
Reglement über die Anstellung und Weiterbildung der Lehrpersonen an den Volksschulen des Kantons Uri (AWR)

Erläuternder Bericht für die Vernehmlassung

Altdorf, 2. Oktober 2007

INHALTSVERZEICHNIS

ZUSAMMENFASSUNG	2
1 AUSGANGSLAGE	3
2 ÄNDERUNGEN GEGENÜBER DER HEUTE GELTENDEN REGELUNGEN	3
3 BEMERKUNGEN ZU EINZELNEN ARTIKELN	4
4 VERNEHMLASSUNG UND VERNEHMLASSUNGSFRAGEN	11
ANHANG: ENTWURF REGLEMENT ÜBER DIE ANSTELLUNG UND WEITERBILDUNG DER LEHRPERSONEN AN DEN VOLKSSCHULEN DES KANTONS URI (AWR)	13

Zusammenfassung

Als Folge der NFA müssen verschiedene Reglemente und Richtlinien angepasst oder einer Totalrevision unterzogen werden. Ein Bereich umfasst die Anstellung und Weiterbildung der Lehrpersonen.

Die Grundlagen für die Anstellung der Lehrpersonen an der Volksschule werden neu in der Schulverordnung (RB 10.1115) geregelt. Bisher waren sie in der Schulischen Beitragsverordnung (VBV, RB 10.1222) im Zusammenhang mit den Beiträgen des Kantons an die Lehrerbesoldung geregelt. Das Wegfallen der Beiträge an die Lehrerbesoldung bedingt, dass verschiedene Rechtsvorschriften neu gefasst und formuliert werden müssen. Ein Beispiel dafür ist die beitragsberechtigte Besoldung. Bisher legte die Bildungs- und Kulturdirektion (BKD) im Einzelfall die beitragsberechtigte Besoldung einer Lehrperson fest. Dies war dann in praktisch allen Fällen gleichzeitig auch der Lohn, welche die Gemeinde der Lehrperson auszahlte. Unter NFA wird die beitragsberechtigte Besoldung durch die BKD nicht mehr festgelegt. Um dennoch für die Lehrpersonen einheitliche Anstellungsbedingungen garantieren zu können, soll in einem Reglement festgelegt werden, wie die Lehrpersonen im Einzelfall in der Lohntabelle einzustufen sind.

Mit NFA übernimmt der Kanton mit Ausnahme der Spesen sämtliche Kosten der Weiterbildung. Es ist deshalb notwendig, die Rahmenbedingungen für die Weiterbildung der Lehrpersonen neu zu regeln.

Beide Punkte, Anstellung und Weiterbildung, sollen im Reglement über die Anstellung und Weiterbildung der Lehrpersonen an den Volksschulen (AWR) zusammengefasst werden. Es wird sowohl vom Regierungsrat als auch vom Erziehungsrat erlassen, da beide für verschiedene Punkte zuständig sind.

Der vorliegende Bericht erläutert das AWR und dient für eine Vernehmlassung.

1 Ausgangslage

Die Umsetzung der NFA im Kanton Uri bedarf auch Anpassungen auf Stufe Reglemente. Aufgrund der neuen rechtlichen Grundlage soll ein neues Reglement über die Anstellung und Weiterbildung der Lehrpersonen an den Volksschulen des Kantons Uri (AWR) geschaffen werden. Es ersetzt folgende bisherigen Erlasse:

- a) Reglement vom 31. Juli 1995 zur Intensivfortbildung von Lehrpersonen des Kindergartens, der Volksschule und der Mittelschule¹
- b) Reglement vom 13. März 2001 über allgemeine Beiträge des Kantons an die Volksschulen (Beitragsreglement)²
- c) Richtlinien vom 10. Januar 1996 für Lehrkräfte, die an berufsbegleitenden Ausbildungskursen teilnehmen
- d) Richtlinien vom 19. Oktober 1983 für die Gewährung von unbezahltem Lehrerurlaub
- e) Weisungen vom 12. September 1984 für die Lehrerfortbildung Volksschule

Rechtliche Grundlagen für das neue Reglement sind:

- Schulgesetz (RB 10.1111): Artikel 46 Absatz 2
- Schulverordnung (RB 10.1115) Artikel 38 und Artikel 41
- Schulische Beitragsverordnung (VBV, RB 10.1222): Artikel 7 und Artikel 8

2 Änderungen gegenüber der heute geltenden Regelungen

Das AWR regelt zwei Bereiche:

1. die Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen
2. die Weiterbildung der Lehrpersonen

Bei der Präzisierung der Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen wurde vom Grundsatz ausgegangen, dass das bisherige Recht übernommen wird. Trotzdem wurden einige Änderungen gegenüber heute vorgenommen:

- Da die bisherige Festlegung der beitragsberechtigten Besoldung unter NFA entfällt, wird im Reglement im Detail festgelegt, wo und wie Lehrpersonen bei einer Neuanstellung einzureihen sind. Dabei wurden mit zwei Ausnahmen, die bisherigen Regelungen übernommen:

Schulleitungen können neu sowohl der Lohnklasse 6 als auch der Lohnklasse 7 eingeteilt werden. In die Lohnklasse 7 eingereiht werden Schulleitungen mit einem Vollpensum und einem Diplom (DAS) als Schulleiter oder Schulleiterin.

Familienarbeit soll neu in der Einreihung berücksichtigt werden.

¹ RB10.1216

² RB 10.1223

- Bei Lehrpersonen, die nicht ein ganzes Schuljahr unterrichten, wird der Lohn pro fehlende Woche neu mit 1/40 und nicht mehr mit 1/38 gekürzt. Diese Neuerung drängt sich aufgrund der Überlegung auf, dass Lehrpersonen auch in der unterrichtsfreien Zeit, Arbeiten für die Schule verrichten. Diese Neuerung bedingt auch eine Anpassung der Ansätze für die in Teilzeit angestellten Lehrpersonen.

Mit NFA übernimmt der Kanton die vollen Kosten der Weiterbildung. Dies bedingt eine Neuregelung. Als wichtigste Neuerung sind zu erwähnen:

- Die Weiterbildungsverpflichtung wird nicht mehr in Halbtagen, sondern über den Amtsauftrag definiert. Die Bewilligung und Kontrolle erfolgt im Rahmen der Personalführung und Personalbeurteilung durch die Schulleitung (in Schulen ohne Schulleitung: durch den Schulrat).
- Anrechenbare Weiterbildungskosten sind Kursgelder (bisher) und bei Intensivfortbildungen, Zusatzausbildungen und längeren Nachqualifikationen zusätzlich auch die notwendigen Stellvertretungskosten (neu). Dabei legt der Erziehungsrat fest, welche Zusatzausbildungen und Nachqualifikationen als beitragsberechtigt gelten.
- Den Gemeinden wird jährlich eine Pauschale pro hundert Stellenprozent zur Verfügung gestellt. Intensivfortbildungen, Zusatzausbildungen und längere Nachqualifikationen fallen nicht unter diese Pauschale; sie werden separat bewilligt und abgerechnet. Die Pauschale wird den Gemeinden nicht ausbezahlt, sondern als Konto beim Kanton geführt, ab welchem die Weiterbildungen abgebucht werden.
- Die Kostentragung durch den Kanton setzt die Bewilligung der Schulleitung (den Schulrat) voraus.
- Der Arbeitgeber ersetzt den Lehrpersonen die Spesen nach den kantonalen Ansätzen.
- Die Intensivfortbildung ist nicht mehr in einem eigenen Erlass geregelt.

3 Bemerkungen zu einzelnen Artikeln

Teil Anstellung: 1. Kapitel

Grundsätzlich werden die bisherigen Regelungen übernommen. Wo dies nicht der Fall ist, wird es im Kommentar zum entsprechenden Artikel vermerkt.

Artikel 2

Wie schon heute, sollen die Gemeinden nicht verpflichtet werden, Artikel 51 Personalverordnung (PV) übernehmen zu müssen, wonach Spesen und Auslagen zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben den Angestellten ersetzt werden. Im Bereich der Weiterbildung hingegen sollen die Spesen durch die Gemeinden ersetzt werden (siehe Kommentar zu Artikel 8 Absatz 3).

Artikel 3

Absatz 1

Dieser Artikel definiert welche Lehrperson in welche Lohnklasse eingereiht wird (Anhang, siehe Kommentar auf Seite 10). Neu sollen Schulleiter und Schulleiterinnen mit einem Pensum von 100 Prozent und einem entsprechenden Diplom (DAS) als Schulleiterin oder Schulleiter in die Lohnklasse 7 eingereiht werden. Damit soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass die Schulleitungen in grösseren Gemeinden mehr Verantwortung und damit eine anspruchsvollere Aufgabe zu erfüllen haben, als jene an kleinen Schulen. Die Einreihung soll jedoch an die Bedingung geknüpft werden, dass das ent-

sprechende Diplom erworben wurde. Weiter wurde die Einstufung der Fachlehrpersonen systematisiert.

Absatz 3

Die Regelung, dass pro 700 Lektionen ein Schuljahr angerechnet werden soll, gilt schon heute. Neu soll auch die Familienarbeit bei der Einstufung berücksichtigt werden. Diese Neuregelung gilt für alle Neueinstufungen ab 1. Januar 2008. Pro Jahr Familienarbeit soll ein Vierteljahr angerechnet werden. Unter Familienarbeit ist Erziehungsarbeit von Kindern und Jugendlichen gemeint. Das Vierteljahr ergibt sich aus folgenden Überlegungen: Tätigkeiten in der Pädagogik verwandten Bereichen sind zur Hälfte anrechenbar. Wenn man nun von der Annahme ausgeht, dass die engere Erziehungsarbeit von Kindern und Jugendlichen einem 50 Prozentpensum entspricht und dieses ebenfalls zur Hälfte anrechnet, ergibt sich das Vierteljahr Anrechnung. Auch andere Kantone (bspw. Zürich) rechnen Erziehungsarbeit teilweise bei der Einstufung an.

Artikel 4

Absatz 1

Es gibt immer wieder Fälle, wo Lehrpersonen nicht während eines ganzen Schuljahres unterrichten oder beispielsweise zwei Wochen unbezahlten Urlaub beziehen (bspw. für eine Weiterbildung oder einen verlängerten Sprachaufenthalt). Heute wird der Lohn bei Lehrpersonen, die nicht während eines ganzen Schuljahres unterrichten, im Verhältnis zur Dauer des ganzen Schuljahres nach Artikel 21 der Schulverordnung³ gekürzt. Dies bedeutet konkret, dass bei einer Woche Schulausfall infolge unbezahlten Urlaubs der Jahreslohn um 1/38 gekürzt wird. Auf der anderen Seite werden einer Lehrperson, die beispielsweise 25 Schulwochen unterrichtet, 25/38 des Jahreslohnes ausbezahlt. Es stellt sich die Frage, ob diese Handhabung korrekt ist. Die Frage gilt es anhand eines Arbeitszeitmodells zu beantworten.

Die jährliche Gesamtarbeitszeit einer Lehrperson entspricht jener der Angestellten im öffentlichen Dienst. Ausgehend von der heute für das Staatspersonal geltenden Arbeitszeitregelung, durchschnittlichen Werten aus Bewertungen des Arbeitsplatzes von Lehrpersonen sowie den geltenden Bestimmungen für die Organisation des Schuljahres ergeben sich folgende Arbeitszeitberechnungen:

Effektive jährliche Arbeitszeit für Lehrpersonen		
38,5	Schulwochen à 45,9 Std. (exkl. 0,75 Wochen in die Schulzeit fallende Feiertage) für Arbeiten, die während den 38,5 Schulwochen zu erledigen sind, insbesondere Unterricht, Beratung und Begleitung der Lernenden sowie andere an die Schulzeit gebundene Aufgaben.	1732 Std.
4	Wochen à 42 Std. in den Schulferien für die übrigen im Berufsauftrag enthaltenen Arbeiten, die nicht während der Schulzeit erledigt werden müssen, insbesondere langfristige Unterrichtsplanung, Teile der Weiterbildung, der Gestaltung und Entwicklung der Schule usw.	168 Std.
3,5	Wochen Kompensation der in der Schulzeit geleisteten Mehrstunden (37,75 Schulwochen à 3,9 Mehrstunden = 147 Std.)	
2	Wochen in die schulfreie Zeit fallende Feiertage	
4	Wochen effektive Ferien	
52	Wochen	1900 Std.

³⁾ RB 10.1115

Während der Schulzeit werden gemäss diesem Modell rund 46 Arbeitsstunden pro Woche geleistet. Dies entspricht 2,42 Prozent oder einem Teiler von 1/41.

Bei diesem Modell handelt es sich um eine Annahme. Zudem soll die Veränderung gegenüber der heute geltenden Regelung nicht zu gross ausfallen. Deshalb soll die Kürzung des Jahreslohnes pro fehlende Schulwoche nicht 1/41, sondern eine "runde" Zahl nämlich 1/40 (2,50 Prozent) betragen.

Absatz 2

Hier geht es darum, jene Fälle zu regeln, in denen der Einsatz der Lehrpersonen während des Schuljahres starken Schwankungen unterworfen ist. Beispiele dafür sind Lehrpersonen für Deutsch als Zweitsprache oder Therapeuten und Therapeutinnen, deren Pensum während des Schuljahres schwanken kann.

Absatz 3

Lehrpersonen, welche bis und mit fünf Monaten befristet angestellt sind (Aushilfen) sollen wie heute nach pauschalen Ansätzen entschädigt werden. Die Ansätze werden neu mit 1/40 anstelle von 1/38 des Jahreslohnes berechnet (siehe Überlegungen weiter oben). Dies führt zur Anpassung der Ansätze nach unten. Die heute geltenden Werte sind:

Besoldungs- klasse	Lehrpersonen mit Diplom		ohne Diplom
	1. - 7. Dienstjahr	ab 8. Dienstjahr	
1	Fr. 53.00	Fr. 67.00	Fr. 42.00
2	Fr. 58.00	Fr. 73.00	Fr. 46.00
3	Fr. 60.00	Fr. 76.00	Fr. 48.00
4	Fr. 65.00	Fr. 81.00	Fr. 52.00
5	Fr. 71.00	Fr. 89.00	Fr. 56.00

Eine weitergehende Anpassung der Ansätze wurde in der Lohnklasse 1 Kindergarten und der Lohnklasse 5 (Oberstufe) vorgenommen. Die Überprüfung der Lohnklasse 1 hat ergeben, dass der Betrag zu hoch angesetzt war. Der Ansatz in der Lohnklasse 5 erfährt eine zusätzliche Änderung, weil von der neuen Pflichtlektionenzahl 29 (anstelle von 28) ausgegangen wird.

Die Ansätze werden aus der bestehenden Lohntabelle abgeleitet. Im 1. bis 7. Jahr wird vom Lohn in der Stufe 2, ab 8. Dienstjahr vom Lohn in der Stufe 10 ausgegangen. Der Ansatz für nicht diplomierte entspricht 80 % des Ansatzes 1. bis 7. Dienstjahr. In der Lohnklasse 1 wird von einer Pflichtlektionenzahl von 27 in den übrigen Lohnklassen von 29 ausgegangen.

Artikel 5

Pro Abteilung, die zwei- und mehrklassig unterrichtet wird, soll wie bisher eine Zulage ausgerichtet werden. Dabei stellen die Niveaustufen der Oberstufe keine eigenen Abteilungen dar.

Artikel 7

Die Definition, was unter Weiterbildung zu verstehen ist, ist notwendig. Sie ist weder im Schulgesetz noch in der Schulverordnung definiert. Sie dient der Einschätzung des Berufsbezugs im Bewilligungsverfahren.

Artikel 8

Absatz 1

Die Angebote der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz (PHZ) werden aus zwei Gründen in den Vordergrund gerückt:

- Mit dem Beitritt zum Konkordat über die Pädagogische Hochschule Zentralschweiz haben die sechs Zentralschweizer Kantone der PHZ auch den Auftrag erteilt, Weiterbildung für die Lehrpersonen anzubieten. Sie werden ihre eigenen, kantonalen Programme aufgeben. Das gilt auch für NORI, dessen regionales Programm für drei Kantone im regionalen Programm für sechs Kantone aufgeht.
- Die Kantone werden die Grundleistungen der PHZ im Bereich Weiterbildung mit Sockelbeiträgen unterstützen. Sie erteilen der PHZ einen Leistungsauftrag für den Bereich Weiterbildung und Zusatzausbildungen (WB/ZA). Sie haben deshalb ein Interesse daran, dass die Lehrpersonen die Kurse der PHZ belegen, wo die Kantone das Angebot über den Leistungsauftrag mitbestimmen (steuern) können. Der Sockelbeitrag wird zur Folge haben, dass die Kurse für die Schulen im Konkordatsgebiet im Vergleich zu anderen Anbietern (z. B. andere Pädagogische Hochschulen) kostengünstiger angeboten werden.

Zu c: Bei Angeboten, die weder der Kanton noch die PHZ machen, braucht es die vorgängige Zustimmung des bezahlenden Kantons. Das Amt für Volksschulen prüft im Einzelfall den Berufsbezug gemäss Artikel 7.

Absatz 2

Die Bewilligung durch die Schulleitung ergibt sich aus der Einbettung der Weiterbildung in die Personalentwicklung und Personalbeurteilung vor Ort.

Das ungekündigte Dienstverhältnis lässt auch Lehrpersonen in bezahltem und unbezahltem Urlaub den Zugang zu bezahlter Weiterbildung offen, schliesst hingegen Lehrpersonen ohne Anstellung von bezahlter Weiterbildung aus (Teilnahme auf eigene Kosten).

Absatz 3

Mit diesem Absatz werden die Gemeinden verpflichtet, den Lehrpersonen die Spesen nach den kantonalen Ansätzen zu entschädigen, wenn sie Kurse ausserhalb des Kantons besuchen.

Artikel 9

Es soll eine Berechnungsgrösse gelten, die unabhängig von der Anstellungspraxis der Gemeinden ist. Die Pauschale wird jährlich vom Erziehungsrat festgesetzt. Im Rahmen der zugesprochenen Mittel begleicht der Kanton die Kursgelder der Weiterbildungen gemäss Artikel 8 Absatz 1 Buchstaben b, c und d.

Die den Gemeinden zugeteilte Pauschale wird diesen nicht ausbezahlt, sondern als Konto beim Kanton geführt, ab welchem die bezogenen Weiterbildungen abgebucht und bezahlt werden. Ein Übertrag einer nicht bezogenen Pauschale auf ein nächstes Jahr ist nicht möglich.

Die umfangreichen Weiterbildungsformen

- Intensivfortbildung,
- Zusatzausbildungen (z.B. Schulleiter/Schulleiterin; QE Beauftragte)

- Nachqualifikationen von mehr als 20 Halbtagen Dauer (z. B. für ein bestimmtes Fach, welches in der Ausbildung nicht belegt wurde) werden ausserhalb der Pauschale vom Kanton finanziert. Damit sind diese Formen auch Lehrpersonen aus kleinen Gemeinden zugänglich und die Lehrpersonen aus grossen und kleinen Gemeinden sind punkto Weiterbildung gleichgestellt.

Es gibt im Bereich der Zusatzausbildung und der Nachqualifikation viele Angebote. Es ist deshalb notwendig, dass der Erziehungsrat festlegt, welche Angebote beitragsberechtigt sind. Nach Artikel 8 Absatz 2 der Schulischen Beitragsverordnung (VBV, RB 10.1222) kann der Regierungsrat die Lehrpersonen bei der Weiterbildung zur Kostenbeteiligung verpflichten. Dies soll namentlich im Bereich der Zusatzausbildung und allenfalls der Nachqualifikation der Fall sein, weshalb diese Kompetenz hier wiederholt wird.

Artikel 10

Weiterbildung findet grundsätzlich in der unterrichtsfreien Zeit statt (Abende, Mittwochnachmittage, Schulferien). Das gilt ganz besonders für die "gewöhnlichen" Kurse. Bei umfangreichen Weiterbildungen, die in Vollzeit oder in Blockwochen stattfinden, muss von diesem Grundsatz abgewichen werden. Für die Intensivfortbildung (12 Wochen Vollzeitweiterbildung) sind maximal 10 Stellvertretungswochen anrechenbar. Zusatzausbildungen sind so konzipiert, dass rund die Hälfte der Präsenzzeit in die Unterrichtszeit fällt, hier fallen ebenfalls Stellvertretungskosten an. Dasselbe gilt auch für umfangreichere Nachqualifikationen (z. B. für die Sprachaufenthalte im Rahmen der Nachqualifikation Englisch Primarschule).

Es sind nur jene Stellvertretungskosten anrechenbar, die zur Aufrechterhaltung des Schulbetriebes notwendig sind (keine Kompensationen).

Artikel 11

Der Artikel geht davon aus, dass Schulausfälle generell zu vermeiden sind und dass es nur im Ausnahmefall Schulausfälle wegen Weiterbildung von Lehrpersonen geben soll. Bei der Einführung der 4½-Tage-Woche wurde deshalb auch kommuniziert, dass ein Teil der Mittwochnachmittage den Teamsitzungen, der Zusammenarbeit, der schulinternen und der individuellen Weiterbildung dient. Das gilt nach wie vor. Die Kosten der schulinternen Weiterbildung werden vom Kanton nur dann getragen, wenn diese in der unterrichtsfreien Arbeitszeit angesetzt wird.

Überschneidungen von schulinternen Veranstaltungen und organisierter individueller Weiterbildung an der PHZ werden sich in der Praxis nicht vermeiden lassen. In solchen Fällen sprechen Schulleitung und Lehrperson die Priorität der Teilnahme ab.

Artikel 12

Nach Artikel 52 Absatz 3 des Schulgesetzes haben sich Lehrpersonen regelmässig weiterzubilden. Gemäss Artikel 39 Buchstabe c der Schulverordnung haben sie das Recht sich fortzubilden und beraten zu lassen. Der Umfang der Weiterbildung ist im Amtsauftrag (RB 10.1212) festgelegt. Die bisherige zeitliche Verpflichtung gilt dabei als Orientierungsrahmen für Lehrpersonen und Schulleitungen: Bei einem Vollpensum bestand sie in der Teilnahme an den Veranstaltungen des Kantons in den Sperrzeiten und in 10 Halbtagen pro Schuljahr, die in organisierten Formen zu absolvieren waren (Teilnahme an Kursen). Daneben wurde erwartet, dass sich Lehrpersonen im selben Umfang eigenverantwortlich und selbstgesteuert in verschiedenen Formen weiterbilden. Für Lehrpersonen im Teilpensum galt die Verpflichtung anteilmässig. Die Bezugnahme auf den Amtsauftrag lässt den Lehrpersonen und

Schulleitungen mehr Freiraum in der Festlegung der individuellen Weiterbildung und erlaubt es, Schwankungen zwischen einzelnen Schuljahren aufzufangen.

Die Treuepflicht schliesst eine Rückforderung geleisteter Kurs- und Stellvertretungskosten durch den Kanton ein. Artikel 55 Absatz 4 des Personalreglements umschreibt sie folgendermassen: Bei freiwilligem Austritt aus dem Schuldienst oder bei selbstverschuldeter Entlassung innert fünf Jahren nach Weiterbildungsabschluss hat die Lehrperson den gewährten Kantonsbeitrag wie folgt zurückzubezahlen:

- | | |
|--|------------|
| a) im 1. Jahr nach Weiterbildungsabschluss | 70 Prozent |
| b) im 2. Jahr nach Weiterbildungsabschluss | 60 Prozent |
| c) im 3. Jahr nach Weiterbildungsabschluss | 50 Prozent |
| d) im 4. Jahr nach Weiterbildungsabschluss | 35 Prozent |
| e) im 5. Jahr nach Weiterbildungsabschluss | 20 Prozent |

Kostenbeiträge von weniger als Fr. 3'000.- müssen nicht zurückbezahlt werden.

Die Regelung, wie sie bei der kantonalen Verwaltung angewandt wird, soll an einem Beispiel erläutert werden:

Eine Ausbildung kostet 10'000 Franken. Nach einem Jahr müssen 70 Prozent von 7'000 Franken (10'000 Franken minus Freibetrag von 3'000 Franken) = 4'900 Franken zurückerstattet werden.

Artikel 13-17

Die Regelung der Intensivfortbildung wurde materiell nicht verändert. Formal wurde die Regelung der Intensivfortbildung jedoch deutlich gestrafft (Reduktion auf die eigentlich regelnden Bestimmungen, Verzicht auf Ablaufbeschreibungen).

Zur Supervision

Supervision gilt als Form der Beratung. Bisher hat der Kanton auf Gesuch hin Beiträge an Einzel- oder Gruppensupervision geleistet, welche über das LWB-Konto abgewickelt worden sind. Ein Rechtsanspruch auf finanzielle Beiträge an Beratungsleistungen besteht nicht. Vgl. Artikel 39 SchV (Rechte der Lehrperson):

"Die Lehrperson hat das Recht,

- a) sich **fortbilden** und **beraten** zu lassen;
- b) im gesetzlichen Rahmen für ihre **Fortbildung** finanziell unterstützt zu werden."

Die Beitragsleistungen an Supervision entfallen künftig. In den letzten drei Jahren wurden insgesamt 13 Gesuche bewilligt (2006 = 3; 2005 = 5; 2004 = 5; sie betrafen mehrheitlich Schulleiterinnen und Schulleiter).

Die übrigen Beratungsstufen erfahren keine Änderung bezüglich der Kostentragung:

	Kostentragung bisher	Kostentragung unter NFA
Erstberatung 1 bis 5 Sitzungen	Kanton sofern beim SPD beansprucht	Kanton sofern beim SPD beansprucht
Supervision	Kanton und Gemeinde und/oder Lehrperson	Gemeinde und/oder Lehrperson
Weitergehende Beratung z.B. Coaching	Gemeinde und/oder Lehrperson	Gemeinde und/oder Lehrperson

Die Grenzen zwischen Supervision und Coaching sind fließend, wogegen die Grenzziehung zwischen der Erstberatung beim SPD und den anderen Formen von Beratung über die Institution und den zeitlichen Umfang eindeutig möglich ist.

Kommentar zum Anhang

Gemäss Artikel 38 Absatz 4 der geänderten Schulverordnung (RB 10.1115) regelt der Regierungsrat die Besoldung für

- a) Personen, die Schulleitungsaufgaben übernehmen
- b) Fachlehrpersonen mit besonderer Ausbildung wie Lehrpersonen für Musik, Sport und besondere Förderungsmassnahmen
- c) Lehrpersonen der Sonderschulen und Therapiedienste
- d) Zeitlich befristet angestellte Lehrpersonen an den Volksschulen

Die Regelung soll im Anhang erfolgen und damit den Schulbehörden eine Hilfe für die Einstufung der Lehrpersonen bei einer Neueinstellung sein.

Schon heute wird in der Wegleitung zu den Anstellungs- und Besoldungsbedingungen für die Lehrpersonen an der Urner Volksschule eine entsprechende Tabelle aufgeführt.

Diese Tabelle wurde im Aufbau grundsätzlich überarbeitet. Mit dem Neuaufbau soll die Lesbarkeit der Tabelle verbessert werden.

Auch inhaltlich werden gegenüber der heute geltenden Ordnung Änderungen vorgeschlagen. Diese Änderungen kommen nur bei Neuanstellungen (erstmalige Anstellung im Kanton Uri und Wechsel von einer Gemeinde zur anderen) zum tragen.

Zwei Kriterien werden für die Einstufung angewandt:

1. Die Schulstufe, auf der unterrichtet wird
2. Die vorhandene Ausbildung

Dabei sollen folgende Grundprinzipien angewendet werden:

- Hauptkriterium ist die zu unterrichtende Schulstufe. Voraussetzung für die Einreihung in die entsprechende Lohnklasse der Stufe ist, dass die unterrichtende Person über ein Diplom der entsprechenden Schulstufe verfügt. Auch wenn sie über ein Diplom einer höheren Schulstufe verfügt,

wird sie in die Lohnklasse der zu unterrichtenden Schulstufe eingereiht. Beispiele dafür sind bspw. Lehrpersonen mit Sekundarlehrerdiplom, welche auf der Primarstufe Englisch unterrichten (sie erhalten den Lohn einer Primarlehrperson) oder Primarlehrpersonen, welche Deutsch als Zweitsprache im Kindergarten unterrichten (sie erhalten den Lohn einer Kindergartenlehrperson).

- Wenn eine Lehrperson auf einer höheren Schulstufe unterrichtet als ihr Diplom, wird sie, wo dies möglich ist, in eine Lohnklasse eingeteilt, die zwischen der Lohnklasse ihres Diploms und der zu unterrichteten Schulstufe liegt. Ein Beispiel dafür kann eine Lehrperson mit Diplom für die Primarstufe sein, die vorübergehend auf der Oberstufe unterrichtet.
- Diese beiden Prinzipien werden auch für die Fachlehrpersonen angewandt.

Wenn diese Neuerungen eingeführt werden, entstehen gegenüber heute folgende Änderungen:

Situation	LK heute	LK neu
Lehrperson für technisches Gestalten mit Diplom TG und HW, die auf der Primarstufe unterrichtet	3	2
Lehrperson für Sport mit Diplom ESSM, die auf der Primarstufe unterrichtet	4	2
Lehrperson für Sport mit Diplom Uni oder ETH, die auf der Primarstufe unterrichtet	5	2

4 Vernehmlassung und Vernehmlassungsfragen

Die Vernehmlassung wird zwischen dem 8. Oktober 2007 und 15. Dezember 2007 durchgeführt.

Zur Vernehmlassung eingeladen werden:

- Schulräte und Kreisschulräte
- Verein Lehrerinnen und Lehrer Uri (LUR)
- Vereinigung Schulleiterinnen und Schulleiter Uri (VSL)
- Finanzdirektion

Sie erleichtern uns die Auswertung, wenn Sie sich bei der Vernehmlassungsantwort an das folgende Raster halten:

Allgemeine Bemerkungen

1. Welche Meinung haben Sie allgemein zum Entwurf?

Fragen

1. Sind Sie damit einverstanden, dass Schulleitungen unter bestimmten Bedingungen auch in Lohnklasse 7 eingereiht werden dürfen?
2. Wie stellen Sie sich zum Vorschlag, dass Familienarbeit bei der Einreihung in die Lohnklasse neu berücksichtigt werden soll?
3. Sind Sie damit einverstanden, dass bei Lehrpersonen, die nicht das ganze Schuljahr unterrichten, der Lohn neu pro fehlende Woche um 1/40 gekürzt wird?
4. Sind Sie mit der Einführung einer Weiterbildungspauschale pro hundert Stellenprozent und deren Regelung einverstanden?

5. Wie stellen Sie sich zur Übertragung der Bewilligung und Kontrolle individueller Weiterbildung an die Schulleitung im Rahmen der Personalführung und Personalbeurteilung? Erscheint Ihnen die Abwicklung in den Schulen handhabbar?
6. Welche Meinung haben Sie zur Spesentragung durch den Arbeitgeber?
7. Wie stellen Sie sich zu den Änderungen im Anhang?

Bemerkungen zu einzelnen Artikeln

Richten Sie Ihre Antwort, wenn möglich in elektronischer Form bis zum **15. Dezember 2007** an:

Bildungs- und Kulturdirektion
Vernehmlassung AWR
Klausenstrasse 4
6460 Altdorf
Email: peter.horat@ur.ch

Wir danken Ihnen für Ihre wertvolle Mitarbeit.

Am Donnerstag, **8. November 2007**, findet um 19.00 Uhr in der Aula der Kreisschule Seedorf eine **Orientierungs- und Diskussionsveranstaltung** zur Vernehmlassung statt.

Anhang: Entwurf Reglement über die Anstellung und Weiterbildung der Lehrpersonen an den Volksschulen des Kantons Uri (AWR)

10.1224

REGLEMENT

über die Anstellung und Weiterbildung der Lehrpersonen an den Volksschulen des Kantons Uri (AWR)

(vom)

Der Regierungsrat und der Erziehungsrat des Kantons Uri,

gestützt auf Artikel 45 und 48 Absatz 1 der Verordnung vom 22. April 1998 zum Schulgesetz⁴ und Artikel 17 der Verordnung vom xy über Beiträge des Kantons an die Volksschulen⁵

beschliessen:

1. Kapitel: **ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

Artikel 1 Gegenstand und Zweck

¹Dieses Reglement verdeutlicht die Bedingungen und Auflagen, die erfüllt sein müssen, damit der Kanton einer Gemeinde Beiträge nach der Verordnung vom 24. September 2007 über Beiträge des Kantons an die Volksschulen⁶ leistet. In diesem Sinn:

- a) legt es fest, welche Bestimmungen der Personalverordnung⁷ und deren Ausführungsbestimmungen von den Gemeinden und den Kreisschulen sinngemäss angewandt werden müssen;
- b) enthält es weitere Ausführungsbestimmungen zu den Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen der Volksschule;
- c) regelt es die Weiterbildungsbedingungen und die Intensivfortbildung für die Lehrpersonen der Volksschule.

²Es bezweckt, für die Lehrpersonen in den Gemeinden und an den Kreisschulen rechtsgleiche Anstellungsverhältnisse zu erreichen.

2. Kapitel: **ANSTELLUNG**

Artikel 2 Anwendbare Bestimmungen

Die Gemeinden und die Kreisschulen haben folgende Bestimmungen sinngemäss anzuwenden:

⁴ RB 10.1115

⁵ RB 10.1222

⁶ RB 10.1222

⁷ PV; RB 2.4211

- a) Bestimmungen der Personalverordnung (PV)⁸:
1. Begründung, Gestaltung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Art. 4 bis 25 PV). Die Stelle kann statt im Amtsblatt des Kantons Uri in einer Fachzeitschrift oder in einem anderen geeigneten Publikationsorgan ausgeschrieben werden;
 2. Pflichten der Angestellten (Art. 26 bis 36 PV);
 3. Lohn (Art. 37 bis 39 PV);
 4. Teuerungsausgleich und 13. Monatslohn (Art. 43 und 44 PV);
 5. Dienstaltersgeschenk (Art. 49 PV);
 6. Familien- und Haushaltszulage (Art. 50 PV);
 7. Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung (Art. 53 bis 59 PV);
 8. Diskriminierungsverbot (Art. 66 und 67 Absatz 1 PV).
- b) die Bestimmungen des Personalreglements für die kantonalen Lehrpersonen (PRL)⁹.

Artikel 3 Einreihung von Lehrpersonen in eine Besoldungsklasse

¹Die Einreihung von Lehr- und Schulleitungspersonen in eine Besoldungsklasse richtet sich nach dem Anhang dieses Reglements.

²Lehrpersonen mit entsprechender Ausbildung, aber ohne Diplom, sind in die Anlaufstufen der entsprechenden Lohnklasse einzureihen.

³Bei einer Neueinstellung ist pro 700 auf der entsprechenden Schulstufe geleistete Lektionen ein Jahr als Erfahrung anzurechnen. Die Anrechnung dieser Jahre richtet sich nach dem Eintritt in den Schuldienst. Tätigkeiten in der Pädagogik verwandten Bereichen sind zur Hälfte anzurechnen. Pro Jahr Familienarbeit ist ein Vierteljahr anzurechnen.

Artikel 4 Besondere Anstellungsverhältnisse

¹Für Lehrpersonen, die nicht während eines ganzen Schuljahres unterrichten, reduziert sich der Lohn pro fehlende Schulwoche um 1/40.

²Bei Teilpensen bemisst sich der Lohn nach dem Grad der Anstellung. Schwankt die Zahl der erteilten Lektionen während dem Schuljahr stark, ist die Zahl der gehaltenen Lektionen für die Lohnzahlung zu berücksichtigen.

³Bei befristeten Anstellungsverhältnissen bis und mit fünf Monaten richtet sich die Besoldung nach pauschalen Ansätzen pro gehaltene Lektion. Dabei gelten folgende Ansätze

Besoldungs- klasse	Lehrpersonen mit Diplom		ohne Diplom
	1. - 7. Dienstjahr	ab 8. Dienstjahr	
1	Fr. 47.00	Fr. 60.00	Fr. 38.00
2	Fr. 55.00	Fr. 70.00	Fr. 44.00
3	Fr. 57.00	Fr. 72.00	Fr. 46.00
4	Fr. 62.00	Fr. 78.00	Fr. 50.00
5	Fr. 65.00	Fr. 82.00	Fr. 52.00

⁸) RB 2.4211

⁹) RB 10.1213

⁴Die Ansätze entsprechen dem Indexstand der Konsumentenpreise von 100 Punkten gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise per 1. Mai 1993. Die Ansätze werden jährlich der Teuerung so angepasst, wie der Regierungsrat das für die kantonalen Angestellten beschliesst.

Artikel 5 Zusätzliche Entschädigungen

¹Pro Abteilung, die zwei- und mehrklassig unterrichtet wird, ist eine Zulage von 1'400 Franken (Stand gemäss Art. 4 Abs. 4) plus allfällige Teuerungszulage pro Jahr und Abteilung auszurichten. Die Anspruchsberechtigung gilt nur für Lehrpersonen, die mehr als 14 Wochenlektionen in einer zwei- oder mehrklassigen Abteilung unterrichten.

²Übernehmen Lehrpersonen während der Mittagszeit oder nach Beendigung des Unterrichts Aufsichtsfunktionen, ist pro 60 Minuten Aufsicht der halbe Ansatz einer Lektion auszurichten. Wird durch die Aufsicht das zu leistende Pflichtpensum überschritten, richtet sich die Entschädigung nach den pauschalen Ansätzen gemäss Artikel 4 Absatz 3.

Artikel 6 Dienstaltersgeschenke

¹Massgebend für die Berechnung des Dienstaltersgeschenks nach Artikel 49 PV¹⁰ ist bei 20 Jahren der durchschnittliche Anstellungsgrad während diesen 20 Jahren. Bei den nachfolgenden Dienstaltersgeschenken ist jeweils der durchschnittliche Anstellungsgrad der letzten fünf Jahre zu berücksichtigen.

²Ein Dienstaltersgeschenk nach Artikel 49 PV¹¹ kann mit Einwilligung des Schulrates in Form von Entlastungslektionen über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren bezogen werden. Als Berechnungsgrundlage dient die Anzahl der durchschnittlichen Wochenlektionen nach Absatz 1, multipliziert mit vier Wochen, wenn das Dienstaltersgeschenk einen Monatslohn beträgt, oder mit sechs Wochen, wenn das Dienstaltersgeschenk anderthalb Monatslöhne beträgt.

3. Kapitel **WEITERBILDUNG**

1. Abschnitt **Allgemeine Bestimmungen**

Artikel 7 Zweck der Weiterbildung

¹Die Weiterbildung unterstützt die Lehrperson während der ganzen Dauer ihrer Berufstätigkeit, um ihre Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz im Hinblick auf die Berufsausübung zu erhalten und zu erweitern.

²Sie fördert die Fähigkeit der Lehrperson, Neuerungen in der Schule umzusetzen und mit Lehrpersonen, mit der Schulleitung oder in Schulen ohne Schulleitung mit dem Schulrat, mit den Erziehungsberechtigten und mit weiteren Ausbildungspartnern zusammenzuarbeiten.

Artikel 8 Kurskosten (Artikel 6 VBV)

¹Der Kanton trägt die Kosten

¹⁰ RB 2.4211

¹¹ RB 2.4211

- a) der Kurse, die er selber oder in Zusammenarbeit mit anderen Kantonen durchführt
- b) der Teilnahme an Kursen der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz (PHZ)
- c) der Teilnahme an Kursen anderer Anbieter nach vorgängiger Bewilligung durch das Amt für Volksschulen
- d) der schulinternen Weiterbildung

²Die Kostentragung nach Buchstabe b und c setzt die Bewilligung durch die Schulleitung (in Schulen ohne Schulleitung: durch den Schulrat) und ein ungekündigtes Anstellungsverhältnis voraus.

³Der Arbeitgeber ersetzt der Lehrperson die Spesen für den Besuch von Kursen ausserhalb des Kantons¹². Er wendet hierbei die Entschädigungsansätze für die kantonalen Angestellten an.

Artikel 9 Pauschale (Artikel 7 und 8 VBV)

¹Zur Begleichung der Kurskosten stellt der Kanton den Schulen eine Pauschale pro hundert Stellenprozent des pädagogischen Personals zur Verfügung.

²Der Erziehungsrat bestimmt jährlich die Höhe der Pauschale im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel.

³Ausserhalb der Pauschale werden finanziert:

- a) die Intensivfortbildung
- b) die Zusatzausbildungen
- c) Nachqualifikationen, die mehr als zwanzig Halbtage dauern

⁴Der Erziehungsrat bestimmt, welche Zusatzausbildungen und Nachqualifikationen beitragsberechtigt sind. Der Regierungsrat legt die Kostenbeteiligung der Lehrpersonen fest.

Artikel 10 Stellvertretungskosten (Artikel 6 und 7 VBV)

Für die Intensivfortbildung, für Zusatzausbildungen (CAS und DAS) und für Nachqualifikationen die mehr als zwanzig Halbtage dauern, trägt der Kanton die notwendigen Stellvertretungskosten im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel.

Artikel 11 Schulinterne Weiterbildung

¹Schulinterne Weiterbildung ist in der Regel in der unterrichtsfreien Zeit anzusetzen.

²Beiträge an die schulinterne Weiterbildung werden nur ausgerichtet, wenn diese in der unterrichtsfreien Zeit stattfindet.

Artikel 12 Individuelle Weiterbildung

¹Die Art der individuellen Weiterbildung wird im Gespräch zwischen Lehrperson und Schulleitung, oder in Schulen ohne Schulleitung zwischen Lehrperson und Schulrat, festgelegt.

¹² Artikel 51 PV (RB 2.4211)

²Der Umfang der individuellen Weiterbildung richtet sich nach dem Amtsauftrag¹³.

³Für die Intensivfortbildung, für Zusatzausbildungen (CAS und DAS) und für Nachqualifikationen von mehr als zwanzig Halbtagen Dauer schliessen das Amt für Volksschulen, die Schule und die teilnehmende Lehrperson eine Vereinbarung mit Treuepflicht ab. Artikel 55 des Personalreglements¹⁴ ist sinngemäss anzuwenden.

⁴Die Schulleitung, oder in Schulen ohne Schulleitung der Schulrat, überprüft, ob die Weiterbildungsverpflichtungen erfüllt werden. Sie oder er kann Weisungen erteilen.

2. Abschnitt **Intensivfortbildung**

Artikel 13 Zweck

Die Intensivfortbildung dient

- a) der umfassenden beruflichen Standortbestimmung
- b) der vertieften Auseinandersetzung mit Schul- und Unterrichtsfragen
- c) dem Ziel, die berufliche Motivation zu erhalten

Artikel 14 Dauer

¹Die Intensivfortbildung ist eine bezahlte Vollzeitfortbildung von längstens 12 Wochen Dauer. Davon dürfen höchstens zehn Wochen in die Unterrichtszeit fallen.

²Sie kann mit einer entsprechenden Reduktion des Unterrichtspensums auch über einen längeren Zeitraum verteilt oder mit unbezahltem Urlaub verbunden werden.

Artikel 15 Formen

¹Die Intensivfortbildung besteht:

- a) in der Teilnahme an einem organisierten Angebot einer Pädagogischen Hochschule
- b) aus einem individuellen, bewilligungspflichtigen Projekt

²Ausgeschlossen sind Projekte, die auf eine andere schulische Funktion oder auf eine nicht schulische Tätigkeit vorbereiten oder dem Zweck gemäss Artikel 13 nicht genügen.

Artikel 16 Voraussetzungen

¹Intensivfortbildungen sind frühestens nach zehn Dienstjahren im Kanton möglich.

²Sie setzen die Bewilligung des Arbeitgebers und des Amtes für Volksschulen voraus.

³Gesuche um Kostenübernahme müssen die persönliche Motivation, die Zielsetzungen, die inhaltlichen Schwerpunkte, den gewünschten Zeitraum und ein Budget enthalten.

¹³ RB 10.1212

¹⁴ RB 2.4213

Artikel 17 Kostenbeteiligung

Die Lehrpersonen haben sich mit 900 Franken an den Kosten der Intensivfortbildung zu beteiligten.

4. Kapitel: **SCHLUSSBESTIMMUNGEN****Artikel 18** Rechtsschutz

Der Rechtsschutz richtet sich nach dem Schulgesetz¹⁵.

Artikel 19 Aufhebung bisherigen Rechts

Folgende Erlasse werden aufgehoben:

- a) Reglement vom 31. Juli 1995 zur Intensivfortbildung von Lehrpersonen des Kindergartens, der Volksschule und der Mittelschule¹⁶
- b) Reglement vom 13. März 2001 über allgemeine Beiträge des Kantons an die Volksschulen (Beitragsreglement)¹⁷
- c) Richtlinien vom 10. Januar 1996 für Lehrkräfte, die an berufsbegleitenden Ausbildungskursen teilnehmen.
- d) Richtlinien vom 19. Oktober 1983 für die Gewährung von unbezahltem Lehrerurlaub
- e) Weisungen vom 12. September 1984 für die Lehrerfortbildung Volksschule

Artikel 20 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.

Im Namen des Regierungsrates
Der Landammann: Dr. Markus Stadler
Der Kanzleidirektor: Dr. Peter Huber

Im Namen des Erziehungsrates
Der Präsident: Josef Arnold
Der Sekretär: Dr. Peter Horat

¹⁵ RB 10.1111

¹⁶ RB10.1216

¹⁷ RB 10.1223

Einreihung von Lehrpersonen in die Besoldungsklassen (nach Anhang 2 der PV¹⁸)

ANHANG

Stufe/Schule	Funktion	notwendige Ausbildung bzw. Diplome	Lohnklasse	
Kindergarten	Lehrperson	Diplom als Kindergartenlehrperson	1	
	Lehrperson für Deutschunterricht	Diplom als Primarlehrperson	1	
	Lehrperson für Integrative Förderung	Diplom als Primarlehrperson und in Ausbildung zur SHP	3	
	Lehrperson für Integrative Förderung	SHP Diplom	4	
Primarstufe	Lehrperson	Diplom als Primarlehrperson oder Diplom für Oberstufe	2	
	Lehrperson für Deutschunterricht	Diplom als Kindergartenlehrperson	1	
	Lehrperson für Technisches Gestalten	mit Fachdiplom für ein Fach	2	
	Lehrperson für Integrative Förderung	Diplom als Primarlehrperson mit Zusatzausbildung	2	
		Diplom als Primarlehrperson und in Ausbildung zur SHP	3	
		Schulische Heilpädagogin	SHP Diplom	4
		Lehrperson für Sport	Sportdiplom ESSM, ETH oder Uni Abschluss	2
		Lehrperson für Musik	Diplom in Schulmusik 1 oder 2	2
Oberstufe inkl. Werk- schule	Lehrperson	Diplom als Sekundar-, Real- oder Werkschullehrperson	5	
	Lehrperson für Technisches Gestalten und Hauswirtschaft	Diplom Technisches Gestalten und Hauswirtschaft	3	
	Lehrperson (ohne Lehrdiplom für Oberstufe)	Lehrdiplom einer tieferen Schulstufe mit Ausbildungsaufgaben oder befristete Aushilfen für 1 bis 2 Schuljahre	3	
	Fachlehrperson für 1 bis 2 Fächer	Lehrdiplom einer tieferen Schulstufe und Ausbildung oder Fachdiplom für 1 bis 2 Fächer auf der Oberstufe (Fremdsprachendiplom oder Abschluss in einem Fach auf Stufe Universität)	4	
	Fachlehrperson für 3 und mehr Fächer	Lehrdiplom einer tieferen Schulstufe und 3 oder mehr Fachdiplome oder Zulassung für mindestens drei Fächer	5	
	Lehrperson für Sport	Sportdiplom ESSM	4	

¹⁸ RB 2.4211

Stufe/Schule	Funktion	notwendige Ausbildung bzw. Diplome	Lohnklasse
		ETH oder Uni Abschluss	5
	Lehrperson für Musik	Diplom in Schulmusik 1 oder 2	5
Heilpädagogisches Zentrum	Lehrperson an der Sonderschule	Diplom als Primarlehrperson	2
		SHP Diplom	4
	Lehrperson für Logopädie	Diplom Logopädie	4
Stufen übergreifend	Schulleitung	Lehrdiplom und Zusatzausbildung (CAS oder vergleichbar)	6
	Schulleitung 100 Prozentpensum	Lehrdiplom und Diplom als Schulleiter/Schulleiterin (DAS)	7