

Liebe LGL-Mitglieder

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Liebe LGL Aktuell Leserinnen und Leser

Ihr habt unser neustes LGL Aktuell mit dem Schwerpunkt Lohnumfrage 2024 vor euch. Herzlichen Dank an all jene Kolleginnen und Kollegen, die sich die Zeit genommen und die Lohnumfrage ausgefüllt haben! Der Einblick in die Lohnentwicklung und auch in Eure berufliche Zufriedenheit bilden eine wichtige Grundlage, um als Gewerkschaft Stellung zu beziehen und weiterhin auf eine positive Entwicklung hinarbeiten zu können. Dazu braucht es weiterhin auch Eure Unterstützung. Danke.

Die ausführlichen Details findet Ihr im Anschluss.

Gerne informieren wir Euch auch kurz über unsere Arbeit im Hintergrund:

Lehrpersonenmangel → Seit letztem Sommer sind wir in unterschiedlichen Arbeitsgruppen vertreten und daran in verschiedenen Bereichen (wie Ressourcen Schulleitung, Berufsauftrag, Ressourceneinsatz) nach gangbaren Lösungen für diese Herausforderung zu suchen. Leider ist das Geheimrezept noch nicht gefunden worden, aber hier und dort zeichnen sich helle Streifen am Horizont ab. Noch vor den Sommerferien werden die Arbeiten dazu abgeschlossen und soll öffentlich kommuniziert werden, wie die nächsten Schritte aussehen.

Postulat «Klare Zuständigkeiten im Bereich Volksschule» → Mehr Klarheit darüber, wer wieviel Einfluss auf die Schule (auch im finanziellen Bereich) hat und eine klarere Aufgabenteilung zwischen Gemeinde, Kanton und Schulkommission, das wünschen sich die Initianten dieser Vorlage. Seit vergangenem Februar wurden mehrere Workshops zur Klärung der Rollen und zum Erarbeiten möglicher Szenarien durchgeführt. Der LGL war eingeladen aktiv teilzunehmen und mitzudenken. Aktuell sind noch zwei bis drei weitere Veranstaltungen/ Workshops geplant.

Vertretungen in den Stufenkommissionen Zyklus 1-3 des LCH's → In diesen Gremien wird in nächster Zeit schwerpunktmässig die Thematik der Selektion bearbeitet. Aktuell haben sich zwei Lehrpersonen für die Vertretung zur Verfügung gestellt. Wir sind froh, dass damit alle Zyklen wieder abgedeckt sind und wir dadurch einerseits die Möglichkeit haben, allfällige Anliegen direkt beim Dachverband platzieren und andererseits von anderen Kantonen profitieren zu können.

Mit zwei Anregungen für Euren Unterricht beschliessen wird dieses LGL Aktuell.

Wir wünschen Euch viel Freude beim Lesen.

Das Präsidium LGL

Ihr findet in diesem LGL Aktuell folgende Inhalte:

- Wer erinnert sich noch? (Seite 2)
- MoneyFit lanciert neue Lernangebote zum Umgang mit Geld (Seite 2)
- Resultate der Lohnumfrage des LGLs vom Februar 2024 (Seite 3 bis 6)
- Hinweise Dienstleistungen (Seite 6)

Wer erinnert sich noch?

An das Schloss Sargans oder das Märlitram als Modell- resp. Bastelbogen - ein Stück Tradition und «Kulturgut» der schweizerischen Schulgeschichte.

Es gibt sie immer noch! 😊



Die Stiftung «Pädagogischer Verlag der Lehrerinnen und Lehrer Zürich», welche als Non-Profit-Unternehmen von Lehrerinnen, Lehrern und Modellbogen-Fans im Nebenamt geführt wird, ist bestrebt Modellbogen so günstig wie möglich anzubieten und hat einen neuen digitalen Bestellprozess eingerichtet.



Auf modellbogen.ch kannst Du eintauchen in die Welt des Gestaltens - vielleicht ist auch etwas für deine Klasse dabei?

MoneyFit lanciert neue Lernangebote zum Umgang mit Geld

MoneyFit wartet mit neuen Angeboten für den Unterricht zur Finanzkompetenz auf: Die Klassen meistern Geld-Challenges, reflektieren ihren Umgang mit Geld und testen ihr Wissen spielerisch im Quiz mit Wettbewerb. Für Lehrpersonen wird die Nutzung einfacher als bisher.



Das bewährte Lernangebot von PostFinance zum Umgang mit Geld, lanciert neue Angebote für den Unterricht in den Zyklen 2 und 3 sowie auf Sekundarstufe II.

Wichtige Links

- Website mit Informationen zu allen Angeboten: www.moneyfit.ch
- Videos & Challenges (neu): challenges.moneyfit.ch
- Quiz (neu): quiz.moneyfit.ch
- Anmeldung zur kostenlosen [Online-Einführung für Lehrpersonen](#)

Resultate der Lohnumfrage des LGLs vom Februar 2024

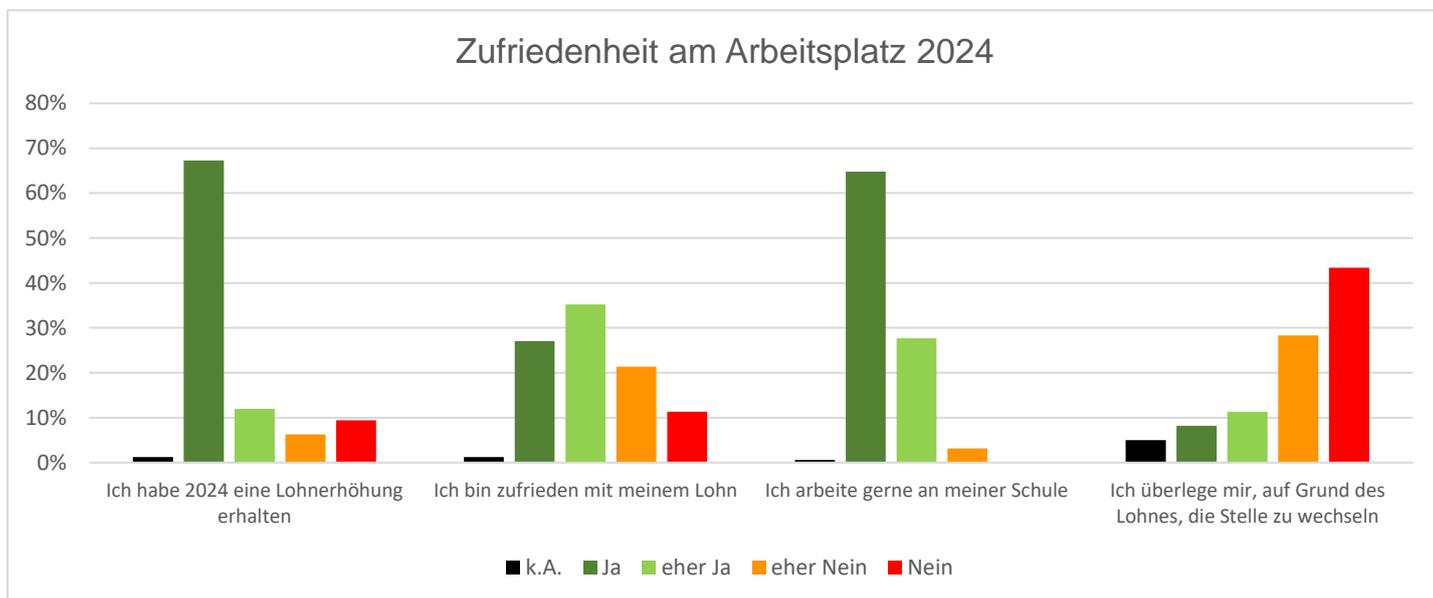
1. Datenauswertung

An der Lohnumfrage des LGLs wurden 153 ausgefüllte Umfragen gewertet. Nur vollständig ausgefüllte Umfragen wurden in Betracht gezogen.

- Glarus Süd: 34
- Glarus: 52
- Glarus Nord: 54
- Kanton: 13

Aufgrund der geringen Anzahl Rückmeldungen im Lohnband 3 sind dort keine signifikanten Aussagen möglich. Die Antworten jener Lehrpersonen wurden bei der Zufriedenheit am Arbeitsplatz auch berücksichtigt. Die einzelnen Gemeinden können in der Umfrage nicht aufgeteilt werden, da die Datenlage pro Gemeinde zu gering ist. Folglich wurden die Lehrpersonen gemeindeübergreifend in die jeweiligen Lohnbänder gruppiert.

2. Zufriedenheit am Arbeitsplatz



Die meisten Lehrpersonen haben eine Lohnerhöhung erhalten. In der Gemeinde Glarus wurden 0.7% der Lohnsumme als generelle Lohnerhöhung gesprochen. Daher sollten in der Gemeinde Glarus alle Lehrpersonen in den Genuss einer Lohnerhöhung gekommen sein. In Glarus Süd und Glarus Nord hingegen wurden 1.25%, respektive 1% der Lohnsumme als individuelle Lohnerhöhung gesprochen. Da die Lohnentwicklung in den Lohnbändern eine Kurvenform hat, sind individuelle Lohnentwicklungen nachhaltiger. Ungleichheiten zwischen Lehrpersonen mit gleichen Erfahrungsjahren lassen sich auf diese Art besser ausgleichen. Generelle Lohnerhöhungen werden der nachhaltigen Lohnentwicklung nicht gerecht: Junge Arbeitnehmende erhalten im Lohnbandsystem grössere, ältere Arbeitnehmende geringere Lohnentwicklungen.

Etwas mehr als ein Drittel der Lehrpersonen ist nicht oder eher nicht zufrieden mit ihrem Lohn. Circa zwei Drittel sind zufrieden oder eher zufrieden.

Zwei Drittel aller Lehrpersonen arbeiten gerne und knapp 30% arbeiten eher gerne an ihren Schulen. Dies ist ein zentraler Aspekt unserer Umfrage: Praktisch alle arbeiten gerne und das hat sicher auch Auswirkungen auf unsere Motivation und unseren Einsatz.

2.1 Analyse der Zufriedenheit am Arbeitsplatz

Für 20% der Lehrpersonen ist der Lohn dahingehend unstimmig, als dass sie sich überlegen, die Stelle zu wechseln. 20% der Befragten entspricht etwa 30 Lehrpersonen. Das ist leider eine hohe Zahl.

Aber weil über 90% von uns gerne an ihrem Arbeitsort arbeiten und weil wir dies gerne tun, können dank unserem tagtäglichen Einsatz Kündigungen vermieden werden. Wir alle sind dafür verantwortlich, dass es uns und unseren Schulhausteams gut geht und eine gute Stimmung vorherrscht. So zeigt diese Umfrage, dass wir unsere Verantwortung wahrnehmen.

3. Lohnvergleich

Die Umfragen der Lehrpersonenlöhne im Kanton Glarus wurden für das Lohnband 1 (siehe Diagramm 3.1) mit denjenigen unserer Nachbarkantone Sankt Gallen und Schwyz verglichen. Löhne müssen marktfähig sein, dies ist ein Grundsatz der kommunalen und kantonalen Lohnpolitik im Glarnerland. In beiden kantonalen Lohnbändern der Lehrpersonen zeigt sich, dass unsere Löhne am Anfang bis circa zum Erfahrungsjahr 5 oder 6 marktfähig sind und relativ gut mit den Nachbarkantonen mithalten können. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass der Landrat die Lohnbandminima nach oben angepasst hat. Ebenfalls marktfähig sind die Löhne im Lohnband 1 ab dem 30. Erfahrungsjahr. Ältere Lehrpersonen waren früher im prozentualen Stufenanstieg lohntechnisch schneller entwickelt. Diesen Vorteil konnten sie ins neue Lohnbandsystem mitnehmen.

Im Lohnband 2 (siehe Diagramm 3.2) sind die Löhne erst wieder ab dem 35. Erfahrungsjahr marktfähig.

In beiden Lohnbändern zeigt sich, dass die Problematik der Lohnentwicklung bei den Lehrpersonen zwischen dem 7. und dem 30. Erfahrungsjahr liegt. Jene Lehrpersonen, die zwischen 30 und 55 Jahre alt sind, haben keine marktfähigen Löhne. Und notabene ist das die Zeit, in der viele eine Familie zu ernähren haben.

Für Lehrpersonen im Lohnband 1 ist der Jahreslohn in den Nachbarkantonen um circa 5'000 CHF höher.

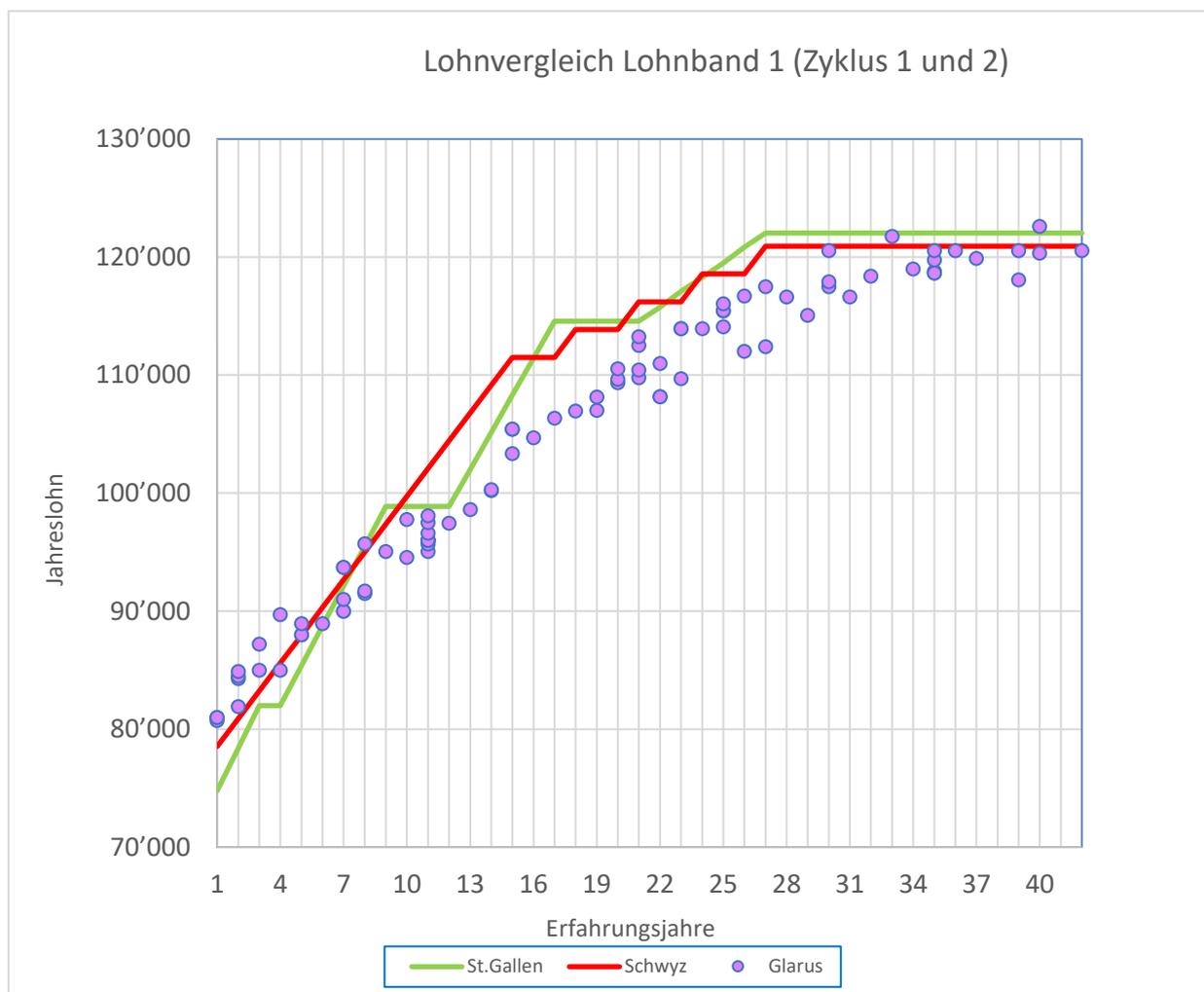
Im Lohnband 2 ist die Schere noch grösser. Unterschiede von über 10'000 CHF jährlich im Vergleich zu Sankt Gallen und Schwyz sind die Regel.

4. Fazit

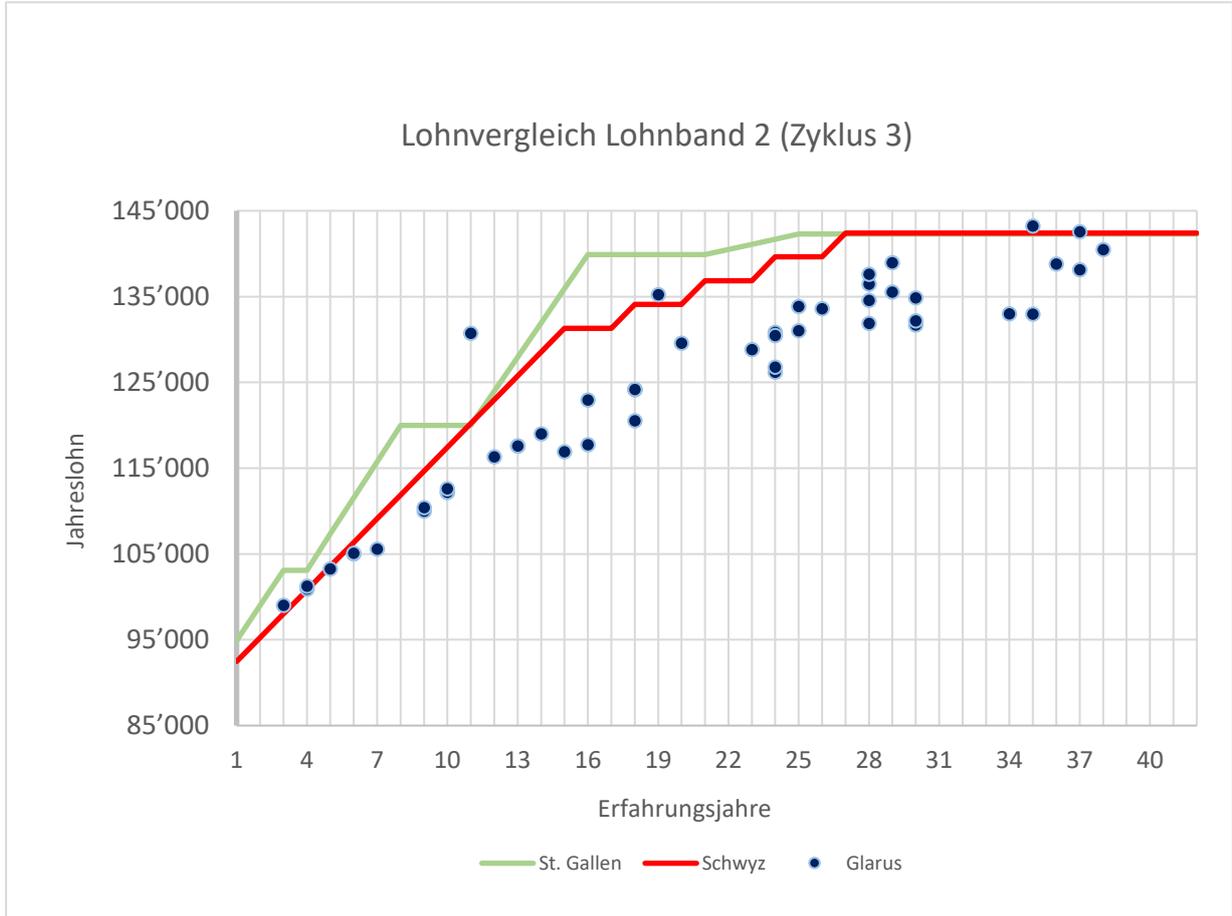
Die Löhne im Kanton Glarus wurden in den letzten Jahren nicht genügend entwickelt. Keine oder zu geringe Lohnerhöhungen haben über die Jahre dazu geführt, dass unsere Löhne im Kanton nicht

marktfähig sind. Die Folge ist eine Abwanderung von ausgebildeten Lehrpersonen. Die Politik ist angehalten zu handeln und die nicht oder zu gering gesprochenen Lohnentwicklungen der letzten Jahre aufzuholen.

3.1 Lohnvergleich Lohnband 1 (Zyklus 1 und 2)



3.2 Lohnvergleich Lohnband 2 (Zyklus 3)



Hinweise Dienstleistungen

Bank Banque Banca **CLER**

VISANA

Protekta

ZURICH

VVK | Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG

LCH Reisen

 [LCH.ch/dienstleistungen/mitglieder](https://www.lch.ch/dienstleistungen/mitglieder)

Vergünstigungen für LCH-Mitglieder

LCH GLARISER LEHRERINNE
UND LEHRER
SCHWEIZ

Weitere Hinweise und Dienstleistungen findet ihr auf www.l-gl.ch.