

Lehrpersonenmangel

Grundlagen und mögliche Massnahmen

Herausgeber

Departement Bildung und Kultur

Hauptabteilung Volksschule und Sport

Gerichtshausstrasse 25, 8750 Glarus

www.gl.ch

Glarnerland macht beweglich

Gemeinde Glarus Nord

Bildung

Schulstrasse 2, 8867 Niederurnen

www.glarus-nord.ch

Gemeinde Glarus

Bildung und Familie

Gemeindehausplatz 5, 8750 Glarus

www.glarus.ch

Gemeinde Glarus Süd

Schule und Familie

Hauptstrasse 35, 8772 Nidfurn

www.glarus-sued.ch

Inhalt

	1
1. Ausgangslage	1
2. Situation im Kanton Glarus	2
2.1 Allgemeines	2
2.2 Grundsätzlicher Handlungsbedarf	2
3. Mögliche Massnahmen	3
3.1 Berufsauftrag	3
3.2 Rahmenbedingungen	5
3.3 Löhne	6
3.4 Rekrutierungen	7
3.5 Schulen mit Profil	7
3.6 Zusammenarbeit mit Pädagogischen Hochschulen	8
4. Anhang	9
4.1 Umsetzungsplan	9
4.2 Statistik	12
4.3 Handlungsbedarf anhand ausgewählter Fragen	14

1. Ausgangslage

Schon seit einiger Zeit ist es äusserst schwierig, genügend ausgebildetes Lehrpersonal auf der Volksschulstufe zu rekrutieren. Mit diesem Bericht sollen Massnahmen aufgezeigt werden, welche helfen, diese Situation zu verbessern respektive zu entschärfen.

Für viele konkrete Anstellungs- und Rahmenbedingungen sind die Gemeinden direkt zuständig. Eckwerte legt jedoch der Kanton fest, deshalb soll eine übergreifende Arbeitsgruppe diese Thematik beleuchten.

Eventuell können einige Aspekte auch im Zusammenhang mit dem Postulat von Samuel Zingg, Mollis, und Unterzeichnende «Attraktive Rahmenbedingungen im Bildungsbereich» angeschaut werden, das wird sich im Verlaufe des Prozesses zeigen.

Eine Arbeitsgruppe hat sich an Sitzungen vertieft mit der Sachlage auseinandergesetzt und die nachfolgenden Massnahmen erarbeitet. Die Arbeitsgruppe wurde von den Hauptschulleitungen und einer Vertretung des Departements Bildung und Kultur geleitet. Weiter nahmen die Schulkommissionspräsidien sowie Vertretungen des Schulleitungsverbandes (VSLGL), der Lehrerinnen und Lehrer Glarus (LGL) und des Departements Bildung und Kultur an den Sitzungen teil.

Bei den Massnahmen handelt es sich um Vorschläge, welche von den je zuständigen Organen selbständig weiterverfolgt, angepasst oder auch gestrichen werden. Das Departement Bildung und Kultur sieht sich jedoch für die Massnahmen in diesem Bericht verantwortlich und wird diese gemeinsam mit den Gemeinden besprechen und koordinieren.

2. Situation im Kanton Glarus

2.1 Allgemeines

Die Rahmenbedingungen wurden seit längerem nicht mehr angepasst. Die Zuständigkeiten liegen einerseits bei der Landsgemeinde, teilweise auch beim Landrat, welche durch das Bildungsgesetz und die dazugehörige Verordnung Rahmenbedingungen vorgeben und andererseits auch bei den Gemeinden direkt, welche mit der Gemeindestrukturereform einen grossen Handlungsspielraum erhielten. Diese Zuständigkeiten sollen aufgezeigt und konkrete Massnahmen benannt werden.

Insgesamt gesehen steht der Kanton Glarus nicht schlecht da, was die Rahmenbedingungen angeht. Da wir eine Randregion darstellen, sollten diese jedoch möglichst attraktiv gehalten werden, damit auch in Zukunft genügend Lehrpersonen rekrutiert werden können und vor allem mit umliegenden Kantonen konkurriert werden kann. Die aktuelle Situation zeigt, dass das Thema Lehrpersonenmangel sich verstärkt in Randregionen zeigt und weniger in Zentrumsnähe, weshalb Glarus noch direkter vom Thema betroffen ist.

Die Erziehungsdirektorenkonferenz EDK führt jedes Jahr eine Kantonsumfrage durch, um grundlegende Informationen zu den kantonalen Bildungssystemen zu erhalten. Diese [IDES-Kantonsumfrage](#) enthält Informationen zu Schul- und Klassenstrukturen, zum Unterricht, zu Förderangeboten, zum Lehrpersonal oder zu Tagesstrukturen. Zu jedem Bereich kann somit nachgeschaut und ein Vergleich mit den anderen Kantonen durchgeführt werden (bspw. Berufsauftrag, Lektionenverpflichtung etc.).

Aus der Bildungsstatistik wird ersichtlich, dass die Schülerzahlen nur minim steigen und bei den Lehrpersonen grundsätzlich eine gute Altersstruktur herrscht. Auch wenn in den nächsten Jahren einige Lehrpersonen pensioniert werden, verbleiben rein alterstechnisch viele noch im Beruf (siehe Anhang). Leider verfügen die Gemeinden aktuell über keine Daten, weshalb Lehrpersonen ihre Stelle verlassen respektive die Gemeinde oder den Kanton wechseln. So eine Umfrage wäre leicht durchzuführen und gäbe wohl einige hilfreiche Hinweise zum Thema.

2.2 Grundsätzlicher Handlungsbedarf

Die Arbeitsgruppe sieht einigen Handlungsbedarf, um die Situation zu optimieren. So wurden viele Anregungen eingebracht, welche den Bereichen Berufsauftrag, Rahmenbedingungen, Löhne, Rekrutierungen, Schulen mit Profil und Zusammenarbeit mit Pädagogischen Hochschulen zugeordnet werden können (siehe Anhang). Der Bereich Infrastruktur wurde im Grundsatz als gut eingeschätzt. Lediglich die Neubauten respektive Erweiterungen sind zu beachten und werden von den Gemeinden vorausschauend angegangen.

3. Mögliche Massnahmen

Aufgrund des grundsätzlichen Handlungsbedarfs hat die Arbeitsgruppe mögliche Massnahmen (M1-M11) abgeleitet und den zuständigen Stellen zugeordnet. Diese werden im Umsetzungsplan (siehe Kapitel 4) weiter konkretisiert.

3.1 Berufsauftrag

Ideen der Arbeitsgruppe

- Berufsauftrag: Broschüre neu gestalten (Spezialfunktionen, Altersentlastung etc.)
- Präsenzlektionen / Unterrichtslektionen: Verhältnis überprüfen
- Altersentlastung: anpassen an umliegende Kantone (GL ist tief)
- Arbeit im Team stärken
- Freiheit wo möglich lassen
- Ressourcen gezielt einsetzen (Spezialfunktionen)
- Mindestpensum festlegen?

Berufsauftrag		
M 1: Unterrichtslektionen, Präsenzlektionen: Verhältnis und Notwendigkeit (Präsenzlektionen) prüfen		Landrat, Departement Bildung und Kultur (DBK)
IST-Situation	SOLL-Situation	Handlungsschwerpunkte
Glarus hat als einer der einzigen Kantone Präsenzlektionen vorgeschrieben. Bereits seit Jahren weichen die Gemeinden von den rechtlichen Vorgaben ab. In einer Projektgruppe wurde die aktuelle Handhabung damals festgelegt, welche für Klassenlehrpersonen 27 Unterrichts- plus drei Präsenzlektionen und für Lehrpersonen ohne Klassenverantwortung 29 Unterrichtslektionen und eine Präsenzlektion vorsieht.	Die Unterrichtslektionen werden moderat angepasst, so dass der Kanton Glarus attraktiver wird. Auf den Einsatz von Präsenzlektionen wird analog anderer Kantone verzichtet. Arbeitszeit von Lehrpersonen wird ganzheitlich angeschaut. Die heutige Denkweise in Lektionen wird weitergeführt, der Zusammenhang mit der ganzheitlichen Sicht auf die Jahresarbeitszeit (Aufgaben, Ressourcen etc.) wird gestärkt.	<ul style="list-style-type: none"> - Anzahl Unterrichtslektionen in der Deutschschweiz vergleichen - Antrag an Landrat zur Anpassung der Unterrichtslektionen - Ganzheitliche Sicht der Arbeitszeit durch Orientierungshilfe zum Berufsauftrag weiter stärken - Klassenlehrpersonen Sorge tragen (Entlastung) - Kostenfolgen in Zusammenarbeit mit den Gemeinden anschauen
Rechtliche Grundlagen	In Artikel 5 der landrätlichen Volksschulverordnung ist die wöchentliche Unterrichtszeit der Lehrpersonen mit 30 Lektionen (grundsätzlich 28 Unterrichtslektionen und 2 Präsenzlektionen) definiert.	

M 2 Altersentlastung: Einsatz ab welchem Altersjahr und Anzahl Lektionen anpassen		Landsgemeinde, Regierungsrat, DBK
IST-Situation	SOLL-Situation	Handlungsschwerpunkte
Im Vergleich steht der Kanton Glarus eher schlecht da. Die Altersentlastung setzt sehr spät und restriktiv ein. Die konkrete Altersentlastung für Lehrpersonen mit einem Vollpensum wird von der Landsgemeinde im Bildungsgesetz festgelegt (analog 6. Ferienwoche bei Verwaltungen/Gemeinden).	Die Altersentlastung entspricht dem in der Schweiz üblichen Mass und soll somit früher gewährt werden. Die relevanten Zahlen sind neu in der Volksschulverordnung (Landrat) geregelt. Im Bildungsgesetz wird nur noch eine allgemeine Regelung zum Anspruch auf Entlastung aufgeführt.	<ul style="list-style-type: none"> - Vergleich mit anderen Kantonen anstellen - konkreten Vorschlag ausarbeiten - Verabschiedung im Regierungsrat und Traktandierung auf Landsgemeinde 2024 - Detailregelung in der Verordnung auf Stufe Landrat konkretisieren
Rechtliche Grundlagen	In Artikel 94 des Bildungsgesetzes ist die Altersentlastung im Grundsatz geregelt (Lehrpersonen mit einem Vollpensum). Die Entlastung für Lehrpersonen mit einem Teilpensum wird durch den Regierungsrat festgelegt (Volksschulvollzugsverordnung Art. 3).	
M 3 Berufsauftrag aktualisieren		DBK
IST-Situation	SOLL-Situation	Handlungsschwerpunkte
Die Orientierungshilfe zum Berufsauftrag wird in der Praxis wenig thematisiert und ist bereits in die Jahre gekommen (aus 2011). Rückmeldungen der Schulleitungen und die Auswertungen der Kursbelegungen im Rahmen der Lehrerweiterbildung zeigen beispielsweise, dass ein Grossteil der Lehrpersonen ihren Auftrag zur individuellen Weiterbildung nicht oder nur teilweise erfüllt.	Eine moderne Orientierungshilfe zum Berufsauftrag soll den Schulen Handlungsspielraum bieten, um die vielfältigen Aufgaben zuzuordnen und zielgerichtet verteilen und eigenverantwortlich handeln zu können.	<ul style="list-style-type: none"> - Berufsauftrag den heutigen Verhältnissen anpassen - Rolle der Schulleitungen stärken, Unterstützung SL - Situation in anderen Kantonen anschauen - Hinweise aus dem Postulat Zingg berücksichtigen (Weiterbildung, Entlastung Klassenlehrpersonen, Unterrichtszeit, Umgang mit Teilzeitangestellten)
Rechtliche Grundlagen	Gemäss Artikel 94 Absatz 1 des Bildungsgesetzes setzt sich die Gesamtarbeitszeit der Lehrpersonen aus einer jährlichen und wöchentlichen Unterrichtszeit, der angeordneten Weiterbildung sowie der unterrichtsfreien Arbeitszeit zusammen. Die Gesamtarbeitszeit wird im Berufsauftrag geregelt, der vom Regierungsrat genehmigt wird (Bildungsgesetz Art. 61).	
M 4 niederschwellige Unterstützung in anspruchsvollen Situationen		Gemeinden/DBK
IST-Situation	SOLL-Situation	Handlungsschwerpunkte
Im heutigen Schulalltag kommen regelmässig Situationen mit einzelnen Kindern vor, die hohe Belastungen, Druck und Frust auslösen und Lehrpersonen deutlich überfordern.	Mit einem Netz von niederschwellig erreichbaren Unterstützungsangeboten wird dieser Überlastung begegnet. Vor allem Berufseinsteigende sollen wissen, dass sie in den Glarner Schulen in einem Netzwerk von Fachpersonen tätig sind, welche die Schwierigkeiten im Alltag gemeinsam bearbeiten und meistern.	<ul style="list-style-type: none"> - Zu prüfen sind hier temporäre Entlastungsangebote wie „Schulinsel“, „Timeout-Klasse“, sozialpädagogische Unterstützung, zusätzliche Ressourcen in der Betreuung, etc. - Unterstützungs- und Beratungsangebote für Lehrpersonen und Schulleitungen sind vorhanden

3.2 Rahmenbedingungen

Ideen der Arbeitsgruppe

- Stabile Führungscrew anvisieren (Vision, Entwicklung)
- Schulleitung muss Zeit für Lehrpersonen haben (SL Pensen / SL-Ressourcen/-Entlastungen)
- Schulleitung + Sekretariat sollen vor Ort sein
- Individuelles Abholen der Lehrpersonen muss möglich sein
- Schulen verfügen über attraktive Homepages (Haltung, Projekte, Schulentwicklung, Gesicht der Schule...)
- Kleine Klassen weiterhin gewähren
- Kurze Wege nutzen
- Umgang mit Reformen überdenken (intern/extern), roter Faden muss ersichtlich sein
- Standortmarketing: gemeinsamer Auftritt der drei Gemeinden anstreben
- Gleichbehandlung (öffentliche Ausstellungen)
- Kündigungstermin nach vorne verschieben (Jan. / Feb.)?
- gezielter Einsatz von Ressourcen (Kindergarten, Grundangebot, Sozialstruktur etc.)
- auf Formulkrieg verzichten

Rahmenbedingungen		
M 5 Schulleitung: Aufgaben und Ressourcen überprüfen und anpassen		DBK, Gemeinden
IST-Situation	SOLL-Situation	Handlungsschwerpunkte
Die SL haben zu wenig Zeit, um die vorgeschriebenen Aufgaben (rechtlich, gemeindlich) zu erfüllen. Eine echte Führung der Lehrpersonen findet somit nur punktuell statt.	Die SL erhalten genügend Ressourcen, um ihre Mitarbeitenden gezielt führen und sämtliche Aufgaben und Herausforderungen (Weiterentwicklung, Qualität, Visionen, aktuelle Umstände etc.) zielgerichtet und klar umsetzen zu können.	<ul style="list-style-type: none"> - Ressourcen überprüfen und anpassen - gemeinsames Verständnis der rechtlichen Vorgaben entwickeln - Ansprüche der Gemeinden abgleichen
Rechtliche Grundlagen	Bildungsgesetz Art. 82, Volksschulvollzugsverordnung (Regierungsrat) Art. 20 - 22	
M 6 Ressourceneinsatz flexibel und der Situation entsprechend gestalten		DBK, Gemeinden
IST-Situation	SOLL-Situation	Handlungsschwerpunkte
Ressourcen werden mehrheitlich nach dem «Giesskannenprinzip» und somit für alle «gleich» verteilt. Gemeinden haben wenig Überblick, was eingesetzt werden muss und was darüber hinaus eingesetzt wird (Halbklassenunterricht Fremdsprachen, Sport, Blockzeitenbetreuung anstatt Unterrichtslektionen etc.).	Ressourcen werden gemäss den örtlichen Gegebenheiten zugeteilt und können flexibel angepasst werden. Die Gemeinden haben fundierte Kenntnisse darüber, weshalb an welchen Schulort welche Ressourcen eingesetzt werden und können dies gegen aussen vertreten.	<ul style="list-style-type: none"> - Situationsanalyse der Ressourcen (wo werden zusätzliche Lektionen/Betreuungen eingesetzt und weshalb etc.) - Anerkennung unterschiedlicher Bedürfnisse (bspw. Bilten versus Mollis) - flexible Modelle prüfen (Kindergarten wird im 1. Semester durch Assistenzpersonal gestärkt, Sozialfaktor/"QUIMS light" etc. prüfen)
Rechtliche Grundlagen	Volksschulvollzugsverordnung (Regierungsrat) Art. 10	

M 7 System Schule so gut es geht unterstützen (administrativ)		Gemeinden/ Schulen
IST-Situation	SOLL-Situation	Handlungsschwerpunkte
Der Druck auf das System Schule ist sehr gross. Viele Aufgaben werden vor Ort von den Lehrpersonen/Schulleitungen erledigt, so auch administrative Sachen resp. Dinge, die von anderen Personen erledigt werden könnten.	Administrative und weitere Aufgaben, welche von bestehenden (bspw. Sekretariat) oder weiteren Stellen (bspw. Zivi, Praktikant) übernommen werden können, werden delegiert und das System so wirkungsvoll entlastet.	<ul style="list-style-type: none"> - Prozesse anschauen (was gehört wohin etc.) - Aufgaben aufzeigen und neu ordnen - Unterstützung an den Schulen vor Ort wird geprüft/eingerichtet - ...
Rechtliche Grundlagen		

3.3 Löhne

Ideen der Arbeitsgruppe

- Lohnhöhe (kreative Lösung finden wie bspw. bei Stufenabzug Sek II, Sek I)
- Lohnabschlag für nicht stufengemäss ausgebildete Lehrpersonen: Soll es diesen geben? Unterschied zu ausgebildeten Lehrpersonen gerechtfertigt respektive notwendig (Stärkung der ausgebildeten Lehrpersonen)?
 - o Im Kanton zugelassen → kein Abschlag
 - o Weiterbildungen werden lohnwirksam?
 - o Erfahrungen anrechnen
 - o Rechtliche Grundlagen anpassen?
 - o Verzicht auf doppelten Abschlag (Stufe & Funktion)
- Neue Modelle prüfen bei Nachqualifikationen (wie bspw. 50% Arbeit, 20% WB bezahlt)
- Lehrpersonen 65+ fördern
- Lohntransparenz

Löhne		
M 8 Löhne werden gemäss Vorgaben umgesetzt und gemeinsame Haltungen in den Gemeinden angestrebt		Gemeinden
IST-Situation	SOLL-Situation	Handlungsschwerpunkte
Vorgaben des Kantons sind den Gemeinden wenig bekannt, so dass es immer wieder zu Abweichungen kommt. Die Grundsätze der Gemeinden sind wenig transparent.	Vorgaben des Kantons werden eingehalten. Grundsätze sind gemeinsam geklärt, allfällige Anpassungen wurden vorgenommen und kommuniziert.	<ul style="list-style-type: none"> - Abweichungen aufzeigen - gemeinsame Haltungen entwickeln - Umgang mit Lohnabschlägen festlegen (Unterstützung/ Aussetzung während Ausbildung etc.) - Lohnfestsetzung und -entwicklung so transparent wie möglich gestalten
Rechtliche Grundlagen	Lohnverordnung (Landrat) Art. 1 – 18, Lehrpersoneneinreichungsverordnung (Regierungsrat) Art. 1 - 14	

3.4 Rekrutierungen

Ideen der Arbeitsgruppe

- Rekrutierungsprozess muss schneller und zielgerichteter sein
 - o Schulen rekrutieren direkt!
 - o Ablauf schneller, Zusage direkt
- Kommunikation stärken, bspw. Arbeitsbedingungen

Rekrutierungen		
M 9 Anstellungen von Lehrpersonen laufen direkt über die Schulen und werden zeitnah erledigt		Gemeinden
IST-Situation	SOLL-Situation	Handlungsschwerpunkte
Die Prozesse dauern unterschiedlich lang (späte Ausschreibung, etc.) und laufen teilweise nicht direkt über die Schulleitungen.	Der Rekrutierungsprozess läuft direkt über die Schulen, welche diesen effizient und effektiv abwickeln. Die Personalabteilungen agieren dabei unterstützend und leiten Dossiers umgehend zur Bearbeitung weiter (analog bewährter Praxis beim Kanton).	<ul style="list-style-type: none"> - Prozesse überdenken und anpassen - Zuständigkeiten klären und ändern - vorausschauend planen, frühzeitig ausschreiben etc. - alle Bewerbungen gleich behandeln (auch zweite Wahl) - Rekrutierungsprämie überprüfen - Verantwortungsbereiche festlegen
Rechtliche Grundlagen	Bildungsgesetz Art. 64, Schulkommission stellt LP auf Antrag der Schulleitung ein	

3.5 Schulen mit Profil

Ideen der Arbeitsgruppe

- Schulhauskultur (Austausch, gegenseitiges Stärken) soll ersichtlich sein
- Schule sollen ein «Gesicht» erhalten
- Jeder Lehrperson Eingliederung im Team ermöglichen
- Beziehungsnetz stärken, Zusammenarbeit im Schulhaus fördern
- Gemeinsames Ziel als Team anstreben

Schulen mit Profil		
M 10 Schulhauskultur wird gestärkt und gegen aussen sichtbar		Gemeinden/ Schulen
IST-Situation	SOLL-Situation	Handlungsschwerpunkte
Wenige Schulhäuser verfügen über ein eigenes Profil respektive stellen dies gegen aussen zur Schau.	Schulen kennen ihre Ausrichtung und Stärken, benennen das und veröffentlichen dies auf einer eigenen Homepage (Leitbild, Projekte, Schwerpunkte etc.)	<ul style="list-style-type: none"> - Schulhauskultur entwickeln - Homepage gestalten - Beziehungen stärken - Fokus auf Profilerarbeitung und Kommunikation nach aussen (Schulhauskultur sichtbar machen, Leitbildentwicklung pro Standort) - Soziale Medien einsetzen

3.6 Zusammenarbeit mit Pädagogischen Hochschulen

Ideen der Arbeitsgruppe

- Zusammenarbeit stärken / Praktikumsplätze ermöglichen/anbieten
- Schnellbleiche für nicht stufengemäss ausgebildete Personen:
Sollen Einführungsprogramme angeboten werden (PHZH/ZH, Begleitung während erstem Berufsjahr in GL aktuell nicht möglich) oder direkt Nachqualifikation bei Bewährung im Job?
- Module werden auch im Kanton Glarus angeboten (Aus-/Weiterbildung)
- Quereinsteiger: Programme für GL möglich? Ausbildung berufsbegleitend anbieten
- Zugang in Lehrpersonen-Ausbildung im Kanton stärken (Einbezug Kantonsschule)

Zusammenarbeit mit Pädagogischen Hochschulen		
M 11 DBK intensiviert den Kontakt mit den Pädagogischen Hochschulen (PH)		DBK
IST-Situation	SOLL-Situation	Handlungsschwerpunkte
Die Zusammenarbeit mit den PH ist punktuell da.	Die Zusammenarbeit mit den PH wird intensiviert und Modelle der besseren Vernetzung werden geprüft.	<ul style="list-style-type: none"> - Praktikumsplätze vermehren - Abläufe klären - Zugänge erleichtern - zuständige Person benennen - Zusammenarbeit mit PH Sek I auf Ebene DBK verstärken - Kontakt zu den PH via Studierende (Stelleninserat aufhängen etc.)

4. Anhang

4.1 Umsetzungsplan

Der Umsetzungsplan zeigt die konkreten Massnahmen auf, welche die Arbeitsgruppe besprochen hat, und auch welche Instanz für welche Themen zuständig ist. Das DBK wird diesen Plan mit den zuständigen Personen besprechen und hofft, dass die Themen zielgerichtet und möglichst zeitnah angegangen werden. Nach Möglichkeit wird auch versucht, allfällige Kostenfolgen abzuschätzen.

Die Arbeitsgruppe zeigt mit diesem Dokument den Handlungsbedarf sowie die Dringlichkeit der entsprechenden Massnahmen auf und hofft, dass baldmöglichst die nötigen Entwicklungsschritte angegangen werden, um die Situation zu entspannen.

Dringlichkeit I (M 1, 3, 4, 6, 10)

Kanton (Landsgemeinde, Landrat, Regierungsrat, DBK)		
Was	Wer	Wann
<p>M 1: Überprüfung und Anpassung der Arbeitszeit der Lehrpersonen Anstelle der Definition über Lektionen soll ein flexibler Berufsauftrag entstehen, bei dem die Schulleitungen ihre Lehrpersonen anhand der Jahresarbeitszeit einsetzen. Neu soll eine ganzheitliche Sicht eingenommen und die Rolle der Schulleitung gestärkt werden. Je nachdem kann eine Person dann bspw. mehr für den Unterricht eingesetzt werden und eine andere für weitere Aufgaben. Auf die heutigen zwei fixen Präsenzlektionen soll verzichtet werden (analog aller anderen Kantone). Dies zugunsten von definierten Zeitgefässen (siehe auch M 3).</p>	Landrat (VO Art. 5) DBK	Per SJ 2024/25
<p><u>Vorgehen:</u> Das DBK setzt eine Arbeitsgruppe mit einer externen Begleitung dafür ein. Die Situation in anderen Kantonen wird angeschaut und eine Anpassung der Volksschulverordnung (Art. 5) zuhanden des Landrates ausgearbeitet.</p>		
<p><u>Kostenfolgen:</u> DBK: externe Beratung Gemeinden: Je nach Anpassung der Lektionen/Arbeitszeit stellen die Gemeinden Kostenrechnungen an. Eine Reduktion der Unterrichtslektionen der Lehrpersonen benötigt zusätzliche Ressourcen. Eine Kostenneutralität mittels Reduktion der Lektionen der Schülerinnen und Schüler wird aus bildungspolitischer Sicht (Vergleich mit anderen Kantonen) nicht als gangbarer Weg erachtet.</p>		
<p>M 3: Anpassung der Orientierungshilfe zum Berufsauftrag Als Folge und im Rahmen der Massnahme 1 (oben) wird die Orientierungshilfe angepasst. Ein angepasster Berufsauftrag soll die Möglichkeiten und Grenzen im Rahmen der vom Landrat vorgenommenen Anpassung der Volksschulverordnung konkretisieren. Zudem sollen Hinweise aus dem Postulat Zingg berücksichtigt werden wie: Weiterbildung, Entlastung Klassenlehrpersonen, Unterrichtszeit, Umgang mit Teilzeitangestellten etc. Vergleiche auch Art. 61 (Berufsauftrag) und Art. 94 Abs. 1 (Gesamtarbeitszeit Lehrpersonen) des Bildungsgesetzes. Aktuelles Dokument: Orientierungshilfe_Berufsauftrag_Arbeitszeitmodell_072011.pdf (gl.ch)</p>	DBK	Per SJ 2024/25
<p><u>Vorgehen:</u> Arbeitsgruppe, siehe oben</p>		
<p><u>Kostenfolgen:</u> externe Beratung, Druck Berufsauftrag</p>		

Gemeinden (Gemeinderat, Schulkommission, Schulleitung, Schulen)		
Was	Wer	Wann
<p>M 4: Schaffung von Angeboten, welche die Schulleitungen und Lehrpersonen in anspruchsvollen Situationen unterstützen</p> <p>Mit niederschwellig erreichbaren Unterstützungsangeboten wird der Belastung von Schulleitungen und Lehrpersonen begegnet. Zu prüfen sind temporäre Entlastungsangebote, bei denen das Ziel im Zentrum steht, das System Schule zu stärken und die einzelnen Personen zur Bewältigung dieser Schwierigkeiten zu befähigen. Vor allem auch Berufseinsteigende sollen wissen, dass sie in den Glarner Schulen in einem Netzwerk von Fachpersonen tätig sind, welche die Schwierigkeiten im Alltag gemeinsam bearbeiten und meistern.</p> <p><u>Vorgehen:</u> Die Schulkommissionen setzen Arbeitsgruppen ein, um Entlastungsangebote zu schaffen wie bspw. „Schulinsel“, „Timeout-Klasse“, sozialpädagogische Unterstützung. Hinweis: In diesem Zusammenhang sind auch zusätzliche Ressourcen in der schulergänzenden Betreuung (Anpassung Betreuungsschlüssel für «aufwändige» Kinder etc.) zu prüfen.</p> <p><u>Kostenfolgen:</u> Gemeinden: je nach gewähltem Modell DBK: Unterstützungsangebote (Weiterbildung, Beratung etc.) im Rahmen der Lehrerweiterbildung und der Sonderpädagogik (Beratung und Unterstützung)</p>	Schulkommission, Schulleitung, Schulen	Per SJ 2024/25
<p>M 6: Stärkung der einzelnen Teams durch flexiblen Ressourceneinsatz</p> <p>Die Ressourcen an den Schulen werden gemäss den örtlichen Gegebenheiten zugeteilt und können flexibel angepasst werden. Dies in Abgrenzung zur aktuellen Verteilung, welche faktisch im «Giesskannenprinzip» geschieht. Die Gemeinden haben fundierte Kenntnisse darüber, weshalb an welchem Schulstandort welche Ressourcen eingesetzt werden und können dies gegen aussen vertreten</p> <p><u>Vorgehen:</u> Die Schulkommission setzt eine Arbeitsgruppe ein, welche eine Situationsanalyse (wo werden zusätzliche Lektionen/Betreuungen eingesetzt und weshalb etc.) vornimmt, verschiedene Zuteilungsarten und flexible Modelle prüft (bspw. Stärkung beim Schuleintritt, Erarbeitung Modell für indexbasierte Klassenplanung respektive Sozialfaktor/“QUIMS light”). Das DBK steht in fachlicher Hinsicht begleitend zur Verfügung.</p> <p><u>Kostenfolgen:</u> Gemeinden: je nach gewähltem Modell</p>	Schulkommission, Schulleitung, Schulen	Per SJ 2024/25
<p>M 10: Stärkung der Schulen durch Transparenz gegen aussen</p> <p>Schulprogrammarbeit sichtbar machen auf Homepage, was Lehrpersonen anzieht. Schulhauskultur gezielt weiterentwickeln und Fokus auf Profilbildung und Kommunikation nach aussen legen. Soziale Medien nutzen.</p> <p><u>Vorgehen:</u> Jede Schule schärft ihr Profil und bringt dieses auf einer eigenen Homepage zum Ausdruck. Das Schulprofil wird damit erkennbar, was die Attraktivität steigert. Schulhauskultur sichtbar machen pro Standort, Leitbilder entwickeln und aufzeigen.</p> <p><u>Kostenfolgen:</u> Homepage erarbeiten und à jour halten, Jahreslizenzen</p>	Schulleitung, Schulen	sofort

Dringlichkeit II (M 5, 8, 9, 11)

Kanton (Landsgemeinde, Landrat, Regierungsrat, DBK)		
Was	Wer	Wann
<p>M 11: Stärkung des Kontakts mit Pädagogischen Hochschulen</p> <p>Die Zusammenarbeit mit den Pädagogischen Hochschulen wird intensiviert und Modelle der besseren Vernetzung werden geprüft. Dies mit dem Ziel, Zugänge zu erleichtern, Abläufe zu klären, Praktikumsplätze zu vermehren etc.</p> <p><u>Vorgehen:</u> Situationsanalyse mit den Schulleitungen und gezielte Weiterentwicklung/Aufbau von fehlenden Angeboten (Unterstützung Berufseinsteigende etc.), Stärkung FMS/Lehrerbildung an Kantonsschule</p> <p><u>Kostenfolgen:</u> keine</p>	DBK	sofort

Gemeinden (Gemeinderat, Schulkommission, Schulleitung, Schulen)		
<i>Was</i>	<i>Wer</i>	<i>Wann</i>
<p>M 5: Stärkung der Schulleitungen Die SL erhalten genügend Ressourcen, um ihre Mitarbeitenden gezielt führen und sämtliche Aufgaben und Herausforderungen (Weiterentwicklung, Qualität, Visionen, aktuelle Umstände etc.) zielgerichtet und klar umsetzen zu können. Dies wird neu in den kantonalen Rahmenbedingungen festgelegt (Richtlinien DBK oder Anpassung Volksschulverordnung).</p>	Gemeinderat, Schulkommission, DBK, ev. Landrat	möglichst bald
<p><u>Vorgehen:</u> Das DBK setzt eine Arbeitsgruppe ein, um die Ressourcen zu überprüfen, den Handlungsbedarf aufzuzeigen und ein gemeinsames Verständnis der rechtlichen und gemeindlichen Vorgaben zu erhalten.</p>		
<p><u>Kostenfolgen:</u> Gemeinden: je nach gewähltem Modell DBK: externe Begleitung für Arbeitsgruppe</p>		
<p>M 8: Abgleichung bei den Löhnen Allgemeine Grundsätze (Vorgaben Kanton) sind gemeinsam geklärt, allfällige Anpassungen der Besoldungsrichtlinien der Gemeinden wurden vorgenommen und kommuniziert.</p>	Schulkommission, Schulleitung, DBK	möglichst bald
<p><u>Vorgehen:</u> Schulkommissionspräsidenten, Hauptschulleitungen, Personalverantwortliche und DBK gehen sämtliche Themen durch, um möglichst einheitliche Grundlagen anzuwenden. Abweichungen aufzeigen und gemeinsame Haltungen entwickeln (Einreichungen, Lohnabschläge, Entschädigung während Ausbildungen etc.).</p>		
<p><u>Kostenfolgen:</u> grundsätzlich keine (allfällige Entschädigungsleistung während Ausbildungen etc. vorbehalten)</p>		
<p>M 9: Vereinfachung der Rekrutierungsprozesse Der Rekrutierungsprozess läuft direkt über die Schulen, welche diesen effizient und effektiv abwickeln. Die Personalabteilungen agieren dabei vorwiegend administrativ unterstützend.</p>	Schulkommission, Schulleitung	sofort
<p><u>Vorgehen:</u> Die Gemeinden überdenken die Prozesse und nehmen allenfalls Anpassungen vor, es wird vorausschauend geplant und schnell gehandelt bei Anstellungen, frühzeitig ausgeschrieben, Rekrutierungsprämie prüfen etc.</p>		
<p><u>Kostenfolgen:</u> grundsätzlich keine zusätzlichen Kostenfolgen (allfällige Rekrutierungsprämie etc. vorbehalten)</p>		

Dringlichkeit III (M 2, 7)

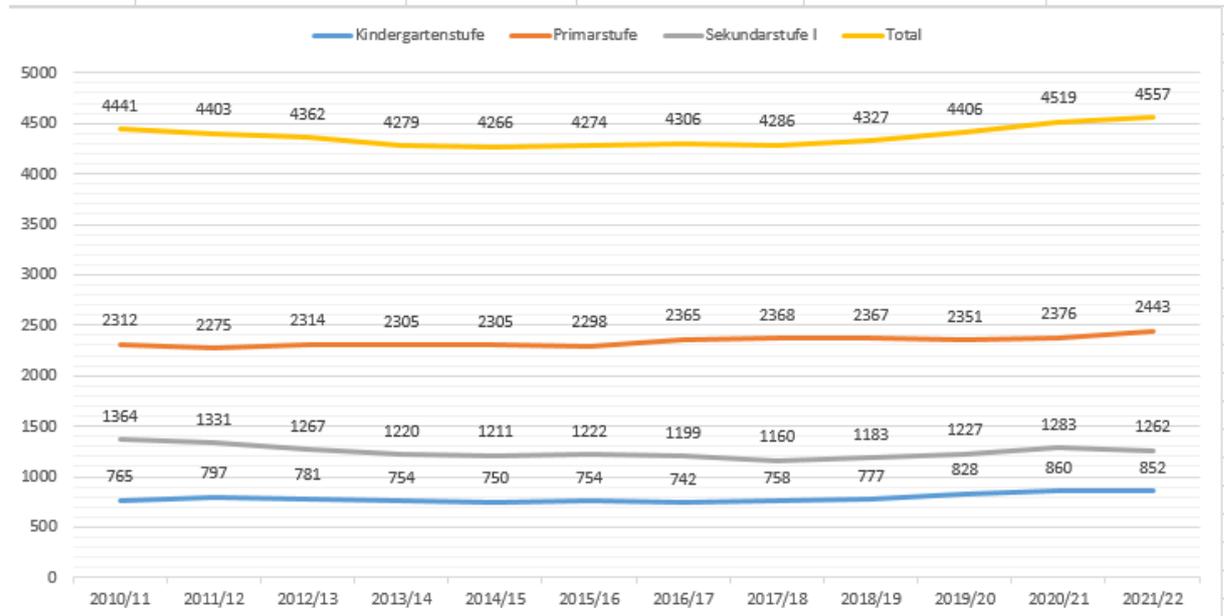
Kanton (Landsgemeinde, Landrat, Regierungsrat, DBK)		
<i>Was</i>	<i>Wer</i>	<i>Wann</i>
<p>M 2: Anpassung der Altersentlastung Die Altersentlastung entspricht dem in der Schweiz üblichen Mass und soll somit früher gewährt werden. Die relevanten Zahlen werden neu in der Volksschulverordnung (Landrat) geregelt.</p>	Landsgemeinde	LG 2025
<p><u>Vorgehen:</u> Das DBK erarbeitet eine Landsgemeindevorlage zur Anpassung des Bildungsgesetzes, allfälliger weiterer Revisionsbedarf wird ebenfalls angeschaut</p>		
<p><u>Kostenfolgen:</u> je nach gewähltem Modell von den Gemeinden zu berechnen</p>		
Gemeinden (Gemeinderat, Schulkommission, Schulleitung, Schulen)		
<i>Was</i>	<i>Wer</i>	<i>Wann</i>
<p>M 7: Stärkung der administrativen Unterstützung der Schulen Administrative und weitere Aufgaben, welche von anderen Stellen (bspw. Sekretariat, Zivildienstleistende, Praktikantinnen und Praktikanten) übernommen werden können, werden delegiert und das System Schule so wirkungsvoll entlastet.</p>	Schulkommission	möglichst bald
<p><u>Vorgehen:</u> Prozesse überprüfen (was gehört wohin etc.) und neu ordnen, Unterstützung an den Schulen vor Ort prüfen/einrichten</p>		
<p><u>Kostenfolgen:</u> Grundsätzlich eine Einsparung, da Schulleitungen und Lehrpersonen administrative Aufgaben delegieren können und so Zeit für wichtigere Aufgaben gewinnen.</p>		

4.2 Statistik

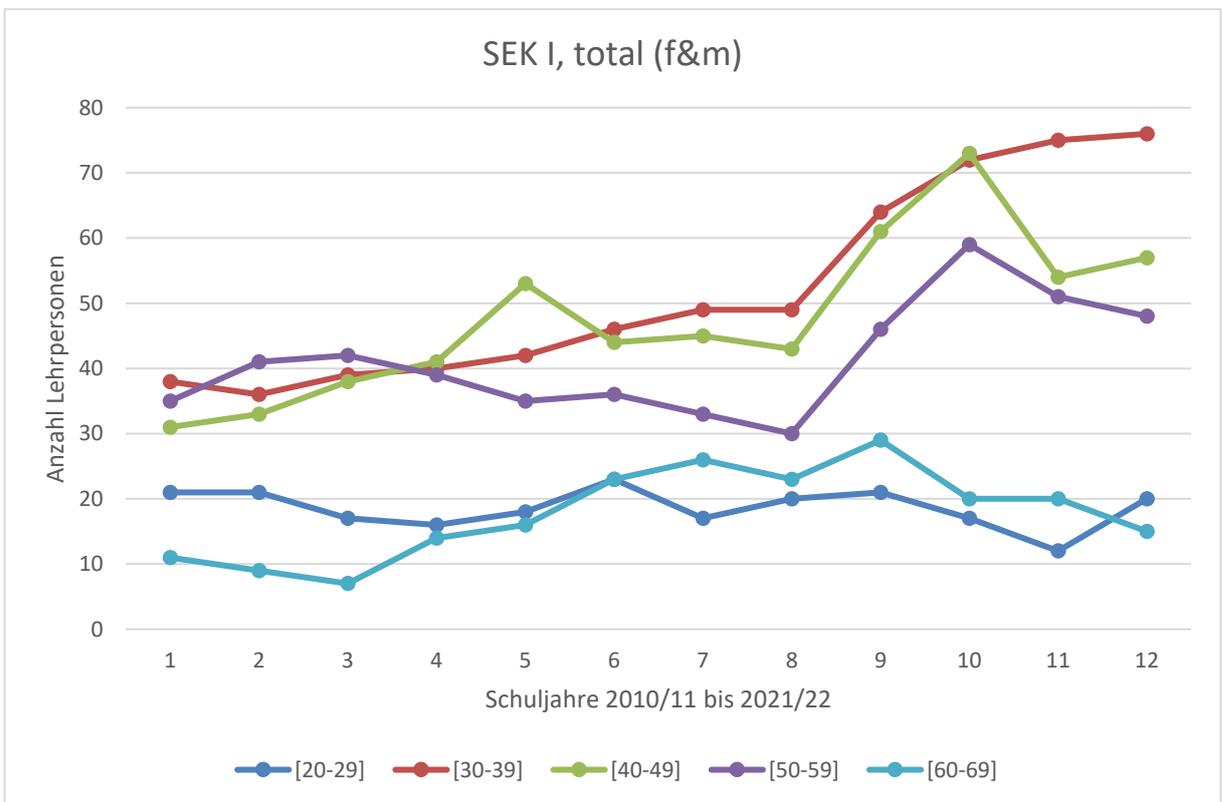
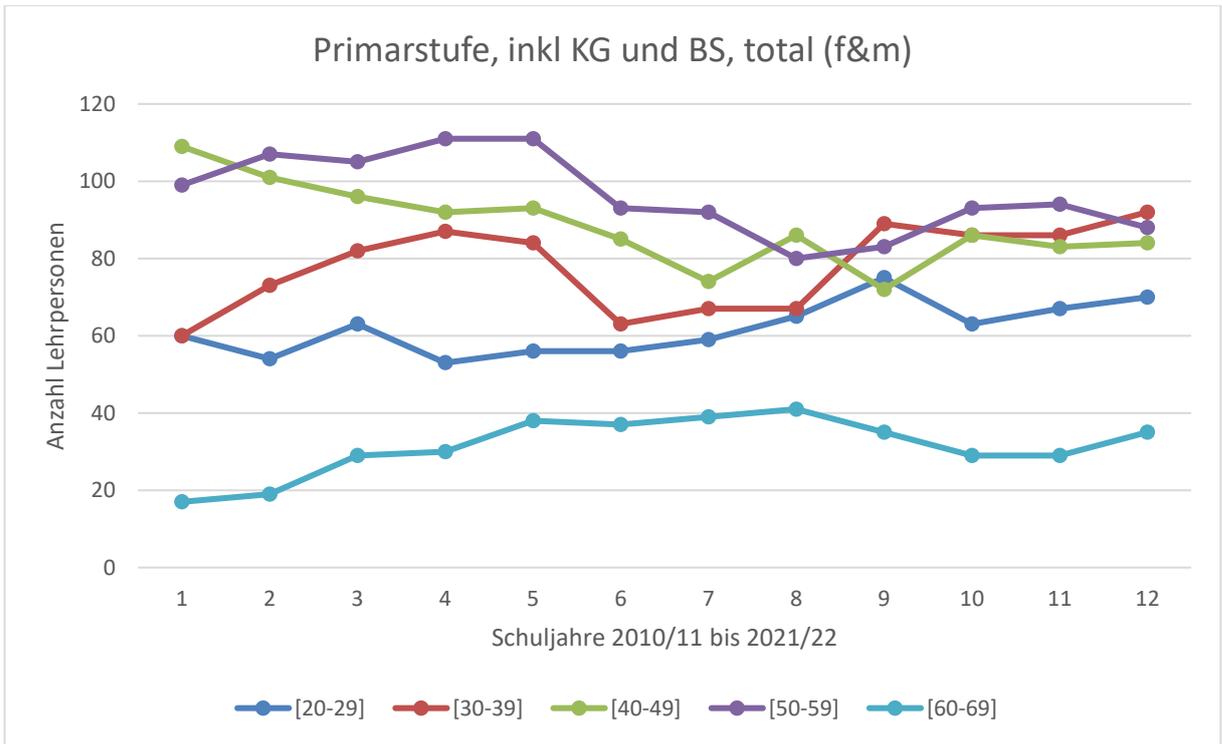
Der Kanton Glarus führt für seine Bildungsstatistik eine eigene [Homepage](#), auf der man viele nützliche Angaben findet. Unter "Zahlen und Fakten" findet man die gewünschten Angaben mit wenigen Klicks. Nachfolgend werden nur ausgewählte Aspekte abgebildet.

Entwicklung der Schülerzahlen an der Volksschule: Die Zahlen steigen nur minim.

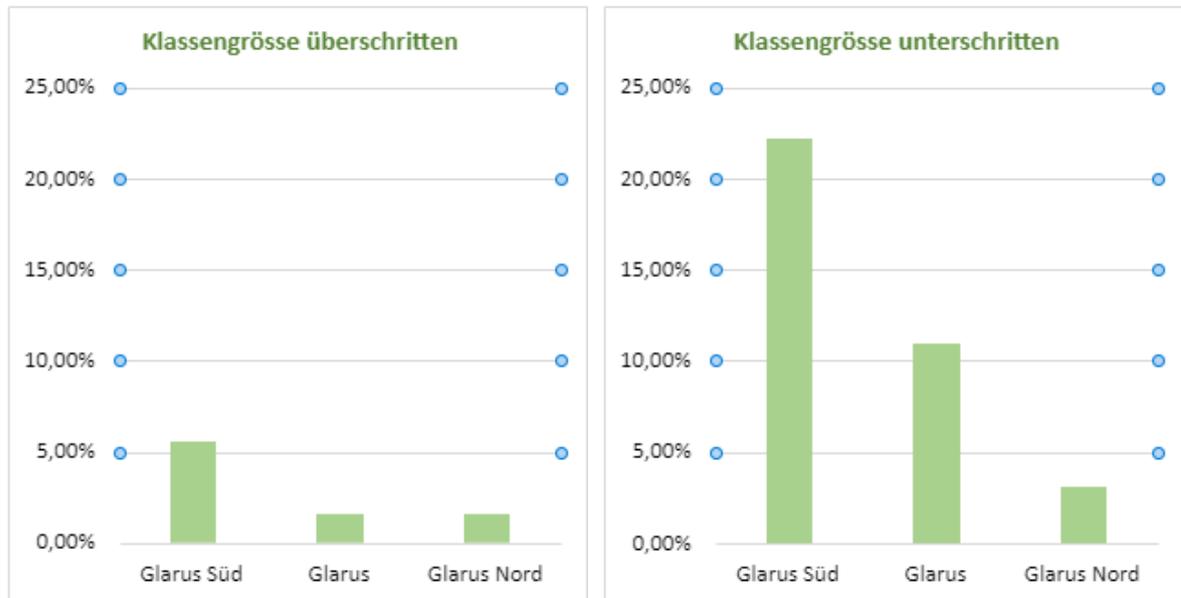
Schuljahr	Kindergartenstufe	Primarstufe	Sekundarstufe I	Total
2010/11	765	2312	1364	4441
2011/12	797	2275	1331	4403
2012/13	781	2314	1267	4362
2013/14	754	2305	1220	4279
2014/15	750	2305	1211	4266
2015/16	754	2298	1222	4274
2016/17	742	2365	1199	4306
2017/18	758	2368	1160	4286
2018/19	777	2367	1183	4327
2019/20	828	2351	1227	4405
2020/21	860	2376	1283	4519
2021/22	852	2443	1262	4557



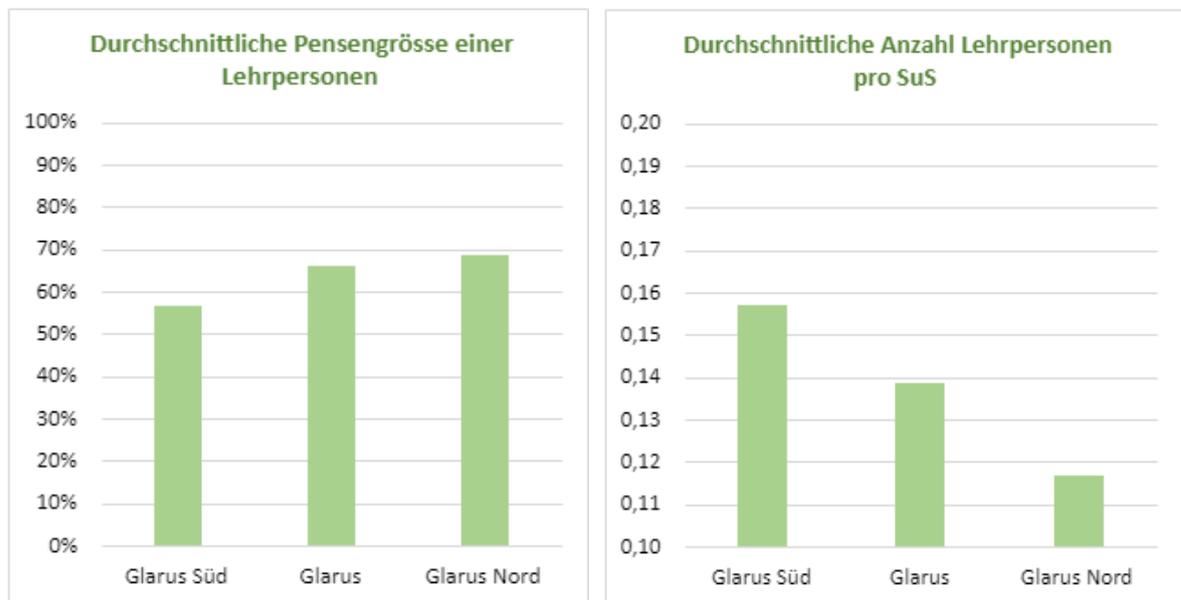
Altersstruktur der Lehrpersonen an der Volksschule



Klassengrößen Schuljahr 2022/2023



Pensengrößen / Anzahl Lehrpersonen pro Schülerinnen und Schüler (SuS) im Schuljahr 2022/2023



4.3 Handlungsbedarf anhand ausgewählter Fragen

Die Arbeitsgruppe hat anhand ausgewählter Fragen einigen Handlungsbedarf festgestellt.

Was hält Lehrpersonen im Beruf?

- Gute Infrastruktur
- Schulhauskultur (Austausch, gegenseitiges Stärken)
- Stabile Führungscrew (Vision, Entwicklung)
- Freiheit
- Arbeit im Team, Eingliederung im Team, gemeinsames Ziel als Team
- Ressourcen gezielt einsetzen (Spezialfunktionen)
- Intrinsische Motivation mit den Kindern zu arbeiten
- Beziehungsnetz, Zusammenarbeit im Schulhaus
- Individuelles Abholen der Lehrpersonen

Was zieht Lehrpersonen in den Kanton Glarus?

- Persönlicher Bezug
- Praktikumsplätze, «Zusammenarbeit mit Pädagogischen Hochschulen»
- Attraktive Homepage (Haltung, Projekte, Schulentwicklung...), «Gesicht» der Schule
- Kleine Klassen
- Infrastruktur ist gut
- Kurze Wege
- Umgang mit Reformen (intern/extern)
- Netzwerkpflege
- Kommunikation, bspw. über Arbeitsbedingungen

Wer kann aktuell welche Themen/Hebel beeinflussen?

- Berufsauftrag → neu!
- Flexible Handhabung, Spezialfunktionen
- Schulleitung; Entlastungen
- Standortmarketing, gemeinsamer Auftritt der drei Gemeinden

Was kann verbessert werden?

- Verhältnis Präsenz- und Unterrichtslektionen
- Lohnhöhe und –transparenz
- Altersentlastung → GL tief
- Rekrutierungsprozess
 - o Schulen rekrutieren direkt!
 - o Ablauf schneller, Zusage direkt
- Weiterbildungen werden lohnwirksam
- Gleichbehandlung (öffentliche Ausstellungen)
- Quereinsteiger
 - o Neue Modelle, bspw. 50% Arbeit, 20% Ausbildung bezahlt
 - o Programme ZH auch für GL möglich?
- Schnellbleiche
 - o ZH ↔ GL
 - o Programm GL Pädagogik?
- Stufenabzug Sek II auf Sek I → kreative Lösung finden
- Ressourcen der Schulleitung, Schulleitung muss Zeit für LP haben
- Lehrpersonen 65+ fördern
- Lohnabschlag
 - o Im Kanton zugelassen → kein Abschlag
 - o Weiterbildung, Erfahrungen, rechtliche Grundlagen?
- Module der Pädagogischen Hochschulen (PH) werden auch im Kanton Glarus angeboten
- Quereinsteiger, Ausbildung berufsbegleitend anbieten
- Kündigungstermin nach vorne verschieben (Jan. / Feb.)?

Welche Faktoren in der Personalführung und Administration etc. unterstützen die Lehrpersonen?

- Schulleitung + Sekretariat muss vor Ort sein
- Formulkrieg
- Zugang in Lehrpersonen-Ausbildung im Kanton GL fördern (Kanti)

Umgang mit Teilzeitarbeitenden

- Mindestpensum festlegen? (40%)
- Teilzeitarbeitende sind flexibel! (Covid... etc.)