

LGL- Bulletin

1. Ausgabe
Januar 2015



Informationsblatt des LGL

Auflage

700 Exemplare

Redaktion

Sonja Trümpi
s.truempi@oberstufe-
glarus.ch

www.l-gl.ch

Inhalt:

Editorial	Seite	1/2
Arbeitsplatzumfrage	Seiten	2/3
Lohnumfrage	Seiten	3-5
Einladung für Teilnahme an Studie	Seite	6
Sprachenentscheid der EDK	Seite	6
Einführung der Basisschrift	Seite	6



Editorial

Samuel Zingg

Liebe LGL Mitglieder

Steter Tropfen höhlt den Stein. - Zwei Jahre hat es gedauert, den Behörden die Folgen von DafLe verständlich zu machen. Nun ist die Botschaft angekommen. Die Gemeindepräsidenten haben erkannt, dass DafLe nur funktionieren kann, wenn regelmässig genügend Geld ins System gelangt. Dieses Jahr mag das gelungen sein – vor allem auch dank euch! An den Gemeindeversammlungen haben wir die vom LGL minimal geforderte Geldmenge von 1.5% der Lohnsumme für das DafLe bereitstellen können. Ende Januar wird sich zeigen, was damit geschehen ist.

Nach vier Jahren sind wir nun als Gewerkschaft angekommen. Diesen Erfolg müssen wir allerdings erst repetieren. Wir bleiben weiterhin am Ball und zählen auf Eure Unterstützung an den Versammlungen.

Von einer Standesvertretung zu einer Gewerkschaft

Der LGL hat sich in den letzten Jahren stark gewandelt. Aus einer Standesvertretung in verschiedenen Arbeitsgruppen des Kantons (übrigens eine Aufgabe, die wir auch heute noch wahrnehmen) sind wir zu einer Gewerkschaft gewachsen. Dieser Prozess war nötig und dauert noch weiter an. Alle Mitglieder sind daran beteiligt. Dass wir als Gewerkschaft erfolgreich auftreten können, haben wir erstmals an den Gemeindeversammlungen Ende November gezeigt. Ich bitte und hoffe, dass wir weiterhin als Gewerkschaft auftreten werden und auf Eure zahlreiche Unterstützung an den Gemeindeversammlungen zählen können.

DafLe

Das System der Lohnentwicklung DafLe ist fehlerhaft und momentan für die Lehrpersonen untauglich. In einer Arbeitsgruppe soll nun das DafLe evaluiert und allenfalls umgestaltet werden. Der

LGL setzt sich für ein funktionierendes System ein, welches eine verlässliche Perspektive aufweisen soll. In der Rolle der Gewerkschaft versucht der LGL dabei, das Beste für die Lehrerschaft auszuhandeln. Eine totale Abkehr und Rückkehr zum System des Stufenanstieges ist dabei nicht denkbar. Erstens hat das Volk den Behörden den Auftrag gegeben, den automatischen Stufenanstieg abzuschaffen und zweitens ist ein Automatismus kein zu erreichendes Ziel mehr. Aus diesen Gründen würde uns die einseitige Position, die Ablehnung des DafLe mit einer Rückkehr zum Stufenanstieg, in den Verhandlungen schwächen. Wenn wir als Gewerkschaft etwas erreichen wollen, so müssen wir als LGL einerseits hart verhandeln, andererseits jedoch den Willen des Volkes respektieren und auch den Behörden etwas entgegenkommen.

Wandel

Zum Jahresanfang 2015 passt es einen Blick zurück und einen Blick nach vorne zu werfen. Rückblickend hat sich der LGL zu einem ernst zu nehmenden Verhandlungspartner entwickelt, welcher eine starke Verhandlungsposition einzunehmen vermag. Trotzdem steckt der LGL als Gewerkschaft noch in den Kinderschuhen. Denn Wahlkampf, Wahlempfehlungen, der direkte Draht zu den politischen Parteien und Lobbying sind beispielsweise noch nicht installiert.

Vorausschauend sehe ich den LGL auf dem Weg dazu. Politische Bande werden geknüpft werden, der Kontakt zu den Playern wird intensiviert werden und vielleicht wird sich der LGL in Zukunft zu den Wahlen in den Landrat und in die Behörden und Kommissionen äussern.

Vertrauen

Ich danke den vielen LGL-Mitgliedern für ihr Vertrauen gegenüber dem Präsidium des LGL's. Viele Rückmeldungen nach der KLK waren und sind durchwegs positiv. Das stärkt uns – danke! Das Vertrauen in unsere Gewerkschaft ist nicht selbstverständlich, denn die Erfolge sind nicht immer sichtbar oder greifbar. Manch einer wünscht sich vielleicht schnellere und grössere Erfolge – leider sind diese für eine Gewerkschaft selten schnell und ebenfalls nicht leicht zu erreichen. Daher freut es mich ungemein, dass ihr die kleinen Schritte in Richtung bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen mit grossem Vertrauen mitträgt, denn dies stärkt unsere Verhandlungsposition enorm.

Ein gutes 2015 wünscht euch Sämi und Präsidium LGL



Arbeitsplatzumfrage 2014/15

Die Arbeitsplatzumfrage wurde von 124 Klassenlehrpersonen sowie 87 SHP und Fachlehrpersonen komplett ausgefüllt. Dies entspricht etwas mehr als einem Drittel aller Mitglieder des LGL. Davon ist gut die Hälfte der Primarstufe zuzuordnen. Mit einer Rückmeldung von 211 komplett ausgefüllten Umfragen ist der LGL in der Lage -bezogen auf jede Gemeinde- aussagekräftige Aussagen zu machen.

Im Folgenden möchten wir euch einen kurzen Überblick über erste Aussagen zu den Resultaten geben:

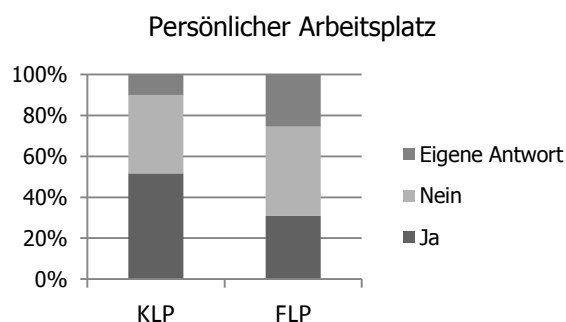
Raumangebot und Ausstattung

Kantonsweit fehlen Gruppenräume

Gut 60% der Lehrpersonen sind der Meinung, dass das vorhandene Angebot an Gruppenräumen den heutigen Anforderungen für guten Unterricht nicht mehr genügt. Gerade mal ein Drittel aller Lehrpersonen stuft die Menge der Gruppenräume als ausreichend ein. Zusätzlich fehlen laut vier Fünftel der Befragten Rückzugsräume für Lehrpersonen.

Nicht jede Lehrperson hat einen persönlichen Arbeitsplatz

Während knapp 60% der Klassenlehrpersonen über einen persönlichen Arbeitsplatz verfügen, sieht das Bild bei den teilzeitarbeitende Lehrpersonen, SHP und Fachlehrpersonen völlig anders aus. In dieser Gruppe der Lehrpersonen geben nur gerade 31% an, dass sie einen persönlichen Arbeitsplatz hätten.



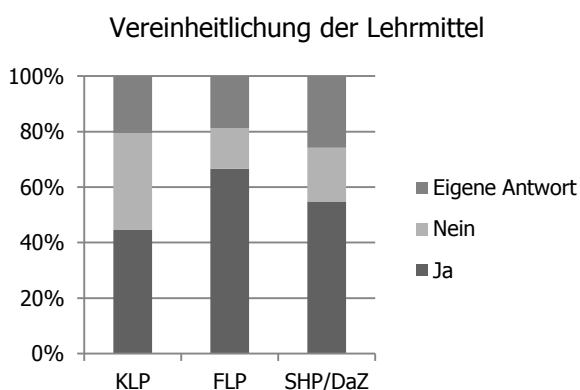
Bei der Ausstattung der Zimmer wird vor allem der Bereich ICT zu reden geben.

Die Hälfte der Lehrpersonen ist mit der ICT-Ausstattung im Schulhaus nicht zufrieden. Veraltete Computer und/oder langsame Verbindungen v.a. ins Internet werden als erschwerende Arbeitsumstände beschrieben. Lehrpersonen wünschen sich auch für die Schülerinnen und Schüler ein besseres Angebot (Ganz- anstelle von Halbklassensätze).

Gestaltung des Auftrages

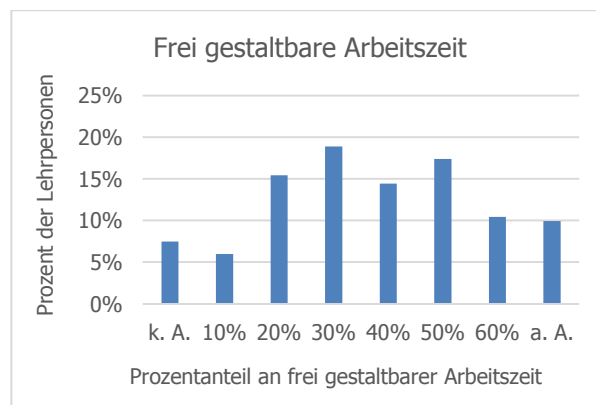
Vereinheitlichung der Lehrmittel

Eine überraschenderweise eher grosse Anzahl Lehrpersonen denkt, dass eine Vereinheitlichung der Lehrmittel die Zusammenarbeit erleichtern würde. Interessant sind die grossen Unterschiede unter den Befragten Gruppen. Während bereits 44% der Klassenlehrpersonen und 55% der SHP/DaZ-Lehrpersonen glauben eine Vereinheitlichung bringe Vorteile für die Zusammenarbeit so beurteilen sogar 66% der Fachlehrpersonen die Benützung der gleichen Lehrmittel als Erleichterung bei der Zusammenarbeit.



Breite Streuung bei der frei gestaltbaren Arbeitszeit

Drei Viertel der Lehrpersonen sind zufrieden mit ihrem Anteil an frei gestaltbarer Arbeitszeit. 60% der Klassenlehrpersonen schätzen ihre frei gestaltbare Arbeitszeit zwischen 30 – und 50% ein, wobei ein Viertel aller Lehrpersonen ihre frei gestaltbare Arbeitszeit auf 50% schätzt. Die Werte für die Fach und SHP Lehrpersonen bewegen sich auf ähnlichem Niveau.



Schulentwicklung

Die Schule nicht überfordern

Etwa 70% aller befragten Lehrpersonen sind der Meinung, dass die Schule zu schnell zu viele Neuerungen einführt und wünschen sich mehr Zeit diese erst zu implementieren, bevor schon wieder eine neue Änderung angekündigt wird. Eine Grosszahl der Lehrpersonen wünscht sich zudem genügend Zeit bei der Einführung des Lehrplans 21. Er soll in kleinen Schritten und nicht überstürzt eingeführt werden. Die Schule soll wieder vermehrt als ruhender Pol mit konstanten Werten wahrgenommen werden, anstatt auf jeden Trend der Gesellschaft bzw. der Wirtschaft aufzuspringen.

Die berufspolitische Kommission wird sich anlässlich ihrem nächsten Treffen im Februar die detaillierten Resultate der Umfrage sichten und daraus gewerkschaftliche Stossrichtungen für den LGL ableiten. Wir hoffen, euch im März detailliertere Ergebnisse unserer Arbeitsplatzbedingungsnumfrage mittels einem LGL Aktuell zukommen lassen zu können.

Lorenzo Conte, LGL Präsidium

LGL Lohnumfrage 2015

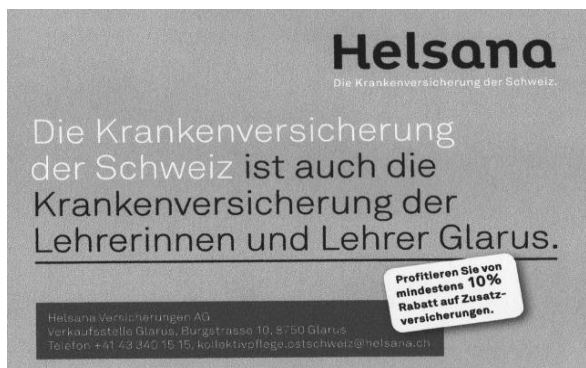
Im letzten Jahr hat der LGL durch die aufbereiteten Fakten der Lohnumfrage 2014 bei den Behörden erreicht, dass sich die Gemeindepräsidenten für jährliche 1.5% Lohnsumme für Lohnanpassungen einsetzen.

Der LGL hat sich für die diesjährige Lohnumfrage vorgenommen, wiederum eine detaillierte und aussagekräftige Lohntabelle zu erstellen. Erstmals sollen auch die Pensionskassenabzüge und -Leistungen abgebildet und verglichen werden. Hierfür benötigen wir Angaben zu Dienstalter, Alter, Bruttolohn, Anstellungsprozente, Arbeitgeber, Unterrichtsstufe sowie der BVK-Abzüge.

Der LGL wird versuchen, die Ist-Löhne nebst dem Vergleich zum Alter (DafLe konform) ebenfalls in einen Vergleich mit den Dienstjahren zu bringen. Der LGL ist der dezidierten Meinung, dass die Dienstjahre eine Gewichtung erhalten sollen.

Der Link zur Lohnumfrage wird euch via Mailverteiler zugestellt und ab Februar auf der Homepage aufgeschaltet. Im Namen des Präsidiums danke ich euch bereits jetzt für das zahlreiche Ausfüllen unserer Lohnumfrage 2015.

Lorenzo Conte, Präsidium LGL



Vernehmlassung „Entlastungsmassnahme C.7 Dienstjubiläen“

Aus der Effizienz- und Effektivitätsanalyse der Firma PUMA ging der Vorschlag hervor, die Treueprämien ersatzlos zu streichen. Anstelle der ersatzlosen Streichung stellt der Regierungsrat nun diesen Entwurf vor.

Die Entlastungsmassnahme betrifft die kantonalen Angestellten, im Falle der Lehrpersonen die Lehrpersonen der Kantonsschule, der Berufsschule, der Sportschule, des HPZ, etc.

Vorschlag des Regierungsrates

Bisher wurden die Treueprämien in Abhängigkeit des Anstellungsgrades und des Monatslohnes entrichtet. Der Arbeitnehmer konnte wählen, ob er das Treuegeschenk als zusätzlichen Lohn oder als zusätzliche Ferientage beziehen wollte. Aus

	GL bisher	GL neu
10 DJ	½ ML	2000 Fr.
15 DJ	½ ML	2000 Fr.
20 DJ	1 ML	2000 Fr.
25 DJ	1 ML	2000 Fr.
30 DJ	1 ML	2000 Fr.
35 DJ	1 ML	2000 Fr.
40 DJ	1 ML	2000 Fr.

Spargründen wurde bei den übrigen Angestellten (nicht Lehrpersonen) zuletzt nur noch in Fällen, bei denen ein Ferienbezug nicht möglich war, der Geldbetrag ausbezahlt. Da keine Mehrkosten ent-

stehen durften, musste die Arbeit von den verbleibenden Angestellten jeweils übernommen werden.

Neu soll jeder, unabhängig seines Lohnes und seines Anstellungsgrades, pauschal 2000 Franken oder gemäss seinem Anstellungsgrad Ferientage, maximal deren 5, erhalten.

Zusammenfassend wurde diese einschneidende Sparmassnahme aufgrund folgender Ausgangslage begründet:

1. In den letzten Jahren seien verwaltungsweit Verbesserungen bei den Anstellungskonditionen eingeführt worden, namentlich erwähnt sei die Einführung der 5. Ferienwoche.
2. Ein Vergleich mit anderen Deutschschweizer Kantonen zeige, dass der Kanton Glarus eine sehr grosszügige Regelung der Dienstjubiläen habe. Die äusserst grosszügige Regelung der Treueprämien steche im Vergleich zu den sonstigen Anstellungskonditionen der kantonalen Verwaltung stark hervor. Im Gegensatz zu anderen personalrechtlichen Regelungen seien die Treueprämien im Grundsatz nie angepasst, einzig der Barbezug sei eingeschränkt worden.
3. Die Abschaffung grosser Prämienunterschiede beim Barbezug: Die Prämienhöhe kann nämlich für das gleiche Dienstjubiläum und bei gleichem Arbeitspensum sehr unterschiedlich sein. Es stelle sich die Frage, warum die Treue des Arbeitnehmers X mehr Wert sein soll als die des Arbeitnehmers Y.
4. Langjährige Mitarbeitende und Führungskräfte gingen in Rente. In den wenigsten Fällen könnten diese Stellen durch bestehende Mitarbeitende besetzt werden. Die in den letzten Jahren angestellten Führungskräfte und Fachspezialisten seien extern rekrutiert und verfügen über fundierte Aus- und Weiterbildung sowie meist langjährige Berufserfahrung bei früheren Arbeitgebern. Entsprechend könnten diese älteren, neuen Mitarbeitenden nur wenig von der Treueprämien-Regelung profitieren.
5. Die Anzahl Dienstjubiläen für 20 Jahre und mehr bei der kantonalen Verwaltung werde mit Sicherheit zurückgehen. In den Genuss einer Treueprämie kämen deshalb zukünftig immer weniger Mitarbeitende.

Der LGL hat sich dazu, in Zusammenarbeit mit dem VGM (Verein Glarner Mittelschullehrpersonen), in seiner Vernehmlassungsantwort zusammenfassend wie folgt geäussert:

Zu Punkt 1:

Der LGL als standespolitische Organisation stellt nicht in Abrede, dass in den letzten Jahren Verbesserungen der Anstellungsbedingungen eingeführt wurden. Leider jedoch hat keine der Verbesserungen der Lehrerschaft gegolten.

Zu Punkt 2:

Die Aussage, dass die Treueprämien im Kanton Glarus grosszügig seien, stimmt. Es wird argumentiert, dass man andere personalrechtliche Regelungen angepasst habe, die Treueprämie jedoch nicht. Da bei den erwähnten Anpassungen die Lohnperspektive der Arbeitnehmer offensichtlich verschlechtert wurde, müsste gemäss dieser Argumentation die Treueprämie kompensatorisch nach oben – und nicht wie vorgeschlagen nach unten – angepasst werden.

Zu Punkt 3 und 4:

In einem Abschnitt der Vorlage wird rhetorisch gefragt, weshalb die Treue einer Lehrperson oder eines Abteilungsleiters mehr wert sein soll, als die eines technischen oder kaufmännischen Angestellten. Gleichermassen könnte man sich dann aber auch fragen, weshalb es verschiedene Lohnbänder gibt. Diese Argumentation widerstrebt dem LGL in höchstem Masse, denn sie ist unsachlich und populistisch. Es geht um die Regelung der Treueprämien und nicht um den Wert von Treue! Nur ein Kanton der Deutschschweiz, Obwalden, regelt die Treueprämien pauschal. Genau dieser Kanton aber kämpft mit einer sehr hohen Fluktuation der Führungskräfte, wie der LGL anlässlich des Kickoff für die kantonale Lohnpolitik aus erster Hand erfahren konnte. Die fehlende Personalentwicklung kostet den Kanton, nach unserer Meinung, ein Vielfaches des vorgerechneten Sparpotentials der Massnahme C.7 Dienstjubiläen. Zusätzlich wird diese Neuregelung auch in Bezug auf den Erhalt des Knowhows nicht kostenneutral bleiben.

Zu Punkt 5:

Wie schon in den einleitenden Ausführungen erwähnt, ist es für den LGL nicht ersichtlich, weshalb in diesem Punkt eine Sparmassnahme umgesetzt wird, da sich die Situation in den nächsten Jahren offenbar von selbst entschärft.

Zusätzliche Punkte:

Hätte man die Neuregelung zum Beispiel bereits im Jahre 2011 angewendet und allen Jubilaren eine Summe von 2000.- ausbezahlt, so wäre, laut Amtsbericht, mehr Geld für die Dienstjubiläen ausbezahlt worden, als jetzt verwendet worden ist. Ob mit dieser Neuregelung wirklich 120'000 Fr. eingespart werden können, wagt der LGL stark zu bezweifeln.

Von allen Modellen der Schweiz zur Gewährung von Dienstjubiläen ist genau das Obwaldner Modell jenes mit den tiefsten Treueprämien. Warum für den Kanton Glarus genau dasjenige Modell, welches für den Glarner Arbeitsmarkt keine Relevanz hat, und nur die scheinbar günstigste Lösung ist, verwendet wird, ist dem LGL unklar.

Da der Landrat seitens der Regierung eine Sparmassnahme bei den Treueprämien verlangt, sieht sich der LGL gezwungen, der Regierung einen veränderten Sparvorschlag zu unterbreiten. Für den LGL ist es aus den geäusserten Gründen jedoch nicht ersichtlich, weshalb die Änderung der Treueprämien mit einem so geringen Sparpotential, aber einem derartig kontraproduktiven Signal gegenüber den Arbeitnehmern, überhaupt in Betracht gezogen wird.

Im direkten Vergleich mit den Nachbarkantonen steht der Kanton Glarus bereits jetzt nicht als Ausreisser da, wengleich er im Moment grosszügigere Treueprämien entrichtet.

Die Anpassung der Treueprämie sei wie folgt vorzunehmen:

1. Die Berechnung der Treueprämie soll wie bisher gehandhabt werden. Sie soll im Verhältnis zum Lohn (und zur Anstellung der letzten 5 Jahre) ausbezahlt werden.
2. Die Höhe der Treueprämien soll an den Markt der umliegenden Kantone angepasst werden:
 - a. Entweder analog dem Kanton SG, was zur Folge hätte, dass im 20. Dienstjahr die Anpassung von bisher 1/12 Jahreslohn auf neu 1/24 Jahreslohn vorgenommen würde,
 - b. oder einer Variante mit zwei grossen Dienstjubiläen (stets 1/24 Jahreslohn, ausser im 20. und im 30. Dienstjahr mit 1/12 Jahreslohn)

	ZH	SZ	SG	GR
10 DJ	2/3 ML	1/3 ML	1/2 ML	1/2 ML
15 DJ	2/3 ML	1/2 ML	1/2 ML	1/2 ML
20 DJ	2/3 ML	3/5 ML	1/2 ML	1/2 ML
25 DJ	1 ML	7/10 ML	1 ML	1 ML
30 DJ	2/3 ML	85/100 ML	1 ML	1 ML
35 DJ	2/3 ML	1 ML	1 ML	1 ML
40 DJ	4/3 ML	1.1 ML	1 ML	1 ML

GL alt	GL neu (a)	GL neu (b)
1/2 ML	1/2 ML	1/2 ML
1/2 ML	1/2 ML	1/2 ML
1 ML	1/2 ML	1 ML
1 ML	1 ML	1/2 ML
1 ML	1 ML	1 ML
1 ML	1 ML	1/2 ML
1 ML	1 ML	1/2 ML

Der LGL favorisiert die Variante a als Anpassung an SZ und GR.

Einladung zur Teilnahme an der internationalen Studie „5C“

Sehr geehrte Damen und Herren

Das Projekt „5C“ untersucht, was Individuen in verschiedenen Ländern, Berufsgruppen und Generationen unter „Karriere“ verstehen, welche berufsbezogenen Ziele Menschen in unterschiedlichen Berufsgruppen haben und wie zufrieden sie mit ihrem Berufsverlauf sind. Im deutschsprachigen Raum (CH, D, Ö) legen wir zusätzlich einen Schwerpunkt auf die Lehrpersonen. Gerne würden wir auch Ihre Erfahrungen und Einschätzungen für diese Studie gewinnen! Detaillierte Informationen zur Studie finden Sie unter www.phsz.ch/5c.

Sie finden die Umfrage unter dem Link: <http://fragebogen.phsz.ch/5c>. Die Teilnahme dauert ca. 20-30 Minuten.

Gerne stellen wir Ihnen die Resultate auf Wunsch zur Verfügung. Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Freundliche Grüsse

Lic. phil. Debbie Mandel (Kordinatorin CH, debbie.mandel@phsz.ch), Pädagogische Hochschule Schwyz

Aus der EDK

Sprachenentscheid der EDK

Angesichts der aktuellen Diskussionen rund um den Fremdsprachenunterricht in der obligatorischen Schule hat die EDK anlässlich ihrer Jahresversammlung am 31. Oktober 2014 eine Aussprache zu dieser Thematik geführt. Die EDK bestätigte ihre Sprachenstrategie von 2004. Sie bestätigte damit das Modell 3/5 (HarmoS 5/7), das vorsieht, dass eine zweite Landessprache und Englisch spätestens ab dem 3. (HarmoS 5) bzw. dem 5. Schuljahr (HarmoS 7) unterrichtet werden. Die Einstiegsfremdsprache soll weiterhin regional koordiniert werden.

Dieses Sprachenkonzept befindet sich zurzeit in einer breiten und koordinierten Umsetzung. Die EDK weist nachdrücklich darauf hin, dass diesem Prozess weiterhin genügend Zeit eingeräumt werden muss, damit sich der – mit viel Aufwand und Investitionen – vorverlegte Sprachenunterricht in der Praxis bewähren, seine Wirkung evaluiert werden kann und falls nötig weitere Verbesserungen vorgenommen werden können.

Die EDK ist sich der Wichtigkeit der Unterstützung dieses Prozesses durch die Lehrerschaft bewusst.

Sie wird sich für die Gelingens-Bedingungen einsetzen und zusammen mit den Berufsverbänden der Schulleitungen und der Lehrkräfte Empfehlungen für eine erfolgreiche Umsetzung des Sprachenkonzepts in den Schulen erarbeiten.

An den Deutschschweizer Schulen wird in Zukunft die Basisschrift unterrichtet. Das empfehlen die Deutschschweizer Erziehungsdirektorinnen und –direktoren den Kantonen.

In den vergangenen Jahren kam aus der Lehrerschaft immer wieder der Ruf, die bisherige Basisschrift durch eine zeitgemässe, teilverbundene Schrift zu ersetzen. Dieses Anliegen soll nach Meinung der Deutschschweizer Erziehungsdirektoren-Konferenz (D-EDK) nun koordiniert umgesetzt werden. Sie empfiehlt den Kantonen, auf die Basisschrift in der Form umzustellen, in der sie im Kanton Luzern seit einigen Jahren erfolgreich unterrichtet wird. Die D-EDK übernimmt hierzu die Rechte an dieser Schrift vom Kanton Luzern und wird diese Schrift in Zukunft als Deutschschweizer Basisschrift bezeichnen.

Bisher lernten die Kinder zuerst die Steinschrift, dann die voll verbundene Schrift mit teilweise neuen Buchstabenbildern, um anschliessend eine persönliche, meist nur teilweise verbundene Handschrift zu entwickeln. Dieser Umweg soll in Zukunft entfallen. Die Buchstabenformen der Basisschrift werden unverbunden gelernt und dann, wenn dies den Bewegungsablauf erleichtert, teilweise verbunden. Damit sollen unnatürliche Bewegungsabläufe mit vielen Richtungsänderungen, die bei den Kindern zu Verkrampfungen führen können, vermieden werden.

Auch im Zeitalter von Computer, Tastatur und Maus bleibt es ein zentrales Lehrplanziel der Volksschule, dass die Schülerinnen und Schüler eine flüssige, gut lesbare Handschrift erwerben. Neuere Studien deuten darauf hin, dass dies mit der neuen Schriftform leichter erreicht werden kann, aber es braucht weiterhin viel Übung und Ausdauer.

Der Kanton Glarus wird den Entscheid der EDK, die Luzerner Basisschrift als Schulschrift einzuführen, per Schuljahr 16/17 umsetzen.

Ausgezeichneter Service und günstige Prämien für LCH-Mitglieder



Jetzt Prämie berechnen und Offerte einholen!

Exklusiv versicherbare Zusatzleistungen in der Haushälterversicherung:

- Rechtsschutz für Strafverfahren wegen Nichterfüllung der Aufsichtspflicht
- Schulleise-Assistance

<https://partner.zurich.ch>
0848 807 804
Mo – Fr von 8.00 – 17.30 Uhr
Exklusive Telefonnummer für LCH-Mitglieder

LCH Lehrerinnen- und Lehrerverband der Schweiz

ZURICH VERSICHERUNGSGESellschaft

Verbandsorgan: Dienstleistungs-Gesellschaft AG