

REGIERUNGSRAT

2. September 2020

20.156

Interpellation Silvan Hilfiker, FDP, Oberlunkhofen, vom 16. Juni 2020 betreffend Einsatz einer Stellvertretung einer Schulleitung in der Volksschule; Beantwortung

I.

Text und Begründung der Interpellation wurden den Mitgliedern des Grossen Rats unmittelbar nach der Einreichung zugestellt.

II.

Der Regierungsrat antwortet wie folgt:

Vorbemerkungen

An der Aargauer Volksschule werden den Schulträgern die Pensen für die Anstellung ihrer ordentlichen Schulleitungspersonen mittels Kontingent zur Verfügung gestellt (§ 10 Abs. 1 und Anhang 5 Verordnung über die Ressourcierung der Volksschule [Ressourcenverordnung; SAR 421.322]).

In den vom Kanton gesprochenen Ressourcen sind keine zusätzlichen Pensen für die Bestückung von allfälligen Stellvertretungen enthalten. Solche zusätzlichen Pensen werden, wie im Schulportal beschrieben und in der Interpellation entsprechend ausgeführt, nur im Bedarfsfall und nach vorheriger Prüfung der Stellvertretungsgründe vom Kanton gewährt beziehungsweise gesprochen.

Aufgrund der unterschiedlichen Dringlichkeit beziehungsweise Verschiebbarkeit von Schulleitungsaufgaben gilt zudem die Regelung, dass in einer ersten Phase (nach einer Woche) nur 50 % des Pensums und in einer zweiten Phase (ab dem dritten Monat) 100 % des Pensums für eine Stellvertretung der Schulleitung eingesetzt werden können.

Aufgaben, welche kurzfristig durch eine Vertretung übernommen werden müssen und zur Aufrechterhaltung des Betriebs dienen, haben grösstenteils einen administrativen oder organisatorischen Charakter oder fallen im Personalbereich an. Dazu gehören die Abwicklung der Finanzflüsse und die Finanzplanung (je nach Zeitpunkt der Abwesenheit), die Abwicklung von anstehenden Personalprozessen (je nach Zeitpunkt Personalplanung oder auch Personalrekrutierung sowie Personaltrennung in Zusammenarbeit mit der Schulpflege), Arbeiten im Zusammenhang mit der Schuljahresplanung, organisatorische Tätigkeiten im Zusammenhang mit Sitzungen und Anlässen sowie Kommunikationsaufgaben und das Wahrnehmen notwendiger Eltern- oder Behördenkontakte. Teilweise können zudem schwierige Situationen in Klassen oder mit einzelnen Schülerinnen und Schülern entstehen, deren Bewältigung nicht aufgeschoben werden kann.

Zu den mittel- bis langfristig angelegten Aufgaben gehören insbesondere schulische und pädagogische Aufgabenbereiche. Dazu gehören die Schul- und Unterrichtsentwicklung, die Personal- und Teamentwicklung inklusive Weiterbildungsplanung sowie das Qualitätsmanagement. Diese Aufgaben können allenfalls kurzfristig zurückgestellt werden, erhalten mittelfristig an Dringlichkeit und müssen durch Stellvertretungen wahrgenommen werden.

Wird die ausgefallene Schulleitungsperson in einer ersten Phase nicht teilweise und mittelfristig beziehungsweise langfristig nicht komplett ersetzt, kann der Schulbetrieb respektive die Schulführung vor Ort nicht mehr gewährleistet werden.

Zur Frage 1

"Auf welcher gesetzlichen Regelung basiert diese Praxis?"

Die Entlohnung des Schulpersonals (Lehrpersonen, Schulleitungen und Assistenzpersonen) basiert auf dem Dekret über die Löhne der Lehrpersonen (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP; SAR 411.210). Das darin festgelegte Lohnsystem geht von Funktionslöhnen aus. Das Personal wird gemäss jener Funktion besoldet, welche befristet (wie im Fall von Stellvertretungen) oder unbefristet übernommen wird und gemäss jener sich die Aufgaben, Verantwortungen und Kompetenzen ergeben. Sowohl für die Lehrpersonen als auch die Schulleitungspersonen sieht das LDLP keine Besoldungsklassen respektive Lohnstufen für Stellvertretungen vor.

Ersetzen an einer Schule beispielsweise die Co-Schulleiterin den ausgefallenen Co-Schulleiter oder der Standortleiter X die ausgefallene Standortleiterin Y mit einem zusätzlichen Stellvertretungspensum, so ist es selbstverständlich, dass diese befristete Funktionsübernahme in der gleichen Lohnstufe erfolgt. Wird eine Schulleitung bei Abwesenheit vorübergehend durch eine Person der Schulverwaltung vertreten, so steht auch dieser Person der vorgesehene Lohn gemäss ausübender Funktion zu. Erfüllt die Person die Voraussetzungen für die Funktion nicht vollständig, ist ein Lohnabzug im Sinne eines Anforderungsabzugs vorgesehen.

Der erwähnte Lohnabzug basiert auf § 9 Abs. 3 und 4 LDLP. Die Beurteilung der Qualifikation einer Stellvertretungsperson und der Vollzug eines allfälligen Lohnabzugs liegt in der Verantwortung der Anstellungsbehörde. Für die Schulleitungen hat das Departement Bildung, Kultur und Sport keine verbindlichen Vorgaben gemäss § 8 Abs. 1 des Gesetzes über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL; SAR 411.200) festgelegt. Es empfiehlt jedoch im erwähnten Fall bei fehlender Qualifikation einen Lohnabzug von bis zu 10 %.

Zur Frage 2

"Wie rechtfertigt der Regierungsrat inhaltlich diese äusserst unübliche Praxis im Vergleich zur Wirtschaft?"

Die "Unüblichkeit" der Praxis ergibt sich einerseits daraus, dass für die ordentlichen Schulleitungspersonen in der Volksschule keine permanenten Stellvertretungen festgelegt, resourciert und entlohnt werden, wie dies beispielsweise in anderen Organisationen, Verwaltungen und privatwirtschaftlichen Unternehmen der Fall ist. Andererseits ist es in bestimmten Fällen und insbesondere für die Erfüllung der kurzfristigen administrativen oder organisatorischen Aufgaben eine gute Option, eine Person aus der Schulverwaltung als Stellvertretung einzusetzen. Dies insbesondere an Schulen, in welchen nicht mehrere Personen in der Schulleitung tätig sind und somit die Schulverwaltung ein wichtiger Wissensträger darstellt und somit schnell handlungsfähig ist. Der Regierungsrat ist der Meinung, dass die angewendete Praxis aufgrund der dargelegten Ausgangslage eine pragmatische und effiziente Lösung darstellt (vgl. dazu auch die Antwort zur Frage 3).

Die aktuelle Praxis ist in der Schullandschaft akzeptiert und führt dazu, dass im Schulalltag die notwendigen kurzfristigen Leitungsaufgaben wahrgenommen werden und auch die langfristigen Aufgaben sobald notwendig angegangen werden können.

Zur Frage 3

"Wie hoch schätzt der Regierungsrat die Kosten pro Jahr ein, welche durch diese Praxis dem Kanton und den Gemeinden entstehen?"

Im Schuljahr 2019/20 wurden Stellvertretungen für Schulleitungspersonen im Umfang von insgesamt 400 Stellenprozenten gemeldet. Davon erfolgten für knapp 100 Stellenprozente ein Lohnabzug von 5 % oder 10 %.

Bei einem durchschnittlichen Personalaufwand pro Vollzeitstelle Schulleitung von ca. Fr. 170'000.– bedeutet dies Kosten von Fr. 442'000.– für den Kanton und Fr. 238'000.– für die Gemeinden. Davon machen die Stellvertretungen mit Lohnabzug insgesamt Fr. 110'500.– für den Kanton und Fr. 59'500.– für die Gemeinden aus.

Würde an den über 200 Schulträgern für die aktuell rund 260 Vollzeitstellen beziehungsweise für die über 400 Schulleitungspersonen jeweils eine permanente Stellvertretung definiert, ressourciert und entlohnt (zum Beispiel durch Stellvertretungszulagen wie in der kantonalen Verwaltung), wären höhere Kosten zu erwarten als mit der aktuellen Praxis.

Zur Frage 4

"Werden Stellvertretungen wie Schulleitungen nach dem Schlüssel 65/35 durch Kanton/Gemeinden gemeinsam finanziert?"

Ja (vgl. auch Antwort zur Frage 3).

Zur Frage 5

"Kann sich der Regierungsrat vorstellen, eine Änderung dieser Praxis zu initiieren?"

Aufgrund der in den Vorbemerkungen beschriebenen Ausgangslage, den aktuell anfallenden Personalaufwänden und aufgrund der Einschätzung, dass eine andere Praxis zu kostenintensiveren Varianten führen würde (vgl. Antworten zu den Fragen 4 und 6), beabsichtigt der Regierungsrat keine Änderung der bestehenden Praxis hinsichtlich Stellvertretungen für Schulleitungspersonen.

Zur Frage 6

"Wird diese Besoldungslogik auch in anderen Departementen des Kantons angewendet? Wenn ja, wie hoch belaufen sich die entsprechenden Kosten pro Jahr für die Steuerzahlenden des Kantons Aargau?"

Da im Regelfall für die Führungspersonen in der kantonalen Verwaltung permanente Stellvertretungen definiert sind, weicht die Praxis von derjenigen an der Volksschule ab. Diese definierten Stellvertretungen erhalten grundsätzlich eine permanente Stellvertreterzulage (gemäss § 15 Abs. 2 Dekret über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret; SAR 165.130)). Im Falle einer Abwesenheit beziehungsweise eines Ausfalls der Leitungsperson (unter 3 Monate) erfolgt keine zusätzliche Entlohnung, da dies durch die Stellvertreterzulage abgedeckt ist.

Übernimmt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter für länger als 3 Monate eine zusätzliche Funktion, so kann die Anstellungsbehörde für die Dauer der Mehrbelastung eine Funktionszulage gewähren. Die Höhe der Funktionszulage beträgt 30–50% der Differenz zwischen dem Positionslohn der angestammten Funktion und dem Positionslohn der vorübergehend übernommenen Funktion (§ 38 Abs. 1 und 2 Personal- und Lohnverordnung [SAR 165.111]).

Die Kosten für die Beantwortung dieses Vorstosses betragen Fr. 1'024.–.

Regierungsrat Aargau