

# LGL- Bulletin

2. Ausgabe  
Mai 2022



## Informationsblatt des LGL

### Auflage

800 Exemplare

### Redaktion

Sonja Trümpi  
sonja.truempi@schulegl.ch

[www.l-gl.ch](http://www.l-gl.ch)

### Inhalt:

Editorial: Wer nicht hören will, muss kämpfen	Seite 1
4. Glarner Bildungstag	Seite 2
Informationen aus dem LGL	Seite 3
Rückblick Infoveranstaltungen LGL & VVK-Seminare	Seite 3
Wanted!	Seite 3
Fraktion Zyklus 1	Seite 3
Informationen aus dem LCH	Seite 3
Termine	Seite 4
Austritte und Adressänderungen	Seite 4



### Editorial

Samuel Zingg

### Wer nicht hören will, muss kämpfen

Was die Lehrerinnen- und Lehrgewerkschaften schweizweit bereits seit einigen Jahren immer wieder monieren, ist mit einer Wucht eingetroffen, was selbst mich überrascht. Stellvertretungen finden sich nicht oder nur mit grossem Aufwand, Bewerbungen auf offene Stellen sind Mangelware. «Was soll man tun?», werden wir immer wieder gefragt. Ich würde am liebsten sagen: «Hättet ihr doch nur auf uns gehört! Die Rahmenbedingungen verbessert! Versucht, im Lohnvergleich besser mithalten zu können.» Was aber bringt das heute noch? Nichts mehr. Was aber bringt heute schnell und mittelfristig, bestenfalls nachhaltig, eine Lösung für den akuten Lehrpersonenmangel? Ich schlage vor, dieses Problem auf verschiedenen Ebenen zu bekämpfen und hoffe sehr, diesmal gehört zu werden.

#### *Ebene 1: Tragen wir Sorge zum Personal!*

Den Lehrpersonen, die zurzeit unterrichten, muss ein besonderes Augenmerk zuteilwerden. Es braucht in dieser sehr herausfordernden Situation schnelle Verbesserungen der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen. In den 80er- Jahren wurde von

heute auf morgen 8% mehr Lohn bezahlt (Einführung des 13. Monatslohns), dies, um Lehrpersonen im Beruf zu halten und ausgebildete Lehrpersonen, die zu dieser Zeit nicht in ihrem Beruf arbeiteten, wieder zu einer Anstellung zu ermuntern.

Es braucht zudem dringend eine offene und transparente Kommunikation, sowohl intern als auch extern, darüber, wie man mit der aktuellen Situation umgehen möchte und welche Alternativen man in Betracht zieht. Die Bildungsverantwortlichen müssen die Lehrpersonen mit ins Boot holen, und zwar nicht erst dann, wenn die „Lösungen“ schon angedacht sind, sondern ab dem Moment, in welchem sie erarbeitet werden. Denn schliesslich müssen die Notfallszenarien auch für die bereits angestellten Lehrpersonen tragbar sein, sonst läuft man Gefahr, auch diese Lehrpersonen zu verlieren.

Und nicht zuletzt braucht es endlich die von uns schon seit mehreren Jahren geforderten Anpassungen der Arbeitsbedingungen: Die verlangte Qualität, der wir unbedingt Sorge tragen müssen, denn Bildung ist unser einziger Rohstoff und kann nur mit kleinen Klassen und einem geklärten Berufsauftrag erfüllt werden. Es braucht dazu verbindliche

Zusagen, bessere Altersentlastungen sowie ein betriebliches Gesundheitsmanagement, das zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schaut und sie im Beruf gesund hält.

### *Ebene 2: Kurz- und mittelfristige Überbrückung des Problems*

Es braucht schnelle und unkonventionelle Lösungen, die sofort wirken. Anreize, sich zur Lehrperson ausbilden zu lassen, wie wir sie aus der Vergangenheit kennen – ein bezahlter Berufseinstieg. Es braucht den politischen Druck auf die Pädagogischen Hochschulen, sodass das letzte Ausbildungsjahr in zwei Jahren absolviert werden kann (50% Präsenz an der Hochschule und 50% wird bereits unterrichtet). Dies würde einerseits die Stellensituation entschärfen und könnte sich andererseits auch langfristig als lohnend erweisen, denn ein begleiteter Einstieg in den Lehrberuf gelingt besser und wirkt nachhaltig auf den Verbleib im Beruf.

Klar definierte und kommunizierte Szenarien zur Unterstützung der Lehrpersonen im Berufsalltag sind mit den Lehrerinnen und Lehrern vor Ort auszuarbeiten, insbesondere zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Allenfalls sind sogar die Plätze in Kindertagesstätten unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Vielleicht muss die Weiterbildung vorübergehend in einem kleineren Rahmen gehalten werden und die Zeitgefässe für die schulinterne Weiterbildung sind kurzfristig für die organisatorischen und administrativen Arbeiten freizuhalten. In diesen Gefässen sollen dann auch die (Notfall)-Szenarien mit den Lehrpersonen beraten und aufgegleist werden. Fragen, die man in diesem Zusammenhang auch den Lehrpersonen im Kollegium stellen muss, sind zum Beispiel: Für welche Arbeiten eignen sich allenfalls Klassenassistenten? Welche Arbeiten können während dieser besonderen Zeit zurückgestellt oder durch jemand anderen als das Lehrpersonal erledigt werden (Stichwort Sonder-/Nebenaufgaben)? Nicht zuletzt müssen die heute neutral daher kommenden Ausschreibungen die Vorteile einer Anstellung im Kanton an einem bestimmten Arbeitsplatz betonen. Klar überzeugen nicht alle Merkmale an jeder Schule, aber es gibt immer solche, die besonders erwähnenswert sind: Beispielsweise haben einzelne Standorte kleine Klassen, andere verfügen über eine 1:1-Ausstattung an Laptops oder Tablets, bei weiteren sind Gratisparkplätze vorhanden, bei anderen ist das Schulhaus mit dem ÖV sehr gut erschlossen. Es braucht mehr Werbung und weniger Ausschreibungen für unseren grossartigen Beruf und die Stellen in unserem Kanton.



### *Ebene 3: Langfristige Sicherung von genügend qualifiziertem Lehrpersonal*

Der Lehrberuf muss attraktiv sein. Das bedeutet, dass sich die Rahmenbedingungen den Anforderungen und Aufträgen aus Politik und Gesellschaft anpassen müssen. Die ständig anfallende Überzeit schadet der Gesundheit der Berufstätigen und verhindert einen Verbleib der Lehrpersonen im Beruf. Ein geklärtter Auftrag (Arbeitszeit) und verlässliche Perspektiven bezüglich der künftigen, zu erwartenden Belastung (Klassengrösse, Ressourcierung der schulunterstützenden Dienste, usw.) sowie der Entlohnung können hier entgegenwirken. Ebenso dienen verlässliche Perspektiven und offen kommunizierte Entscheide auf Ebene der Schulführung im strategischen oder personellen Bereich dem Verbleib der Lehrpersonen in den Teams.

Ich fordere die politisch Verantwortlichen auf, sich in dieser Thematik schnell und klar zu positionieren und sich endlich für geklärte Rahmenbedingungen einzusetzen. Wir wollen nicht irgendeine Schule, sondern eine gute Schule für die Glarner Jugend, doch dazu brauchen wir genügend qualifizierte Lehrpersonen!

*Für das Präsidium, Sämi Zingg*

## **4. Glarner Bildungstag 2022**

Am **Mittwoch, 7. September 2022**, findet der 4. Glarner Bildungstag in der Aula der Kantonsschule Glarus statt.

In den letzten zwei Jahren waren wir alle stark gefordert, Corona hat uns einiges abverlangt, und leider ziehen mit dem Lehrermangel bereits die nächsten dunklen Wolken am Horizont auf. Es ist also höchste Zeit, innezuhalten. Deshalb ist der Bildungstag den **persönlichen und institutionellen Ressourcen** gewidmet. Nach einem Einstiegsreferat zeigen verschiedene Inputs den Glarner Lehrpersonen auf, wie mit herausfordernden Situationen im Unterricht und den persönlichen Ressourcen schonend umgegangen werden kann, wo niederschwellige Hilfsangebote und Anlaufstellen bestehen und bei welchen in herausfordernden Situationen rasch Hilfe geholt werden kann. Genauere Informationen zu den Referenten und Inhalten der Inputs werden mit der Einladung im Bulletin zum Bildungstag im August kommuniziert.

Im Anschluss an die Inputs werden in einem Podiumsgespräch anhand von Fallbeispielen aus dem Schulalltag die Fachgebiete und Zuständigkeiten der verschiedenen kantonalen Fachstellen beleuchtet.

In der Mittagspause, beim Lunch, bleibt Zeit für ausgiebige Gespräche und Networking, bevor am Nachmittag die statutarischen Geschäfte des LGL beraten werden und der Bildungstag mit dem kulturellen Teil gegen 15.30h ausklingt.

Wir freuen uns bereits heute, euch am 7. September in der Aula der Kanti Glarus zu begrüssen!

### Informationen aus dem LGL

Im März trafen sich das Präsidium und die Vertreterinnen und Vertreter der verschiedenen Stufen mit Andreas Karrer und Andrea Glarner zum jährlichen Austausch (Stufentreffen). Anlässlich dieses Treffens informierten uns die beiden Vertreter des DBK unter anderem zu den Ergebnissen der evaluationsbasierten Schulaufsicht Turnus III, Jahre 2016 bis 2020.


Die Bereiche «Klassenführung» der Glarner Schulen, das «Allgemeine Schulklima» und die «Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten» erhalten gute Bewertungen, die Bereiche «Schulinternes Qualitätsmanagement» und «Pädagogische Schulführung» hingegen schneiden deutlich schlechter ab, weswegen hierbei Verbesserungspotential festgestellt wurde. Insbesondere im Bereich «Schulinternes Qualitätsmanagement» wurde beispielsweise die unterschiedliche Umsetzung des sonderpädagogischen Konzepts an den verschiedenen Schulstandorten herausgestrichen und dabei betont, dass die Förderung der Lernenden dort als gut bewertet wurde, wo die Zusammenarbeit zwischen Klassenlehrperson und SHP gut funktioniert. Der LGL hat hierzu klar deponiert, dass es für eine gelingende Zusammenarbeit genügend Ressourcen für regelmässigen Austausch und Absprachen sowie einen sinnvollen und zielgerichteten Einsatz der Ressourcen braucht. Die systematische Erfassung und eine gezielte Weiterentwicklung der Schulqualität anhand von Feedback und Schulprogrammen ist noch nicht etabliert und so wird der Fokus im Turnus IV (SJ 24/25) auf dem Entwicklungsschwerpunkt «Unterrichten und Beurteilen» sowie der Umsetzung des internen Qualitätsmanagements liegen. Die evaluationsbasierte Schulaufsicht wird unter Einbezug der Schulleitungen und der Schulkommissionen neu ausgerichtet, damit noch mehr auf die Bedürfnisse der Schulen eingegangen werden kann. Wir sind gespannt.

### Rückblick Infoveranstaltungen LGL und Seminare VVK

Der Infoanlass LGL wurde dieses Jahr online via «Teams» durchgeführt, für alle Gemeinden gemeinsam. Teilgenommen haben sieben Lehrpersonen. Die ausgeschriebenen VVK-Seminare zum Thema Vorsorge wurden nicht durchgeführt, da nur eine einzige Anmeldung eingegangen war. Das Präsidium berät im Herbst über die Weiterführung und Form dieser beiden Angebote, VVK-Seminare fürs 2022 sind keine weiteren geplant.

**Helsana**  
Engagiert für das Leben.

**WANTED**



Du wirst gesucht, wenn Du:

- \* als Lehrperson im Kanton Glarus tätig bist
- \* Dein Pensum zwischen 20% und 100% liegt
- \* Dir Deine Arbeit und Deine SchülerInnen und Dein Lohn wichtig sind
- \* Du im Zyklus 2 tätig bist
- \* Du nicht möchtest, dass zyklusfremde Lehrpersonen über für Dich relevante Themen entscheiden
- \* Du ü20 bist.

Personen, auf welche diese Beschreibung zutrifft, melden sich bitte oder können gemeldet werden bei: [lilli.starkermann@schulegl.ch](mailto:lilli.starkermann@schulegl.ch)

Gib den Primarlehrpersonen in unserem Kanton eine Stimme und ein Gesicht!

**Finderlohn garantiert.** 😊

Die Geschäftsleitung LGL

### Fraktion Zyklus 1

#### Aktuelles aus der Fraktion Zyklus 1 und Vorankündigung 1. Gesamttreffen

Am Donnerstag, 5. Mai 2022, haben wir Verantwortlichen uns ein erstes Mal live getroffen. Neben einem kurzen Block Informationen und dem obligaten Austausch zu Themen wie den Jahresgesprächen, ersten Erfahrungen mit SchülerInnen aus der Ukraine, dem Lehrermangel usw., stand die Vorbereitung für das **erste Gesamttreffen der Fraktion Zyklus 1** im Zentrum. Dieses findet **kurz und knackig im Anschluss an den Bildungstag vom 7. September 2022** statt. Bei diesem ersten Gesamttreffen erwartest dich eine kleine Ausstellung zum Thema Jahresgespräch, wir stellen uns kurz vor und aktuelle Fragen oder Themen können angesprochen werden. Der Kontakt zur Basis ist wichtig, damit wir am Ball bleiben können. Wir freuen uns deshalb, wenn du dir Zeit nimmst und dabei bist. Danke.

### Informationen aus dem LCH

Überarbeitung Berufsleitbild und Landesregeln  
Der LCH hat mit der Überarbeitung des Berufsleitbildes und der Landesregeln begonnen. Dieser Prozess wird wohl noch bis zur DV 2023 oder sogar noch länger andauern. Die beiden Dokumente sind Grundlagenpapiere für alle Mitglieder des LCH. Sie sind sprachlich und auch inhaltlich teilweise nicht mehr zeitgemäss. Da das Berufsleitbild als anzustrebende Kompetenzen für eine Lehrperson, und

die Standesregeln, als Minimaletos, welchem wir uns verpflichten wollen, eine zentrale Rolle spielen, werden viele Lehrpersonen in die Überarbeitung miteinbezogen werden. Der LGL wird zu gegebener Zeit mindestens eine Veranstaltung durchführen, um die Meinung möglichst vieler Lehrpersonen abzuholen.

Des Weiteren wird gerade das Positionspapier «Zeitgemässe Anstellungs- und Arbeitsbedingungen» überarbeitet. Die Präsidentenkonferenz des LCH vom April 2022 hat beschlossen, an den Grundpositionen des bisherigen Papiers festzuhalten. Diese wurden ergänzt und sollen nun noch mit einem erweiterten Argumentarium versehen werden. Das Papier sieht vor, dass die Pflichtlektionenzahl auf 26, respektive 24 für Klassenlehrpersonen, pro Woche zu liegen kommen soll. Diese Forderung ist nicht neu, sondern zeigt sich im Lichte der erhobenen Daten (Arbeitszeiterhebung) als richtig. Die Präsidien der Mitgliedsorganisationen des LCH haben sich vor drei Jahren für eine Umfrage zur Situation rund um die integrative Schule ausgesprochen. Während zweier Jahre hat die Sonderpädagogische Kommission und die Geschäftsleitung des LCH versucht, eine mögliche Befragung aufzugleisen. Am Ende mussten wir feststellen, dass sich die enorm unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den Kantonen nicht in einem Fragebogen abbilden lassen, woraufhin beschlossen wurde, aus unseren Forderungen zur integrativen Schule ein Positionspapier mit Forderungen zu erarbeiten. Dieser Prozess ist nun angestossen und wird noch mehrere Monate dauern. Sicherung der Qualität (Ausbildung) und ausreichende Ressourcierung (Zeit sowohl für SHP als auch für KLP) sind zwei der Hauptforderungen, die der LCH portieren will.

### Termine

4. Glarner Bildungstag, Mittwoch, 7. September 2022, Aula Kantonschule Glarus, Eröffnung um 8.00 Uhr

Im Anschluss an die Konferenz am Nachmittag trifft sich die **Fraktion Zyklus 1** zu einer kurzen Sitzung.

### Austritte und Adressänderungen

Immer wieder muss sich unser Kassier Georges Büchl mit ungültigen Postadressen von Mitgliedern und nicht gemeldeten Austritten herumschlagen. Bitte meldet ihm allfällige Adressänderungen, Änderungen des Schulortes oder Austritte so schnell wie möglich per Mail an: [buechl.georges@bluewin.ch](mailto:buechl.georges@bluewin.ch) oder via Adressänderung auf der Homepage. Besten Dank!



### Elektroautos: Lohnt sich der Umstieg?

Elektromotoren gelten als Antriebsform der Zukunft.

Ist die Wende bereits da? Auf <https://www.zurich.ch/de/services/wissen/fahrzeuge-und-reisen/elektroauto-umstieg> finden Sie die wichtigsten Pro- und Contra-Argumente zu Umweltbilanz, Lärmbelastung, Flexibilität, Reichweite, Kosten, Innovation und Coolness.

Übrigens: Mit der Lade-App von Z Volt laden Sie schweizweit an 2'300 Partnerstationen zum Einheitspreis Strom. Zürich-Autoversicherungskunden zahlen nur CHF 0.49 pro kWh, alle übrigen CHF 0.55. Auch bei der Versicherung für Ihr Elektro- oder Hybridauto profitieren Sie von Vorteilsbedingungen.



Der SVSS in Zusammenarbeit mit graubündenSport und der PHGR präsentiert:

## SCHULSPORTKONGRESS OSTSCHWEIZ

# 2022

30.09. & 01.10.2022 in Chur

BEWEGTE SCHULE    SPORTUNTERRICHT    BEWAHRTE BEWEGUNG & GESUNDHEIT

### GOOD PRACTICE FÜR BEWEGUNG & SPORT IN DER SCHULE

**Online-Anmeldung ab 01.06.2022**  
Die Platzzahl ist beschränkt, Anmeldungen werden nach Eingangsdatum berücksichtigt.

- Kongressstart: Freitag 14:00 Uhr  
Vormittags Spezialprogramm und SLRG-Refresherkurse
- Auswahl zwischen ca. 30 Modulen in 3 Modulrunden
- Modulinhalte mit Fokus auf Zyklus 1, 2 und 3

Mehr aktuelle Informationen auf: [www.schulsportkongress.ch](http://www.schulsportkongress.ch)

PHGR    graubünden Sport    SVSS · ASEP · ASEF

ZÜRICH

## Was ist besser als umweltbewusst Auto zu fahren?

Bis zu 20% Ökobonus für Fahrer von Elektro- oder Plugin-Fahrzeugen.

LCH alv-Mitglieder profitieren von 10% Spezialrabatt

Prämie berechnen:

