



# Regierungsrat des Kantons Uri

## Auszug aus dem Protokoll

12. Februar 2008

### Nr. 2008-77 R-151-11- Reglement über die Anstellung und Weiterbildung der Lehrpersonen (AWR); Beschluss

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 Mittelschule<sup>1</sup>
- b) Reglement vom 13. März 2001 über allgemeine Beiträge des Kantons an die Volksschulen (Beitragsreglement)<sup>2</sup>
- 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 AWR 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

Das AWR regelt zwei Bereiche:

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

---

<sup>1</sup> RB 10.1216

<sup>2</sup> RB 10.1223

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, 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 Diplom (DAS) als Schulleiter oder Schulleiterin.

Familienarbeit soll neu in der Einreihung berücksichtigt werden.

- 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 oder in Schulen ohne Schulleitung durch den Schulrat.
- Anrechenbare Weiterbildungskosten sind Kursgelder (bisher) und bei Intensivfortbildungen, Zusatzausbildungen und längeren Nachqualifikationen zusätzlich auch die notwendigen Stellvertretungskosten (teilweise 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 oder in Schulen ohne Schulleitung durch den Schulrat voraus.

- Der Arbeitgeber ersetzt den Lehrpersonen die Spesen nach den kantonalen Ansätzen.
- Die Intensivfortbildung ist nicht mehr in einem eigenen Erlass geregelt.

### **Ergebnis der Vernehmlassung**

Die Bildungs- und Kulturdirektion (BKD) führte im Auftrage des Regierungsrates zwischen dem 5. Oktober 2007 und dem 15. Dezember 2007 eine Vernehmlassung bei den Gemeinden, dem Verein Lehrerinnen und Lehrer Uri (LUR) und der Vereinigung Schulleiterinnen und Schulleiter Uri (VSL) durch.

Die Vernehmlassung war gekennzeichnet durch eine sehr hohe Beteiligung. Mit Ausnahme von zwei Schulräten beteiligten sich alle Angeschriebenen an der Vernehmlassung. Die BKD hat das Ergebnis der Vernehmlassung in einem ausführlichen Bericht festgehalten.

Der Entwurf stösst auf grosse Zustimmung. Folgende Änderungen werden mehrheitlich begrüsst:

- Die Möglichkeit Schulleitungspersonen neu auch in der Lohnklasse 7 einzureihen. Dabei soll aber rein das erworbene Diplom massgebend sein und nicht der Grad der Anstellung wie vorgeschlagen. Diese Rückmeldung wurde in den vorliegenden Entwurf aufgenommen.
- Familienarbeit soll bei der Neuanstellung bei der Einreihung berücksichtigt werden.
- Bei Lehrpersonen, die nicht ein ganzes Schuljahr unterrichten, soll der Lohn pro fehlende Woche um 1/40 (bisher 1/38) gekürzt werden.
- Das System Weiterbildungspauschale.
- Die Übertragung der Kontrolle der individuellen Weiterbildung an die Schulleitung bzw. an den Schulrat, wo keine Schulleitung eingesetzt ist.
- Die Spesentragung durch die Gemeinde (dagegen äussern sich zwei Schulräte)

### **Anpassungen gegenüber der Vernehmlassungsfassung**

Folgende Anpassungen gegenüber der Vernehmlassungsfassung wurden vorgenommen:

- In Artikel 2 (Anwendbare Bestimmungen) wird nicht mehr auf das Personalreglement für die kantonalen Lehrpersonen (PRL, RB 10.1213) verwiesen, welches auch sinngemäss anzuwenden ist. Anstelle dieses Querverweises wurden die Artikel 3 bis 6 aus dem Entwurf für ein neues PRL in die vorliegende Fassung übernommen. Damit erübrigt sich ein Querverweis und das AWR wird dadurch anwendungsfreundlicher.

- Artikel 7 wurde mit einem Absatz 4 ergänzt. "Die Bildungs- und Kulturdirektion berät die Gemeinden bei der Einstufung der Lehrpersonen." In der Vernehmlassung forderten einige Gemeinden, die Einstufung der Lehrpersonen sei nach wie vor durch die BKD vorzunehmen oder mindestens durch die BKD jeweils ein Vorschlag für die Einstufung zu erarbeiten. Mit der hier vorgeschlagenen Pflicht zur Beratung wird ein Beitrag für die einheitliche Anwendung geleistet. Der dadurch entstehende Arbeitsaufwand dürfte aber rund 20 Stellenprozente betragen und lässt sich in Anbetracht des mit dem durch NFA zusätzlich entstehenden Arbeitsaufwand im Bereich der Sonderschulung kaum bewerkstelligen.
- Artikel 12 (Kurskosten) wurde ergänzt, indem Teamsupervision auch als eine Form der schulinternen Weiterbildung angerechnet werden kann.
- Artikel 14 (Stellvertretungskosten) wurde ergänzt mit "In Ausnahmefällen, insbesondere bei der Ausbildung von Schulleitungspersonen, können die Stellvertretungskosten auch bei kürzeren Kursen übernommen werden." Diese Ergänzung wurde notwendig, weil vor allem im Bereich der Ausbildung Schulleitung auch kürzere Kurse während der Schulzeit stattfinden.
- Im Anhang wurde folgende Änderungen vorgenommen:  
 Fachlehrpersonen für Sport und Musik, welche ein Diplom für die Oberstufe besitzen und auf der Primarstufe unterrichten, sollen in Lohnklasse 3 anstelle der vorgeschlagenen 2 eingestuft werden. Bisher wurden sie in Lohnklasse 5 eingereiht.

## **Bemerkungen zu einzelnen Artikeln**

### **Artikel 2** Anwendbare Bestimmung

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 Art. 12 Abs. 3).

### **Artikel 3** Anstellung

Zu Absatz 2: Je nach Zahl der Klassen schwanken die zu vergebenden Pensen an der einzelnen Schule. Mit der Vorschrift, die Zahl der befristeten Anstellungsverhältnisse auf das notwendige Minimum beschränken zu müssen, soll verhindert werden, dass die Schulen dieses Problem so lösen, dass sie über Jahre hinweg mit den gleichen Lehrpersonen befristete Anstellungsverträge abschliessen.

Heute wird das Problem der schwankenden Pensen an der Volksschule wie folgt gelöst: Die Schulverwaltungen schliessen einen Rahmenarbeitsvertrag mit einem garantierten Mindestpensum und einem möglichen maximalen Pensum ab. Diese Lösung hat sich an der Volksschule sehr bewährt.

#### **Artikel 4 bis 6**

Hier wird die bisherige Regelung des bestehenden PRL (Art. 5 bis 7) übernommen.

#### **Artikel 7** Einreihung von Lehrpersonen in eine Besoldungsklasse

##### Absatz 1

Dieser Artikel definiert welche Lehrperson in welche Lohnklasse eingereiht wird. Neu sollen Schulleiter und Schulleiterinnen mit einem entsprechenden Diplom (DAS) als Schulleiterin oder Schulleiter in die Lohnklasse 7 eingereiht werden (weitere Änderungen siehe Kommentar zum Anhang)

##### 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 Neuanstellungen ab 1. Januar 2008. Pro Jahr Familienarbeit soll ein Vierteljahr angerechnet werden. Mit 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 8** Besondere Anstellungsverhältnisse

##### 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 Schulverordnung<sup>3</sup> gekürzt. Dies bedeutet konkret,

---

<sup>3</sup> RB 10.1115

dass bei einer Woche Schulausfall infolge unbezahlten Urlaubs der Jahreslohn um  $\frac{1}{38}$  gekürzt wird. Auf der anderen Seite werden einer Lehrperson, die beispielsweise 25 Schulwochen unterrichtet,  $\frac{25}{38}$  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.

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

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  $\frac{1}{41}$ , sondern eine "runde" Zahl, nämlich  $\frac{1}{40}$  (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.

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 Grundlohn in der Stufe 2, ab 8. Dienstjahr vom Lohn in der Stufe 10 ausgegangen. Der Ansatz für nicht diplomierte entspricht 80 Prozent des Ansatzes 1. bis 7. Dienstjahr. In der Lohnklasse 1 wird von einer Pflichtlektionenzahl von 27 in den übrigen Lohnklassen von 29 ausgegangen.

#### **Artikel 9**    Zusätzliche Entschädigung

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 11**    Zweck der Weiterbildung

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

#### **Artikel 12**    Kurskosten

##### 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 einzelne Schule im Konkordatsgebiet im Vergleich zu anderen Anbietern (z. B. andere Pädagogische Hochschule Zürich) 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 11.

#### Absatz 2

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

Das ungekündigte Anstellungsverhältnis 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.

Verschiedentlich wurde in der Vernehmlassung gefordert, dass den Lehrpersonen auch bei Kursbesuchen innerhalb des Kantons die Spesen zu entschädigen seien.

Auf diese Erweiterung soll verzichtet werden. Bei Kursen innerhalb des Kantons fallen in den meisten Fällen nur tiefe Spesenentschädigungen an. Der dadurch entstehende administrative Aufwand lässt sich nicht rechtfertigen. Selbstverständlich steht es den Gemeinden frei, über die minimale Vorschrift hinaus zu gehen und auch bei Kursbesuchen innerhalb des

Kantons eine Spesenentschädigung auszurichten. Dies gilt namentlich für die Randgemeinden, weil dort den Lehrpersonen bei Kursbesuchen innerhalb des Kantons in der Regel höhere Spesen entstehen.

### **Artikel 13** Pauschale

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 12 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 14** Stellvertretungskosten

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 Vollzeitweiterbil-

dung) 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 15** Schulinterne Weiterbildung

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.

Der Schulrat hat aber die Möglichkeit bei der Ferienplangestaltung feste Tage einzubauen, an denen kein Unterricht stattfindet und an denen eine schulinterne Weiterbildung stattfinden kann. In diesen Fällen wird der Kanton die Kosten der schulinternen Weiterbildung übernehmen.

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 16** Individuelle Weiterbildung

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 3'000 Franken 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 17 bis 21**

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).

### **Kommentar zum Anhang**

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

- Personen, die Schulleitungsaufgaben übernehmen
- Fachlehrpersonen mit besonderer Ausbildung wie Lehrpersonen für Musik, Sport und besondere Fördermassnahmen
- 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 Neuanstellung 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.

Gegenüber heute entstehen 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	3
Lehrperson für Sport mit Diplom Uni oder ETH, die auf der Primarstufe unterrichtet	5	3

Der Regierungsrat  
zieht in Erwägung:

1. Das Ergebnis der Vernehmlassung zeigt auf, dass das vorgeschlagene Reglement über die Anstellung und Weiterbildung der Lehrpersonen im Grundsatz auf breite Zustimmung stösst.
2. Verschiedene Anregungen, welche im Rahmen der Vernehmlassung gemacht wurden, wurden in den vorliegenden Entwurf eingebaut. Dort wo dies nicht geschehen ist, ist ausreichend begründet, weshalb darauf verzichtet wurde.
3. Der Erziehungsrat schlägt vor, dass die Gemeinden den Lehrpersonen die Spesen auch bei Kursbesuchen innerhalb des Kantons zu ersetzen haben. Auf diese Erweiterung soll verzichtet werden. Bei Kursen innerhalb des Kantons fallen in den meisten Fällen nur tiefe Spesenentschädigungen an. Der dadurch entstehende administrative Aufwand lässt sich nicht rechtfertigen. Selbstverständlich steht es den Gemeinden frei, über die minimale Vorschrift hinaus zu gehen und auch bei Kursbesuchen innerhalb des Kantons eine Spesenentschädigung auszurichten. Dies gilt namentlich für die Randgemeinden, weil dort den Lehrpersonen bei Kursbesuchen innerhalb des Kantons in der Regel höhere Spesen entstehen.

und beschliesst:

1. Das Reglement über die Anstellung und Weiterbildung der Lehrpersonen, wie es im Anhang enthalten ist, wird beschlossen.
2. Die Standeskanzlei wird beauftragt das Reglement im Amtsblatt zu publizieren, sobald der Erziehungsrat auch einen entsprechenden Beschluss gefällt und die Bildungs- und Kulturdirektion ihr das gemeldet hat.

3. Die Bildungs- und Kulturdirektion wird beauftragt die Vernehmlassungsteilnehmenden über das Ergebnis der Vernehmlassung und den Beschluss zu orientieren.

Mitteilung an Mitglieder des Erziehungsrats; Amt für Volksschulen; Direktionssekretariat Bildungs- und Kulturdirektion und Bildungs- und Kulturdirektion.

Im Auftrag des Regierungsrats  
Standeskanzlei Uri  
Der Kanzleidirektor



Anhang

Reglement über die Anstellung und Weiterbildung der Lehrpersonen an den Volksschulen

**REGLEMENT****über die Anstellung und Weiterbildung der Lehrpersonen an den Volksschulen (AWR)**

(vom 12. Februar 2008)

Der Regierungsrat und der Erziehungsrat des Kantons Uri,

gestützt auf Artikel 45 und 48 Absatz 1 der Verordnung vom 22. April 1998 zum Schulgesetz (Schulverordnung)<sup>1</sup> und Artikel 17 der Verordnung vom 24. September 2007 über Beiträge des Kantons an die Volksschulen (Schulische Beitragsverordnung, VBV)<sup>2</sup>

beschliessen:

**1. Kapitel: ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN****Artikel 1** Gegenstand und Zweck

<sup>1</sup>Dieses Reglement verdeutlicht die Bedingungen und Auflagen, die erfüllt sein müssen, damit der Kanton einer Gemeinde Beiträge nach der Schulischen Beitragsverordnung leistet. In diesem Sinn:

- a) legt es fest, welche Bestimmungen der Personalverordnung (PV)<sup>3</sup> und deren Ausführungsbestimmungen von den Gemeinden und den Kreisschulen sinngemäss angewendet 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.

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

---

<sup>1</sup> RB 10.1115

<sup>2</sup> RB 10.1222

<sup>3</sup> RB 2.4211

<sup>3</sup>Soweit das vorliegende Reglement keine besonderen Bestimmungen enthält, ist das Personalreglement<sup>4</sup> sinngemäss anzuwenden.

## 2. Kapitel: **ANSTELLUNG**

### **Artikel 2** Anwendbare Bestimmungen

Die Gemeinden und die Kreisschulen haben folgende Bestimmungen der Personalverordnung (PV)<sup>5</sup> sinngemäss anzuwenden:

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 Abs. 1 PV).

### **Artikel 3** Anstellung

<sup>1</sup>Die Anstellung erfolgt in der Regel auf den Beginn des Schuljahres.

<sup>2</sup>Befristete Anstellungsverhältnisse sind auf das notwendige Minimum zu beschränken.

### **Artikel 4** Überschrittene und nicht erreichte Pflichtlektionenzahl a) Grundsatz

<sup>1</sup>Lehrpersonen, denen für ein Schuljahr die im Anstellungsvertrag festgelegten Pflichtlektionen nicht zugeteilt werden konnten, können die fehlenden Lektionen im kommenden Schuljahr nachholen, sofern der Schulbetrieb das erlaubt.

<sup>2</sup>Erteilt die Lehrperson während eines Schuljahres mehr Lektionen als der Anstellungsvertrag das vorsieht, kann sie die überzähligen Lektionen in den kommenden Jahren kompensieren.

---

<sup>4</sup> RB 2.4213

<sup>5</sup> RB 2.4211

## **Artikel 5**            b) Entschädigung

<sup>1</sup>Lehrpersonen, die nicht das volle Pflichtlektionenpensum leisten, wird der Lohn entsprechend gekürzt.

<sup>2</sup>Mehrleistungen, die ein Vollpensum überschreiten und wegen eines reduzierten Pflichtpensums gemäss Artikel 29a Absatz 4 der Personalverordnung<sup>6</sup> (Altersentlastung) entstehen, werden auf der Grundlage der Lohnklasse entschädigt, in der die betroffene Lehrperson eingereiht ist. Massgeblich ist aber in jedem Fall die Stufe Minimum.

<sup>3</sup>Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst, bevor die überschrittene oder nicht erreichte Pflichtlektionenzahl ausgeglichen ist, ist die Differenz zu entschädigen bzw. vom Lohn abzuziehen.

## **Artikel 6**            Ferien

<sup>1</sup>Die Ferien der Lehrpersonen richten sich grundsätzlich nach den Schulferien.

<sup>2</sup>Weiterbildung, Militärdienst, Zivildienst, Krankheit, Unfall, Mutterschaft und arbeitsfreie Tage, die in die Schulferien fallen, werden nicht ausgeglichen. In Härtefällen kann die Anstellungsbehörde Ausnahmen bewilligen.

## **Artikel 7**            Einreihung von Lehrpersonen in eine Besoldungsklasse

<sup>1</sup>Die Einreihung von Lehr- und Schulleitungspersonen in eine Besoldungsklasse richtet sich nach dem Anhang zu diesem Reglement.

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

<sup>3</sup>Bei einer Neuanstellung 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 wie die Betreuung von Lernenden sind zur Hälfte anzurechnen. Pro Jahr Familienarbeit ist ein Vierteljahr anzurechnen.

<sup>4</sup>Wechselt eine Lehrperson die Schulstufe, sind die auf einer anderen Schulstufe geleisteten Jahre angemessen zu berücksichtigen.

---

<sup>6</sup> RB 2.4211

<sup>5</sup>Die Bildungs- und Kulturdirektion berät die Gemeinden bei der Einstufung der Lehrpersonen.

## **Artikel 8**            Besondere Anstellungsverhältnisse

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

<sup>2</sup>Bei 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.

<sup>3</sup>Bei 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

<sup>4</sup>Die 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 9**            Zusätzliche Entschädigungen

<sup>1</sup>Pro Abteilung, die zwei- und mehrklassig unterrichtet wird, ist eine Zulage von 1'400 Franken (Stand gemäss Art. 8 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.

<sup>2</sup>Übernehmen 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 8 Absatz 3.

## **Artikel 10**      Dienstaltersgeschenke

<sup>1</sup>Massgebend für die Berechnung des Dienstaltersgeschenks nach Artikel 49 PV<sup>7</sup> 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.

<sup>2</sup>Ein Dienstaltersgeschenk nach Artikel 49 PV<sup>8</sup> 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 11**      Zweck der Weiterbildung

<sup>1</sup>Die 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.

<sup>2</sup>Sie 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 12**      Kurskosten<sup>9</sup>

<sup>1</sup>Der Kanton trägt die Kosten

- a) der Kurse, die er selbst 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 inklusive Teamsupervision.

<sup>7</sup> RB 2.4211

<sup>8</sup> RB 2.4211

<sup>9</sup> Art. 6 VBV

<sup>2</sup>Die Kostentragung nach Buchstabe b und c setzt die Bewilligung durch die Schulleitung, oder in Schulen ohne Schulleitung durch den Schulrat, und ein ungekündigtes Anstellungsverhältnis voraus.

<sup>3</sup>Der Arbeitgeber ersetzt der Lehrperson die Spesen für den Besuch von Kursen ausserhalb des Kantons. Er wendet hierbei die Entschädigungsansätze für die kantonalen Angestellten an.

### **Artikel 13** Pauschale<sup>10</sup>

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

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

<sup>3</sup>Ausserhalb der Pauschale werden finanziert:

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

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

### **Artikel 14** Stellvertretungskosten<sup>11</sup>

Für die Intensivfortbildung, für Zusatzausbildungen und für Nachqualifikationen die mehr als zwanzig Halbtage dauern, trägt der Kanton die notwendigen Stellvertretungskosten im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel. In Ausnahmefällen, insbesondere bei der Ausbildung von Schulleitungspersonen, können die Stellvertretungskosten auch bei kürzeren Kursen übernommen werden.

### **Artikel 15** Schulinterne Weiterbildung

<sup>1</sup>Schulinterne Weiterbildung ist in der Regel in der unterrichtsfreien Zeit anzusetzen.

---

<sup>10</sup> Art. 7 und 8 VBV

<sup>11</sup> Art. 6 und 7 VBV

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

## **Artikel 16**      Individuelle Weiterbildung

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

<sup>2</sup>Der Umfang der individuellen Weiterbildung richtet sich nach dem Amtsauftrag<sup>12</sup>.

<sup>3</sup>Für die Intensivfortbildung, für Zusatzausbildungen 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 Personalreglements<sup>13</sup> ist sinngemäss anzuwenden.

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

## 2. Abschnitt:      **Intensivfortbildung**

### **Artikel 17**      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 18**      Dauer

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

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

---

<sup>12</sup> RB 10.1212

<sup>13</sup> RB 2.4213

## **Artikel 19**      Formen

<sup>1</sup>Die Intensivfortbildung besteht:

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

<sup>2</sup>Ausgeschlossen sind Projekte, die auf eine andere schulische Funktion oder auf eine nicht schulische Tätigkeit vorbereiten oder dem Zweck gemäss Artikel 17 nicht genügen.

## **Artikel 20**      Voraussetzungen

<sup>1</sup>Intensivfortbildungen sind frühestens nach zehn Dienstjahren im Kanton möglich.

<sup>2</sup>Sie setzen die Bewilligung des Arbeitgebers und des Amtes für Volksschulen voraus.

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

## **Artikel 21**      Kosten und Kostenbeteiligung

<sup>1</sup>Die maximalen Kosten ohne Stellvertretungskosten dürfen die Kosten des organisierten Angebots einer Pädagogischen Hochschule nicht übersteigen.

<sup>2</sup>Die Lehrpersonen haben sich mit 900 Franken und durch Tragung der entstehenden Spesen an den Kosten der Intensivfortbildung zu beteiligen.

## 4. Kapitel:      **SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

### **Artikel 22**      Rechtsschutz

Der Rechtsschutz richtet sich nach dem Schulgesetz<sup>14</sup>.

### **Artikel 23**      Aufhebung bisherigen Rechts

Folgende Erlasse werden aufgehoben:

- a) Reglement vom 31. Juli 1995 zur Intensivfortbildung von Lehrpersonen des Kindergartens, der Volksschule und der Mittelschule<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> RB 10.1111

<sup>15</sup> RB 10.1216

- b) Reglement vom 13. März 2001 über allgemeine Beiträge des Kantons an die Volksschulen (Beitragsreglement)<sup>16</sup>
- 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 24** Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt rückwirkend auf den 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

---

<sup>16</sup> RB 10.1223

Einreihung von Lehrpersonen in die Besoldungsklassen (nach Anhang 2 der PV<sup>1</sup>)

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
	Lehrperson für Schulische Heilpädagogik	SHP Diplom	4
	Lehrperson für Sport	Sportdiplom ESSM, ETH oder Uni Abschluss	3
	Lehrperson für Musik	Diplom in Schulmusik 1 oder 2	3
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 Ausbildungsauf- lagen 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	4

---

<sup>1</sup> RB 2.4211

Stufe/Schule	Funktion	notwendige Ausbildung bzw. Diplome	Lohnklasse
		(Fremdsprachendiplom oder Abschluss in einem Fach auf Stufe Universität)	
	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
		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
		Lehrdiplom und Diplom als Schulleiter/Schulleiterin (DAS)	7