



Beat Petermann

Rundmail 10/23_24

An: Petermann Beat

Eingang - Bluewin 09:42



Liebe Kolleginnen und Kollegen

Nun bekommt ihr mit grosser Wahrscheinlichkeit wirklich die letzte Rundmail dieses Jahres mit einigen Informationen aus der Politik, aus dem Schulportal und für das kommende Schuljahr.

1. Unterstützungsmassnahmen

Neben den in der Rundmail vom 17. Juni 2024 bereits kommunizierten Verbesserungen für den Einsatz der Härtefallressourcen und dem Unterstützungsangebot der PH FHNW für Personen mit einer Anstellung ohne Lehrdiplom (AoL), hat die Abteilung Volksschule weitere Unterstützungsmassnahmen ab dem Schuljahr 2024/25 kommuniziert.

Es handelt sich dabei auch um Massnahmen, die wir in den Gesprächen am Runden Tisch und in der Taskforce eingebracht haben. Es ist erfreulich, dass die Abteilung Volksschule Anliegen des VSLAG aufnimmt und praktikable Lösungen erarbeitet. Auch wenn nicht immer alle unsere Forderungen zu 100% erfüllt werden können, ist doch erfreulich, dass es in vielen Fällen in die richtige Richtung geht.

Ich möchte mich im Namen des Vorstands an dieser Stelle bei Patrick Isler, Leiter Abteilung Volksschule bedanken, für sein offenes Ohr für unsere Anliegen und Forderungen und für seinen Einsatz für die Weiterentwicklung der Volksschule Aargau.

Wir werden auch im nächsten Schuljahr aktiv, konstruktiv und manchmal auch kritisch in den verschiedenen Projekt-, Arbeits- und Begleitgruppen des Departements mitarbeiten.

In diesem Zusammenhang lege ich euch auch die Botschaft des Regierungsrats an den Grossen Rat zum "Massnahmenplan betreffend Fachpersonal Schulische Heilpädagogik" bei. Der Massnahmenplan zielt aus Sicht des VSLAG in die richtige Richtung. Siehe dazu insbesondere das Kapitel 2.1.2 in der Botschaft.

2. Handlungsfelder Volksschule

Die Handlungsfelder sind in einer benutzerfreundlichen Darstellung im Schulportal aufgeschaltet.

<https://www.schulen-aargau.ch/regelschule/projekte-handlungsfelder/handlungsfelder>

3. Angebote PH FHNW: Zusammenfassung

Gerne fasse ich auf Wunsch von Heike Suter, zuständige Fachperson in der Abteilung Volksschule, die Angebote der PH FHNW zusammen.

3.1 Unterstützungsangebote für Personen mit Anstellung ohne Lehrdiplom AoL

<https://www.fhnw.ch/de/weiterbildung/paedagogik/nach-zielgruppe/unterstuetzungsangebot-fuer-personen-mit-anstellung-ohne-lehrdiplom-aol>

3.2 Unterstützende Massnahmen für Lehrpersonen ohne pädagogische Ausbildung

(Siehe Anhang)

3.3 Anstellung von QUEST- und BAMA-Plus-Studierenden

<https://www.schulen-aargau.ch/regelschule/schulorganisation/personalmanagement/schule-als-praxisort?jumpto=MjgxNTU4My84MGE0ZGQ2Yy1jNTAwLTQxOWMtYjQzNS05ZTEwMTJiOWY>

4. Handreichung „Anstellung und Einsatz von Assistenzpersonen an der Volksschule“

Auf Wunsch des Geschäftsführers des alv, Daniel Hotz, lege ich euch die Handreichung für Assistenzpersonen bei.

(Siehe Anhang)

5. Kantonale Tagung für Schulleitungen

Die Tagung findet am 2. September 2024 statt. Das Anmeldefenster ist offen.

Im Anschluss an die Tagung führen wir die GV durch, diesmal im Campus der FHNW. Wir freuen uns auf eine rege Teilnahme. Allfällige Anträge bitte bis Anfang August 2024 an Philipp Grolimund melden.

<https://www.schulen-aargau.ch/regelschule/anlaesse-gremien/kantonale-tagung-fuer-schulleitungen>

6. Anlaufstelle Radikalisierung

Im Schulportal gibt es eine informative Seite zum Thema „Radikalisierung von Jugendlichen“. Leider ein Thema, das jede Schule treffen kann. Die Webseite enthält hilfreiche Informationen.

<https://www.schulen-aargau.ch/regelschule/unterstuetzung-beratung/fuer-lehrpersonen-und-schulleitungen/anlaufstellen-bei-gewaltsituationen/anlaufstelle-radikalisierung?jumpto=MjM5NjE5NA>

7. Beantwortung von Vorstössen im Grossen Rat durch den Regierungsrat

7.1 Interpellation SP Fraktion zur Einstufung mit ARCUS

<https://www.ag.ch/grossrat/grweb/de/195/Detail%20Geschäft?ProzId=6195932>

7.2 Interpellation SP Fraktion zur antisemitischer und rassistisch motivierter Diskriminierung

<https://www.ag.ch/grossrat/grweb/de/195/Detail%20Geschäft?ProzId=6209011>

7.3 Interpellation Simon Binder zur Bekämpfung von antisemitischer Radikalisierung und gewaltbareitem Extremismus

<https://www.ag.ch/grossrat/grweb/de/195/Detail%20Geschäft?ProzId=6209015>

7.4 Motion Uriel Seibert zur Beschulung von Lernenden mit besonderem Betreuungsbedarf

<https://www.ag.ch/grossrat/grweb/de/195/Detail%20Geschäft?ProzId=6215895>

7.5 Motion Colette Basler betreffend Reorganisation der Schulaufsicht

<https://www.ag.ch/grossrat/grweb/de/195/Detail%20Geschäft?ProzId=6208697>

Im Namen des Vorstands des VSLAG wünschen wir euch zufriedene und erholsame Sommertage. Wir freuen uns auf ein Wiedersehen und „Wiederschreiben“ im 2024/25.

Mit kollegialen Grüssen

Beat Petermann
Philipp Grolimund

KREISSCHULE UNTERES FRICKTAL
Beat Petermann, Schulleitung
Engerfeldstrasse 18 - 4310 Rheinfelden
061 836 86 00 - 079 202 34 07
www.kuf.ch
schulleitung@kuf.ch



**DEPARTEMENT
BILDUNG, KULTUR UND SPORT**
Abteilung Volksschule

27. Juni 2024

INFORMATION

Unterstützungsmassnahmen ab Schuljahr 2024/25

Die folgenden Massnahmen gelten ab SJ 2024/25 und sollen die Aargauer Volksschulen bei der Erfüllung ihres Bildungsauftrags unterstützen und stärken.

1. Acht Wochen bezahlte Stellvertretung für SHP-Ausbildung

Der Kanton fördert die Ausbildung von Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen (SHP). Bereits seit 2023 werden die Kosten für alle Weiterbildungs-CAS, die an ein späteres Masterstudium angerechnet werden können, vollumfänglich vom Kanton übernommen.

Neu können zudem maximal acht statt nur fünf Wochen bezahlte Stellvertretung während des Studiums geltend gemacht werden. Der Kanton Aargau finanziert den besoldeten Urlaub für Abwesenheiten aufgrund von Prüfungen im Rahmen der Ausbildung in Schulischer Heilpädagogik. Der Antrag erfolgt in ALSA über den Prozess Weiterbildungsgesuch. Als Anhang ist die Immatrikulationsbestätigung beizulegen.

2. Zehn Tage bezahlte Stellvertretung für CAS Schulleitung

Der Kanton Aargau finanziert vollumfänglich die Kurskosten des CAS Schulleitung der Pädagogischen Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz (PH FHNW) für Lehrpersonen, schulische Fachpersonen und Schulleitungen mit einer Anstellung an öffentlichen Schulen und öffentlich-rechtlichen Sonderschulen im Kanton Aargau.

Neu besteht für Lehrpersonen, die während der Teilnahme am CAS Schulleitung unterrichten, die Möglichkeit, maximal zehn statt fünf Tage besoldeten Urlaub zu beziehen. Diese Tage können unabhängig von den einzelnen CAS-Sequenzen je nach individuellem Bedarf eingesetzt werden. Der Antrag erfolgt über ALSA.

3. Keine Mindestanstellung für Begleitung von Lehrpersonen ohne pädagogische Ausbildung

Um die aktuelle Situation an den Schulen aufgrund der angespannten Lage auf dem Stellenmarkt zu entschärfen, können Lehrpersonen ohne pädagogische Ausbildung im Sinne eines Mentorats unterstützt, begleitet beziehungsweise gecoacht werden.

Neu wird bei Coaching-Leistungen zur Begleitung von Lehrpersonen ohne pädagogische Ausbildung auf die bisher geforderte Mindestanstellung von 10 Wochenlektionen verzichtet.

4. Erleichterte Regelung bei Stellvertretungen für Schulleitungen

Der Kanton führt eine elektronische Datenbank zur Erfassung von Abwesenheiten und Stellvertretungen. Um bei Abwesenheiten von Schulleitungen schneller eine Stellvertretung organisieren zu können, wurden die Richtlinien optimiert.

Neu wird bei Abwesenheiten von Schulleitungen zwischen planbaren und unplanbaren Abwesenheiten unterschieden. Diese Regelungen stellen sich folgendermassen dar (Änderungen sind in der Tabelle blau markiert):

Art der Abwesenheit	Regelung für Schulleitungen
Ferienabwesenheit	Es wird keine Stellvertretung besoldet.
Planbare Abwesenheit wegen Mutterschaftsurlaub, Urlaub infolge eines Dienstaltersgeschenks oder Dienstaltersurlaub, Abwesenheiten gemäss EO etc.	Ab dem ersten Tag der Abwesenheit kann eine Stellvertretung für das gesamte Pensum besoldet werden.
Planbare Abwesenheit wegen Krankheit / Unfall etc. ab 2 Wochen und länger	Bei planbaren Abwesenheiten ab 2 Wochen und länger aufgrund von Krankheit oder Unfall (bspw. geplanter medizinischer Eingriff) wird ab dem 1. Tag eine Stellvertretung bis zu maximal 100 % gesprochen.
Unplanbare Abwesenheiten wegen Krankheit, Unfall etc. bis zu 2 Wochen	Es wird keine Stellvertretung besoldet.
Unplanbare Abwesenheit wegen Krankheit / Unfall etc. ab 2 Wochen bis zu einem Monat	Es kann eine Stellvertretung für den administrativen Aufgabenbereich <u>bis zum halben Pensum</u> der Schulleitung besoldet werden. Die Einreihung der Stellvertretung erfolgt in der Lohnstufe der zu vertretenden Schulleitung. Die Anstellungsbehörde kann gemäss ihrem Anstellungsprofil bei fehlender Qualifikation einen Lohnabzug von bis zu 10 % vornehmen.
Unplanbare Abwesenheit wegen Krankheit / Unfall etc. ab einem Monat und länger	Es kann eine Stellvertretung <u>bis zum vollen Pensum</u> der ausfallenden Schulleitungsperson besoldet werden. Die Einreihung der Stellvertretung erfolgt in der Lohnstufe der zu vertretenden Schulleitung. Die Anstellungsbehörde kann gemäss ihrem Anstellungsprofil bei fehlender Qualifikation einen Lohnabzug von bis zu 10 % vornehmen.

5. Redesign des Schulportals inklusive verbesserter Suchfunktion ab Sommer 2024

Seit fünf Jahren steht die Webseite schulen-aargau.ch den Berufspersonen aller Schulstufen als primäre Informationsplattform zur Verfügung. Nun wird das Schulportal in den Sommerferien 2024 einem Redesign unterzogen.

Die Inhalte wirken dank der neuen Farbwelt und der einspaltigen Darstellung übersichtlicher und das Auffinden von Unterseiten wird mit der neuen Navigation deutlich einfacher. Ausserdem bringt das Redesign auch funktionale Verbesserungen mit sich: Aufgrund der optimierten Suchfunktion und der Möglichkeit zur Filterung nach Zielgruppen und Inhaltstypen werden die Suchergebnisse präziser. Darüber hinaus werden alle Dienstleistungen gebündelt an einem Ort zu finden sein. So wird es künftig leichter, den Prozess zur Vertragserstellung oder das Antragsformular für einen Klassenaustausch zu finden.

6. Kurzschulungen für Gemeinderäte ab Sommer 2024

Die Verantwortung für die strategische Ausrichtung einer Schule liegt bei den Gemeinderäten bzw. bei den Mitgliedern eines Kreisschulvorstandes. Sie definieren im Bereich der Ressourcierung den Rahmen, in welchem die Schulleitung die notwendigen Entscheide über den Ressourceneinsatz im Schulalltag vornehmen kann und auf den sich die weiteren pädagogischen, strukturellen sowie personellen Massnahmen abstützen. Für eine Erweiterung der Kompetenzen zum Thema Ressourcierung bietet das BKS den Gemeinderäten und Mitgliedern eines Kreisschulvorstandes ab Mitte 2024 spezifische Online-Kurzschulungen dazu an. Anmeldungen per E-Mail an: re.volksschule@ag.ch.



KANTON AARGAU

REGIERUNGSRAT

5. Juni 2024

BOTSCHAFT AN DEN GROSSEN RAT

24.161

Massnahmenplan betreffend Fachpersonal Schulische Heilpädagogik

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
1. Ausgangslage	4
1.1 Rechtliche Grundlagen	4
1.2 Ausbildungsstand im Kanton Aargau	5
1.3 Ausbildungsstand in anderen Kantonen	6
1.4 Interkantonaler Vergleich betreffend Ausbildungsgrad und Tragfähigkeit.....	6
1.5 Ausbildungsvarianten Masterstudium Schulische Heilpädagogik.....	7
1.6 Anstellungsbedingungen und Ausbildungsunterstützung.....	10
2. Massnahmen	12
2.1 Master-Ausbildung SHP	12
2.1.1 Analyse: Ausgangslage Ausbildung	12
2.1.2 Massnahmen im Bereich Ausbildung	13
2.2 Heilpädagogik als Voraussetzung für die integrative Schulung.....	13
2.2.1 Massnahmen zu den Rahmenbedingungen	14
2.2.2 Massnahmen im Bereich Beratung, Begleitung, Aus- und Weiterbildung	15
2.2.3 Massnahmen im Bereich Zusammenarbeit und Vernetzung	17
2.2.4 Massnahmen zur Sensibilisierung der Schulleitungen und Behörden	18
2.3 Massnahmen im Umfeld der Volksschule	19
2.3.1 Massnahmen im Frühbereich.....	20
2.3.2 Flankierende Massnahmen im ausserschulischen Bereich.....	20
3. Auswirkungen	20
3.1 Personelle und finanzielle Auswirkungen auf den Kanton.....	20
3.2 Auswirkungen auf die Wirtschaft.....	20
3.3 Auswirkungen auf die Gesellschaft	21
3.4 Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima.....	21
3.5 Auswirkungen auf die Gemeinden	21
3.6 Auswirkungen auf die Beziehungen zum Bund und zu anderen Kantonen	21
4. Weiteres Vorgehen	21
Antrag	21

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen die Botschaft "Massnahmenplan betreffend Fachpersonal Schulische Heilpädagogik" und erstatten Ihnen dazu folgenden Bericht.

Zusammenfassung

Der Regierungsrat wird im überwiesenen (21.177) Postulat Uriel Seibert, EVP, Schöftland (Sprecher) et al. vom 22. Juni 2021 betreffend Fachpersonal schulische Heilpädagogik eingeladen, in einem Massnahmenplan aufzuzeigen, wie der Anteil Schulischer Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit entsprechender Ausbildung bis 2030 substantiell erhöht werden kann. Inhalte des Massnahmenberichts sollen ebenfalls ein interkantonaler Vergleich betreffend Ausbildungsgrad und eine Aussage über Wirksamkeit und finanzielle Auswirkungen des besseren Ausbildungsgrads sein.

Der Regierungsrat zeigte sich in seiner Stellungnahme bereit, das Postulat entgegenzunehmen und stellte in Aussicht, folgende Themen ebenfalls aufzunehmen: Schärfung des Berufsauftrags für Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen, Ausbau der heilpädagogischen Kompetenzen bei Klassen- und Fachlehrpersonen, Sensibilisierung der Schulleitungen für sonderpädagogische Prozesse und Optimierung der Schnittstelle Regelschule – Sonderschule.

Verschiedene Deutschschweizer Kantone haben auf Anfrage angegeben, dass sie grundsätzlich ein von der Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren (EDK) anerkanntes Masterdiplom für die Anstellung als Schulische Heilpädagogin oder Schulischer Heilpädagoge verlangen. Der Fachpersonenmangel führt aber dazu, dass auch in diesen Kantonen Personen ohne Masterdiplom in dieser Funktion arbeiten. Meist ist dies aber nur befristet möglich.

Verschiedene Wege und Studienvarianten (Vollzeit, Teilzeit, berufsbegleitend) führen zu einem Masterdiplom in Schulischer Heilpädagogik. Diese können von Aargauer Studierenden frei gewählt werden. Trotz teilweise beschränktem Platzangebot herrscht zurzeit kein Mangel an Ausbildungsplätzen für Aargauer Studierende.

Das Studium betreffende Massnahmen sind bereits einige in Umsetzung. Sie zielen hauptsächlich darauf ab, die effektive Studienzeit zu entlasten, indem beispielsweise Vorleistungen angerechnet werden können, die vollumfänglich vom Kanton finanziert werden. Zudem soll der Berufsauftrag geschärft und die Arbeitssituation für Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen durch verschiedene Massnahmen attraktiver gestaltet werden. Zwei vom Grossen Rat überwiesene Motionen, die den Funktionslohn nur weiterhin gewähren wollen, wenn während einer gesetzten Frist das Masterstudium absolviert wird ([21.179] Motion) beziehungsweise Grundlagen schaffen, damit Lehrpersonen innerhalb einer bestimmten Frist über ein EDK-anerkanntes Diplom verfügen ([23.302] Motion), sollen einen zusätzlichen Anreiz schaffen, das Studium zu absolvieren.

Aufgrund der demografischen Bevölkerungsstruktur und dem Fachpersonenmangel ist trotz dieser Massnahmen, welche teilweise erst in den kommenden Jahren ihre Wirkung zeigen, nicht mit einer schnellen Entspannung der Mangelsituation zu rechnen. Verschiedene weitere Massnahmen zielen darauf ab, das heilpädagogische Wissen im gesamten Schulsystem zu erhöhen. Dabei ist auch eine neue Berufsrolle "Lehrperson mit spezifischem heil- und förderpädagogischem Fachwissen" (Arbeitstitel) mit entsprechender Teilausbildung in Prüfung. Weitere Schwerpunkte liegen auf Unterstützungs-, Beratungs- und Weiterbildungsangeboten für das gesamte Schulpersonal und das Fördern von Netzwerken. Es wird zudem auf flankierende Massnahmen im Umfeld der Volksschule eingegangen.

1. Ausgangslage

Der Regierungsrat wird mit dem (21.177) Postulat Uriel Seibert, EVP, Schöffland (Sprecher), Kathrin Hasler, SVP, Hellikon, Jürg Baur, Mitte, Brugg, Simona Brizzi, SP, Ennetbaden, Dr. Titus Meier, FDP, Brugg, Ruth Müri, Grüne, Baden, und Markus Lang, GLP, Brugg, vom 22. Juni 2021 betreffend Fachpersonal Schulische Heilpädagogik aufgefordert, in einem Massnahmenplan aufzuzeigen, wie der Anteil Schulischer Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit entsprechender Ausbildung bis 2030 substantiell erhöht werden kann. Inhalte des Massnahmenberichts sollen nebst Vorschlägen für Massnahmen zur Erhöhung des Ausbildungsgrades des Fachpersonals für Schulische Heilpädagogik ein interkantonaler Vergleich betreffend Ausbildungsgrad sowie Aussagen über Wirksamkeit und finanzielle Auswirkungen des besseren Ausbildungsgrads sein.

Der Regierungsrat erklärte sich bereit, das Postulat entgegenzunehmen. Es wurde am 9. November 2021 vom Grossen Rat stillschweigend an den Regierungsrat überwiesen. Der Regierungsrat anerkannte in seiner Stellungnahme den Handlungsbedarf hinsichtlich des Mangels an Fachkräften im Bereich Schulische Heilpädagogik (SHP) sowie der hohen Sonderschulquote im Kanton Aargau und wies auf drei Projekte hin, die sich bereits dieser Thematik annehmen: Projekt "MAGIS" (2021–2025, vgl. Entwicklungsschwerpunkt 310E021 'Sicherstellung des Personalbedarfs für die Aargauer Volksschule'), Projekt Sonderschulung (2021–2024, vgl. Entwicklungsschwerpunkt 315E006 'Schulung für Kinder und Jugendliche mit erheblicher Beeinträchtigung') und das 2022 umgesetzte Lohnsystem, mit dem die Löhne an diejenigen der Nachbarkantone angeglichen wurden.

Nachfolgend werden – nach Darlegung der rechtlichen Grundlagen – der Ausbildungsstand, die Anstellungsbedingungen und die Ausbildungsunterstützung verschiedener Kantone aufgezeigt sowie die verschiedenen Ausbildungsvarianten beleuchtet. In Kapitel 2 wird auf die daraus resultierenden Massnahmen sowie auf Massnahmen zum Ausbau der heilpädagogischen Kompetenzen im gesamten Schulfeld und flankierende Massnahmen ausserhalb der Volksschule eingegangen.

Im Rahmen des Projekts "MAGIS" wurden im Juni 2023 alle Berufspersonen an der Aargauer Volksschule zu verschiedenen Themen wie Aus- und Weiterbildung, Arbeitszufriedenheit und Rahmenbedingungen befragt. Von den 941 angeschriebenen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen (Vollbefragung aller unbefristet Angestellten) haben 595 an der Befragung teilgenommen, was einem Rücklauf von 63 % entspricht. In den folgenden Kapiteln wird jeweils auf diese Ergebnisse Bezug genommen.

1.1 Rechtliche Grundlagen

Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, dem die Schweiz 2014 beigetreten ist, enthält das Recht von Menschen mit Behinderung auf Bildung auf der Grundlage der Chancengleichheit (Art. 24 UNO-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen [UN-Behindertenrechtskonvention; SR 0.109]). Vertragsstaaten gewährleisten dieses Recht mit einem integrativen Bildungssystem auf allen Ebenen.

Die Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV; SR 101) (Art. 62 Abs. 3) und das Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG; SR 151.3) (Art. 20 Abs. 2 und 3) verlangen, dass behinderte Kinder und Jugendliche in die Regelschule mit entsprechender Unterstützung integriert werden, soweit dies möglich ist und dem Wohl des Kindes dient.

Diesen internationalen und nationalen Rahmenbedingungen folgend ist in der Verordnung über die Schulung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen sowie die besonderen Förder- und Stützmassnahmen (V Schulung und Förderung bei Behinderungen, VSBF; SAR 428.513) festgehalten: Die Schulung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen sowie die besonderen Förder- und Stützmassnahmen sind Teil des Bildungsauftrags der Volksschule. Ihre Wirkung ist auf soziale Integration und auf Teilhabe an Bildung, Erwerbsleben und Gesellschaft der Kinder und Jugendlichen ausgerichtet (§ 1). Die Schulung von Kindern und Jugendlichen mit einer Behinderung (§ 2a)

erfolgt grundsätzlich im Regelkindergarten beziehungsweise in der Regel-, Einschulungs- oder Klein-klasse (§ 3). Sowohl der Förder- als auch der Sprachheilunterricht werden von Fachpersonen erteilt, die über eine entsprechende Ausbildung verfügen (§ 6a Abs. 2). Voraussetzung für die Anstellung als Lehrperson ist neben der persönlichen Eignung die für die entsprechende Lehrtätigkeit erforderliche fachliche, pädagogische und methodisch-didaktische Qualifikation (vgl. § 8 Abs. 1 Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen [GAL; SAR 411.200]).

1.2 Ausbildungsstand im Kanton Aargau

Im Kanton Aargau sind die Gemeinden Anstellungsbehörde des Schulpersonals. Das Departement Bildung, Kultur und Sport (BKS) kann Angaben zum Ausbildungsstand nur aus dem Administrations-tool ALSA¹ beziehen. Dabei sind zwei Fälle zu unterscheiden:

1. Masterdiplom SHP bei Anstellung vorhanden: Wird eine Schulische Heilpädagogin respektive ein Schulischer Heilpädagoge eingestuft und das Masterdiplom in Schulischer Heilpädagogik vorgelegt, wird dieses von der Anstellungsbehörde im System ALSA hinterlegt. In der Folge wird durch den Kanton der volle Funktionslohn ausbezahlt.
2. Masterdiplom SHP bei Anstellung nicht vorhanden: Kann bei der Einstufung kein Masterdiplom vorgelegt werden, wird die Lehrperson mit dem Funktionslohn abzüglich 5 % angestellt, sofern sie über ein EDK-anerkanntes Lehrdiplom verfügt. Dieser Abzug entfällt nach 5 Jahren an derselben Schule, sodass das Masterdiplom innerhalb der Anstellung nicht mehr lohnrelevant ist und möglicherweise nicht in allen Fällen nachgereicht wird.

Eine Analyse der ALSA-Daten aus dem Schuljahr 2021/22 ergab für die erteilten Lektionen (385 Vollzeitstellen) aller 1'151 Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen (inklusive Stellvertretungen) folgendes Bild:

- 41 % der Lektionen wurden von Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit einer EDK-anerkannten Masterausbildung geleistet.
- 18 % der Lektionen wurden von Personen ohne EDK-anerkannte Masterausbildung geleistet.
- 41 % der Lektionen wurden von Personen geleistet, die länger als 5 Jahre als Schulische Heilpädagogin oder Heilpädagoge tätig waren, aber mit hoher Wahrscheinlichkeit² über kein Masterdiplom verfügen.

Anlässlich der im Juni 2023 durchgeführten Befragung (vgl. Kapitel 1) wurden die Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen (ohne Stellvertretungen) zu ihrem Ausbildungsstand befragt:

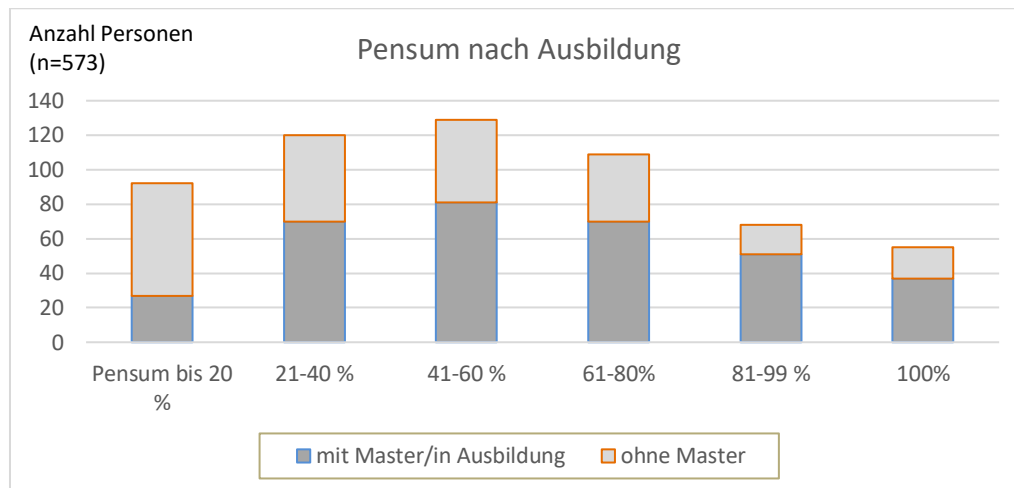
- 47 % der Befragten gaben an, eine EDK-anerkannte Masterausbildung absolviert zu haben.
- 11 % der Befragten gaben an, sich aktuell in einer EDK-anerkannten Masterausbildung zu befinden.
- 42 % der Befragten gaben an, über keine EDK-anerkannte Masterausbildung zu verfügen.

Die Ergebnisse zeigen ausserdem, dass Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit Masterabschluss tendenziell in höheren Pensen arbeiten. Über ein Viertel der Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen ohne Masterabschluss haben ein Pensum kleiner als 20 % (vgl. Abbildung 1).

¹ Administration Lehrpersonen Schule Aargau; Tool, welches den Schulen für Personalplanung, Ressourcen und Anstellungen zur Verfügung steht

² Da der Lohnabzug nach 5 Jahren am selben Schulort wegfällt, ist das Masterdiplom ohne Stellenwechsel nicht mehr lohnrelevant und wird möglicherweise nicht nachgereicht.

Abbildung 1: Pensum nach Ausbildungsstand (Befragung Juni 2023)



Zudem geben 52 % der Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen ohne Masterdiplom an, das Studium nicht absolvieren zu wollen, weil sie der Ansicht sind, über genügend Erfahrungswissen beziehungsweise Wissen aus anderen Aus- und Weiterbildungen zu verfügen.

1.3 Ausbildungsstand in anderen Kantonen

Es liegen aktuell keine Daten oder Auswertungen vor, die einen aussagekräftigen und verlässlichen Quervergleich der Situation in verschiedenen Kantonen erlauben.

Im Dezember 2021 wurden die Verantwortlichen der Erziehungs- und Bildungsdepartemente in den Kantonen Bern, Graubünden, Luzern, Solothurn, Uri und Zürich für eine Auskunft hinsichtlich des Ausbildungsstands der Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen kontaktiert. Alle Verantwortlichen haben bestätigt, dass der Mangel an Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit EDK-anerkanntem Masterabschluss erheblich sei. Ihre Schätzungen gingen davon aus, dass bis zu zwei Drittel aller Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen nicht über die gewünschte EDK-anerkannte Qualifikation verfügen. Konkrete Zahlen zum Ausbildungsstand lagen jedoch in keinem der angefragten Kantone vor.

1.4 Interkantonaler Vergleich betreffend Ausbildungsgrad und Tragfähigkeit

Aufgrund der fehlenden Zahlen zum Ausbildungsstand in anderen Kantonen sind weder der im Postulat geforderte interkantonale Vergleich betreffend Ausbildungsgrad noch Aussagen über Wirksamkeit und finanzielle Auswirkungen eines besseren Ausbildungsgrades (Korrelation Ausbildungsgrad und Tragfähigkeit der Schulen) möglich.

Eine aussagekräftige Korrelation zwischen Ausbildungsgrad und Tragfähigkeit der Schule wäre insofern problematisch, als dass die Tragfähigkeit durch verschiedene Faktoren bestimmt wird. Die Fachlichkeit der Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen ist zweifelsohne wichtig; gemäss Paccaud & Luder (2017)³ formulieren Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit abgeschlossener Ausbildung qualitativ bessere Förderziele als jene ohne, wobei Förderziele ein wichtiges Element in der Förderung von Kindern mit besonderen pädagogischen Bedürfnissen sind. Der Einfluss auf die Tragfähigkeit der Schule ist jedoch beschränkt. Stattdessen deutet die wissenschaftliche Literatur auf andere wichtige Einflussfaktoren hin: Gemäss Lanners (2024)⁴ wird die Qualität und Tragfähigkeit der integrativen Schule durch die Haltung, durch die Einstellungen aller Beteiligten sowie durch die professionelle Zusammenarbeit beeinflusst. Nach Kronenberg (2021) hat insbesondere

³ PACCAUD, A. & LUDER, R. (2017). Participation versus individual support: Individual goals and curricular access in inclusive special needs Education. *Journal of cognitive education and psychology*, 16 (2), S. 205–224.

⁴ LANNERS, R., MEIER-POPA, O. & WETTER, T. (2024). Was wissen wir über die schulische Integration in der Schweiz. Bern, SZH.

der Mangel an sonderpädagogischen Fachpersonen gravierende Auswirkungen: "Die Bereitschaft zur Integration sinkt und die Einweisung von Lernenden in Sonderschulen steigt."⁵ Dabei haben die Sonderschulen ebenso mit dem Fachpersonenmangel zu kämpfen, und ein weiterer Ausbau der Sonderschulen würde den Mangel an Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen in der Regelschule zusätzlich verschärfen.

1.5 Ausbildungsvarianten Masterstudium Schulische Heilpädagogik

Das Masterstudium Schulische Heilpädagogik ist an verschiedenen Instituten möglich. Aargauer Studierende nutzen Angebote folgender Institutionen:

- Pädagogische Hochschule Fachhochschule Nordwestschweiz (PH FHNW), Institut Spezielle Pädagogik und Psychologie (ISP), Muttenz
- Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH) Zürich
- Pädagogische Hochschule Bern (PH BE)
- Pädagogische Hochschule Luzern (PH LU)
- Pädagogische Hochschule Zug (PH ZG), seit 2023
- Universität Fribourg

Die Studienplätze an der PH FHNW sind limitiert, wurden aber im vergangenen Jahr nicht voll ausgeschöpft. An der HfH waren bis letztes Jahr die Plätze pro Kanton kontingentiert (es hätten aber bei Bedarf zusätzliche beantragt werden können). Für den Kanton Aargau standen 24 Plätze zur Verfügung, von denen in den letzten zwei Jahren 13 beziehungsweise 19 in Anspruch genommen wurden (vgl. Tabelle 1). Neu werden die Plätze an der HfH flexibler gehandhabt. Wer die Aufnahmebedingungen erfüllt, bekommt grundsätzlich einen Ausbildungsplatz. Die Pädagogischen Hochschulen Bern, Luzern und Zug nehmen alle Studierenden auf, welche die Studiumsvoraussetzungen erfüllen (vgl. auch Tabelle 2).

Tabelle 1: Studienaufnahmen Aargauer Studierender 2022 und 2023 und Kosten pro Studierende/r pro Studienjahr

Institution	2022	2023	Studienplätze insgesamt	Kosten pro Studienjahr/ und Studierende/r
PH FHNW	15	12	125	Fr. 29'800.–**
HfH	13	19	ca. 300	Fr. 28'400.–**
PH BE	2	1	Unbeschränkt (ca. 100)	Fr. 25'300.–
PH LU	16	11	Unbeschränkt (ca. 150)	Fr. 25'300.–
PH ZG	-	5	Unbeschränkt (im Aufbau)	Fr. 25'300.–
Uni Freiburg	6	*	20–40	Fr. 9'720.–

*Zahlen erst im Sommer 2024 verfügbar; ** PH FHNW und HfH: Globalbeitrag, der die Finanzierung der Infrastruktur sowie die Übernahme des Restdefizits aus Lehre und Forschung beinhaltet und keine Rückschlüsse auf einzelne Studiengänge zulässt. Die Berichterstattung der FHNW gegenüber den Parlamenten erfolgt auf Stufe der Hochschulen, die Durchschnittskosten an der PH lagen 2022 bei Fr. 29'800.–, die Durchschnittskosten an der HfH betragen Fr. 28'400.–.

Das Studium kann individuell gestaltet und in der Länge variiert werden (Vollzeit, Teilzeit, berufsbegleitend) und umfasst je nach Studienort und Fächerwahl zwischen 90–110 ECTS (1 ECTS entspricht 25–30 Arbeitsstunden). Ein Vollzeitstudium kann an der HfH am schnellsten, nämlich in drei Semestern, absolviert werden. Ein berufsbegleitendes Studium wird aber in der Regel vorgezogen, was die Studiendauer entsprechend verlängert, wie die folgende Tabelle zeigt.

⁵ KRONENBERG, B. (2021). Sonderpädagogik in der Schweiz. Bildungsmonitoring Schweiz. Bericht im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) und der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK), S. 86.

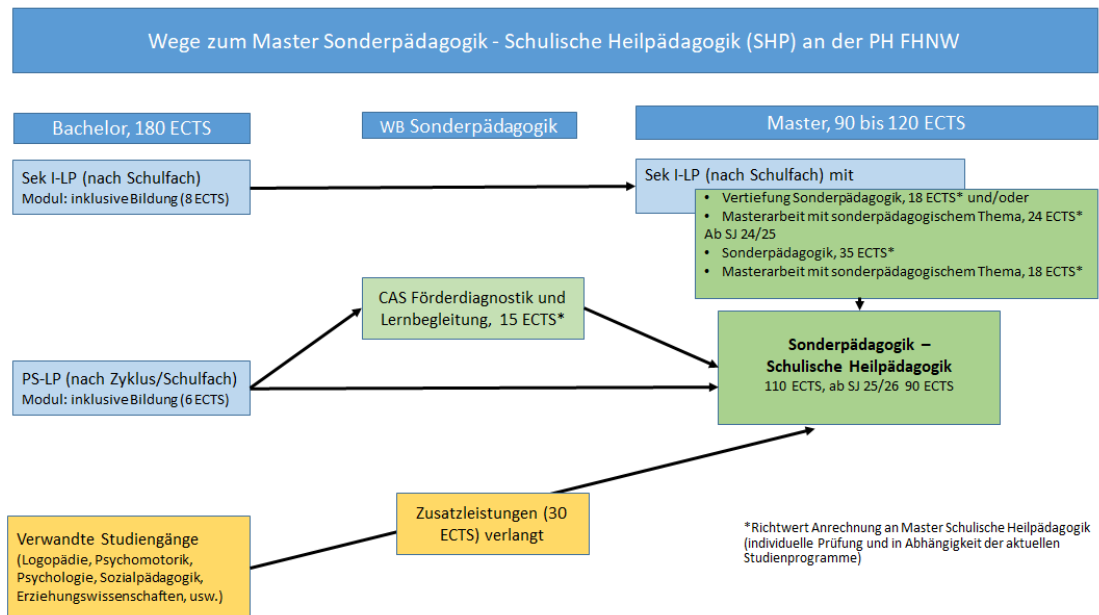
Tabelle 2: Masterstudiengang Schulische Heilpädagogik – berufsbegleitende Ausbildung an verschiedenen Instituten

Institut	Abschluss	Umfang ECTS	Dauer Studium / mögliche An- stellung	Bemerkungen
PH FHNW	Master of Arts FHNW in Special Needs Education	110	6–8 Semester / maximal 50 %	Ab SJ 2025/26: 90 ECTS
HfH	Master of Arts Hochschule für Heilpädagogik in Special Needs Edu- cation	90	4–6 Semester / mindestens 20 %	
PH BE	Master of Arts PHBern in Special Needs Education; Diplom im Bereich der Sonderpädago- gik, Vertiefungsrich- tung Schulische Heilpädagogik	105	6–8 Semester / maximal 50 %	Wer Studienanforde- rungen erfüllt, wird zugelassen
PH LU	Master of Arts PH Luzern in Special Needs Education; Diplomierte Sonder- pädagogin/diplomier- ter Sonderpädagoge (EDK) Vertiefungs- richtung Schulische Heilpädagogik	108	6–12 Semester / 40–60 %	Keine Warteliste
PH ZG	Master of Arts PH Zug in Special Needs Education; Lehrbefähigung als Schulische Heilpä- dagogin, als Schuli- scher Heilpädagoge	100	6 Semester / 50 %	Neu seit SJ 2023/24
Uni Fribourg	Master of Arts Son- derpädagogik: Ver- tiefungsrichtung Schulische Heilpä- dagogik (MA SHP)	90	4–6 Semester / 20–40 % Praktika	Hauptsächlich junge Studierende direkt ab Bachelor

Studierende können frei wählen, an welchem Institut sie das Masterstudium absolvieren. Die Institutionen unterscheiden sich leicht in der Gewichtung der Inhalte. So gibt es Ausbildungsprofile mit mehr oder weniger Praxisbezug. Die PH Luzern arbeitet beispielsweise mit Aargauer Praxisschulen zusammen. Unabhängig vom Studienort und Studiendauer übernimmt der Kanton Aargau die Ausbildungskosten, entweder als Trägerkanton über Leistungsvereinbarungen (PH FHNW und HfH) oder

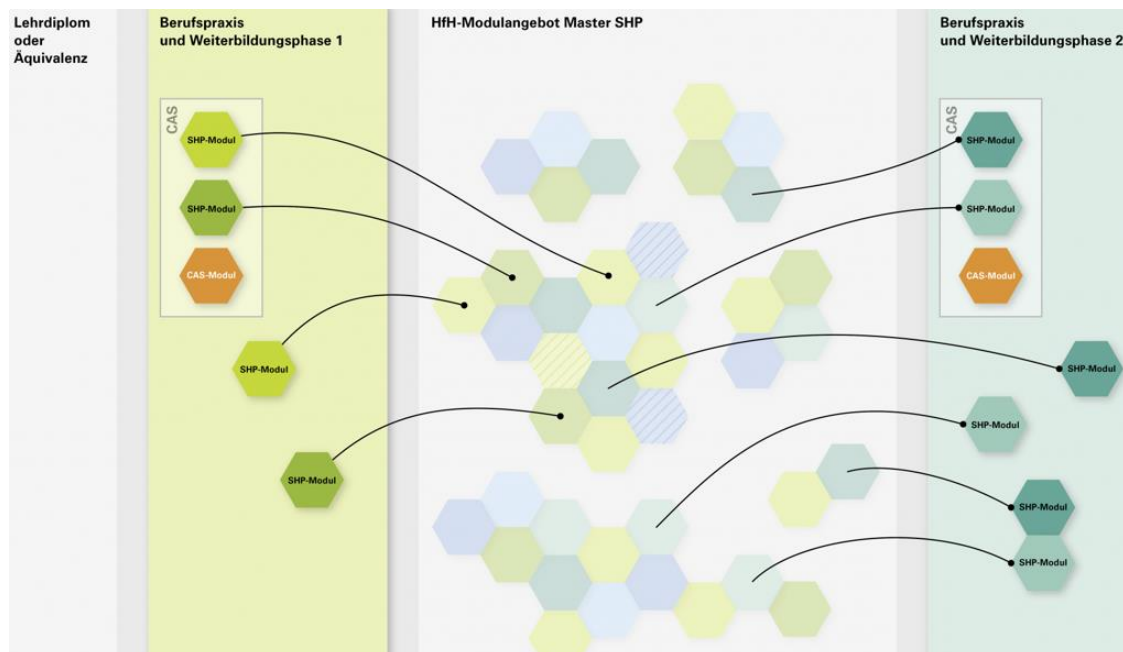
auf Rechnungstellung der Institutionen (PH Bern, PH Luzern und PH Zug, Universität Fribourg). Vorleistungen aus definierten Aus- und Weiterbildungen werden seit 2024 von der EDK anerkannt und können im Umfang von maximal 30 ECTS an das Masterstudium angerechnet werden. Verschiedene Wege, die zu einem Masterdiplom Schulische Heilpädagogik an der PH FHNW führen können, zeigt die folgende Abbildung:

Abbildung 2: Mögliche Wege zum Master in Schulischer Heilpädagogik an der PH FHNW



An der HfH können auch einzelne Module aus dem Masterstudium SHP absolviert und an ein späteres Sonderpädagogik-Studium angerechnet werden:

Abbildung 3: Laufbahnmodell an der HfH



1.6 Anstellungsbedingungen und Ausbildungsunterstützung

Die sechs kontaktierten Kantone (vgl. Kapitel 1.3) wurden im Dezember 2021 auch betreffend Anstellungsbedingungen für Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen ohne entsprechendes Masterdiplom befragt. Alle befragten Kantone verlangen grundsätzlich eine EDK-anerkannte Masterausbildung als Schulische Heilpädagogin oder Schulischer Heilpädagoge, damit in dieser Funktion gearbeitet werden darf. Aufgrund des vorherrschenden Mangels werden aber auch Lehrpersonen ohne entsprechende Ausbildung angestellt. In den meisten Kantonen ist eine solche Anstellung nur befristet möglich und wird mit dem Lohn gemäss Ausbildung vergütet. Einige Kantone leisten in unterschiedlichem Ausmass finanzielle Unterstützung während der Ausbildung. Als Begründung für fehlende finanzielle Unterstützung wurde genannt, dass die Ausbildung zu einem höheren Lohn führe.

Tabelle 3: Kantonaler Vergleich der Anstellungs- und Ausbildungsbedingungen ohne EDK-anerkanntes Masterdiplom

Kt.	Anstellung ohne EDK-Diplom	Lohn ohne EDK-Diplom	Finanzielle Unterstützung während Ausbildung	Bemerkungen
AG	Grundsätzlich unbefristet, kann aber befristet werden (§12 VALL)	SHP-Lohn mit 5 % Abzug	Maximal 5 Wochen besoldeter Urlaub, ab SJ 2024/25 8 Wochen	
BE	Unbefristete Anstellung, kann auch befristet werden	SHP-Lohn mit Abzug 10–20 % bis Diplom	Nur für SEK I-LP je nach Pensum maximal 4 Wochenlektionen; für LP an Sonderschulen in Prüfung	Weil SEK I-LP keinen höheren Lohn als SHP-LP haben, werden sie während der SHP-Ausbildung unterstützt, Rückzahlungspflicht bei Abbruch beziehungsweise Kündigung
GR	Nur befristet während 1–3 Jahren möglich	LP-Lohn	Bei Regelschulen keine Unterstützung durch den Kanton, Schulträger kann unterstützen; für Sonderschulen: Lohnzahlung für Aus- oder Weiterbildung während Arbeitszeit	Läuft die befristete Lehrbewilligung ab, muss die Stelle wieder ausgeschrieben werden
LU ⁶	Befristet, maximal 3 Jahre	LP-Lohn	Keine durch den Kanton, aber Empfehlung, dass der Arbeitgeber unterstützen soll	Als IF-LP (Integrative Förderung) genügt der MAS IF, bei dem 90 % der Kurskosten + 4 W. bezahlter Urlaub übernommen werden (3-jährige Verpflichtung); die Lohnbänder sind innerhalb der Lohnklasse nach Funktion unterschiedlich
SO	Befristet, maximal 4 Jahre	LP-Lohn	Schulträger können mit bis 4 Wochenlektionen entschädigen, was der Kanton zu 38 % subventioniert	Bei Unterstützung: Verpflichtung für 3 Jahre, ansonsten Rückzahlungspflicht

⁶ Im Kanton Luzern wird zwischen "Integrative Förderung (IF)" und "Integrative Sonderschulung (IS)" unterschieden. Als Lehrperson IF in der Regelschule genügt dabei der MAS Integrative Förderung (IF) 60 ECTS; als Lehrperson IS (für verstärkte Massnahmen) in der Regel- oder Sonderschule wird dagegen ebenfalls ein EDK-anerkannter Masterabschluss in Schulischer Heilpädagogik verlangt.

Kt.	Anstellung ohne EDK-Diplom	Lohn ohne EDK-Diplom	Finanzielle Unterstützung während Ausbildung	Bemerkungen
UR	Befristet 1 Jahr (oder mit CAS/DAS/MAS 5 Jahre), mit fachlicher Betreuung	LP-Lohn	Keine, da der Abschluss zu einer Lohnerhöhung führt	Bei CAS werden Kurs- und STV-Kosten übernommen, da nicht lohnrelevant
ZH	Befristet maximal 3 Jahre, dann Kündigung	LP-Lohn	Je nach Pensum bis max. 1 Tag Stv. pro Woche + 90 Tage Urlaub für Module, Praktika, Prüfungen, Arbeiten	Im 1. Jahr muss das 1. Modul des SHP-Masters absolviert werden; nach Kündigung ist keine SHP-Anstellung mehr möglich

Von den befragten Kantonen werden die Studierenden im Kanton Zürich mit Abstand am grosszügigsten unterstützt mit maximal 30 Tagen bezahltem Urlaub (Module), 10 Einzeltagen (Prüfungen, Hospitation, Gruppenarbeit), 10 Ganzwochen (Masterarbeit, Praktika, Projekt) und einem zusätzlichen Studientag pro Woche bei einer 90%-Anstellung. Das erste Ausbildungsmodul muss bis zum Ende des ersten Arbeitsjahres absolviert werden. Es besteht eine Ausbildungspflicht, das heisst, nach einer 3-jährigen befristeten Anstellung ohne Start der EDK-anerkannten Ausbildung kann nicht weiter als Schulische Heilpädagogin oder Schulischer Heilpädagoge gearbeitet werden.

Auch im Kanton Aargau wurde mit der Einführung der integrativen Schule und dem damit verbundenen erhöhten Bedarf an Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen versucht, die Ausbildung durch finanzielle Entlastung zu fördern. Von 2008–2015 wurde die Masterausbildung mit 6 Wochenlektionen Entlastung unterstützt. Dies hat im Einführungsjahr zu einem Anstieg der Studienaufnahmen geführt. Bereits im Folgejahr haben sich die Anmeldezahlen wieder den üblichen Schwankungen angepasst (vgl. Tabelle 4). Die Unterstützung durch bezahlte Lektionen, die eine jährliche finanzielle Mehrbelastung von ca. 1,2 Millionen Franken ausmachte, wurde deshalb 2015 wieder eingestellt. Die Möglichkeit, während der Ausbildung für maximal 5 Wochen eine Stellvertretung einzusetzen, besteht weiterhin.

Tabelle 4: Aufnahme Studium Heilpädagogik von Aargauer Studierenden 2001 bis 2020 (Quelle Statistik Aargau / BFS)

Hochschule	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	* 2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
PH FHNW						9	13	19	7	6	3	7	7	5	8	7	5	9	12	20
HfH	76	19	16	23	56	29	39	62	40	25	15	16	22	24	14	21	25	22	27	30
PH BE					10		4	5	6	4	4	1	3	7	2		3	3	4	3
PH LU							2	8	2	6	1	1	7	6	5	6	2	12	8	6
Uni Freiburg	2	8	4	3	2	5	5	2	6	2	4	1	6	6	2	5	3	2	6	4
Total	78	27	20	26	68	43	63	96	61	43	27	26	45	48	31	39	38	48	57	63

*Phase der Entlastung

Die Opportunitätskosten beim Absolvieren des Masterstudiums sind jedoch beträchtlich. Geht man von einem durchschnittlichen Lehrpersonenlohn aus (Fr. 113'400.–) und einem Vollzeitstudium von 1 ½ Jahren, betragen allein die Lohnausfallkosten Fr. 170'100.–. Dazu kommen Deckungslücken bei der AHV und Pensionskasse sowie effektive Kosten im Zusammenhang mit dem Studium (Semestergebühren, Literatur, Fahrkosten). Diese finanziellen Einbussen durch den höheren SHP-Lohn (durchschnittlich Fr. 126'700.–) wieder wettzumachen, dauert ca. 13 Jahre.

2. Massnahmen

In Zusammenhang mit dem Auftrag des Postulats werden in Kapitel 2.1 Massnahmen beleuchtet, die in direktem Zusammenhang mit der Motivation zur Studienaufnahme stehen. In Kapitel 2.2 wird aufgezeigt, wie darüber hinaus das heilpädagogische Wissen ins gesamte Schulsystem fliessen kann und welche weiteren Massnahmen zur Attraktivität des Berufs beziehungsweise zur Verbesserung der Arbeitssituation aller beitragen sollen. In Kapitel 2.3 wird schliesslich auf weitere ausserschulische Massnahmen eingegangen, die ebenfalls einen Einfluss auf das Schulfeld haben.

2.1 Master-Ausbildung SHP

Mögliche Faktoren, die eine Aufnahme des Studiums begünstigen können, werden aufgrund der Ausgangslage (vgl. Kapitel 1) analysiert und Schlussfolgerungen für entsprechende Massnahmen abgeleitet.

2.1.1 Analyse: Ausgangslage Ausbildung

Anzahl Studienplätze: Damit jede Person, die über die nötigen Voraussetzungen verfügt, das Studium ohne Verzug aufnehmen kann, müssen genügend Studienplätze vorhanden sein. Wie in Kapitel 1.5 ausgeführt, bestehen für Aargauer Lehrpersonen vielfältige Möglichkeiten, um ein Studium im Bereich Sonderpädagogik zu absolvieren. Ein Mangel an Ausbildungsplätzen ist momentan nicht auszumachen (vgl. Tabelle 1). Um dies weiterhin zu gewährleisten, wird die Entwicklung der Studienplätze eng verfolgt und allfälliger Handlungsbedarf im Rahmen einer jährlichen Überprüfung seitens des Departements Bildung, Kultur und Sport ermittelt.

Entlastung während des Studiums: Wie in Kapitel 1.6 ausgeführt, werden Studierende im Kanton Zürich grosszügig zeitlich beziehungsweise finanziell entlastet. Trotz ausreichend Ausbildungsplätzen leidet der Kanton Zürich aber ebenfalls an einem Mangel an Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen. Die bei Einführung der integrativen Schulung gewährten 6 Wochenlektionen Entlastung, die im Kanton Aargau von 2008–2015 finanziert wurden, zeigten ebenfalls keinen nachhaltigen Erfolg (vgl. Tabelle 4). Die Anmeldezahl stieg im Einführungsjahr deutlich an, pendelte sich aber bereits im Folgejahr wieder ein und sank auch nicht weiter, nachdem die Unterstützung wieder eingestellt wurde. Daraus lässt sich ableiten, dass die zeitliche beziehungsweise finanzielle Unterstützung der Studierenden während des Studiums nicht im gewünschten Mass zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft beiträgt und als Intervention zur Behebung des Fachkräftemangels im Bereich Schulische Heilpädagogik nicht hinreichend zielführend ist.

Lohnanreiz: Ein finanzieller Anreiz für das Absolvieren des Masterstudiums kann der höhere Lohn nach Studienabschluss sein. Im Kanton Aargau wird bereits bei Übernahme der Funktion der Funktionslohn abzüglich 5 % ausbezahlt, und der Abzug entfällt zudem nach fünf Jahren in derselben Anstellung. Somit ist ein Lohnanreiz heute kaum gegeben. Darauf deuten auch die Ergebnisse der Befragung des Schulpersonals hin: 16 % der Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen ohne Masterdiplom gaben an, die Ausbildung nicht absolvieren zu wollen, da sie nicht mehr lohnrelevant sei. Die vom Grossen Rat überwiesene (21.179) Motion Simona Brizzi, SP, Ennetbaden (Sprecherin) et al., vom 22. Juni 2021 verlangt vom Regierungsrat, die notwendigen Grundlagen auf Dekrets-ebene zu schaffen, damit Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen ohne Ausbildung innerhalb einer bestimmten Frist über ein EDK-anerkanntes Hochschuldiplom in Sonderpädagogik mit Vertiefungsrichtung Schulische Heilpädagogik verfügen müssen, damit ihnen der Funktionslohn über die gesetzte Frist hinaus zusteht.

Eng daran geknüpft verlangt die (23.302) Motion Brizzi, SP, Ennetbaden (Sprecherin) et al., vom 19. September 2023 vom Regierungsrat, die notwendigen Grundlagen zu schaffen, damit Lehrpersonen ohne pädagogische Ausbildung oder mit nur einer Teilqualifikation innerhalb einer bestimmten Frist über ein EDK-anerkanntes Diplom verfügen. Die beiden Motionen werden – zusammen mit weiteren überwiesenen Vorstössen – im Rahmen einer breit angelegten Teilrevision des Lohnrechts

Lehrpersonen umgesetzt. Dadurch sollen die finanziellen und anstellungsbezogenen Anreize für Studieninteressierte im Bereich Schulische Heilpädagogik verbessert werden.

2.1.2 Massnahmen im Bereich Ausbildung

Ein Masterstudium bedeutet eine grosse zeitliche Belastung, insbesondere nebst Berufs- und Familienarbeit. Dies wurde auch aus der letztjährigen Befragung deutlich: 45 % geben als Grund an, das Studium nicht zu absolvieren, da es zu zeitaufwändig sei. Nebst der Gewährleistung von genügend Ausbildungsplätzen ist es deshalb ein zentrales Anliegen, den zeitlichen Aufwand für das Studium verträglicher und der aktuellen Lebenssituation entsprechend gestalten zu können. Einige Massnahmen wurden in diesem Bereich bereits ergriffen. Es soll noch eine weitere Möglichkeit geschaffen werden, die Belastung während des Studiums durch Etappierung der Ausbildung zu reduzieren. So kann auch der zusätzliche Druck auf das Schulfeld gemildert werden, der durch die Nachqualifikation bedingte Abwesenheit von Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen entsteht.

In Umsetzung

- Plätze:** Per 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.
- Umfang:** Per Studienjahr 2025/26 wird das Masterstudium an der PH FHNW von 110 auf 90 ECTS reduziert, was eine Reduktion von ca. 600 Arbeitsstunden bedeutet (1 ECTS = ca. 30 Arbeitsstunden).
- Vorleistungen:** Ab 2024 werden bestimmte Vorleistungen aus Weiterbildungen (CAS) im Umfang von maximal 30 ECTS durch die EDK an der Masterausbildung Heilpädagogik anerkannt, was den Studienumfang entsprechend reduziert; ab Studienjahr 2024/25 bietet die PH FHNW die Möglichkeit, im Sek I-Masterstudium das Unterrichtsfach Heilpädagogik zu wählen, was ebenfalls an ein späteres Masterstudium Heilpädagogik angerechnet wird. Entsprechend können die für das Studium verlangten Leistungen besser zeitlich verteilt und den entsprechenden Lebenssituationen angepasst werden.
- Kosten CAS:** Seit 2023 werden die Kosten der CAS, die an ein Masterstudium angerechnet werden können, vollumfänglich vom Kanton getragen.
- Stellvertretung:** Per Studienjahr 2024/25 werden 8 Wochen (momentan 5 Wochen) besoldeter Urlaub während der Master-Ausbildung (für Studienblockwochen, Praktika, Masterarbeit) gewährt.

In Prüfung

- Teilausbildung:** In Prüfung ist eine Teilausbildung in Schulischer Heilpädagogik, die eine zusätzliche und bessere Etappierung des Studiums erlaubt und bereits zur Übernahme gewisser heilpädagogischer Aufgaben befähigt. Dies bringt nicht nur eine zeitliche Entlastung für ein späteres Masterstudium, sondern auch grossflächig vermehrt heilpädagogisches Wissen ins Schulsystem.

2.2 Heilpädagogik als Voraussetzung für die integrative Schulung

Mit der Einführung der integrativen Schulung im Kanton Aargau wurden Strukturen geschaffen, die als tragendes Element auf das heilpädagogische Wissen der Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen setzen. Seit Einführung der integrativen Schulung herrscht jedoch ein Mangel an Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen, der sich in den letzten Jahren im deutschsprachigen Raum nochmals akzentuiert hat und sich kurz- sowie mittelfristig nicht substanziell reduzieren

wird. Der daraus resultierende Kompensationseffekt führt zur Mehrbelastung für Lehrpersonen, Schulleitungen und weiteren involvierten Personen.

Ziehbrunner, Fäh und Gyseler (2019)⁷ haben den Mangel an Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen im integrativen Setting untersucht und kamen zum Schluss, dass die Lösung nicht allein darin liege, mehr Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen auszubilden. Auch andere Fachleute (Lehrpersonen, Schulleitungspersonen, Schulsozialarbeitende und Klassenassistenten) müssten in die Überlegungen einbezogen werden. Alle beteiligten Personen sollten während der gesamten Berufslaufbahn Fachwissen aufbauen, erweitern und vertiefen können.

Eine umfassende Entspannung der Fachpersonalsituation ist trotz diverser Bemühungen (insbesondere auch durch das Projekt "MAGIS") aufgrund des Bevölkerungswachstums und der anhaltenden Pensionierungswelle von Lehrpersonen in den nächsten Jahren nicht zu erwarten. Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen sind und bleiben zentrale Wissensträger im Bereich der besonderen Förderung. Die besondere Förderung ist jedoch Teil des Auftrags einer Regelschule, betrifft die ganze Schule und kann nicht an eine einzelne Berufsgruppe delegiert werden. Das ganze Schulsystem benötigt mehr heilpädagogisches Wissen, insbesondere Klassen- und Fachlehrpersonen und Schulleitungen sowie situativ auch Assistenten.

Zusätzliches Wissen vermehrt die Handlungsoptionen der Lehrpersonen und führt zu mehr Selbstwirksamkeitserfahrungen, wenn herausfordernde Situationen gemeistert werden können. Dies entlastet und wirkt sich positiv auf das Berufsbild und Wohlbefinden aus. Das Bedürfnis nach Unterstützung durch die Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen verringert sich und dadurch auch die Anzahl benötigter Schulischer Heilpädagoginnen und Heilpädagogen. Durch ein gemeinsames Grundwissen wird die Kommunikation zwischen den Berufsgruppen und das gemeinsame Verständnis für die besonderen Bedürfnisse von Schülerinnen und Schülern gefördert, was eine gemeinsame Haltung begünstigt und die Arbeit effektiver macht. Auf dieser Grundlage ist es auch für eine Schulleitung einfacher, die vorhandenen Ressourcen mit dem Team zusammen wirkungsvoll einzusetzen. Das Wissen um flexible, niederschwellige und schnelle Unterstützung im Bedarfsfall – gegebenenfalls auch durch externe Fachpersonen – gibt dabei Vertrauen und stärkt das Gemeinschaftsgefühl in der Schule. Die gute Zusammenarbeit zwischen allen Berufsgruppen an einer Schule und eine förderliche Arbeitssituation für alle haben deshalb eine hohe Bedeutung und sollen, soweit von aussen möglich, unterstützt und gefördert werden.

Die folgenden Massnahmen sollen dazu beitragen, dass Schulen über das nötige Wissen und die nötige Flexibilität verfügen, adäquat und zeitnah auf die Situationen vor Ort reagieren zu können.

2.2.1 Massnahmen zu den Rahmenbedingungen

Ressourcierung über differenzierte Schülerinnen- und Schülerpauschalen: Mit der Einführung der Ressourcierung über differenzierte Schülerinnen- und Schülerpauschalen im Schuljahr 2020/21 wurde der Grundstein für einen grösseren Gestaltungsraum der Schulen gelegt. Ohne administrativen Aufwand oder Etikettierungen von Schülerinnen und Schülern können die zugeteilten Ressourcen flexibel und den aktuellen Bedürfnissen entsprechend sowie an lokale Bedingungen angepasst eingesetzt werden. Rund ein Viertel der befragten Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen sind der Ansicht, dass der erweiterte Gestaltungsraum noch nicht voll ausgeschöpft wird und 40 % geben an, mit ihrer Expertise bei der Ressourcenverteilung für die besondere Förderung nicht mit einbezogen zu werden. Der Kanton prüft, welche Unterstützung für die Schulleitungen in diesem Bereich noch benötigt wird.

⁷ ZIEHBRUNNER C., FÄH, B. UND GYSELER, D. (2019). Mangel an heilpädagogischen Fachpersonen. Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik 25 (10), S. 16–20.

Neuer Berufsauftrag "Lehrperson mit spezifischem heil- und förderpädagogischem Fachwissen" (Arbeitstitel): Es wird ein zusätzlicher Berufsauftrag "Lehrperson mit spezifischem heil- und förderpädagogischem Fachwissen" (Arbeitstitel) mit entsprechender Zusatzqualifikation geprüft (vgl. Kapitel 2.1.2). Eine Teilausbildung soll zur Übernahme gewisser heilpädagogischer Aufgaben befähigen. Damit werden die Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen zeitlich entlastet. Die vermehrte Auseinandersetzung mit dem Thema begünstigt auch eine gemeinsame Haltung zur Integration und besonderen Förderung. Um die Anzahl Personen im Klassenzimmer nicht zu erhöhen und eine gute Beziehungsgestaltung zu ermöglichen, sollen ausschliesslich bereits an der Klasse tätige Lehrpersonen diesen Auftrag übernehmen. Während des politischen Prozesses wird sich zeigen, ob und wann diese neue Funktion umgesetzt werden kann. Im Falle einer Umsetzung würde die benötigte Anpassung des Lohndekrets Lehrpersonen im Zuge der Teilrevision (vgl. auch Kapitel 2.1.1) erfolgen und aufgrund der vordefinierten politischen Prozessschritte frühestens per Schuljahr 2026/27 umgesetzt werden können (vgl. Kapitel 3.1).

Anpassung Berufsauftrag SHP: Die Einführung des oben beschriebenen neuen Berufsauftrags bedingt auch eine Anpassung des Berufsauftrags der Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen. Diese sollen mehr Führungsverantwortung übernehmen und ihr vertieftes Wissen aus dem Masterstudium noch effizienter zum Nutzen aller einbringen können. Nicht für alle Alltagshandlungen im Bereich der besonderen Förderung ist der Abschluss eines Masterstudiums zwingend erforderlich. Der Berufsauftrag der Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen gewinnt damit an Attraktivität. Das erweiterte Verständnis für die besondere Förderung erleichtert die Zusammenarbeit und macht sie befriedigender. Aktuell wird der Berufsauftrag der Schulischen Heilpädagogin/des Schulischen Heilpädagogen überarbeitet.

2.2.2 Massnahmen im Bereich Beratung, Begleitung, Aus- und Weiterbildung

Berufseinstieg: Der Berufseinstieg ist eine anspruchsvolle Phase, in der Lehrpersonen wie Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen Zeit brauchen, sich in ihre neue Rolle einzufinden. Ein Grossteil der Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen haben gemäss letztjähriger Befragung des Schulpersonals nicht die Unterstützung⁸ erfahren, die sie sich gewünscht hätten. Das bereits bestehende Unterstützungsangebot wird deshalb überprüft, gebündelt und gegebenenfalls ergänzt. Dies soll dazu beitragen, dass Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen einen guten Start in ihr neues Berufsleben haben und die Profession gerne und lange ausführen.

Beratungsangebote: Im Rahmen des Pilotprojekts "PiLUA" (Pilotprojekt Unterstützungsangebote für Lehrpersonen Kanton Aargau) werden im Schuljahr 2023/24 neue Formen der Beratung und Unterstützung (Peer-Mentoring, Einzelcoaching) für berufseinsteigendes, wiedereinsteigendes und erfahrenes Schulpersonal (Lehrpersonen, Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen, Logopädinnen und Logopäden) im Bezirk Baden getestet. Peer-Mentorinnen und -Mentoren sind über eine Weiterbildung für das Angebot ausgebildet und werden in ihrer Tätigkeit vom Institut Weiterbildung und Beratung (IWB) der PH FHNW begleitet. Bewährt sich dieses Format, wird ein kantonsweites Angebot angestrebt.

Learning Support Teams: Mit dem Konzept der „Learning Support Teams“ werden Unterstützungsleistungen für Schulen bereitgestellt, die direkt und unmittelbar auf die Praxis abzielen. Sie sollen Lehrpersonen, Schulteams und Schulleitungen dabei unterstützen, ihre eigenen Ressourcen so zu bündeln und zu nutzen, dass sie in der Lage sind, herausfordernde Situationen ohne Überlastung zu meistern. Ziel ist es, dass jede Schule bei (akuten) Herausforderungen im Zusammenhang mit Heterogenität (zum Beispiel gezielte Förderung bei besonderem Förderbedarf, Umgang mit herausforderndem Verhalten, Unterstützung bei der gezielten Förderung von Chancengerechtigkeit) unkompliziert und schnell ein Learning Support Team (LST) anfordern kann. Das LST aus hochqualifizierten Praktikerinnen und Praktikern kommt vor Ort, wo gemeinsam mit den betroffenen Lehrpersonen

⁸ Zeit, sich selbst mit seiner neuen Rolle und seinem Handeln zu befassen (Selbstreflektion); Zeit, sich mit anderen Lehrpersonen über praktische Erfahrungen auszutauschen (Intervision, Mentorin); Unterstützung durch andere Schulische Heilpädagoginnen/Heilpädagogen

oder Schulteams der inklusionsorientierte Unterricht und das Klassenleben geplant, durchgeführt und evaluiert wird.

Behinderungsspezifische Beratung und Begleitung: Auch Kinder mit erheblichen Beeinträchtigungen werden in der Regelschule unterrichtet und haben spezifische besondere Bildungsbedürfnisse. Abhängig von der Behinderungsart ist die Beschulung in der Regelschule unterschiedlich anspruchsvoll. Je nach Art der Behinderung stossen auch Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit ihrem Wissen an Grenzen, ist der Fachbereich doch sehr breit und kann während des Studiums nicht in allen Teilbereichen gleichermassen vertieft werden. Ist das für die Integration erforderliche Know-how in der Regelschule noch nicht vorhanden, kann es über behinderungsspezifische Beratungsangebote (BB-Dienste) der Sonderschulen niederschwellig und für die Schulen kostenlos abgeholt werden. Die langjährigen Beratungsangebote bei Körper-, Hör- und Sehbehinderungen wurden erweitert durch Angebote bei kognitiven (seit Schuljahr 2020/21) und bei sprachlichen (seit 2023) Beeinträchtigungen. Ziele sind die Stärkung der Kompetenzen der Regelschulen für die Schulung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen, Beeinträchtigungen und in sozialen Notlagen wie auch die verstärkte Zusammenarbeit zwischen Regel- und Sonderschulen. Dies führt zu einer Entlastung sowohl von Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen wie auch von Lehrpersonen, was wiederum die Berufsattraktivität steigern kann.

Regionales Spezialangebot (ReSpa): Schulen fühlen sich massiv gefordert durch Schülerinnen und Schüler mit psychosozialen Auffälligkeiten (Verhaltensauffälligkeiten, störendes Verhalten). Da Verhaltensauffälligkeiten im Kontext und als Resultat der vorausgehenden Interaktion betrachtet werden müssen, sind Interventionen in diesem Bereich sehr anspruchsvoll. Schulen sollen deshalb in konkreten Situationen akuten Belastungserlebens aufgrund von psychosozialen Auffälligkeiten professionell unterstützt und in ihren Kompetenzen gestärkt werden, um künftig selbstständig einen konstruktiven Umgang damit zu finden. Ein entsprechendes Angebot ist in Erarbeitung und soll ab 2025 im Bezirk Baden pilotiert werden.

Weiterbildung für gesamtes Schulpersonal: Die stringente und gemeinsam getragene Förderung durch alle involvierten Fachpersonen ist eine Gelingensbedingung für eine effiziente Förderung. Die Massnahmen der Schulischen Heilpädagogin/des Schulischen Heilpädagogen müssen mit dem Regelunterricht abgestimmt werden, damit dieser die Fördermassnahmen wirkungsvoll ergänzt. Ist dies nicht gewährleistet, verringert dies den Erfolg der individuellen Fördermassnahmen entscheidend, was sich negativ auf die Arbeitszufriedenheit auswirken kann. Die Unterstützung der aktuell tätigen Lehrpersonen durch Weiterbildung oder interdisziplinäre Zusammenarbeit stärkt die Kompetenzen im Bereich der gezielten Förderung und dürfte sich somit direkt auf die Reduktion von Zuweisungen in separative Settings auswirken (Lanners, 2022⁹). Ein entsprechendes Weiterbildungsprogramm soll dem Schulpersonal weiterhin kostenlos zur Verfügung stehen und alle Lehrpersonen ermuntern, sich vertiefter mit heilpädagogischen Fragestellungen auseinanderzusetzen. Themen wie Bindung und Beziehungsgestaltung, Umgang mit Verhaltensauffälligkeiten, Lernen am gemeinsamen Gegenstand, vielfältige Bedürfnisse im selben Raum vereinen und Elternarbeit/anspruchsvolle Elterngespräche werden Schwerpunkte dieser Angebote sein. Zu bindungsgeleiteten Interventionen in der Schule sind momentan verschiedene Weiterbildungsangebote in Erarbeitung. Ein neu konzipiertes Weiterbildungsangebot der PH FHNW zum Umgang mit Verhaltensauffälligkeiten (FOSSA), das sowohl Lehrpersonen wie auch Eltern unterstützt, steht seit 2022 zur Verfügung. Eine Studie des Instituts Bildungsmanagement der PH Zug zur Umsetzung der integrativen Schulung in den Kantonen¹⁰ legt gerade im Bereich der psychosozialen Auffälligkeiten nahe, dass sich Lehrpersonen zusätzliches Wissen im Umgang mit störendem Verhalten wünschen. Daher sind hierzu spezifische Weiterbildungsprogramme im Aufbau.

9 LANNERS, R. (2022). Kostenkontrolle und Ressourcenmanagement in der Sonderpädagogik. In Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik 12/2022.

10 PH Zug, IBB Institut für Bildungsmanagement und Bildungsökonomie (2023). Integration in der Schule – Herausforderungen und Gelingensbedingungen. www.bildungsmanagement.net/forschung/integrative-schule/

Ausbildung Lehrpersonen: Der Regierungsratsausschuss (RRA) des Bildungsraumes Nordwestschweiz hat in die PH-Sondervorgaben aufgenommen, dass die PH FHNW die Inhalte des Studiengangs für Kindergarten-/Unterstufe und Primarstufe prüft, welche sich mit Verhaltensauffälligkeiten und Unterrichtsstörungen sowie der entsprechenden Rolle der Lehrperson befassen. Ziel ist es, dass bereits durch das Grundstudium ein diesbezüglich breiteres Wissen im gesamten Schulfeld vorhanden ist.

2.2.3 Massnahmen im Bereich Zusammenarbeit und Vernetzung

Zusammenarbeit im Team: Besonders das multiprofessionelle Team bietet den Rahmen, voneinander zu lernen, eine gemeinsame Haltung und Handlungsweise zu entwickeln (festgehalten im pädagogischen Konzept der Schule) und das vorhandene Wissen im heilpädagogischen Bereich für alle nutzbar zu machen. Der von der PH FHNW erarbeitete und auf dem Schulportal zur Verfügung gestellte Leitfaden "Gemeinsam Perspektiven erweitern"¹¹ bietet eine gute Grundlage dazu. Auch die Befragung des Schulpersonals hat die zentrale Bedeutung der multiprofessionellen Teams und das darin enthaltene Potenzial aufgezeigt, trägt dieses doch bei 87 % der befragten Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen zur Attraktivität des Berufs bei und wirkt für 81 % entlastend. Weiterbildungen zu Teambuilding und Teamarbeit sowie schulinterne Weiterbildungsangebote sollen bei der gelingenden Zusammenarbeit unterstützen und werden zusammen mit der PH FHNW weiterentwickelt.

Klärung an der Schnittstelle Regelschule – Sonderschule: Eine wichtige Funktion haben die Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen an der Schnittstelle Regelschule – Sonderschule. Sie organisieren und begleiten die Übertritte von Regel- in die Sonderschule wie auch zurück und sind verantwortlich für die besondere Förderung der Kinder mit Sonderschulungsbedarf in der Regelschule. Die Mittel für den verstärkten Unterstützungsbedarf dieser Kinder (vormals "Verstärkte Massnahmen") in der Regelschule sind vollumfänglich in die Pauschalressourcen überführt worden und sind somit im Ressourcenkontingent der Schulen enthalten. Zum Teil sehen sich aber die Regelschulen auch ausserstande, einem Kind gerecht zu werden aufgrund von mangelndem Know-how oder grossem Pflegebedarf. Das Projekt Sonderschulung soll sicherstellen, dass die vorhandenen Sonderschulplätze den Kindern zur Verfügung stehen, die den grössten Bedarf haben und am meisten davon profitieren. Bei einer nationalen Sonderschulquote von 1,8 % (BfS Publikation 2020) liegt der Kanton Aargau mit 2,5 % (Jahresbericht 2023) deutlich über dem Schnitt und strebt eine moderate Senkung an. Die Koordination durch den Kanton soll zu mehr Klarheit und besserer Passung Schülerin/Schüler-Schule führen und den Aufwand der Platzsuche durch die Regelschulen minimieren. Dazu sollen auch die Profile der Sonderschulen geschärft und dem aktuellen Bedarf angepasst werden (mehr Plätze für Kinder mit psychosozialen Beeinträchtigungen). Die Ressourcenverteilung an der Schnittstelle Sonder- und Regelschule wird dabei ebenfalls geprüft.

Regionale Vernetzung: Um die anstehenden Herausforderungen bewältigen zu können, ist die Zusammenarbeit aller Fachpersonen und eine gute Vernetzung wichtig, nicht nur innerhalb der Schule, sondern auch ausserhalb mit Berufskolleginnen und Berufskollegen, Fachstellen oder anderen Schulen inklusive Sonderschulen. In der Befragung des Schulpersonals haben Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen den Wunsch nach vermehrter Unterstützung durch Berufskolleginnen und -kollegen geäussert. Die PH FHNW bietet die Möglichkeit, sich in Praxisgruppen "Integrierte Heilpädagogik" mit Berufskolleginnen und Berufskollegen auszutauschen. Besonders für kleine Schulen kann es auch hilfreich sein, sich mit weiteren Schulen zu vernetzen und regelmässig auszutauschen. Dies kann nicht nur das fachliche Know-how erweitern, sondern auch zu gemeinsamen schulischen Angeboten oder regionalen Zusammenschlüssen zu bestimmten Themen führen. Die Grösse einer Schule und damit die verfügbaren Ressourcen begrenzen oft den Handlungsspielraum, bestimmte

¹¹ WIDMER-WOLF, P., HALLER, B. & SCHEIDEGGER, N. (2020). Gemeinsam Perspektiven erweitern – Interprofessionelle Zusammenarbeit in der Schule intensivieren - Leitfaden für die Schulentwicklung

Angebote zu realisieren, insbesondere verschiedene Formen von (teil-)separativen Lernsettings, um Kinder und Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen angemessen zu unterstützen.

Auch bereits bestehende Netzwerke bieten Möglichkeiten, neue Kontakte zu knüpfen. Das Netzwerk-treffen "Besondere Förderung", einst für Schulische Heilpädagogik und Logopädie gedacht, ist seit 2022 für das gesamte Schulpersonal offen und hat das gemeinsame Anliegen der anstehenden Herausforderungen im Bereich der besonderen Förderung im Fokus. Auch Veranstaltungen wie die jährliche Schulleitungstagung oder die halbjährlichen, regionalen Schulleitungsforen bieten neben Informationen und Austausch Vernetzungsmöglichkeiten. Der Kanton überprüft aktuell, wie er Schulen bei der regionalen Zusammenarbeit zusätzlich unterstützen kann.

2.2.4 Massnahmen zur Sensibilisierung der Schulleitungen und Behörden

Die Schulleitung ist als Führungsperson verantwortlich für die Umsetzung der besonderen Förderung an der Schule und beeinflusst diese massgeblich. Der Kanton sieht sich in der Pflicht, dafür relevante Faktoren immer wieder zu thematisieren und die Schulleitungen für die folgenden Themen zu sensibilisieren.

Haltung: Die Haltung der Schulleitung gegenüber der integrativen Schulung hat einen Einfluss auf die Lehrpersonen (Joller-Graf & Tanner, 2011¹²). Betrachtet sich eine Schulleitung als für alle Kinder ihrer Gemeinde zuständig, selbst wenn diese in einer anderen Gemeinde zur Schule gehen (beispielsweise in eine Sonderschule), hat dies Signalwirkung auf das ganze Team. Diese ganzheitliche Sichtweise erleichtert die Übertritte von Schülerinnen und Schülern von einer Schule zur anderen und unterstützt so die Durchlässigkeit des Systems.

Personalanstellung und -führung: Über die Personalanstellung und Personalführung nimmt die Schulleitung Einfluss auf das Team. Bei fehlender Ausbildung oder Wissensdefiziten kann sie entsprechende Aus- und Weiterbildungen anregen beziehungsweise einfordern. Sie kann geeignete Personen für weitere Funktionen ermuntern (zum Beispiel Praxislehrperson werden) und sie bei der persönlichen Weiterentwicklung fördern. 91 % der befragten Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen finden es entlastend, wenn die Schulleitung sie unterstützt und ihre Anliegen ernst nimmt. 22 % gaben jedoch an, keine regelmässigen Mitarbeitergespräche zu haben.

Führungsverständnis: Das Führungsverständnis der Schulleitung beeinflusst massgebend die Zusammenarbeit im ganzen Schulteam. Wird das Team mit einbezogen und herrscht eine offene Kommunikation, kann Sicherheit und Vertrauen entstehen. Wird die Führungsverantwortung auf viele Schultern im Kollegium verteilt, was gemäss Befragung der Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen bei 45 % gegeben ist, entlastet dies zudem die Schulleitung. 25 % der befragten Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen finden jedoch, dass bei ihnen die Schulleitung Lehrpersonen nicht an Entscheidungen, die die Schule betreffen, teilhaben lässt und 34 %, dass die Pensen nicht nach transparenten Kriterien vergeben werden. Die Auseinandersetzung mit dem eigenen Führungsverständnis und Führungsstil ist Inhalt der Schulleitungstagung 2024.

Zusammenarbeit: Die Zusammenarbeit im Schulteam ist eine Grundvoraussetzung für eine gelingende Integration und muss durch die Schulleitung gesteuert werden. Dazu müssen entsprechende Kooperationsstrukturen vorhanden sein: Klare Zeitgefässe mit einem klaren Auftrag/Inhalt und Verbindlichkeit wie auch Verständigung über Verantwortungen und Rollen. Unproduktive Sitzungen oder Aufträge ohne klaren Mehrwert für den Unterricht wirken sich sehr negativ auf die Arbeitsmotivation aus. Eine gute Zusammenarbeit im Team entlastet die Schulleitung wiederum.

Ressourcierung: Für die pädagogisch wirksame Ressourcenzuteilung benötigt die Schulleitung heilpädagogisches Wissen beziehungsweise Beratung und Unterstützung durch die Schulische Heilpädagogin / den Schulischen Heilpädagogen. In Diskussion mit den Klassenlehrpersonen und unter

12 JOLLER-GRAF, K. & TANNER, S. (2011). Integration geistig behinderter Sonderschülerinnen und -schüler in Regelklassen der Zentralschweiz. Luzern: Forschungsbericht Nr. 27 der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz, Hochschule Luzern.

Berücksichtigung der Klassenzusammensetzungen können die Ressourcen flexibel zugeteilt und bei Bedarf auch kurzfristig umverteilt werden. Transparenz über die zur Verfügung stehenden Ressourcen ist dem Prozess förderlich, wird aber gemäss Befragung der Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen bei einem Drittel nicht kommuniziert.

Schulentwicklung: Der durch die Pauschalressourcierung vergrösserte Gestaltungsraum kann bei entsprechender Nutzung auch die Schulentwicklung vorantreiben. Dazu Lanners (2022)¹³: "Mit den Ressourcen der Sonderpädagogik sollen nicht nur einzelne Schülerinnen und Schüler unterstützt, sondern das ganze Schulsystem gestärkt werden. Die individuelle Förderung Lernender ausserhalb oder innerhalb der Klasse soll zunehmend durch Interventionen in Kleingruppen und durch eine enge Zusammenarbeit mit den Klassenlehrpersonen (Beratung, Unterstützung, Coaching) mit den Eltern und den Schulleitungen ergänzt werden." Auch die Vernetzung mit anderen Schulen kann ein wichtiger Motor für die Schulentwicklung sein.

Aus- und Weiterbildung: Der von der EDK anerkannte CAS Schulleitung bietet eine Grundlage zur Ausführung der Tätigkeit als Schulleitung. Die Anforderungen an die Schulleitungen sind durch die Rahmenbedingungen und die erhöhten Gestaltungsmöglichkeiten auf Gemeindeebene in den letzten Jahren jedoch gestiegen. Die Ausbildungsinhalte sollen entsprechend überprüft und gegebenenfalls angepasst oder durch weitere Angebote ergänzt werden. Zentrale Themen sind dabei die Pauschalressourcierung, Zusammenarbeit und Vertiefung des heilpädagogischen Wissens an der Schule und die Schulentwicklung. Ein spezifisches Angebot für die Unterrichts- und Schulentwicklung im Zyklus 1 hat die PH FHNW mit dem EULE¹⁴-Modell lanciert.

Ressourcen Schulleitungen: Im Zusammenhang mit den erweiterten Aufgaben soll geprüft werden, ob die Schulleitungsressourcen unter den gegebenen Bedingungen ausreichend sind.

Gemeindebehörden: Auch für die Gemeindebehörden, Anstellungsbehörde der Schulleitungen, sind entsprechende Weiterbildungsangebote und Austauschgefässe in Planung.

Einige dieser Massnahmen und weitere werden im Rahmen des Projekts "MAGIS" (Entwicklungsschwerpunkt 310E021 "Sicherstellung des Personalbedarfs für die Aargauer Volksschule") angegangen. Mit dem Entwicklungsschwerpunkt 310E023 "Wirkung der umgesetzten Volksschulreformen überprüfen" werden die Wirkungen der neuen Ressourcensteuerung, der kommunalen Führungsstrukturen und des Aargauer Lehrplans Volksschule analysiert und bei Bedarf Handlungsoptionen ausgearbeitet. Alle diese Massnahmen haben zum Ziel, günstige Rahmenbedingungen für die Schulen zu schaffen, damit sie ihren Auftrag bestmöglich ausführen können und das Schulpersonal ein attraktives Arbeitsumfeld hat.

2.3 Massnahmen im Umfeld der Volksschule

Die gesellschaftlichen Erwartungen an die Schule sind hoch, sowohl was Bildung im engeren Sinn als auch Erziehung betrifft. Sie soll Lücken kompensieren und Chancengerechtigkeit garantieren, was sie nur zu einem gewissen Grad erfüllen kann. Mit dem Entwicklungsschwerpunkt (315E008) "Klären der gesetzlichen Grundlagen für die Kinder- und Jugendhilfe" wird das Ziel verfolgt, ausreichende Kinder- und Jugendhilfe in guter Qualität in allen Regionen des Kantons sicherzustellen. Insbesondere im Zusammenhang mit psychosozialen Auffälligkeiten (Verhaltensauffälligkeiten, störendes Verhalten) ist dies bedeutsam. Auffälligkeiten sind weniger als Eigenschaft der betreffenden Schülerinnen und Schüler zu sehen, sondern als Ergebnis einer Interaktion dieser Kinder mit ihrer Umwelt. Die Schule ist nur ein – wenn auch wichtiger – Teil der Lebenswelt von Kindern. Daher ist es zentral, auch die anderen Elemente, die einen wesentlichen Einfluss auf das (Sozial-)Verhalten der Kinder und Jugendlichen haben, zu berücksichtigen. Das Angehen der Verhaltensauffälligkeiten

13 LANNERS, R. (2022). Kostenkontrolle und Ressourcenmanagement in der Sonderpädagogik. In Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik 12/2022.

14 Das EULE®-Modell unterstützt und ermöglicht die Umsetzung des im Lehrplan 21 verankerten bildungspolitischen Anliegens der Zusammenführung von Kindergarten und Primarschule zu einem einzigen Zyklus – dem Zyklus 1.

in den anderen Lebensbereichen Familie und Freizeit unterstützt die schulische Entwicklung, was sich positiv auf das gesamte Schulklima und die einzelnen Fachpersonen auswirkt.

2.3.1 Massnahmen im Frühbereich

Bereits beim Eintritt in den Kindergarten zeigen sich zunehmend grosse Unterschiede im Entwicklungsstand der Kinder, die sich auf die gesamte Schullaufbahn auswirken können. Die Fähigkeiten der Kinder – insbesondere in den Bereichen der Selbststeuerung, des Sozialverhaltens und der Sprache – sollen deshalb verstärkt schon vor dem Kindergarten gezielt gefördert werden, wenn eine entsprechende Beeinträchtigung zu entstehen droht. Aktuell werden im Rahmen der gültigen gesetzlichen Grundlagen zwei Angebote erprobt, die in ihrer sprachlichen oder sozialen Entwicklung gefährdete Kinder im Vorschulalter ansprechen: Intensive heilpädagogische Früherziehung für Kinder mit ausgewiesenem Förderbedarf im Bereich psychosozialer Entwicklung und Psychomotoriktherapie. Die Erfahrungen des Pilots zur Deutschförderung vor dem Kindergarten (2021–2024) sollen zudem die Grundlage bilden für einen politischen Entscheid über eine mögliche Einführung einer obligatorischen Deutschförderung vor dem Kindergarten. Alle diese Massnahmen tragen dazu bei, den Schuleintritt zu erleichtern und somit die Schule zu entlasten und den Bedarf an heilpädagogischer Unterstützung zu reduzieren.

2.3.2 Flankierende Massnahmen im ausserschulischen Bereich

Besonders im Bereich psychosozialer Auffälligkeiten sind die Eltern wichtige Kooperationspartner. Sie sollen vermehrt in ihren Erziehungsaufgaben durch ausserschulische Angebote unterstützen werden. Die Zusammenarbeit mit der Schule wird dadurch begünstigt und Veränderungen können gemeinsam angegangen werden. Auch Angebote, die sich direkt an Kinder und Jugendliche richten, können eine unterstützende Funktion entfalten. Für verschiedene Angebote (schulergänzende Betreuung, offene Kinder- und Jugendarbeit, Familienberatung, Schulsozialarbeit, aufsuchende Familienarbeit) wird eine kantonale gesetzliche Grundlage geprüft, die zum Ziel hat, dass diese Angebote in guter Qualität und ausreichendem Umfang im ganzen Kanton zur Verfügung stehen.

3. Auswirkungen

3.1 Personelle und finanzielle Auswirkungen auf den Kanton

Der Bereich der besonderen Förderung ist massgebend für das Erfüllen des Auftrags der Volksschule. Um anstehende Arbeiten schneller vorantreiben und Massnahmen umsetzen zu können, müssen entsprechende personelle Ressourcen in der kantonalen Verwaltung vorhanden sein. Im Departement Bildung, Kultur und Sport steht momentan eine Vollzeitstelle für dieses zentrale Thema zur Verfügung, was für die heutigen Anforderungen ungenügend ist. Es ist eine Stärkung dieses Themenbereichs indiziert.

Die vorliegenden Massnahmen haben zum jetzigen Zeitpunkt keine finanziellen Auswirkungen. Mögliche finanzielle Auswirkungen der Teilrevision des Lohnrechts Lehrpersonen sind zurzeit nicht abschätzbar und werden im Lauf des Erarbeitungsprozesses in einer separaten Vorlage ausgewiesen.

3.2 Auswirkungen auf die Wirtschaft

Die Volksschule hat den Auftrag, die Kinder auf dem Weg zu mündigen Bürgerinnen und Bürgern, welche zur eigenständigen Lebensgestaltung befähigt sind, zu begleiten. Wer sein Leben eigenständig gestalten kann, kann etwas zum Bruttoinlandprodukt beitragen und ist auf keine oder weniger Hilfeleistungen angewiesen. Überdies ist ein gutes Volksschulangebot ein wichtiger Standortvorteil.

3.3 Auswirkungen auf die Gesellschaft

Gemäss dem kantonalen Verfassungsgrundsatz hat jedes Kind Anspruch auf eine seinen Fähigkeiten angemessene Bildung. Jedes Kind soll sein Potenzial entfalten können, unabhängig von der sozialen Herkunft, des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit oder besonderen Bedürfnissen aufgrund einer Behinderung oder einer besonderen Begabung. Die Volksschule ist somit zentral für die Integration aller in die Gesellschaft. Die gesellschaftliche Teilhabe aller stellt auch eine zentrale Komponente des Funktionierens unserer Demokratie dar.

3.4 Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima

Keine Auswirkungen.

3.5 Auswirkungen auf die Gemeinden

Die Gemeinden sind als Träger verantwortlich für das Führen der kommunalen Schulen und das Umsetzen des Bildungsauftrags. Aufgrund des fehlenden Fachpersonals ist diese Aufgabenerfüllung erschwert und führt zu nachgelagerten Herausforderungen. Durch die in diesem Bericht dargelegten Massnahmen erhalten die Gemeinden bessere Rahmenbedingungen zur Erfüllung ihres Auftrags und werden dadurch entlastet.

3.6 Auswirkungen auf die Beziehungen zum Bund und zu anderen Kantonen

Keine Auswirkungen.

4. Weiteres Vorgehen

Die aufgrund der überwiesenen parlamentarischen Vorstösse umzusetzenden Rahmenbedingungen werden im Rahmen einer Teilrevision des Lohnrechts Lehrpersonen und entsprechend dem politischen Prozess umgesetzt. Die weiteren Massnahmen werden im Rahmen des Projekts "MAGIS" angegangen.

Antrag

Der folgende parlamentarische Vorstoss wird als erledigt abgeschrieben:

- (21.177) Postulat Uriel Seibert, EVP, Schöftland (Sprecher), Kathrin Hasler, SVP, Hellikon, Jürg Baur, Mitte, Brugg, Simona Brizzi, SP, Ennetbaden, Dr. Titus Meier, FDP, Brugg, Ruth Müri, Grüne, Baden, und Markus Lang, GLP, Brugg, vom 22. Juni 2021 betreffend Fachpersonal schulische Heilpädagogik.

Regierungsrat Aargau

**DEPARTEMENT
BILDUNG, KULTUR UND SPORT**

Abteilung Volksschule

Fachbereich Ressourcen

31. Mai 2024

FACT SHEET

Begleitung von Lehrpersonen ohne pädagogische Ausbildung

1. Ausgangslage

Zur Entschärfung der aktuellen Situation an den Schulen aufgrund der angespannten Lage im entsprechenden Stellenmarkt können Lehrpersonen ohne pädagogische Ausbildung im Sinne eines Mentorats unterstützt, begleitet bzw. gecoacht werden.

Eine Lehrperson vor Ort kann für die Unterstützungsleistung beziehungsweise die Begleitung oder das Coaching durch den Kanton entschädigt werden, wenn kumulativ folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Antrag des für die Bildung zuständigen Gemeinderats (Vorstand bei Kreisschulverband)
- befristeter Anstellungsvertrag von mindestens fünf Monaten bei der Lehrperson ohne pädagogische Ausbildung
- zwingender Lohnabzug von 10 % bei der Lehrperson ohne pädagogische Ausbildung

Die Lehrperson vor Ort wird für ihr Coaching mit maximal 39 Totallektionen entschädigt. 39 Totallektionen entsprechen 1 Wochenlektion aufs Schuljahr und damit 70 Stunden Jahresarbeitszeit.



**DEPARTEMENT
BILDUNG, KULTUR UND SPORT**
Abteilung Volksschule

14. Juni 2023

HANDREICHUNG

Anstellung und Einsatz von Assistenzpersonen an der Volksschule

1. Rechtliche Grundlagen

Anstellungsrechtlich gelten für Assistenzpersonen grundsätzlich die gleichen Bestimmungen wie für Lehrpersonen. Die rechtlichen Grundlagen sind im Wesentlichen im Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen ([GAL](#)) vom 17. Dezember 2002 (SAR 411.200); im Dekret über die Löhne der Lehrpersonen ([LDLP](#)) vom 24. August 2004 (SAR 411.210); in der Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen ([VALL](#))¹ vom 13. Oktober 2004 (SAR 411.211); in der Personal- und Lohnverordnung ([PLV](#)) vom 25. September 2000 (SAR 165.111); in der Arbeitszeitverordnung ([AZV](#)) vom 1. September 1999 (SAR 161.115) sowie in der Verordnung über die Ressourcierung der Volksschule ([Ressourcenverordnung](#))² vom 20. März 2019 (SAR 421.322) verankert.

Im Folgenden werden zentrale Rahmenbedingungen für die Anstellung und den Einsatz von Assistenzpersonen an der Volksschule aufgeführt.

2. Berufsauftrag Assistenzpersonen

Assistenzpersonen unterstützen die Lehrpersonen³ in Alltagstätigkeiten, indem sie Begleitungs- und Beaufsichtigungsaufgaben übernehmen.

Die Unterstützung durch eine Assistenzperson kann auf eine Klasse, auf eine Gruppe oder auf einzelne Kinder oder Jugendliche ausgerichtet sein. Der Arbeitseinsatz wird von der Schulleitung im Rahmen des Anstellungsvertrags in einem Pflichtenheft vereinbart und festgelegt. Dieses kann, abhängig von der Situation und den Bedürfnissen an der Schule vor Ort, im Verlaufe der Anstellung in gegenseitiger Absprache angepasst werden. Entsprechend der jeweiligen Situation ist abzuwägen, welche Aufgaben die Assistenzperson wahrnehmen kann.

Begleitung kann Folgendes umfassen:

- Alltagstätigkeiten begleiten (Ankleiden, Ordnung erstellen, ...)
- Lernortwechsel von Klassen, Gruppen oder einzelnen Kindern begleiten (von einem Klassenzimmer zum nächsten, in die Sporthalle, ins Schwimmbad, in die Bibliothek, ...)
- Anteil nehmen (motivieren, aufmuntern, ...)
- Autonomie unterstützen (Arbeitsbereitschaft sicherstellen, anleiten, ...)
- Teilhabe begleiten (in der Klasse, an Schulanlässen, ...)

Beaufsichtigung kann Folgendes umfassen:

- Unterrichtsprozesse beaufsichtigen (im Klassenzimmer, im Hallenbad, auf Exkursion, ...)
- Berücksichtigung von sozialen und schulischen Regeln beaufsichtigen (im Klassenzimmer, auf dem Pausenplatz, auf Exkursion, ...)
- Unterstützende Hilfeleistung zur Erhöhung der Sicherheit (Sportunterricht, Schulanlässe, ...)

Assistenzpersonen werden durch die für den Schulunterricht verantwortliche Lehrperson³ oder in gewissen Fällen durch die Schulleitung (Zum Beispiel Pausenaufsicht, Aufsicht an Anlässen der Schule etc.) angeleitet. Von ihnen erhalten sie, basierend auf dem vereinbarten Pflichtenheft, die konkreten Arbeitsaufträge. Assistenzpersonen können somit nur begrenzt eigenmächtig handeln. Von der Schule werden sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützt.

¹ § 23 Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch sowie § 33a Berufsauftrag und Pflichtenheft

² § 16 Ressourceneinsatz

³ Klassenlehrperson, Fachlehrperson, Schulische Heilpädagogin / Schulischer Heilpädagoge etc. und in gewissen Fällen auch die Schulleitung

Assistenzpersonen sind keine ausgebildeten Lehrpersonen und dürfen nicht anstelle von Fach- oder Klassenlehrpersonen, für Stellvertretungen, oder als Springer / Springerin eingesetzt werden. Assistenzpersonen können keine Aufgaben übernehmen, die spezifisches Fachwissen (didaktisch, (heil-)pädagogisch, methodisch etc.) erfordern und können nicht in herausfordernden Situationen eingesetzt werden. Sie werden somit nicht für die Beschulung oder Förderung eingesetzt und übernehmen auch keine Vor- oder Nachbereitung des Unterrichts. Assistenzpersonen unterstützen vielmehr Lehrpersonen im Schulalltag und geben ihnen Raum, sich den Aufgaben zu widmen, die spezifisches Fachwissen erfordern. Insbesondere Kinder mit besonderen schulischen Bedürfnissen sind auf die Unterstützung einer ausgebildeten Lehrperson angewiesen und dürfen durch die Betreuung einer Assistenzperson nicht von der Lehrperson abgesondert werden. Es kann durchaus sinnvoll sein, die Assistenzperson für einen Grossteil der Klasse einzusetzen, sodass sich die Lehrperson den Kindern zuwenden kann, die spezielle Förderung benötigen. Die Aufgaben der Assistenzperson finden in der Regel im Klassenverbund statt. In begründeten Fällen können die Begleitung und Beaufsichtigung, zeitlich begrenzt, auch ausserhalb der Klasse stattfinden.

3. Verantwortlichkeiten beim Einsatz an Schulen

Die Schulleitung ist verantwortlich für die Planung und Koordination des Einsatzes von Assistenzpersonen an der Schule und nimmt sämtliche durch den Gemeinderat beziehungsweise Vorstand des Kreisschulverbands mittels Delegationsreglement delegierten Kompetenzen hinsichtlich Anstellung, Personalplanung etc. wahr.

Für die Planung, Koordination und Umsetzung des konkreten Einsatzes in der Klasse ist die Lehrperson und in gewissen Fällen die Schulleitung (Zum Beispiel Pausenaufsicht) verantwortlich. Die Lehrperson informiert die Assistenzperson über den Ablauf des Unterrichts sowie die Situation in der Klasse.

Beim Einsatz einer Assistenzperson wird die Verantwortung partiell von der Lehrperson beziehungsweise Schulleitung an die Assistenzperson delegiert. Die Lehrperson beziehungsweise Schulleitung trägt jedoch zu jeder Zeit die Hauptverantwortung. Sie setzt die Assistenzperson für Tätigkeiten ein, die ihrem Pflichtenheft entsprechen und die sie in der jeweiligen Situation, unter Berücksichtigung sicherheitsrelevanter Überlegungen (Risikoabschätzung⁴), übernehmen kann⁵.

Beispiel: Eine Lehrperson möchte ausserhalb des Klassenzimmers die Zeugnisse einzeln mit ihren Schülerinnen und Schülern besprechen, während die Assistenzpersonen den Rest der Klasse bei einem Schreibauftrag betreut. Die Lehrperson schätzt die Situation aufgrund der Konstellation der Schülerinnen und Schüler, der Zeitdauer etc. ein und entscheidet über die Durchführung des Einsatzes.

Die Schulische Heilpädagogin/der Schulische Heilpädagoge oder die Lehrperson informieren die Assistenzperson über die besonderen schulischen Bedürfnisse und Förderziele der jeweiligen Schülerinnen und Schüler und geben konkrete Handlungsanweisungen sowie Hilfestellungen zum Umgang mit den Kindern und Jugendlichen in der Begleitung oder Beaufsichtigung (vgl. Kapitel 2).

⁴ Beispielsweise Zusammensetzung der Klasse, Anzahl Schülerinnen und Schüler, Gefahrenpotential etc.

⁵ In gewissen Fällen (Zum Beispiel Pausenaufsicht), ist die zuständige Schulleitung dafür verantwortlich.

4. Anstellungsvoraussetzung und Lohn

Voraussetzung für die Anstellung als Assistenzperson ist, neben der persönlichen Eignung, eine abgeschlossene Ausbildung auf Sekundarstufe II. Besoldet werden Assistenzpersonen gemäss ihrer individuellen Erfahrungsstufe in der Lohnstufe 12.

5. Personalplanung und Anstellung

Die Schulleitung erstellt bei der Suche einer Assistenzperson eine bedarfsentsprechende Stellenausschreibung mit definiertem Aufgabenbereich. Dieser ist jeweils abhängig von der Situation und den Bedürfnissen an der Schule vor Ort.

Ein Verzicht auf eine Ausschreibung ist möglich bei befristeten Anstellungsverhältnissen oder bei Anstellungsverhältnissen, deren Beschäftigungsgrad 20 % nicht übersteigt.

Der zeitliche Umfang des Einsatzes wird in **Total Stunden à 60 Minuten** festgelegt⁶. Für die Planung des Ressourceneinsatzes werden die Total Stunden in Lektionen aus dem Ressourcenkontingent der Schule umgerechnet. Dafür gilt gemäss § 16 der Ressourcenverordnung (SAR 421.322) folgender Umrechnungsfaktor:

Funktion	1 Jahreslektion aus dem Ressourcenkontingent entsprechen
Assistenzperson	110 Total Stunden

Beispiel: Eine Assistenzperson soll für 21 Schulwochen⁷ in einer Klasse jeweils am Dienstagvormittag und Donnerstagnachmittag für insgesamt sechs Stunden pro Schulwoche zum Einsatz kommen. Daraus ergibt sich über den Anstellungszeitraum ein Gesamt an 126 Total Stunden ($21 * 6$). Für ihren Einsatz werden 1,15 Lektionen ($126/110$) vom Ressourcenkontingent abgezogen.

Die Funktion "Assistenzperson" kann über die Ressourcenkontingente "Kindergarten/Primarschule" oder "Oberstufe" eingesetzt werden.

Die Personalplanung im System "Administration Lehrpersonen Schule Aargau" (ALSA PP) unterstützt die Personalplanung von Assistenzpersonen.

Für die Funktion der Assistenzperson können befristete sowie unbefristete Verträge ausgestellt werden. Unbefristete Verträge sind dann möglich, wenn erwartet werden kann, dass der Beschäftigungsgrad der Assistenzperson mit hoher Wahrscheinlichkeit über die nächsten Schuljahre hinaus gesichert ist. Im Gegensatz zu den Lehrpersonen müssen die ausgestellten unbefristeten Verträge von Assistenzpersonen aufgrund der jährlich ändernden Jahresarbeitszeit und somit dem veränderten Beschäftigungsgrad von Schuljahr zu Schuljahr in ALSA angepasst werden. Ändern sich die wesentlichen Eckwerte des Vertrags (insbesondere Lohn, Beschäftigungsgrad), müssen beide Vertragsparteien mit den Anpassungen einverstanden sein. Es ist ein neuer Anstellungsvertrag abzuschliessen (Ersatzvertrag in ALSA erstellen).

⁶ Die Arbeitszeit basiert auf der Arbeitszeitverordnung (AZV). Die bei einem Vollpensum täglich, monatlich und jährlich zu leistenden Regelsollarbeitszeiten berechnen sich auf der Basis von 42 Wochenstunden.

⁷ Nur Schulwochen, in denen die Assistenzperson effektiv zum Einsatz kommt, das heisst die Wochen in den Schulferien zählen nicht dazu.

6. Berechnung Beschäftigungsgrad

Die Berechnungsformel für den Beschäftigungsgrad (BG) von Assistenzpersonen lautet:

$$\text{BG} = \text{Total Stunden} : (\text{Jahresarbeitszeit} \times \text{Anstellungsdauer in Wochen} : \text{KW}) \times 100$$

Beispiel: Assistenzperson, 35-jährig, Anstellung vom 01.08.2022 - 29.01.2023, Arbeitseinsatz jeweils am Dienstagvormittag und Donnerstagnachmittag für insgesamt 6 Stunden pro Schulwoche.

$$\text{Berechnungsformel: BG} = 126 : (1915 \times 26 : 52.14) \times 100 = 13.19 \%$$

Legende: Vereinbarte Total Stunden = 126 (6 Stunden pro Schulwoche x 21 Schulwochen)
Jahresarbeitszeit in Stunden⁸ = 1915
Anstellungsdauer in Kalenderwochen = 26
Kalenderwochen insgesamt⁹ = 52.14

7. Arbeitszeit

Assistenzpersonen haben nicht den gleichen Berufsauftrag wie Lehrpersonen (vgl. Kapitel 2). Ihr Lohn berechnet sich auf der Basis ihrer Präsenzzeit in der Schule gemäss ihren definierten Aufgaben. Sie erfassen die effektiv geleistete Arbeitszeit in Stunden. Dazu gehören auch die kleinen und grossen Pausen zwischen den Unterrichtslektionen, Absprachen mit der Lehrperson oder die Zeit für den Wechsel von einer Unterrichtsstunde in die andere.

Beispiel: Die Assistenzperson kommt Dienstag um 8.05 Uhr in die Schule und spricht sich vor dem Unterricht mit der Lehrperson ab. Anschliessend unterstützt sie die Klasse für drei Lektionen à 45 Minuten und geht um 11.15 Uhr nach einem kurzen Austausch mit der Lehrperson nach Hause. Ihre effektiv geleistete Arbeitszeit beträgt demzufolge 3 Stunden und 10 Minuten.

Am Donnerstagnachmittag kommt die Assistenzperson um 13.20 Uhr in die Schule und bespricht ihren Einsatz mit der Lehrperson. Nach drei Lektionen und der Nachbesprechung geht sie um 16.10 Uhr nach Hause. An diesem Nachmittag hat sie 2 Stunden und 50 Minuten gearbeitet und somit ihr Soll von 6 Stunden pro Woche erreicht.

Fallen Stunden aus, in denen die Assistenzperson gemäss Vereinbarung zum Einsatz käme, ist ihr eine andere vergleichbare Arbeit zuzuweisen. Ist dies nicht möglich, entfällt der Einsatz, ohne dass die Assistenzperson diesen kompensieren muss¹⁰. In gegenseitiger Absprache können jedoch Stunden verschoben oder kompensiert werden. Für die ausgefallenen Stunden wird sie wie gewohnt entlohnt.

Zu viel geleistete Stunden beispielsweise aufgrund von Schulreisen oder Exkursionen können in Absprache mit der Schulleitung stundenweise kompensiert werden.

Bei Krankheit und Unfall sowie bei bezahltem Urlaub (Zum Beispiel Heirat, Umzug etc.) erfolgt die Arbeitszeiterfassung nach dem schriftlich festgelegten Einsatzplan. Ferien und Feiertage sind Lohnbestandteile. Arbeitszeit, die auf einen Feiertag fällt, muss somit vor- beziehungsweise nachgeholt werden.

⁸ Hinweis: Die Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen entspricht grundsätzlich derjenigen des dem Personalgesetz unterstellten Staatspersonals (§ 30 LDLP, SAR 411.210). Die Anstellung von Lehrpersonen basiert auf einer durch den Grossen Rat jährlich festgelegten Jahresarbeitszeit und ist altersabhängig. Die Jahresarbeitszeiten pro Schuljahr je nach Alter sind unter anderem dem [Schulportal](#) zu entnehmen.

⁹ Im Schaltjahr sind es 52.29

¹⁰ Annahmeverzug der Anstellungsbehörde

Die Zeiterfassung erfolgt durch die Assistenzperson. Für die Zeiterfassung stellt das Departement BKS das [Zeiterfassungs-Tool \(ZET\)](#)¹¹ zur Verfügung. Es ist verpflichtend zu führen und jeweils am Ende des Monats unterschrieben an die Schulleitung abzugeben.

8. Personalführung

Die Schulleitung¹² führt mit der Assistenzperson das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch durch, welches die Grundlage für die Standortbestimmung und die Beurteilung der Entwicklungsmöglichkeiten bildet sowie Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse festhält. Bei kürzeren Anstellungen wird empfohlen, mit der Assistenzperson kurze Standortbestimmungen durchzuführen.

Am Ende der Anstellung stellt die Schulleitung der Assistenzperson ein qualifiziertes Arbeitszeugnis aus. Bei kürzeren Einsätzen kann in Absprache mit der Assistenzperson eine Arbeitsbestätigung ausgestellt werden.

9. Weiterbildungsmöglichkeiten

Die Pädagogische Hochschule Nordwestschweiz (PH FHNW) bietet kursorische Weiterbildungen für Assistenzpersonen der Volksschule an.

10. Daten- und Persönlichkeitsschutz

Informationen und Beobachtungen, von denen Assistenzpersonen im Zusammenhang mit der Erfüllung ihres Einsatzes Kenntnis erhalten, tauschen sie ausschliesslich mit den zuständigen Lehrpersonen beziehungsweise der Schulleitung aus. Sie unterliegen dem Amtsgeheimnis und beachten die Bestimmungen des Daten- und des Persönlichkeitsschutzes.

11. Kontakt

Fragen zum Einsatz

Sektion Schulaufsicht, E-Mail sa.volksschule@ag.ch, Telefon 062 835 21 00

Fragen zum Personalplanungs- und Ressourcenbereich ALSA

Sektion Ressourcen, E-Mail alsa.support-ressourcen@ag.ch, Telefon 062 835 50 30

Fragen zum Anstellungsbereich ALSA

Personaldienst Lehrpersonen, E-Mail alsa.support@ag.ch, Telefon 062 835 50 20

Fragen zu Anstellungen und zur LohnEinstufung

Personaldienst Lehrpersonen, E-Mail und Telefon der für die Schule zuständigen Ansprechperson

E-Mail arcus.support@ag.ch, Telefon 062 835 20 88

¹¹ www.schulen-aargau.ch > Schulorganisation > Personalmanagement > Personalführung > [Arbeitszeit](#)

¹² Soweit die interne Schulorganisation eine hierarchisch gestufte Führungsstruktur vorsieht, kann das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch auf die entsprechende Stufe delegiert werden, bei Assistenzpersonen auch an Lehrpersonen, die mit diesen zusammenarbeiten.