



Beat Petermann

Rundmail VSLAG 3 23_24

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Bevor es in die Herbstpause geht, lassen wir euch gerne einige Informationen zukommen.

1. Neuer Instagram-Kanal für Eltern und Erziehungsberechtigte

Nachfolgend findet ihr den Aufruf der Task Force Fachkräftemangel des Departements BKS. Es würde uns freuen, wenn ihr eure Elternschaft über euren Kommunikationskanal informiert.

Das Departement BKS, die schulinvolverten Verbände sowie die PH FHNW präsentieren Eltern auf Instagram Wissenswertes rund um die Volksschule im Aargau. Bitte teilen Sie die den Text im Anhang auf ihren üblichen Kommunikationskanälen. Besten Dank!



KANTON AARGAU

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

15. August 2023

ELTERNINFORMATION

Neuer Instagram-Kanal für Eltern und erziehungsberechtigte Personen

Liebe Eltern

Kennen Sie schon den neuen Instagram-Kanal @schuleaargau?

Seit Mai 2023 präsentieren das Departement BKS, die schulinvolverten Verbände sowie die Pädagogische Hochschule FHNW Wissenswertes rund um die Volksschule im Aargau. Sie als Eltern und erziehungsberechtigte Personen sind dabei direkt angesprochen. Neben nützlichen Tipps und Wissenswertem zum Schulalltag finden Sie auch allgemeine Fakten, erfahren etwas zu den Erfolgen, Engagements und Leistungen der Volksschule und lernen alle im Schulbetrieb involvierten und tätigen Berufsgruppen besser kennen. Denn: Aargauer Schulen machen Zukunft!

Sie können den Kanal gerne abonnieren, um laufend spannende Informationen zu erhalten. Viel Spass!

[instagram.com/schuleaargau](https://www.instagram.com/schuleaargau)



SCHULEAARGAU

2. Plattform für Stellvertretungen „teacher-finder“

Die Plattform wird in Kürze aktiv geschaltet, sobald sich genügend Personen, die an einer Stellvertretung interessiert sind, registriert haben.

<https://teacher-finder.ch/wsp/>

3. Unterstützungsangebot für Personen mit Anstellung ohne Lehrdiplom

Am vergangenen Donnerstag fand eine Online Veranstaltung zum oben genannten neuen Angebot der PH FHNW statt. Viele von euch haben an der Veranstaltung teilgenommen.

Das Unterstützungsangebot richtet sich primär an Personen, die über keine Lehrerausbildung verfügen und auch nicht in einem Studium an einer PH sind.

Die Seite wird auf den 2. Oktober auf dem Schulportal aufgeschaltet. Unser Wunsch, das Anmeldefenster bis Mitte November zu verlängern, wurde von Heike Suter aufgenommen.

[https://www.fhnw.ch/de/die-fhnw/hochschulen/ph/medien-und-oeffentlichkeit/events/angestellte-ohne-lehrdiplom#:~:text=ohne%20Lehrdiplom%20\(AoL\)-,Unterstuetzungsangebot%20fuer%20Personen%20mit%20Anstellung%20ohne%20Lehrdiplom%20\(AoL\),die%20ohne%20Lehrdiplom%20angestellt%20sind.](https://www.fhnw.ch/de/die-fhnw/hochschulen/ph/medien-und-oeffentlichkeit/events/angestellte-ohne-lehrdiplom#:~:text=ohne%20Lehrdiplom%20(AoL)-,Unterstuetzungsangebot%20fuer%20Personen%20mit%20Anstellung%20ohne%20Lehrdiplom%20(AoL),die%20ohne%20Lehrdiplom%20angestellt%20sind.)

4. Umfrage „Qualifikation neue Lehrpersonen 2023/24“

Vielen Dank, dass ihr an der Umfrage teilgenommen habt. Ich konnte gestern die Ergebnisse an der Task Force Sitzung präsentieren. Das Ergebnis zeigt, dass die Zahl der nicht oder nur teilweise ausgebildeten Lehrpersonen weiterhin hoch ist. Dies ist besorgniserregend. Die Kumulation dauert nun schon viele Jahre an und leider ist es schwierig, nicht ausgebildete Personen in ein Ausbildungsprogramm der PH FHNW hineinzuberaten.

Die Belastung der Lehrpersonen und der Schulleitungen, welche eine Mentorats- oder Unterstützungsaufgabe für die nicht adäquat ausgebildeten Personen übernehmen, wird laufend grösser. Der Verband hat im Departement erneut die Erwartung deponiert, dass Schulen, deren Ressourcenkontingent ausgeschöpft ist, die Mentoren über die Härtefallressourcen entschädigen können. Bisher konnten wir diesbezüglich leider nichts erreichen.

Ergebnisse

60 Schulen mussten Personen anstellen, die nicht über ein adäquate Ausbildung verfügen.

- Personen, die nicht stufengerecht ausgebildet sind: 29
- Personen mit einer Ausbildung in einem andern Unterrichtsfach: 17
- Personen, welche die Quest-Ausbildung an der PH absolvieren: 31
- Personen, die eine Ausbildung zur Lehrperson an einer PH absolvieren: 40
- Personen, die ein Studium in einem andern Fachbereich absolvieren: 20
- Berufspersonen ohne pädagogische Ausbildung: 33
- Pensioniert Lehrpersonen: 13
- Andere:15

Insgesamt verfügen also 198 Personen, die im Schuljahr 2023/24 angestellt wurden, über keine adäquate Ausbildung. Beachtet bitte das Unterstützungsangebot, welches ich im Abschnitt 3 dieser Mail aufgeführt habe.

5. Hochrheinkonferenz „Künstliche Intelligenz“

Unser Mandatär Frank Jonas vertritt den VSLAG in der Hochrheinkommission. Gerne lasse ich euch seinen Aufruf zur Teilnahme an der nächsten Hochrheinkonferenz und den Flyer des Anlasses vom 9./10. November 2023 zukommen.

<https://www.hochrhein.org/bildung-und-wissenstransfer.html>

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Der VSLAG arbeitet auch in der Hochrheinkommission mit, um die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zu vertiefen. Durch das Aufgreifen von Zukunftsthemen sollen Impulse zur Stärkung und Weiterentwicklung der Grenzregion am Hochrhein gesetzt werden. Dies gilt auch für den Bereich Bildung.

Am 9./10.11.23 findet eine grenzüberschreitende Tagung zum Thema «Künstliche Intelligenz – Möglichkeiten, Herausforderungen und Chancen» in Rheinfelden (Baden) statt (s. beiliegendes Programm). Pro Gebietskörperschaft können 6 Führungskräfte teilnehmen.

Interessierte Schulleiterinnen und Schulleiter melden sich bitte bis zum 23.10.23 bei Frank Jonas (kaiseraugst@kuf.ch) an. Er wird dann eine Auswahl treffen und die Personen benachrichtigen.

6. Politische Vorstösse

6.1 Motion Simona Brizzi

Lohnabzug für nicht adäquat ausgebildete Lehrpersonen

Siehe dazu auch Abschnitt 4 in dieser Mail

<https://www.ag.ch/grossrat/grweb/de/195/Detail%20Geschäft?ProzId=6054741>

6.2 Interpellation Uriel Seibert

Gewichtung der Berufserfahrung bei der Einstufung von Lehrpersonen

<https://www.ag.ch/grossrat/grweb/de/195/Detail%20Geschäft?ProzId=6054734>

Wir wünschen euch allen eine zufriedene und erholsame Herbstpause und grüssen herzlich aus Rheinfelden und Laufenburg.

Beat Petermann
Philipp Grolimund
Co-Präsidenten VSLAG
Kreisschule Unteres Fricktal
Engerfeldstrasse 18
4310 Rheinfelden

061 836 86 00
079 202 34 07

www.vslag.ch
beat.petermann@vslag.ch



KÜNSTLICHE INTELLIGENZ AUF DER SCHULBANK:

MÖGLICHKEITEN, HERAUSFORDERUNGEN
UND CHANCEN

GRENZÜBERSCHREITENDE TAGUNG
FÜR SCHULLEITERINNEN UND SCHULLEITER
9. – 10. NOVEMBER 2023
SCHLOSS BEUGGEN, RHEINFELDEN (BADEN)



ECKDATEN

WANN

Start 9. November 2023 um 10:00 Uhr

(mit Übernachtung)

Ende 10. November 2023 um 15:30 Uhr

ORT

Schlosshotel Beuggen

Schloss Beuggen 1

D-79618 Rheinfelden (Baden)

Das Schloss befindet sich drei Gehminuten vom **Bahnhof Beuggen** entfernt und bietet vor Ort ausreichend Parkmöglichkeiten.

DEFINITIVE ANMELDUNG

Bitte melden Sie sich bis zum **23.10 2023**

über eine der folgenden Personen an:

Frank Braun (Hochrhein-Gymnasium) | Marc Kummer (BBZ

Schaffhausen) | Frank Decker (Gewerbliche Schulen WT) |

Frank Jonas (Kreisschule Unteres Fricktal) .

Wichtig: Falls Sie nicht im Schloss Beuggen übernachten, teilen Sie dies bitte bei der Anmeldung mit.

KOSTEN

Die Anfahrt erfolgt auf eigene Kosten.

Tagungsgebühr inkl. Mittag- und Abendessen sowie der

Tagungsgetränke werden von der Hochrheinkommission getragen.

Getränke außerhalb der Tagung müssen selbst getragen werden

KONTAKT

Hochrheinkommission

Vanessa Edmeier

+49 (0)7751 91 87 782

vanessa.edmeier@hochrhein.org

ZIELGRUPPE

DER VERANSTALTUNG

Schulische Führungskräfte aus dem Gebiet der Hochrheinkommission, d.h. Kantone Aargau und Schaffhausen sowie Landkreise Lörrach und Waldshut

ZIELE

DER VERANSTALTUNG

- Vernetzung der Akteure
- grenzüberschreitender Austausch zu aktuellen Fragen
- Identifizierung von potentiellen Maßnahmen für eine grenzüberschreitende Kooperation

DIE HOCHRHEINKOMMISSION

ZIELE UND AUFGABEN

Die Hochrheinkommission (HRK) ist eine partnerschaftliche Einrichtung zur Vertiefung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit am Hochrhein. Die HRK fördert und organisiert den Kontakt und Erfahrungsaustausch zwischen ihren Partnern, Institutionen sowie Bürgerinnen und Bürgern.

Daneben will die HRK durch das Aufgreifen von Zukunftsthemen Impulse zur Stärkung und Weiterentwicklung der Grenzregion am Hochrhein geben. Bei der Vernetzung relevanter Akteure und bei der Begleitung und Organisation zukunftsweisender Projekte übernimmt die HRK eine proaktive Rolle und nutzt dabei die Möglichkeiten des europäischen Förderprogramms Interreg. Darüber hinaus sammelt, koordiniert und wertet die HRK für den Grenzraum relevante Informationen aus.

AGENDA

9. NOVEMBER 2023 KI – HERAUSFORDERUNGEN UND MÖGLICHKEITEN

10.00 Uhr **Ankunft**

Kaffee + Gipfeli

10.15 Uhr **Begrüßung und Vorstellungsrunde**

Frank Braun | Vorsitzender des Bildungsrats

Vanessa Edmeier | Geschäftsstelle der Hochrheinkommission

10.45 Uhr **»KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IST EINE ZUMUTUNG
FÜR UNSER BILDUNGSSYSTEM – ODER UMGEKEHRT?«**

Vortrag von Rolf Baumann,

Departement Bildung, Kultur und Sport, Kanton Aargau Schweiz

Austausch in Kleingruppen

12.30 Uhr **Gemeinsames Mittagessen**

14.00 Uhr **»DIGITALER UNTERRICHT & KI?**

ERFOLGREICH MIT EINER NEUEN LERN- UND PRÜFUNGSKULTUR!«

Vortrag von Dr. Patrick Bronner,

Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung Baden-Württemberg

Austausch in Kleingruppen

16.00 Uhr **Kaffeepause**

16.45 Uhr **Freier Austausch der Teilnehmenden**

Besichtigung des Schlosses | Austausch während Rhein-Spaziergang |

Besuch des Flusskraftwerks

17.45 Uhr **Rückblick und Reflexion auf Tag 1**

18.00 Uhr **Ende des ersten Tages**

19.00 Uhr **Gemeinsames Abendessen**

AGENDA

10. NOVEMBER 2023

ab 7.30 Uhr Frühstück

9.00 Uhr Einführung

**9.15 Uhr »VOM ELEFANT IM RAUM ZUM PLATZHIRSCH:
KOMMUNIZIEREN MIT KI, TROTZ KI, ÜBER KI?«**

Vortrag von Prof Dr. Delorme Benites,
Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

10.15 Uhr Kaffeepause

11.00 Uhr Austausch in Kleingruppen

12.00 Uhr Gemeinsames Mittagessen

**13.00 Uhr »GEMEINSAM GRENZÜBERSCHREITEND HANDELN –
WIE UNTERSTÜTZT DIE STIFTUNG MOVETIA?«**

Austausch in Kleingruppen

14.30 Uhr Abschluss und Ausblick

15.30 Uhr Ende

GROSSER RAT

GR.23.302

VORSTOSS

Motion Simona Brizzi, SP, Ennetbaden (Sprecherin), Jürg Baur, Mitte, Brugg, Uriel Seibert, EVP, Schöffland, Markus Lang, GLP, Brugg, Rolf Walser, SP, Aarburg, Ruth Müri, Grüne, Baden, Colette Basler, SP, Zeihen, Alain Burger, SP, Wettingen, Stefan Dietrich, SP, Bremgarten, vom 19. September 2023 betreffend Schaffung der notwendigen gesetzlichen Grundlagen, damit Lehrpersonen ohne Ausbildung oder mit einer Teilqualifikation innerhalb einer bestimmten Frist ein EDK-anerkanntes Diplom erlangen

Text:

Der Regierungsrat wird eingeladen, die notwendigen Grundlagen zu schaffen, damit Lehrpersonen ohne pädagogische Ausbildung oder mit nur einer Teilqualifikation innerhalb einer bestimmten Frist über ein EDK-anerkanntes Diplom verfügen. Für Lehrpersonen, die nicht über eine für die Funktion massgebende Qualifikation verfügen, gilt ein Lohnabzug von mindestens 5 %. Der Lohnabzug muss differenziert werden und die fünfjährige Frist soll abgeschafft werden.

Begründung:

In der Schweiz gibt es je nach Kanton Regelungen für die Berufsausübung von Lehrpersonen. Die meisten Kantone verlangen eine Berufsausübungsbewilligung für Lehrpersonen, insbesondere, wenn sie in öffentlichen Schulen arbeiten möchten. Die konkreten Anforderungen und Regelungen können je nach Kanton unterschiedlich sein.

Im Kanton Aargau verwarf der Grosse Rat am 4. Dezember 2007 in seiner 2. Beratung zwar die Einführung des sogenannten Cassis-de-Dijon-Prinzips, sprach sich jedoch deutlich für die Abschaffung von Zutrittsbeschränkungen für die Lehrpersonen der Volksschule und des Kindergartens aus (GRB Nr. 2007-1450).

Heute dürfen auch Personen ohne entsprechende Qualifikation im Kanton Aargau unterrichten. Die Schulleitung und der Gemeinderat sind Anstellungsbehörden und entscheiden, welche Personen angestellt werden. Aufgrund des aktuellen Personalmangels an qualifizierten Lehrpersonen sind die Behörden oft gezwungen, auch nicht entsprechend qualifizierte Personen anzustellen.

Für Lehrpersonen die keine Qualifikation oder die nicht über eine für die Funktion massgebende Qualifikation verfügen, gilt ein auf fünf Jahre befristeter zwingender Lohnabzug von mindestens 5 %¹. Nach den fünf Jahren erhalten alle den vollen Lohn, ohne dass sie sich qualifiziert haben. 5 % Abzug bei fehlender pädagogischer Ausbildung ist nicht gerechtfertigt. Es braucht einen Abzug von mindestens 15 % (in anderen Kantonen beträgt er zwischen 20 % und 25 %) um genügend Anreiz zu schaffen, die Ausbildung anzugehen. Zudem ist es nicht nachvollziehbar, dass eine Lehrperson der

¹ Die Regelung ist im Dekret über die Löhne der Lehrpersonen (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP; SAR 411.210) unter § 9 Abs. 3 verankert.

Primarschulstufe, die auf der Sekundarstufe 1 arbeitet, den gleichen Lohnabzug hat wie eine Lehrperson ohne pädagogische Qualifikation. Eine Differenzierung ist nötig: 5 % bei fehlender Qualifikation für die Stufe, mind. 15 % bei fehlender pädagogischer Ausbildung. Zudem soll die Frist von 5 Jahren abgeschafft werden. Wer nicht qualifiziert ist, bekommt keinen vollen Lohn und keine unbefristete Anstellung, auch nach fünf Jahren nicht.

Einige Pädagogische Hochschulen haben bereits reagiert und u. a. Angebote für Personen ohne Lehrdiplom entwickelt. Diese Angebote werden parallel zu den Quest-Studiengängen angeboten.

Wir sind auf gute Schulen und gute und qualifizierte Lehrpersonen angewiesen.

GROSSER RAT

GR.23.301

VORSTOSS

Interpellation Uriel Seibert, EVP, Schöftland (Sprecher), Simona Brizzi, SP, Ennetbaden, vom 19. September 2023 betreffend negative Effekte durch übermässige Gewichtung der Berufserfahrung bei der Einstufung von Lehrpersonen

Text und Begründung:

Der Regierungsrat wird zur Beantwortung folgender Fragen gebeten:

1. Wie hoch fällt die potenzielle Lohneinbusse (addiert um Anstellungsjahre) für die Jahre ab neuem Arbeitsbeginn bis zur Pensionierung für folgende Fallbeispiele gegenüber "Idealkarrieren" (Arbeitsbeginn bei Mindestalter, immer mit mehr als 30 % im Aargauer Schulsystem auf der entsprechenden Stufe eingestellt, entsprechende Qualifikation) aus (Basis Lohntabelle 2023):
 - a. Lehrperson Primarschule: Arbeitete nach Ausbildung als Primarlehrerin fünf Jahre, pausierte danach infolge Mutterschaft 13 Jahre lang und stieg im Sommer 2023 mit 40 Jahren wieder mit einem Pensum von 50 % ein.
 - b. Quereinsteiger Primarstufe: Lehre als Schreiner, danach bis zum Alter von 49 Jahren im gleichen Betrieb angestellt, 20 Jahre Erfahrung als Berufsbildner, 15 Jahre Führungsverantwortung über ein Team von ca. 30 Personen. Sommer 2022 Start mit der Quereinstieg-Studienvariante mit begleitetem Berufseinstieg. Ab Sommer 2023 arbeitet er (nun 50-jährig) als Lehrperson Primarstufe mit einem Pensum von 50 % – nach dem Studium (Abschluss Sommer 2025) nimmt er eine Vollzeitanstellung an.
 - c. Lehrperson Oberstufe: Nach dem Studium drei Jahre lang in Vollpensum als Oberstufenlehrperson tätig. Danach sechs Jahre als Mitarbeiter für die schulische Vermittlung in einem Museum angestellt (Pensum 50 %, parallel dazu Masterabschluss in Geschichte). Hat im Sommer 2023, 33-jährig, wieder eine Stelle als Geschichtslehrperson an einer Bezirksschule angenommen (Pensum 100 %).
2. Wie unterscheidet sich die Berechnung der Erfahrungsstufe / Anrechnung von Erfahrung des Aargauer Lohnsystems bei Lehrpersonen von den Systemen der Referenzkantone SO, ZH, LU, ZG, BS, BE und BL?
3. Wie beurteilt der Regierungsrat die Recht- und Verhältnismässigkeit der Anrechnung von Erfahrungsstufen im Aargauer Lohnsystem hinsichtlich:
 - a. des Umstandes, dass eine übermässige Berücksichtigung der Berufserfahrung eine indirekte Diskriminierung der Frauen darstellt, weil die Kinderbetreuung auch heute noch oft Sache der Mütter ist?¹

¹ Vgl. dazu: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EGB) (2019): Diskussionspapier zum Diskriminierungspotenzial einzelner Erklärungsfaktoren zur Messung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann aus juristischer Sicht. S.6, S.63 sowie S.82

- b. des Umstandes, dass sich der effektive Berufsbeginn bei vielen Männern durch den Militärdienst um ein Jahr nach hinten verschiebt, was sich danach negativ auf die Anrechnung der Berufserfahrung auswirken kann?
 - c. des Umstandes, dass auf Sekundarstufe II, auf Tertiärstufe und im Sprachheilunterricht eine "funktionsspezifische berufliche Erfahrung" angerechnet werden kann, in den anderen Stufen jedoch nicht?²
4. In welchem Zeitraum plant der Regierungsrat die Umsetzung von Massnahmen, die den negativen Effekten durch eine übermässige Berücksichtigung der Berufserfahrung in der LohnEinstufung von Lehrpersonen entgegenwirken?

Begründung:

Mit ARCUS wurde die Bindung des Lohnverlaufs an das Lebensalter durch die Berücksichtigung der (Berufs-)Erfahrung ersetzt. Dadurch können Situationen vermieden werden, in denen eine Person ohne Berufserfahrung gleich viel verdient wie jemand mit 20 Jahren Berufserfahrung in derselben Funktion.

Die starke Gewichtung der Erfahrung und insbesondere die doppelte Gewichtung der (sehr eng definierten) Berufserfahrung über 32 Stufen hinweg führt jedoch dazu, dass sich neue Konstellationen ergeben, in denen a) das Lohnsystem von Betroffenen als stossend empfunden wird und b) allenfalls Risiken für erfolgreiche Lohnklagen auftreten.

So bevorzugt der aktuelle Lohnverlauf Karrieren mit lückenloser Lehrtätigkeit in einem Pensum von mindestens 30 %. Allfällige Lücken in der Lehrtätigkeit, etwa durch Weiterbildungen (z. B. nachträgliches Masterstudium in Biologie) oder ausserschulische Tätigkeit (z. B. Lehrmittelentwicklung, wissenschaftliche Arbeit an einer pädagogischen Hochschule, ...) führen auf Stufe Volksschule zu langfristigen tieferen Einstufungen und können bei längerer Unterrichtstätigkeit mit erheblicher addierter LohnEinbusse einhergehen. Diese übermässige Gewichtung ist besonders bei längeren Karrieren störend.

Die Unausgewogenheit des Lohnsystems zeigt sich aufgrund von Besitzständen und Überföhrungseffekten zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht in seiner vollen Ausprägung – enthält jedoch Komponenten, die beispielsweise zu einem Lohnunterschied bei zwei 54-jährigen Bezirksschullehrpersonen, von denen die eine lediglich die letzten 20 Jahre unterrichtete, von über 4'000 Franken pro Jahr führen (Überföhrungs- und Besitzstandseffekte nicht eingerechnet). Inwiefern sich ein derartiger Lohnunterschied mit Unterschieden in der Arbeitsqualität aufgrund unterschiedlicher Berufserfahrung begründen lässt, erscheint den Interpellantinnen und Interpellanten fragwürdig. Vielmehr wäre zu fragen, ob der Grundsatz "gleicher Lohn für gleiche Arbeit" wirklich noch eingehalten wird.

Während dieses konkrete Beispiel erst mit längerer Laufdauer des Systems auftreten wird, bestehen jedoch heute schon Beispiele, die das Risiko erfolgreicher Lohnklagen bergen könnten. "So hat – Zitat aus einem Diskussionspapiers des EGB – das Bundesgericht im Einklang mit einem Teil der juristischen Lehre entschieden, dass die übermässige Berücksichtigung von Faktoren wie der Berufserfahrung zur LohnEinstufung zu einer unzulässigen indirekten Diskriminierung führe, wenn sie in der gesellschaftlichen Realität geschlechtsspezifisch vorkommen würden. Dies gelte namentlich in Bezug auf eine übermässige Gewichtung des Kriteriums des Dienstalters oder der Berufserfahrung,

² Vgl. dazu: Personaldienst Lehrpersonen (2023): Erläuterungen zur Einstufung ab Juli 2023

weil dadurch Frauen benachteiligt würden, die im Durchschnitt eher ihre Karriere zum Zweck der Kinderbetreuung unterbrechen müssten."³

Derart stossenden Situationen könnte durch eine differenziertere Anrechnung von (beruflicher) Erfahrung sowie Ausbildung und Aufholungsmöglichkeiten bei längerer Tätigkeit entgegengewirkt werden. Denkbar könnten auch Modelle sein, die den Schulleitungen einen grösseren Handlungsspielraum verschaffen könnten.

³ Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EGB) (2019): Diskussionspapier zum Diskriminierungspotenzial einzelner Erklärungsfaktoren zur Messung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann aus juristischer Sicht. S.6, S.63 sowie S.82