

LEHRPERSONEN IN GEMEINDEN DES KANTONS ZÜRICH

Anstellungsbedingungen von Gemeinde-Lehrpersonen Deutsch als Zweitsprache oder anderer Fächer in der Volksschule | Ein Leitfaden

Impressum

VZL DaZ

Verein Zürcher Lehrpersonen

Deutsch als Zweitsprache

Präsidentin Bea Spaltenstein

Kugelgasse 11

8492 Wila

~~praesidium@vzl-daz.ch~~

~~sekretariat@vzl-daz.ch~~

~~www.vzl-daz.ch~~

vpod zürich lehrberufe

Birmensdorferstrasse 67

Postfach

8036 Zürich

Tel. 044 295 30 00

Fax 044 295 30 03

info@vpod-zh.ch

www.vpod-zh.ch

Autorinnen und Autoren

Urs Loppacher,

Regionalsekretär VPOD

Lehrberufe

Véronique Pfeiffer,

DaZ-Lehrerin

Vorstandsmitglieder VZL DaZ

Grafische Gestaltung

dieanstalt.ch

Fotos

www.farbfotos.ch

Druck

Druckerei Nicolussi

Auflage

1000 Ex.

Preis

CHF 12.– / 8.–

(ab 10 Exemplaren)

~~Weitere Exemplare können bei nebenstehenden Adressen bestellt werden.~~

September 2005

teilweise bearbeitet Jan. 2011

<u>Inhaltsverzeichnis</u>	Einleitung	04
	Die wichtigsten rechtlichen Grundlagen	06
	Empfehlung des Kantons an die Gemeinden	14
	Argumente für eine Gleichstellung	14
	Auszüge aus dem Leitbild VZL DaZ	16
	Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	18
	Mitglied werden in VZL DaZ und/oder VPOD	18

1

EINLEITUNG



VPOD und VZL DaZ wollen mit diesem Leitfaden den betroffenen Lehrpersonen Deutsch als Zweitsprache und anderen von der Gemeinde angestellten Lehrpersonen in der Volksschule ein Instrument in die Hand geben, mit Hilfe dessen sie sich über die Anstellungsbedingungen, die für sie gelten, selbstständig informieren können. Leider sind die Bedingungen in den 171 Zürcher Gemeinden sehr unterschiedlich.

Klassenlehrpersonen der Kleinklassen E sind dagegen meist kantonale Angestellte. Für sie gelten das kantonale Lehrpersonalgesetz und die dazu gehörige Verordnung.

Eine zweite Absicht ist die Bereitstellung eines Argumentariums. Auf Grund dessen sollen Betroffene in die Lage versetzt werden, in den Gemeinden, die noch einen verhältnismässig niedrigen Standard

haben, Verbesserungen der Anstellungsbedingungen gegenüber den verantwortlichen Behörden sachlich zu begründen. Bekannt gemacht werden sollen auch die wichtigen Inhalte aus dem Leitbild des VZL DaZ betreffend der Berufsbeschreibung der DaZ-Lehrpersonen, einem möglichen Pflichtenheft sowie Aussagen zu Aus- und Weiterbildung.

Insgesamt geht es darum, das Selbstbewusstsein der Fachfrauen (und -männer) mit dem spezifischen Berufsauftrag DaZ zu fördern und einen Beitrag zur Gleichstellung dieser Fachpersonen zu leisten. Sie sollten sich als Teilzeitangestellte, als Frauen und zu oft noch als prekär Angestellte gegen ihre Diskriminierung wehren können.

2

DIE WICHTIGSTEN RECHTLICHEN GRUND- LAGEN



ICH BIN LEHRPERSON (FÜR DAZ)
UND VON DER GEMEINDE AN-
GESTELLT. WIE KANN ICH MICH
INFORMIEREN, WAS FÜR MICH
HEUTE GILT?

Wenn ich von der Gemeinde angestellt bin, muss ich als erstes herausfinden, was in meiner Gemeinde gilt, das heisst, für welches Personalrecht sie sich politisch entschieden hat. Dazu muss ich auf der Gemeinde oder der Schulpflege die entsprechenden Personalreglemente , Verordnungen, Ausführungserlasse, Statuten der zuständigen Pensionskasse möglichst vollständig verlangen. Die Abgabe dieser Dokumente darf nicht verweigert werden. Wenn die Gemeinde keine solchen Reglemente erlassen hat, gilt das kantonale Personalrecht.

Am 1. Juli 1999 ist im Kanton Zürich das neue kantonale Personalgesetz in Kraft getreten. Alle Arbeitsverhältnisse des Staats- und Gemeindepersonals sind dem öffentlichen Recht

unterworfen, das heisst, die Anstellung all dieser Arbeitnehmenden gilt als öffentlich-rechtlich. Privatrechtliche Anstellungen, die nur dem Obligationenrecht (OR) unterstehen, sind ausgeschlossen.

Jede Gemeinde im Kanton Zürich kann aber in einem politischen Entscheid nach wie vor selber bestimmen, wie sie ihr Personalrecht ausgestalten will. Der Kanton und die Bildungsdirektion können höchstens Empfehlungen formulieren.

Grundsätzlich kann jedoch nichts willkürlich und nur für einen Einzelfall festgelegt werden. Es braucht für alles eine gesetzliche oder reglementarische Grundlage.

WELCHE DREI HAUPTSÄCHLICHEN MÖGLICHKEITEN HABEN DIE GEMEINDEN IM KANTON ZÜRICH?

1. Die Gemeinde hat kein eigenes Personalreglement verabschiedet. In diesem Fall gilt § 72 des kantonalen Gemeindegesetzes: «... Soweit die Gemeinden keine eigenen Vorschriften erlassen, sind die Bestimmungen des Personalgesetzes und seiner Ausführungserlasse sinngemäss anwendbar.» (Dies gilt übrigens auch dann, wenn die Gemeinde zwar ein eigenes Personalreglement hat, dieses aber Lücken aufweist.) Gemeint sind mit dieser Regelung im Gemeindegesetz das übergeordnete kantonale Personalgesetz, die Personalverordnung und die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz – ob die spezielle Gesetzgebung für die Volksschule, nämlich Lehrpersonalgesetz und Lehrpersonalverordnung ebenfalls gelten, müsste in einem entsprechenden Musterfall geklärt werden. Wenn nur das übergeordnete Personalrecht gilt, welches auf viele spezielle Angelegenheiten der Volksschule keine Rücksicht nimmt, entstehen viele Unklarheiten. Die Anwendung wäre unseres Erachtens

nicht «sinngemäss», wie im Gemeindegesetz gefordert. (Die Bildungsdirektion empfiehlt mit dieser Begründung denn auch allen Gemeinden, Lehrpersonalgesetz und -verordnung des Kantons für die gemeindeeigenen Lehrpersonen zu übernehmen.)

2. Die Gemeinde hat ein völlig eigenes Personalreglement ohne Bezug zum kantonalen Recht.

In diesem Fall gilt allein dieses Personalreglement mit seinen Verordnungen und Ausführungserlassen. Dass Gemeinden so entschieden haben, ist zwar möglich, aber relativ selten.

3. Die Gemeinde hat ein eigenes Personalreglement mit mehr oder weniger ausführlichen Verweisen auf das kantonale Recht.

Das ist wohl der häufigste Fall. Oft wird in solchen Reglementen für die gemeindeeigenen Lehrpersonen der Volksschule eine Spezialregelung getroffen. Im Idealfall steht in einem speziellen Paragraphen: «Für die (Fach-)Lehrpersonen der Volks-

schule gelten Lehrpersonalgesetz und Lehrpersonalverordnung des Kantons.» Für diese Lehrpersonen gelten dann oft nur noch gemeindeeigene Regelungen betreffend Pensionskassen, Frühpensionierungen oder ähnliches. Arbeitszeiten, Kündigungsfristen, Löhne, Teuerungsausgleich, Stufenanstiege, Einstufungen etc. werden dann gemäss kantonalen Vorschriften geregelt.

Die Stadt Zürich geht in ihrer Städtischen Volksschullehrerverordnung SVL in der Übernahme des kantonalen Lehrpersonalrechtes beispielsweise recht weit. So sind auch alle Lohnbewegungen der städtischen Lehrpersonen an kantonale Entscheide (meist des Regierungsrates) gekoppelt.

Es ist aber auch möglich, dass nur einzelne Teile aus dem kantonalen Lehrpersonalrecht übernommen werden, z.B. betreffend Pflichtstundenzahl, und alles andere durch das Gemeindereglement bestimmt wird.

WIE WERDEN LEHR- PERSONEN ANGESTELLT?

In den allermeisten Fällen muss eine Anstellung durch eine Verfügung der Behörde erfolgen, die sich auf das geltende Recht beruft. Gegen eine vermutete falsche «Auslegung» dieses Rechts in der Anstellungsverfügung kann bei der übergeordneten Behörde innert Frist Rekurs erhoben werden. Eine entsprechende Rechtsmittelbelehrung muss auf der Verfügung stehen. In Streitfällen gilt die Verwaltungsgerichtsbarkeit. (Im Gegensatz dazu ist ein privatrechtlicher Vertrag eine Abmachung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die bei Einverständnis von beiden unterschrieben werden muss. In Streitfällen ist hier das Arbeitsgericht zuständig. Die Mindeststandards setzt in diesem Fall das Schweizerische Obligationenrecht.) Nur in einzelnen Gemeinden und in Ausnahmefällen können allenfalls auch noch sogenannte öffentlich-rechtliche Arbeitsverträge abgeschlossen werden. Dazu braucht es aber eine spezielle Erwähnung dieser Möglichkeit im entsprechenden Personalrecht.

ANSTELLUNGEN BEFRISTET ODER UNBEFRISTET? WIE «FLEXIBEL» DARF DIE STUNDENZUTEILUNG SEIN?

Wenn sich die Gemeinde auf das kantonale Lehrpersonalrecht beruft, ist nur eine unbefristete Anstellungsverfügung mit einer festgelegten Lektionenzahl möglich. Allenfalls ist im ergänzenden Gemeindereglement eine Anstellung auf ein Mindestpensum oder eine Bandbreite von z. B. plus/minus 2 Lektionen (Beispiel: Stadt Zürich) oder eine andere Art der Relativierung vorgesehen.

Eine jährliche Anpassung der Lektionenzahl ist in diesem Fall nicht ohne jeweilige Änderungskündigung möglich, das heisst, eine neue (tiefere) Lektionenzahl müsste vor Beginn der Kündigungsfrist neu verfügt werden.

Eine ständige jährliche oder gar semesterweise Anpassung der Lektionenzahl an den Bedarf, wie es noch häufig vorkommt, gilt als Kettenarbeitsvertrag. Dieser ist im privaten Recht (OR) verboten. Öffentliche Arbeitgeber können aber solche immer wieder ändernde, befristete Anstellungen in ihren Personalreglementen vorsehen. In diesem Fall muss un-

bedingt politisch darauf hin gewirkt werden, dass auch für Fachlehrpersonen im Gemeinde-Personalreglement unbefristete Anstellungen festgelegt werden. Wenn eine gewisse Flexibilität unabdingbar ist, kann diese z.B. mit dem Bandbreitenmodell (Anstellung für 8–12 oder 16–20 Lektionen) erreicht werden, welches der Lehrperson doch eine gewisse minimale Sicherheit bietet. Erst wenn die Lektorenzahl unter das verfügte Minimum fällt, wäre dann wieder die schon erwähnte Änderungskündigung nötig.

WIE KANN MIR GEKÜNDIGT WERDEN?

Eine befristete Anstellung läuft einfach ohne Kündigung aus.

Unbefristete Anstellungen bieten einen gewissen Schutz, indem mindestens eine Frist für die Kündigung (oder auch Teilkündigung oder Änderungskündigung) eingehalten werden muss. Im kantonalen Lehrpersonalrecht gelten Kündigungsfristen von 4 Monaten (15. April), und ab 10 Dienstjahren von 6 Monaten (15. Februar) einzig auf Ende Schuljahr (jeweils 15. August). Im Gemeinde-Personalreglement kann aber auch anderes vorgesehen sein, z.B. eine Kündigungsfrist von 3 Monaten auf das Ende jedes Kalendermonats.

Eine Kündigung muss mit eingeschriebenem Brief rechtzeitig bei den Arbeitnehmenden (und im umgekehrten Fall auch beim Arbeitgeber) eintreffen. Der Arbeitgeber muss die Kündigung begründen. Tut er das nicht von sich aus, kann diese Begründung innert einer gewissen Frist schriftlich verlangt werden. Diese Begründungspflicht

gilt für die Arbeitnehmenden nicht.

Bei Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen (z.B. Aufhebung von mehreren Stellen infolge Sparmassnahmen), muss nach kantonalem Personalrecht oder wenn das Gemeinde-Personalreglement nichts solches vorsieht, ein Sozialplan erstellt werden. Aber auch bei einer einzelnen unverschuldeten Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen sind ab einem bestimmten Alter und einer bestimmten Anzahl Dienstjahre Entschädigungen vorgesehen (beim Kanton ab Alter 35 und 5 Dienstjahren). Diese gibt es meist in Form von Abfindungen in einer Anzahl Monatslöhne. Die Leistungen richten sich nach Alter, Dienstalter und persönlichen Verhältnissen. Wenn im Gemeinde-Personalreglement eine eigene Form von Sozialplan und eine eigene Abfindungsregelung vorgesehen sind, gelten diese.

Bei Kündigungen infolge ungenügender Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens muss nach kantonalem



Personalrecht mindestens eine ungenügende Mitarbeiterbeurteilung vorliegen, und (ausser im ersten Jahr in einer Gemeinde) auch eine Bewährungsfrist von 3 – 6 Monaten eingehalten und eine zweite MAB durchgeführt werden, bevor unter Berücksichtigung der Kündigungsfrist gekündigt werden kann. Das Gemeinde-Personalreglement kann andere Regelungen vorsehen.

WELCHER LOHN STEHT MIR ZU?

Gemäss kantonalem Lehrpersonalrecht ist das bei einer Pflichtstundenzahl von 29 (Unterstufe) oder 28 (Mittel- und Oberstufe) der normale Lohn für Primar- oder Oberstufenlehrpersonen mit entsprechender Einstufung. Es gelten dann auch die Bestimmungen betreffend Altersentlastungen bei Voll- oder Teilzeitpensum. Lohnbewegungen wie Stufenanstieg und Teuerungsausgleich sind in diesem Fall meist auch an kantonale Entscheide gebunden. Oft haben die Gemeinden in ihren Reglementen den Lohnanspruch anders definiert, z.B. indem festgelegt ist, dass sie nur 80 oder 90 % dieser Löhne bezahlen oder diese Löhne bei Stufenanstiegen nur bis zu einer gewissen Stufe erhöht werden oder dass sie nur den Vikariatslohn ausbezahlen, etc.

Nach kantonalen Richtlinien wird der Lohn als Monatslohn ausbezahlt.

Wenn es im Gemeindereglement vorgesehen ist, kann der Lohn aber auch im Stundenlohn ausbezahlt werden. Unbedingt zu beachten ist, dass dieser Stundenlohn auch geschuldet ist, wenn die Lehrperson krank ist, und allenfalls sogar auch dann, wenn Stunden ohne Verschulden der Lehrperson ausfallen.

AB WELCHEM VERDIENST
BIN ICH IN EINER
PENSIONSASSE?

Ab einem Jahresverdienst von CHF 22 575.– (gültig ab 1.1.2005, Inkraftsetzung 1. BVG-Revision) müssen alle Arbeitnehmenden obligatorisch in eine Pensionskasse aufgenommen werden. In der Beamtenversicherungskasse des Kantons Zürich (BVK), der auch viele Gemeinden im Kanton angeschlossen sind, gilt ebenfalls ab 1.1.2005 ein Mindestlohn für die Aufnahme von CHF 19 350.–. Für Lehrpersonen, die zum Schuljahresbeginn 16. August angestellt werden, ist auch folgende Information von Bedeutung: Der voraussichtliche Lohn für die verbleibenden 4 ½ Monate des Kalenderjahres wird auf das ganze Jahr hochgerechnet, und diese Summe entscheidet über Aufnahme oder Nichtaufnahme. Es ist wichtig zu überprüfen, ob man nicht vergessen wird! Das kommt immer wieder vor, und es ist oft sehr schwierig bis unmöglich, für zurückliegende Jahre nachzahlen. Auf alle Fälle sollte man sich zusammen mit dem Personalreglement auch die Statuten der in Frage kommenden Pensionskasse beschaffen.

WAS SIND MEINE RECHTE
BEI KRANKHEIT, UNFALL,
MUTTERSCHAFT, URLAUB,
KURZURLAUBEN?

Die detaillierten Bestimmungen müssen im entsprechenden Personalreglement nachgeschaut werden.

Von allgemeiner Bedeutung ist, dass für die Betreuung eigener kranker Kinder oder sonstiger naher Angehöriger Kurzurlaub (meist 3, evtl. auch 5 Tage) gewährt werden muss, wenn keine andere Betreuungsmöglichkeit gefunden wird, und zwar pro Krankheitsfall und nicht etwa pro Jahr.

WIE IST DIE TEILNAHME AN
TEAMAKTIVITÄTEN FÜR
ZEITANGESTELLTE GEREGLT?

Grundsätzlich sind VPOD und VZL DaZ der Ansicht, dass diese Teilnahme wichtig ist und auch Teilzeitangestellte ihre Gesichtspunkte einbringen und von ihrem Mitspracherecht Gebrauch machen sollten. Im kantonalen Lehrpersonalrecht gehören Teilzeitangestellte ab einer bestimmten Anzahl Wochenlektionen zur Schulkonferenz und haben so das Recht zur Mitsprache. Für die Gemeindeangestellten kann auch das wieder anders geregelt sein.

Oft taucht das Problem auf, dass Schulpflegen oder Schulleitungen verlangen, dass auch die Teilzeitangestellten an sämtlichen Sitzungen teilnehmen. Das gibt zu Konflikten Anlass. Als Teilzeitangestellte darf ich nämlich selbstverständlich für den Rest der Zeit andere Verpflichtungen übernehmen, z. B. eine zweite Arbeitsverpflichtung, Betreuungsaufgaben, persönliche Weiterbildung etc. Es ist oft schwierig, die neben den eigentlichen Lektionen im Berufsauftrag enthaltenen Pflichten zeitlich für alle Teammitglieder «gerecht» in der Woche zu verteilen. Die Forderung der Lehrpersonalverbände lautet, dass die Zusatzpflichten nur relativ zur Lektionenverpflichtung eingefordert werden dürfen. In den meisten Personalreglementen, auch im kantonalen Lehrpersonalrecht, ist das aber ziemlich ungenau formuliert.

WELCHE FORM DER MITARBEITER- BEURTEILUNG GILT FÜR MICH?

Wenn eine Gemeinde das kantonale Lehrpersonalrecht übernommen hat, ist darin auch die Mitarbeiterbeurteilung inbegriffen, wie sie für kantonale Lehrpersonen gilt, insbesondere was Rechtsvorschriften, Ablauf, Häufigkeit etc. betrifft. Die Gemeinde könnte für die spezifische Beurteilung der DaZ-Lehrpersonen aber durchaus spezifische inhaltliche Abweichungen beschliessen.

Für die Gemeinden mit eigenem Personalreglement gilt dieses auch betreffend der Mitarbeiterbeurteilung.



3

EMPFEHLUNG DES
KANTONS AN DIE
GEMEINDEN

4

ARGUMENTE FÜR EINE
GLEICHSTELLUNG



Der Kanton empfiehlt den Gemeinden weitgehend, ihre Angestellten in den Volksschulen gleich zu behandeln wie kantonale Angestellte, d.h. für sie das kantonale Lehrpersonalrecht zu übernehmen. Details und Musteranstellungsverfügungen sind zu finden unter [www.volksschulamt.zh.ch/Downloads/Formulare/kommunale Lehrpersonen](http://www.volksschulamt.zh.ch/Downloads/Formulare/kommunale_Lehrpersonen).

ARGUMENTE, DIE FÜR EINE GLEICHSTELLUNG MIT DEN ANDEREN VOLKSSCHULLEHRPERSONEN SPRECHEN

Viele dieser Argumente ergeben sich aus der Beschreibung des Arbeitsfelds im Leitbild des VZL DaZ (siehe Kapitel 5). Insbesondere folgende Sachverhalte sollten den Schulpflegern und Gemeindebehörden entgegen gehalten werden, die immer noch glauben, dass Deutschlehrerinnen weniger verdienen sollten als «normale» Lehrpersonen, und oft damit argumentieren, dass sie ja keine Klassenverantwortung zu tragen haben.

→ Zusätzlich zum normalen Primar- oder Sekundarlehrerdiplom bringen DaZ-Lehrpersonen eine spezifische Bildung und spezifisches Knowhow für das Unterrichten von Deutsch als Zweitsprache und den Umgang mit anderssprachigen Schülerinnen und Schülern und deren Eltern mit. Sie leisten Unverzichtbares für die Integration.

- Sie arbeiten mit vielen anderen Lehrpersonen und Fachdiensten zusammen, sind unabdingbarer Teil des Schulhausteams und übernehmen Aufgaben wie alle andern.
- Sie sind an der Elternarbeit beteiligt.
- Englisch- oder Turnlehrpersonen verdienen auch nicht weniger als Klassenlehrpersonen.

5

AUSZÜGE AUS DEM
LEITBILD VZL DAZ



[Das Leitbild kann als Ganzes unter www.vz1-daz.ch/Berufsleitbild heruntergeladen werden.]

3. Das Arbeitsfeld der DaZ-Lehrperson

3.1. Die Rolle der DaZ-Lehrperson

Die besondere Motivation der DaZ-Lehrperson beruht auf ihrem Interesse an Spracherwerbsprozessen, sowie an der sozialen Situation von Migrantenkindern und -jugendlichen. Die DaZ-Lehrperson unterstützt in Zusammenarbeit mit der Klassenlehrperson die anderssprachigen Schülerinnen und Schüler beim Erlernen der deutschen Sprache. Sie schafft einen Rahmen, in welchem sie ein Vertrauensverhältnis zur Schülerin/zum Schüler aufbaut. Sie stärkt sein/ihr Selbstvertrauen und den Mut zur Kommunikation. Parallel zur sprachlichen Ausdrucksfähigkeit entwickelt sich seine/ihre soziale Kompetenz im Umgang mit Schülerinnen und Schülern verschiedenster Herkunft.

Die DaZ-Lehrperson kann zwischen Schule und anderssprachigem

Elternhaus vermitteln. Sie macht die Eltern bei Bedarf mit unserem Schulsystem vertraut und kann bei der Klassenlehrperson das Verständnis für die anderssprachigen Schülerinnen und Schüler vertiefen.

Die DaZ-Lehrperson vertritt die Anliegen der anderssprachigen Kinder und Jugendlichen im Lehrerteam und gegenüber der Schulpflege.

Im Übrigen gelten für die DaZ-Lehrpersonen das im jeweiligen Kollegium erarbeitete Leitbild, sowie die LCH-Standesregeln.

3.2. Das Profil der DaZ-Lehrperson

Die DaZ-Lehrperson besitzt ein Fähigkeitszeugnis. In einer Zusatzausbildung und/oder in Weiterbildungskursen bildet sie sich zur Fachperson in Didaktik für Deutsch als Zweitsprache aus.

- ▶ Die DaZ-Didaktik unterscheidet sich grundsätzlich von der Didaktik für Deutsch als Erstsprache.
- ▶ Die DaZ-Lehrperson weiss um die persönlichkeitsbildende

Bedeutung der Zweitsprache.

- ▶ Sie unterrichtet gezielt in den vier Kompetenzbereichen «Hörverstehen, Leseverstehen, Sich Mitteilen und Schreiben».
- ▶ Sie arbeitet gezielt am Grund- und Aufbauwortschatz.
- ▶ Sie ist in der Lage Sprachstandserhebungen durchzuführen, auszuwerten und in die Unterrichtsplanung zu integrieren.
- ▶ Sie kennt die wichtigsten Unterschiede zwischen der Standardsprache und dem Schweizerdeutsch.
- ▶ Sie kennt das Angebot an Kursen in Heimatlicher Sprache und Kultur (Kurse HSK) und ermuntert die Schülerinnen und Schüler zu deren Besuch.
- ▶ Sie tauscht mit der Klassenlehrperson Informationen über die Ausgangslage, die Befindlichkeit und die Fortschritte der Schülerinnen und Schüler aus und beteiligt sich an der Erarbeitung eines Förderplans. Sie wird bei Beurteilungen, Promotionen und Abklärungen beigezogen.

4. Arbeitsbedingungen der DaZ-Lehrperson

4.1. Anstellung

- ▶ Die Schulpflege basiert die Anstellung auf einem Fähigkeitszeugnis.
- ▶ Zusätzliche Aus- und Weiterbildungen sollten berücksichtigt werden.
- ▶ Die Anstellung erfolgt gemäss den von der Bildungsdirektion herausgegebenen Empfehlungen (siehe Verzeichnis im vollständigen Berufsleitbild).

4.2. Arbeitsbedingungen:

- ▶ Ein geeigneter Unterrichtsraum und eine fixe Materialablage stehen zur Verfügung.
- ▶ Der Materialkredit entspricht der Aufgabe und den Schülerzahlen.
- ▶ Bei der Gestaltung des Stundenplans wird auch auf die Arbeitssituation der DaZ-Lehrperson Rücksicht genommen.
- ▶ Die DaZ-Lehrperson erhält das Schulblatt des Kantons Zürich.
- ▶ Die DaZ-Lehrperson gehört zum Lehrerkollegium.

6

AUS- UND
WEITERBILDUNGS-
MÖGLICHKEITEN

7

MITGLIED WERDEN IN
VZL DAZ UND/ODER
VPOD



~~Grundsätzlich gibt es keine Ausbildung zur Lehrperson Deutsch als Zweitsprache. Aus- und Weiterbildung ist Sache der Lehrperson.~~

~~Die Pädagogische Hochschule Zürich phzh bietet an:~~

- ~~▶ ab 2005 alle 2 Jahre den Nachdiplomkurs «Migration und Schulerfolg» ehemals ZALF~~
- ~~▶ ab Frühling 2006 den Nachdiplomkurs «Deutsch als Zweitsprache»~~
- ~~▶ den Crash-Kurs für Deutsch als Zweitsprache~~
- ~~▶ Weiterbildungskurse veröffentlicht im Jahreskursprogramm der pnzh und der ZAL~~

~~Links: unter www.phzh.ch und www.vzl-daz.ch~~

--> siehe Website des VZL DaZ:
http://www.vzl-daz.ch/html/ausbildung_daz-lp.html

Stand Januar 2011

VEREIN ZÜRCHER LEHRPERSONEN DEUTSCH ALS ZWEITSPRACHE VZL DAZ

Der Verein Zürcher Lehrpersonen Deutsch als Zweitsprache VZL DaZ (ehemals «Konferenz Deutschlehrkräfte für Fremdsprachige des Kantons Zürich / DFZ») wurde 1988 gegründet und zählt zurzeit rund 300 Mitglieder. Lehrpersonen aller Stufen, welche im Bereich DaZ unterrichten, können Aktivmitglieder, Personen, die sich für die Tätigkeit des Vereins interessieren, Passivmitglieder werden. Der Verein VZL DaZ unterstützt die DaZ-Lehrpersonen in ihrer Berufsarbeit durch Fachinformationen und Weiterbildung, setzt sich für das Ansehen des Berufstandes ein und vertritt die beruflichen Interessen der DaZ-Lehrpersonen in Zusammenarbeit mit Lehrerschaft und Behörden. Mit Erfolg setzte sich der Vorstand ein, dass die Deutschlehrpersonen bessere Anstellungsbedingungen erhielten. Er pflegt den Kontakt zur Pädagogischen Hochschule und zum Volksschulamt, Sektor Interkulturelle

Pädagogik und von den kantonalen Behörden wird er eingeladen, um zu geplanten Neuerungen Stellung zu beziehen.

Jedes Jahr organisiert er die grosse Fachtagung.

Damit der Einsatz für die Vereinsziele erfolgreich bleibt und noch erfolgreicher wird, ist es notwendig, dass eine möglichst grosse Zahl der 1000 DaZ-Lehrpersonen im Kanton Zürich dem VZL DaZ beiträgt.

Der Mitgliederbeitrag gestaltet sich wie folgt:

Aktivmitglied:

- ▶ bereits Mitglied des vpod 60.00 CHF ~~50.~~– pro Jahr (Stand 2005)
- ▶ Aktivmitglied bereits Mitglied des ZLV 72.00 CHF ~~62.~~– pro Jahr
- ▶ Aktivmitglied nur VZL DaZ CHF ~~170.~~– pro Jahr 180.00
- ▶ Passivmitglied nicht im Schuldienst 52.00 CHF ~~42.~~– pro Jahr

VERBAND DES PERSONALS
ÖFFENTLICHER DIENSTE – VPOD
ZÜRICH LEHRBERUFE

Der VPOD Zürich Lehrberufe mit rund 1000 Mitgliedern setzt sich in seiner bildungspolitischen Arbeit für folgende Ziele ein:

Chancengleichheit und Integration werden immer wichtiger.

Durch Solidarität Bildung stärken.

In einer Welt, in der Bildung als wirtschaftlicher Standortfaktor gilt, drohen humanitäre Bildungsziele unterzugehen. Wo zudem Chancengleichheit und Integration behindert werden, ist die Arbeit der VPOD-Lehrkräfte um so wichtiger. Auf Bildung haben alle Menschen den gleichen Anspruch. Zudem muss Bildung auf eine sprachlich und kulturell vielfältige Gesellschaft ausgerichtet sein. Deshalb müssen die mehrsprachige Ausbildung und die Integration ausländischer Kinder gefördert werden.

Für eine hohe Bildungsqualität.

Bildung muss eine öffentliche Aufgabe bleiben.

Der VPOD engagiert sich für eine hohe Bildungsqualität. Diese ist jedoch durch Sparmassnahmen bei Bund, Kantonen und Gemeinden gefährdet. In die öffentliche Bildung muss investiert werden. Tendenzen, auch die Bildung der Marktlogik auszusetzen oder gar zu privatisieren, vermindern die Chancengleichheit und werden vom VPOD abgelehnt. Bildung muss Wege eröffnen statt verbauen. Der VPOD setzt sich deshalb für eine hohe Durchlässigkeit des Bildungssystems, ein entsprechend grosses und breit gefächertes Lehrstellenangebot und ein Recht auf lebenslange Fort- und Weiterbildung ein.

Zusammenarbeit VZL DaZ / VPOD und Doppelmitgliedschaft

Die beiden Verbände haben einen Assoziierungsvertrag abgeschlossen. Dadurch haben die VZL DaZ-Mitglieder Anspruch auf einen Teil der Leistungen, welche der VPOD für seine Mitglieder erbringt, insbesondere das Anrecht auf professionelle individuelle Rechtsberatung beim Sekretariat VPOD Zürich Lehrberufe. Der VPOD vertritt auch die kollektiven rechtlichen und bildungspolitischen Interessen und Anliegen des VZL DaZ gegenüber Behörden und Politik in den Gemeinden und im Kanton. Zusätzlich erhalten alle VZL DaZ-Mitglieder die «Drehscheibe», das ist das Organ des VPOD Zürich Lehrberufe, welches auch regelmässig Beiträge des VZL DaZ veröffentlicht. Für diese Leistungen geht ein Teil des Mitgliederbeitrags VZL DaZ an den VPOD.

Möglich ist auch eine Doppelmitgliedschaft. In diesem Fall erhält das Mitglied sämtliche Leistungen beider Verbände, beim VPOD zusätzlich vor allem die Rechtshilfe durch Rechtsanwälte und das Abo des deutschschweizerischen Magazins «vpod-bildungspolitik», welches sich oft fundiert mit Fragen von Migration und Schule befasst. Als Doppelmitglied bezahlt man den normalen, nach Einkommen abgestuften Mitgliederbeitrag des VPOD und den Grundbeitrag beim VZL DaZ.

Beitrittserklärung VZL DaZ

Name: Vorname:

Strasse, Nr.:

PLZ, Wohnort:

Telefon: e-Mail:

Gegenwärtige Tätigkeit:

Stufe/n:

~~Zutreffendes ankreuzen:~~

~~Aktivmitglied: bereits Mitglied des VPOD (CHF 50.- /Jahr)~~

~~Mitglied des ZLV (CHF 62.-/Jahr)~~

~~keines von beidem (CHF 170.-/Jahr)~~

~~Passivmitglied: nicht im Schuldienst (CHF 42€/Jahr)~~

siehe
neue
Betrag

Datum: Unterschrift:

Zu senden an: VZL DaZ, Präsidentin Bea Spaltenstein, Kugelgasse 11, 8492 Wila, email: sekretariat@vzl-daz.ch

Ich interessiere mich für den VPOD

Name: Vorname:

Strasse, Nr.:

PLZ, Wohnort:

Telefon: e-Mail:

Gegenwärtige Tätigkeit:

Stufe/n:

Zutreffendes ankreuzen:

Bitte schicken mir weitere Informationen über die Arbeit des VPOD und die Mitgliedschaft.

Ich möchte dem VPOD beitreten.

Datum: Unterschrift:

Zu senden an: vpod zürich lehrberufe Birmensdorferstrasse 67 Postfach 8036 Zürich e-mail: info@vpod-zh.ch

bitte
frankieren

VZL DaZ
Verein Zürcher Lehrpersonen
Deutsch als Zweitsprache
Präsidentin Bea Spaltenstein
Kugelgasse 11
8492 Wila

bitte
frankieren

vpod zürich lehrberufe
Birmensdorferstrasse 67
Postfach
8036 Zürich

Nützliche Internetadressen www.vzl-daz.ch
www.vpod-zh.ch
www.vpod-bildungspolitik.ch
www.phzh.ch
www.volksschulamt.zh.ch
www.bildungsdirektion.zh.ch

