

Einladung zur 45. Jahresversammlung des AMV

Datum:	Mittwoch, 27. März 2013, 18.00 Uhr
Ort:	Löwenscheune der Kantonsschule Wettingen

Programm:

1. Begrüssung

2. Geschäftlicher Teil

Traktanden:

1. Protokoll der 44. Jahresversammlung vom 28. März 2012 an der Kantonsschule Wohlen
2. Jahresbericht 2012/13
3. Jahresrechnung 2012
4. Budget 2013, Senkung des Mitgliederbeitrages, zusätzliche Entlastungslektion
5. Verabschiedung Sarah Siksou, AKSA, Vizepräsidentin, Sandra Neuber-Koch und Christine Ruf, beide Vorstandsmitglieder für die Neue Kantonsschule Aarau; sowie Herbert Hunziker, APK-Delegierter, Alte Kantonsschule Aarau
6. Wahlen
 - Ersatzwahl in den Vorstand.
Vorschlag: Heinz Anklin, Kantonsschule Wettingen
 - Bestätigungswahl der bisherigen Vorstandsmitglieder
 - Wahl des Präsidiums:
Thomas Dittrich, KSBA (Präsident), Michael Laufer, KSBA (Vizepräsident)
8. Varia und Umfrage

3. Gastreferat Frau Dr. Silvia Grossenbacher, Stellvertreterin des Direktors bei der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung SKBF in Aarau.

Thema: Fachkräftemangel mit höheren Maturquoten bekämpfen?

Anschliessend **Apéro und Imbiss** (Buffet) vor Ort.

→ Für die Teilnahme am Apéro/Imbiss wird um Anmeldung gebeten. Talon und Lageplan Kantonsschule Wettingen befinden sich auf der letzten Seite dieses Einladungsdossiers.

Unterlagen zur 45. Jahresversammlung

1. Protokoll der 44. Jahresversammlung am 28. März 2012 an der Kantonsschule in Wohlen

1. Begrüssung

Die Jahresversammlung wird von Tina Gysin und Fabienne Erni mit den beiden Eigenkompositionen für Stimme und Klavier – *Beautiful* und *Glory to your Country* - eröffnet.

AMV-Präsident Thomas Dittrich begrüsst die anwesenden 30 AMV-Mitglieder sowie 6 Gäste.

Namentlich willkommen geheissen werden:

- Bettina Diem, Sektion Mittelschule BKS
- Manfred Dubach, Geschäftsführer alv
- die Rektoren Hansrudolf Stauffacher, KSBA; Daniel Franz, NKSA; Franz Widmer, KSWO; Kurt Wiedemeier, KSWE.

Entschuldigt sind:

- Die Regierungsräte Alex Hürzeler (BKS) und Roland Brogli (DFR), Dr. Andreas Schächtele, Generalsekretär BKS, Peter Hägler, Erziehungsrat, Dr. Martin Burkard, Rektor AKSA, Barbara Keller, Rektorin AME, Stefan Prochaska, Rektor KSZO.

Grusswort Bettina Diem, Sektion Mittelschulen BKS

Bezugnehmend auf das Thema des Abends ‚Sinnlose Wettbewerbe‘ folgert Frau Diem, dass es auch sinnvolle Wettbewerbe gäbe. Durchlässige Bildungslaufbahnen sollen gewährleistet werden. Quoten sind in unserem System mässig.

FMS und WMS sind eigenständige Bildungsgänge, die nun nicht mehr oder nur eingeschränkt offen Richtung Gymnasium sein werden. In Zukunft wird ein Übertritt aus der WMS nicht mehr, von der FMS nur mit einem Notenschnitt von 5.0 möglich sein. Die Fachmittelschule ist nicht eine Schule für „die, die es nicht ins Gymnasium geschafft haben“, sondern eine berufsvorbereitende Laufbahn eigenen Rechts. Wer die Schülerinnen und Schüler der FMS bemitleidet oder abwertet, vertritt eine elitäre Haltung und wird auch so von den Schülerinnen und Schülern wahrgenommen.

Die Kantonalen Lehrplanteile KLT der Lehrplanrevision MAR sind nun validiert, der AMV hat aus Sicht des BKS konstruktiv-kritisch mitgearbeitet. Die Fachautoren – allesamt Lehrerinnen und Lehrer an den Aargauer Kantonsschulen - haben gute Arbeit geleistet. Qualitätsentwicklung an den Schulen kann so gewährleistet werden. Als nächstes gilt es, die schulischen Fachlehrpläne FLP auf der Basis der KLT zu erarbeiten. Dies wird von den einzelnen Fachschaften an den jeweiligen Schulen bewerkstelligt. Die schulischen Fachlehrpläne sollen auf das Schuljahr 13/14 inkrafttreten.

Frau Diem anerkennt, dass die räumlichen Bedingungen an einigen Kantonsschulen kritisch sind, und würdigt die erbrachten Arbeitsleistungen in beengten Raumverhältnissen. Es soll rasch zusätzlicher Schulraum bereitgestellt werden. Die Raumstudie Mittelschulen im Rahmen des Standort- und Raumkonzeptes für die Sekundarstufe II wird Vorschläge unterbreiten, welche auch den bestehenden Raum an den Berufsfachschulen mitberücksichtigen. Der AMV ist einbezogen in die Begleitgruppe zur Schulraumstudie.

2. Geschäftlicher Teil

2.1 Traktandenliste, Wahl von Tagespräsident und Stimmenzähler, Protokoll

Zur Traktandenliste gibt es keine Ergänzungen

Tagespräsident: Hansjörg Künzler

Stimmenzähler: Thomas Dittrich

Das Protokoll wird ohne Wortmeldungen gutgeheissen und verdankt.

2.2. Jahresbericht 2011/12

Der Präsident weist auf die im Einladungsdossier ausführlich dargestellten Tätigkeiten des AMV-Vorstandes hin, auf die er in zwei Punkten weiter eingeht.

Lehrplanrevision MAR: In seiner Zwischenbilanz kommt der AMV-Vorstand in Sachen Lehrplanprojekt MAR zu einem durchgezogenen Resultat. Positiv aus seiner Sicht wird der Umstand bewertet, dass die Lehrplanrevision massgeblich durch die für uns vertrauenswürdigsten Experten, nämlich unsere eigenen Lehrpersonen in den Kantonsschulen, umgesetzt wird. Auch pflichten wir den Projektautoren bei, dass mit den kompetenzorientierten Lehrplänen die Lesbarkeit verbessert und damit auch die Legitimation unseres Tuns gegenüber den Anspruchsgruppen der Aargauer Mittelschulen grundsätzlich gestärkt wird. Ursprüngliche Befürchtungen, wonach zu detaillierte Stoff- und Kompetenzvorgaben kombiniert mit messbaren Standards die Durchführung von externen Tests vorbereiten, haben sich glücklicherweise nicht bewahrheitet. Es bleibt zu hoffen, dass in Zukunft keine Nachfolgeprojekte im befürchteten Sinne folgen werden. Welche negativen Resultate eine auf vergleichbare Messbarkeit ausgelegte Kompetenzorientierung mit sich bringt, kann in diversen Deutschen Bundesländern schon heute beobachtet werden. Dort ist messbare Kompetenzorientierung, seien wir ehrlich, zu einem Synonym für die Reduktion von gymnasialer Bildung auf die Überprüfung von Leseverständniskompetenz geworden. Dies ergibt sich nicht zwingend aus der Sachlogik, aber – wie das Beispiel Deutschland zeigt – offensichtlich aus der Eigenlogik sozialer Systeme. Begehen wir also nicht die gleichen Fehler, der Banalisierung der gymnasialen Bildung Vorschub zu leisten. Solches kann sich weder der Wissensstandort Schweiz noch der Bildungs- und Kulturkanton Aargau leisten!

Ich möchte deshalb an dieser Stelle die Gelegenheit benutzen, den zuständigen Stellen im BKS, der Rektorenkonferenz und der Projektleitung dafür zu danken, dass die von einer erweiterten AMV-internen Arbeitsgruppe im Rahmen eines Positionspapiers vorgebrachten Bedenken, beispielsweise die Bedenken einer zu grossen Einengung der Lehrfreiheit, nicht einfach vom Tisch gewischt wurden, sondern mit Respekt entgegengenommen und in der Auseinandersetzung auch ernst genommen wurden. Das Positionspapier des AMV wurde im letzten Sommer mehrmals in verschiedenen Konstellationen mit Vertreterinnen und Vertretern der Rektorenkonferenz, des BKS und dem externen Projektberater Peter Bonati eingehend diskutiert. Konnten bei den Schwerpunktfächern und bei den Ergänzungsfächern einvernehmliche Lösungen konstatiert werden, welche eine aus unserer Sicht zufriedenstellende Flexibilisierung bei der Stoff- und Themenauswahl zulässt, bedauern wir die fehlende Bereitschaft der Projektverantwortlichen, im Grundlagenfach Freiräume explizit zuzulassen. Wir bedauern dies insbesondere aus zwei Gründen:

- ☛ Erstens zeigen zahlreiche, wissenschaftlich fundierte Studien von arbeitspsychologischen Instituten renommierter Hochschulen (vgl. dazu bspw. die Forschungsarbeiten von Teresa Amabile), dass Angestellte dann eine hohe Zufriedenheit an ihrem Arbeitsplatz entwickeln, wenn sie speziell ihr Interesse und ihr bestehendes Know-how einbringen und am Arbeitsplatz weiterentwickeln können. Dabei geht es uns in keiner Art und Weise darum, wie uns hie und da unterstellt wird, einzelnen Lehrkräften das eigenbrötlerische Verlustieren an bevorzugten Stoffhäppchen über ein ganzes Semester zu ermöglichen. Das würde unseren Studierenden den Schneid auf Schule, ja die Lust auf Wissen nehmen. Daran hat niemand ein Interesse. Es geht uns vielmehr um die von allen Lehrpersonen an Gymnasien immer wieder gemachte Erfahrung, wonach Neugier und damit verbundenes Interesse bei unserer Zielgruppe gerade dann aufblüht, wenn ein erwachsener Mensch in seiner Funktion als Lehrperson zu einem bestimmten Thema fundierte Beiträge bieten kann. Tiefschürfen muss an einem guten Gymnasium - auch im Grundlagenfach – auch mit einem kompetenzorientierten Lehrplan – unbedingt drin liegen. Unsere Schülerinnen und Schüler, mindestens die mit dem Potenzial zur Studierfähigkeit, sind nicht so rasch zu überfordern!
- ☛ Zweitens machen wir uns als Interessensverband grosse Sorgen, dass durch die jetzige Verweigerung von expliziten Freiräumen im Stoffplan des Grundlagenfaches ein Konkurrenznachteil auf dem Markt der Kantonsschullehrkräfte für den Kanton Aargau entsteht. Ziehen unsere gewichtigen Konkurrenten wie die Kantone Zürich, Basel oder Bern in Sachen „Lehrpläneinengung“ nicht nach – und danach sieht es im Moment aus –, dürfte es für den Aargau schwierig werden, die fachlich besten Lehrkräfte für seine Mittelschulen zu begeistern. Dem Aargau wird der Ruf anhaften, die Lehrfreiheit über Gebühr zurückgebunden zu haben. Unter dieser Perspektive könnte sich ein gut gemeintes Lehrplanprojekt am Ende als Bumerang für die Qualität der Mittelschule Aargau erweisen. Mehr als schade, wie ich finde!

Immerhin, das sei an dieser Stelle den zuständigen Stellen im BKS zugute gehalten, hat man sich aufgrund unserer Intervention bereit erklärt, im Bildungsplan – also im übergeordneten Rahmen für die neuen Lehrpläne – einen verbindlichen Hinweis über die zentrale Bedeutung individueller Prägung

des Unterrichts durch die unterschiedlichen Fach- und Erfahrungshorizonte der Mittelschullehrkräfte einzufügen.

Basale Studierkompetenzen: Erlauben Sie mir hier noch im Rahmen der bildungspolitischen Themen ein paar wenige Bemerkungen zu einer neueren Entwicklung, die uns im AMV-Vorstand nicht wenig Sorge bereitet. Die EDK, und in ihrem Fahrwasser auch Personen aus der Verwaltung des Bildungsraumes Nordwestschweiz, denken seit einiger Zeit laut darüber nach, ob nicht so genannte basale Studierkompetenzen auf Stufe Gymnasium eingefordert werden sollen. Auslöser dieser Überlegungen ist im Wesentlichen die von Professor Franz Eberle von der Uni Zürich im Auftrag der EDK durchgeführte Studie EVAMAR II, welche 2008 veröffentlicht wurde. Gemäss EVAMAR II zeigt eine substantielle Minderheit von Maturandinnen und Maturanden in den Schlüsselfächern Erstsprache, zweite Landessprache, Englisch und Mathematik Leistungen, die deren Studierfähigkeit anzweifeln lassen. Dem soll nun – dies die Idee - mit der Definition von basalen Studierkompetenzen, die im Hinblick auf die Aufnahme eines Hochschulstudiums zwingend vorhanden sein müssen, entgegen gewirkt werden. Andiskutiert wurde dabei die Möglichkeit, beispielsweise am Ende der 3. Kanti einen von externer Stelle vorbereiteten Test durchführen zu lassen, welcher das Vorhandensein der basalen Studierkompetenzen bei jedem einzelnen Gymnasiasten überprüft. Was sind basale Studierkompetenzen? Kann man so etwas überhaupt definieren, ohne heftig ins Schlingern zu geraten? Können basale Studierkompetenzen gleichzeitig zur Zufriedenheit der Abteilung Maschinenbau der ETH Zürich und des historischen Instituts der Universität Bern definiert werden? Darf jemand, der den Test basaler Studierkompetenzen in der Mathematik nicht bestanden hat, kein Studium der Geschichte aufnehmen? Dies, obwohl er oder sie unter Umständen die Matur nach den heute gültigen Bestehensnormen erhalten würde? Sie sehen an der Art, wie ich diese Fragen stelle, dass wir vom AMV-Vorstand bis jetzt wenig mit der Worthülse „basale Studierkompetenzen“ anfangen können. Es ist und bleibt für uns im Moment akademische Wortzauberei mit wenig bis gar keiner Bodenhaftung. Auch wenn wir nicht daran zweifeln, dass am Ende ein Hochschulinstitut eine Liste solcher Kompetenzen abliefern wird und im Brustton der Überzeugung sagen wird: „Das sind sie!“, wird ihre Aussagekraft wie auch ihre Nützlichkeit im Hinblick auf die Frage der Studierfähigkeit sehr kritisch zu prüfen sein.

Wer von basaler Studierkompetenz spricht, spielt zudem riskant. Denn der Begriff wird automatisch mit basaler Studierfähigkeit gleichgesetzt. Auch wenn dieser Umstand von Herrn Professor Eberle, der EDK und weiteren Verfechtern dieser Kompetenzen weit von sich gewiesen wird. Herr Professor Eberle betont jeweils gebetsmühlenartig, basale fachliche Studierkompetenzen seien notwendige, aber keineswegs hinreichende Komponenten allgemeiner Studierfähigkeit. Wird das aber von unseren Anspruchsgruppen, von den Schülerinnen und Schülern, von deren Eltern und von den Politikern, insbesondere auch von den Finanzpolitikern verstanden werden? Wir haben diesbezüglich erhebliche Zweifel. Sollten basale Studierkompetenzen am Ende der 3. Kanti mittels Tests geprüft werden, stellt man – so unsere ganz konkrete Befürchtung – über kurz oder lang seitens der genannten Anspruchsgruppen das bestehende vierjährige Gymnasium fundamental in Frage. Das darf nicht sein! Aus unserer Sicht gibt es einen zwingenden Zusammenhang zwischen den in Art. 5 MAR formulierten Ansprüchen nach einer vertieften Allgemeinbildung und einer breiten Studierfähigkeit auf der einen Seite und einer funktionierenden direkten Demokratie auf der anderen Seite. Mit anderen Worten: eine Kürzung der gymnasialen Laufbahn ist aus unserer Sicht nicht zuletzt auch aus staatspolitischen Gründen undenkbar! Die Idee der Implementierung basaler Studierkompetenzen in Form von Tests riskiert deshalb aus unserer Warte die Öffnung der (Spar-)Büchse der Pandora mit unabsehbaren Folgeschäden für die Gymnasien in der Schweiz und für unsere Gesellschaft insgesamt.

Ich möchte hier an dieser Stelle eins klar machen: Wir verweigern uns sinnvollen Lösungen zur Stärkung der Studierfähigkeit nicht, sie sollten aber auch in der Öffentlichkeit, auch von unseren Anspruchsgruppen nachvollzogen werden können und in diesem Sinne angemessen sein. Zu denken ist in diesem Zusammenhang an eine Wiedereinführung der doppelten Gewichtung der Noten in so genannten Schlüsselfächern wie von HSGYM im Kanton Zürich vorgeschlagen, in Bezug auf den Aargau an das Rückgängigmachen der Sparmassnahmen 2003, welche unter anderem Kürzungen in den Fächern – man höre - Mathematik und Deutsch nach sich gezogen haben; Kürzungen, die bis heute trotz anderslautenden Versprechungen nicht wieder beseitigt wurden. Oder zu denken wäre auch generell an die Stärkung des bereits eingeschlagenen Weges des Gemeinsamen Prüfens, der über die vermehrte Diskussion in den Fachschaften über angemessene Erwartungshorizonte zu einer Angleichung von Prüfungsniveaus und zu einer qualitativen Verbesserung von Unterricht beitragen wird. Wenn ich von Gemeinsamem Prüfen spreche – erlauben Sie mir diesen Hinweis -, spreche ich nicht automatisch von identischen Prüfungen, die über mehrere Klassen hinweg durchgeführt werden. Gemeinsames Prüfen kann auch schlicht heissen, dass im Sinne des Qualitätsmanagements Zeit zur Verfügung steht, um Prüfungen, Prüfungsfragen wie auch Bewertungsraster fachschaftsintern einer gemeinsamen sachlichen Analyse zu unterziehen. Verzichten wir doch generell darauf, meine sehr

verehrten Anwesenden, das Kind Gymnasium aufgrund akademischer Trauertänzerien in Form von wenig praxistauglichen Projekten mit dem Bad auszuschütten! Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!

2.3. Jahresrechnung 2011

2011 wurde ein Ertragsüberschuss von 8'769.24.- CHF erzielt, was zu einem Vereinsvermögen von 71'757.25 geführt hat. Angesichts dieses hohen Vermögenszuwachses werden verschiedene Massnahme vorgeschlagen (siehe 2.7.)

2.4. Budget 2013

Danielle Hoppler-Liesch erläutert das Budget. Der Revisorenbericht wird verlesen von Veronika Potykanowicz. Sie dankt Danielle für die exakte Arbeit. Das Budget und die Jahresrechnung werden einstimmig genehmigt, und dem Vorstand wird Entlastung erteilt.

2.5. Verabschiedung Vorstandsmitglieder

Thomas Dittrich verabschiedet Patrik Hunziker, NKSA, Vizepräsident, und Britta Holden verabschiedet Philippe Wampfler, Vorstandsmitglied, Kantonsschule Wettingen in absentiam. Patrik hat seine grosse Expertise in Sachen LDLP und Statistik dem AMV zur Verfügung gestellt und akribisch auf Ungereimtheiten in den vom Kanton bereitgestellten Unterlagen hingewiesen, wobei er trotz grossen Herausforderungen nie aus der Ruhe zu bringen war. Seine Dossierkenntnisse waren beeindruckend, der Vorstand dankt ihm herzlich für die geleistete Arbeit! Philippe hat vier Jahre lang den öffentlichen sowie den Internetauftritt des AMV betreut, die Kommunikationsgruppe geleitet sowie die Redaktion und Herstellung von AMV-aktuell und Sondernummern übernommen. Er wird mit einem grossen Dankeschön verabschiedet, beide erhalten eine kleine Anerkennung.

2.6. Wahlen

Ersatzwahl in den Vorstand: **Sandra Neuber-Koch** und **Christine Ruf**, beide NKSA, stellen sich neu zur Wahl.

Beide werden einstimmig gewählt.

Bestätigungswahl der bisherigen Vorstandsmitglieder:

Präsidium: **Thomas Dittrich** KSBA (Präsident), **Sarah Siksou**, AKSA (Vizepräsidentin) werden einstimmig wiedergewählt.

Es werden die im Vorstand verbleibenden Mitglieder in ihrer Funktion bestätigt:

Michael Bouvard, AKSA; **Britta Holden**, KSWE; **Patrick Stagnoli**, KSWO; **Michael Laufer**, KSBA; **Moritz Spillmann** KSZO.

2.7. Eckpunkte neue Kommunikation / Senkung Jahresmitgliederbeitrag

Michael Bouvard stellt das neue Logo, Layout und Erscheinungsbild der neuen Sondernummer vor, die jetzt schlicht ‚Heft‘ heisst. Sie stossen auf grossen Anklang.

Thomas Dittrich erklärt das neue Kommunikationskonzept: Elektronische Newsletter werden in Zukunft nach Bedarf versandt, nämlich dann, wenn Themen aktuell sind oder gar unter den Nägeln brennen. Die Newsletter werden zusätzlich Informationen von Interesse für die Mitglieder und Anspruchsgruppen enthalten. Damit ersetzen sie das bisherige A5-formatige AMV-aktuell-Heftchen.

Einmal jährlich wird eine Sondernummer zu einem Spezialthema herausgegeben.

Der Präsident erläutert und begründet den Antrag (vgl. 2.3), den Jahresbeitrag auf 185.00 Fr. zu senken.

Die Änderung des Kommunikationsmodells und die Senkung der Mitgliederbeiträge werden einstimmig gutgeheissen.

2.8. Umfrage und Varia

Es gibt keine Wortmeldungen und Anträge aus dem Plenum.

3. Referat Dr. Mathias Binswanger, Professor für Volkswirtschaftslehre an der Fachhochschule Nordwestschweiz

Das Referat von Herrn Professor Dr. Mathias Binswanger an der AMV-Jahresversammlung 2012 lehnt sich eng an einzelne Kapitel seines Buch »Sinnlose Wettbewerbe« an.

Wie die Messung von Leistung mit Hilfe von Kennzahlen perverses Verhalten erzeugt

Ganz allgemein ist es mit der Korrelation von gemessenen Indikatoren und tatsächlich relevanten Leistungen in einer modernen Wirtschaft nicht weit her. Nehmen wir als Beispiel die schon erwähnte Kundenzufriedenheit, deren Verbesserung sich viele Organisationen auf die Fahne geschrieben haben. Heutzutage spricht man nämlich überall von Kunden: Staatsbürger sind Kunden der öffentlichen Verwaltung, Studenten sind Kunden der Universitäten und Patienten sind Kunden ihrer Ärzte. Demzufolge ist die Steigerung der Kundenzufriedenheit das A und O nicht nur jeder privatwirtschaftlichen, sondern auch fast jeder öffentlichen Tätigkeit. Doch die Erzeugung von „Kundenzufriedenheit“ lässt sich als Leistung nicht direkt quantifizieren und messen. Also müssen Indikatoren her, welche diese Kundenzufriedenheit irgendwie abbilden.

Mit der Entwicklung solcher Indikatoren sind Wissenschaftler und Berater seit längerer Zeit intensiv beschäftigt. Ein Aspekt der Kundenzufriedenheit ist zum Beispiel der schnelle und effiziente Umgang mit Beschwerden. Um diesem Umgang auf die Spur zu kommen, kann man etwa ermitteln, wie viele Kunden länger als zehn Tage für die Behandlung ihrer Beschwerde warten mussten. Dieser Indikator hat den Vorteil, dass er leicht messbar ist, aber den Nachteil, dass seine Erhöhung kaum etwas zur Kundenzufriedenheit beiträgt. Werden die dafür zuständigen Mitarbeiter nämlich aufgrund dieses Indikators beurteilt, dann werden sie sich bald darauf konzentrieren, Beschwerden von Kunden zu erledigen, die bereits acht oder neun Tage warten, so dass die Grenze von zehn Tagen in keinem Fall überschritten wird. Sie gewinnen aber nichts, wenn sie gerade neu eintreffende Beschwerden bearbeiten, denn deren Bearbeitung führt zu keiner Verbesserung des gemessenen Resultats. Die Folge davon ist, dass die durchschnittliche Zeit für die Bearbeitung von Beschwerden zunehmen wird, was der Kundenzufriedenheit insgesamt nicht zu- sondern abträglich ist.

Natürlich wird man dieses kontraproduktive Resultat früher oder später (meistens später) anhand der Reaktionen von Kunden bemerken und nach langen Diskussionen und Sitzungen darauf kommen, nicht die Zahl der Beschwerden zu messen, die länger als zehn Tage nicht bearbeitet wurden, sondern die durchschnittliche für die Bearbeitung aufgewendete Zeit. Doch auch die Freude über diese zunächst brillant anmutende Lösung wird nicht lange anhalten. Beurteilt man die Mitarbeiter nach dem neuen Indikator, dann werden sie sich mit der Zeit auf die leichten Fälle konzentrieren und diese auch umgehend beantworten. Schwierige Fälle lassen sie hingegen links liegen, denn deren Bearbeitung „lohnt“ sich nicht mehr. Auf diese Weise wird sich der gemessene Indikator zwar verbessern, doch die Kunden, deren Beschwerden unerledigt bleiben, werden ihr Missbehagen kaum für sich behalten und dem Image der Organisation schaden.

Die beiden eben beschriebenen Verhaltensreaktionen auf die Beurteilung von Mitarbeitern anhand von Indikatoren sind typisch. Im ersten Fall konzentrieren sie sich darauf, einen bestimmten messbaren Aspekt der Kundenzufriedenheit zu erfüllen, und vergassen das eigentliche Ziel ihrer Tätigkeit. Dieses Verhalten wird in der angelsächsischen Literatur als „measure fixation“ bezeichnet und tritt vor allem dann auf, wenn eine komplexe Leistung mit Hilfe eines einfachen messbaren Indikators beurteilt wird. Dieses Phänomen wird umso gravierender, je stärker der gemessene Indikator bei der Beurteilung ins Gewicht fällt. Diese Tatsache ist seit langer Zeit als „Campbell's Law“ bekannt, das auf den Sozialpsychologen D. Campbell zurückgeht. Dieser schrieb im Jahr 1976: „Je stärker ein einzelner quantitativer Faktor dazu benutzt wird, soziale Entscheidungen zu begründen, desto stärker ist er verzerrenden Einflüssen ausgesetzt und desto mehr führt er selber dazu, die sozialen Prozesse zu verzerren und zu verfälschen, die eigentlich untersucht und verbessert werden sollen“.

Im zweiten Fall konzentrierten sich die Mitarbeiter auf die Bearbeitung der leichten Fälle und liessen die komplizierten Beschwerden links liegen. Sie begannen damit, Rosinen zu picken, was im angelsächsischen Sprachraum unter dem Begriff „Cream Skimming“ oder „Cherry Picking“ diskutiert wird. Rosinenpicken wird zum Problem, wenn Indikatoren die erfolgreiche Erledigung bestimmter Tätigkeiten messen. Hohe Erfolgsraten ergeben sich in solchen Fällen, wenn man viele einfache Fälle löst (Rosinen) und die schwierigen Fälle beiseite schiebt. Werden etwa Arbeitsvermittlungämter nach der Zahl der erfolgreich wieder vermittelten Arbeitslosen beurteilt, dann lohnt es sich für diese, nur noch

leicht vermittelbare Arbeitslose aufzunehmen und die Finger von schwer vermittelbaren Fällen zu lassen.

Doch zurück zu unserem Beispiel und der Suche nach Indikatoren zur Messung von „Kundenzufriedenheit“. Hat man einmal festgestellt, dass sich der erfolgreiche Umgang mit Beschwerden mit keinem Indikator adäquat beurteilen lässt, wird man sicher bald zur Erkenntnis gelangen, dass es ein ganzes Kennzahlen- und Indikatorensystem braucht. Im einfachsten Fall kombiniert dieses einfach die beiden oben schon erwähnten Indikatoren. Es wird also die Zahl der Beschwerden, die länger als zehn Tage nicht bearbeitet wurden, kombiniert mit der durchschnittlichen Bearbeitungszeit und beide Indikatoren werden dann mit je 50 Prozent gewichtet. Doch schon bei einem so einfachen Indikatorensystem ist nicht mehr erkennbar, welche Anreize dadurch genau geschaffen werden. Zwar werden die durch die einzelnen Indikatoren gesetzten negativen Anreize abgeschwächt, aber genau dasselbe gilt auch für die beabsichtigten positiven Anreize. So wird zwar der Anreiz geringer, schwierige Fälle einfach liegen zu lassen, aber genau dasselbe gilt auch für den beabsichtigten Anreiz, die durchschnittliche Bearbeitungszeit zu reduzieren.

Je komplexere Indikatorensysteme eingeführt werden, umso komplexer werden auch die dadurch erzeugten Anreize. Für die Mitarbeiter wird es immer unklarer, wie sie sich verhalten sollen, um bei den Indikatoren möglichst gut abzuschneiden. Und wie die Indikatoren mit der gesuchten Leistung (in diesem Fall Kundenzufriedenheit) wirklich zusammenhängen, wird zu einer „Black Box“. So setzt ein Indikatorensystem mit vielen Indikatoren kaum mehr wirksame Anreize und erzielt deshalb auch keine Leistungssteigerungen weder im erwünschten noch im unerwünschten Sinn. Hingegen führt die Entwicklung, Erhebung und Auswertung der Indikatoren zu einem enormen zusätzlichen bürokratischen Aufwand. Es werden in grossem Ausmass Potemkin'sche Dörfer gebaut, bei denen mit Hilfe von Computern Unmengen an irrelevanten Daten erfasst, verarbeitet und gespeichert werden, welche ein Wissen über die Qualität von Leistungen vorgaukeln, das in Wirklichkeit nicht vorhanden ist.

Leistungsmessung in Teams. Ein fiktives Beispiel aus dem Fussball

In Tat und Wahrheit haben wir das Problem der Leistungsmessung bisher noch unterschätzt, da wir stillschweigend von individuell erfassbaren Leistungen ausgegangen sind. In der Praxis zählen jedoch häufig Leistungen ganzer Organisationen bzw. Teams, zu denen alle Teammitglieder mehr oder weniger beitragen. Das sehen wir sofort, wenn wir Teamsportarten betrachten. Diejenigen, die weniger leisten, profitieren dann von denjenigen, die mehr leisten, was den individuellen Anreiz zu „Höchstleistungen“ mindern kann. Wird nur die Leistung des gesamten Teams bewertet, dann sind die Besten möglicherweise frustriert, da ihre Anstrengung nicht belohnt wird und sie gleich viel Belohnungen erhalten wie die Schlechtesten des Teams. Diese wiederum können sich als Trittbrettfahrer gebärden und haben dann auch keinen Anreiz, möglichst viel zu leisten, da sie von den Leistungen der Besten mitprofitieren. In einem solchen Fall genügt der Wettbewerb der Teams untereinander nicht mehr, um jeden zu einer Höchstleistung zu animieren.

In der Realität kommt es zwar nicht selten vor, dass alle Mitglieder eines Teams aus Freude an der Sache möglichst viel leisten, ohne dass sie individuell dafür belohnt werden. Aber für viele Ökonomen sind Handlungen „aus Freude an der Sache“ eine störende Verhaltensperversion, die ihnen ihre schönen Modellwelten verderben. Also werden solche Handlungen einfach ignoriert. Nehmen wir deshalb für den Moment einmal an, dass die Menschen sich tatsächlich nur durch äussere Belohnung (extrinsische Motivation) und nicht durch die Freude an der Sache (intrinsische Motivation) motivieren lassen. Um in diesem Fall ein optimales Ergebnis zu erzielen, braucht es dann, so wird behauptet, zusätzlich zum externen Wettbewerb der Teams noch einen internen Wettbewerb unter den einzelnen Teammitgliedern. Dieser muss auf jeden Fall künstlich erzeugt werden, denn innerhalb von Teams gibt es naturgemäss keinen Wettkampf. Das geht aber nur, wenn messbare Kennzahlen existieren, die als Indikatoren für die individuellen Leistungen der Teammitglieder herbeigezogen werden können. Die Schaffung solcher Indikatoren, die angeben, auf wessen Konto eine Leistung oder ein Misserfolg geht, ist aber eine noch kompliziertere Sache als die Schaffung von Indikatoren, die über individuelle Leistungen ausserhalb eines Teams oder über die Leistung des Teams als ganzes Auskunft geben.

Das kann man leicht erkennen, wenn wir in die Welt des Teamsports eintauchen und uns überlegen, welche Auswirkungen die Einführung von Leistungsindikatoren und damit verbundene interne Wettbewerbe dort hätten. Betrachten wir zunächst den einfachsten Fall, wo alle Teammitglieder dieselbe exakt messbare Leistung erbringen müssen. Diese Situation haben wir bei Staffelläufern wie 4x100m-Staffel in der Leichtathletik. Bei dieser Disziplin versucht ein Team von vier Läufern 400 Meter in möglichst kurzer Zeit zu laufen. Dabei profitiert der langsamste Läufer vom schnellsten, da nur die von

allen vier Läufern gelaufene Gesamtzeit für die Bewertung zählt. Und umgekehrt wird die Leistung des schnellsten Läufers vom langsamsten geschmälert. Also sollte jetzt zusätzlich noch ein interner Wettbewerb unter den vier Läufern inszeniert werden, damit sich die Leistung auch für alle Läufer lohnt.

In diesem Beispiel scheint die Lösung einfach zu sein. Man belohnt nicht nur das ganze Team für seine Leistung mit einer Prämie, sondern jeder Läufer erhält individuell noch eine Prämie für die von ihm einzeln gelaufene Zeit. Doch bei etwas genauerem Nachdenken ist es gar nicht mehr so sicher, ob sich die Gesamtleistung dadurch verbessert. Wenn jeder Läufer nur noch darauf aus ist, die von ihm selbst gelaufene Zeit möglichst schnell zurückzulegen, dann wird er weniger darauf achten, den Stab korrekt an den ihm folgenden Läufer zu übergeben, und Übergabefehler werden sich häufen. Rein auf die individuelle Leistung eines Teammitgliedes zugeschnittene Indikatoren untergraben den Teamgeist und fördern ein egoistisches Verhalten, welches der Teamleistung abträglich ist. Also müsste eine Prämie richtigerweise nicht nur die selbst gelaufene Zeit, sondern auch noch beispielsweise die Zeit für die ersten 25 Meter des folgenden Läufers mitberücksichtigen. Berater und Experten werden sich sicher freudig auf dieses Problem stürzen und „optimale“ Prämienmodelle entwickeln, wo sich die Prämie eines Läufers aus verschiedenen Komponenten zusammensetzt.

Selbst ein angeblich so einfaches Problem, wie die individuelle Leistung eines Läufers in einer 4x100m-Staffel richtig zu bewerten, bereitet Probleme, obwohl man die Zeit jedes Läufers exakt messen kann. Doch für die Optimierung muss auch die Leistung für das Team, nämlich die Stabübergabe an den nächsten Läufer, berücksichtigt werden, deren Qualität sich nicht exakt mit einem Indikator erfassen lässt. Perverse Anreize werden in diesem einfachen Beispiel allerdings noch kaum gesetzt, da die exakt messbare Leistung (die gelaufene Zeit) nach wie vor dominiert. Das ändert sich aber schnell, wenn wir uns komplexeren Teamsportarten wie dem Fussball zuwenden, wo nicht mehr alle Mitspieler dieselben Leistungen erbringen sollen und Arbeitsteilung herrscht. Und das kommt der Realität ausserhalb des Sports wesentlich näher.

Die Arbeitsteilung ist beim Fussball offensichtlich. Für einen Stürmer besteht die Aufgabe darin, möglichst viele Tore zu schiessen, umgekehrt sollte der Torhüter möglichst wenig Tore kassieren. Verteidiger und Mittelfeldspieler müssen hingegen mehrere Funktionen wahrnehmen. Einerseits sollten sie dazu beitragen, dass Tore geschossen werden, andererseits besteht ihre Aufgabe auch in der Verhinderung von gegnerischen Toren. Um einen internen Leistungswettbewerb zu inszenieren, braucht es deshalb je nach Spielerfunktion unterschiedliche Leistungsindikatoren (jeder erhält eine individuelle Balanced Scorecard). Ein simples System von Kennzahlen könnte dann etwa folgendermassen aussehen:

Ein einzelner Spieler erhielte in diesem Fall eine Prämie, sobald der für ihn festgelegte Indikator einen positiven Wert aufweist. Und je höher dieser Wert ist, umso höher wäre dann auch die bezahlte Prämie. Auf den ersten Blick erscheint dieses System vielleicht gar nicht schlecht. Eine etwas genauere Auseinandersetzung mit der Materie wird allerdings schnell zeigen, dass hier perverse Anreize gesetzt werden. Sind etwa für den einzelnen Stürmer nur die von ihm erzielten Tore leistungsrelevant, dann hat er keinen Anreiz mehr, einem besser positionierten Mitspieler den Ball zuzuspielen. Stattdessen wird er stets versuchen, selbst zu schiessen, denn es besteht ja immer eine kleine Chance, ein Tor zu erzielen und so seine gemessene Leistung zu verbessern. Ein Pass zu einem Mitspieler zahlt sich hingegen nicht aus. Derselbe perverse Anreiz, wenn auch in abgeschwächter Form, gilt für die Mittelfeldspieler, wo die Anzahl der erzielten Tore den grössten Anteil der gemessenen Leistung ausmacht. Umgekehrt besteht für die Verteidiger ein Anreiz, möglichst zuzumauern und die Offensive zu vernachlässigen. Nur für den Torhüter werden keine perversen Anreize gesetzt, doch das ist nicht weiter überraschend. Der Torhüter erbringt in Wirklichkeit eine Einzelleistung, die isoliert von der Leistung des übrigen Teams gemessen werden kann.

Insgesamt würde sich die Anwendung des eben vorgestellten Indikatorensystems mit Sicherheit negativ auf die Gesamtleistung einer Fussballmannschaft auswirken. So wie unsere Gesellschaft zur Zeit „tickt“, wird die Reaktion dann aber nicht darin bestehen, mit dem ganzen Unsinn aufzuhören. Man wird argumentieren, dass die Idee der individuellen Leistungsindikatoren richtig sei, dass diese aber noch verbessert werden müssten. Und da bieten sich heute ganz neue Möglichkeiten. Da die meisten Fussballspiele in den oberen Ligen aufgezeichnet werden, erlaubt die Auswertung solcher Aufzeichnungen mit Hilfe von Computerprogrammen eine noch „genauere“ und „objektivere“ Erfassung der individuellen Leistungen jedes Spielers. Mit anderen Worten: man wird das Heil in der Verbesserung der Indikatoren durch computergestützte Spielanalysen sehen.

Ein weiterentwickeltes, komplexeres System von Leistungsindikatoren wird deshalb aus einem Mix

von individuellen Leistungsindikatoren für jeden einzelnen Spieler bestehen, die sich dank der elektronischen Auswertung der Spielaufzeichnungen auch messen lassen. Zusätzlich wird jeder Spieler noch ein Messgerät bei sich tragen, welches seine gesamte Laufarbeit erfasst.

Es ist zu befürchten, dass solche Indikatorensysteme in Zukunft tatsächlich eingesetzt werden. Diese werden uns dann vermutlich als „optimierte“ Systeme angepriesen, bei denen Indikatoren und ihre Gewichtung das Resultat von umfangreichen statistischen Analysen von Daten aus Tausenden von Fussballspielen und darauf aufbauenden Computersimulationen sind. Nur die Gewichtung des letzten Indikators (Zahl der Spiele ohne Fouls) wird keiner Optimalitätsüberlegung entspringen. Der Indikator deutet einfach an, dass sich der Fussballverein dem Fairplay verschrieben hat (Indikator zur Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung), und besitzt mehr symbolischen Charakter.

Nun hätten wir also ein praktisch perfektes Indikatorensystem zur Erfassung der individuellen Leistung. Allerdings ist dieses dermassen komplex, dass es für den einzelnen Spieler völlig unklar sein wird, wie er eine optimale Leistung erbringen soll. Im schlimmsten Fall wird er so sehr damit beschäftigt sein, seine individuelle Performance zu optimieren, dass das Spielgeschehen darunter leidet. Denn „man muss den Ball – und nicht die Anzeigetafel – im Auge behalten ..., um einen Treffer zu landen“. Im besten Fall wird das System einfach ignoriert und damit weitgehend sinnlos.

Mit Sicherheit wird aber eine ganz neue Bürokratie mit vielen neuen Stellen entstehen. Beispielsweise wird nun jeder Club mindestens eine Person brauchen, die vollamtlich damit beschäftigt ist, die aufgezzeichneten Spiele auszuwerten und die entsprechenden Indikatoren für jeden Spieler zu berechnen. Und damit das auch korrekt abläuft, braucht es zusätzlich in jedem Land eine nationale Controlling-Organisation, welche die Daten bei den einzelnen Clubs periodisch überprüft. Die bestbezahlten Spieler werden andererseits spezielle Berater und Coaches anheuern, welche ihnen bei der Optimierung ihrer bei dem Indikatorensystem gemessenen individuellen Leistung beratend zur Seite stehen. Denn ohne solche Hilfe könnten ihnen durch suboptimales Verhalten bedeutende Prämienzahlungen entgehen.

Falls Ihnen die ganzen Ausführungen zu den Leistungsindikatoren im Fussball absurd vorkommen, dann haben Sie natürlich recht. Der gesunde Menschenverstand sagt einem, dass solche künstlich inszenierten individuellen Leistungswettbewerbe Unsinn sind und der ganze Fussballsport dadurch ad absurdum geführt würde. Doch der gesunde Menschenverstand kann mit der Fachidiotie von Experten nur selten konkurrenzieren. Was wir im Fussball schnell als Unsinn entlarven würden, ist heute innerhalb von öffentlichen und privaten Organisationen gang und gäbe. Nur finden es dort die meisten Menschen normal, dass sie in interne Wettbewerbe um individuelle Leistungsindikatoren eingebunden sind.

Literatur:

Binswanger, M. (2010), Sinnlose Wettbewerbe. Warum wir immer mehr Unsinn produzieren, Freiburger im Breisgau: Herder.

2. Jahresbericht 2012/13

2.1. Standespolitik

Lohnentwicklung 2013

Der Grosse Rat hat für 2013 eine Lohnerhöhung für das Staatpersonal von 1% beschlossen. Diese werden bei Lehrpersonen vollumfänglich für individuelle Lohnerhöhungen verwendet. Als Folge davon bleiben Einstiegs- und Endlöhne für Mittelschullehrpersonen mit CHF 102'567.- bzw. CHF 164'107.- unverändert.

Aufgrund der Tatsache, dass eine Erhöhung um 1% nicht ausreicht, um die versprochene Lohnkurve zu halten, sind die Löhne für alle 29 bis 60jährigen(!) tiefer, als sie es 2012 im gleichen Alter waren. Damit ist zum zweiten Mal in Folge der Lebenslohn für neuereintretende Lehrpersonen gesunken, was den Kanton Aargau als Arbeitgeber langsam aber stetig unattraktiver werden lässt. Der Rückstand der Lohnentwicklung der letzten Jahre beträgt inzwischen 2.5% bis 3% im Vergleich zu anderen Kantonen oder der Privatwirtschaft.

Aargauische Pensionskasse APK

Die stufenweise Senkung des Umwandlungssatzes von derzeit 6.8 auf 5.9 % ab 1.1.2014 für neueintretende Rentner hat merkliche Auswirkungen auf die zu erwartenden Altersleistungen. Aufgrund der demografischen Entwicklung und des längerfristig tiefen Zinsniveaus sind Anpassungen unumgänglich. Eine relative Senkung um gut 13 % ist jedoch happig. Um die Massnahme abzufedern, werden die bisherigen Guthaben einmalig um 6.5 % erhöht, was den Einkommensverlust für Personen kurz vor dem Rentenalter in etwa halbiert. Je jünger und damit je weniger Alterskapital, desto weniger kann von dieser Abfederung profitiert werden. Der Regierungsrat hat die Bereitschaft signalisiert, weitere Abfederungsmassnahmen zu ergreifen, um ein attraktives Leistungsziel sicherzustellen. Das Departement Finanzen und Ressourcen bereitet dazu eine Revision des APK-Dekrets zuhanden des Grossen Rats vor, die per 1.1.2014 in Kraft treten soll.

2012 hat die APK eine Performance von rund 7% erreicht. Der Deckungsgrad wird voraussichtlich auf 96% steigen, was eine moderate Erhöhung des Sparzinses von 1% auf 1.5% für 2013 zulässt.

Unvereinbarkeit

Auf Initiative des AMV hat die CVP-BDP-Fraktion des Grossen Rates am 8. Mai 2012 eine Interpellation betreffend Wählbarkeit der Mittelschullehrpersonen im Grossen Rat eingereicht. Am 4. Juli 2012 beantwortete der Regierungsrat des Kantons Aargau die Fragen der Interpellation. Aus seiner Sicht stellt die derzeit geltende Einschränkung keine unverhältnismässige Beschränkung der politischen Rechte dar und verstösst nicht gegen die Bundesverfassung Art. 34 (Gewährleistung der politischen Rechte). Nach Meinung des Regierungsrates sollen die Mittelschullehrpersonen nichts anders behandelt werden als alle übrigen Angestellten des Kantons. Was die Lehrpersonen an kantonalen Schulen betrifft, sehen vier Kantone eine gänzliche oder grundsätzliche Unvereinbarkeit mit der Zugehörigkeit zum Parlament vor (Aargau, Graubünden, Thurgau, Uri), wogegen deren fünfzehn die Mitwirkung im Parlament uneingeschränkt oder grundsätzliche gestatten (Appenzell Innerrhoden, Appenzell Auser rhoden, Bern, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Glarus Luzern Nidwalden Obwalden, St. Gallen, Schaffhausen, Solothurn, Schwyz, Zug, Zürich). Die Aargauer Regierung führt weiter aus, dass die Ausgestaltung von Unvereinbarkeitsregelungen in den einzelnen Kantonen primär auf politischen Entscheidungen beruht. So hat der Gesetzgeber des Kantons Aargau bis anhin auf eine Ausnahme von der Unvereinbarkeitsregelung für Staatsangestellte zugunsten der Mittelschullehrpersonen verzichtet und an der strikten Einhaltung des Grundsatzes der personellen Gewaltenteilung festgehalten, um allfällige Interessenskollisionen möglichst auszuschliessen. Anlässlich der im Rahmen der Parlamentsreform vorgenommenen Revision des § 4 des Unvereinbarkeitsgesetzes (in Kraft seit 1. August 2005) wurde der weitgehende Ausschluss der in einem öffentlich-rechtlichem Anstellungsverhältnis stehenden Staatsangestellten von der Wahl in den Grossen Rat letztmals durch den kantonalen Gesetzgeber bestätigt.

Aus Sicht des AMV-Vorstandes ist der regierungsrätliche Hinweis, wonach die Ausgestaltung von Unvereinbarkeitsregelungen in den einzelnen Kantonen primär auf politischen Erwägungen beruht, entscheidend. Damit stehen einer Wählbarkeit von Mittelschullehrpersonen in den Aargauischen Grossen Rat keine unüberwindbaren rechtlichen Stolpersteine im Weg. Vielmehr geht es in erster Linie um eine politische Interessensabwägung. Angesichts der Tatsache, dass sämtliche Nachbarkantone des Aargaus keine Einschränkungen zur Wählbarkeit von Mittelschullehrpersonen in ihre Parlamente mehr kennen, wirkt die Aargauische Prinzipienreiterei im Jahr 2012 doch reichlich befremdend.

Gemäss unserer Einschätzung hat der Regierungsrat bis anhin nicht erkannt, dass der Lehrpersonenmarkt auch auf Stufe Gymnasium eine integrale Sichtweise auf das konkurrierende Umfeld erfordert, gerade auch in Belangen, wo ohne finanziellen oder anderweitigen Mehraufwand problemlos eine Besserstellung vorgenommen werden kann. Der AMV-Vorstand wird demgemäss bei sich bietender Gelegenheit eine für den Regierungsrat verbindlichere parlamentarische Motion mit gleicher Stossrichtung in den Grossen Rat einspeisen und die Abschaffung der Unvereinbarkeit für Mittelschullehrkräfte verlangen.

Schulraumproblematik

Aufgrund der demografischen Entwicklung ist im Kanton Aargau von einer Steigerung der Mittelschülerzahl von der derzeit rund 5000 auf 7000 bis ins Jahr 2035 zu rechnen. Insbesondere bis zum Schuljahr 2015/16 ist mit einer starken Zunahme auf 6000 zu rechnen. Die an verschiedenen Kantonsschulen errichteten Provisorien bieten keine langfristigen Lösungen.

Der AMV ist Teil der kantonalen Begleitgruppe zum Standort- und Raumkonzept für die Sekundarstufe II, der Vertreter aller betroffenen Institutionen angehören. An einer ersten Sitzung der Begleitgruppe im September 2012 wurden Forderungen und Anregungen der beteiligten Anspruchsgruppen aufgenommen. Konkrete Varianten des neuen Standort- und Raumkonzepts sollen im Frühling 2013 kommuniziert werden. Der Regierungsrat wird sich bis im Sommer auf eine Vorzugsvariante festlegen. Der AMV wird im Interesse seiner Mitglieder zu den Varianten Stellung nehmen und - gegebenenfalls auch in der Öffentlichkeit – Massnahmen im Interesse der Mittelschulen fordern.

2.2. Bildungspolitik

Bildungsraum Nordwestschweiz – Gemeinsames Prüfen

Im März 2012 hat der Regierungsratsausschuss RRA (bestehend aus den 4 Bildungsdirektoren der 4 Bildungsraumkantonen AG, BL, BS, SO) die Steuergruppe *Programm Mittelschulen* beauftragt, ein definitives Konzept für Gemeinsames Prüfen auszuarbeiten. Dementsprechend erstellte die *Arbeitsgruppe Mandat 3* im Auftrag der Steuergruppe Richtlinien für das Gemeinsame Prüfen. Der AMV war - neben den anderen Interessensverbänden aus dem Bildungsraum - ebenso Teil der Arbeitsgruppe wie je eine Rektorin bzw. ein Rektor aus den vier involvierten Kantonen. Am 9. November 2012 wurde der erarbeitete Lösungsvorschlag an einer Tagung in Aarau allen Rektoren und Interessensverbänden aus dem Bildungsraum Nordwestschweiz vorgestellt. Der Vorschlag stiess bei der überwiegenden Mehrheit der Anwesenden auf ein positives Echo. Vorgesehen sind demnach Gemeinsame Prüfungen innerhalb der Fachschaften einer Kantonsschule im Rhythmus von 3 Jahren. Die Modalitäten der Prüfungen sollen jeweils zwischen den prüfenden Fachschaften und der zuständigen Schulleitung festgelegt werden. Denkbar ist insbesondere an grösseren Schulen eine Aufteilung der Fachschaften in kleinere Prüfungsgruppen. Die Prüfungen sollen sich hinsichtlich Umfang, Schwierigkeit und Thema nicht von den sonst üblichen Tests unterscheiden. Nach Abschluss der Gemeinsamen Prüfungen sollen die Fachschaften zuhänden der Schulleitungen über ihre Erfahrungen und Erkenntnisse berichten. Das Gemeinsame Prüfen wird als Übungsfeld für die schulhausintern identische schriftliche Maturprüfung gesehen. Gleichzeitig sollen die Beteiligten vermehrt an der Beseitigung zu unterschiedlicher Anspruchsniveaus bei Prüfungen innerhalb ihrer Fachschaft arbeiten.

Per April 2013 sind im Bildungsraum kantonale Konsultationen zu den erarbeiteten Richtlinien – unter Einbezug der Verbände sowie der Lehrerschaft - geplant. Der RRA wird nach Auswertung der Konsultationen, voraussichtlich nach den Sommerferien 2013, über die konkrete Implementierung der Richtlinien entscheiden. Die Einführung ist frühestens auf das Schuljahr 2014/15 vorgesehen.

So mühsam Gemeinsames Prüfen als zusätzliche Verpflichtung zu all den anderen Aufgaben aus der Perspektive der Lehrpersonen im ersten Moment erscheinen mag, so begrüssenswert ist diese Lösung bei näherer Betrachtung aus Sicht des AMV-Vorstandes. Mit Bezug auf den letztjährigen Jahresbericht möchten wir an dieser Stelle nochmals explizit darauf hinweisen, dass im Dezember 2011 Vertreterinnen und Vertreter aus der Bildungsverwaltung des Bildungsraumes Nordwestschweiz der Arbeitsgruppe Mandat 3 *Checks* als Gegenvorschlag zu *Gemeinsamem Prüfen* schmackhaft machen wollten. Diese Checks wären vorerst auf die Fächer Deutsch, Mathematik, Informatik und Englisch beschränkt gewesen. Sie wären von einer Institution ausserhalb der Schulen vorbereitet worden, welche auch die Auswertung übernommen hätte. Der unmittelbare Aufwand für die betroffenen Lehrpersonen wäre dementsprechend minimal gewesen. Soweit der Vorteil von Checks. Aus Sicht des AMV-Vorstandes hätten sich aber gleichzeitig gravierende Nachteile ergeben: die Auswertung wäre unvermeidbar auch auf einen Vergleich der Performance der Klassen und über die Performance der Klassen auf einen Vergleich der Performance der Lehrkräfte ausgerichtet gewesen. Einige Exponenten der Bildungsverwaltung äusserten sich ebenfalls offen hinsichtlich eines Vergleichs zwischen den einzelnen Schulen und zwischen den Kantonen im Bildungsraum. Damit wären nach Auffassung des

AMV-Vorstandes Szenarien wie *teaching to the test* sowie Rankings verschiedener Spielarten Tür und Tor geöffnet worden. Insbesondere die Gleichsetzung der Performance einer Klasse mit der Performance von Lehrkräften ist aus unserer Sicht in dieser Absolutheit unzulässig. Die daraus entstehenden Diskussionen und Streitigkeiten würden schwerwiegende negative Folgen auf verschiedenen Ebenen des schulischen Geschehens nach sich ziehen. Ein Szenario, welches sich niemand wünschen kann.

Vor diesem Hintergrund erscheint uns das ernsthafte Arbeiten an einer gemeinsamen Prüfungskultur innerhalb der Fachschaften auf der Basis des nun vorliegenden Lösungsvorschlages mehr als sinnvoll. Der Vorschlag stellt die an unseren Schulen bewährte Kultur, wonach Schulentwicklung auf kooperativer Basis aus den Fachschaften heraus erfolgt, sicher. Zudem lässt sie jeder Lehrperson genügend Zeit und Aktionsraum, um das eigene pädagogisch-didaktische Handeln im Sinne des *reflective teaching* wo sinnvoll und nötig zu justieren. Ergreifen wir also diese Chance, die uns in Zukunft besser gegen Angriffe von aussen schützen wird und gleichzeitig die Handlungshoheit weitgehend uns überlässt.

Bildungsraum Nordwestschweiz – mögliche zukünftige Projekte

An der Tagung vom 9. November 2012 wurden ausserdem mögliche zukünftige Themen der Zusammenarbeit im Mittelschulbereich innerhalb des Bildungsraumes vorgestellt. Die folgenden 5 Themen wurden transportiert:

- Angleichung der Übertrittsbedingungen Sek I – Sek II
- Verbesserte Berufs- und Studienberatung am Ende des Gymnasiums
- Verbesserte Schulintegration von fremdsprachigen „QuereinsteigerInnen“
- Nachteilsausgleich für Schülerinnen und Schüler mit einem Handicap (Gehörlosigkeit, Blindheit, Legasthenie, Diskalkulie etc.)
- Austauschplattform für Selbstorganisiertes Lernen SOL

Wir stellen mit Befriedigung und Erleichterung fest, dass der Regierungsratsausschuss nach einer Sturm- und Drangphase nun gewillt scheint, eine Phase der Konsolidierung einzuschalten. Mit Ausnahme des noch in der Entwicklungspipeline steckenden Projektes der basalen Studierkompetenzen (Prof. Eberle, Uni Zürich) werden die sonst oben aufgelisteten Themen kaum zu kontroversen Diskussionen innerhalb der Schulen Anlass geben.

Bildungsraum Nordwestschweiz – Appell des Forums Allgemeinbildung FACH

Am 2. November 2012 lancierte das Forum Allgemeinbildung FACH per E-Mail an die Mittelschullehrkräfte des Bildungsraumes Nordwestschweiz einen Appell zuhänden des Regierungsratsausschuss. Die Aktion unter dem Titel „Stopp der Uniformierung und Standardisierung der Maturitätsschulen!“, welche ein sofortiges Moratorium der laufenden Projekte und Verhandlungen mit den Lehrkräften und Verbänden am runden Tisch forderte, wurde gemäss Angaben von FACH innerhalb weniger Wochen von 554 Lehrpersonen aus dem Bildungsraum unterstützt.

Der AMV-Vorstand reagierte in seinem Newsletter 3/2012 explizit auf die FACH-Aktion und legte seine Position dar. Dabei wurde in Bezug auf die jüngsten Projekte einerseits eine zu hohe Projektkadenz, teilweise überzogene Projekthinhalte und ein oftmals fehlendes „Matching“ mit der bisherigen Mittelschulkultur konstatiert. Gleichzeitig wies der Newsletter aber auch auf die polemische Art der FACH-Aktion hin, welche mindestens teilweise mit falschen Behauptungen und auf der Basis mangelhafter Recherchen operierte. Der AMV-Vorstand stellte deshalb klar, dass FACH angesichts dieser gravierenden Mankos als Allianzpartner nicht in Frage kommt. Gleichzeitig verschickte der AMV-Vorstand am 7. Dezember 2012 zuhänden des BKS ein Schreiben, in welchem er dem Departementsvorsteher dringend empfahl, eine ergebnisoffene Evaluation der Schulhausmatur vorzunehmen, Gemeinsames Prüfen als Ersatz für die Schulhausmatur in Betracht zu ziehen und ausserdem im Projekt Lehrplanrevision Lockerungen bei der Festlegung der Grobinhalte im Grundlagenfach sowie bei der Festschreibung der Grobinhalte auf einzelne Schuljahre vorzunehmen. Mit Schreiben vom 14. Januar 2013 antwortete Regierungsrat Alex Hürzeler. Dabei wurde eine Evaluation der Schulhausmatur in Aussicht gestellt, ohne sich dabei auf einen konkreten Zeitpunkt festzulegen. Ausserdem wurde die Überprüfung des Validierungsprozesses der Schulhausmatur angekündigt. Die übrigen Empfehlungen des AMV-Vorstandes wurden abgelehnt.

Am 31. Januar 2013 fand in Zürich ein Gespräch zwischen Ralph Fehlmann von FACH und Thomas Dittrich, Präsident des AMV, statt. Dabei wurde eine beachtliche Übereinstimmung über No-Go's im bildungspolitischen Bereich erkannt. Gleichzeitig stellte Ralph Fehlmann selber fest, dass er die bildungspolitischen Entwicklungen der letzten Jahre im Kanton Aargau im Detail nicht sehr gut kennt. Dementsprechend will er künftig grosse Zurückhaltung im Hinblick auf allfällige weitere FACH-Aktionen im Bildungsraum Nordwestschweiz an den Tag legen.

Lehrplanrevision MAR

Die letztjährige Zwischenbilanz (vgl. Jahresbericht 2011/12) fiel aus Sicht des AMV-Vorstandes insgesamt durchgezogen aus. Auch nach Abschluss des Projekts bleibt unsere Gesamteinschätzung im Grundsatz die gleiche. Ging es im letzten Jahresbericht hauptsächlich um das Projektdesign sowie um den Prozess der Erarbeitung des Kantonalen Lehrplanteile KLT, stand im Berichtszeitraum die Erarbeitung der schulischen Fachlehrpläne FLP im Fokus. Am 16. August 2012 fand in Zofingen eine Austauschveranstaltung statt, an welcher Fachschafts-Abgesandte aus allen Schulen ihren Fachkolleginnen und Fachkollegen ihre schulischen Lehrplanentwürfe vorstellten und zur Diskussion unterbreiteten. Ende September 2012 reichten die Gymnasien ihre FLP's beim BKS zuhanden der Experten der Schlusskontrolle ein. Anschliessend fand eine erste Sichtung der Entwürfe und in einem weiteren Durchgang eine Beurteilung anhand eines vorgefertigten Rasters durch die Experten statt. Gemäss dem Schlussbericht des Verantwortlichen für die abschliessende Evaluation, Professor Rudolf Hadorn, konnten mehr als 60 Prozent aller Lehrpläne ohne Änderung zur Genehmigung vorgeschlagen werden. Die restlichen Lehrpläne erhielten bis zum 9. Januar 2013 Zeit für Anpassungsarbeiten. Im Ganzen beurteilen die beteiligten Experten die Qualität der schulischen Fachlehrpläne als gut. Die Lehrpläne werden deshalb von der Evaluationsinstanz zur Annahme empfohlen.

Professor Hadorn hält in seinem Schlussbericht fest, dass die Qualität der Lehrpläne uneinheitlich ist und insbesondere die Kompetenzorientierung nicht überall gleich gut verstanden wurde. Die Schluss-evaluation ortet zudem bei einigen FLP's ein Zuviel an Stoff, gibt ebenso ihr Unbehagen über angeblich zu viele Freiheiten im Ergänzungsfach Ausdruck. Dazu ein Zitat aus dem Schlussbericht: „Wenn man davon ausgeht, dass im Konzept MAR das Ergänzungsfach neben dem Schwerpunktfach und der Sprachenwahl die dritte Säule eines individuellen Profils darstellt, dann muss man dem Ergänzungsfach das nötige Gewicht geben, Vertiefung anstreben und darf nicht eine Art weniger verbindliches Fakultativfach daraus machen. Hier wird es in Maturitätsprüfungen für die Experten schwierig werden, klare und vergleichbare Output-Messungen auf Grund definierter fachlicher Kompetenzen vorzunehmen.“

Diese Bemerkungen der Schlusskontrollinstanz bestätigen die Einschätzung des AMV-Vorstandes, dass das Projekt Lehrplanerneuerung MAR in der vorliegenden Form insgesamt problematisch bleibt (vgl. dazu insbesondere auch den AMV-Jahresbericht 2011/12). So war es entgegen der Äusserung des Evaluationsverantwortlichen gemäss Projektdesign nie Ziel, mittels der nun vorliegenden Lehrplanerneuerung Grundlagen für „vergleichbare Output-Messungen“ zu schaffen. Dazu sind die formulierten Kompetenzen – bewusst - zu allgemein formuliert worden. Offenbar sind hier durch das Projekt falsche Erwartungen geschürt worden. Es stimmt immerhin nachdenklich, wenn am Ende eines Projekts festgestellt werden muss, dass selbst involvierte Experten nicht in der Lage sind, Projektziel und Projektkonzeption korrekt nachzuvollziehen. Es erstaunt unter diesen Umständen auch nicht wirklich, dass es in einem Fach nach dem Expertenfeedback teilweise zu intensiven und wenig zielführenden Diskussionen zwischen Fachschaftsvertretern und dem zuständigen Experten kam.

Die zuständigen Stellen im BKS werden nun die Lehrpläne dem Erziehungsrat und dem Regierungsrat zur Genehmigung vorlegen.

2.3. Kontakte

Departement BKS, Bildungsraum Nordwestschweiz

Am 13. November 2012 fand das Jahresgespräch 2012 mit Bildungsdirektor Alex Hürzeler statt. Am Gespräch nahmen von Seiten des BKS ausserdem der Generalsekretär des BKS, Dr. Andreas Schächtele, die Chefin der Abteilung Berufsbildung und Mittelschule, Kathrin Hunziker sowie die Chefin der Sektion Mittelschulen, Bettina Diem, teil. Den AMV vertraten der Präsident Thomas Dittrich sowie Vorstandsmitglied Michael Laufer.

Im Rahmen der Lehrplanrevision MAR nahm der AMV im Berichtszeitraum insgesamt an 5 Steuergruppensitzungen teil.

Im Zusammenhang mit dem Mandat 3/Leistungstests/Checks im Bildungsraum Nordwestschweiz gab es im Berichtszeitraum total 6 Sitzungen mit Beteiligung des AMV.

Rektorenkonferenz

Am 22. Januar 2013 fand das jährliche Treffen zwischen der Rektorenkonferenz und dem AMV-Vorstand an der Kantonsschule in Baden statt.

KASPV

Der Vorstand der KASPV trifft sich jährlich rund acht Mal zu einer ordentlichen Sitzung, eine kleine Delegation zusätzlich viermal jährlich zu Sozialpartnerggesprächen mit der Sektion Personal und Organisation bzw. zusätzlich mit Regierungsrat Brogli. Die Inhalte sind wiederkehrend: Lohnverhandlungen und die Bemühung, diese fair zu gestalten, Optimierung der Altersversicherung, Mitgliederwerbung beim Staatspersonal und Vernehmlassungsantworten. Das tönt unspektakulär, braucht aber viel Gespür und Beharrlichkeit. Die wichtigste Funktion der KASPV – das hat man bei den Lohnverhandlungen gesehen – ist und bleibt der Austausch unter den Personalverbänden, um einen Minimalkonsens zu finden. Nur dann kann man etwas erreichen.

Teilnahme an Veranstaltungen anderer Organisationen

Die Tätigkeit des Präsidenten brachte die Teilnahme an zahlreichen weiteren Veranstaltungen und Sitzungen mit sich, so an den Konferenzen Bildung das alv, an mehreren Präsidentenkonferenzen des nationalen Dachverbandes VSG (mangels Ressourcen nicht an allen) und einiges mehr.

Mitarbeit in externen Kommissionen

Caroline Streif-Schmid vertritt die Mittelschullehrpersonen in der Schlichtungskommission für Personalfragen. Christine Kriener, Lara van de Wouw und Stephan Guggenbühl wirken als VertreterInnen der Mittelschulen in der Kommission Bezirksschulabschlussprüfungen. In der Delegiertenversammlung der Aarg. Pensionskasse APK vertreten Susanne Gall, Herbert Hunziker (Rücktritt per Ende 2012) und Damir Bratoljic die Interessen der Mittelschullehrpersonen. Anstelle von Herbert Hunziker wird neu Marielle Livingston als Ersatzmitglied für die APK-Delegiertenversammlung zur Verfügung stehen. Ersatz deshalb, weil ein Sitz zugunsten der Berufsschullehrkräfte, die bisher gar nicht an der APK-Delegiertenversammlung vertreten waren, freigegeben werden musste. Anstelle von Urs Senn hat Patrick Stagnoli Einsitz in den Vorstand des Zentralverbands des schweizerischen Staatspersonals ZV genommen. Er ist auch Vertreter der Mittelschullehrpersonen an der nationalen Ebenrainkonferenz. Damit ist es dem AMV gelungen, den aktiv angestrebten Ersatz von Urs Senn durch ein Vorstandsmitglied zu sichern.

Allen bisherigen und neuen VertreterInnen der Mittelschullehrerschaft in externen Gremien sei an dieser Stelle für ihr Engagement wiederum ganz herzlich gedankt!

2.4. Kommunikation

Heft

Es wurde eine Sondernummer mit einer Auflage von 1'000 Exemplaren zum Thema Schulraum veröffentlicht.

AMV News

Im Jahr 2012 hat der Vorstand die Vereinsmitglieder mit drei AMV News über aktuelle Entwicklungen informiert. Der Newsletter erscheint nach Bedarf, wird in den Lehrerzimmern ausgehängt und derzeit in elektronischer Form ca. 500 AbonnentInnen zugestellt.

Homepage

Die von Michael Bouvard verwaltete AMV-Homepage www.a-m-v.ch wird weiter laufend aktualisiert und stellt Verbandsinformationen, Medienmitteilungen, sämtliche Publikationen des AMV (inkl. AMV-aktuell und AMV News) sowie weitere Dokumente von allgemeinem Interesse zur Verfügung.

Intranet

Der Vorstand ist daran, auf der Basis von Google Drive eine Intranet-Lösung aufzubauen, um den einzelnen Vorstandsmitgliedern den Zugriff auf interne Dokumente zu erleichtern.

3. Jahresrechnung 2012

Erfolgsrechnung per 31.12.2012

Aufwände		Erträge	
Beiträge ZV/KASPV Aktive	4'095.97	Mitgliederbeiträge Aktive	83'635.00
Beiträge ZV/KASPV Pensionierte	1'478.90	Mitgliederbeiträge Pensionierte	3'390.00
Personalaufwand	53'761.27	Zinsen Postkonto	199.90
Jahresversammlung	4'710.70	Werbung AMV-Themenheft	2'830.00
AMV-Themenheft	12'989.00	a.o. Ertrag	7'000.00
Übriger Aufwand	3'225.40		
Reingewinn	16'793.66		
Total	97'054.90	Total	97'054.90

BILANZ per 31.12.2012

Aktiven		Passiven	
Kasse	36.95	Kreditoren	8'183.04
Post	86'066.77	Transitorische Passiven	8'070.00
Post Depositenkonto	20'739.15	Rückstellungen jur. Erstberatung	5'000.00
Debitor Verrechnungssteuer	70.15		
Debitoren	1'665.00	Eigenkapital	71'757.25
./i. Delkredere	1'110.00	Reingewinn	16'793.66
Transitorische Aktiven	2'335.93		
Total	109'803.95	Total	109'803.95

24.02.2013 /dh

4. Budget 2013

Aufwände		Erträge	
Beiträge ZV/KASPV Aktive	8'000	Mitgliederbeiträge Aktive	73'000
Beiträge ZV/KASPV Pensionierte	2'000	Mitgliederbeiträge Pensionierte	3'000
Personalaufwand	54'000	Zinsen Postkonto	200
Jahresversammlung	5'000	Werbung AMV-Themenheft	2'500
AMV-Themenheft	6'000		
Übriger Aufwand	3'000		
Reingewinn	700		
Total	78'700	Total	78'700

20.02.2012/dh

4.1 Anträge zur Budgetanpassung

Trotz der letztjährigen Senkung des Jahresmitgliederbeitrag von Sfr. 200.- auf Sfr. 185.- hat auch in diesem Verbandsjahr der Gewinn einen markanten Sprung nach oben vollzogen. Der AMV-Vorstand schlägt deshalb seinen Mitgliedern die folgenden 2 Massnahmen vor:

1. Senkung des Mitgliederbeitrags von 185.- Sfr. (2012) auf 165.- Sfr. (per 2013).
2. Die Erhöhung der bestehenden Entlastungslektionen von 6 ½ (Präsidium 3, Vizepräsidium 1, KASPV/APK-Zuständiger 1, Redaktion 1, Administration ½) auf 7 ½ (Redaktion neu 2 statt 1). Diese Massnahme soll rückwirkend bereits ab Geschäftsjahr 2012 gelten.

5. Personelles

5.1. Mitglieder des Vorstandes 2012/13

Thomas Dittrich, Kantonsschule Baden, Präsident
Sarah Siksou, Alte Kantonsschule Aarau, Vize-Präsidentin
Michael Bouvard, Alte Kantonsschule Aarau
Britta Holden, Kantonsschule Wettingen
Michael Laufer, Kantonsschule Baden
Sandra Neuber-Koch, Neue Kantonsschule Aarau
Christine Ruf, Neue Kantonsschule Aarau
Patrick Stagnoli, Kantonsschule Wohlen
Moritz Spillmann, Kantonsschule Zofingen
Zweiter Sitz Wettingen vakant

5.2. Kassiererin

Danielle Hoppler-Liesch, Alte Kantonsschule Aarau

5.3. Revisoren

Veronika Potykanowicz, Alte Kantonsschule Aarau
Heinrich Speich, Neue Kantonsschule Aarau

5.4. Vertretungen der Mittelschullehrerschaft

Erziehungsrat	Beat Trottmann
Vorstand Kantonalkonferenz (Präsident)	Roland Latscha
KASPV (Konferenz der Aarg. Staatspersonalverbände)..	Michael Laufer
Vorstand ZV	Patrick Stagnoli
Konferenz Bildung (Aarg. Lehrpersonenverbände).....	Thomas Dittrich
Delegierte VSG	Britta Holden, Thomas Dittrich
PräsidentInnenkonferenz VSG.....	Thomas Dittrich, Britta Holden
Kommission Bezirksschulabschlussprüfungen	Christine Kriener, Lara van de Wouw, Stephan Guggenbühl
Steuergruppe Lehrplanrevision MAR	Sarah Siksou, Thomas Dittrich
Bildungsraum Nordwestschweiz.....	Thomas Dittrich
FHA Pädagogik, Runder Tisch Weiterbildung	Christine Ruf
Schlichtungskommission für Personalfragen.....	Ursula Nohl, neu: Caroline Streif
Delegierte Aarg. Pensionskasse APK	Damir Bratoljic, Susanne Gall, Herbert Hunziker, neu: Marielle Livingston (Ersatzmitglied)

5.5. Rücktritte aus dem Vorstand

Dieses Jahr sind drei Rücktritte aus dem Vorstand zu verzeichnen. Sarah Siksou, AKSA (5 Jahre) sowie Sandra Neuber-Koch und Christine Ruf, NKSA (1 Jahr). Sarah Siksou hat mit ihrer hartnäckigen und wachsamem Art in Arbeits- und Steuergruppensitzungen viel zur korrekten und sachdienlichen Abwicklung der Geschäfte beigetragen. In Vorstandssitzungen wird uns ihre direkte, humorvolle und ironische Art, die uns immer wieder - trotz vielem Unerfreulichem - bei Laune gehalten hat, fehlen. Die Rücktritte von Sandra und Christine sind je besonderen Umständen geschuldet und waren nicht vo-

raussehbar. Der Vorstand dankt den zurückgetretenen Kolleginnen für ihre wertvolle Mitarbeit. Sandra und Christine waren sich beide am Einarbeiten in die Vorstandsarbeit. Es hat nicht sollen sein, leider...

5.6. Ergänzungswahl Vorstand

Der Vorstand schlägt zur Wahl vor: Heinz Anklin, Kantonsschule Wettingen

5.6.1. Lebenslauf

Heinz Anklin wohnt seit 2007 in Ennetbaden/AG. Geboren wurde er am 20. Juni 1966 in Erschwil/SO. Mit dem Ziel, sich als Mittelschullehrer auszubilden, studierte er Physik mit Schwerpunkt Experimentalphysik an der Universität Basel. Dort hat er 1991 mit dem Diplom in Physik und 1996 mit einer Dissertation auf dem Gebiet der experimentellen Kern- und Teilchenphysik abgeschlossen. Bereits während des Studiums unterrichtete er Mathematik auf Gymnasialstufe. Seine Begeisterung am Lehrerberuf ergänzte er mit der Freude, sich in der internationalen Forschung zu engagieren. So hat er sich für weitere zwei Jahre Wissenschaft als Post-Doc in den USA entschlossen.



Das Unterrichten führte er an der Schule des Paul Scherrer Instituts PSI fort, wo er schliesslich als Schulleiter wirkte. Die gleichzeitig absolvierte didaktische Ausbildung an der ETH Zürich verstärkte seinen Elan, als Lehrer an Maturitätsschulen tätig zu sein. So unterrichtet er seit 2006 an der Aargauer Maturitätsschule für Erwachsene AME Physik und Mathematik und seit 2012 hauptberuflich an der Kantonsschule Wettingen. An der AME ist er Mitglied der Arbeitsgruppe Qualitätsmanagement.

Ein lernförderliches Klima und ein respektvoller Umgang sind für ihn wichtige Erfolgsfaktoren. Die Kompetenzen der Lehrpersonen zu erhalten, in einem immer enger strukturierten Umfeld der Kantonsschulen, betrachtet er als eine der aktuellen Herausforderungen. Diesbezüglich will er sich dafür einsetzen, dass die Kontakte mit Exponenten der Politik und Verwaltung aufrecht erhalten und gepflegt werden.

Heinz Anklin ist Vater von drei Söhnen im Alter von 20,19 und 17 Jahren. Seine Freizeit verbringt er zusammen mit seiner Frau, Familie oder Freunden entweder in den Bergen oder mit Segeln auf dem Hallwilersee.

6. Mitgliederstatistik

Stand 31.12.2012 (2011)						
	Aktivmitglieder		Pensionierte		Lehrpersonen	Organisationsgrad
	2012	2011	2012	2011	total 2011*	2011 (2010)
AKS Aarau	112	(109)	37	(41)	172 (171)	65 (60)%
NKS Aarau	71	(74)	19	(19)	121 (119)	59 (61)%
KS Baden	97	(97)	20	(24)	171 (156)	57 (62)%
KS Wettingen	94	(93)	17	(17)	152 (144)	62 (66)%
KS Wohlen	61	(58)	9	(11)	92 (89)	66 (64)%
KS Zofingen	37	(37)	10	(10)	65 (61)	57 (64)%
AME	3	(2)	0	(0)	34 (35)	
Diverse	0	(1)	0	(1)		
Total	475	(471)	112	(123)	741** (734)	64 (64)%

* gemäss Lehrkräftestatistik für das Schuljahr 2011/12

** bereinigtes Total nach Abzug der Mehrfachanstellungen

7. Die Handlungsfelder des AMV

7.1. Gewerkschaftliche Anliegen

Der AMV setzt sich ein

- für die Respektierung der durch GAL/VALL/LDPD garantierten Anstellungsbedingungen durch die Anstellungsbehörden
- für die rechtsgleiche Behandlung der Lehrpersonen an allen Aargauer Mittelschulen
- gegen eine weitere (offene oder versteckte) Erhöhung der Arbeitsverpflichtung durch neue Aufgaben ohne Entlastung in anderen Bereichen
- für Transparenz des Pensums, Einhaltung der Jahresarbeitszeit und den Schutz der unterrichtsfreien Zeit
- für die Aufhebung der als befristet angekündigten „Entlastungsmassnahmen 03“
- gegen weitere Sparmassnahmen und Arbeitsplatzverluste im Mittelschulbereich
- für die Sicherstellung und Verbesserung der Mitwirkungsrechte der Lehrpersonen an den Einzelschulen
- für ausgeglichene Teuerung und Realloohnerhöhungen gemäss Forderungen der KASPV
- für die vollumfängliche Bezahlung der notwendigen Berufsauslagen durch den Arbeitgeber
- für eine faire Spesenpraxis
- für arbeitnehmerfreundliche Bedingungen bei der Aarg. Pensionskasse APK.

7.2. Ausbildung und Fortbildung

Der AMV setzt sich ein

- für den Erhalt einer qualitativ hochwertigen Gymnasiallehrausbildung an den universitären Hochschulen
- für die Erhöhung der Weiterbildungsressourcen auf ein adäquates Mass
- für eine aktivere Unterstützung und Förderung in der beruflichen Entwicklung durch die vorgesetzten Instanzen (Personalmanagement).

7.3. Bildungspolitik

Der AMV setzt sich ein

- für eine gute Schule Aargau auf allen Stufen, insbesondere für ein integrales vierjähriges Gymnasium zur Sicherung der Qualität der Aargauer Maturität
- für den Erhalt von Lehrfreiheit und Selbstverantwortung
- gegen weiteren Substanzverlust an den Mittelschulen durch Sparmassnahmen
- für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen (z.B. Abteilungsgrössen)
- für die Möglichkeit zu aktiver Mitwirkung bei der Weiterentwicklung des MAR Aargau
- für die Ausschöpfung der Bildungsreserven im Aargau ohne Qualitätsverlust
- für den Erhalt der bestehenden Mittelschulstandorte.

7.4. Öffentlichkeitsarbeit

Der AMV setzt sich ein

- für eine weitere Optimierung der Öffentlichkeitsarbeit für unsere standespolitischen Anliegen
- für die kontinuierliche Verbesserung der politischen Vernetzung der Mittelschullehrerschaft
- für die Aufrechterhaltung und Intensivierung unserer Kontakte mit Exponenten von Politik und Verwaltung.

7.5. Verein

Der AMV setzt sich ein

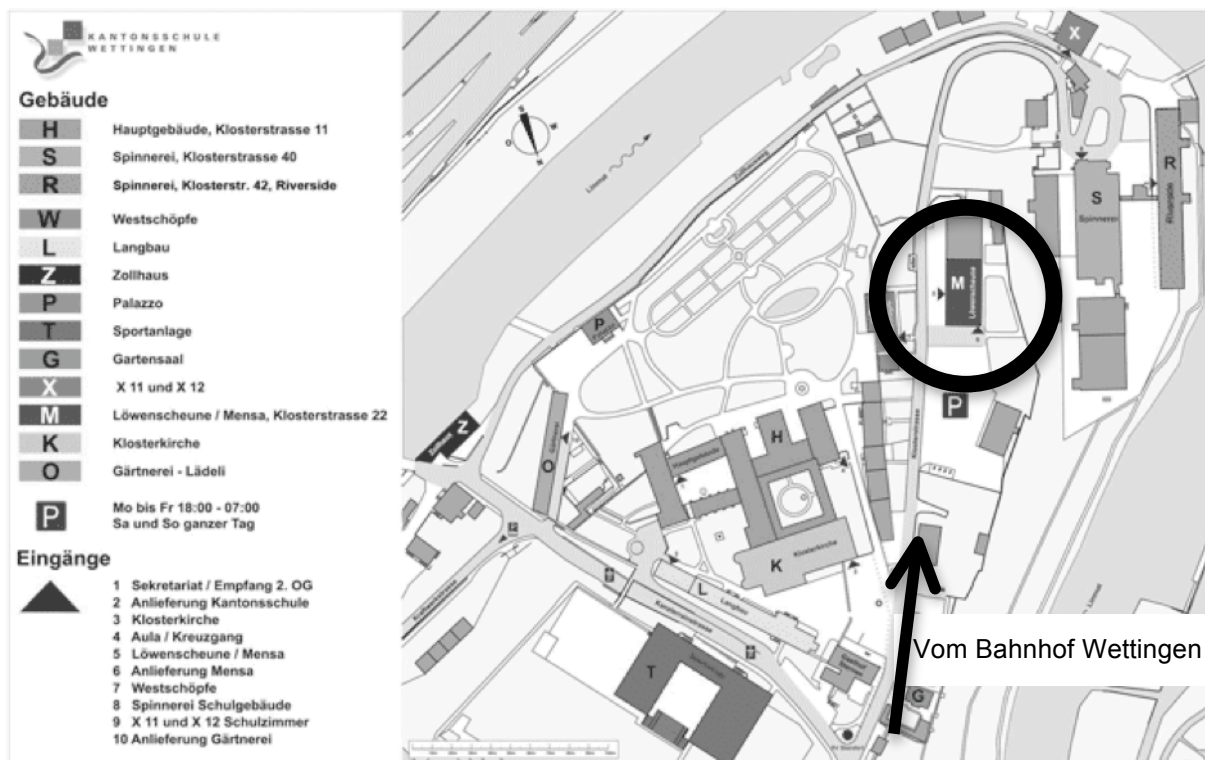
- für eine Intensivierung der Zusammenarbeit mit KASPV und VSG
- für die Pflege guter Zusammenarbeit mit den anderen Lehrpersonenverbänden im Aargau und über die Kantongrenzen hinaus
- für die regelmässige Informationsvermittlung an die Mitglieder über aktuelle bildungspolitische und standespolitische Entwicklungen mittels AMV-aktuell (reguläre Ausgaben und thematische Sonderhefte) und AMV-News sowie durch aktive Präsenz in den Lehrpersonenkonferenzen und Konferenzausschüssen
- für eine weitere Optimierung der Kommunikation mit unseren Vereinsmitgliedern

- für individuelle Leistungen für unsere Mitglieder wie unentgeltliche Rechtsberatung, Kollektiv-Rechtsschutzversicherung, günstigere Krankenkassen- und Versicherungsprämien, ZV-Info
- für die Gewinnung neuer Mitglieder und die Erhöhung des Organisationsgrades.

Brugg, 25. Februar 2013

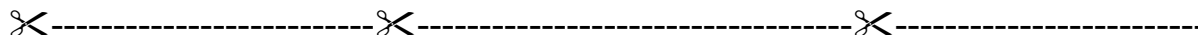
Für den Vorstand: Thomas Dittrich, Präsident

Lageplan der Kantonsschule Wettingen



Hinweis:

Vom Bahnhof Wettingen bis zur Kantonsschule sind es etwa 7 Wegminuten. Sie verlassen den Bahnhof auf der Seite des Gleises 5 und folgen dem Fussweg Richtung Kloster. Falls Sie mit dem Auto anreisen, steht entlang der Kanzlerrainstrasse eine beschränkte Anzahl Parkplätze zur Verfügung (blaue Zone). Es dürfen auch die Parkplätze vor der Löwenscheune benützt werden.



ANMELDUNG

Ich / wir nehme/n an der 45. Jahresversammlung des AMV
und am anschliessenden Apéro / Imbiss teil:

Anzahl Personen:

Bitte Talon bis am 23.3.2013 einsenden an:

Britta Holden
Klosterstrasse 11
5430 Wettingen

oder Anmeldung per E-Mail an: HoB@kswe.ch