

LGL- Bulletin

1. Ausgabe
März 2020



Informationsblatt des LGL

Auflage

800 Exemplare

Redaktion

Sonja Trümpi
sonja.truempi@schulegl.ch

www.l-gl.ch

Inhalt:

Editorial: Wanted! SHP – Lehrpersonen	Seiten	1 & 2
Tagung zur Vernehmlassung über die Totalrevision der PV	Seiten	2 & 3
Rücktritt aus dem Präsidium	Seite	3
WWF – Aktionswoche: ab in die Natur!	Seite	3 & 4
Stellenausschreibungen LGL	Seite	4
Lohnumfrage	Seite	5 & 6
Korrigendum	Seite	7
Arbeitsgruppe Organisationsentwicklung LGL Zyklen 1 & 2	Seite	7



Editorial

Samuel Zingg

Wanted! SHP – Lehrpersonen

Der Lehrermangel spitzt sich zu, insbesondere dort, wo die Rahmenbedingungen nicht konkurrenzfähig sind. Das sehen wir bei uns nur zu gut. Bereits seit längerer Zeit zeigt sich insbesondere ein Mangel an Schulischen Heilpädagogiklehrpersonen (SHP). Diese sind schweizweit schwierig zu finden. Was tun? Wie bringen wir mehr Lehrpersonen dazu, sich zur SHP-Lehrperson ausbilden zu lassen?

Die Ausbildung zur SHP an der HfH (Hochschule für Heilpädagogik) ist ein anspruchsvolles und zeitintensives Masterstudium. Die Lehrpersonen der Primarschule machen dort nach ihrem Bachelorstudium einen Master. Für Lehrpersonen der Sekundarstufe ist dies eine konsekutive Masterausbildung, ihr Ausbildungsgrad wird also nicht «erhöht», sondern verbreitert. Diese zusätzliche Ausbildung wird oft nebenberuflich absolviert. Die Belastung dabei ist gross, gerechnet wird mit einem Arbeitsaufwand von 1500- 1800 Arbeitsstunden.

Nun versuchen die Arbeitgeber der Problematik mit dem Angebot einer SHP-Light-Ausbildung, einem CAS Heilpädagogik (CAS = Certificate of Advanced Studies) zu begegnen. Für einen erfolgreichen Abschluss müssen mindestens 10 ECTS- Punkte (entspricht ca. 250 Arbeitsstunden) erreicht werden. Mehrere CAS können zu einem Master kombiniert werden. Ziel des Angebotes ist es, Lehrpersonen dazu zu bewegen, die Ausbildung zur SHP zu machen. So ist beispielsweise bereits klar, dass das CAS an der Masterausbildung angerechnet werden soll. Hinzu kommt die eigentlich löbliche Absicht, dass man diesen Lehrpersonen anschliessend einen höheren Lohn bezahlen möchte.

Tönt doch einleuchtend, ein guter Vorsatz – oder nicht? Er entspricht sogar der Idee einer Fachkarriere: stetige Weiterentwicklung und Weiterbildung im Lehrberuf. Diese soll man monetär geltend machen können. Selbst der LCH schlägt schon länger diesen motivierenden Weg zu einer Karriere im

Lehrberuf, welche mit einer nachvollziehbaren Lohnentwicklung verknüpft werden könnte, vor. So weit so gut...

Nichts so weit so gut! Mich macht dies wütend! Einerseits führt nun ein CAS Heilpädagogik, kein Masterabschluss wohlgeerntet, als Weiterbildung zu einem höheren Lohn, aber alle anderen Weiterbildungen (auch andere CAS) offenbar nicht. Bisher kam nämlich niemand auf die Idee, eine CAS – Weiterbildung monetär zu honorieren. Gleichzeitig werden Lehrpersonen, welche im SHP – Masterstudium an der HfH sind, auf ihren Abschluss vertröstet, ihr Lohn soll erst nach Abschluss auf das SEK-I-Lohnniveau angepasst werden. Das bedeutet kurzfristig, dass diese Lehrpersonen der SEK-I-Stufe keinen Lohnanstieg erhalten werden, obwohl sie einen konsekutiven Masterstudiengang absolviert haben. Habe ich aber den CAS Heilpädagogik absolviert, so habe ich infolgedessen sofort mehr Lohn. Egal, ob ich den Master später noch mache oder nicht. Als SEK-I-Lehrperson mit dem CAS in Heilpädagogik werde ich sogar mehr verdienen als eine SHP-Lehrperson mit Masterabschluss der HfH, denn diese werden ja zum SEK-I-Lohn entschädigt. Eine Ungerechtigkeit sondergleichen!

Noch viel wütender macht mich aber die Tatsache, dass man versucht, mit einer Light-Ausbildung Löcher zu stopfen. Die Leidtragenden dabei sind die Kinder und Jugendlichen. Das Vorgehen erinnert mich an die Inserate, in welchen Personen mit Interesse an einer Lehrerausbildung für Stellen angeworben werden oder an solche, in denen *Flair* für eine Landessprache als ausreichend betrachtet wird, um sie zu lehren. Diese Geiz-ist-geil-Haltung, alles noch billiger kriegen zu wollen, gipfelte zuletzt in Anzeigen, in welchen Mütter für die Betreuung von Kindergartenkindern gesucht wurden. Die neusten Inserate sind sogar noch abenteuerlicher ausgefallen: Gesucht werden *Ressourcenjäger* und *Talentsucher*... Was auch immer das sein mag.

Bildung ist keine Spielwiese für Finanzexperimente. Lassen wir die halben Sachen und machen wir ganze. Deshalb meine Botschaft an die Bildungsverantwortlichen: Wenn es an Lehrpersonen mangelt, weil die Rahmenbedingungen nicht stimmen, verändert sie – macht sie attraktiver! Stichworte dazu wären: transparente Lohnperspektive wie in den anderen Kantonen, geklärt Berufsauftrag und gute Infrastruktur. Es gibt nämlich nur eines, was auf Dauer teurer ist als Bildung - keine Bildung (nach John F. Kennedy)!

Sämi Zingg

Tagung zur Vernehmlassung über die Totalrevision der Promotionsverordnung

Am Mittwoch, 13. November 2019, konnte das Präsidium 40 Lehrpersonen aus allen Gemeinden und Zyklen zur Vernehmlassungstagung im Schützen-

haus Glarus begrüßen. Nach einführenden Erläuterungen von Andi Karrer (DBK) wurde sehr motiviert an den verschiedenen Punkten der neuen Promotionsverordnung gearbeitet. In engagiert geführten Diskussionen wurden die Vorschläge aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet und immer wieder konnte man Gespräche zwischen Lehrpersonen aus verschiedenen Zyklen beobachten, ein sicherlich wertvoller Austausch. Im Nachgang verarbeitete das Präsidium gemeinsam mit den Mitgliedern der BeKo die erarbeiteten Punkte in eine sehr detaillierte, rund 30 Seiten umfassende Vernehmlassungsantwort an den Regierungsrat und reichte diese fristgerecht ein. Zurzeit wird unsere Antwort geprüft.

Nachfolgend ein kurzer Überblick über die wichtigsten Punkte unserer Vernehmlassungsantwort. Das vollständige Dokument findet sich auf unserer Homepage www.l-gl.ch.

Vereinheitlichung der Begriffe: In den uns vorliegenden Dokumenten wurden verschiedene Begriffe für gleiche Sachverhalte verwendet (z.B. Jahresgespräch, Standort- und Beurteilungsgespräch etc.) und so haben wir angeregt, die Begriffe zu vereinheitlichen.

Formulierung «im Einvernehmen»: Bereits im Vorfeld der Tagung führte diese Formulierung zu hitzigen Diskussionen unter den Lehrpersonen. Es wurde befürchtet, dass sich Erziehungsberechtigte durch diese Formulierung befugt sehen könnten, über schulische Laufbahnentscheide ihrer Kinder zu bestimmen. Der LGL sieht aber ganz klar die **Lehrperson als Entscheidungsträger** und die Erziehungsberechtigten als Partner. Wir lehnen diese Formulierung deshalb dezidiert ab und schlagen vor, anstelle von «im Einvernehmen» **«in einem gemeinsamen Gespräch»** zu verwenden.

Beginn der jährlichen Notenzeugnisse: Die anwesenden Lehrpersonen waren klar der Meinung, dass ein Notenzeugnis im ersten Zyklus nicht sinnvoll ist und **frühestens ab Zyklus 2** ausgestellt werden soll. Einige Lehrkräfte können sich auch vorstellen, erst Mitte des Zyklus 2 oder sogar erst im 3. Zyklus damit zu beginnen.

Beurteilung der überfachlichen Kompetenzen: Die anwesende Lehrerschaft sprach sich klar dafür aus, dass die Beurteilung der überfachlichen Kompetenzen (Arbeits-, Lern- und Sozialverhalten) **frühestens im Zyklus 3 im Zeugnis** integriert werden soll.

Einspracheprüfung: Zur Einspracheprüfung konnte an der Tagung **keine eindeutige Haltung** festgestellt werden und so führten wir sowohl Argumente für die Beibehaltung als auch Argumente für die Abschaffung der Einspracheprüfung auf.

Jahres- oder Halbjahreszeugnisse im Zyklus 3: Die Lehrpersonen des dritten Zyklus sind sich bezüglich der Häufigkeit der Zeugnisse nicht einig

und so enthält die Vernehmlassungsantwort sowohl Argumente für Jahreszeugnisse als auch solche für Halbjahreszeugnisse.

Ganzheitliche Beurteilung (Prinzip der Bilanzierung): Bezüglich der angestrebten ganzheitlichen Beurteilung gab insbesondere die Kommunikation mit den Erziehungsberechtigten zu reden. Im Grundlagendokument wird vorgeschlagen, dass die Schulen in einem Begleitschreiben und an Informationsveranstaltungen darauf hinweisen, dass nicht nur der mathematisch berechnete Durchschnitt aller bewerteten Produkte (summative Lernkontrollen) zeugnisrelevant ist, sondern auch die Prozessleistung (mündliche Beiträge im Unterricht, Arbeit im Rahmen der kooperativen Lernformen etc.) der Lernenden. Die Lehrperson fällt dann einen subjektiv professionellen Ermessensentscheid (Fachnote). Aus Sicht der Tagungsteilnehmer ist die vorgeschlagene Kommunikation insbesondere in den ersten Jahren nach Einführung der neuen Promotionsverordnung unzureichend, deshalb fordert der LGL eine **klare Kommunikation durch die Bildungsverantwortlichen der Gemeinde und/oder des Departementes für Bildung und Kultur (DBK)**.

Verzicht auf das Eintragen von ungerechtfertigten Absenzen: Ein grosser Teil der Lehrpersonen befürwortet den Verzicht auf das Eintragen von ungerechtfertigten Absenzen, da diese nur schwer nachweisbar sind. Im Rahmen der Tagung wurde aber auch vorgeschlagen, alle Absenzen unbewertet im Zeugnis festzuhalten, allenfalls mit der Möglichkeit einer Bemerkung wie Spitalaufenthalt o. ä., so soll wertfrei aufgezeigt werden, wie oft die / der Lernende abwesend war.

Im Namen des Präsidiums nochmals ein herzliches Dankeschön für die engagierte Mitarbeit an alle teilnehmenden Lehrpersonen!

arbeitet habe, es war stets ein intensiver und interessanter Austausch. Ebenso war auch die Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung, den Kommissionen des LGL und den verschiedenen Gremien und Arbeitsgruppen eine Bereicherung. Ein herzliches Dankeschön möchte ich an alle Glarner Lehrpersonen richten, denn euer entgegengebrachtes Vertrauen während der vergangenen zehn Jahre weiss ich sehr zu schätzen.

Doris Bosshard-Luchsinger

Wir versichern Sie als LCH-Mitglied günstig.

Top-Service inklusive!

- ✓ Autoversicherung
- ✓ Motorradversicherung
- ✓ Privathaftpflichtversicherung
- ✓ Hausratversicherung
- ✓ Gebäudeversicherung
- ✓ Assistance

Profitieren Sie als LCH-Mitglied von speziellen Konditionen.
Jetzt Prämie rechnen und Offerte einholen!

zurichconnect.ch/partnerfirmen **0848 807 804**
ID: LCH Mo – Fr von 8.00 – 17.30 Uhr
Passwort: klasse Exklusive Telefonnummer für LCH-Mitglieder

LCH
Dachverband
Schweizer
Lehrpersonen
und Lehrer

ZURICH connect
Versicherungsträger: Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG

Helsana

Engagiert für das Leben.

Nach 10 Jahren – Rücktritt aus dem Präsidium

Nach meiner nun zehnjährigen Tätigkeit als Co-Präsidentin im LGL, lege ich mein Amt voraussichtlich per Ende Schuljahr 2020 nieder. Es war für mich eine sehr lehrreiche und spannende Zeit, in der ich das Bildungssystem mit seinen zahlreichen Facetten kennenlernen durfte. Auch habe ich ganz tolle Kontakte geschlossen und schweizweit spannende Menschen und Bildungsthemen angetroffen. Ich bedanke mich bei allen Bildungspartnern, mit welchen ich in den letzten zehn Jahren zusammenge-

WWF – Aktionswoche: Ab in die Natur – draussen unterrichten!

Unterricht im Freien wirkt sich positiv aufs Lernklima aus und stärkt die Bindung zur Natur. Der WWF und seine Partnerorganisationen unterstützen Lehrpersonen in der Aktionswoche «Ab in die Natur».

Die Höhe von echten Bäumen berechnen, ein Musikstück auf einem Instrument aus Waldmaterialien komponieren oder eine Geschichte am Ufer eines Baches schreiben und sich vom Plätschern des Wassers inspirieren lassen: Unterricht muss nicht immer im Klassenzimmer stattfinden.

Im Freien bewegen sich die Schülerinnen und Schüler mehr und alle ihre Sinne werden angeregt. Dadurch sind sie motivierter und können sich besser konzentrieren. Nebenbei fördert das Draussen-Unterrichten auch das Verständnis und die Wertschätzung für die Natur.

Der Ortswechsel kommt aber nicht nur den Schülerinnen und Schülern zu Gute, er hat auch für

Lehrpersonen viele Vorteile. Er bringt Abwechslung in den Schulalltag und bietet die Möglichkeit, alternative Lernmethoden anzuwenden. Nicht zuletzt regt er auch Lehrpersonen an, die Natur zu entdecken.

Nachdem 2019 über 1300 Schulklassen aus der ganzen Schweiz am Projekt «Ab in die Natur – draussen unterrichten» mitgemacht haben, geht die Aktionswoche dieses Jahr vom 14. bis 18. September in die dritte Runde. Der WWF und seine Partnerorganisationen unterstützen Lehrpersonen mit lehrplanorientierten Unterrichtsmaterialien, Weiterbildungen, individueller Beratung und mit geführten Lernangeboten in der Natur.

Wann: 14.–18. September 2020 Wer: Kindergarten bis 6. Klasse Mehr Informationen und Anmeldung: wwf.ch/draussen-unterrachten
Handbuch «Draussen unterrichten»: www.silviva.ch/draussen-unterrachten

Stellenausschreibung Co-PräsidentIn

Hast du Lust, Schule aus einem ganz anderen Blickwinkel zu betrachten? Lehrende und Lernende liegen dir am Herzen? Du suchst eine Herausforderung ausserhalb des Schulzimmers? Zur Ergänzung unseres Präsidiums suchen wir **per September 2020** einen/eine

Co-PräsidentIn

Was DU mitbringen solltest:

- Interesse an gewerkschaftlichen Fragen und Aufgaben
- Interesse an der Auseinandersetzung mit standespolitischen Fragen
- Interesse an der Mitarbeit in Bildungsfragen
- Grosse Durchhaltewille und grosse Frustrationstoleranz
- Fähigkeit, Kompromisse auszuhandeln
- Professionelles Auftreten
- Freundlichkeit, Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit
- Bereitschaft, Termine an Mittwochnachmittagen/-abenden oder Ferienrandzeiten wahrzunehmen
- Wohnhaft oder arbeitstätig in Glarus Süd wäre wünschenswert
- Eine Ergänzung unseres Teams durch eine Lehrperson Zyklus 1 oder 2 ist gewünscht

Das darfst DU von UNS erwarten:

- Ein 15%-Pensum
- Ein engagiertes Team
- Eine faire Entlohnung
- Engagierte und funktionierende Geschäftsleitung
- Motivierte Kommissionen
- Interessante Begegnungen im Bereich Bildung
- Horizonterweiterung im Bildungswesen der Schweiz
- Wöchentliche Präsidiumssitzungen

Braucht eine Bank Freunde?

Aber ja doch! Umso glücklicher sind wir, den CLER auch weiterhin an unserer Seite zu wissen und seinen Mitgliedern exklusive Vorteile zu bieten.



Stellenausschreibung AktuarIn

Du möchtest deine Freude am Schreiben mit einem Engagement für die Bildung im Glarnerland verbinden? Zur Ergänzung unserer Geschäftsleitung suchen wir **per September 2020 oder per sofort** einen/eine

AktuarIn als Mitglied der Geschäftsleitung

Du führst Protokoll an den Geschäftsleitungssitzungen, den Sitzungen der Berufspolitischen Kommission, des Kantonalvorstandes und an der Jahresversammlung. Als Geschäftsleitungsmitglied des LGL bringst du deine Ansichten und Gedanken an den Sitzungen ein. Überdies umfasst deine Aufgabe auch die aktive Mitarbeit an der Vorbereitung der Jahresversammlung.

Was DU mitbringen solltest:

- Interesse an Protokollarbeit in einem gewerkschaftlichen und standespolitischen Verein
- Interesse an gewerkschaftlichen Fragen und an der Auseinandersetzung mit standespolitischen Themen
- Professionelles Auftreten
- Freundlichkeit, Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit
- Bereitschaft, Termine an Mittwochnachmittagen/-abenden wahrzunehmen (10-12 Geschäftsleitungs- und 6-8 Kommissionssitzungen / Jahr)
- Eine Ergänzung unseres Teams durch eine Lehrperson Zyklus 1 oder 2 ist gewünscht

Was DU von UNS erwarten darfst:

- Eine jährliche Spesenentschädigung von 3000.-
- Eine engagierte, funktionierende Geschäftsleitung
- Motivierte Kommissionen
- Interessante Begegnungen im Bereich Bildung
- Horizonterweiterung im Bildungswesen

Gerne gibst dir unsere Aktuarin Franziska Leuzinger (franziska_leuzinger@bluewin.ch) bei Fragen unverbindlich Auskunft.

Lohnumfrage 2020

Herzlichen Dank allen Lehrpersonen, welche sich die Mühe gemacht haben, die Lohnumfrage 2020 auszufüllen. Dies gibt uns die Möglichkeit, mit Fakten in die Diskussion mit den Arbeitgebern zu steigen. Da die Anzahl Teilnehmende der Sekundarstufe II (Gymnasium und Berufsschulen), wie zu erwarten, zu gering für eine datenschutzkonforme Darstellung ausgefallen ist, verzichteten wir darauf. Die Resultate aus den anderen Stufen zeigen uns die Veränderungen der letzten zwei Jahre sehr klar auf. In groben Zügen gilt dies auch für die kantonal angestellten Lehrpersonen der SEK II.

Da wir dieses Jahr die Löhne als Lohnwolke zeigen, verzichteten wir auf eine Aufschlüsselung nach Gemeinden. Eine separate Auswertung liegt uns aber vor und die Interpretationen dazu liefern wir nachfolgend.

Damit keine Missverständnisse beim Lesen der Diagramme entstehen, versuchen wir, euch diese möglichst genau zu erklären. Die sogenannte «Lohnwolke» enthält alle Löhne der Lehrpersonen, welche unsere Umfrage ausfüllten und dem gleichen Lohnband zugeordnet sind (dies könnten auch Löhne von nicht vollständig ausgebildeten LPs sein, die dadurch einen Abschlag von 7% erhalten). Das erste Diagramm zeigt die Lohnentwicklung für die Lehrpersonen des Zyklus 3 (Z3), das zweite die Lohnentwicklung für die Lehrpersonen der Zyklen 1 und 2 (Z1/Z2). Beide Diagramme zeigen die Verteilung der Monatslöhne in Abhängigkeit vom Dienstalter (Anzahl Erfahrungsjahre – angerechnete und geleistet). Die dargestellten Lohnentwicklungskurven (SG 2020 und GL 2009) sind zur Einordnung der gemeldeten Löhne abgebildet.

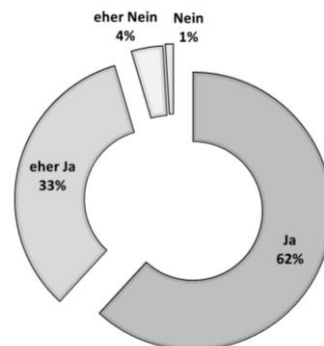
In der Folge werden wir euch nun die Resultate dargestellt in Diagrammen zeigen, die Hintergründe der einzeln dargestellten Kurven und Punkte erläutern und unsere Interpretationen dazu unterbreiten.

Generelle Feststellungen über die gesamte Umfrage:

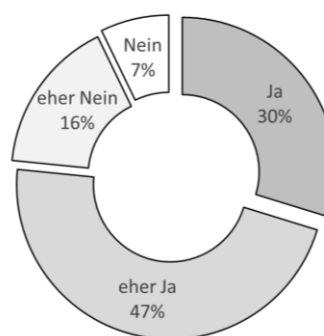
1. Nachdem bei der Lohnumfrage 2018 Glarus und Glarus Nord noch ziemlich genau einen «Schritt» (ca. 1000-1500 Fr. jährlich) unter der Lohnliste von 2009 lagen und Glarus Süd ungefähr zwei Schritte entfernt war, so ist dies nun beinahe bereinigt.
2. Glarus Nord hat in der Summe das Lohnniveau von 2009 wieder erreicht oder sogar teilweise übertrifft (neue Maxima bei älteren Lehrpersonen). Glarus und Glarus Süd liegen knapp darunter, wobei die Löhne in Glarus weniger vom Niveau von 2009 differieren als in Glarus Süd.
3. In Glarus Süd sind die Löhne nur noch wenig tiefer als in den anderen zwei Gemeinden: Waren es 2018 noch bis zu 600 Fr. pro Monat, liegt die Differenz nun im Bereich von 100-200 Fr. weniger pro Monat.

4. Die Lehrpersonen arbeiten grundsätzlich gerne an ihren Schulen und sind mit ihren Schulhausteams zufrieden. Die Lohnzufriedenheit hat sich gegenüber der letzten Umfrage 2018 deutlich verbessert, denn Dreiviertel der Lehrpersonen sind nun zufrieden oder eher zufrieden mit ihrem Lohn.

ICH ARBEITE GERNE AN MEINER SCHULE



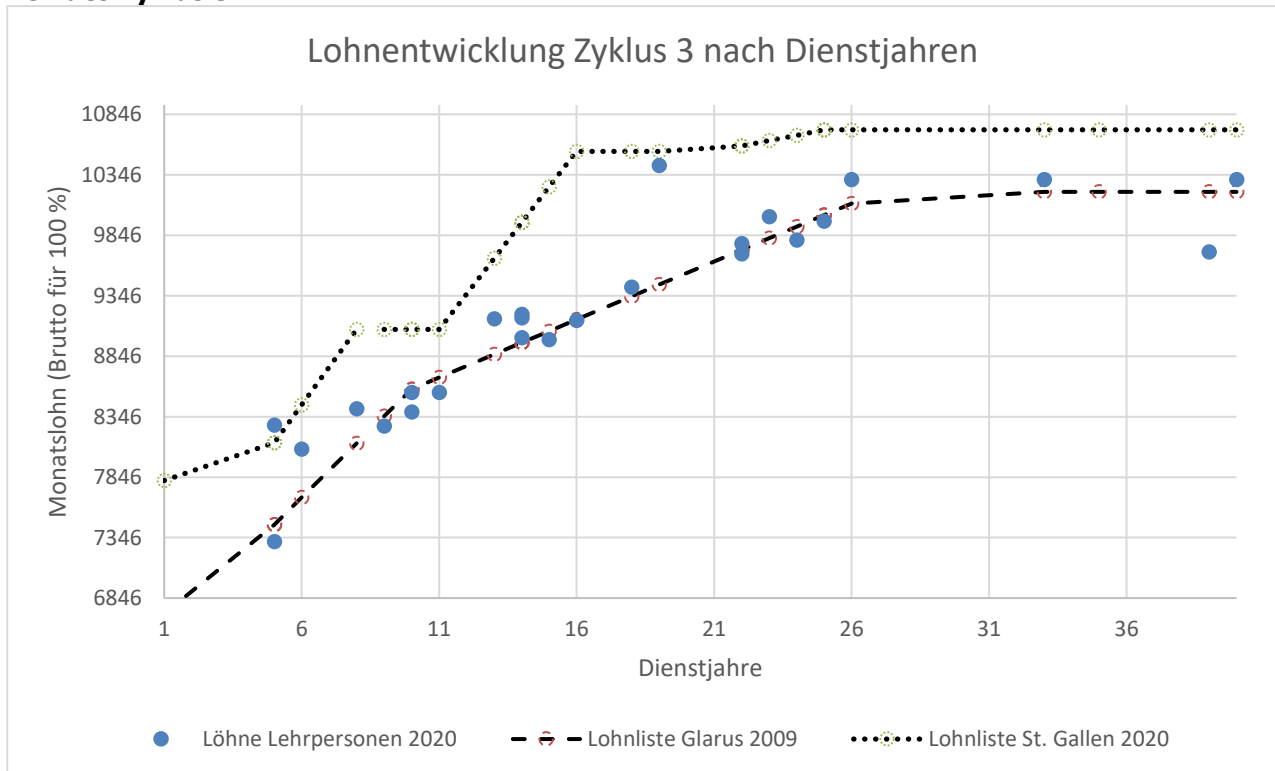
ICH BIN ZUFRIEDEN MIT MEINEM LOHN



Es ist uns bei der Auswertung aufgefallen, dass viele Lehrpersonen nicht genau wissen, in welchem Erfahrungsjahr (Dienstjahr) sie als Lehrperson sind oder wie viele Erfahrungsjahre ihnen angerechnet wurden (Quereinsteiger). Trotzdem entschieden wir uns für eine Auswertung nach Dienstjahren, da die Auswertung nach Alter, anders als in den vergangenen Jahren, kein klareres Bild der Lohnentwicklung mehr liefert. Für den LGL ist dies eine erfreuliche Entwicklung, haben wir doch stets auf die Beachtung der Dienstjahre hingewiesen. Nichtsdestotrotz spielt zurecht auch das Alter (umgerechnet in angerechnete Erfahrungsjahre) bei einer Lohnansetzung offensichtlich eine Rolle.

Für die Lehrpersonen der SEK II konnten wir mit den Daten aus den vorangehenden Umfragen eine kleine Entwicklung feststellen. So sind die Löhne 2020 doch eher höher (näher an den früheren Löhnen) als sie es im Jahr 2018 waren. Es freut uns, dass auch der Kanton die strukturelle Lohnentwicklung dazu verwendet hat, die Löhne wieder einigermaßen in einen vergleichbaren Rahmen zu bringen.

LGL - Lohnvergleich 2020 für die Lehrpersonen des Zyklus 3



Es ist klar ersichtlich, dass die Löhne nun beinahe den alten Löhnen gemäss den Lohnlisten Glarus 2009 entlanglaufen – das freut uns. Die Gemeinden nahmen offenbar strukturelle Anpassungen vor. Auch sehen wir keine Löhne von Fachlehrpersonen mehr, die unterdurchschnittlich sind (früher beispielsweise für WAH- und TTG-Lehrpersonen). Es ist aber auch klar zu sehen, dass unsere Löhne im Vergleich mit unserem Nachbarkanton St. Gallen hinterherhinken. Es ist für uns als Gewerkschaft weiter wichtig, den Druck auf das Lohnniveau aufrechtzuerhalten. So erhoffen wir uns eine vergleichbare Entwicklung wie die im Nachbarkanton zu erreichen.

LGL – Lohnvergleich 2020 für die Lehrpersonen der Zyklen 1 und 2

2018 konnten wir feststellen, dass alle Lehrpersonen in Zyklen 1 und 2 gleichgestellt waren. Dies ist weiterhin ersichtlich.

Die Lohnentwicklung für die Lehrpersonen in den Zyklen 1 und 2 hat, auch auf Grund der neuen Lohnverordnung und dem damit neuen Lohnbandminimum, gegenüber den Löhnen 2009 dazugewonnen. Die Löhne liegen nun zwischen den Löhnen von damals und dem St. Galler Lohnniveau. Nach 10 Dienstjahren steigen aber die Löhne der St. Galler Lehrpersonen steiler als die der Glarner Lehrpersonen an. Das hängt auch mit dem Lohnbandmaximum zusammen, welches mit der neuen Lohnverordnung die Lohnentwicklung für die Lehr-

LÜCKENLOSER SCHUTZ. MIT BELOHNUNG FÜR UNFALLFREIES FAHREN.

500 Schweizer Franken weniger Selbstbehalt nach drei Jahren unfallfreiem Fahren und Prämienschutz im Schadenfall. LCH-Mitglieder profitieren von 10 Prozent Rabatt.

Jetzt Prämie berechnen:
zurich.ch/partner
Zugangscode: YanZmy2f

LCH
LERNBEREICH
LEHRBEREICH
UND LEHRER

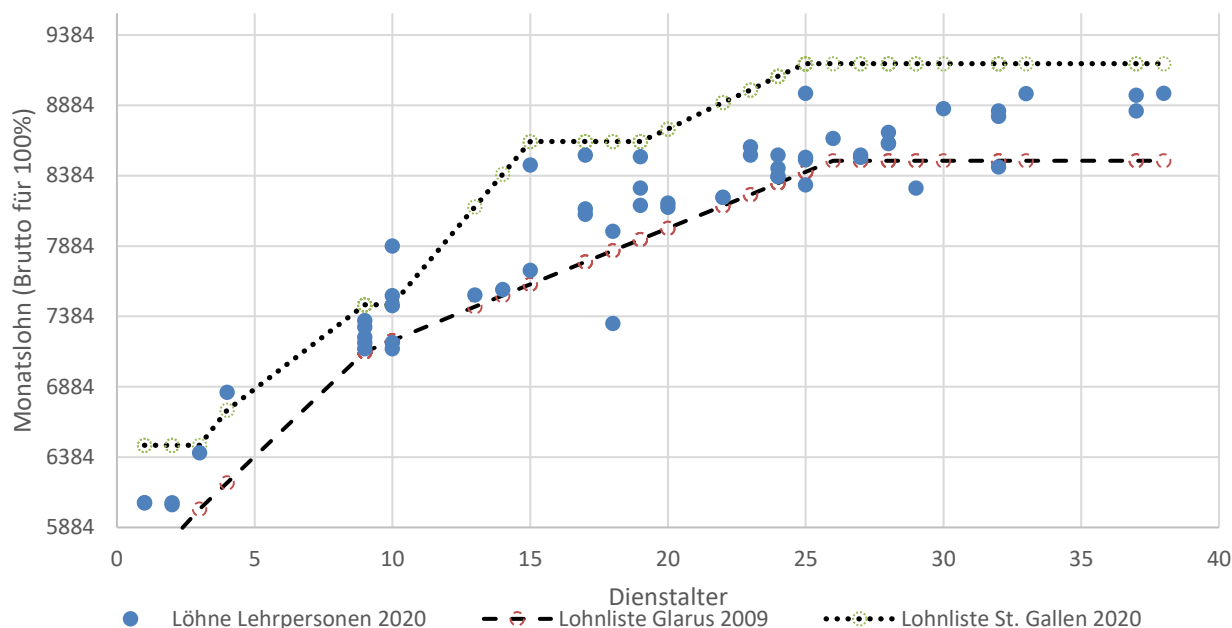
ZURICH VERSICHERUNG.
FÜR ALLE, DIE WIRKLICH LIEBEN.

ZURICH

personen in den Zyklen 1 und 2 zwar erhöhte, insgesamt jedoch nicht bei 60% Lohnentwicklung angesiedelt wurde.

Wir nehmen an, dass weniger strukturell korrigiert wurde als im Lohnband 2 und deshalb eher Unterschiede zwischen den einzelnen Löhnen ersichtlich sind. Während wir in den ersten Jahren eine solide Lohnentwicklung erreichten, müssen wir weiterhin darauf achten, dass die Entwicklung der Löhne in den späteren Jahren gegenüber der St. Galler Lehrerschaft nicht verliert. Der Druck ist auch hier aufrechtzuerhalten, damit wir nicht wieder in einen so grossen Rückstand geraten wie in den letzten 10 Jahren.

Lohnentwicklung Z1/Z2 nach Dienstalter



Korrigendum Termine LGL

Wegen einer Terminkollision müssen wir den Termin für die Informationsveranstaltung in Glarus verschieben. Neu gelten folgende Termine für die Informationsveranstaltungen:

Informationsaustausch in Glarus:

Do., 12. März 2020, 17:30, Schule Buchholz

Informationsaustausch in Glarus Nord:

Di., 17. März 2020, 17:30, Bibliothek Schnegg

Informationsaustausch in Glarus Süd

Do., 26. März 2020, 17:30, Lehrerzimmer Oberstufe Schwanden

Arbeitsgruppe Organisationsentwicklung LGL Zyklen 1 und 2

Am 27. Februar 2020 fand die erste Sitzung der Arbeitsgruppe statt. An dieser Startsituation wurde beschlossen, sich vorerst auf die Organisationsentwicklung für den Zyklus 1 zu beschränken. Der Grund dafür ist, dass sich nur Lehrpersonen aus den ersten zwei Jahren des Zyklus meldeten. Die nächste Sitzung findet am 28. Mai 2020 um 17:30 Uhr in Glarus statt.

Der LGL initiierte diese Neuorganisation vorsorglich. Der Zyklus 1 wird im Lehrplan und auch bald politisch als Einheit wahrgenommen. Dies wird sich vor allem auch mit der neuen Promotionsverordnung zeigen, in der hoffentlich der Zyklus 1 als ganzer Zyklus gleiche Voraussetzungen bezüglich Beurteilung haben wird.

Sodann wird der Zyklus 1 aber auch unter Druck kommen. Rahmenbedingungen wie Lohn und Pensum, aber auch Klassengrösse könnten unterschiedlich zum Zyklus 2 gehandhabt werden. Darum ist es wichtig, dass wir den Zyklus 1 gut aufstellen und uns als standespolitische Organisation hier gut positionieren, und zwar bevor der Druck ausgesetzt wird.

Einen schönen Nebeneffekt könnte es geben, wenn die Zusammenarbeit in diesem Zyklus vereinfacht werden könnte. Zum Beispiel könnte man die Weiterbildungen als ganzen Zyklus machen, schliesslich gibt es im Lehrplan keinen Bruch zwischen den ersten zwei Jahren und den zwei letzten Jahren im Zyklus 1. Eine gemeinsame Haltung erleichtert die Gestaltung der Lernprozesse sowohl für die Kinder als auch für die Lehrpersonen.

Ich freue mich darauf, dass sich zur nächsten Sitzung der Arbeitsgruppe auch Lehrpersonen des dritten und vierten Jahres des Zyklus 1 dazugesellen und helfen mitzudenken, wie man sich gewerkschaftlich gut organisieren könnte. Meldet euch ungeniert per Mail bei mir – zinggasa@bluewin.ch.