

Neues Lohndekret: ein wichtiger Meilenstein

An seiner Sitzung vom 24. August 2004 hat der Grosse Rat nach rund achtstündiger Diskussion dem Dekret über die Löhne der Lehrpersonen mit 119 zu 48 Stimmen zugestimmt. Es ist davon auszugehen, dass der Regierungsrat im Laufe des Septembers die Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen verabschieden wird und das Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen Anfang 2005 in Kraft tritt.

Kernstück des Lohndekrets ist zweifellos das neu entwickelte Lohnstufenmodell. Dieses gewährleistet die Transparenz in der Lohnfindung und die Vergleichbarkeit der Lohneinstufung für die einzelnen Funktionen von Lehrpersonen innerhalb und ausserhalb des Kantons Aargau. Im neuen Lohnstufenmodell werden elf Lohnstufen definiert. Jede Lehrfunktion wird einer Lohnstufe zugeordnet. Für jede Lohnstufe wird ein Positionslohn als Minimallohn

dieser Stufe definiert. Jede Lohnstufe besteht aus einem Lohnband (Differenz zwischen dem Positionslohn und dem Maximumlohn) von 100 Prozent bis 160 Prozent des Positionslohns. Die individuelle Entwicklung innerhalb dieses Lohnbandes wird im Lohnentwicklungsmodell definiert. Das System zeichnet eine Standardentwicklung der Lohnkurve pro Einstufung. Das fixierte Maximum zeigt die Begrenzung

nach oben. Ob eine Lehrperson das Maximum ihrer Einstufung aufgrund einer regelmässigen Lohnentwicklung erreichen kann, hängt von den vom Grosse Rat jährlich zu beschliessenden Erhöhungen der Lohnsumme ab. Das Erreichen des Maximums im Laufe einer Berufskarriere bedingt eine durchschnittliche jährliche Lohnsummensteigerung von 1,5 Prozent. Wenn diese durchschnittliche Erhöhung vom Parlament nicht gewährt werden

WÜRDIGUNG DES LOHNDEKRETS

Zweifellos entspricht die vom Parlament beschlossene Überführung auf das Alter 59 nicht den Vorstellungen der Verbände und auch nicht dem ursprünglichen Vorschlag von Regierung und GAL-Kommission. Ich habe Verständnis für die Enttäuschung bei den Lehrpersonen. Dies vor allem auch, weil die Arbeitnehmerseite im Rahmen der parlamentarischen Beratung wichtige finanzpolitische Eingeständnisse gemacht hat. Dennoch darf das Gesamtwerk als gelungen bezeichnet werden – der Kanton Aargau leistet mit diesem Lohndekret zweifellos Pionierarbeit:

- III In Verbindung mit dem GAL und der durch den Regierungsrat noch zu erlassenden Verordnung erhält unser Kanton ein modernes und übersichtliches Anstellungsrecht für die Lehrpersonen.
- III Die vorgenommenen Einstufungen sind sowohl für die Arbeitgeberseite als

auch für die Sozialpartner jederzeit überprüfbar.

- III Das Lohnentwicklungsmodell ist äusserst flexibel. Es erlaubt insbesondere, die Lohnentwicklung der Lehrpersonen so zu steuern, dass die Kosten dem Lohnsummenentscheid des Grossen Rats entsprechen. Damit wird sichergestellt, dass die Kosten der Lehrpersonen gleich hoch sind wie diejenigen des kantonalen Personals.

- III Die Arbeitsplatzbewertung ABAKABA findet im neuen Lohnsystem eine angemessene Berücksichtigung.

- III Die Einbindung des Marktes gewährleistet konkurrenzfähige Rahmenbedingungen. Es wird aber darauf verzichtet, im Markt Spitzenpositionen zu belegen.

- III In vielen Teilen, insbesondere was die neue Rolle der Schulpflegen als Arbeitgeberinnen betrifft, bedeutet das neue

Anstellungsrecht einen eigentlichen Kulturwandel.

- III Die meisten Lehrerinnen und Lehrer werden ab 2005 mehr Lohn erhalten. Als vor drei Jahren das Personalgesetz eingeführt wurde, wurden nur diejenigen Löhne gehoben, die unter dem minimalen Positionslohn lagen.

Das BKS hat sich zum Ziel gesetzt, das GAL ab 1.1.2005 in Kraft zu setzen. Es ist davon auszugehen, dass der Regierungsrat im Oktober die Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen (VALL) verabschieden wird. Damit dürfte dann der Weg frei sein für die Einführung des im Mai letzten Jahres vom Volk verabschiedeten Gesetzes über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL).

Regierungsrat Rainer Huber,
Departementsvorsteher BKS

kann, ist vorgesehen, dass der Grosse Rat jährlich die individuellen Löhne von drei Jahrgängen, nämlich der 35-, 45- und 55-Jährigen, auf die Normalkurve anheben kann.

Bei fehlenden fachlichen Voraussetzungen für eine Funktion kann der Grundlohn bis zu maximal 10 Prozent reduziert werden. Die Anwendungsdauer dieser Anlaufphase ist auf höchstens fünf Jahre begrenzt.

Elemente des Einstufungsmodells

Das Einstufungsmodell definiert die Komponenten und ihre Anwendung, welche im Rahmen des Lohnstufenmodells für die Einstufung der einzelnen Funktionen von Lehrpersonen angewendet werden sollen. Die dabei festzulegende Positionierung der einzelnen Funktionen soll gewährleisten, dass der Kanton Aargau ein attraktiver Arbeitgeber bleibt.

Die neue Einstufung orientiert sich an drei Hauptkomponenten:

- III Ist-Anfangslohn (Bruttolohn)
- III Marktlohn aufgrund des interkantonalen Vergleichs (umliegende Kantone sowie die Kantone Basel-Stadt und St. Gallen)
- III Ergebnisse der Arbeitsplatzbewertung nach ABAKABA

Zur Ermittlung der neuen Einstufung der Funktionen ist das sogenannte Vektorenmodell entwickelt worden, welches die drei Hauptkomponenten in eine logische Abhängigkeit stellt und damit ausgehend vom Ist-Lohn zur Fixierung des neuen Positionslohns führt.

Grundzüge des Lohnentwicklungsmodells

Mit dem Lohnentwicklungsmodell soll sichergestellt werden, dass die Entwicklung der insgesamt zur Verfügung stehenden Lohnsumme vergleichbar mit derjenigen des Staatspersonals verläuft. Dies hat zur Folge, dass die Lohnentwicklung in Zukunft nicht nach einem starren Mechanismus, der bereits im Voraus das Ausmass der jährlichen Lohnerhöhung definiert, erfolgen soll. Es wurde deshalb ein Modell entwickelt, welches die Dimensionierung der einzelnen Entwicklungsschritte von Jahr zu Jahr neu erlaubt. Dies geschieht mit Hilfe eines Punktesystems, das den fixen Teil des Systems ausmacht. Der Wert eines Punktes wird von Jahr zu Jahr aufgrund der verfügbaren Lohnsumme neu definiert. Dies macht den variablen Teil des Systems aus. Die Lohnentwicklung orientiert sich am Lebensalter abzüglich

der Ausbildungsdauer und somit an der Erfahrung.

Überförerungsprozess

Die Überförerung ins neue Lohnsystem erfolgt so, dass sämtliche Lehrpersonen, unabhängig von deren aktuellem Lebensalter, bei einer gleichmässigen, theoretischen Erhöhung der Lohnsumme von jährlich mindestens 1,5 Prozent, im Alter 59 den Maximallohn von 160 Prozent des Positionslohns ihrer Funktion erreichen können. Zu diesem Zwecke wird für die Überförerung eine sogenannte «Normalkurve 160 Prozent» definiert. Lehrpersonen, deren Lohn nach der Überförerung unterhalb dieser Kurve liegt, werden auf die Normalkurve angehoben. Der Lohn von Lehrpersonen, welcher oberhalb der Normalkurve liegt, wird eingefroren, bis dieser entwicklungsbedingt ebenfalls das Niveau der Normalkurve erreicht. Neu in den Schuldienst Eintretende werden gemäss Normalkurve eingestuft. Den Lehrpersonen der Volksschule wird für die Überförerung zusätzliche die Ortszulage von 1500 Franken angerechnet.

Arbeitsrechtliche Bestimmungen

Nebst der Neuregelung der Löhne enthält das LDLP auch zahlreiche weitere Bestimmungen, so namentlich für die Lohnzahlung unter besonderen Umständen. So erfolgt die Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall im ersten Dienstjahr während sechs Monaten und ab dem dritten Dienstjahr während weiterer sechs Monate noch im

Umfange von 80 Prozent. Bei Militär-, Zivilschutz, Feuerwehrdienst und zivilem Ersatzdienst wird der Lohn voll ausbezahlt. Bei Schwangerschaft und Mutterschaft wird der bisherige Lohn während dreizehn Schulwochen ausgerichtet. Für die Gewährung von unbezahlt und bezahltem Urlaub erhält der Regierungsrat die Kompetenz zum Erlass entsprechender Bestimmungen.

Finanzielle Auswirkungen

Wie bereits erwähnt, erfolgt die Überförerung auf eine so genannte Normalkurve, welche so ausgerichtet ist, dass im Alter 57 das Maximum erreicht wird. Da die Einstufung jedoch auf das Jahr 2003 bezogen wird, heisst dies, dass die Überförerung auf das Alter 59 ausgerichtet wird. Diese Überförerung verursacht zusätzliche Lohnkosten von rund 29,8 Mio. Franken, davon entfallen auf die Übernahme der Ortszulagen 7,4 Mio. Franken. Auf Antrag der Staatsrechnungskommission hat das Parlament beschlossen, dass das gesamte neue Lohnsystem maximal 19,6 Mio. Franken kosten darf, und dass allfällige Mehrkosten bei späteren Lohnerhöhungen durch die Lehrerschaft zu kompensieren sind. Das Parlament ging dabei allerdings davon aus, dass im nächsten Jahr eine Lohnerhöhung für das Staatspersonal ansteht und damit bereits ein Teil des Überhangs gleichzeitig mit der Einführung von GAL kompensiert wäre, während der Rest im Rahmen der Aufgabenteilung zwischen Kanton und Gemeinden den Letzteren anzurechnen ist.

Dieter Deiss, Projektkoordinator GAL

Neues Lohndekret: Transparenz in der Besoldung.



Viele Lehrpersonen der Volksschule und der kantonalen Schulen haben als Folge der vom Grossen Rat beschlossenen Entlastungsmassnahmen eine Reduktion ihres Pensums in Kauf nehmen müssen. Der vom Regierungsrat beschlossene Sozialplan sieht verschiedene Leistungen vor.

Sozialplan Lehrpersonen

Um die finanziellen und sozialen Auswirkungen der Entlastungsmassnahmen abzumildern, hat der Regierungsrat einen Sozialplan beschlossen, gemäss dem folgende Leistungen in Frage kommen:

- III Lehrpersonen, welche als Hauptlehrerinnen und Hauptlehrer gewählt sind, wird das garantierte Mindestpensum bis zum 31. Dezember 2004 (Inkrafttreten des GAL) bzw. bis zum Ende der laufenden Amtsdauer weiterhin ausbezahlt.
- III Die Altersentlastung kann weiterhin bis zum Ende der Amtsdauer gewährt werden, wenn sie aufgrund der Pensenreduktion per 31. Juli 2004 wegfallen würde.
- III Der Verbleib in der Pensionskasse kann ermöglicht werden, wenn das BVG-Minimum zwischen dem 1. August und dem 31. Dezember 2004 unterschritten, aber ab 1. Januar 2005 wieder erreicht wird. Tech-

nisch kann hierfür ein unbezahlter Teil-Urlaub bis 31. Dezember 2004 gewährt werden. (Das BVG-Minimum beträgt heute Fr. 25 320.– und sinkt per 1. Januar 2005 auf Fr. 18 990.–.)

- III Gezielte Umschulungs- oder Weiterbildungskosten können übernommen werden, wenn kein Anspruch auf Stipendien besteht.
- III Möglich sind die Übernahme respektive die Beteiligung an Studiengeldern und/oder Spesen sowie eventuell die teilweise Deckung des Lohnausfalls.
- III Einzel- oder Team-Coaching zur Standortbestimmung oder eine Unterstützung bei der Stellensuche (Outplacement) können angeboten werden.
- III Vorzeitige Pensionierungen können mit entsprechenden zusätzlichen Zahlungen des Kantons attraktiver gemacht werden.

Letzteres setzt die Verabschiedung des Dekretes über Frühpensionierungen durch den Grossen Rat voraus. Das Dekret wird 2004 sicher nicht in Kraft gesetzt. Möglich ist ein Termin im 1. Quartal 2005.

- III Wenn die Bedingungen gemäss § 20 der Versicherungsbedingungen der Aargauischen Pensionskasse (siehe http://www.agpk.ch/doku/Statuten_2004.pdf) erfüllt sind, können Entlassungsrenten beansprucht werden.
- III Abfindungen können ausgesprochen werden, wo (z.B. wegen fehlender Vermittelbarkeit aufgrund von Stundenplanzwängen im Restpensum) kein Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung besteht. Die Abfindungen erreichen dabei höchstens die Höhe der bei der Arbeitslosenversicherung versicherten Taggelder.
- III Bei ausgewiesenen Notlagen kann Soforthilfe beantragt werden.

Sofern Betroffene Leistungen aus dem Sozialplan beantragen möchten, sind sie aufgefordert, bis 30. September 2004 einen Antrag einzureichen an: Departement Bildung, Kultur und Sport, Kommission Leistungen Sozialplan Lehrpersonen, Bachstrasse 15, 5001 Aarau.

Dem Antrag sind alle Unterlagen beizulegen, die für die Kommission zur Beurteilung von Bedeutung sind, und es ist zu beachten, dass jene Leistungen, welche zur Erlangung einer besseren Qualifikation verhelfen, Priorität haben werden vor reinen Geldleistungen. Für den Antrag kann das im Internet unter www.ag.ch/volksschule → Aktuelle Formulare 2004/2005 verfügbare Anmeldeformular verwendet werden.

Bruno Biberstein, Generalsekretär BKS

NEUER INTERNETAUFTTRITT NW EDK

Die NW EDK hat ihren Internetauftritt vollständig überarbeitet. Im Vordergrund standen die Verbesserung der Benutzerfreundlichkeit, eine klare Strukturierung der Seiten und eine Anpassung in Bezug auf das neue Logo der NW EDK. Auf der neuen Homepage www.nwedk.ch finden die Besucherinnen und Besucher Informationen über:

- III aktuelle Projekte und Vorhaben: Migration-Integration, Benchmarking, Interkantonale Fachstelle für externe Schulevaluation (IFES), Sprachen, familienergänzende Betreuung (FEB) etc.

- III regionales Schulabkommen
 - III Links zu verschiedenen Bereichen wie Lehrplan, Lehrerinnen- und Lehrerausbildung und -anstellung, offene Stellen für Lehrpersonen, Qualitätsentwicklung sowie zu diversen Institutionen im Bildungswesen
 - III häufig gestellte Fragen
- Für die nächsten Monate ist ein regelmässiges Erscheinen eines Newsletters geplant, welcher über die Website bestellt werden kann.

Walter Weibel,
Regionalsekretär NW EDK

Vis-à-Vis-Gespräch zum Thema Chancengerechtigkeit

Chancengerechtigkeit war Thema eines Vis-à-Vis-Gesprächs zwischen Regierungsrat Rainer Huber und der Nationalrätin Chiara Simoneschi. Die Gesprächspartner diskutierten vor einem BKS-internen Publikum und stimmten miteinander überein, dass Chancengerechtigkeit eine menschenrechtliche und ökonomische Legitimation hat und über den Bildungsbereich hinaus unterstützt werden muss.

Rainer Huber: Die strategischen Bildungsziele des BKS (siehe Kasten) orientieren über unser grundsätzliches Verständnis, was Bildung langfristig bewirken soll. Es geht unter anderem darum, allen eine gute Ausbildung zu ermöglichen, die den individuellen Fähigkeiten und Möglichkeiten jedes Einzelnen entspricht. Alle sollen die Chance erhalten, ihr Potenzial bestmöglich zu entfalten. Nicht alle haben dasselbe Potenzial. Doch alle sollen in ihren individuellen Möglichkeiten gefördert werden, damit sie gut auf das Leben vorbereitet sind. Teilen Sie dieses Verständnis von Chancengerechtigkeit?

Chiara Simoneschi: Ja, und ich gehe noch etwas weiter: *Pari opportunità* (gleiche Chancen), so lautet mein Verständnis von Chancengerechtigkeit. Die Möglichkeit zum Zugang zur Bildung, auch zur Weiterbildung, muss für alle gegeben sein. Nur so kann jede einzelne Person als vollständiges

Rainer Huber: Das Recht auf Bildung ist ein Menschenrecht und unsere Staatsform – die Demokratie – setzt voraus, dass alle Beteiligten ein gewisses Mass an Bildung besitzen. Wenn wir davon ausgehen, dass Bürgerinnen und Bürger den Staat mitgestalten sollen, dann müssen sie über eine entsprechende Ausbildung dazu befähigt werden. Insofern ist Chancengerechtigkeit eine Bedingung für demokratische Verhältnisse. Wie breit sehen Sie dieses Verständnis von Chancengerechtigkeit in Ihrer Arbeit auf nationaler Ebene abgestützt?

Chiara Simoneschi: Chancengerechtigkeit ist ein zentrales Anliegen für unsere moderne demokratische Gesellschaft. Bestehen für bestimmte Gruppen Hindernisse im Sinne von Chancenungerechtigkeiten, so wird demokratische Gerechtigkeit verhindert. Es braucht mehr als «schöne Theorien». Es ist nicht genug, Chancengerechtigkeit nur zu proklamieren. Massnahmen sind gefordert! Wir müssen alles tun, um Barrieren und Hindernisse in der Bildung, in der Arbeitswelt sowie in den politischen und wirtschaftlichen Institutionen zu entfernen. Wir alle tragen die Verantwortung, das Ziel der Chancengerechtigkeit zu erreichen. Die Parteien, die Institutionen und die Lehrervereinigungen müssen sich dieses Themas annehmen.

Rainer Huber: Was für Ideen haben Sie diesbezüglich? Haben Sie Vorschläge, wo man ansetzen könnte und wie man vorgehen muss?

Chiara Simoneschi: Wichtig ist es, die Realität zu erfassen, Fakten und Zahlen zu analysieren und zu vergleichen, was in den einzelnen Kantonen der gesamten Schweiz passiert. Beispielsweise sollte man kontinuierlich untersuchen, wie der Bildungsgrad bei den 20-Jährigen ist und wie viele Männer und Frauen eine Matura oder eine Lehre absolvieren. Es ist wichtig zu beobachten, wie viele Jugendliche keine nach-obligatorische Ausbildung besitzen: Frauen sind hier klar benachteiligt. Dort, wo die Fakten uns zeigen, dass Massnahmen nötig sind, müssen wir gezielt etwas tun. Ein Beispiel: Wie in der ganzen Schweiz ist es für junge Frauen auch im Tessin nicht einfach, einen technisch orientierten Beruf zu

DIE STRATEGISCHEN BILDUNGSZIELE DES BKS:

1. Alle Personen, die ihre Ausbildung im Aargau absolvieren, werden fachlich und fachübergreifend qualifiziert.
2. Alle Aargauer Schülerinnen und Schüler erwerben in ihrer Ausbildung die Fähigkeit zu lebenslangem Lernen.
3. Die Bildungsinstitutionen im Aargau bereiten die jungen Menschen darauf vor, einen Platz in der Gesellschaft zu finden, der ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten entspricht.
4. Das Bildungsangebot ermöglicht allen jungen Menschen im Aargau, sich sozial zu integrieren.
5. Alle Kinder und Jugendliche erleben die Zeit, die sie in Aargauer Schulen verbringen, als Sinn schaffend und lustvoll.

«Wenn wir davon ausgehen, dass Bürgerinnen und Bürger den Staat mitgestalten sollen, dann müssen sie über eine entsprechende Ausbildung dazu befähigt werden.»

Rainer Huber

Mitglied einen Platz in der Gesellschaft finden. Und darüber hinaus: Nur so kann jede Person der Gesellschaft auch etwas zurückgeben und aktiv auf allen Ebenen mitwirken.

erlernen. Deshalb gründeten wir im Tessin, dank einem vom LSB2 finanzierten Projekt, eine Informatikschule nur für Frauen. Die Interaktion zwischen Schülerinnen und Lehrpersonen ist gut. Wer dort unterrichtet weiss, dass man Frauen anders angehen und motivieren muss. Neue didaktische Vorgehensweisen sind gefragt. Das Beispiel dieser Schule zeigt, dass es nicht nur «Frauenberufe» und «Männerberufe» gibt und die Vorstellung, Frauen mögen technisch orientierte Fächer und Berufe nicht, falsch ist. Diese Erfahrung sollte man ausdehnen, vor allem auch auf die Fachhochschulen. Generell scheint mir wichtig, dass bei der Realisierung von Massnahmen zur Chancengerechtigkeit über die Kantons Grenzen hinausgeblückt wird.

Rainer Huber: Sie haben es angesprochen, man muss von Fakten ausgehen. Im Bereich Bildung sind das Geschlecht und die soziale sowie kulturelle Herkunft zentrale Merkmale. Sie geben uns Aufschluss darüber, inwieweit Chancengerechtigkeit vorhanden ist. Wir wissen, dass Mädchen und Knaben, Kinder aus verschiedenen Kulturen und sozialen Schichten die Schule nicht mit gleichem Erfolg durchlaufen. Dies hat unter anderem PISA gezeigt. Dies zeigen uns aber auch die bildungsstatistischen Daten. Werfen wir einen Blick auf die Situation im Kanton Aargau: Es lässt sich feststellen, dass weibliche und männliche Jugendliche nach der obligatorischen Schule tendenziell andere Wege einschlagen. Sie verteilen sich nicht gleichmässig auf Mittel- und Berufsschulen. Gegenwärtig herrscht eine markante Übervertretung von jungen Frauen in den Mittelschulen (Frauen 60,5%, Männer 39,5%) und eine starke Übervertretung von jungen Männern in den Berufsschulen (Männer: 62,1%, Frauen 37,9%). Das war nicht immer so: Im Kanton Aargau nahm die Bildungsbeteiligung der Frauen auf der Sekundarstufe II deutlich zu (1980: 36% Frauen, 2003: 43% Frauen). Frauen legten in diesem Zeitraum vor allem an den Mittelschulen stark zu (1980: 50,9% Frauen, 2003: 60,5% Frauen), an den Berufsschulen war ein kleiner Zuwachs zu verzeichnen (1980: 32,2% Frauen; 2003: 37,9% Frauen). Wie beurteilen sie diesen beachtlichen Frauenanteil an den Mittelschulen? Wie würden Sie im Tessin darauf reagieren?

«Trotz des Wandels, der sich abzeichnet, haben Frauen heute grundsätzlich immer noch weniger Chancen in der Aus- und Weiterbildung als Männer.»

Chiara Simoneschi

Chiara Simoneschi: Eine grosse Revolution ist das! Ich würde als Erstes jubeln und Champagner trinken von morgens bis abends! Auch im Tessin ist dieser Wandel auszumachen, jedoch in wenig starker Ausprägung. Noch zu meiner Zeit absolvierten junge Frauen die Scuola Maggiore und machten dann eventuell noch eine Lehre. Heute entscheiden sich 70 Prozent der jungen Frauen am Ende der obligatorischen Schule für eine nachobligatorische Ausbildung in einem Gymnasium oder in einer vollzeitleich besuchten Berufsschule. Unter den Schülerinnen und Schülern in den

Chiara Simoneschi, lic. rer. pol. (1946), ist seit 1999 Tessiner CVP-Nationalrätin. Zuvor war sie während 12 Jahren Tessiner Grossrätin und präsidierte den Rat 1998/1999. Auf kommunaler Ebene war sie während 16 Jahren Gemeinderätin und 1996/1997 Gemeindepräsidentin von Comano.

Mit Bildungsthemen beschäftigt sich Chiara Simoneschi seit langem schwerpunktmässig. Dies unter anderem als Mitglied der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur sowie als Präsidentin des Schweizerischen Verbandes für die Erwachsenenbildung beim Bund. Zudem ist sie Co-Präsidentin der Konferenz der italienischen Schweiz für die Erwachsenenbildung und Präsidentin der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen.

«Es ist nicht mehr wie zu Gotthelfs Zeiten! Oft kommt der Vater am Mittag nicht mehr nach Hause und die Mutter arbeitet auch.»

Chiara Simoneschi

Gymnasien sind 54 Prozent Prozent Frauen, in den vollzeitleich besuchten Berufsschulen sind es 59 Prozent. In den Lehrlingsschulen hingegen sind nur 30 Prozent Frauen vertreten. Nur eine kleiner Minder-



heit der Frauen im Tessin absolviert heute noch eine Lehre. Doch trotz des Wandels, der sich abzeichnet, haben Frauen heute grundsätzlich immer noch weniger Chancen in der Aus- und Weiterbildung als Männer. Ich nehme vor allem wahr, dass in der Arbeitswelt für Frauen ein Hindernislauf mit hohen Hürden besteht. Die Bedürfnisse der Frauen werden in der Arbeitswelt viel zu wenig berücksichtigt. Die Schweiz hat noch nicht verstanden, dass man die Gesellschaft so organisieren kann, dass Frauen zugleich Mütter sein können und in der Wirtschaft, in der Gesellschaft und in der Politik aktiv mitarbeiten wollen. Hier liegt die Knacknuss! Frauen studieren zwar vermehrt. Anschliessend werden ihnen jedoch nur wenige oder benachteiligende Möglichkeiten geboten. Das Gold, das man in den Händen trägt, wird auf diese Weise in ein tiefes Loch geschaufelt!

Rainer Huber: Ich stimme mit Ihnen darin überein, dass wir uns die mangelhafte Nutzung des vorhandenen Begabungspotenzials wirtschaftlich je länger, desto weniger leisten können. Im Wettbewerb werden alle Begabungen gebraucht. Aus Sicht der Individuen können wir durch eine chancengerechte Bildung deren ökonomische Unabhängigkeit im späteren Leben wesentlich erhöhen, wenn wir das jeweilige Potenzial unserer Schulkinder erkennen, fördern und zur Entfaltung bringen. Im Aargau hört man oft, dass wir zwar eine gute Begabtenförderung, jedoch eine schlechte soziale Integration haben. In der Deutschschweiz allgemein werden Vorschule und Tages-

strukturen oft als Angriff auf die Familie verstanden. Dabei wird befürchtet, dass der Staat den Familien die Kinder wegnimmt, beispielsweise mit dem Mittagstisch. Unter Umständen wird aber ohne solche Einrichtungen eine rechtzeitige soziale Integration verhindert. Wie steht man im Tessin zu dieser Frage, wo doch die Familie noch einen zentralen Wert darstellt?

Chiara Simoneschi: Die Familie und deren Zusammenhalt haben meiner Meinung nach einen höheren Stellenwert im Tessin als in der deutschen Schweiz. Trotzdem richteten wir schon vor längerer Zeit eine Kleinkinderschule für Kinder ab drei Jahren ein. Es ist kein Widerspruch, die Familie wertzuschätzen und zugleich komplementäre Möglichkeiten wie die Vorschulerziehung zu nutzen. Denn die Familie ist kein geschlossenes System, sondern hat sich in die gesellschaftliche Realität eingebettet. Die Familie und deren Alltag haben sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert und unterliegen einem stetigen Wandel. Es ist nicht mehr wie zu Gotthelfs Zeiten! Oft kommt der Vater am Mittag nicht mehr nach Hause und die Mutter arbeitet auch. Die Eltern können so weniger Zeit für ihre Kinder aufwenden. In dieser Hinsicht zerstören wir doch nichts, wenn wir ergänzende Betreuung anbieten. Wir nehmen den Familien ja nichts weg, sondern geben den Kinder die Möglichkeit zur frühen Sozialisierung. Für ausländische Kinder bieten solche Einrichtungen eine zusätzliche Chance, sich früh und besser zu integrieren. Ich bin überzeugt, dass man

vermehrt Kleinkinderschulen einrichten muss, um ungleiche Ausgangslagen schon früh auszugleichen und so der Chancengerechtigkeit den Weg zu ebnet.

Rainer Huber: Welche Massnahmen hat man im Tessin auf Primarschulstufe ergriffen, um der Chancengerechtigkeit entgegenzukommen?

Chiara Simoneschi: Das Tessin hat sich aus einer Agrargesellschaft zu einer Wissensgesellschaft entwickelt. Nachdem um 1950 der wirtschaftliche Aufschwung eingesetzt hat, investierten wir viel in die Bildung. Wir haben früh erkannt, dass die Schule ein wichtiges Instrument für die Weiterentwicklung der Gesellschaft ist. Im Tessin wurden strukturelle Reformen in den Schulen und im gesamten Bildungssystem durchgeführt. Man hat beispielsweise einen späteren Zeitpunkt für die Selektion des Ausbildungsweges festgelegt. Heute gibt es eine einzige Sekundarschule im Tessin. Bei uns sind die 6- bis 13-jährigen Kinder alle zusammen. Erst im neunten Schuljahr entscheiden sich die Schülerinnen und Schüler für eine Gewichtung der Fächer und für die Schwerpunkte, welche sie setzen wollen. Die jungen Leute müssen immer die Möglichkeit haben, eine andere Schule zu besuchen und einen neuen Weg einzuschlagen. Man darf nicht zu früh die Türen schliessen.

Gesprächsaufzeichnung: Murielle Schlup, Praktikantin Kommunikation, BKS



Die Suche nach geeigneten Buch- und Medientiteln ist oft sehr zeitintensiv und aufwändig. Das Departement Bildung, Kultur und Sport hat deshalb das Zentrum LESEN beauftragt, Lehrerinnen und Lehrern in diesem Bereich einen Informationsservice anzubieten.

Themenzentrierte Leseförderung

Jährlich soll eine Zusammenstellung von Büchern und Medien zu einem Thema präsentiert werden, eine Auswahl, die sich besonders für die Verwendung in der Schule eignet. Sie ist im Internet unter www.zentrumlesen.ch/matwolf.cfm abrufbar. Dieses Jahr sind es über 30 Besprechungen zum Wolf.

Zum Thema Wolf

Geschichten, Legenden und Sagen um Wölfe gibt es seit der Antike. Romulus und Remus wurden von einer Wölfin gesäugt, während der Zeit des Mittelalters und der Inquisition mussten unzählige Menschen einen grausamen Tod als vermeintliche Werwölfe sterben. Im 19. Jahrhundert schrieben die Gebrüder Grimm das Märchen vom Rotkäppchen für die Nachwelt auf. Noch heute ist der Wolf eine zentrale und vielfach gestaltete Figur in Geschich-

ten, Sachbüchern und in bewegten Bildern. Das Thema Wolf eignet sich für den Unterricht deshalb ganz besonders, weil die meisten Kinder und Jugendlichen von diesem Tier, seiner natürlichen Lebensweise, aber auch von seiner symbolischen Ausstrahlung fasziniert sind und weil sich dazu ein breites und vielfältiges Angebot an Texten und Medien finden lässt.

III Sehr unterschiedliche fiktionale Texte, Geschichten und Märchen (Bsp. Pija Lindenbaum: Franziska und die Wölfe. Frankfurt 2002, Moritz Verlag)

III Sachbücher mit erzählenden Elementen (Bsp. Janni Howker und Sarah Fox-Davies: Lauf mit den Wölfen. Aarau 1998, Sauerländer Verlag)

III Informierende Sachbücher (Bsp. Christian Havard: Der Wolf. Reihe: Meine erste Tierbibliothek. Esslingen 2000, Esslinger Verlag)

III Lexika (Bsp. Hans D. Dossenbach: Das Lexikon der Tiere. 4. Aufl. Luzern 1998, Kinderbuchverlag bei Sauerländer)

III attraktive Internetseiten (Bsp. www.wolf-kinderclub.de)

Zum Angebot Wolf

Eine Gruppe von interessierten Lehrerinnen und Lehrern hat sich in diesem Frühjahr zusammengesetzt, um die reichhaltige Auswahl an unterschiedlichsten Texten zum Thema Wolf zu lesen, zu prüfen und zu rezensieren. Vielfältig, abwechslungsreich und informativ sind die einzelnen Buchvorschläge, es werden Bücher und Medien für alle Alterskategorien, für Kinder im Vorschulalter bis hin zu Jugendlichen der Oberstufe, vorgestellt.

Mit einer kleinen Auswahl an Besprechungen wurde ein Flyer gestaltet, er wird in nächster Zeit vom BKS an alle Schule verschickt.

Die vollständige Liste mit allen Rezensionen finden Lehrpersonen künftig im Internet auf der Homepage des Zentrums LESEN: www.zentrumlesen.ch. Die Zusammenstellung umfasst 30 verschiedene Medienbesprechungen zum Thema Wolf, Bilderbücher, Sachtexte, Internetadressen und geeignete Vorlesebücher.

Die Bücher und Medien liegen an zwei Orten zur Ansicht bereit: Zentrum LESEN, Kasernenstrasse 20, 5001 Aarau, und naturama aargau, Bahnhofplatz, 5001 Aarau. Für das grosse Engagement sei allen beteiligten Lehrpersonen an dieser Stelle ganz herzlich gedankt. Unser Dank richtet sich auch an das BKS, welches dieses Projekt initiiert und ermöglicht hat.

Für das nächste Jahr ist eine Fortführung des Projekts geplant, weitere interessierte Mitlesende und Mitschreibende sowie Vorschläge für das nächste Thema sind willkommen bei: info@zentrumlesen.ch.

Unterrichtsideen zum Lesen von Sachbüchern, passend zum Thema, finden Sie in: Claudia Fischer / Maria Riss: Lesen, verstehen, vertiefen – Arbeiten mit Sachbüchern zum Thema «Wolf» für das zweite und dritte Schuljahr, praxis deutsch, 189 / 2005 «Sachbücher und Sachtexte lesen», Januar 2005.

Maria Riss, FHA Pädagogische Hochschule, Zentrum LESEN

MITGLIEDER DER REZENSIONSGRUPPE

- Rita Baumann, Unterstufe, Oftringen
 - Elisabeth Betschon, Mittelstufe, Baden
 - Andrea Keller, Unterstufe, Widen
 - Marion Köppl, Unterstufe, Neuenhof
 - Hans Muggli, Kleinklasse, Oftringen
 - Annegret Schaerer-Kirchhofer, Unter- und Mittelstufe
 - Bea Sonderegger, Unterstufe, Neuenhof
 - Peter Steffen, Realschule, Küttigen
 - Marianne Werfeli, Unterstufe, Oftringen
 - Anita Zipfel, Unterstufe, Brunegg
 - Heidi Zumstein, Unterstufe, Ueken
- Diese Gruppe wurde vom Zentrum LESEN der FHA betreut und koordiniert.

Schule und Bibliothek: Chancen nutzen

Die Aargauische Bibliothekskommission widmet den Bibliothekstag vom 23. Oktober 2004 dem Thema Schule und Bibliothek. Die Tagung findet in der Propstei Zurzach statt. Sie soll Partnerschaften und Potenziale von Schulen und Bibliotheken ausloten und dazu inspirieren, die sich bietenden Chancen zu nutzen.

Bibliothek und Schule – Lehrende, Lernende und Bibliotheksfachleute: Dies ist ein spannendes Beziehungsgeflecht, das noch zu wenig genutzt wird. Informationsträger unterschiedlichster Art beeinflussen mehr und mehr unsere tägliche Arbeit, bereichern sie, bringen uns aber auch an Grenzen. Kann uns die verstärkte Zusammenarbeit zwischen Schule und Bibliothek hier neue Zugänge öffnen? Befähigt uns diese Zusammenarbeit, durch Bündelung der Kräfte zeitgemässen Ansprüchen besser zu genügen?

Tagungsprogramm

Die Gastreferentin Ute Hachmann, Vorsitzende der Expertengruppe Kinder- und Jugendbibliotheken des Deutschen Bibliotheksverbandes «Medienpartner Schule und Bibliotheken – Erfolg durch kontinuierliche Kooperation», bietet einen Einblick in erfolgreiche Modelle. Regierungsrat Rainer Huber, die neue Kantonsbibliothekarin Ruth Wüst und Peter Gautschi, Leiter Ausbildung der Pädagogischen Hochschule Aargau, referieren zu den Themen «Wie Bibliotheken und Schulen voneinander profitieren können» und «Die Bibliothek als Ort des schulischen Lernens».

LEHRERPERSONEN GENIESSEN HOHES VERTRAUEN

In der im August 2004 veröffentlichten Studie der Nürnberger Gesellschaft für Konsumforschung GfK (Ad Hoc Research Worldwide) wurden in 19 europäischen Ländern und in den USA über 20 000 Personen nach jenen Menschen befragt, die für sie vertrauenswürdig sind. Spitzengruppe in der Schweiz sind Ärzte, Polizisten und Lehrpersonen. Sie genießen das Vertrauen der meisten Bürger. Es folgen Armee, Polizei und die Kirchenvertreter, die in den meisten Ländern von der Mehrheit als vertrauenswürdig angesehen werden. Weitere Informationen zur Studie sind nachzulesen unter www.gfk.de.
Walter Weibel,
Regionalsekretär NW EDK



Wird gut genutzt: Die Aargauische Kantonsbibliothek.

Foto: Daniel Desborough.

Das kulturelle Rahmenprogramm umspielt die Bezugspunkte Literatur und Kurort: Eine Stimm- und Text-Performance rund um den Literaturbetrieb von und mit Brigitte Schär, Schriftstellerin und Sängerin, beendet den fachlichen Teil dieser Tagung. Frühaufsteher/innen erwartet um sieben Uhr ein erquickendes literarisches Frühbad mit Schauspieler Walter Küng im Thermalbad Zurzach. Informationstische von Bibliomedia, Schweiz. Bibliotheksdienst sowie Kinder- und Jugendmedien Aargau runden das vielfältige Angebot ab.

Nach dem vom Gemeinderat Zurzach offerierten Apéro und dem Mittagessen werden verschiedene Führungen im Flecken Zurzach angeboten. Tagung und Schlussdiskussion werden geleitet von Hans Ulrich Glarner, Präsident Aargauische Bibliothekskommission. Testathefte werden nach dem thematischen Teil von der Tagungsleitung visiert. Die Tagungskosten betragen 50 Franken inklusive Begrüssungskaffee und Mittagessen.

Nach dem vom Gemeinderat Zurzach offerierten Apéro und dem Mittagessen werden verschiedene Führungen im Flecken Zurzach angeboten. Tagung und Schlussdiskussion werden geleitet von Hans Ulrich Glarner, Präsident Aargauische Bibliothekskommission. Testathefte werden nach dem thematischen Teil von der Tagungsleitung visiert. Die Tagungskosten betragen 50 Franken inklusive Begrüssungskaffee und Mittagessen.

Infos und Anmeldung

Detailprogramm und Anmeldeformulare sind erhältlich bei der Fachstelle öffentliche Bibliotheken, Bachstrasse 15, 5001 Aarau, Tel. 062 835 23 08, E-Mail fachstelle.bibliotheken@ag.ch. Anmeldeschluss ist am 25. September 2004. Die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist beschränkt. Berücksichtigung erfolgt in der Reihenfolge des Eingangs.
Susanne Plüss, Mitglied Aargauische Bibliothekskommission