

Orientierungshilfe

Berufsauftrag und Arbeitsmodelle für die Lehrpersonen der Volksschule

Herausgeber

Departement Bildung und Kultur
Gerichtshausstrasse 25, 8750 Glarus
www.gl.ch

Glarnerland macht beweglich.

Kantonale Projektgruppe

Projektleitung

Bruno Hauser, Leitung Abteilung Volksschule,
Prof. Dr. Silvio Herzog, mutaufbruch.ch

Abteilung Volksschule

Martina Pfyl, Thomas Hämmerli

Schulkommissionen

Sibylle Huber, Hansueli Rhyner, René Schönfelder
Hauptschulleitungen und Schulleitungen

Peter Zentner (GLS), Marco Schifferle (GLM), Stefan Gabriel/Yannik Bless (GLN), Monica Zweifel (GLS),
Sämi Zingg (GLM), Monika Elmer (GLN)

Lehrpersonen

Esther Koroma, Esther Lerch, Mauro Sana

Verbände

Verband Schulleiterinnen und Schulleiter Glarus (VSLGL): Olivia Galliker
Lehrerinnen- und Lehrerverband Glarus (LGL): Lili Starkermann

Layout

Typowerkstatt GmbH, Glarus

Illustrationen

Leo Kühne

Inhalt

1 Einleitung	5
2 Gesetzliche Rahmenbedingungen	9
3 Merkmale des Lehrberufs	13
4 Arbeitsfelder des Lehrberufs	19
4.1 Beschreibung der Arbeitsfelder	20
4.2 Zusammensetzung der Jahresarbeitszeit und zeitliche Gliederung der Arbeitsfelder	22
4.3 Schulinterne Zusammenarbeit	28
4.4 Weiterbildung und Beratung	29
4.5 Gestaltungsfreiräume der Arbeitszeit und Arbeitsorte	30
5 Spezialfunktionen	33
5.1 Bereiche und Beispiele	34
5.2 Stundenpool	35
5.3 Umsetzung	36
6 Teilzeitarbeit	39
6.1 Chancen und Herausforderungen	41
6.2 Arbeitszeit von Teilzeitpersonen	41
6.3 Umsetzung	41





1 Einleitung

1



1 Einleitung

Die Schule – eine dynamische Bildungsinstitution

Die Schule ist eine dynamische Bildungsinstitution. Lehrpersonen stehen vor der Herausforderung, stabilisierende Werte zu vermitteln als auch die Schülerinnen und Schüler auf sich verändernde Lebensanforderungen in Beruf, Privatleben und Gesellschaft vorzubereiten. Ihr Berufsauftrag hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert und umfasst eine Vielzahl an Anforderungen, die sich aus den aktuellen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, technologischen und bildungspolitischen Entwicklungen ergeben.

Die Lehrpersonen üben einen komplexen und vielschichtigen Beruf aus. Neben der klassischen Unterrichtstätigkeit übernehmen sie Rollen als Coach, Mentor, Moderator und Innovator. Die Schule als Institution ist gefordert, Strukturen und Ressourcen bereitzustellen, die eine erfolgreiche Umsetzung dieser Aufgaben ermöglichen. Nur durch eine enge Zusammenarbeit aller Beteiligten können eine trag- und leistungsfähige Schule sowie hochwertige Bildung sichergestellt werden.

«**Lehrpersonen üben einen komplexen Beruf aus.**»

Eine Arbeitszeitregelung, die sich ausschliesslich an der Anzahl der zu erteilenden Lektionen orientiert, wird dem Berufsbild der Lehrpersonen nicht gerecht. Die Arbeitszeit wird daher in Form einer Jahresarbeitszeit definiert, die die vielfältigen Aufgaben der Lehrpersonen abbildet. Eine transparente Darstellung der Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten trägt zur internen Kommunikation und einem realistischen Bild dieses anspruchsvollen und sinnstiftenden Berufs bei. Dies fördert nicht nur die Wertschätzung, sondern auch die Gerechtigkeit innerhalb des Bildungssystems.

Unterstützen, verstehen, klären

Die vorliegende Orientierungshilfe «Berufsauftrag und Arbeitsmodelle für die Lehrpersonen der Volksschule» unterstützt die Lehrpersonen, Schulleitungen und Gemeinde- und Schulbehörden dabei, den Berufsauftrag von Lehrpersonen zu verstehen und umzusetzen. Sie basiert auf den kantonal festgelegten Rahmenbedingungen (siehe Kapitel 2) und bietet eine strukturierte Übersicht über die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Erwartungen, die mit dem Lehrberuf verbunden sind. Sie dient als Referenz, um Klarheit und Transparenz über die Rolle der Lehrpersonen zu schaffen und die Attraktivität des Berufs zu stärken.

«**Die Orientierungshilfe unterstützt dabei, den Berufsauftrag von Lehrpersonen zu verstehen, zu kommunizieren und umzusetzen.**»

Verbindlichkeiten und Handlungsspielraum – gestalten, agieren, balancieren

Die Bezeichnung von Verbindlichkeiten und Handlungsspielräumen zeigt den Gestaltungsraum der Gemeinden und der Schulen auf. Damit können die Schulen ihre Freiräume nutzen, um den lokalen Bedürfnissen und Gegebenheiten Rechnung zu tragen. Insbesondere sollen die Schulleitungen bei der Zuweisung anfallender Aufgaben flexibel agieren können. Die Hauptschulleitung, die Schulleitung und die Lehrpersonen müssen sich mit der konkreten Umsetzung des Berufsauftrages in ihrer Gemeinde und an ihren Schulen auseinandersetzen. Dabei gilt es, eine sinnvolle Balance zu finden zwischen professioneller Selbstverantwortung der Lehrpersonen und Unterrichtsteams auf der einen Seite und einer ebenso professionellen Verpflichtung zur Rechenschaftslegung und Verbindlichkeit auf der anderen Seite. Die vorliegende Orientierungshilfe unterstützt diesen Prozess der Konkretisierung.

Jahresarbeitszeit und Arbeitsalltag – strukturieren und überprüfen

Die Orientierungshilfe soll die Lehrpersonen in der Strukturierung ihres Arbeitsalltages und ihrer Jahresarbeitszeit unterstützen. Sie dient der einzelnen Lehrperson bei der Einteilung und Überprüfung des eigenen Zeitmanagements. Die hohe Zeitautonomie, welche für pädagogische Berufe erforderlich ist, wird gewährleistet. Dabei kann nur die quantitative Seite bemessen werden, die emotionale Belastung als qualitativer Aspekt bleibt unberücksichtigt.

**Vielfältige und anspruchsvolle Aufgaben –
führen, klären, schützen**

Die Orientierungshilfe unterstützt die Hauptschulleitungen und Schulleitungen in ihrer Führungsverantwortung. Die Öffentlichkeit erhält Einblick in die vielfältigen und anspruchsvollen Aufgaben der Lehrpersonen. Diese umfassende Definition des Berufsauftrages und der Arbeitszeit dient aber auch dem Schutz vor ungerechtfertigten Ansprüchen.

Diese Orientierungshilfe wurde in Zusammenarbeit mit den Schulkommissionspräsidien, den Hauptschulleitungen und Vertretungen der Schulleitungen der drei Gemeinden, dem Lehrerinnen- und Lehrerverein des Kantons Glarus (LGL), dem Verband der Schulleitenden des Kantons Glarus (VSLGL) sowie Vertretungen von Lehrpersonen erarbeitet.



« Lehrpersonen üben
einen komplexen Beruf aus. »





2 Gesetzliche Rahmenbedingungen

2



2 Gesetzliche Rahmenbedingungen

(Stand: 1. August 2026)

Durch die gesetzlichen Vorgaben wird in Bezug auf die Arbeitsfelder sowie die Jahresarbeitszeit von Lehrpersonen hauptsächlich Folgendes definiert:

Bildungsgesetz (Landsgemeinde)

Art. 61

Berufsauftrag

Lehrpersonen leisten ihre Arbeit im Rahmen eines durch das Departement nach Anhörung der Gemeinden festgelegten und vom Regierungsrat genehmigten Berufsauftrages. Darin sind ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten umschrieben, insbesondere Planung, Vorbereitung und Durchführung des Unterrichts, Beratung, Weiterbildung, Jahresarbeitszeit sowie Mitwirkung an gemeinschaftlichen Aufgaben und an der Beurteilung gemäss Artikel 73.

Art. 64

Anstellungsinstanzen

¹ Die Lehrpersonen der Volksschule werden durch die Hauptschulleitung auf Antrag der Schulleitung angestellt.

Art. 72

Weiterbildung

³ Die Gemeinde sorgt für die individuelle Weiterbildung der Lehrpersonen und entrichtet Beiträge daran. Die Schulleitung kann für einzelne oder alle Lehrpersonen Weiterbildung anordnen.

Art. 73

Beurteilung und Förderung der Lehrpersonen

¹ Die Lehrpersonen werden in ihrer Tätigkeit beurteilt. Sie wirken bei dieser Beurteilung mit.

² Sie beurteilen zudem regelmässig ihre Tätigkeit selber.

Art. 81a

Hauptschulleitung

¹ Jede Gemeinde setzt eine Hauptschulleitung ein. Sie erfüllt die ihr durch dieses Gesetz und seine kantonalen und kommunalen Ausführungsbestimmungen übertragenen Aufgaben.

² Die Hauptschulleitung ist zuständig für die Entwicklung und Sicherung der Schul- und Unterrichtsqualität in der Gemeinde. Sie nimmt die personelle Führung der Schulleitungen wahr und ist die Anstellungsinstanz für die Lehrpersonen.

³ Die individuelle Lohnreihe sowie die weiteren Anstellungsbedingungen richten sich nach dem Personalrecht für die Gemeindeangestellten.

Art. 82

Schulleitung

² Die Schulleitung ist zuständig für die pädagogische und unmittelbare personelle Führung der Lehrpersonen, das Qualitätsmanagement, die interne Evaluation, die schulinterne Weiterbildung sowie die Organisation des Schulbetriebs.

Art. 94

Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen

¹ Die Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen setzt sich aus der jährlichen (Art. 91 Abs. 3) und der wöchentlichen Unterrichtszeit, der angeordneten Weiterbildung (Art. 72) sowie der unterrichtsfreien Arbeitszeit zusammen. Die Jahresarbeitszeit wird im Berufsauftrag gemäss Artikel 61 geregelt.

² Lehrpersonen haben bei gleicher Besoldung Anspruch auf eine Altersentlastung. Der Landrat regelt das Weitere.

Volksschulverordnung (Landrat)

Art. 5a

Altersentlastung

¹ Lehrpersonen haben bei gleicher Besoldung nach erfülltem 55. Altersjahr Anspruch auf zwei Lektionen Entlastung je Woche und nach erfülltem 60. Altersjahr auf drei Lektionen je Woche, wenn ihr Pensum mindestens zwei Drittel eines Vollzeitpensums umfasst.

² Bei einem Pensum von mindestens einem Drittel des Vollzeitpensums wird nach erfülltem 60. Altersjahr mit einer Lektion entlastet.

³ Lehrpersonen, die im Genusse der Altersentlastung stehen, sollen keine Überstunden leisten. Die Entlastungslektionen sollen bezogen und nicht ausbezahlt werden.

Berufsauftrag (Departement)

Art. 1

Geltungsbereich

¹ Der Berufsauftrag umschreibt die Tätigkeitsbereiche für Lehrpersonen des Kindergartens, der Primarstufe und der Sekundarstufe I der Volksschule sowie der Sonderschulen. Für die Lehrpersonen der Unterstufe und des ersten Teils

Mittelstufe des Gymnasiums sowie der Sportschule gilt der Berufsauftrag für die Lehrpersonen ab der Sekundarstufe II und des Brückenangebots.

Art. 2

Zweck

¹ Der Berufsauftrag der Lehrpersonen bezieht alle Tätigkeitsbereiche des Schulbetriebs mit ein. Neben der Hauptaufgabe des Unterrichtens sowie der Vorbereitung und Auswertung des Unterrichts umfasst der Berufsauftrag auch die Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten, den Kolleginnen und Kollegen, der Schulleitung, den Fachstellen und den Behörden. Die Weiterbildung und die Mitarbeit an der Gestaltung und Entwicklung der ganzen Schule sowie organisatorische und administrative Aufgaben im Schulalltag gehören ebenfalls dazu.

² Der Berufsauftrag unterstützt die Lehrpersonen in der Strukturierung ihres Arbeitsalltages und ihrer Jahresarbeitszeit.

³ Der Berufsauftrag ist ein wichtiges Führungsinstrument für die Hauptschulleitungen und Schulleitungen.

Art. 3

Auftrag

¹ Der Berufsauftrag basiert auf den im Bildungsgesetz aufgeführten Bildungszielen, Rechten und Pflichten der Lehrpersonen, der Weiterbildung und der Jahresarbeitszeit.

² Bei der Erfüllung des Berufsauftrages sind alle Lehrpersonen verpflichtet:

- die seelische, geistige und körperliche Integrität der ihnen anvertrauten Lernenden zu respektieren;
- das schulische Interesse sowie das selbstständige Denken und Handeln der Lernenden zu wecken und zu fördern;
- das Amtsgeheimnis zu wahren und Daten nur nach den Regeln des Datenschutzes weiterzugeben.

Art. 4

Arbeitsfelder

¹ Der berufliche Auftrag der Lehrpersonen teilt sich in die Arbeitsfelder:

- Unterricht und Klasse: Unterrichten und Erziehen; Planen, Vorbereiten, Organisieren und Auswerten des Unterrichts; Entwickeln und Evaluieren des Unterrichts; Zusammenarbeit im Unterrichtsteam;

- Lernende und Schulpartner: Beraten und Begleiten der Lernenden; Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten sowie weiteren schulinternen und schulexternen Partnern;

- Schule: Gestalten und Organisieren der eigenen Schule; Entwickeln und Evaluieren der eigenen Schule;

- Lehrpersonen: Evaluieren und Entwickeln der eigenen Tätigkeit; sich individuell weiterbilden.²

² Mit der Orientierungshilfe «Berufsauftrag und Arbeitszeitmodell für die Lehrpersonen der Volksschule» erläutert das Departement die Vielfalt und Komplexität der beruflichen Aufgaben der Lehrpersonen.

Art. 5

Jahresarbeitszeit

¹ Die Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen richtet sich nach den personalrechtlichen Vorgaben der Anstellungsinstanz.

² Für das Arbeitsfeld gemäss Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe a stehen rund 80 Prozent und für die Arbeitsfelder gemäss Artikel 4 Absatz 1 Buchstaben b–d rund 20 Prozent der Arbeitszeit zur Verfügung.

³ Zeitlich definierte Verschiebungen der Arbeitszeiten zwischen den Arbeitsfeldern können für einzelne Lehrpersonen von der Schulleitung bewilligt oder angeordnet werden.

⁴ Für angeordnete zeitintensive Aufgaben, die über den Berufsauftrag hinausgehen, ist angemessene zeitliche Entlastung zu gewähren.

⁵ Lehrpersonen können von der Schulleitung ausserhalb der Unterrichtszeit zu zusätzlicher Präsenzzeit verpflichtet werden. Zeitgefässe in den Schulferien sind rechtzeitig anzukündigen.

⁶ Bei Lehrpersonen mit Teilpensen berechnet sich die Arbeitszeit im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad.

Art. 6

Unterrichtszeit

¹ Die Unterrichtszeit beträgt vorbehältlich Abweichungen gemäss Absatz 2 28 Lektionen.

² Die Gemeinde legt allfällige Abweichungen für Klassenlehrpersonen und allfällige weitere Funktionen fest.

³ Bei Klassenlehrpersonen beträgt die Abweichung mindestens zwei Lektionen.





3 Merkmale des Lehrberufs



3 Merkmale des Lehrberufs

Wie lässt sich der Beruf von Lehrpersonen charakterisieren?

Diese Frage erfordert den Einbezug von drei Perspektiven: Erstens sind die spezifischen Tätigkeiten und Anforderungen des Lehrberufs zu erfassen. Zweitens müssen die Rahmenbedingungen genauer betrachtet werden, unter denen der Lehrberuf an Volksschulen ausgeübt wird. Und drittens werden die zentralen Kompetenzen herausgearbeitet, die für die professionelle Bewältigung des Lehrberufs erforderlich sind.

Mit diesem Zugang lässt sich der Lehrberuf anhand von neun Merkmalen beschreiben, die übergreifend auf alle Arbeitsfelder einwirken und an ihnen konkretisiert werden (siehe Kapitel 4).

1

Breite der erforderlichen Kompetenzen

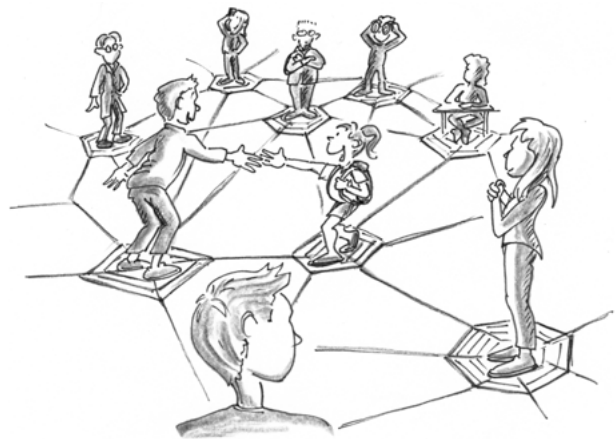


Das Spezifische des Lehrberufs liegt in der Breite der erforderlichen Kompetenzen. Lehrpersonen können mit «Zehnkämpfern» in der Leichtathletik verglichen werden, da sie in vielen unterschiedlichen Bereichen über hohe Kompetenzen verfügen müssen, um erfolgreich zu sein (siehe Punkt 9).

Mit der Vielzahl an professionellen Kompetenzen geht gleichzeitig die Gefahr einher, dass das erwartete Wissen und Können in einzelnen Kompetenzbereichen, Themen und Fächern von der einzelnen Lehrperson selbst als nicht fundiert genug erlebt wird. Diese «unvollkommene Expertise» gilt es trotz aller Entwicklungs- und Weiterbildungsbestrebungen und der Zusammenarbeit in Teams auszuhalten.

2

Soziale Beziehungen



Beziehungen sind die Basis von Bildung und Erziehung. Ob in der Arbeit mit Schülerinnen und Schülern, mit Erziehungsberechtigten, Teamkolleginnen und -kollegen oder der Schulleitung – die zentralen Aufgabenfelder von Lehrkräften sind durch soziale Beziehungen geprägt. Die Fähigkeit, mit vielfältigen und heterogenen Personengruppen adressatengerecht zu kommunizieren und eine tragfähige Beziehung aufzubauen, ist für die Ausübung des Lehrberufs essenziell.

3

Grosser Gestaltungsspielraum und hohe Selbstverantwortung



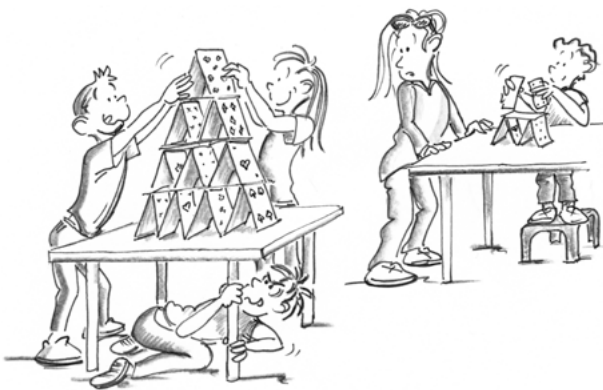
Die Aufgabenbereiche des Berufsauftrags sind in der Regel sehr offen formuliert. Obschon die Lehrpläne, der

gesetzliche Auftrag oder das Profil einer Schule gewisse Rahmenbedingungen definieren, ist der Gestaltungsfreiraum von Lehrpersonen gross. Das macht diesen Beruf besonders attraktiv. Diese Freiräume erhöhen gleichzeitig die Selbstverantwortung der Lehrperson. Der Umgang mit der Unsicherheit des genauen Inhalts der eigenen Tätigkeit ist eine zentrale Anforderung des Lehrberufs.

Besondere Herausforderungen stellt auch die Tatsache dar, dass Lehrpersonen im Verlauf eines Schuljahres aufgrund des Schulbetriebs unterschiedlichen Belastungszeiten ausgesetzt sind (siehe Kapitel 4). Die bewusste Schaffung von Erholungsmöglichkeiten gerade auch in intensiven Schulphasen ist deshalb für die Gesunderhaltung sehr bedeutsam.

4

Unberechenbarkeit der Methoden und der Ergebnisse

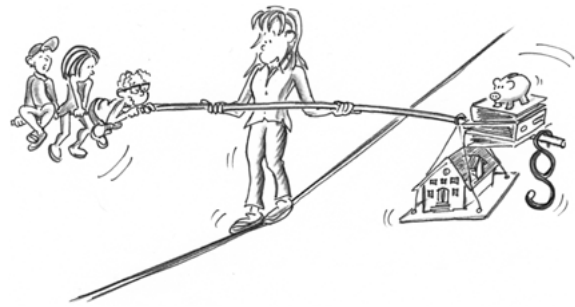


Unterricht ist nur begrenzt planbar. Oft müssen trotz sorgfältiger Vorbereitungen situative Entscheidungen gefällt werden, damit das Ziel erreicht wird. So gestaltet sich Unterricht durch die Interaktion mit der Klasse und der Verlauf hängt auch von den Reaktionen der Schülerinnen und Schüler ab.

Zudem können Lehrpersonen nie mit Sicherheit wissen, wie viel und in welcher Hinsicht die Schülerinnen und Schüler vom Unterricht profitieren. Es gibt keine Garantie für Lernfolge, da Lernen immer ein individueller Prozess ist.

5

Widersprüchliche Aufgaben und Anforderungen



Verschiedene Aufgaben, die eine Lehrperson erfüllen muss, können im Widerspruch zueinander stehen. So haben Lehrpersonen z.B. den Auftrag, die Schülerinnen und Schüler ihren Voraussetzungen entsprechend individuell zu fördern. Gleichzeitig sind Lehrpersonen durch den gesetzlichen Auftrag der Allokation, also der Zuweisung von Bildungswegen gemäss dem jeweiligen Leistungsniveau, aufgefordert, alle formal gleich zu behandeln. Dieses Dilemma zeigt sich insbesondere in der seit mehreren Jahrzehnten kontrovers diskutierten Beurteilungsaufgabe.

6

Beobachtung und Bewertung durch Erziehungsberechtigte und Öffentlichkeit



Der Lehrberuf ist ein öffentlicher Beruf. Lehrpersonen stehen neben den Erwartungen der Schulbehörden, der

Schulleitung sowie der Schülerinnen und Schüler auch den Erwartungen der Erziehungsberechtigten und der Öffentlichkeit gegenüber. Sie alle verfügen vor dem Hintergrund ihrer eigenen Erfahrungen mit Schule über tief verankerte und mitunter sehr unterschiedliche Vorstellungen vom Lehrberuf und davon, wie man diesen «richtig» ausführt.

In der Zusammenarbeit zwischen Erziehungsberechtigten und der Schule lassen sich in den letzten Jahrzehnten grundlegende Veränderungen erkennen. Durch die Pluralisierung unserer Gesellschaft hat die Wertevielfalt zugenommen und die formale Autorität der Lehrperson ist gesunken. Entscheidungen müssen deshalb unter Einbezug verschiedener Perspektiven gefällt und differenziert erläutert werden.

Neben den Erziehungsberechtigten beobachtet und bewertet auch die breite Öffentlichkeit die Arbeit der Lehrpersonen. Da die Schule eine Schlüsselfunktion in unserer Gesellschaft übernimmt, sind die Hoffnungen und Erwartungen an das, was die Schule leisten soll, dementsprechend hoch.

7

Geleitete Schulen und Zusammenarbeit



Lehrpersonen arbeiten an geleiteten, partizipativen Schulen. Die Schule gibt sich ein eigenes Profil und definiert die eigene Arbeits-, Lern- und Schulkultur. Mitgestaltung der Schule als Ganzes und Teamarbeit sind damit ein wesentlicher Bestandteil der beruflichen Tätigkeit jeder Lehrperson.

8

Veränderungs- und Anpassungsbereitschaft

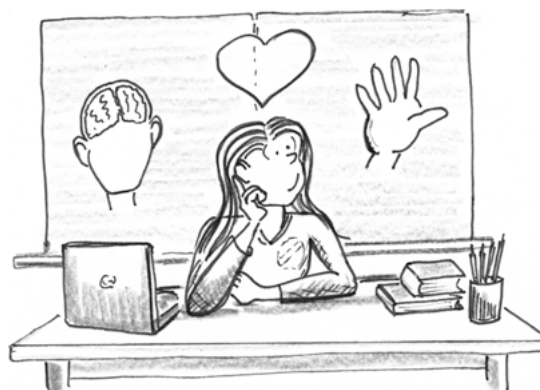


Schulen sind Teil einer sich rasch verändernden Gesellschaft. Sie sind aufgrund der Dynamik des Wandels aufgefordert, sich vorausschauend auf Veränderungen einzustellen. In der Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Entwicklungen müssen Schulen eine gemeinsam erarbeitete Antwort finden, wie sie unter sich verändernden Ansprüchen und Rahmenbedingungen ihren Bildungsauftrag erfüllen können.

Gleichzeitig ist jede einzelne Lehrperson aufgefordert, sich über ihre ganze Berufsbiografie hinweg weiterzuentwickeln. Die Offenheit und die positive Einstellung zur Veränderung sind grundlegend für die erfolgreiche Ausübung des Lehrberufs.

9

Professionelle Kompetenzen



Wer den Lehrberuf mit den oben beschriebenen Anforderungen und Rahmenbedingungen erfolgreich und gesund ausüben will, braucht hohe professionelle Kompetenzen.

Vereinfacht lässt sich die «gute» Lehrperson mit drei Eigenschaften beschreiben:

- 1) Sie verfügt über ein breites Wissen und vielfältiges Können und ist sich gleichzeitig bewusst, dass diese lebenslang weiterentwickelt werden müssen.
- 2) Sie beherrscht die Fähigkeit des direkten und indirekten Vermittelns. Sie kann das Wissen und Können motivierend aufbereiten, vielfältig in den Methoden und immer im Bewusstsein, dass sich die Schülerinnen und Schüler nur von sich aus bilden können. Ihre Fähigkeit, mit vielfältigen und heterogenen Personengruppen in Beziehung zu treten, ist hierfür essenziell.
- 3) Eine gute Lehrperson braucht Leidenschaft. Bilden heisst, andere Menschen im Geiste zu berühren. Wem das gelingen soll, muss sich mit seiner Persönlichkeit, mit all seinen berufsbezogenen Überzeugungen und einer hohen Berufsmotivation in die Lehrtätigkeit eingeben. Die gute Lehrperson verfügt gleichzeitig über eine hohe Selbstregulation, damit sie ihr Verhalten so steuern kann, dass sie die beruflichen Anforderungen und die eigenen Ziele befriedigend bewältigen kann, ohne die eigene Gesundheit zu gefährden.

$$2x + 5 = (2x + 5)$$
$$4x^2 - 25 = (2x - 5)(2x + 5)$$

KgV: $(2x - 5)$

$$\star = \frac{3(x-1)(3x-3)(2x+5)}{(2x-5)}$$

4 Arbeitsfelder des Lehrberufs

4

4 Arbeitsfelder des Lehrberufs

4.1 Beschreibung der Arbeitsfelder

Der berufliche Auftrag der Lehrperson kann grundsätzlich in folgende vier Arbeitsfelder eingeteilt werden.

- Unterricht und Klasse
- Lernende und Schulpartner
- Schule
- Lehrperson

Die Arbeitsfelder beinhalten Aufgaben, die die Erwartungen an die Erfüllung des Berufsauftrags definieren.

Der Referenzrahmen «Schulqualität im Überblick»¹ beschreibt Qualitätsansprüche des Bildungs- und Erziehungsauftrags einer Schule und unterstützt die Lehrpersonen dabei, ihre Arbeit in den verschiedenen Arbeitsfeldern eigenständig zu überprüfen und einzuschätzen.



Die im Folgenden aufgeführten Aufgaben der Lehrpersonen bilden die Grundlage für die berufliche Praxis. Die einzelnen Aufgaben lassen sich nicht immer eindeutig einem Arbeitsfeld zuweisen, vielmehr kann es auch vorkommen, dass Aufgaben sich über mehrere Arbeitsfelder erstrecken. Beispiele von Aufgaben, die in allen Arbeitsfeldern relevant sind, sind etwa die schulinterne Zusammenarbeit oder die Weiterbildung und Beratung (siehe Kapitel 4.3/4.4).

¹ Departement Bildung und Kultur, Kanton Glarus, 2023

Arbeitsfeld Unterricht und Klasse

Das Arbeitsfeld Unterricht und Klasse umfasst alle Tätigkeiten im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Unterrichten und Erziehen in der Klasse, namentlich das Bereitstellen von förderlichen Lernbedingungen, die Unterstützung der Lernprozesse sowie das Anpassen des Unterrichts an die spezifischen Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler. Weiter gehört auch die Zusammenarbeit im Unterrichts- oder Klassenteam in Bezug auf die Vor- und Nachbereitung sowie Durchführung und Weiterentwicklung von Unterricht dazu.

Ausgewählte Tätigkeiten im Arbeitsfeld Unterricht und Klasse sind:

- ▶ **unterrichten und erziehen**
 - vermitteln und darstellen
 - fachliche und überfachliche Kompetenzen fördern
 - differenzieren und individualisieren
 - beobachten und beaufsichtigen
 - beraten und unterstützen
 - Unterrichtsmaterialien beschaffen, anpassen oder erstellen
 - Beurteilungs- und Bewertungsanlässe planen und durchführen
 - auftretende Konflikte bearbeiten
 - disziplinarische Fragestellungen besprechen
 - Berufswahlprozesse begleiten
 - Ausflüge, Klassenlager und Projekte durchführen, vor- und nachbereiten
 - administrative Arbeiten in Bezug auf Klasse erledigen
 - ...
- ▶ **entwickeln und evaluieren des Unterrichts**
 - gemeinsame, partizipativ gestaltete, pädagogische Ziele festlegen
 - entwickeln und weiterentwickeln des Unterrichts in kooperativer Form
 - evaluieren des eigenen Unterrichts in Bezug auf die Kompetenzentwicklung und die festgelegten Ziele
 - ...
- ▶ **zusammenarbeiten in Teams**
 - festlegen gemeinsamer pädagogischer Grundsätze
 - Portfolio und Beobachtungsbogen der Schülerinnen und Schüler führen
 - Lernberichte und Zeugnisse erstellen
 - sammeln und pflegen von Unterrichtsmaterialien

- Elternabende planen und durchführen, Elterninformationen verfassen
- Koordination und Organisation von speziellen Anlässen
- ...

Arbeitsfeld Lernende und Schulpartner

Ein Bestandteil dieses Arbeitsfeldes umfasst das Beraten und Begleiten der Schülerinnen und Schüler.

Das Arbeitsfeld schliesst weiter individuelle und gemeinsame Tätigkeiten der Lehrpersonen zum Nutzen der Schülerinnen und Schüler ein.

Auch gehört die Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten bezüglich des Lernerfolgs der Schülerinnen und Schüler in dieses Arbeitsfeld.

Für das Wohl und den Bildungserfolg der Schülerinnen und Schüler arbeiten Lehrpersonen mit Organisationen des Bildungs- und des Gesundheitssystems sowie mit Institutionen der Gemeinden, der Kultur und der Wirtschaft zusammen.

Ausgewählte Tätigkeiten im Arbeitsfeld Lernende und Schulpartner sind:

► beraten und begleiten

- fachliche und überfachliche Leistungen der Schülerinnen und Schüler beobachten und einschätzen (z. B. Festlegung von Kriterien, Beurteilungsmassstäben, Reflexion der Ergebnisse von Vergleichsarbeiten)
- Lernstände, Lernvoraussetzungen und -potenziale der Schülerinnen und Schüler ermitteln und Fördermassnahmen planen und besprechen



« Eine gute Lehrperson zeichnet sich durch breites Wissen und vielfältiges Können, hohe Fähigkeiten des Vermitteln und Leidenschaft für Bildung aus. »

- Coachinggespräche mit den Schülerinnen und Schülern führen
- Standortgespräche, Jahresgespräche, Konfliktgespräche usw. vorbereiten und leiten
- Mitverantwortung bei der Früherkennung und Frühintervention (psychosoziale Gesundheit der Schülerinnen und Schüler) wahrnehmen
- Abklärungen treffen und Informationen zusammenstellen
- ...
- ▶ **zusammenarbeiten ...**
 - ... im Schulteam
 - ... mit SHP und Assistenzen
 - ... mit Erziehungsberechtigten
 - ... mit Nahtstellen (z. B. Übergangsgespräche führen bei Übertritten)
 - ... mit Fachpersonen, Fachstellen, Schuldiensten, Schulleitung, Amtsstellen, Betreuungspersonen sowie mit ausbildenden und weiterbildenden Institutionen
 - ...
- ▶ **administrative Arbeiten erledigen**
 - Portfolios der Schülerinnen und Schüler führen
 - Lernberichte und Zeugnisse verfassen
 - Gesprächsprotokolle erstellen
 - ...

Arbeitsfeld Schule

Zum Arbeitsfeld Schule zählen alle Tätigkeiten zugunsten einer tragfähigen und bereichernden Schulgemeinschaft und Schulentwicklung.

Ein wesentlicher Bestandteil dieses Arbeitsfeldes ist die Zusammenarbeit der Lehrpersonen zugunsten der Schule in verschiedenen Arbeitsgruppen und in Unterrichtsteams. Das Arbeitsfeld Schule bietet auch die Möglichkeit der Mitwirkung in der Schulführung. Diese Mitwirkung richtet sich an Lehrpersonen, welche zusätzlich Verantwortung übernehmen wollen. Dies geschieht z.B. durch die Leitung eines pädagogischen Teams (Steuergruppe zur Schul- und Unterrichtsentwicklung, Unterrichts-, Klassen-, Zyklus-, Stufen- oder Jahrgangsteam usw.) oder durch die Übernahme von administrativen oder organisatorischen Aufgaben zugunsten der Schule (zur Abgrenzung bei Spezialfunktionen: siehe Kapitel 5).

Ausgewählte Tätigkeiten im Arbeitsfeld Schule sind:

- ▶ **gestalten und organisieren der eigenen Schule**
 - Vision und Leitbild der Schule mitgestalten
 - pädagogische Grundsätze festlegen
 - teilnehmen und mitwirken an Teamsitzungen der Schule
 - sich für ein gutes Schulklima einsetzen
 - pädagogische Grundsätze festlegen
 - vorbereiten und durchführen von klassenübergreifenden und gesamtschulischen Anlässen
 - (Pausen-)Aufsichtspflichten wahrnehmen
 - ...
- ▶ **entwickeln und evaluieren der eigenen Schule**
 - mitarbeiten in Arbeitsgruppen (z.B. Steuergruppe für Schul- und Unterrichtsentwicklung)
 - teilnehmen und mitwirken an schulinternen Weiterbildungen
 - ein pädagogisches Team leiten (z.B. spezifisches Schulprojekt)
 - mitarbeiten bei der Elternmitwirkung
 - sich in der Schulführung einbringen (z.B. erweiterte Schulleitung)
 - mitwirken bei internen und externen Evaluationen (z.B. Q-Gruppe)
 - ...

Arbeitsfeld Lehrperson

Das Arbeitsfeld Lehrperson fokussiert primär auf die persönliche Qualitätsentwicklung. Lehrpersonen erfassen die Qualität ihrer Tätigkeiten und entwickeln diese zielgerichtet weiter. Sie nutzen individuelle Weiterbildungen, Feedback sowie schulinterne und -externe Unterstützungsangebote für die Professionalisierung des eigenen Handelns.

Ausgewählte Tätigkeiten im Arbeitsfeld Lehrperson sind:

- ▶ **evaluieren und weiterentwickeln der eigenen Tätigkeit**
 - eigene Stärken und Entwicklungsfelder kennen und dokumentieren
 - Individualfeedback einholen und reflektieren
 - individuellen Beitrag zur Umsetzung der Ziele der Teams und der Schule reflektieren
 - im Mitarbeitendengespräch mitwirken
 - sich mit neuen Anforderungen und Veränderungen auseinandersetzen

- ▶ **sich individuell weiterbilden und sich beraten lassen**
 - Hospitationen durchführen
 - individuelle Weiterbildungen im fachlichen, methodisch-didaktischen und pädagogisch-psychologischen Bereich planen und besuchen
 - Beratung für die persönliche Weiterentwicklung und Gesunderhaltung in Anspruch nehmen
 - ...

4.2 Zusammensetzung der Jahresarbeitszeit und zeitliche Gliederung der Arbeitsfelder

Jahresnettoarbeitszeit

Die Basis für die Berechnung der Arbeitszeit der Lehrpersonen bilden die personalrechtlichen Vorgaben der Anstellungsinanz (Art. 5; Berufsauftrag für die Lehrpersonen der Volksschule, Art. 58a sowie Art. 94; BiG, siehe Kapitel 2).

Der Lehrberuf unterscheidet sich von anderen Berufen insbesondere im Bereich der Arbeitszeit: Klar definiert ist die Unterrichtszeit, die im Stundenplan für die Schülerinnen und Schüler geregelt ist. Vor- und Nachbereitung, Zusammenarbeit, Schulentwicklung und Weiterbildung finden in nicht immer klar strukturierten Zeitgefässen statt.

« Die Arbeitszeit der Lehrperson verteilt sich ungleichmässig über das Schuljahr. »

Die Arbeitszeit der Lehrpersonen verteilt sich nicht gleichmässig über das Jahr. Während der Schulwochen findet eine Kumulation von Arbeitsstunden statt, welche in der

Schulferienzeit kompensiert wird. Konkret bedeutet dies, dass während der Schulwochen die durchschnittliche Wochenarbeitszeit deutlich mehr als 42 Stunden umfasst. Die folgende Tabelle zeigt als *Modellrechnung* auf, wie die Jahresnettoarbeitszeit für Lehrpersonen zu berechnen ist.

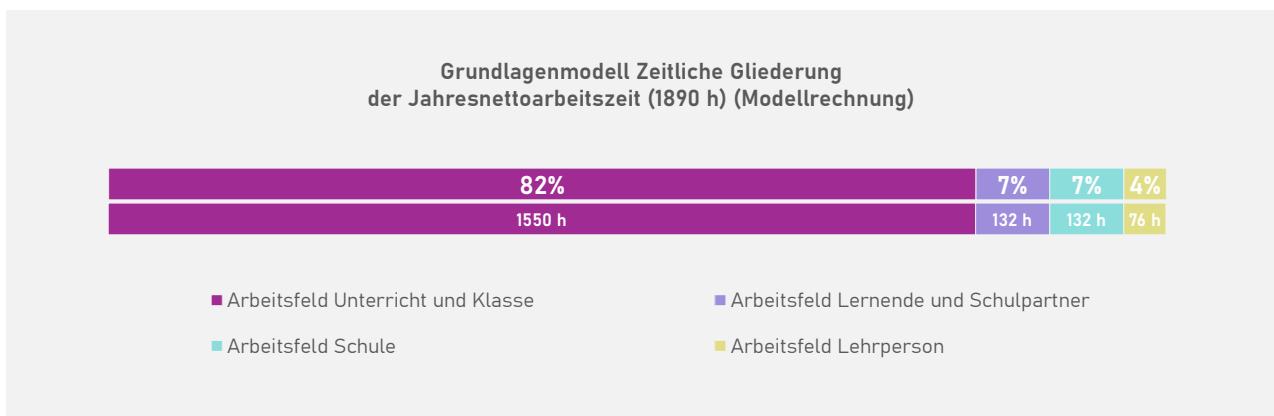
Zusammensetzung der Jahresnettoarbeitszeit für Lehrpersonen (Modellrechnung)	
Bruttoarbeitszeit (52 Wochen à 42 Stunden)	2184 Stunden
Ferien (5 Wochen à 42 Stunden)	-210 Stunden
47 Arbeitswochen à 42 Stunden	1974 Stunden
Abzüglich 10 Feiertage à 8,4 Stunden	-84 Stunden
Jahresnettoarbeitszeit	1890 Stunden
Abzüglich Altersentlastung	-xxx Stunden

Die tatsächliche Jahresnettoarbeitszeit ist abhängig von den personalrechtlichen Vorgaben der kommunalen Anstellungsinanz und dem Alter der Lehrperson (Altersentlastung gemäss Art. 5a Volksschulverordnung: 60 Stunden, 120 Stunden oder 180 Stunden).

Grundlagenmodell Zeitliche Gliederung (Modellrechnung)

Das Grundlagenmodell zeigt auf, wie die Verteilung der Jahresnettoarbeitszeit auf die vier Arbeitsfelder (Unterricht und Klasse / Lernende und Schulpartner / Schule / Lehrperson) im Grundsatz vorgenommen wird.

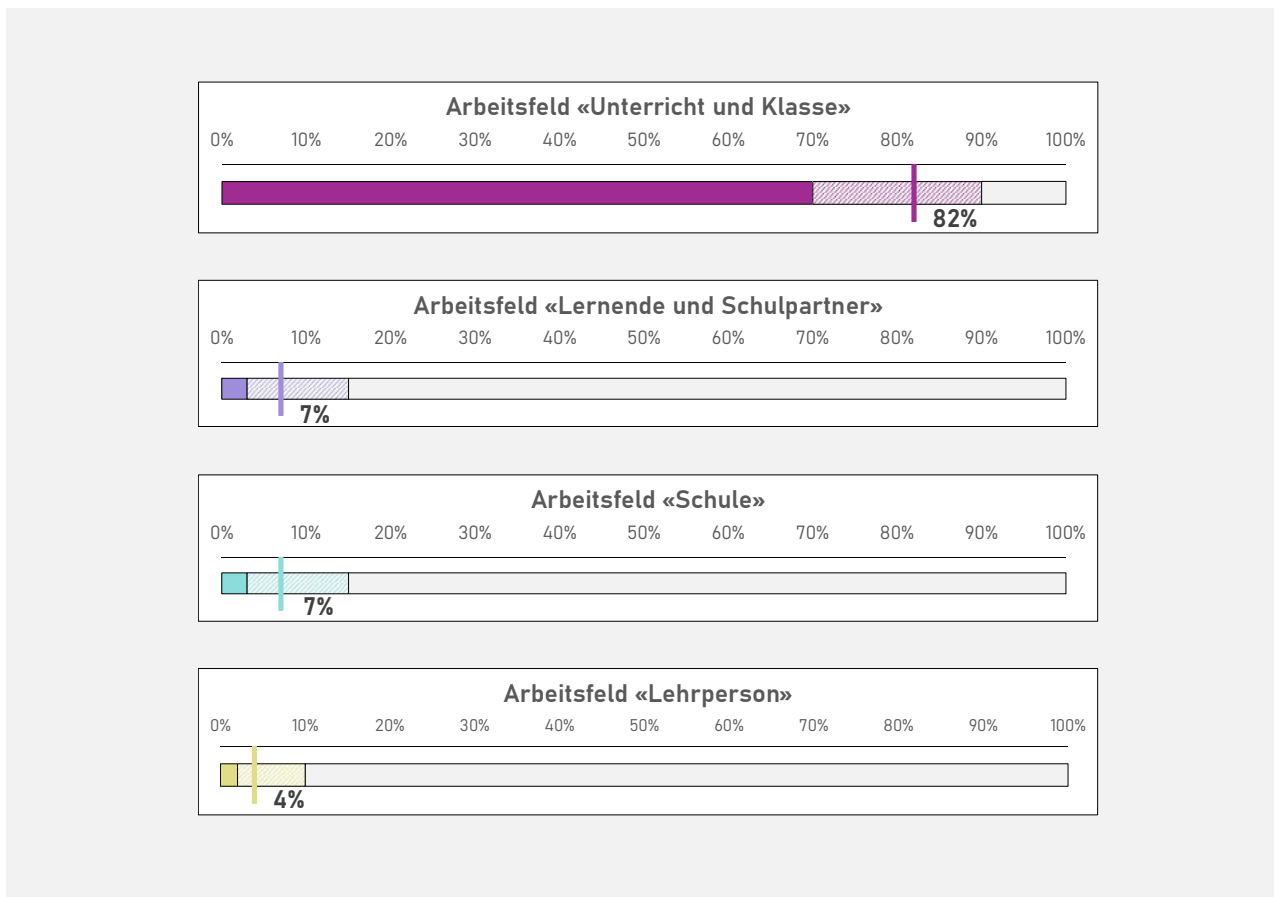
Grundlagenmodell der zeitlichen Gliederung (Stundenwerte gerundet):



Flexibilisierung

Der Berufsauftrag geht grundsätzlich davon aus, dass eine Lehrperson in allen vier Arbeitsfeldern tätig ist. Die tatsächliche Verteilung der Jahresnettoarbeitszeit auf die vier Arbeitsfelder ist jedoch nicht fix, vielmehr ist sie innerhalb

von Bandbreiten flexibel gestaltbar. Die Bandbreite der möglichen Flexibilisierung innerhalb eines Arbeitsfeldes kann folgender Darstellung entnommen werden (schraffierte Fläche):



Die konkrete Verteilung der Arbeitszeit einer Lehrperson auf die vier Arbeitsfelder ist ein Führungsinstrument der Schulleitung. Dabei sind die Bedürfnisse der Schule und die Stärken der Lehrpersonen zu berücksichtigen. Bei der Verteilung der Prozentanteile können verschiedene Faktoren beigezogen werden wie beispielsweise Funktion, Zusammensetzung der Klasse, Berufserfahrung usw. Die der Schule insgesamt zur Verfügung stehenden Ressourcen bilden die Leitplanken des Handlungsspielraumes.

« Die tatsächliche Verteilung der Jahresarbeitszeit auf die Arbeitsfelder ist als Führungsinstrument flexibel gestaltbar. »

Der Kanton stellt den Gemeinden ein Instrument als Hilfestellung zur Verfügung, um die Aufteilung der Arbeitszeit der Lehrpersonen auf die Arbeitsfelder individuell vornehmen zu können.

Ressourcen für Funktionen und Aufgaben

Leitungs- und Spezialfunktion

Übernimmt beispielsweise eine Lehrperson eine aufwendige Leitung einer Projektgruppe, so kann diese Lehrperson von Unterrichtslektionen entlastet werden. Eine Lektion Entlastung vom Unterricht entspricht einer Arbeitsleistung von rund 60 Arbeitsstunden pro Jahr.

Klassenverantwortung

Für die Aufgabe der Klassenverantwortung sollen pro Klasse mind. 120 Arbeitsstunden pro Schuljahr eingesetzt werden (gemäss Vorgabe Gemeinde).

Die Klassenverantwortung kann von einer Lehrperson übernommen oder im Lehrpersonen-Team aufgeteilt werden. Diese Funktion beinhaltet die Hauptverantwortung für die Klasse. Dazu gehören insbesondere die Aufgabe der Ansprechperson für die Erziehungsberechtigten (inkl. Jahresgespräche, Elternabende usw.), die Zusammenarbeit mit Schuldiensten (z.B. Schulpsychologischer Dienst), die Koordination und Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Lehrpersonen (z.B. Fachlehrpersonen, Lehrpersonen für SHP).

Schulische Heilpädagogik

Im Bereich der Schulischen Heilpädagogik fällt Aufwand z.B. für Koordination und Absprachen, Berichte schreiben oder Pläne erstellen an. Dieser Aufwand soll in Abhängigkeit des tatsächlichen Aufwandes und der Anzahl Klassen bis maximal 120 Stunden pro Jahr abgegolten werden.

Fachlehrperson

Für Fachlehrpersonen ist der Aufwand für Absprachen im Klassenteam unterschiedlich. Dieser soll in Abhängigkeit des tatsächlichen Aufwandes bis maximal 60 Arbeitsstunden pro Jahr abgegolten werden.

Ferien

Grundsätzlich haben die Lehrpersonen wie andere Arbeitnehmerinnen und -nehmer das Recht auf Ferien gemäss gemeindeinterner Regelung. Die Schulferien dienen einerseits den individuellen Ferien und der Kompensation der Mehrstunden während der Schulwochen, andererseits auch als Arbeitszeit.

Mit der Verlagerung eines Teils der Arbeitstätigkeiten in die

Schulferien können die Lehrpersonen während der Schulwochen entlastet werden.

Arbeitszeiterfassung

Es ist Sache des Arbeitgebers, über eine allfällige Arbeitszeiterfassung zu befinden.

Sowohl Lehrpersonen als auch Schulleitungen können Interesse an einer Arbeitszeiterfassung haben.

Lehrperson

Es kann im Interesse von Lehrpersonen liegen, ihren Arbeits- und Zeitaufwand periodisch zu erfassen und reflektieren. Damit kann einerseits die Erfüllung des Berufsauftrags gegenüber der Schulleitung ausgewiesen werden. Andererseits dient dies einer realistischen Einschätzung der geleisteten Arbeitsstunden in den Arbeitsfeldern. Ebenso kann die Erfassung zur Selbstreflexion genutzt werden. Dies im Sinne einer Überprüfung, ob die zur Verfügung stehenden Ressourcen zielführend eingesetzt werden.

Schulleitung

Für die Schulleitung kann die Arbeitszeiterfassung einer Lehrperson interessant sein, um beispielsweise im Mitarbeitendengespräch zu diskutieren, ob die vereinbarte Arbeitszeit eingehalten wurde. Es kann aber auch sinnvoll sein, dass die Schulleitung von den Lehrpersonen eine Arbeitszeiterfassung für ausgewählte Arbeitsbereiche verlangt, wenn diese eine Spezialfunktion übernehmen, um so abschätzen zu können, ob die zur Verfügung gestellten Ressourcen auch tatsächlich ausreichen.

Über- / Minderstunden

Es sind die Regelungen der Personalverordnung der Gemeinden anzuwenden.

Beispiele

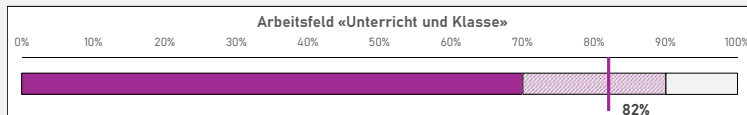
Anhand der Beispiele wird aufgezeigt, wie die Arbeitszeit auf die Arbeitsfelder aufgeteilt werden kann. Die Zahlen sind gerundet, beziehen sich auf das Grundlagenmodell und entsprechen nicht per se den konkreten Vorgaben der Gemeinden.

Die konkrete Verteilung der Arbeitszeit ist ein Führungsinstrument der Schulleitung und hat in Absprache mit den Lehrpersonen zu erfolgen.

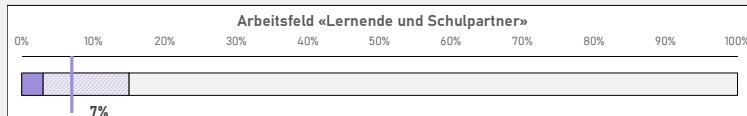
Klassenlehrperson

Pensum 100%

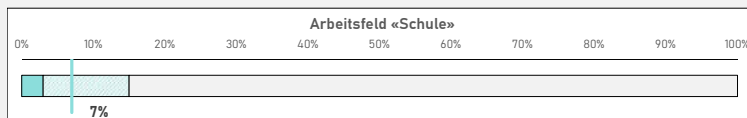
Jahresnettoarbeitszeit 1890 h



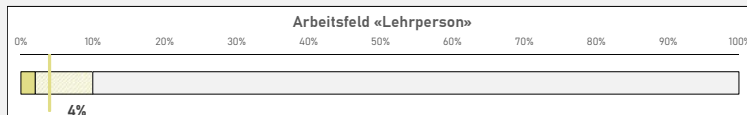
76% 1430 h
6% 120 h
für die Klassenverantwortung
26 Lektionen



7% 132 h



7% 132 h



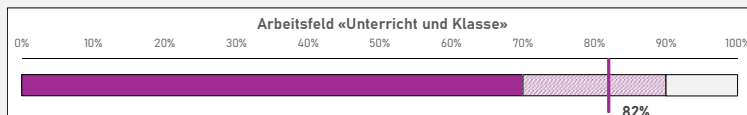
4% 76 h

Die Lehrperson arbeitet Vollzeit und übernimmt die Klassenverantwortung vollumfänglich.

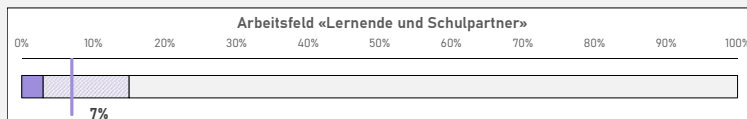
Klassenlehrperson

Pensum 50%

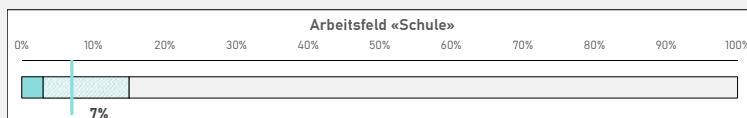
Jahresnettoarbeitszeit 945 h



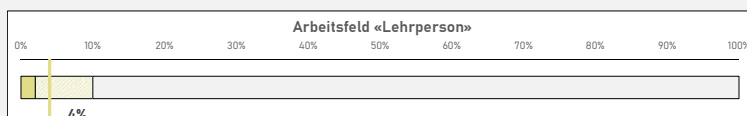
69% 655 h
13% 120 h
Klassenverantwortung
12 Lektionen



7% 66 h

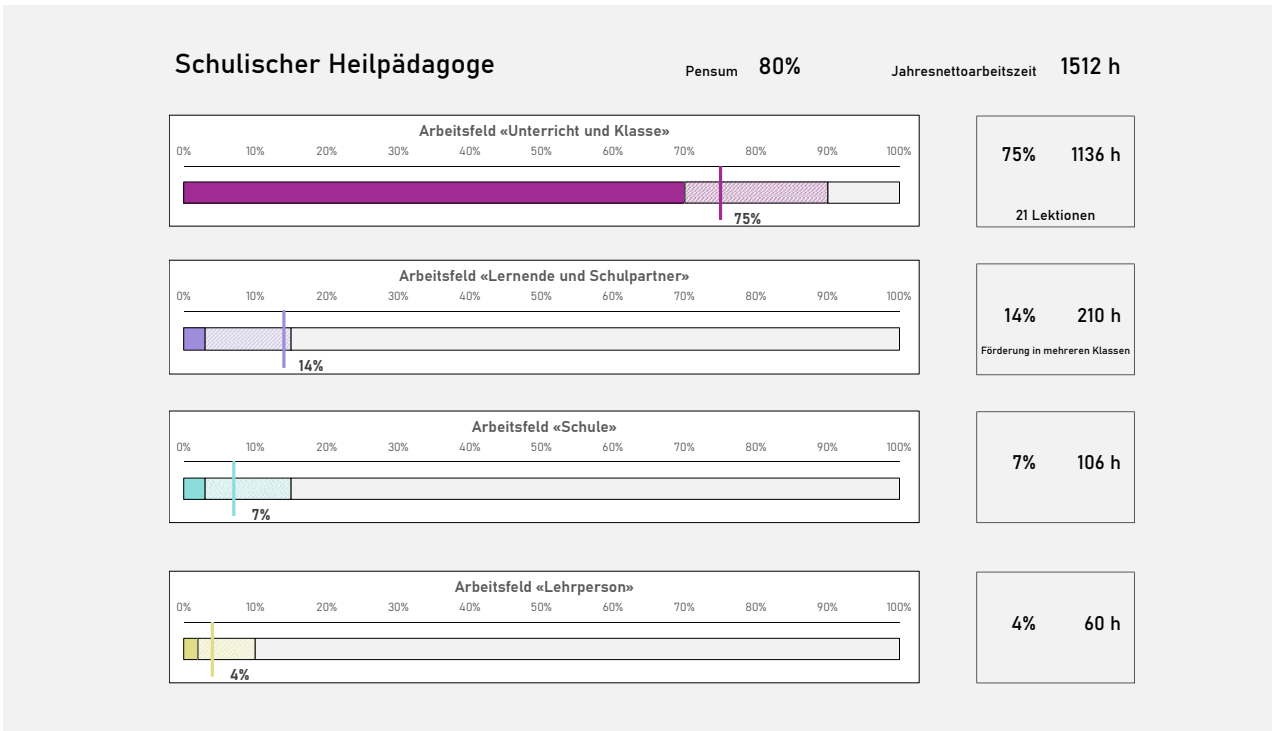


7% 66 h

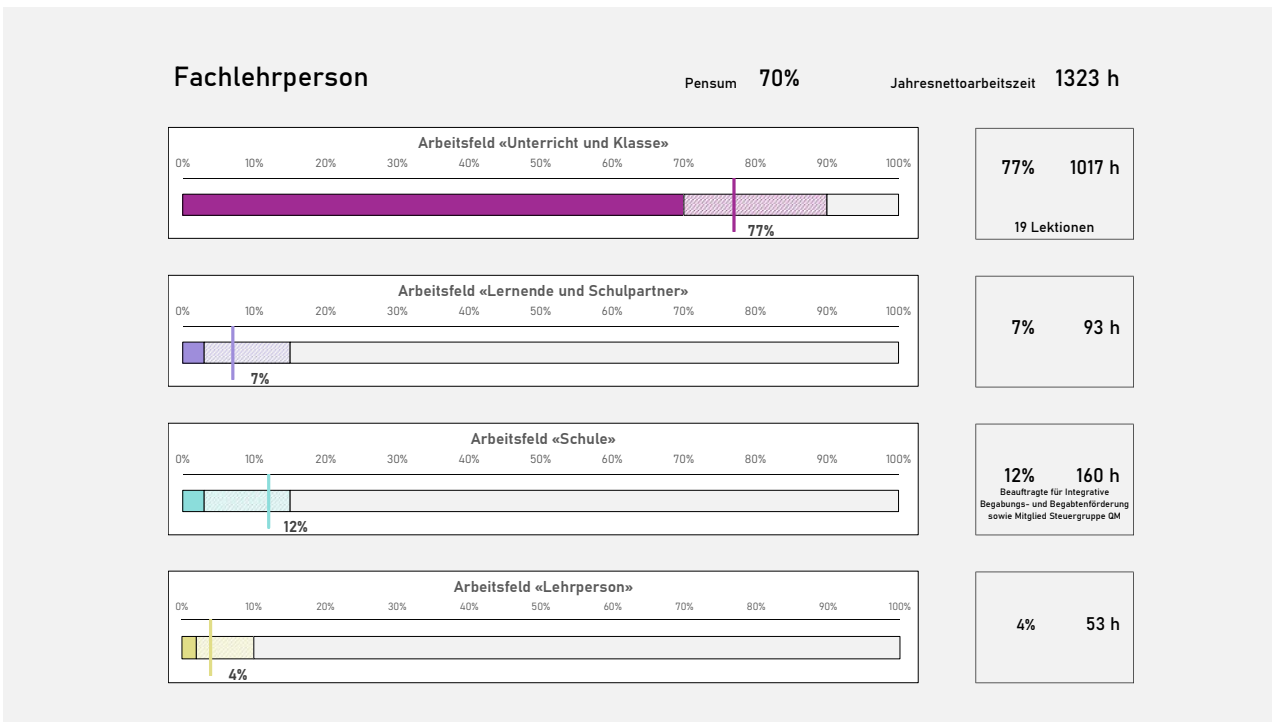


4% 38 h

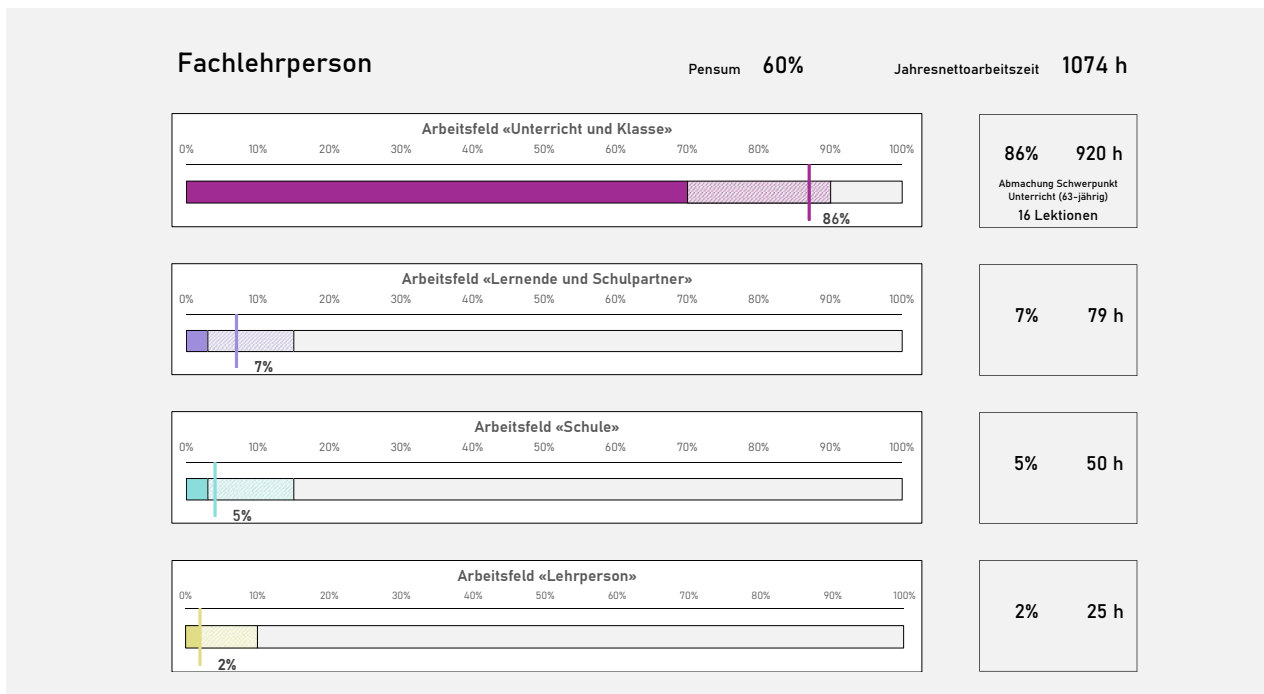
Die Lehrperson arbeitet Teilzeit (50%) und übernimmt die Klassenverantwortung vollumfänglich.



Die Lehrperson arbeitet Teilzeit (80%) als Schulischer Heilpädagoge und ist für die Förderung in vielen Klassen zuständig.



Die Lehrperson arbeitet Teilzeit (70%) als Fachlehrperson. Sie ist auch als Beauftragte für die Integrative Begabungs- und Begabtenförderung zuständig und ist Mitglied der Steuergruppe QM.



Die Lehrperson arbeitet Teilzeit (60%) als Fachlehrperson und steht kurz vor der Pensionierung. Sie erhält eine Altersentlastung von 60 Stunden (im Beispiel bereits berücksichtigt). Mit der Schulleitung wurde vereinbart, zugunsten des Arbeitsfelds «Unterricht und Klasse» weniger Arbeitszeit für die anderen Arbeitsfelder einzusetzen.

4.3 Schulinterne Zusammenarbeit

Die schulinterne² Zusammenarbeit hat an der Schule einen grossen Stellenwert. Die hohen Anforderungen, die an Schulen gestellt werden, lassen sich nur in professionell zusammenarbeitenden Teams bewältigen.

Teams mit unterschiedlichen Aufgaben

Die schulinterne Zusammenarbeit bezieht sich auf alle vier Arbeitsfelder einer Lehrperson. Entsprechend arbeiten Lehrpersonen in unterschiedlichen Teams ihrer Schule mit unterschiedlichen Aufgaben zusammen. Je nach Grösse der Schule und Art der Zusammenarbeit können sich die Aufgaben und Benennung der verschiedenen Teams unterschiedlich ausgestalten. Die konkrete Definition ist Sache der einzelnen Schule.

² Für die Zusammenarbeit mit weiteren Schulpartnern (z. B. Erziehungsbererechtigte, Schul-, Sozial- und Gesundheitsdienste, abnehmende Schulen) wird auf das Rahmenkonzept «Gute Schulen – Qualitätsmanagement an der Volksschule des Kantons Glarus» (Kap. 12) verwiesen.

Unterrichts- oder Klassenteam

Ein Unterrichts- oder Klassenteam besteht aus allen Lehrpersonen, die in einer Lerngruppe (Klasse) unterrichten. Ihre Arbeit ist unmittelbar auf den Unterricht bezogen und unterstützt die Arbeit in den Handlungsfeldern «Unterricht und Klasse» und «Lernende und Schulpartner». Unterrichts- und Klassenteams spielen als professionelle Arbeits- und Lerngemeinschaften eine Schlüsselrolle für die Kompetenzförderung der Lernenden und die Entwicklung guter Schulen. Ihre Aktivitäten und Ziele sind im Rahmenkonzept «Gute Schulen – Qualitätsmanagement an der Volksschule im Kanton Glarus» ausführlich beschrieben.

Stufen-, Zyklen- oder Jahrgangsteams

Um übergreifende Fragen der jeweiligen Stufe, des Zyklus oder des Jahrgangs zu bearbeiten, können entsprechende Teams geschaffen werden.

Fachteams oder Pädagogische Teams

Zur vertieften Auseinandersetzung mit fachdidaktischen und fachspezifischen Fragen können Fachteams oder

Pädagogische Teams gebildet werden. Ihre Aufgabe ist es, relevante Entwicklungen ihres jeweiligen Fach- oder Themengebiets aktiv zu verfolgen und zusammen mit der Schulleitung allfällige Weiterbildungsmaßnahmen für das Kollegium zu planen und umzusetzen.

Schulteam

Dem Schulteam gehören alle Mitarbeitenden der Schule an. Die Zusammenarbeit bezieht sich auf verschiedene Aufgaben im Arbeitsfeld «Schule». Das Schulteam übernimmt gemeinsam die Verantwortung für die Weiterentwicklung und Profilierung ihrer Schule.

Arbeitsgruppen

Für spezielle Aufgaben können in allen Arbeitsfeldern temporäre Arbeitsgruppen gebildet werden. Sie erhalten von der Schul- oder Teamleitung einen klaren, zeitlich begrenzten Auftrag.

« Verschiedene Teams spielen als professionelle Arbeits- und Lerngemeinschaften eine Schlüsselrolle für die Entwicklung guter Schulen. »

Damit eine intensive Zusammenarbeit auf den verschiedenen oben skizzierten Ebenen möglich ist, bedarf es definierter Zeitgefässe. Die verbindliche Zusammenarbeit erfordert eine erhöhte Anwesenheit an der Schule (siehe Kapitel 4.5) und hat auch einen Einfluss auf die notwendige Infrastruktur wie Arbeitsplätze und Besprechungsräume sowie analoge und digitale Ablagesysteme von Materialien.

Ziele der Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit an Schulen ist insbesondere darauf ausgerichtet,

- Synergien zu nutzen (z.B. durch Unterrichts- und Materialentwicklung),
- Arbeiten effizienter zu bewältigen (z.B. durch Arbeitsteilung bei der Erstellung von Unterrichtseinheiten oder bei der Durchführung von Anlässen),
- Stärken und fachliche Profilierungen von Lehrpersonen und anderen schulischen Fachpersonen gezielt und aufeinander abgestimmt einzusetzen (z.B. im Team-Teaching, bei der Betreuung von Schülerinnen und Schülern mit besonderen Bedürfnissen),

- Lehrpersonen durch fachliche und soziale Unterstützung zu entlasten,
- ein positives Arbeits- und Lernklima zu pflegen,
- voneinander und miteinander zu lernen,
- Schülerinnen und Schüler in ihrer Bildungsbiografie insbesondere bei den Übergängen kohärent zu unterstützen,
- eine gemeinsame pädagogische Haltung und Vorstellung einer guten Schule zu erarbeiten und umzusetzen,
- gegenüber den Schülerinnen und Schülern, den Schulpartnern und der Öffentlichkeit als Team aufzutreten.

Gelingensbedingungen

Damit die Ziele der Zusammenarbeit erreicht werden, müssen verschiedene Gelingensbedingungen erfüllt sein. Die Indikatoren einer guten Praxis der schulinternen Zusammenarbeit werden im Referenzrahmen «Schulqualität im Überblick» (Kap. 3.2) beschrieben und sollen in den einzelnen Teams immer wieder zur Reflexion der Zusammenarbeit verwendet werden.

« Heterogene Schulteams machen individuelle Stärken sichtbar und unterstützen das Lernen voneinander. »

Zur Bewältigung der Aufgabenvielfalt der Schule gewinnen Teams an Bedeutung, welche unterschiedliche Stärken und Erfahrungen der einzelnen Fachpersonen als Chance nutzen. Dabei wird darauf geachtet, dass sich die Profile ergänzen und auf die gemeinsamen Ziele hin einbezogen werden. Multifunktionale Teams, in welchen Lehrpersonen mit unterschiedlichen Funktionen gemeinsam an einem Auftrag arbeiten (siehe Kapitel 5), und multiprofessionelle Teams, in denen die Zusammenarbeit von Mitgliedern verschiedener Professionen im Fokus steht (z.B. der Sozialpädagogik oder der Sozialarbeit), bringen diesen Ansatz explizit zum Ausdruck. Die Wahrnehmung von Unterschieden als Ressourcen unterstützt auch das Lernen voneinander als professionelle Lerngemeinschaft.

4.4 Weiterbildung und Beratung

Lehrpersonen haben das Recht und die Pflicht zur Weiterbildung. Weiter haben Lehrpersonen das Recht, Beratung in Anspruch zu nehmen.

Weiterbildung...

... weil Bildung immer weitergeht!

Die Weiterbildung der Lehrpersonen richtet sich einerseits auf das Weiterbildungskonzept der Schule sowie auf getroffene Vereinbarungen anlässlich der Mitarbeitenden-gespräche, andererseits auf selbstgesteuerte, individuelle Weiterbildungsvorhaben aus.

« Eine systematische Planung von Weiterbildungen unterstützt die Entwicklung einzelner Lehrpersonen und Teams. »

Die Planung der individuellen Weiterbildung erfolgt in Absprache mit der vorgesetzten Stelle. Im Rahmen der Jahresplanung legt die Schulleitung die Daten für die obligatorisch zu besuchende schulinterne Weiterbildung fest.

Weitere Informationen zur Weiterbildung und zum Weiterbildungsangebot finden sich auf dem SharePoint DBK des Kantons Glarus.

Exkurs wirksame Weiterbildung:

Ob der Besuch von Weiterbildungen tatsächlich erfolgreich ist, zeigt sich je nach Zielsetzung bei der Erweiterung des Wissens und der Überzeugungen von Lehrpersonen, der Weiterentwicklung ihres unterrichtlichen Handelns und schlussendlich bei der Unterrichtsqualität und dem Fördern der Schülerinnen und Schüler. Damit Weiterbildungen bis ins Unterrichtshandeln wirken, müssen verschiedene Gelingensbedingungen bei den Angeboten, aber auch bei den Teilnehmenden und in der Schule gegeben sein. Hervorzuheben ist seitens der Teilnehmenden und der Schule die Notwendigkeit, über einen längeren Zeitraum an einem Thema fokussiert dranzubleiben und immer wieder Input und Anwendung in der Praxis zu verbinden.

« Damit Weiterbildungen ihre Wirkung erzeugen, ist eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Thema und eine reflektierte Anwendung in der Praxis notwendig. »

Gerade dem Transfer, also der Anwendung in der Praxis, muss nach bzw. zwischen den Kursbesuchen genügend Aufmerksamkeit und Zeit geschenkt werden. Die systematische, langfristig angelegte Weiterbildungsplanung auf der Ebene der einzelnen Lehrperson und der Ebene des Unter-

richts- oder Schulteams kann zudem zur Erhöhung der Wirkung von Weiterbildung beitragen.

Beratung

Beratung unterstützt die Professionalisierung und Gesunderhaltung von Lehrpersonen, Teams und Schulen. Sie hilft ressourcen- und zielorientiert bei konkreten berufs- und arbeitsbezogenen Anliegen und fördert dabei die Entwicklung neuer Sichtweisen und Handlungskompetenzen. Beratung kann somit als Element der beruflichen Weiterentwicklung verstanden werden.

Weitere Informationen zum Weiterbildungs- und Beratungsangebot finden sich auf dem SharePoint DBK des Kantons Glarus.

4.5 Gestaltungsfreiräume der Arbeitszeit und Arbeitsorte

Die Arbeit von Lehrpersonen ist für Eltern oder die Öffentlichkeit vor allem über die Zeit wahrnehmbar, welche die Kinder in der Schule verbringen, also die Unterrichtszeit. Der Berufsauftrag zeigt aber, dass der Lehrberuf weit mehr Aufgaben beinhaltet, die ausserhalb des Stundenplans und in den Ferien der Schülerinnen und Schüler bearbeitet werden müssen. Zudem müssen nicht alle Aufgaben einer Lehrperson zwingend im Schulhaus und auch nicht zwingend während vordefinierter Fixzeiten erledigt werden.

Die zu leistende Arbeitszeit kann in unterschiedlichen Formen erbracht werden: allein oder in verschiedenen Formen von Teamarbeit, im Schulhaus oder ausserhalb des Schulhauses. Je nach Aufgabe werden unterschiedliche Arbeitsformen und Arbeitsorte benötigt. Insbesondere Aufgaben in den Arbeitsfeldern «Unterricht und Klasse» und «Schule» setzen Absprachen und Vorbereitungsaufgaben im Team voraus, welche sinnvollerweise im Schulhaus stattfinden.

Es lassen sich folgende Formen von Arbeitszeit unterscheiden:

Vorgegebene Arbeitszeit

Der grösste Teil der vorgegebenen Arbeitszeit einer Lehrperson findet in Form der Unterrichtszeit statt, welche im Stundenplan ausgewiesen wird.

Weiter erfüllen Lehrpersonen Aufgaben, die zwingend im Team bzw. in der Schule durchgeführt werden müssen. Die Schulleitung definiert für die Ausführung dieser Arbeiten Zeitfenster, in denen alle Lehrpersonen im Schulhaus anwesend sein müssen.

« Teamarbeit macht vereinbarte Arbeitszeiten notwendig – diese sind transparent zu kommunizieren. »

Inhaltlich bezieht sich die vorgegebene Arbeitszeit mehrheitlich auf die beiden Arbeitsfelder «Unterricht und Klasse» und «Schule» (z.B. Vorbereitung im Unterrichtsteam, Informations- und Planungssitzungen, schulinterne Weiterbildungen usw.).

Vereinbarte Arbeitszeit

Neben der vorgegebenen Arbeitszeit können Lehrpersonen auch weitere gemeinsame Arbeitszeiten vereinbaren.

Diese vereinbarte Arbeitszeit dient den Lehrpersonen zur Erledigung von Aufgaben in Unterrichts-, Fach-, Stufenteams und Arbeitsgruppen. Sie wird von diesen unter Berücksichtigung der gesetzten Ziele zeitlich und örtlich selbst organisiert und angesetzt.

Frei gestaltbare Arbeitszeit

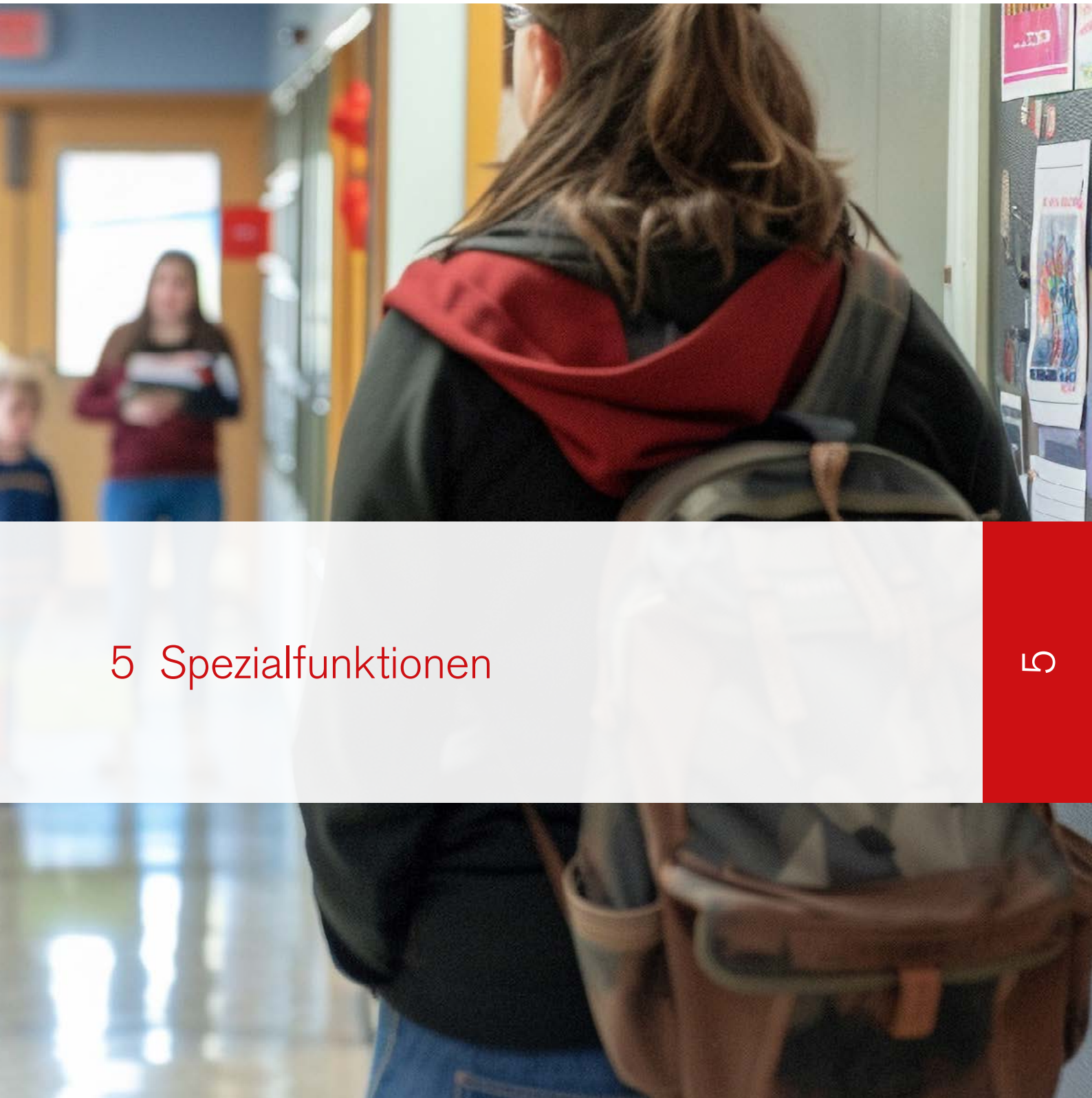
Ein bedeutender Teil der Arbeitszeit ist durch die Lehrperson individuell frei gestaltbar. Dies sind insbesondere die unter den Arbeitsfeldern «Unterricht und Klasse», «Lernende» und «Lehrpersonen» erwähnten Aufgaben rund um den Unterricht sowie die individuelle Weiterbildung. Die Lehrperson ist frei, wie, wann und wo sie während dieser Zeit arbeitet.

« Lehrpersonen können je nach Aufgabe und Arbeitsform an unterschiedlichen Arbeitsorten und zu unterschiedlichen Arbeitszeiten tätig sein. »



« Teamarbeit macht vereinbarte Arbeitszeiten notwendig – diese sind transparent zu kommunizieren. »





5 Spezialfunktionen

5 Spezialfunktionen

In den Schulen fallen verschiedene Aufgaben an, die für die ganze Schule von Bedeutung sind und die von einzelnen Lehrpersonen in Form von Spezialfunktionen übernommen werden. Spezialfunktionen beziehen sich auf Aufgaben, die

- sehr zeitintensiv und komplex sind,
- erweiterte oder vertiefte Kompetenzen erfordern,
- in dieser Ausprägung nicht im allgemeinen Berufsauftrag aller Lehrpersonen enthalten sind.

«**Mit Spezialfunktionen übernehmen einzelne Lehrpersonen zusätzliche Aufgaben für die Schule, die zeitintensiv und komplex sind sowie erweiterte Kompetenzen erfordern.**»

Von Spezialfunktionen wird ein Mehrwert einerseits für die Schule erwartet.³ So kann davon ausgegangen werden, dass die anstehenden Herausforderungen für Schulen besonders dann erfolgreich gemeistert werden können, wenn verschiedene Aufgaben ausdifferenziert und kooperativ bearbeitet werden. Spezialfunktionen können Lehrpersonen und Schulleitungen zeitlich und emotional entlasten, indem gewisse allgemeine Aufgaben von einzelnen Lehrpersonen übernommen werden (Arbeitsteilung) oder durch die besondere Expertise eine interne Beratung stattfinden kann (Support). Weiter erhalten Lehrpersonen durch eine Differenzierung der Arbeitsfelder in den Schulen eine erkennbare Entwicklungsperspektive. Für Schulen ergeben sich dadurch erweiterte Möglichkeiten der Personalerhaltung, wenn Lehrpersonen mit dem Wunsch nach Erweiterung ihres Aufgabenfelds an der Schule gehalten und gefördert werden können. So wird die Suche nach beruflichen Perspektiven als häufigstes Argument für den Ausstieg aus dem Lehrberuf genannt. Die Möglichkeit von schulinternen Laufbahnen befreit zudem den Lehrberuf vom «Sackgasenimage» und erhöht die Anziehungskraft für neue Lehrpersonen.

«**Spezialfunktionen bieten Entwicklungsperspektiven für Lehrpersonen.**»

Von Differenzierungsmöglichkeiten an Schulen profitieren andererseits die Lehrpersonen selbst. Wenn nicht mehr alle alles machen und alles können müssen, entsteht die Möglichkeit der gezielten Vertiefung und Profilierung.⁴ Weiter können Spezialfunktionen wie erwähnt zur zeitlichen und

emotionalen Entlastung führen und somit zur Gesundheitsförderung der Lehrpersonen beitragen.

Neben dem Mehrwert, der von Spezialfunktionen ausgehen kann, ist auch auf potenzielle Gefahren hinzuweisen. So kann die Einführung von Spezialfunktionen unter gewissen Umständen sowohl die Qualität von Unterricht und Schule gefährden als auch zu einer «De-Professionalisierung» von Lehrpersonen führen. Gefahren entstehen insbesondere dann, wenn...

- Prozesse der Bildung und Erziehung, die zusammengehören, getrennt werden,
- die Bedeutung der Beziehung für das Lernen vernachlässigt wird,
- Aufgaben von Personen übernommen werden, die nicht dafür qualifiziert sind, und
- die Verantwortung unklar und die Verbindlichkeit tief ist.⁵

Um das Potenzial von Spezialfunktionen zu nutzen und die Gefahren zu mindern, ist ihre systematische Einbindung in die Gesamtkonzeption der Schule notwendig (siehe Kapitel 5.3).

5.1 Bereiche und Beispiele

Das Arbeitsfeld der Schule bietet vielfältige Möglichkeiten, um Spezialfunktionen von Lehrpersonen zur Unterstützung des Schulsystems und als Entwicklungsperspektiven für Lehrpersonen zu implementieren. Inwiefern die einzelnen Spezialfunktionen für die jeweilige Schule relevant sind, muss anhand verschiedener Fragen geklärt werden (siehe Kapitel 5.3). Zudem muss je nach Ausprägung der konkreten Aufgaben an der jeweiligen Schule definiert werden, was eine Spezialfunktion ist, was zum allgemeinen Berufs-

³ Herzog, Silvio & Leutwyler, Bruno (Hrsg.) (2010). Entwicklungslandkarte für Lehrpersonen. Notwendigkeit, Konzept und Implikationen eines biografisch orientierten Personalentwicklungsinstruments. Bern: Haupt.

⁴ Fuchs, Michael & Herzog, Silvio (2022). Die «profilierter» Lehrperson: eine konzeptionelle Antwort auf berufsimmanente Widersprüche. Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften, 44(1), 35–47. <https://doi.org/10.24452/sjer.44.1.3>

⁵ Herzog, Silvio (2018). Funktionsdifferenzierung in Schulen – Ein Kommentar zum Beitrag von Walter Herzog mit konzeptionellen Erweiterungen und konkreten Hinweisen. Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung, 36(1), 25–32.

auftrag gehört und was eine Nebenaufgabe («Ämtli») ist (siehe Kapitel 5.2).

« Spezialfunktionen entlasten Lehrpersonen und Schulleitungen. »

Folgend werden Beispiele für mögliche Spezialfunktionen in vier Bereichen aufgeführt:

Fach- und unterrichtsbezogene Spezialfunktionen

- Beauftragte(r) für das Qualitätsmanagement
- Beauftragte(r) für kooperatives Lernen
- Beauftragte(r) für Sprach- und Leseförderung
- Beauftragte(r) für Multikulturalität und Vielsprachigkeit
- Beauftragte(r) für Gewaltprävention und Konfliktbewältigung
- Beauftragte(r) für Gesundheitsförderung
- Beauftragte(r) für Integrative Begabungs- und Begabtenförderung
- Beauftragte(r) für Berufliche Integration (z.B. Berufswahlcoach, Berufswahlkoordinatorin)
- Beauftragte(r) für Schule und Künstliche Intelligenz
- Beauftragte(r) für ... [Profilthema der Schule, z.B. Neue Autorität]
- Spezialist/-in für spezielles Verhalten (z.B. ADHS oder ASS)
- Mentor/-in für Berufseinsteigende
- Begleitung von Studierenden in ihrer berufspraktischen Ausbildung
- Informatikverantwortliche(r) bzw. Medienmentor/-in (pädagogischer Support)
- ...

Organisationsbezogene Spezialfunktionen

- Stundenplaner/-in
- Informatikverantwortliche(r) bzw. Medienmentor/-in (technischer Support)
- Mediothekar/-in, Bibliothekar/-in
- Beauftragte(r) für die Koordination von Wahlpflichtfächern
- Koordinator/-in für Stellvertretungslösungen in den Stufen
- ...

Führungsbezogene Spezialfunktionen

- Leitung oder Moderation von Unterrichts- oder Klassenteams, Stufen-, Zyklen- oder Jahrgangsteams, Fachteams oder Pädagogischen Teams
- Mitwirkung in der erweiterten Schulleitung (z.B. Unterstützung der Schulorganisation und -führung)
- Mitwirkung in der Steuergruppe (z.B. Unterstützung bei der Umsetzung des Schulprogramms, der Qualitätsentwicklung und -sicherung sowie bei der Planung und Durchführung von Weiterbildungen)
- Leitung der Schülerpartizipation (z.B. Leitung von Schülerinnen- und Schülerrat, Koordination Klassenrat)
- Beauftragte(r) für Öffentlichkeitsarbeit
- ...

Projektbezogene Spezialfunktionen

- Leitung oder Einsitznahme in Projekt- oder Arbeitsgruppen
- Einsitznahme in Kommissionen
- ...

Bei verschiedenen Spezialfunktionen muss im Einzelfall geprüft werden, ob diese von der Qualifikation her tatsächlich von einer Lehrperson ausgeübt werden sollen oder die Delegation an andere Personen (z.B. Sekretariat, Unterrichtsassistenten) der zielführende Weg ist.

Es ist auch zu klären, ob einzelne Spezialaufgaben auf Ebene Schulhaus, Schuleinheit oder Gemeinde zu erledigen sind.

5.2 Stundenpool

Eine scharfe Grenzziehung zwischen den Spezialfunktionen und unspezifischen Aufgaben, die innerhalb des allgemeinen Berufsauftrages zu leisten sind, ist nicht möglich. Die Umsetzung wird auf der Ebene der Gemeinde festgelegt.

« Eine scharfe Grenzziehung zwischen Spezialfunktionen und unspezifischen Aufgaben, die innerhalb des allgemeinen Berufsauftrages zu leisten sind, ist nicht möglich. »

Für die Entschädigung von Spezialfunktionen kann die Gemeinde der Schuleinheit einen Stundenpool zur Verfügung stellen. Dieser wird gezielt dazu verwendet, den Lehrperso-

nen ein Zeitbudget für Spezialfunktionen zur Verfügung zu stellen und in ihrem individuellen Berufsauftrag zu verrechnen (siehe Beispiele in Kapitel 4.2). Über die Gewährung von Zeitressourcen aus dem Stundenpool entscheidet die Schulleitung.

Ist eine zeitliche Entlastung über den Stundenpool nicht möglich oder sinnvoll, kann eine Individualentschädigung ausbezahlt werden.

Es empfiehlt sich, für die Spezialfunktionen Pflichtenhefte zu erstellen.

5.3 Umsetzung

Um das Potenzial von Spezialfunktionen zu nutzen, ist ihre systematische Einbindung in die Gesamtkonzeption der Schule notwendig.

So gilt es, in jeder Gemeinde bzw. an jeder Schule zuerst zu definieren, welche speziellen Aufgaben notwendig sind und was sie beinhalten. Folgende Fragen zu den notwendigen Voraussetzungen für Spezialfunktionen können begleitend sein:⁶

Voraussetzungen aus institutioneller Sicht:

1. Unterstützt die Aufgabe den Auftrag der Schule?
2. Erlaubt die Ressourcierung der Tätigkeit eine vertiefte Beschäftigung damit und eine Vernetzung mit anderen Fachpersonen in diesem Bereich?
3. Ergibt sich aus der Spezialfunktion ein Mehrwert für die Schule?
4. Können die Lehrpersonen für diese Aufgabe qualifiziert werden und ihre erweiterten Kompetenzen auch einbringen?

Voraussetzungen aus Sicht der Profession:

5. Bauen die Anforderungen an die Spezialfunktion auf den Kompetenzen als Lehrperson auf und sind sie anforderungsreich?
6. Können die Aufgaben der Spezialfunktion wahrgenommen werden, sodass die anderen Lehrpersonen in ihrer professionellen Tätigkeit gestärkt oder entlastet werden?
7. Bietet die Spezialfunktion eine attraktive Entwicklungsperspektive für Lehrpersonen?

« Um das Potenzial von Spezialfunktionen zu nutzen, müssen sie in die Gesamtkonzeption der Schule eingebunden sein. »

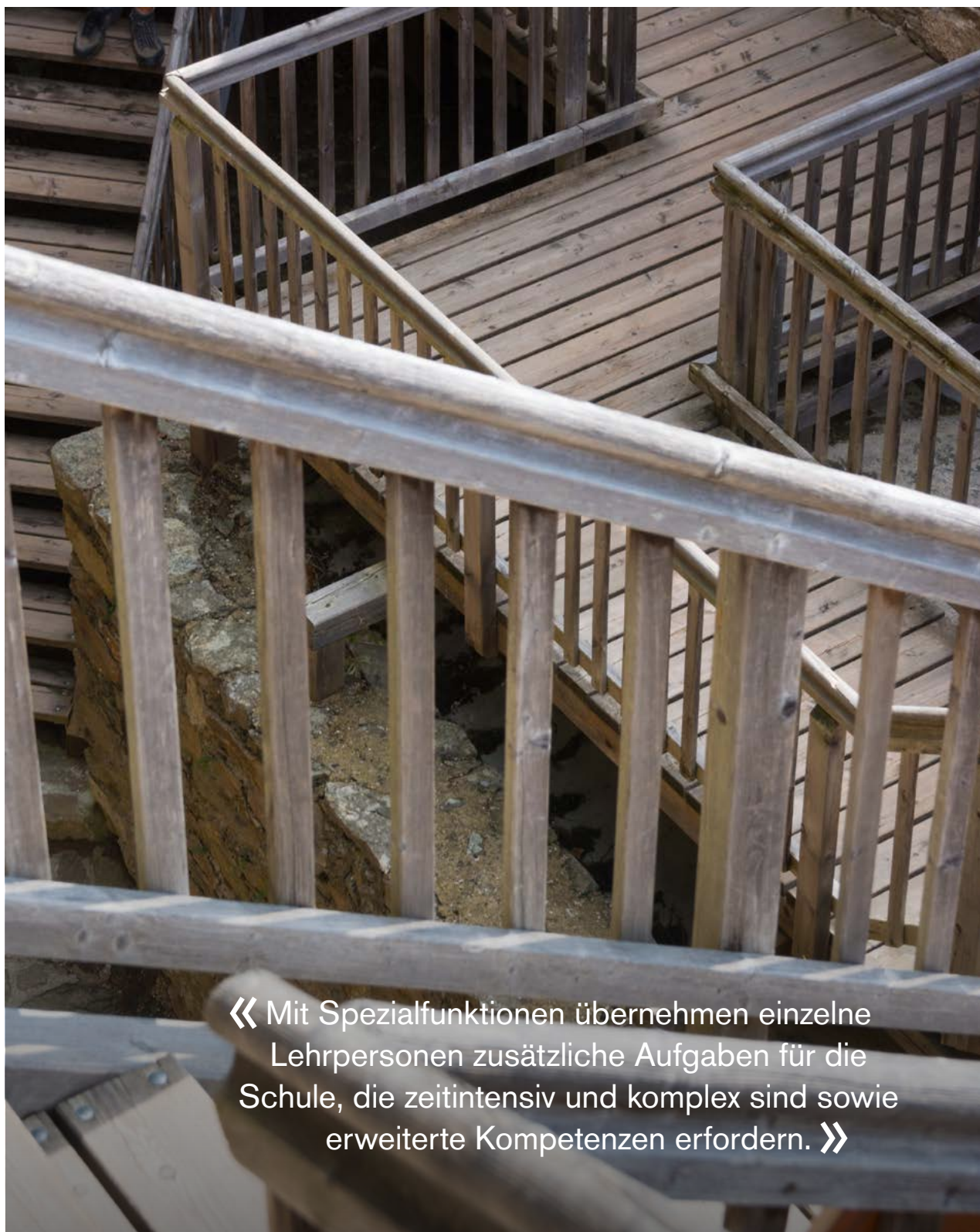
Aus den einzelnen Spezialfunktionen kann eine «Differenzierungslandkarte» entstehen, auf der alle Funktionen abgebildet und zueinander in Beziehung gesetzt sind. Das schafft Transparenz und Klarheit.

Weiter kann die Differenzierungslandkarte im Mitarbeitergespräch genutzt werden, um der einzelnen Lehrperson Perspektiven der Weiterentwicklung und der Weiterbildung aufzuzeigen.

Zudem kann die Landkarte dazu verwendet werden, Teams explizit nach verschiedenen Expertisen und Funktionen zusammenzustellen (multifunktionale Teams, siehe Kapitel 4.3).

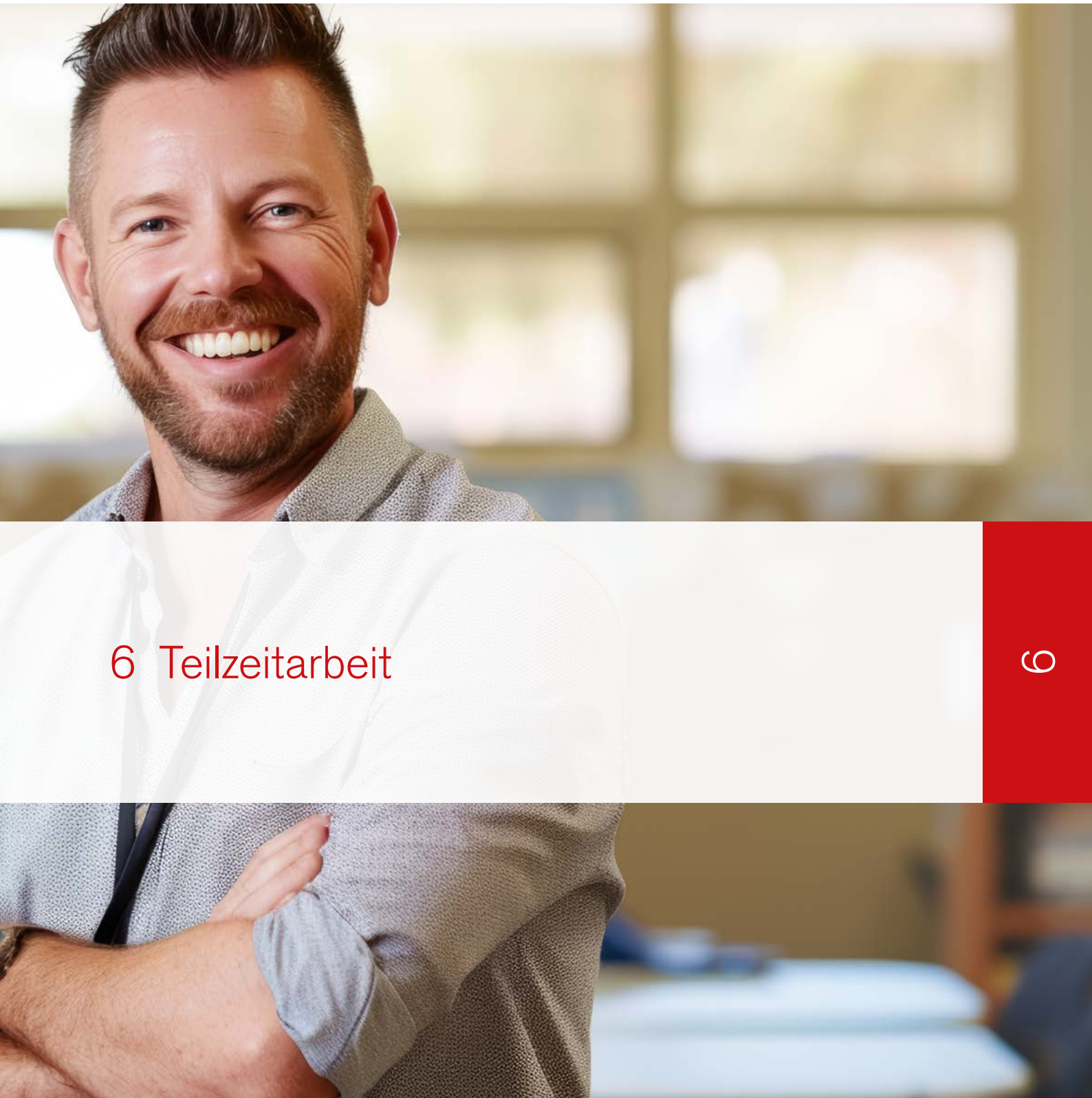
Die Differenzierungslandkarte kann mit Funktionen ergänzt werden, die nicht von Lehrpersonen, sondern von weiteren schulischen Fachpersonen übernommen werden (z.B. Schulische Heilpädagogik, Schulsozialarbeit, Psychomotorik, Logopädie und Legasthenie). Damit ergibt sich ein Gesamtbild der Akteurinnen und Akteure im Schulfeld.

⁶ Abächerli, André & Leutwyler, Bruno (2018). Kriterien zur Funktionsdifferenzierung in Schulen: Postulate und Kandidaten. Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung, 36(1), 82–102.



« Mit Spezialfunktionen übernehmen einzelne Lehrpersonen zusätzliche Aufgaben für die Schule, die zeitintensiv und komplex sind sowie erweiterte Kompetenzen erfordern. »





6 Teilzeitarbeit

6 Teilzeitarbeit

Die Schule braucht sowohl vollzeitlich als auch teilzeitlich angestellte Lehrpersonen. Teilzeitarbeit ist an den Schulen weit verbreitet. Schweizweit arbeiten über 70% aller Volksschullehrpersonen in einem Pensum unter 90%, davon ein Drittel unter 50 Prozent.⁷ Die häufigsten Gründe, als Lehrperson Teilzeit zu arbeiten, sind: 1) Familienarbeit, 2) Aus- und Weiterbildung, 3) gesundheitliche Probleme bzw. das

Vermeiden einer zu hohen Arbeitsbelastung, 4) kein Angebot für Vollzeitbeschäftigung.⁸

Die Möglichkeit, diesen anspruchsvollen und verantwortungsvollen Beruf in Teilzeit ausüben zu können, ist für die Berufswahl, die Berufszufriedenheit und den Verbleib im Lehrberuf sehr bedeutsam.⁹ Es ist davon auszugehen, dass sich das Bedürfnis nach Teilzeitarbeit weiter verstärken wird,

Für...	Chancen	Herausforderungen
Schule	<ul style="list-style-type: none"> Ein Teilzeitangebot ist attraktiv für Lehrpersonen, was die Rekrutierung und die Personalerhaltung begünstigt. Die Möglichkeit, teilzeitlich arbeiten zu können, kann als Massnahme der betrieblichen Gesundheitsförderung eingesetzt werden. Mit teilzeitlich angestellten Lehrpersonen können kurzfristige Vakanz überbrückt und grössere Anlässe (z.B. Projektwochen, Exkursionen) unterstützt werden. Gerade in kleineren Schulen und in bestimmten Fächern können durch Teilzeitanstellungen passgenaue Lösungen gefunden werden. Die Schule leistet einen gesellschaftlichen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Teilzeitarbeit erhöht die Anzahl der Mitarbeitenden und somit die Führungsspanne. Die Teilzeitarbeit erhöht den Aufwand der Schulleitung und des Teams für die Koordination und Absprachen. Viele Teilzeitangestellte erschweren die Aus handlung gemeinsamer Präsenz für Sitzungen. Vollzeitangestellte tragen mehr Verantwortung für das Schulgeschehen, was bei einem hohen Anteil von Teilzeitmitarbeitenden zur ungleichen Mehrbelastung führt. Die Teilzeitarbeit erhöht die Grundkosten für den Arbeitgeber (Lizenzen, Arbeitsplatz, administrativer Aufwand usw.).
Lehrpersonen	<ul style="list-style-type: none"> Der Lehrberuf kann vollwertig in Teilzeit ausgeübt werden, was ihn besonders attraktiv macht. Der Lehrberuf kann mit Familienarbeit oder anderen Tätigkeiten verbunden werden, was zur grösseren Zufriedenheit führt. Eine flexible Pensumgestaltung lässt sich mit unterschiedlichen Bedürfnissen im Lebenslauf in Verbindung bringen. Teilzeitarbeit unterstützt die Gesunderhaltung im Lehrberuf. 	<ul style="list-style-type: none"> Lehrpersonen mit Teilzeitanstellung arbeiten im Verhältnis mehr als im Anstellungspensum vorgesehen. Das reduzierte Pensum bezieht sich oft nur auf den Unterricht, aber nicht auf die anderen Aufgabenbereiche.
Schülerinnen und Schüler	<ul style="list-style-type: none"> Der Unterricht wird von einem Team von Lehrpersonen mit unterschiedlichen Stärken gestaltet. Der Unterricht kann auch bei kurzfristigen Vakanz gewährleistet werden. 	<ul style="list-style-type: none"> Teilzeitarbeit erhöht die Anzahl der Lehrpersonen pro Klasse, was die Beziehungsarbeit und die Absprachen erschwert. Viele Wechsel erhöhen die Unruhe im Klassenzimmer.

zumal die «Generation Z», also nach 2000 geborene Personen, in besonderem Masse den Wunsch nach teilzeitlicher Arbeit bzw. flexibler Arbeitszeitgestaltung äussert.¹⁰

« Schulen brauchen vollzeitlich und teilzeitlich angestellte Lehrpersonen. »

Ohne die teilzeitlich arbeitenden Mitarbeitenden liesse sich der Schulbetrieb nicht organisieren. Gleichzeitig ergeben sich daraus verschiedene Herausforderungen auf verschiedenen Ebenen. Diese sollen folgend aufgezeigt werden, um eine Diskussionsgrundlage für die Umsetzung an den Schulen zu bieten.

6.1 Chancen und Herausforderungen

Es lassen sich potenzielle Chancen und potenzielle Herausforderungen der Teilzeitarbeit auf verschiedenen Ebenen benennen.

6.2 Arbeitszeit von Teilzeitpersonen

Die Arbeitszeit der Teilzeitlehrpersonen wird im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad berechnet. Für die Verpflichtung zur gemeinsamen Arbeitszeit gilt die auf den Seiten 30/31 aufgeführte Regelung.

Während in den Arbeitsfeldern «Unterricht und Klasse» und «Lernende und Schulpartner» teilzeitliche Anstellungen gut organisiert werden können, verlangen sie in den Arbeitsfeldern «Schule» und «Lehrperson» häufig spezielle Regelungen. Es ist wichtig zu definieren, welche Sitzungen, Weiterbildungsveranstaltungen und Aktivitäten der Schule für welche Gruppe von Lehrpersonen verbindlich sind. Die Schulleitung kann die Teilnahme an gewissen Veranstaltungen für alle Lehrpersonen obligatorisch erklären. Die Termine sind von der Schulleitung frühzeitig zu kommunizieren.

« Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit kann die Attraktivität des Lehrberufs und die Zufriedenheit der Lehrpersonen fördern. »

Es kann im Interesse der Schule und/oder der Teilzeitarbeitenden liegen, dass zusätzlich Spezialfunktionen übernommen werden. Diese Regelung macht dann Sinn, wenn Teilzeitlehrpersonen beispielsweise Projekte im Bereich der Schulentwicklung voll mittragen oder sich zu Gunsten

der Schule in speziellen Bereichen weiterbilden. Damit können individuelle Lösungen festgelegt und nach Bedarf verändert werden.

6.3 Umsetzung

Um die Chancen der Teilzeitarbeit zu nutzen und sich den Herausforderungen zu stellen, ist es wichtig, dass Gemeinden bzw. Schulen ihren Umgang mit der Teilzeitarbeit anhand verschiedener Fragen definieren und transparent machen.

« Schulen brauchen eine geklärte Handhabung der Teilzeitarbeit. »

- Welche Ansprüche hat die Schule an Teilzeitlehrpersonen bezüglich gemeinsamer Weiterbildung, Zusammenarbeit, gemeinsamer Anlässe, Teilnahme an Konferenzen usw.?
- Welche Tätigkeiten gehören zum Berufsauftrag und sind von allen Lehrpersonen unabhängig vom Pensum verpflichtet zu leisten und welche nicht?
- Wie kann auch mit einer hohen Anzahl Teilzeitlehrpersonen eine Kultur der Zusammenarbeit, eine Identifikation mit der Schule und damit auch eine gemeinsame bzw. geteilte Verantwortung für die Qualität der Schule als Ganzes gewährleistet werden?

⁷ BFS. (2023). Schulpersonal (SSP) [Statistik]. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik. Abrufbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/erhebungen/ssp.html>

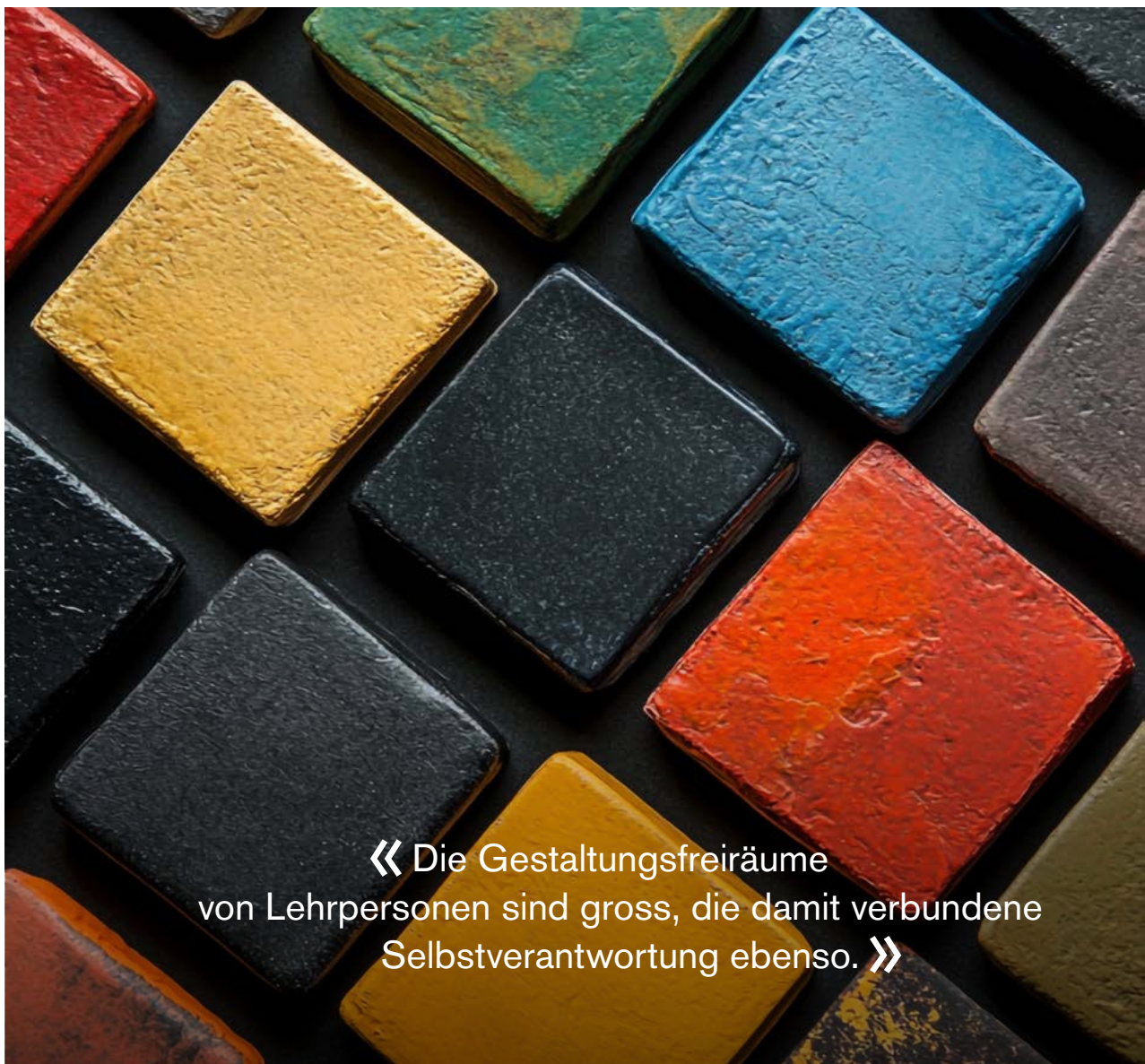
⁸ Brägger, M. (2016). Lehrpersonen und die individuelle Gestaltung ihres Arbeitspensums. Bericht zuhanden des Dachverbands Lehrerinnen und Lehrer Schweiz. Wallisellen: Landert Brägger Partner.

⁹ PHSZ. (2023). Lehrkräftemangel. Chancen zur Attraktivierung des Lehrberufs. phsz fokus. Goldau: Pädagogische Hochschule Schwyz. Abrufbar unter: PHSZ-Fokus-Magazin-2023-Lehrkraeftemangel.pdf

¹⁰ Klaffke, M. (2021). Millennials und Generation Z – Charakteristika der nachrückenden Beschäftigten-Generationen. In M. Klaffke (Hrsg.), Generationen-Management (S. 79–131). Wiesbaden: Springer Gabler.

- Wie weit soll und darf eine Tätigkeit ausserhalb des Anstellungsverhältnisses Einfluss haben auf die Mitarbeit für die Schule als Ganzes, auf die Verfügbarkeit und auf den erwartbaren Einsatz einer Teilzeitlehrperson?
 - Inwiefern können Erfahrungen, die von Lehrpersonen neben der Schule gemacht werden, für den beruflichen Auftrag genutzt werden?
 - Welche organisatorischen Konsequenzen ergeben sich als Folge der unterschiedlichen Verfügbarkeit der Lehrpersonen?
- Wie müssen die Kommunikation und das Wissensmanagement gestaltet sein, um allen Lehrpersonen Zugang zu den notwendigen Informationen zu bieten und den Informationstransfer sicherzustellen?

« Teilzeitarbeit ist für Schulen organisatorisch auch eine Herausforderung. »



« Die Gestaltungsfreiräume von Lehrpersonen sind gross, die damit verbundene Selbstverantwortung ebenso. »

© 2026

Departement Bildung und Kultur

www.gl.ch