung für den administrativen Aufgabenbereich bis zum halben Pensum der Schulleitung besoldet werden. Die Einreihung der Stellvertretung erfolgt in der Lohnstufe der zu vertretenden Schulleiterin beziehungsweise des zu vertretenden Schulleiters. Ab dem dritten Monat kann eine Stellvertretung für das gesamte Pensum besoldet werden. Ist bereits zu Beginn der Abwesenheit bekannt, dass sie länger als zwei Monate dauern wird, so kann ab dem ersten Tag eine Stellvertretung für das gesamte Pensum besoldet werden.

Die Anstellungsbehörde kann gemäss ihrem Anstellungsprofil bei fehlender Qualifikation einen Lohnabzug von bis zu 15 % vornehmen.

Mitglieder des Gemeinderats können nicht als Stellvertretungen für Schulleitungen gemeldet werden (Unvereinbarkeitsgesetz). Es ist auch nicht möglich, den temporären Einsatz eines Schulleiters oder einer Schulleiterin über ein Vermittlungsbüro zu melden.

4. Neue Funktion Assistenzperson II

4.1 Ausgangslage

In der Aargauer Volksschule nehmen Assistenzpersonen eine zentrale Rolle in der Unterstützung der Lehrpersonen ein. Die Assistenzpersonen unterstützen diese in Alltagstätigkeiten, indem sie Aufgaben wie die Begleitung oder Beaufsichtigung von Schülerinnen und Schülern übernehmen. Die Arbeitseinsätze der Assistenzpersonen geben den Lehrpersonen Raum, um sich vertiefter Aufgaben und Pflichten widmen können, die fachspezifisches (didaktisches, methodisches, heilpädagogisches) Wissen erfordern. Die konkreten Aufgaben und Unterstützungsleistungen der Assistenzpersonen sind angepasst an den Bedarf der Schule, der Schulklassen und Lehrpersonen. Die Arbeitseinsätze von Assistenzperson werden von der Schulleitung je nach verfügbaren Ressourcen geplant, koordiniert und durch ein Pflichtenheft festgelegt. Je nach Bedarf und verfügbaren Ressourcen für die Personalplanung können für die Funktion der Assistenzperson befristete oder unbefristete Verträge ausgestellt werden. Die Schulleitung verantwortet Anstellung und Einsatz der Assistenzpersonen. Diese werden durch die für den Unterricht verantwortliche Lehrperson oder in gewissen Fällen durch die Schulleitung (beispielsweise bei der Pausenaufsicht, Aufsicht von Schulanlässen) angeleitet. Die konkreten Aufgaben sowie die inhaltliche Führung von Assistenzpersonen im Unterricht werden von der Lehrperson verantwortet. Dies bedeutet, dass die Assistenzpersonen basierend auf konkreten Handlungsanweisungen und Hilfestellungen der Lehrpersonen für den Umgang mit Schülerinnen und Schülern handeln. Die konkreten Aufgaben von Assistenzpersonen können entsprechend der jeweiligen Situation vor Ort während der Anstellung und in gegenseitiger Absprache angepasst werden.

4.2 Handlungsbedarf

Die bisherigen Aufgaben von den in der Schule eingesetzten Assistenzpersonen beinhalten die Begleitung und Beaufsichtigung von Schülerinnen und Schülern im Schulalltag. Folglich umfassen die

von den Assistenzpersonen eingenommenen Tätigkeitsbereiche nicht die Durchführung von methodisch-didaktischen Aufgaben oder die Verantwortung und Durchführung von Lehr- und Lernformen. Ferner werden von den Assistenzpersonen keine förderdiagnostischen Beobachtungen sowie Lern- und Leistungsbeurteilungen erfasst oder keine Elterngespräche durchgeführt.

Die (23.57) Motion Martin Bossert betreffend Schaffung von zwei Ausprägungen für Assistenzpersonen an der Volksschule verlangt vom Regierungsrat, die Funktionsstruktur der Volksschule für Assistenzpersonen um eine zweite Ausprägung mit erhöhter Verantwortung zu erweitern. Der Regierungsrat stimmte einer Entgegennahme zu und erachtet die Schaffung von zwei Funktionen von Assistenzpersonen als sinnvolles Instrument zuhanden der kommunalen Schulverantwortlichen.

4.3 Kantonaler Vergleich

Schulische Assistenz ist in der Schweiz kein registrierter Beruf und hat dementsprechend keine einheitlich geregelte Ausbildung, obwohl schulische Assistenzen in der ganzen Schweiz zum Einsatz kommen. An der PH Zürich, der PH Luzern und der PH FHNW werden vertiefende Kurse für Assistenzpersonen angeboten, welche die Grundlagen der schulischen Assistenz vermitteln. Diese Angebote sind in den meisten Kantonen keine zwingende Voraussetzung für eine Anstellung und auch nicht lohnrelevant. Es gibt langfristige Bestrebungen, schweizweit einheitliche Standards für Assistenzpersonen zu erarbeiten. Von den umliegenden Kantonen kennt nur der Kanton Luzern eine Funktion für Assistenzpersonen mit erweitertem Aufgabenbereich in der Volksschule. Die Klassenassistentin II erfüllt dort den Basisauftrag der Aargauer Klassenassistentin (I), während die Klassenassistentin I einen erweiterten Kompetenzbereich erfüllt. Die Anstellungsbedingungen für eine Klassenassistentin I sind entweder ein Diplom in Sozialpädagogik (HFS) oder mindestens eine 3-jährige Ausbildung im Bereich der Sozialen Arbeit auf Sekundarstufe II.

4.4 Umsetzungsvorschlag

Die Aargauer Volksschule hat den Auftrag, jedes Kind gemäss seinen Fähigkeiten und Begabungen zu fördern. Die Lehrperson richtet ihren Unterricht entsprechend auf die Vielfalt der Schülerinnen und Schüler aus und berücksichtigt dabei die unterschiedlichen Lernvoraussetzungen. Bei dieser Aufgabe kann die Lehrperson durch eine Assistenzperson unterstützt werden. Die (23.57) Motion Martin Bossert fordert die Schaffung einer neuen Funktion "Assistenzperson II", welche zusätzliche Aufgabenbereiche zur Assistenzperson (I) abdecken kann.

4.4.1 Zukünftige Rollen und Funktionen bei Assistenzpersonen

Zur Umsetzung der (23.57) Motion Martin Bossert soll entsprechend die Assistenzfunktion in zwei Ausprägungen aufgeteilt werden: Zusätzlich zur bestehenden Assistenzperson, neu Assistenzperson I, wird eine neue Funktion Assistenzperson II mit erweitertem Aufgabenbereich eingeführt.

Die Assistenzperson I behält den bisherigen Aufgabenbereich bei, die neue Funktion der Assistenzperson II soll weiterführende Aufgaben übernehmen. Je nach Bedarf der Schule, der Schulklassen und der Lehrpersonen kann eine Assistenzperson I oder eine Assistenzperson II eingesetzt werden.

Aufgabe der Assistenzperson I ist das Unterstützen¹³ der Schülerinnen und Schüler während des Unterrichts sowie die Begleitung und Beaufsichtigung von einzelnen Schülerinnen und Schülern oder Kleingruppen. Zudem können Assistenzpersonen I einfache organisatorische Aufgaben, wie beispielsweise Aufräumen oder Kopieraufträge übernehmen.

¹³ Unterstützen meint hier das Schaffen einer störungsarmen Lernumgebung gemäss Absprache mit der Lehrperson und motivierende Kommunikation sowie das Bieten von Hilfestellungen bei Teilaufgaben.

Assistenzpersonen II sind befähigt, zusätzlich zu den unterstützenden Aufgaben Lern- und Arbeitsprozesse von einzelnen Schülerinnen und Schülern oder grösseren Schülergruppen methodisch anzuleiten¹⁴ und diese Gruppen zu führen: Sie können in Absprache mit der Lehrperson den Unterrichtsstoff repetieren, Lerninhalte automatisieren oder Prüfungen mit klar vorgegebenen Antworten (keine Essayfragen) korrigieren (ohne Leistungsbewertung). Zudem arbeiten sie in der Organisation von Schulanlässen mit. In Abgrenzung zur Einzelbegleitung respektive Begleitung von kleineren Gruppen von Schülerinnen und Schülern durch die Assistenzperson I können Assistenzpersonen II auch ganze Schulklassen beim Lernortswchsel auf dem Schulareal begleiten. Ebenfalls können Assistenzpersonen II eine Klasse (bei einer selbständigen und strukturierten Arbeitsphase der Lernenden) beaufsichtigen, während sich die Lehrperson beispielsweise im Nebenraum um die individuelle Förderung eines einzelnen Schülers oder einer einzelnen Schülerin oder einer Kleingruppe kümmert.

Assistenzpersonen werden grundsätzlich nicht zur individuellen Förderung von Schülerinnen und Schülern mit besonderem Förderbedarf¹⁵ eingesetzt. Sie können aber die Begleitung / Beaufsichtigung respektive Unterstützung von Kleingruppen, oder im Fall der Assistenzperson II, die Anleitung einer Teilklassse übernehmen, damit sich die Lehrperson der individuellen Förderung vertiefter widmen kann.

Die beiden Ausprägungen Assistenzperson I und Assistenzperson II sind nicht ergänzend gedacht – grundsätzlich ist davon abzusehen, mehr als eine Assistenzperson im Unterricht einzusetzen. In ausserordentlichen, nicht planbaren Situationen (bspw. Begleitung von zugezogenen Kindern) können aber nach Ermessen solche Einsätze geplant werden. Die Anstellung und der Einsatz der Assistenzpersonen werden nach Bedarf, Ressourcen und Ermessen der Schulleitungen geplant und organisiert. Die inhaltliche Führung und die konkreten Aufgaben werden bei beiden Assistenzfunktionen durch die jeweilige Lehrperson verantwortet.

Die Qualifikationsanforderung für Assistenzpersonen II ist grundsätzlich ein spezifischer Lehrgang "Assistenzperson II", der momentan in Ausarbeitung ist. Dieser baut auf bestehenden Modulen auf, die zusammengenommen zu einem Abschluss führen. Ebenfalls dürfen ausgebildete Lehrpersonen mit einem EDK-anerkannten Abschluss, Studierende an pädagogischen Hochschulen, welche das Grundstudium erfolgreich abgeschlossen haben, sowie Personen mit einem Hochschulabschluss in verwandten Disziplinen als Assistenzperson II angestellt werden.

Eine detaillierte Analyse des Arbeitsauftrags und der Qualifikationsanforderungen für die neue Funktion Assistenzperson II hat eine Einreihung in Lohnstufe 14 ergeben. Die Assistenzperson I verbleibt wie bisher auf Lohnstufe 12.

Anhörungsfrage 12:

Sind Sie mit der Einführung der neuen Funktion "Assistenzperson II" mit einem erweiterten Aufgaben- und Kompetenzbereich einverstanden?

5. Neue Funktion im Bereich Schulische Heilpädagogik

Die Schulische Heilpädagogik ist mitunter am stärksten vom Fachkräftemangel betroffen. Im Umgang mit der Heterogenität und der Komplexität in der Volksschule hat der Kanton Aargau bisher auf das spezifische Fachwissen Schulischer Heilpädagoginnen und Heilpädagogen gesetzt. Trotz vielfältiger Anstrengungen konnte der seit Langem bestehende Fachkräftemangel jedoch noch nicht behoben werden.

¹⁴ Anleiten meint hier das Führen des Lernprozesses von Schülerinnen und Schülern bei einer vorgegebenen Aufgabenstellung.

¹⁵ Schülerinnen und Schüler mit Begabungs- und Begabtenförderung, heilpädagogischer Unterstützung, Behinderung oder Deutsch als Zweitsprache

ben werden. Das (21.177) Postulat Uriel Seibert forderte den Regierungsrat auf, in einem Massnahmenplan aufzuzeigen, wie der Anteil Schulischer Heilpädagoginnen und Heilpädagoginnen mit entsprechender Ausbildung bis 2030 substantiell erhöht werden kann. Als Teil des Massnahmenplans betreffend Fachpersonal Schulische Heilpädagogik (Botschaft 24.161 an den GR) wurden in den letzten Jahren verschiedene Massnahmen umgesetzt. Seit Studienjahr 2024/25 werden acht Wochen besoldeter Urlaub während der Master-Ausbildung (für Studienblockwochen, Praktika, Masterarbeit) gewährt. Ausserdem wurde das Masterstudium an der PH FHNW per Studienjahr 2025/26 von 110 auf 90 ECTS reduziert, was eine Reduktion von ca. 600 Arbeitsstunden bedeutet. Die Kosten von Weiterbildungen (CAS), die an ein Masterstudium angerechnet werden können, werden vollumfänglich vom Kanton getragen und seit 2024 können ebensolche CAS im Umfang von maximal 30 ECTS durch die EDK an der Masterausbildung Heilpädagogik anerkannt werden, was den Studienumfang entsprechend reduziert. Seit dem Studienjahr 2022/23 wurden die Studienplätze an der PH FHNW von 100 auf 125 aufgestockt. Die Verfügbarkeit von Studienplätzen wird weiter beobachtet, damit bei einer absehbaren Verknappung rasch gehandelt werden kann.

5.1 Handlungsbedarf

Der dem Grossen Rat vorgelegte Massnahmenplan betreffend Fachpersonal Schulische Heilpädagogik (Botschaft 24.161 vom 5. Juni 2024) stellte bereits eine neue Berufsfunktion "Lehrperson erweitert" in Aussicht (Kapitel 2.2.1 im Massnahmenplan). Weiterer Handlungsbedarf besteht in den Bereichen Funktionslohn und der eben erwähnten neuen Lehrfunktion. Mit der (21.179) Motion Simona Brizzi wird der Regierungsrat aufgefordert, die notwendigen Grundlagen auf Dekretesebene zu schaffen, damit Lehrpersonen im Bereich Schulische Heilpädagogik ohne Ausbildung innerhalb einer bestimmten Frist über ein EDK-anerkanntes Hochschuldiplom in Sonderpädagogik mit Vertiefungsrichtung Schulische Heilpädagogik verfügen müssen, damit ihnen weiterhin der Funktionslohn über die gesetzte Frist hinaus zusteht.

5.2 Kantonaler Vergleich

Die Schulische Heilpädagogik ist in der ganzen Schweiz verbreitet und Sonder- beziehungsweise Heilpädagoginnen und -pädagogen werden an der Volksschule aller Schweizer Kantone eingesetzt. Der Fachkräftemangel betrifft sämtliche Sprachregionen der Schweiz, Lösungen für dessen Bekämpfung sind jedoch noch nicht weit fortgeschritten. Einzig im Kanton Luzern gibt es eine Ausbildung, die eine Lehrperson mit heilpädagogischen Kompetenzen ausstattet, die nicht dem Master Schulische Heil- oder Sonderpädagogik entspricht. Mit dem Weiterbildungsmaster "MAS IF" (Integrative Förderung) an der PH Luzern kann mit dem Erwerb von 60 ECTS ein Zertifikatslehrgang absolviert werden, der zur Übernahme bestimmter heilpädagogischer Förderung im Luzerner Schulbetrieb befugt. Die Förderschwerpunkte der IF-Lehrperson liegen in den Bereichen Lernschwierigkeiten, Verhaltensauffälligkeiten, besondere Begabung und ungenügende Kenntnisse der deutschen Sprache.

5.3 Umsetzungsvorschlag

Trotz verschiedener Massnahmen konnte die Anzahl der Schulische Heilpädagoginnen und -pädagogen nicht dem Bedarf entsprechend erhöht werden. Der Regierungsrat erachtet es als wenig zielführend, Lehrpersonen, welche ohne adäquate Ausbildung Aufgaben der Schulischen Heilpädagogik übernehmen, durch eine Fristsetzung zu einer Ausbildung zu bewegen, wie dies von der (21.179) Motion Simona Brizzi gefordert wird. Vielmehr setzt der vorgeschlagene Lohnabzug von 5 % respektive 15 % einen starken Anreiz, die Ausbildung nachzuholen, zumal das Masterstudium in Heilpädagogik im Umfang von 90 ECTS berufsbegleitend absolviert werden kann.

5.3.1 Lehrperson mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation

Um den zunehmenden Herausforderungen und der Vielfalt in der Regelschule zu begegnen, ist es unabdingbar, dass in dieser mehr heilpädagogisches Wissen vorhanden ist. Nebst niederschweligen

Beratungs-, Unterstützungs- und Weiterbildungsangeboten soll das auch durch die Schaffung einer neuen Rolle gelingen. Pro Klasse soll eine Lehrperson mit hoher Präsenz eine vertiefende Weiterbildung mit heilpädagogischem Inhalt absolvieren und ihr Know-how fortlaufend mit dem Team teilen. Dafür wird eine neue Rolle "Lehrperson mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation" geschaffen. Die bereits bestehende Beziehung zu den Schülerinnen und Schülern und zum Team sowie die längere Präsenzzeit in der Klasse begünstigen eine gelingende Förderung. Somit kann die Klassenlehrperson einen Fokus auf ihre zentralen Tätigkeiten legen. Die neue Rolle "Lehrperson mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation" verlangt eine Weiterbildung im Umfang von 30 ECTS, um das zusätzliche spezifische Wissen zu heute relevanten pädagogischen Ansätzen und der Förderung von Schülerinnen und Schülern mit besonderem Bildungsbedarf zu erlangen. Dadurch wird sie befähigt, die besondere Förderung (Umsetzung der Förderplanung) in ihrer/n angestammten Klasse/n grösstenteils zu übernehmen. Sie kann ihr Wissen zusätzlich in ihren Unterricht einfließen lassen und auch Klassen- und weitere Lehrpersonen darin unterstützen. Die Klassenlehrperson kann sich wieder mehr auf das Führen der gesamten Klasse fokussieren. Jeder "Lehrperson mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation" steht als Ansprechperson eine Schulische Heilpädagogin / ein Schulischer Heilpädagoge mit Masterausbildung zur Verfügung, die/der sie berät und begleitet. Zudem wird angestrebt, dadurch die Anzahl Erwachsene an Kindergarten- und Primarklassen an einer Klasse zu reduzieren, da diese Klassen idealerweise nur von den zwei Lehrpersonen (Klassenlehrperson und Lehrperson mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation) unterrichtet werden sollen.

Ein bereits lanciertes [Pilotprojekt](#) zur Einführung der Rolle "Lehrperson mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation" soll wichtige Erkenntnisse zur neuen Form der Zusammenarbeit liefern. Durch das Schaffen der zusätzlichen Rolle verschiebt sich der Aufgabenbereich der SHP. Förderdiagnostik und besonders herausfordernde Situationen wie auch der Übertritt von der Regel- in die Sonderschule und zurück sowie regelmässige Aussenkontakte zu weiteren involvierten Stellen (Schulpsychologischer Dienst, Jugendpsychologischer Dienst, Kinder- und Erwachsenenschutzbehörde) bleiben im Aufgabenbereich der Schulischen Heilpädagogik. Diese wird künftig mehr Managementaufgaben und fachliche Führungsverantwortung übernehmen und nebst der Begleitung und Beratung der "Lehrperson mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation" auch die Schulleitung in strategischen Entscheidungen und bei der Ressourcenverteilung unterstützen können. Die Schaffung der neuen Funktion "Lehrperson mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation" hat zur Folge, dass die Lohnstruktur angepasst werden muss. Die neue Funktion "Lehrperson mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation" wird aufgrund einer detaillierten Analyse der Aufgabenbereiche und Qualifikationsanforderungen in Lohnstufe 23 für Primarschulen und Lohnstufe 25 für die Sekundarstufe eingereiht. Dies entspricht den Lohnstufen für Lehrpersonen mit Klassenverantwortung für die jeweiligen Schulstufen.

Gleichzeitig werden die Schulische Heilpädagoginnen / Schulischen Heilpädagogen, die auf der Primarstufe in der Lohnklasse 25 eingereiht sind, neu aufgrund des erweiterten Aufgabenbereichs mit der Schulischen Heilpädagogik-Managementfunktion in die Lohnstufe 26 gehoben. Diese Funktion arbeitet mehrheitlich nicht mehr in einzelnen Lektionen mit den Lernenden, sondern übernimmt die laterale und fachliche Führung der besonderen Förderung an einer Schule.

Anhörungsfrage 13:

Sind Sie mit der Einführung der neuen Rolle für Lehrpersonen mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation einverstanden?

6. Einstufung Neueinstellung Schulpersonal

6.1 Ausgangslage

Die Schulverwaltungen sind heute damit betraut, vor der Anstellung von neuen Mitarbeitenden die Einstufung vorzunehmen.

Im Rahmen des Projekts ARCUS und der damit verbundenen Teilrevision des LDLP sowie der VALL wurde das Lohnsystem der Lehrpersonen revidiert. Seit dem Inkrafttreten der Lohnrevision am 1. Januar 2022 wird bei der Berechnung der Erfahrungsstufe differenziert zwischen "Berufserfahrung" und "übriger Erfahrung" (§ 9 Abs. 1 LDLP).

Nachdem beim ursprünglichen Erlass des LDLP noch allein auf das Alter abgestellt worden war, werden seither die spezifischen Erfahrungen, die im Berufsauftrag als Lehrperson gesammelt werden, stärker gewichtet.

Alle Lehrpersonen mit Neu- oder Wiedereintritt in das aargauische Schulsystem im Kalenderjahr 2022 oder später werden als Folge der Revision des Lohnsystems basierend auf diesen Kriterien eingestuft. Zu diesem Zweck wird die Erfahrungsstufe aus der Summe der angerechneten Jahre in den Bereichen der beruflichen Erfahrung und der übrigen Erfahrungen ermittelt (§ 9 Abs. 1 LDLP). An die berufliche Erfahrung angerechnet werden gemäss § 44 Abs. 3 VALL Anstellungen, die einen Beschäftigungsgrad von mindestens 30 % und eine lückenlose Dauer von mindestens 170 Tagen aufweisen. Dabei wird auch Unterrichtserfahrung in anderen Kantonen, im Ausland, an einer anderen Schulstufe sowie an staatlich bewilligten Privatschulen berücksichtigt. Die berufliche Erfahrung wird mit dem Faktor 0,8 gewichtet. Mit der übrigen Erfahrung werden explizit nicht nur die reine Lebenserfahrung, sondern auch kurze Arbeitseinsätze (weniger als 170 Tage) und geringe Beschäftigungsgrade (weniger als 30 %) als Lehrperson sowie auch die Fülle von nicht schulischen Tätigkeiten, welche ebenfalls im Lehrberuf als nützliche Erfahrungen berücksichtigt werden können, pauschal und ohne Nachweis angerechnet. Die übrige Erfahrung wird mit dem Faktor 0,4 gewichtet (Anhang 2 VALL).

Im Geltungsbereich des GAL befinden sich rund 16'000 Personen. Das Jahresportfolio 2025 umfasste rund 22'000 Anstellungen im Monatslohn sowie 28'000 Stellvertretungsanstellungen im Stunden- und Monatslohn, die im kantonalen Lohnsystem PULS SAP HR über 750'000 Mutationen pro Jahr auslösen. Die gesamte Lohnsumme im genannten Bereich beträgt knapp 1 Milliarde Franken.

Die Personenstammdaten werden im kantonalen Personal- und Lohnsystem SAP PULS geführt. Die Anstellungsbehörden erfassen und bearbeiten die Personenstammdaten ihrer Lehrpersonen in ALSA. Sie sind für die korrekte und zeitnahe Erfassung aller Personenstammdaten verantwortlich. Angaben wie Geburtsdatum und Sozialversicherungsnummer sind zudem für die Berechnung der Lohneinstufung beziehungsweise die Prüfung auf bestehende aktive Einstufungen der Lehrperson relevant. Die Verantwortung für die korrekte Erfassung aller Daten zur Lohneinstufung liegt bei der Anstellungsbehörde.

Die Anstellungsbehörde erfasst zur Berechnung der Erfahrungsstufe die für die Lohnfunktion der Lehrperson erforderlichen Diplome sowie die funktionsspezifische berufliche Erfahrung inklusive der entsprechenden Nachweise im PDF-Format. Gleichzeitig ist unter Anhänge eine Ausweiskopie (ID, Pass, Bewilligung o. ä.) als entsprechender Nachweis hochzuladen. Optional kann die Anstellungsbehörde die Lehrperson bei der Erfassung der beruflichen Erfahrung einbeziehen. Sie muss die erfassten lohnrelevanten Daten der Lehrperson prüfen und gegebenenfalls korrigieren, falls diese nicht den rechtlichen Bestimmungen entsprechen.

Der Personaldienst Lehrpersonen prüft die Einstufungen durch die Schulen und gibt diese entweder frei oder weist sie mit Begründung an die Anstellungsbehörde zurück. Die Anstellungsbehörde erhält eine entsprechende Rückmeldung in ALSA (Status: abgeschlossen / zurückgewiesen).

6.2 Handlungsbedarf

Im Schuljahr 2023/24 wurden rund 4'500 Neueinstufungen vorgenommen; für das Schuljahr 2024/25 ca. 3'500. Rund 70 % der Neueinstufungen durch die Anstellungsbehörden müssen nach eingehender Prüfung im Personaldienst Lehrpersonen zurückgewiesen werden, da sie fehlerhafte Daten enthielten, die für die Lehrperson entweder zu einer zu hohen Erfahrungsstufe und damit zu einem zu hohen Lohn geführt hätten, oder es wurden überhaupt keine beruflichen Erfahrungen erfasst, was zum Nachteil der Lehrperson zu einer zu tiefen Erfahrungsstufe und damit zu einem zu tiefen Lohn geführt hätte. In beiden Fällen entsteht ein grosser Verwaltungsaufwand für den Personaldienst Lehrpersonen.

Der Prozess führt dadurch teilweise zu erheblichen Verzögerungen beim Einstufungsverfahren und bindet sowohl beim Personaldienst Lehrpersonen als auch bei den Schulverwaltungen erhebliche Personalressourcen. Bei jedem ALSA-Antrag müssen im Personaldienst Lehrpersonen alle durch die Schule erfassten Daten und Dokumente geprüft und bei einer Rückweisung das weitere Vorgehen detailliert erklärt werden. Wird der ALSA-Antrag dann durch die Schule erneut (und korrigiert) eingereicht, müssen im Personaldienst Lehrpersonen erneut alle durch die Schule erfassten (korrigierten) Daten und Dokumente geprüft werden.

6.3 Kantonaler Vergleich

Die Einstufung des Schulpersonals durch die Anstellungsbehörde respektive die Schulleitung ist in den Nachbarkantonen des Aargaus nur im Kanton Luzern bekannt. Dort wird jedoch auch die Dienststelle Personal herbeigezogen. Die anderen umliegenden Kantone stufen anzustellende Lehrpersonen entweder durch den zentralen Personaldienst oder direkt durch das Amt für Volksschule ein. Die Handhabung der Nachbarkantone ist in Tabelle 5 dargestellt.

Tabelle 5: Kantonaler Vergleich der Verantwortung bei der Einstufung von Lehrpersonen bei Neuanstellung.

Kanton	Einstufungsverantwortung
AG	Der Anfangslohn wird durch die Anstellungsbehörde festgelegt. Das BKS überprüft die Einstufung und Einreihung.
BL	Die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion ist für die Einreihung in das entsprechende Lohnband und für die Festlegung der Position im Lohnband zuständig.
BS	Die Erziehungsdirektion und HR Basel-Stadt sind zuständig für die Einreihung in die Lohnklasse. Die Zuweisung der Erfahrungsstufe liegt in der Kompetenz der Anstellungsbehörde.
SO	Für die Einreihung in das Lohnband ist das Personalamt zuständig. Es handelt auf Vorschlag des Volksschulamtes. Für die Einstufung ist das Volksschulamt zuständig.
LU	Die Anstellungsbehörde nimmt die Einstufung in Lohnklasse und Lohnstufe vor, in Rücksprache mit der Dienststelle Personal.
ZH	Die Einreihung in die Lohnklasse und die Einstufung erfolgt durch das Volksschulamt.

6.4 Umsetzungsvorschlag

6.4.1 Einstufung Schulpersonal

Nach heutigem System kommt es – wie im Handlungsbedarf beschrieben – zu Verzögerungen aufgrund fehlerhafter oder unvollständiger Eingaben durch die Schulverwaltungen im Einstufungsprozess. Aus diesem Grund soll der Kanton die Lohneinstufung nach anrechenbaren Erfahrungsjahren

aller kantonal besoldeten Lehrpersonen (Schulleitungen, Assistenzpersonen und externe Fachpersonen sind unter Lehrpersonen subsumiert) gemäss den rechtlichen Grundlagen vornehmen und damit umfangreich die Schulleitungen und die Schulverwaltungen entlasten sowie deren Personalressourcen schonen.

Voraussichtlich werden für die Umsetzung dieser Regelung zwei Vollzeitstellen im Personaldienst Lehrpersonen aufgebaut werden müssen. Demgegenüber steht eine Reduktion des Arbeitsaufwands bei den Gemeinden, die durch diese Massnahme entlastet werden. Die Kostenfolgen sind im entsprechenden Kapitel dargestellt.

Anhörungsfrage 14:

Sind Sie damit einverstanden, dass der Kanton die Lohneinstufung aller kantonal besoldeten Lehrpersonen vornimmt?

7. Weitere Anpassungen

Neben den oben beschriebenen Regelungen, die grösstenteils auf überwiesene parlamentarische Vorstösse zurückgehen, hat sich seit der Einführung von ARCUS im Jahr 2022 aus dem Vollzug in den letzten Jahren gezeigt, dass einige Justierungen – insbesondere im Anhang 2 und Anhang 3 des LDLP – notwendig sind.

7.1 Schulische Heilpädagogik an Kantonalen Schule für Berufsbildung

Anhang 2 des Lohndekrets regelt die Funktionsstruktur des Aargauer Schulwesens. Neben den Anpassungen aufgrund der neuen Funktionen, hat ein entsprechendes Pilotprojekt gezeigt, dass an der Kantonalen Schule für Berufsbildung (ksb) ebenfalls Bedarf für Schulische Heilpädagogik besteht. Diese Funktion soll entsprechend für diese Bildungsstufe geöffnet werden. Die Lohnstufe 26 gilt, wie für die Primar- und Sekundarschule, auch für die ksb.

7.2 Lehrpersonen mit erweitertem Aufgabenportfolio für Höhere Fachschule

Lehrpersonen mit erweitertem Aufgabenportfolio auf der Sekundarstufe II verfügen neben der adäquaten Ausbildung für die Ausübung des Lehrberufs auf der entsprechenden Stufe über Expertenwissen in einem oder mehreren Fachbereichen, vertiefte Methodenkenntnis sowie über hohe Kenntnisse der damit verbundenen Prozesse und Abläufe.

Sie betreuen im Auftrag der Schulleitung ein betriebliches Fachgebiet und übernehmen darin die Themenführerschaft, unterstützen die Schulleitung bei fach- oder schulübergreifenden Querschnittsthemen und können im übertragenen Aufgabenportfolio über ein Weisungsrecht gegenüber den Lehrpersonen verfügen.

Es hat sich gezeigt, dass diese Funktion ebenfalls für die Stufe "Höhere Fachschule" geöffnet werden soll. Da die Höhere Fachschule nicht Teil der Sekundarstufe II ist, sondern zur Tertiärstufe gezählt wird, ist eine Anstellung mit erweitertem Aufgabenportfolio momentan nicht möglich. Eine Anpassung ist angezeigt.

7.3 Nachvollzug Namenskonvention Totalrevision Volksschulgesetz (VSG)

Per 1. August 2026 tritt das neue Volksschulgesetz (VSG) in Kraft. Dies hat neue Namenskonventionen zur Folge, die im Anhang 2 und Anhang 3 des LDLP angepasst werden müssen.

So werden die bisherigen Kleinklassen neu als Förderklassen respektive Förderklassen plus bezeichnet. Ebenfalls werden die bisherigen Einschulungsklassen zu Einführungsklassen.

7.4 Strafregisterauszug bei Neueinstellungen

Aufgrund der überwiesenen (22.90) Motion Vogt et al. betreffend Strafregisterauszügen bei Anstellungen von Lehrpersonen wird ab dem 1. August 2026 eine Änderung des Gesetzes über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL) in Kraft treten. § 8 Abs. 1^{bis} GAL besagt, dass die Anstellungsbehörden bei allen Lehrpersonen, Assistenzpersonen, externe Fachpersonen sowie Schulleiterinnen und Schulleitern vor einer Anstellung einen Privat- als auch Sonderprivatauszug einzufordern haben. Einzelheiten und Ausnahmen werden gestützt auf die vorerwähnte Bestimmung in § 9a VALL verankert.

Die Bestimmungen sehen vor, dass der Privat- und Sonderprivatauszug nicht älter als sechs Monate sein darf. Die Kosten von aktuell Fr. 17.– pro Auszug sind von den Bewerberinnen und den Bewerbern zu tragen.

Zur administrativen Entlastung sind zwei Ausnahmen vorgesehen. Erstens wenn die Bewerberin oder der Bewerber zum Zeitpunkt der Bewerbung bereits eine aktive Anstellung bei einer öffentlichen Schule im Kanton Aargau nachweisen kann (die Besoldung muss direkt durch den Kanton erfolgen). Die zweite Ausnahme betrifft Stellvertretungen von höchstens drei Monaten, bei welchen auf das Einfordern eines Privat- und Sonderprivatauszugs verzichtet werden kann.

Anhörungsfrage 15:

Sind Sie mit den in Kapitel 7 dargelegten weiteren Anpassungen einverstanden?

8. Rechtsgrundlagen

Im Zusammenhang mit der Umsetzung der oben aufgeführten Leitsätze sind Änderungen von Rechtserlassen notwendig. Betroffen sind das Lohndekret Lehrpersonen und die Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen.

9. Verhältnis zur mittel- und langfristigen Planung

Die einmaligen Kosten für die Systemanpassungen werden im AFP 2027-30 aufgenommen. Die unter Kapitel 11 beschriebenen finanziellen Auswirkungen können erst nach der Anhörung und der parlamentarischen Phase detailliert abgeschätzt werden und können frühestens im AFP 2028-31 aufgenommen werden.

10. Erläuterungen zu einzelnen Paragraphen

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

Ingress

Der angepasste Ingress, in dem neu § 100 Abs. 1 des neuen Volksschulgesetzes (VSG) vom 23. September 2025 aufgeführt wird, wird bereits am 1. August 2026 zusammen mit der Inkraftsetzung des vorerwähnten Gesetzes in Kraft treten.

§ 9

Absätze 3 und 4

Die beiden Absätze können aufgehoben werden, weil das Thema "Lohnabzug" neu separat in § 9a LDLP geregelt wird.

§ 9a (neu)

Absatz 1

Neu soll der Lohnabzug für Lehrpersonen, die weder voll- noch teilqualifiziert sind, 15 % betragen. In Anhang 3 der VALL wird verankert, welcher Abschluss für welche Lohnfunktion verlangt wird, damit eine Lehrperson als voll- oder teilqualifiziert gilt. Der Lohnabzug von 15 % gilt sowohl bei einer Anstellung im Monats- oder Stundenlohn und als auch im Falle der Übernahme einer Stellvertretung.

Absatz 2

Neu soll der Lohnabzug für Lehrpersonen, die teilqualifiziert sind, 5 % betragen. In Anhang 3 der VALL wird verankert, welcher Abschluss für welche Lohnfunktion verlangt wird, damit eine Lehrperson als voll- oder teilqualifiziert gilt. Der Lohnabzug von 5 % gilt sowohl bei einer Anstellung im Monats- oder Stundenlohn und als auch im Falle der Übernahme einer Stellvertretung.

Absatz 3

Sofern eine Lehrperson an einer pädagogischen Hochschule studiert, aber das Studium noch nicht beendet hat, wird beim Lohnabzug von 15 % respektive 5 % danach unterschieden, ob die Lehrperson immatrikuliert ist oder bereits die Grundlegungsphase erfolgreich abgeschlossen und damit 60 ECTS-Punkte erzielt hat.

Absatz 4

Die Regelung der Voll- und Teilqualifikation erfolgt im Rahmen einer Übersichtstabelle in einem neuen Anhang 3 in der VALL. Es wird auf die diesbezüglichen Ausführungen im Kommentar zu Anhang 3 der vorerwähnten Verordnung verwiesen.

In der VALL wird zudem verankert, welche Kriterien zu einem Lohnabzug von 15 % respektive 5 % führen, wenn eine Lehrperson während ihrer Lehrtätigkeit an einer pädagogischen Hochschule in der Schweiz studiert. Es wird auf die diesbezüglichen Ausführungen im Kommentar zu § 45b VALL verwiesen.

Absatz 5

Für die Funktion "Lehrperson Sonderschule" wird der Regierungsrat die Voll- und Teilqualifikation nicht festlegen. Sonderschulen haben je nach Profil unterschiedliche Zielgruppen. Sie verfolgen zwar grundsätzlich einen gleichartigen Bildungsauftrag, müssen diesen jedoch auf die sehr unterschiedlichen Bildungsbedürfnisse ihrer Schülerinnen und Schüler ausrichten. Dies führt zu spezifischen Anforderungen an die Lehrpersonen, die von Sonderschule zu Sonderschule stark variieren. Je nach Behinderungsform (kognitiv, sensorisch, psychosozial, körperlich, sprachlich) stehen unterschiedliche Kompetenzen aus Sonderpädagogik, Sozialpädagogik, Psychologie, Betreuung und Pflege im Vordergrund. Daher sollen nicht generell für alle Sonderschulen dieselben, sondern für jede Sonderschule und unabhängig von der Art der Trägerschaft (öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich) nach Massgabe ihres Profils spezifische Qualifikationsanforderungen im jeweiligen Leistungsvertrag festgelegt werden.

Gemäss § 19 des Gesetzes über die Einrichtungen für Menschen mit besonderen Betreuungsbedürfnissen (Betreuungsgesetz, BeG) vom 2. Mai 2006 (SAR 428.500) regeln der Kanton und die anerkannten Einrichtungen die gegenseitigen Leistungen durch Leistungsverträge. Der Kanton Aargau hat mit allen anerkannten Sonderschulen, unabhängig davon, ob deren Trägerschaft öffentlich-rechtlich oder eine privatrechtlich ist, einen Leistungsvertrag abgeschlossen. Gemäss den §§ 12 und 18 der Verordnung über die Einrichtungen für Menschen mit besonderen Betreuungsbedürfnissen (Be-

treuungsverordnung, BeV) vom 8. November 2006 (SAR 428.511) werden die erforderlichen Ausbildungen und fachlichen Voraussetzungen der Mitarbeitenden und damit auch diejenigen der Lehrpersonen der Sonderschulen im jeweiligen Leistungsvertrag mit der Institution vereinbart.

§ 21a (neu)

Absatz 1

Um den administrativen Aufwand für die Einstufung im Zusammenhang mit einer Anstellung einer Lehrpersonenstellvertretung zu reduzieren, die höchstens drei Monate dauert, wird neu geregelt, dass ein funktionsabhängiger Stundenlohn bezahlt wird. Dieser Paragraph ist ausschliesslich auf die Stellvertretung von Lehrpersonen anwendbar, nicht jedoch auf Assistenzpersonen, externe Fachpersonen sowie Schulleiterinnen und Schulleiter. Diejenigen Personen, die eine Stellvertretung als Lehrperson übernehmen, müssen die minimalen Anstellungsvoraussetzungen erfüllen. Ausgehend von § 3 Abs. 3 LDLP wird der Stundenlohn in dieser Norm konkretisiert. In Bezug auf die Detailregelungen wird auf die Ausführungen unter § 45c VALL verwiesen.

Es sind im Zusammenhang mit dem Stundenlohn folgende zwei Konstellationen zu unterscheiden:

lit. a

Wenn eine Lehrperson bereits im Monatslohn in einem Anstellungsverhältnis im Kanton Aargau angestellt ist oder in den letzten 12 Monaten war und der Lohn seitens des Personaldiensts Lehrpersonen des BKS ausbezahlt wird respektive wurde (d.h. der Lohn wird oder wurde direkt durch den Kanton ausgerichtet), erhält die Lehrperson einen funktionsabhängigen Stundenlohn.

Um diesen zu berechnen, bedarf es der Ermittlung einer aktuellen Erfahrungsstufe, wenn die Lehrperson die Stellvertretung für eine andere Funktion (wenn sie die gleiche Funktion übernimmt, behält sie die Erfahrungsstufe) übernimmt, die sie nicht bereits unterrichtet. Anhand dieser (neu) ermittelten Erfahrungsstufe wird der Stundenlohn berechnet. Der Stundenansatz orientiert sich an den bestehenden Positionslöhnen pro Funktion.

Konkretes Beispiel:

Eine Lehrperson arbeitet an einer Primarschule im Kanton Aargau und ist in der Funktion Primarlehrperson mit Klassenverantwortung (Lohnstufe 23) in der Erfahrungsstufe 5 eingestuft. Sie ist 28 Jahre alt und übernimmt neu an einer Sekundarschule im Kanton Aargau eine Stellvertretung.

Das Minimalalter für Primarlehrpersonen beträgt 22 Jahre (vgl. Anhang 3 LDLP); das Minimalalter für die Funktion Lehrperson Sekundarstufe I beträgt 24 Jahre (vgl. Anhang 3 LDLP).

Die Lehrperson übernimmt in der Funktion als Stellvertretung ihre Erfahrungsstufe aus der bisherigen Funktion (Lehrperson Primarstufe), korrigiert um Differenz der Minimalalter zwischen den beiden Funktionen, das heisst korrigiert um zwei Jahre. Da das Minimalalter der neuen Funktion höher ist als bei der bestehenden Einstufung als Primarlehrperson, wird die Differenz von zwei Jahren subtrahiert.¹⁶ Die Lehrperson erhält die Erfahrungsstufe 3 für die Anstellung auf der Sekundarstufe I ($5 - 2 = 3$).lit. b

Eine Lehrperson, die nicht bereits im Monatslohn in einem Anstellungsverhältnis im Kanton Aargau angestellt ist oder in den letzten 12 Monaten war und deshalb die Voraussetzungen gemäss lit. a nicht erfüllt, erhält einen funktions- und altersabhängigen Stundenlohn.

Der Stundenansatz orientiert sich an den bestehenden Positionslöhnen pro Funktion. Beruhend auf dem Minimalalter einer Funktion werden die potenziellen Erfahrungsjahre mit dem Faktor 0,4 (übrige Erfahrungen gemäss Anhang 2 VALL) angerechnet.

¹⁶ Ist das Minimalalter der neuen Funktion tiefer als bei der bestehenden Einstufung, wird die Differenz des Minimalalters addiert.

Es wird die Differenz zwischen dem Alter der Lehrperson im Anstellungsjahr und dem Minimalalter der Funktion mit dem Gewichtungsfaktor 0,4 multipliziert. Das auf eine ganze Zahl kaufmännisch gerundete Ergebnis ist die Erfahrungsstufe. Der Gewichtungsfaktor 0,4 entspricht demjenigen für die übrige Erfahrung. Höhere Gewichtungsfaktoren, welche bei einer ordentlichen Einstufung aufgrund des Nachweisens von beruflicher Erfahrung oder der Quereinsteigendenregelung zum Tragen kommen, können nicht geltend gemacht werden, das heisst, sind hier nicht massgebend.

Konkretes Beispiel:

Eine Lehrperson arbeitet im Kanton Luzern als Primarlehrperson. Sie ist 28 Jahre alt und übernimmt an einer Sekundarschule im Kanton Aargau eine Stellvertretung.

Alter 28 abzüglich das Minimalalter für die Funktion Lehrperson Sekundarstufe I von 24 Jahren (vgl. Anhang 3 LDLP) ergibt 4 multipliziert mit 0,4 (übrige Erfahrungen) ergibt 1,6. Diese Zahl kaufmännisch auf eine ganze Zahl gerundet ergibt die Erfahrungsstufe 2.

Absatz 2

Wenn eine Stellvertretung länger als drei Monate dauert, bedarf es einer ordentlichen Einstufung für das Stellvertretungsverhältnis. Dauert ein Anstellungsverhältnis länger als drei Monate, besteht gemäss BVG¹⁷ die Pflicht, sich bei einer Pensionsklasse zu versichern (für Lehrpersonen im Kanton Aargau ist dies die Aargauische Pensionskasse), weshalb es Sinn macht, sich an dieser Dreimonatsfrist des BVG zu orientieren. Absatz 2 bezieht sich auf die Stellvertretungsverhältnisse gemäss Abs. 1 lit. b. Die ordentliche Einstufung ist ab dem 4. Monat gültig. Es erfolgt keine rückwirkende Anpassung des Lohns.

Absatz 3

Der Regierungsrat wird die Festlegung des Stundenlohns in der VALL regeln. Es wird auf die diesbezüglichen Ausführungen im Kommentar zu § 45c VALL verwiesen.

§ 32

Marginalie

Die Marginalie wird durch den Begriff "Lehrperson" ergänzt. Es geht in dieser Norm ausschliesslich um die Stellvertretung von Lehrpersonen und nicht von externen Fachpersonen, Assistenzpersonen sowie Schulleiterinnen und Schulleitern.

Absatz 2

Mit "ganztäglich" ist gemeint, dass nur eine Stellvertretung bezahlt wird, wenn eine Lehrperson ihr gesamtes Tagespensum nicht wahrnehmen kann. Keine bezahlte Stellvertretung kann eingesetzt werden, wenn eine Lehrperson beispielsweise nur zwei von insgesamt fünf Lektionen (diese entsprechen ihrem Tagespensum) aufgrund eines Arztbesuchs nicht unterrichten kann. Dann muss der ausfallende Unterricht anderweitig sichergestellt werden.

Absatz 3

Absatz 2 wird mit der Wendung ergänzt "wenn während des laufenden Schultags zusätzlich eine weitere Abteilung übernommen wird". In diesen Fällen besteht kein Lohnanspruch. Wenn jedoch eine ganztägige Stellvertretung bezahlt wird und diese von einer Lehrperson oder zwei oder mehr Lehrpersonen übernommen wird, werden die Lehrpersonen für die geleisteten Lektionen entlohnt, wenn sie zusätzliche Lektionen zum eigenen Pensum leisten. Zu beachten ist, dass die Regelung bezüglich des Lohnabzugs gilt.

Konkretes Beispiel:

¹⁷ Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 (SR 831.40)

Eine Lehrperson, die an der Sekundarstufe I unterrichtet, hat ein Tagespensum von 6 Lektionen und fällt aufgrund eines operativen Eingriffs für den ganzen Tag aus. Zwei Lehrpersonen, die an der Primarstufe unterrichten und über ein EDK-anerkanntes Lehrdiplom Primarstufe verfügen, übernehmen je drei Lektionen und werden deshalb für die geleisteten Lektionen entlohnt. Aber sie haben einen Lohnabzug von 5 % hinzunehmen, weil sie für das Unterrichten auf der Sekundarstufe I nur teil- und nicht vollqualifiziert sind.

§ 32a (neu)

Absatz 1

Oftmals lässt sich bei einer Absenz einer Lehrperson Schulische Heilpädagogik¹⁸ keine Stellvertretung finden. Um die Lehrperson oder Lehrpersonen zu entlasten, soll bei einer Abwesenheit der Lehrperson Schulische Heilpädagogik ab einer gewissen Anzahl Schulwochen eine Assistenzperson I oder II zum jeweiligen Funktionslohn eingesetzt werden dürfen. Anzumerken ist, dass immer der Funktionslohn Assistenzperson I oder II bezahlt wird, selbst wenn die Person, die zur Entlastung eingesetzt wird, beispielsweise über ein EDK-anerkanntes Lehrdiplom Primarstufe verfügt.

Absatz 2

Der Regierungsrat wird in der VALL regeln, welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit eine Assistenzperson I oder II zur Entlastung eingesetzt werden darf. Zudem wird der Regierungsrat festlegen, wie die geleisteten Arbeitsstunden der Assistenzpersonen I und II angerechnet werden. Es wird auf die diesbezüglichen Ausführungen im Kommentar zu § 43c VALL verwiesen.

§ 32b (neu)

Absatz 1

Mit "planbaren Absenzen" sind beispielsweise Absenzen aufgrund von geplanten Operationen, Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub, Militärdienst oder Urlaub infolge eines Dienstaltersgeschenk etc. gemeint. Nicht darunter fallen die individuellen Ferien der Schulleiterinnen und Schulleiter. Es kann ab dem 1. Tag der Absenz eine bezahlte Stellvertretung eingesetzt werden. Es müssen gewisse Voraussetzungen erfüllt werden, damit die Bezahlung der Stellvertretung erfolgt; diese werden in der VALL geregelt.

Absatz 2

Es wird festgehalten, dass bei unplanbaren Absenzen (beispielsweise eine Schulleiterin oder ein Schulleiter erkrankt oder verunfallt) erst ab der dritten Woche ihrer oder seiner Abwesenheit eine bezahlte Stellvertretung eingesetzt werden. Es müssen gewisse Voraussetzungen erfüllt werden, damit die Bezahlung der Stellvertretung erfolgt; diese werden in der VaLL geregelt.

Absatz 3

Der Regierungsrat wird in der VALL regeln, in welchen Fällen von Absatz 1 und 2 eine bezahlte Stellvertretung eingesetzt werden kann. Es wird auf die diesbezüglichen Ausführungen im Kommentar zu § 43b VALL verwiesen.

§ 41g (neu)

Absatz 1

Es handelt sich in Absatz 1 um die Übergangsregelung für Lehrpersonen, die bereits vor dem 1. August 2028 eine Lehrtätigkeit im Kanton Aargau ausüben und ihr Lohn vom Kanton direkt ausgerichtet wird und ihr Anstellungsverhältnis über den 1. August 2028 andauert. Sie erhalten ab dem 1. August 2028 eine Frist von maximal fünf Jahren, um sich nachzuqualifizieren für diejenige Funktion, die sie als Lehrperson ausüben. Während der fünfjährigen Frist wird ihnen weiterhin den vor dem 1. August 2028 bestehenden Lohnabzug abgezogen. Erlangen die Lehrpersonen vor Ablauf der fünfjährigen Frist die erforderliche Qualifikation, fällt der Lohnabzug weg.

¹⁸ In dieser Norm geht es ausschliesslich um die Lehrperson Schulische Heilpädagogik Kindergarten / Primarstufe / Einführungsklasse / Förderklasse und Sekundarstufe I / Förderklasse. Nicht jedoch um die Schulische Heilpädagogin mit SHP-Managementfunktion.

Sobald die fünfjährige Frist zur Nachqualifikation abgelaufen ist, erfolgt der Lohnabzug nach neuem Recht, aber nur, wenn das Anstellungsverhältnis bei derselben Anstellungsbehörde und in derselben Funktion weitergeführt wird.

Wechselt eine Lehrperson nach Ablauf der fünfjährigen Frist die Stelle und arbeitet an einer anderen Schule (bei einer anderen Anstellungsbehörde) oder in einer anderen Funktion, dann gilt die Übergangsregelung nicht mehr. In Bezug auf die Neuanschließung sind die minimalen Anstellungsvoraussetzungen gemäss § 8 Abs. 1 GAL zu beachten, ausserdem richtet sich der Lohnabzug nach neuem Recht.

Konkretes Beispiel:

Eine Lehrperson ohne EDK-anerkanntes Lehrdiplom ist 40 Jahre alt und arbeitet seit 3 Jahren an einer Primarschule im Kanton Aargau. Sie verfügt über einen Abschluss auf der Sekundarstufe II und hat daher gemäss geltendem Recht einen Lohnabzug von 5 %. Während der fünfjährigen Frist erlangt sie kein EDK-anerkanntes Lehrdiplom Primarstufe und damit keine Vollqualifikation (vgl. Anhang 3 VALL). Nach Ablauf der fünfjährigen Frist passiert Folgendes:

Die Lehrperson arbeitet weiterhin in ihrem bestehenden Anstellungsverhältnis und in derselben Funktion. Sie bekommt neu einen Lohnabzug von 15 %.

Die Lehrperson kündigt ihr Anstellungsverhältnis und möchte eine neue Stelle an einer anderen Schule als Primarschullehrperson oder Sekundarschullehrperson annehmen. Eine Anstellung ist nicht möglich, weil die Lehrperson die minimalen Anstellungsvoraussetzungen gemäss § 8 Abs. 1 GAL nicht erfüllt (vgl. dazu Beilage 3.)

Absatz 2

In Absatz 2 ist verankert, welche Lehrpersonen von der Pflicht zur Nachqualifikation befreit sind. Es sind dies Personen, die weder voll- noch teilqualifiziert sind und zudem am 31. Juli 2028 seit mindestens fünf Jahren bei derselben Anstellungsbehörde und in der derselben Funktion angestellt sind oder Personen, die weder voll- noch teilqualifiziert sind und bis spätestens am 31. Juli 2028 das 55. Altersjahr vollendet haben. Weitere Bedingung ist, dass vor dem 1. August 2028 bereits ein laufendes Anstellungsverhältnis an einer Schule im Kanton Aargau besteht, bei dem der Lohn direkt durch den Kanton ausgerichtet wird. Beide Personengruppen erhalten weiterhin den vor dem 1. August 2028 vorgenommenen Lohnabzug. Wechseln sie aber die Anstellungsbehörde oder die Funktion gilt der Lohnabzug nach neuem Recht. Zudem sind in Bezug auf die Neuanschließung die minimalen Anstellungsvoraussetzungen gemäss § 8 Abs. 1 GAL zu beachten.

Konkretes Beispiel:

Eine Lehrperson ist 56 Jahre alt und arbeitet seit 10 Jahren an einer Primarschule im Kanton Aargau. Sie verfügt über einen Hochschulabschluss, nicht jedoch über ein EDK-anerkanntes Lehrdiplom und hat daher gemäss geltendem Recht einen Lohnabzug von 5 %.

Die Lehrperson kündigt ihr Anstellungsverhältnis im September 2028 und möchte an einer anderen Schule eine neue Stelle als Primarschullehrperson annehmen. Eine Anstellung ist möglich, weil die Lehrperson die minimalen Anstellungsvoraussetzungen gemäss § 8 Abs. 1 GAL erfüllt (vgl. dazu Beilage 3.), jedoch erhält sie neu wegen des fehlenden EDK-anerkannten Lehrdiploms Primarstufe einen Lohnabzug von 15 %.

Anhänge 2 und 3

Die Anhänge 2 und 3 werden angepasst, indem gewisse Funktionen umbenannt werden oder neu hinzukommen. Es betrifft dies folgende Funktionen:

Assistenzperson Volksschule I

Die Assistenzperson Volksschule heisst neu Assistenzperson I, weil die Funktion Assistenzperson II neu hinzukommt. Der Berufsauftrag der Assistenzperson I bleibt inhaltlich gleich wie bis anhin. Hinsichtlich der Aufgaben wird auf die Ausführungen unter Kapitel 4 hiervoor verwiesen.

Assistenzperson Volksschule II (neu)

Der besondere Berufsauftrag der Assistenzperson Volksschule II ergibt sich aus § 33a Abs. 2^{bis} VALL. Hinsichtlich der Aufgaben und der Lohnstufe wird auf die Ausführungen unter Kapitel 4 hiervoor verwiesen. Das Minimalalter bei normalem Ausbildungsabschluss ist bei 20 Jahren angesetzt wie bei den Assistenzpersonen I.

Lehrperson Primarstufe / Einführungsklasse

Der Begriff "Einschulungsklasse" wird durch "Einführungsklasse" ersetzt. Dies entspricht der Terminologie im neuen Volksschulgesetz.

Der Begriff "Einschulungsklasse" wird durch "Einführungsklasse" ersetzt. Dies entspricht der Terminologie im neuen Volksschulgesetz.

Lehrperson Sonderschule Kindergarten / Primarstufe

Es wird der Begriff "Kindergarten" hinzugefügt.

LP mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation Kindergarten (neu)

In Anlehnung an die bestehende Systematik werden die Berufsaufträge weiterhin im VALL geregelt. Nur die Funktion wird auf Dekretsebene geregelt. Der besondere Berufsauftrag ergibt sich aus § 33c VALL. Hinsichtlich der Aufgaben und der Lohnstufe wird auf die Ausführungen unter Kapitel 5 hiervoor verwiesen. Das Minimalalter bei normalem Ausbildungsabschluss ist bei 22 Jahren angesetzt wie bei den Lehrpersonen Kindergarten.

LP mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation Primarstufe (neu)

Der besondere Berufsauftrag ergibt sich aus § 33c VALL. Hinsichtlich der Aufgaben und der Lohnstufe wird auf die Ausführungen unter Kapitel 5 hiervoor verwiesen. Das Minimalalter bei normalem Ausbildungsabschluss ist bei 22 Jahren angesetzt wie bei den Lehrpersonen Primarstufe.

LP mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation Sekundarstufe I (neu)

Der besondere Berufsauftrag ergibt sich aus § 33c VALL. Hinsichtlich der Aufgaben und der Lohnstufe wird auf die Ausführungen unter Kapitel 5 hiervoor verwiesen. Das Minimalalter bei normalem Ausbildungsabschluss ist bei 24 Jahren angesetzt wie bei den Lehrpersonen Sekundarstufe I.

LP Schulische Heilpädagogik Kindergarten / Primarstufe / Einführungsklasse / Förderklasse

Die Begriffe "Einschulungsklasse" und "Kleinklasse Primarstufe" werden durch "Einführungsklasse" und "Förderklasse" ersetzt. Dies entspricht der Terminologie im neuen Volksschulgesetz.

LP Schulische Heilpädagogik Sekundarstufe I / Förderklasse / SHP-Managementfunktion

Der Begriff "Kleinklasse" wird durch "Förderklasse" ersetzt. Dies entspricht der Terminologie im neuen Volksschulgesetz.

LP kantonale Schulen Sekundarstufe II und Höhere Fachschule mit erweitertem Aufgabenportfolio

Es wird der Begriff "Höhere Fachschule" hinzugefügt. Diesbezüglich wird auf die Ausführungen unter Kapitel 7.2 verwiesen.

LP Schulische Heilpädagogik Kantonale Schule für Berufsbildung (neu)

Es wird eine neue Lohnfunktion LP Schulische Heilpädagogik Kantonale Schule für Berufsbildung verankert. Es wird auf die Ausführungen unter Kapitel 7.1 verwiesen.

10.2 Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen (VALL)

Ingress

Der Ingress wird mit § 8 Abs. 1^{bis} GAL ergänzt. Diese Bestimmung wird bereits am 1. August 2026 zusammen mit der Inkraftsetzung des neuen Volksschulgesetzes (VSG) vom 23. September 2025 in Kraft treten. Zudem werden die für die VALL massgebenden Paragraphen des LDLP aufgeführt. Anhang IV wird aus dem Ingress gelöscht, weil er bereits mit der Änderung des LDLP vom 8. Dezember 2020 aufgehoben wurde und diese per 1. Januar 2022 in Kraft gesetzt wurde.

§ 5

Absatz 3

Diese Bestimmung kann aufgehoben werden. Sie stammt noch aus der Zeit, als die neuen Führungsstrukturen an der Volksschule noch nicht verankert waren. Es ist einer Lehrperson heute schon möglich, sich an den hierarchisch übergeordneten Gemeinderat respektive Vorstand (bei Kreisschulverbänden) zu wenden, wenn sie mit einer Führungsentscheid der Schulleitung nicht einverstanden ist (siehe auch § 16 GAL, § 80 Ab. 1 VSG i.V.m. § 80 Abs. 3 V VSG¹⁹ sowie § 38 VRPG²⁰). Bei den kantonalen Schulen sind die Schulleitungen die Anstellungsbehörden. Die hierarchisch übergeordnete Behörde ist das Departement Bildung, Kultur und Sport respektive die Abteilung Berufsbildung- und Mittelschule. Die Regelung von § 5 Abs. 3 VALL kann überdies zu Missverständnissen und Redundanzen führen, wenn es zu einer Vermischung zwischen den einschlägigen Regelungen zum Rechtsschutz kommt (siehe §§ 35 ff. GAL)

§ 9a (neu)

Am 1. August 2026 wird § 8 Abs. 1^{bis} GAL in Kraft treten. Diese Bestimmung lautet:

Die Anstellungsbehörden haben bei den Betroffenen vor jeder Anstellung sowohl einen Privatauszug als auch einen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister einzufordern. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten sowie die Ausnahmen durch Verordnung.

Diese Einzelheiten und die Ausnahmen werden in § 9a VALL verankert. Anzumerken ist an dieser Stelle, dass mit "Betroffenen" alle Lehrpersonen, Assistenzpersonen, externen Fachpersonen und Schulleiterinnen und Schulleiter gemeint sind.

Absatz 1

Es wird festgehalten, dass der Privat- und der Sonderprivatauszug aus dem Strafregister nicht älter als sechs Monate alt sein darf und damit möglichst aktuell sein soll. Das Bildungs- und Kulturdepartement des Kantons Luzern hat in seiner Weisung ebenfalls festgehalten, dass ein Privat- und ein Sonderprivatauszug nicht älter als sechs Monate alt sein dürfen. Bei Bewerberinnen und Bewerber, die ihren Wohnsitz im Ausland haben oder hatten (Neuzuzug), muss ein offizielles Dokument eingereicht werden, dass dem Privat- und dem Sonderprivatauszug inhaltlich entspricht. Bei beispielsweise deutschen Bewerberinnen und Bewerbern ist ein erweitertes Führungszeugnis (dieses enthält gemäss dem deutschen Bundesamt für Justiz auch Eintragungen, die in besonderer Weise für die Eignungsprüfung für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen von Bedeutung sind) einzuverlangen.

¹⁹ Volksschulverordnung (V VSG) vom 18. Februar 2026

²⁰ Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRPG) vom 4. Dezember 2007

Absatz 2

Es wird verankert, dass die Kosten für den Privat- und den Sonderprivatauszug von den Bewerberinnen und Bewerbern zu tragen sind. Dies ist beispielsweise im Kanton Luzern bei den Lehrpersonen, die sich bewerben, ebenfalls so und auch in anderen Branchen üblich. Sowohl der Privat- als auch der Sonderprivatauszug kosten aktuell je Fr. 17.–.

Absatz 3

Um den administrativen Aufwand bei Neuanstellungen möglichst zu minimieren, sind zwei Ausnahmen vorgesehen und es kann auf das Einfordern des Privat- und des Sonderprivatauszugs verzichtet werden: Einerseits, wenn eine Bewerberin oder ein Bewerber im Zeitpunkt der Bewerbung bereits eine Lehrtätigkeit im Kanton Aargau nachweisen kann (die Bewerberin oder der Bewerber muss an einer öffentlichen Schule tätig sein und direkt durch den Kanton besoldet werden sowie einen Privat- und einen Sonderprivatauszug eingereicht haben) und andererseits, wenn eine Stellvertretung von höchstens drei Monaten übernommen wird.

§ 33a

Die Marginalie wird ergänzt mit "sowie Assistenzpersonen I und II".

Absatz 2

In diesem Absatz wird neu von Assistenzpersonen I und II gesprochen. Die Assistenzpersonen II haben dieselben Aufgaben wie die Assistenzpersonen I, jedoch kommen den Assistenzpersonen II zusätzlich die Aufgaben gemäss Absatz 2^{bis} zu.

Absatz 2^{bis}

Wie bereits oben ausgeführt, wird neu die neue Funktion "Assistenzperson II" eingeführt. Assistenzpersonen II sind befähigt, zusätzlich zu den unterstützenden Aufgaben Lern- und Arbeitsprozesse von einzelnen Schülerinnen und Schülern oder grösseren Schülergruppen methodisch anzuleiten²¹ und diese Gruppen zu führen. Sie können in Absprache mit der Lehrperson den Unterrichtsstoff repetieren, Lerninhalte automatisieren oder Prüfungen mit klar vorgegebenen Antworten (keine Essayfragen) korrigieren (ohne Leistungsbewertung). Zudem arbeiten sie in der Organisation von Schulanlässen mit. In Abgrenzung zur Einzelbegleitung respektive Begleitung von kleineren Gruppen von Schülerinnen und Schülern durch die Assistenzperson I können Assistenzpersonen II auch ganze Schulklassen beim Lernortswechsel auf dem Schulareal begleiten. Ebenfalls können Assistenzpersonen II eine Klasse (bei einer selbständigen und strukturierten Arbeitsphase der Schülerinnen und Schüler) beaufsichtigen, während sich die Lehrperson beispielsweise im Nebenraum um die individuelle Förderung eines einzelnen Schülers oder einer einzelnen Schülerin oder einer Kleingruppe kümmert.

Assistenzpersonen werden grundsätzlich nicht zur individuellen Förderung von Schülerinnen und Schülern mit besonderem Förderbedarf²² eingesetzt. Sie können aber die Begleitung und Beaufsichtigung respektive Unterstützung von Kleingruppen, oder im Fall der Assistenzperson II, die Anleitung einer Teilklassse übernehmen, damit sich die Lehrperson der individuellen Förderung vertiefter widmen kann.

Hinsichtlich der Aufgaben der Assistenzperson I und der Assistenzperson II wird zudem auf die Ausführungen unter Kapitel 4.4.1 hiavor verwiesen.

²¹ Anleiten meint hier das Führen des Lernprozesses von Schülerinnen und Schülern bei einer vorgegebenen Aufgabenstellung.

²² Schülerinnen und Schüler mit Begabungs- und Begabtenförderung, heilpädagogischer Unterstützung, Behinderung oder Deutsch als Zweitsprache.

§ 33b

Absatz 4 (neu)

Der Berufsauftrag der Lehrperson Schulische Heilpädagogik wird um die SHP-Managementaufgaben erweitert. Folgende Aufgaben fallen insbesondere darunter:

- Fachliche Führung der Lehrpersonen
- Fachliche Verantwortung für das multiprofessionelle Team
- Vornahme der Interpretation bei der Förderdiagnostik
- Übernahme der Verantwortung für die Förderplanung
- Übernahme der Betreuung von anspruchsvollen Fällen
- Beratung der Schulleitung sowie der LP mit HP-Aufgaben
- Schaffung von Grundlagen für Förderkonzepte
- Begründung von Laufbahnentscheiden
- Planung des Ressourceneinsatzes
- Organisation von Weiterbildungen
- Übernahme der Federführung bei Sonderschulüberritten

Wird eine Lehrperson mit heilpädagogischer Zusatzfunktion eingesetzt, verändert sich der Rolle der schulischen Heilpädagogik. Sie fokussiert dann auf die Förderdiagnostik, die Führung von schwierigen Fällen, die Anleitung der Lehrpersonen mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation in der Umsetzung des Förderprozesses sowie die fachliche Führung dieser und die Unterstützung der Schulleitung in strategischen Fragen und der Ressourcenverteilung in der besonderen Förderung. Wichtig ist, dass beide Rollen parallel geführt werden können. Schulen sollen entscheiden können, ob sie auf die klassische Lehrperson Schulische Heilpädagogik setzen oder auf das neue Modell mit LP mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation und SHP-Managementfunktion.

§ 33c (neu)

Wie bereits oben ausgeführt, wird neu die neue Funktion "Lehrperson mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation" eingeführt. Hinsichtlich der Aufgaben wird auf die Ausführungen unter Kapitel 5 hiervoor verwiesen.

Titel 6.^{bis} (neu)

Es wird ein neuer Titel in die VALL eingefügt. Darunter werden die diversen Stellvertretungen geregelt.

§ 43b

Absatz 1

Hier handelt es sich um eine Spezialregelung, die nur dann zum Tragen kommt, wenn sich für eine Lehrperson Schulische Heilpädagogik keine Stellvertretung finden lässt. In dieser Norm werden die beiden Voraussetzungen festgelegt, die kumulativ erfüllt sein müssen, damit eine Assistenzperson I oder II zur Entlastung der Lehrperson eingesetzt werden kann (§ 32a LDLP). Die eingesetzte Person erhält für ihren Einsatz lediglich den Funktionslohn Assistenzperson I oder II, wenngleich sie beispielsweise über ein EDK-anerkanntes Lehrdiplom Primarstufe verfügt. Zudem muss die Person, die einen Einsatz leistet, aus Gründen der Qualität mindestens über die Vollqualifikation als Assistenzperson I oder II (vgl. Anhang 3 VALL) verfügen.

Absatz 2

Pro Lektion wird der eingesetzten Assistenzperson I oder II 60 Minuten angerechnet. Dies setzt sich zusammen aus: 45 Minuten für die Lektion, 5 Minuten für den Austausch mit der Lehrperson und 10

Minuten für den Wechsel des Klassenzimmers und weitere Aufgaben wie beispielsweise das Kopieren von Unterlagen.

§ 43c

Absatz 1

Es wird verankert, dass eine bezahlte Stellvertretung ab dem 1. Tag für das volle Pensum der abwesenden Schulleiterin oder des abwesenden Schulleiters eingesetzt werden kann, wenn die Absenz infolge des Bezugs des Dienstaltersgeschenks in Form von Urlaub oder aufgrund eines Urlaubs oder eines Einsatzes erfolgt, der einen Anspruch auf eine Entschädigung gestützt auf das EOG²³ auslöst (bspw. Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs, Urlaub des anderen Elternteils, Militärdienst etc.). Mit dem Begriff "bis" ist gemeint, dass nicht zwingend ein volles Pensum für die Stellvertretung eingesetzt werden muss.

Absatz 2

Es wird festgehalten, dass eine bezahlte Stellvertretung ab dem 1. Tag kann, wenn die Absenz zwei oder mehr Wochen dauert und aufgrund von Krankheit oder Unfall (z.B. geplante Operation) ausgelöst wird. Zudem wird festgehalten, welchen Aufgabenbereich die Stellvertretung übernehmen darf und zu welchem Pensum. Mit dem Begriff "bis" ist gemeint, dass nicht zwingend ein halbes Pensum für die Stellvertretung eingesetzt werden muss.

Absatz 3

Es wird festgehalten, dass eine bezahlte Stellvertretung ab der 3. bis und mit der 4. Woche eingesetzt werden kann. Zudem wird festgehalten, welchen Aufgabenbereich die Stellvertretung übernehmen darf und zu welchem Pensum. Mit dem Begriff "bis" ist gemeint, dass nicht zwingend ein halbes Pensum für die Stellvertretung eingesetzt werden muss.

Absatz 4

Es wird geregelt, dass eine bezahlte Stellvertretung ab der 5. Woche eingesetzt werden kann. Zudem wird festgehalten, welchen Aufgabenbereich die Stellvertretung übernehmen darf und zu welchem Pensum. Mit dem Begriff "bis" ist gemeint, dass nicht zwingend ein ganzes Pensum für die Stellvertretung eingesetzt werden muss.

§ 44

Absatz 1

Um den Anstellungsbehörden bei der Einstufung von Schulpersonal entlasten, übernimmt der Kanton respektive der Personaldienst Lehrpersonen die verbindliche Einstufung aller kantonal besoldeter Lehrperson in die jeweilige Funktion. Die Ausstellung der Anstellungsverträge und der Lohnverfügungen obliegt aber weiterhin den Anstellungsbehörden. Sie haben dabei die verbindliche Einstufung zu übernehmen.

Der letzte Satz in Absatz 1 wird durch die Wendung "Neuberechnung" der Erfahrungsstufe" ergänzt. Gemeint ist, dass das Departement nicht nur im Nachgang zu Schlichtungsverhandlungen, sondern auch in Fällen, in denen die Erfahrungsstufe neu berechnet werden muss, eine Lohnverfügung anstelle der Anstellungsbehörde erlassen kann. Zu denken sind beispielsweise Fälle, in denen Lehrpersonen als Quereinsteigende eingestuft werden, aber das Studium nicht antreten oder abbrechen. Dann muss die Erfahrungsstufe dieser Lehrpersonen neu berechnet und eine neue Lohnverfügung erlassen werden.

²³ Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz, EOG) vom 25. September 1952

Absatz 4a (neu)

Es ist bereits heute schon so, dass die bestehende Erfahrungsstufe für eine bestimmte Funktion bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses 12 Monate lang gültig bleibt. Dies wird neu in der VALL explizit verankert.

Abs. 1

§ 45b

Absatz 1

In dieser Bestimmung wird verankert, unter welchen Voraussetzungen eine Studierende oder ein Studierender an einer Pädagogischen einen Lohnabzug von 15 % beziehungsweise 5 % hinnehmen muss. Der verminderte Lohnabzug rechtfertigt sich insofern, weil sich die Lehrperson aufgrund des Abschlusses der Grundlegungsphase ein gewisses Wissen an Didaktik und Methodik etc. aneignen konnte. Der Lohnabzug von 15 % respektive 5 % gilt sowohl bei einer Anstellung im Monats- oder Stundenlohn und als auch im Falle der Übernahme einer Stellvertretung.

§ 45c

Absatz 1

In diesem Absatz wird detailliert festgehalten, wie sich der Stundenlohn gemäss § 21a Abs. 1 lit. a LDLP berechnet wird, das heisst, wenn eine Lehrperson bereits im Kanton Aargau als Lehrperson tätig ist und direkt durch den Kanton besoldet wird.

Absatz 2

In diesem Absatz wird detailliert geregelt, wie sich der Stundenlohn gemäss § 21a Abs. 1 lit. b LDLP berechnet wird, das heisst, wenn eine Lehrperson nicht bereits im Kanton Aargau als Lehrperson tätig ist und nicht bereits über eine Erfahrungsstufe aus der angestammten verfügt.

Anhang 1

Primarstufe / Einführungsstufe / Förderklasse

Der Begriff "Einschulungsklasse" wird durch "Einführungsstufe" ersetzt. Dies entspricht der Terminologie im neuen Volksschulgesetz. Neu wird zusätzlich die Förderklasse erwähnt. Es handelt sich dabei gemäss neuem Volksschulgesetz um ein besonderes Förder- und Stützangebot der Volksschule, wie auch die Einführungsstufe.

Heilpädagogische Zusatzqualifikation Kindergarten / Primarstufe / Sekundarstufe I (neu)

Hierbei handelt es sich, wie bereits ausgeführt, um eine neue Funktion. Das Normalpensum entspricht demjenigen der anderen Funktionen von Lehrpersonen an der Volksschule.

LP Schulische Heilpädagogik Kindergarten / Primarstufe / Einführungsstufe / Förderklasse

Die Begriffe "Kindergarten" und "Förderklasse" werden hinzugefügt. Der Begriff "Einschulungsklasse" wird durch "Einführungsstufe" ersetzt. Dies entspricht der Terminologie im neuen Volksschulgesetz.

LP Schulische Heilpädagogik Sekundarstufe I / Förderklasse / SHP-Managementfunktion (neu)

Die Funktion wird im Anhang neu verankert. Das Normalpensum entspricht demjenigen der Funktion LP Schulische Heilpädagogik Kindergarten / Primarstufe / Einführungsstufe / Förderklasse.

LP Schulische Heilpädagogik Kantonale Schule für Berufsbildung (neu)

Es wird eine neue Funktion Schulische Heilpädagogik Kantonale Schule für Berufsbildung verankert. Es wird auf die Ausführungen unter Kapitel 7.1 verwiesen.

Anhang 2

Es wird neben der Assistenzperson I lediglich die Assistenzperson II neu aufgeführt.

Anhang 3

In diesem Anhang wird geregelt, welche Abschlüsse für eine Vollqualifikation und welche für eine Teilqualifikation verlangt werden. Es wird diesbezüglich auf Kapitel 2.5 verwiesen.

Bei den Funktionen Lehrperson Sprachheilunterricht (Logopädie) sowie Lehrperson Instrumentalunterricht wird keine Teilqualifikation definiert. Es ist jedoch möglich, Studierende in Studiengängen, die zum Erlangen eines EDK-anerkannten Diploms für die spezifische Funktion führen, mit einem 15 % Lohnabzug einzustellen (vgl. Beilage 3 Qualifikationsanforderungen).

11. Auswirkungen

11.1 Personelle und finanzielle Auswirkungen auf den Kanton

Die Einführung der Teilrevision LDLP ist auf das Schuljahr 2028/2029 geplant und führt erstens zu Kostenfolgen, da lohnwirksame Anpassungen angestossen werden. Teilweise führen die Massnahmen zu Einsparungen bei den Personalkosten, die insbesondere auf den höheren Lohnabzug von 15 % im Gegensatz zu heute 5 % zurückzuführen sind. Dieser wird bei allen Neueinstellungen ohne EDK-anerkannte Ausbildung angewandt (der Lohnabzug von 5 % für Teilqualifizierte führt zu keinen Kostenfolgen, da dieser der heutigen Lösung entspricht). Ab dem Jahr 2033 erfolgt dann auch ein erhöhter Lohnabzug für diejenigen Personen, die nach der Übergangsfrist von 5 Jahren über kein stufengerechtes Diplom verfügen. Ebenso ist mit Einsparungen im Bereich der revidierten Stellvertretungsregelungen zu rechnen. Im Gegensatz dazu ist die Einführung der neuen Funktionen und die damit einhergehende Anpassung der Funktionen im Bereich Schulische Heilpädagogik und der Sonderschulen mit Mehrkosten verbunden. Insgesamt schätzt der Regierungsrat, dass im Bereich der Löhne erst ab dem Jahr 2033 mit substantiellen Kosteneinsparungen von bis zu jährlich 4 Millionen Franken aufgrund des erhöhten Lohnabzugs zu rechnen ist. Davor führen die Massnahmen zu marginalen Mehrkosten.

Neben den lohnwirksamen Massnahmen müssen zweitens auch Stellen zur zentralen Lohneinstufung und der Abwicklung der Massnahmen beim Personaldienst Lehrpersonen im BKS aufgebaut werden. Diese dürften sich in der Spitze bei rund einer halben Million Franken jährlich bewegen und sich bei ca. Fr. 250'000.– wiederkehrenden Kosten einpendeln. Hinzu kommen damit einhergehende Anpassungen der IT-Systeme, welche über einen Verpflichtungskredit finanziert werden (vgl. 11.1.1 auf S. 50).

Drittens werden Ausbildungskosten für geschätzt 232 zusätzliche Aargauer Studierende vom Kanton übernommen werden müssen. Bei geschätzten Kosten von Fr. 95'355.– pro Person dürften sich die Gesamtkosten bei ca. 22 Millionen Franken bewegen. Die tiefe Anzahl von 232 gemessen am Total von ca. 2600 Lehrpersonen ohne EDK-anerkanntes Diplom (ohne Studierende, die sich bereits in Ausbildung befinden) ergibt sich aus den diversen Ausnahmeregelungen für Lehrpersonen mit über fünfjährigen Anstellungen und Personen ab 55 Jahren. Insgesamt sind aufgrund der Ausnahmen nunmehr 840 Personen von einem höheren Lohnabzug von 15 % betroffen. Ausgehend von Modellannahmen basierend auf Alter, Beschäftigungsgrad und Vorbildung der Betroffenen, wird geschätzt, dass ca. 232 (28 %) bestehende Lehrpersonen ohne Lehrdiplom ein PH-Studium in Angriff nehmen werden. Ein leicht höherer Anteil dürfte den Schuldienst verlassen. Es wird angenommen, dass die restlichen ca. 360 (43 %) der Betroffenen nach der Übergangsfrist von 5 Jahren den höheren Lohnabzug hinnehmen werden. Die Kosten für die Nachqualifikation dürften sich auf mehrere Jahre verteilen, wobei Anfang der 2030er Jahren mit den höchsten Studierendenzahlen zu rechnen ist. Dies weil diejenigen Personen, die sich aufgrund der Massnahmen der Teilrevision LDLP bereits ab 2027 an der PH immatrikulieren noch im Teilzeit-Studium befinden werden, jedes Jahr aber noch weitere

Studierende dazukommen werden. Zu welchem Zeitpunkt die Kosten genau anfallen werden, kann noch nicht mit Sicherheit gesagt werden. Die Kosten an der Pädagogischen Hochschule FHNW sind mit einem Leistungsauftrag über mehrere Jahre geregelt. Inwiefern aufgrund der zusätzlichen Studierenden ein Zusatzvertrag ausgehandelt werden muss, wird geklärt werden müssen. Bei Aargauer Studierenden an ausserkantonalen Hochschulen – momentan sind das rund 40 % - ist der Fall einfacher. Die Kosten fallen im Semester der Leistungserbringung an.

11.1.1 Einmaliger Finanzbedarf für Anpassungen IT-Systeme und Schnittstellen

Durch die Umsetzung der neuen rechtlichen Bestimmungen müssen die bestehenden IT-Systeme und Schnittstellen angepasst und ausgebaut werden. Die Neuerungen sollen möglichst benutzerfreundlich sein und Fehleingaben durch eingebaute Kontrollen verhindern. Ebenso hat die Umstellung auf ARCUS gezeigt, dass ein gewisser Optimierungsbedarf bei ALSA und den Schnittstellen zu SAP-PULS besteht. Dies führt letzten Endes zu einem Komplettumbau von ALSA, sodass mit einmaligen Kosten für Projektstellen und externe IT-Dienstleistungen von geschätzt bis zu 2,65 Millionen Franken gerechnet werden muss. Für das Vorhaben ist ein Verpflichtungskredit für einen einmaligen Bruttoaufwand von voraussichtlich 2,65 Millionen Franken notwendig.

11.2 Auswirkungen auf die Wirtschaft

Durch die Anpassungen im LDLP kann die Schul- und Unterrichtsqualität langfristig verbessert werden, was sich positiv auf die erfolgreiche Absolvierung der obligatorischen Schule, auf einen erfolgreichen Übergang in die berufliche Grundbildung sowie in weiterführende allgemeinbildende Schulen der Sekundarstufe II auswirkt. Gut qualifizierte Arbeitskräfte bilden die Grundlage leistungsfähiger, innovativer und anpassungsfähiger Unternehmen.

11.3 Auswirkungen auf die Gesellschaft

Die Umsetzung der Leitsätze leistet einen Beitrag zur Stärkung des Lehrpersonals. Qualifizierte Lehr- und schulische Fachpersonen sind die Grundlage für eine hochwertige Bildung und für die Umsetzung des Bildungsauftrags. Bildung trägt zur sozialen Stabilität und zum gesellschaftlichen Zusammenhalt bei.

Die Einführung neuer Funktionen wie der Assistenzperson II oder die Erweiterung der heilpädagogischen Kompetenzen unterstützen die Schule darin, ihren Bildungsauftrag auch bei grosser Heterogenität der Schülerinnen und Schüler möglichst effektiv und umfassend zu erfüllen.

11.4 Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima

Es sind keine Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima zu erwarten.

11.5 Auswirkungen auf die Gemeinden

Die Gemeinden beziehungsweise Schulen profitieren von wesentlichen administrativen Entlastungen bei der Einstufung von neuen Lehrpersonen und der Abwicklung von kurzen Stellvertretungsanstellungen.

Da die Gemeinden zu 35 % an den Löhnen der Lehrpersonen partizipieren, erfolgen für die Gemeinden, analog zum Kanton, ebenfalls auf lange Sicht Minderausgaben bei den Löhnen der Lehrpersonen.

11.6 Auswirkungen auf die Beziehungen zum Bund und zu anderen Kantonen

Es sind keine Auswirkungen auf die Beziehungen zum Bund und zu den anderen Kantonen zu erwarten.

12. Weiteres Vorgehen

Anhörung	Start 08. Juli 2026 (3 Monate)
Verabschiedung Botschaft durch Regierungsrat	4. Quartal 2026
Beratung Grosser Rat	1. Quartal 2027
Systemanpassungen	2027
Inkraftsetzung	August 2028

Beilagen

Beilage 1: Synopse Dekret über die Löhne der Lehrpersonen (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP)

Beilage 2: Synopse Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen (VALL)

Beilage 3: Übersicht Qualifikationsanforderungen