

# WEGLEITUNG

## zur Anstellung der Lehrpersonen an den Urner Volksschulen

**Stand: 1. Januar 2025**

Diese Wegleitung enthält eine Zusammenfassung der Rechtsgrundlagen zur Anstellung für die Lehrpersonen an den Urner Volksschulen.

Haben Sie Anregungen oder Fragen? Fehlen wichtige Punkte? Bitte teilen Sie uns diese mit.

[christian.mattli@ur.ch](mailto:christian.mattli@ur.ch)

24. Januar 2025

## INHALT

	Seite
<b>1 Grundsatz.....</b>	<b>4</b>
1.1 Anstellungsverhältnis.....	4
1.2 Schuljahr .....	4
1.3 Wegleitung .....	4
1.4 Zulassung zum Schuldienst .....	4
1.5 Sonderprivatauszug .....	4
<b>2 Arbeitsverhältnis .....</b>	<b>5</b>
2.1 Arbeitsverhältnis/Arbeitsvertrag .....	5
2.2 Unbefristetes und befristetes Arbeitsverhältnis .....	5
2.3 Variables Arbeitspensum.....	5
2.4 Probezeit .....	5
2.5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	5
2.6 Kündigungsfristen.....	5
2.7 Kündigung .....	6
2.8 Fristlose Auflösung aus wichtigem Grund.....	6
2.9 Einvernehmliche Lösung.....	6
2.10 Erreichen der Altersgrenze, vorzeitiger Altersrücktritt.....	7
2.11 Dauernde voll Arbeitsunfähigkeit .....	7
2.12 Abgangschädigung .....	7
2.13 Lohnfortzahlung im Todesfall.....	8
<b>3 Rechte der Lehrpersonen .....</b>	<b>9</b>
3.1 Einreihung der Lehrpersonen in eine Besoldungsklasse .....	9
3.2 Besondere Anstellungsverhältnisse .....	10
3.3 Zusätzliche Entschädigungen .....	10
3.4 Stufenanstieg .....	10
3.5 Teuerungsausgleich .....	10
3.6 13. Monatslohn .....	11
3.7 Dienstaltersgeschenk.....	11
3.8 Familien- und Haushaltzulage .....	11
3.9 Entlohnung bei Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst.....	12
3.10 Entlohnung bei Krankheit .....	12
3.11 Entlohnung bei Unfall .....	12
3.12 Härtefall .....	12
3.13 Unfallversicherung.....	13
3.14 Weitere Regelungen zur Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall .....	13
3.15 Urlaub aus familiären Gründen und andere Absenzen.....	13
3.16 Ferien.....	14
3.17 Bezahlte Absenzen .....	14
3.18 Öffentliche Nebenämter .....	14
3.19 Unbezahlte Absenzen/Urlaub .....	15
3.20 Gleichstellung der Geschlechter .....	15
3.21 Diskriminierungsverbot.....	15
3.22 Allgemeine Rechte nach Schulverordnung .....	15
<b>4 Pflichten der Lehrpersonen.....</b>	<b>16</b>
4.1 Arbeitsleistung und -zeit .....	16
4.2 Entschädigung Fahrtzeiten .....	16
4.3 Amtsgeheimnis .....	16
4.4 Pflichtlektionen .....	16
4.5 Überschrittene und nicht erreichte Pflichtlektionenzahl: Grundsatz .....	16
4.6 Überschrittene und nicht erreichte Pflichtlektionenzahl: Entschädigung .....	16
4.7 Pflichtlektionen: Altersentlastung .....	17
4.8 Allgemeine Pflichten nach Schulverordnung.....	17
<b>Anhang 1: Einreihung von Lehrpersonen in die Besoldungsklassen .....</b>	<b>18</b>
<b>Anhang 2: Befristete Anstellung maximal 5 Monate (Aushilfen) .....</b>	<b>20</b>
<b>Anhang 3: Glossar .....</b>	<b>21</b>

## Rechtsgrundlagen und Abkürzungen

<b>Beschreibung Rechtsgrundlage / Vorschrift</b>	<b>Abk.</b>	<b>RB Nr.</b>
Personalverordnung	PV	RB 2.4211
Reglement über die Anstellung und Weiterbildung der Lehrpersonen an den Volksschulen des Kantons Uri (AWR)	AWR	RB 10.1224
Personalreglement	PR	RB 2.4213
Reglement über die Schulleitung		RB 10.1447
Verordnung über die Pensionskasse Uri	PKV	RB 2.4221
Gesetz über Schule und Bildung (Bildungsgesetz)	BilG	RB 10.1111
Verordnung zum Schulgesetz (Schulverordnung)	SchV	RB 10.1115
Vollzugsvorschrift der Bildungs- und Kulturdirektion	BKD	

# 1 Grundsatz

## 1.1 Anstellungsverhältnis

Die Lehrpersonen sind Angestellte der entsprechenden Gemeinde bzw. des jeweiligen Kreisschulverbandes. Die Gemeinde bzw. der Kreisschulverband hat über einen Beschluss festgelegt, welches Personalrecht gilt.

BiIG 49

Das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen richtet sich sinngemäss nach den Vorschriften der Personalverordnung und deren Ausführungsbestimmungen, soweit die besondere Gesetzgebung oder der Regierungsrat nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt.

SchV 38

## 1.2 Schuljahr

Das Schuljahr dauert vom 1. August bis zum 31. Juli. Es wird mit 40 Schulwochen gerechnet.

BKD

## 1.3 Wegleitung

Die vorliegende Wegleitung fasst die Rechtsgrundlagen zusammen und kommentiert sie. Massgebend sind in jedem Fall die Rechtsgrundlagen.

## 1.4 Zulassung zum Schuldienst

Zum Schuldienst an den Volksschulen wird zugelassen, wer die Lehrbewilligung der zuständigen Direktion besitzt.

BiIG 47

Eine unbefristete Lehrbewilligung erhält nur, wer für die entsprechende Funktion einen EDK-anerkannten Abschluss vorweisen kann.

ER 2018-40

Die zuständige Direktion kann Lehrpersonen, die kein anerkanntes Lehrdiplom und keinen anerkannten Studienabschluss haben, in begründeten Fällen trotzdem eine befristete Lehrbewilligung ausstellen, sofern die Ausbildung und die persönlichen Eigenschaften der Lehrperson Gewähr bieten für eine verantwortbare Schulführung.

SchV 37

## 1.5 Sonderprivatauszug

Personen, die verurteilt werden, weil sie die sexuelle Unversehrtheit eines Kindes oder einer abhängigen Person beeinträchtigt haben, verlieren endgültig das Recht, eine berufliche oder ehrenamtliche Tätigkeit mit Minderjährigen oder Abhängigen auszuüben (Art. 123c Bundesverfassung). Die diesbezüglichen gesetzlichen Ausführungsbestimmungen traten am 1. Januar 2015 in Kraft (Art. 67 ff. StGB). Per 1. Januar 2019 wurden sie massiv verschärft.

BKD

Deshalb müssen vor der Anstellung von schulischem Personal ein Sonderprivatauszug und am letzten Arbeitsort eine Referenz eingeholt werden. Können keine Referenzen eingeholt werden, werden Erkundigungen über die Berufszulassung angestellt.

BiIG 49

## 2 Arbeitsverhältnis

### 2.1 Arbeitsverhältnis/Arbeitsvertrag

PV 10

Das Arbeitsverhältnis entsteht durch Abschluss eines schriftlichen Vertrages. Die Vertragsformulare können aus dem Internet [www.ur.ch](http://www.ur.ch) Suche „Anstellungsvertrag“ heruntergeladen werden. ([LINK](#))

### 2.2 Unbefristetes und befristetes Arbeitsverhältnis

PV 12, 13

Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet. Die Anstellung erfolgt in der Regel auf Beginn des Schuljahres. Befristete Arbeitsverhältnisse sind für längstens vier Jahre zulässig. Die Schulbehörde sorgt dafür, dass die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse minimiert wird. Möglich ist dies durch Abschluss von Arbeitsverträgen, die ein variables Arbeitspensum vorsehen.

AWR 3

### 2.3 Variables Arbeitspensum

In vielen Fällen schwanken die zu leistenden Pflichtlektionen von Jahr zu Jahr. Trotzdem empfiehlt es sich, einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einem variablen Arbeitspensum abzuschliessen. Sinnvoll ist, sich als Arbeitgeber Gedanken zu machen, welches minimale Pensum einer Lehrperson über Jahre hinaus zugesichert werden kann (untere Grenze). Die Lehrperson auf der anderen Seite muss sich darauf festlegen, welches maximale Pensum sie zu leisten bereit ist. Dieses Vorgehen ermöglicht sinnvolle variable Pensum.

### 2.4 Probezeit

PV 13

Die ersten drei Monate des unbefristeten Arbeitsverhältnisses und der erste Monat des befristeten Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. In besonderen Fällen kann die Probezeit durch die Anstellungsbehörde (Schulrat/Kreisschulrat/Schulkommission) auf maximal sechs Monate (unbefristetes Arbeitsverhältnis) beziehungsweise drei Monate (befristetes Arbeitsverhältnis) verlängert werden.

### 2.5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

PV 14

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis;
- Fristablauf beim befristeten Arbeitsverhältnis;
- fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen;
- einvernehmliche Auflösung;
- Erreichen der Altersgrenze;
- vorzeitige Pensionierung;
- Auflösung nach Erschöpfung der Lohnfortzahlung infolge Krankheit oder Unfall;
- Tod.

### 2.6 Kündigungsfristen

PV 15

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch schriftliche Kündigung seitens der Lehrperson oder seitens der Gemeinde oder des Kreisschulverbandes. Das Arbeitsverhältnis kann auf Ende des Schuljahres gekündigt werden. Es gilt eine Kündigungsfrist von vier Monaten.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von sieben Kalendertagen gekündigt werden. Die Kündigung ist jederzeit möglich, also auch während des Schuljahres.

## 2.7 Kündigung

Die Kündigung durch die Gemeinde oder den Kreisschulverband setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Ein solcher liegt namentlich vor:

- wenn der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall erschöpft ist;
- wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Lehrperson die Annahme des neuen oder eines anderen zumutbaren Aufgabenbereiches ablehnt oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist;
- wenn die Lehrperson ungenügende Leistungen erbringt oder nicht geeignet ist, ihre Aufgaben zu erfüllen;
- wenn durch das Verhalten der Lehrperson die Aufgabenerfüllung der vorgesetzten Person oder anderer Angestellten erschwert wird;
- wenn die Lehrperson ihre wesentlichen Verpflichtungen nach den rechtlichen Grundlagen verletzt hat;
- wenn die Lehrperson eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der konkreten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

Bevor die Anstellungsbehörde eine Kündigung ausspricht, hat sie der Lehrperson das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Kündigung ist schriftlich zu begründen.

Wird eine Kündigung ohne sachlich zureichenden Grund ausgesprochen und wird die Lehrperson nicht wieder eingestellt, ist der entlassenen Lehrperson eine Entschädigung auszurichten. Deren Höhe bemisst sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung; sie beträgt jedoch mindestens drei Monatslöhne. Die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung bleibt vorbehalten.

Kündigt die Lehrperson missbräuchlich, hat sie der Gemeinde oder dem Kreisschulverband eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung zu bezahlen.

## 2.8 Fristlose Auflösung aus wichtigem Grund

Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen und ohne Beachtung der festen Vertragsdauer jederzeit aufgelöst werden. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar macht.

Vor der Entlassung ist die betroffene Lehrperson anzuhören. Die Entlassung ist schriftlich zu begründen, wenn die entlassene Lehrperson dies verlangt.

Erweist sich die Entlassung als nicht gerechtfertigt und wird die betroffene Lehrperson nicht wieder eingestellt, ist ihr eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die ungerechtfertigte fristlose Entlassung zu bezahlen, mindestens aber drei Monatslöhne. Die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung bleibt vorbehalten.

Löst die Lehrperson das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund fristlos auf, haben die Gemeinde oder der Kreisschulverband Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht. Ausserdem hat der Arbeitgeber Anspruch auf den Ersatz weiteren Schadens.

## 2.9 Einvernehmliche Lösung

Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet der übrigen Bestimmungen schriftlich aufgelöst werden.

## **2.10 Erreichen der Altersgrenze, vorzeitiger Altersrücktritt**

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Altersrücktritt zwischen dem 58. und dem 65. Altersjahr nach der Verordnung über die Pensionskasse Uri. Lehrpersonen haben das angefangene Schuljahr in der Regel zu beenden.

Die Anstellungsbehörde kann eine befristete Anstellung in begründeten Ausnahmefällen auch mit Personen eingehen, die das ordentliche Pensionsalter bereits erreicht haben oder vorzeitig pensioniert wurden. Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Vollendung des 70. Altersjahrs. Die Lohnfortzahlung bei Unfall und Krankheit dauert maximal drei Monate. Es besteht kein Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk. Auf eine Mitarbeitendenbeurteilung kann verzichtet werden.

Die Anstellungsbehörde kann Lehrpersonen, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, in den Ruhestand versetzen. In diesem Fall leistet der Arbeitgeber der Pensionskasse Uri für die versicherte Lehrperson 50 Prozent der wegen der Entlassung fehlenden Altersgutschriften, jedoch ohne Zins. Diese Leistung endet mit dem erfüllten 62. Altersjahr.

In ausgewiesenen Härtefällen kann die Anstellungsbehörde beschliessen, den Beitrag des Arbeitgebers an die Pensionskasse Uri angemessen zu erhöhen.

Entscheidet sich die Anstellungsbehörde, entgegen dem Willen der betroffenen Lehrperson, für die vorzeitige Pensionierung, sind die Bestimmungen über die Kündigungsfristen, den Kündigungsschutz und die Abgangsentschädigung sinngemäss anzuwenden.

Die Anstellungsbehörde kann Lehrpersonen, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, auf deren Wunsch gemäss der Verordnung über die Pensionskasse Uri in den Ruhestand versetzen.

## **2.11 Dauernde voll Arbeitsunfähigkeit**

PV 21

Das Arbeitsverhältnis endet, sobald die Lehrperson eine volle Invalidenrente gemäss der Verordnung über die Pensionskasse Uri beanspruchen kann.

## **2.12 Abgangsentschädigung**

PV 24

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, ohne dass die Lehrperson durch schuldhaftes Verhalten dazu Anlass gibt, hat er der betroffenen Lehrperson eine Abgangsentschädigung zu bezahlen. Voraussetzung ist, dass ihr Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber während mindestens 15 Jahren bestanden hat.

Die Abgangsentschädigung beträgt nach 15 Dienstjahren zwei Monatsgehälter und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf maximal sechs Monatsgehälter. Bemessungsgrundlage ist der Grundlohn mit dem 13. Monatslohn, der Teuerungszulage und den Sozialzulagen.

Wird ein Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen beendet, kann eine Entschädigung ausgerichtet werden. Die Höhe der Entschädigung beträgt maximal drei Monatsgehälter und ist nach den Umständen des Einzelfalls festzusetzen. Berücksichtigt werden das Alter, die Anzahl Dienstjahre, die persönlichen Verhältnisse der angestellten Person sowie der Grund, der zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat.

Der Anspruch auf eine Abgangsentschädigung besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.

### 2.13 Lohnfortzahlung im Todesfall

Den nächsten Angehörigen, an deren Lebensunterhalt der oder die verstorbene Angestellte wesentlich beigetragen hat, wird bis Ende des zweiten, dem Todestag folgenden Monats der Lohn weiter ausbezahlt. Stirbt beispielsweise eine Person am 15. Dezember, wird der Lohn in den Monaten Dezember, Januar und Februar noch ausbezahlt.

Die Beiträge werden ausgerichtet an:

- a) die Ehegattin oder den Ehegatten oder die eingetragene Partnerin oder den eingetragenen Partner;
- b) falls keine Auszahlung nach Buchstabe a) erfolgt, den Kindern, für die ein Anspruch auf Familienzulagen besteht;
- c) falls keine Auszahlung nach Buchstabe a) oder b) erfolgt, die Konkubinatspartnerin oder den Konkubinatspartner, sofern ein gemeinsamer Haushalt mit der verstorbenen Person bis zu deren Tod bestand.

In besonderen Fällen kann die Anstellungsbehörde diese Frist auf maximal sechs Monatslöhne erhöhen.

Sind keine bezugsberechtigten Hinterlassenen da, so wird der Lohn bis Ende des Sterbemonats ausbezahlt.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen erfolgt die Zahlung bis zum Ende der Befristung, längstens jedoch bis Ende des zweiten, dem Todestag folgenden Monats.

## 3 Rechte der Lehrpersonen

### 3.1 Einreihung der Lehrpersonen in eine Besoldungsklasse

Die Höhe des Lohnes wird bei Anstellungsbeginn und bei einem Funktionswechsel jeweils durch die Anstellungsbehörde festgelegt. AWR 7

Die Einreihung von Lehr- und Schulleitungspersonen in eine Besoldungsklasse richtet sich nach dem Anhang dieses Reglements. AWR 7

Lehrpersonen mit entsprechender Ausbildung, aber ohne Diplom, sind in die Anlaufstufen der entsprechenden Besoldungsklasse einzureihen. In die 1. Anlaufstufe fallen Lehrpersonen, die noch in Ausbildung stehen, das heisst: noch nicht alle Ausbildungstage absolviert haben. In die 2. Anlaufstufe fallen Lehrpersonen, die sämtliche erforderlichen Ausbildungstage absolviert haben, aber noch nicht diplomiert sind (weil sie zum Beispiel die schriftliche Abschlussarbeit noch nicht gemacht, einen Sprachaufenthalt oder die Abschlussprüfungen noch nicht absolviert oder bestanden haben). Sobald eine Lehrperson das entsprechende Diplom vorlegen kann, ist eine Neubewertung gemäss Artikel 7 Absatz 3 des AWR vorzunehmen. Der Stufenanstieg erfolgt auf den nächsten Monat hin. AWR 7

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 und nur für bisherige, im Lektionenansatz besoldete Teilzeitanstellungen und Stellvertretungen wie zum Beispiel bei Krankheit, Unfall, Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst, Mutter- oder Vaterschaftsurlaub, Aushilfen usw. Tätigkeiten in der Pädagogik verwandten Bereichen wie die Betreuung von Lernenden und Führungserfahrung sind zur Hälfte anzurechnen. Pro Jahr anderweitige Berufserfahrung sowie Familienarbeit ist ein Vierteljahr anzurechnen. AWR 7

Wechselt eine Lehrperson die Schulstufe, sind die auf einer anderen Schulstufe geleisteten Jahre angemessen zu berücksichtigen. Dabei gelten folgende Regelungen: AWR 7

- Während der Ausbildung wird die Lehrperson in jene Besoldungsklasse eingereiht, in die die aktuell ausgeführte Funktion gehört; die Lohnstufe ist so zu wählen, dass der Lohn (Funktionszulage ausgenommen) den frankenmässig nächsthöheren Betrag erreicht. BKD
- Nach Erhalt des Diploms werden Lehrpersonen in Schulischer Heilpädagogik (SHP) in die Besoldungsklasse 4 unter Beibehaltung der Lohnstufe eingereiht (Empfehlung des Erziehungsrates vom 12. Januar 2011).
- Lehrpersonen auf der Sekundarstufe I werden in die Besoldungsklasse 5 und in die frankenmässig nächst höhere Lohnstufe eingereiht. AWR 7
- Entsprechende Fälle sind mit der BKD abzusprechen.

Die Bildungs- und Kulturdirektion berät die Gemeinden bei der Einstufung der Lehrpersonen. BKD

Die Beratung erfolgt in erster Linie im Rahmen des Erteilens von Lehrbewilligungen. Voraussetzung ist, dass den Unterlagen die entsprechenden Diplome und ein vollständig ausgefülltes Personalblatt mit Einstufungsvorschlag beigelegt werden.

### 3.2 Besondere Anstellungsverhältnisse

Für Lehrpersonen, die nicht während eines ganzen Schuljahres unterrichten, reduziert sich der Lohn pro fehlende Schulwoche um 1/40. AWR 8

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

Bei befristeten Anstellungsverhältnissen bis und mit fünf Monaten richtet sich die Besoldung nach pauschalen Ansätzen pro gehaltene Lektion (siehe Tabelle im Anhang 2).

Übernimmt eine mehr als 5 Monate angestellte Lehrperson beim gleichen Arbeitgeber befristet zusätzliche Lektionen, wird ihr Lohn entsprechend der bisherigen Einstufung erhöht.

### 3.3 Zusätzliche Entschädigungen

Pro Abteilung, die zwei- und mehrklassig unterrichtet wird, ist eine Zulage von 1'400 Franken plus Teuerungszulage pro Jahr und Abteilung auszurichten. Die Anspruchsberechtigung gilt nur für Lehrpersonen, die mehr als 14 Wochenlektionen in einer zwei- oder mehrklassigen Abteilung unterrichten. AWR 9

Die volle Zulage wird nur bei einem Vollpensum ausgerichtet. Bei Teilpensen wird sie anteilmässig ausbezahlt. Bei nach Anhang 2 befristet angestellten Lehrpersonen mit Lektionenentschädigung wird die Zulage nicht ausgerichtet. BKD

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 wie bei bis und mit 5 Monaten befristet Angestellten. AWR 9

Der Aufwand für Koordination und Absprachen bei der Betreuung von Schülerinnen und Schülern mit dem Status Integrative Sonderschulung (IS) wird bei der zuständigen Klassenlehrperson und der betreuenden Lehrperson in schulischer Heilpädagogik mit je einer halben Lektion pro IS-Schülerin oder IS-Schüler abgegolten. AWR 9

Der Aufwand für Koordination und Absprachen wird bei den Lehrpersonen in Schulischer Heilpädagogik mit je einer Viertelktion pro betreute Klasse abgegolten. AWR 9

### 3.4 Stufenanstieg

PV 40

Auf den 1. Januar wird jeweils ein Stufenanstieg vorgenommen. Bei Anstellungsbeginn bis spätestens 1. August erfolgt der erste Stufenanstieg bereits ab 1. Januar des nachfolgenden Jahres. Lehrpersonen in der 1. oder 2. Anlaufstufe erhalten keinen Stufenanstieg.

### 3.5 Teuerungsausgleich

PV 43

Der Teuerungsausgleich wird durch den Regierungsrat festgelegt.

### 3.6 13. Monatslohn

PV 44

Die Lehrpersonen haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Der 13. Monatslohn entspricht einem Zwölftel des Grundgehaltes, einschliesslich der Teuerungszulage. Dienstaltersgeschenke sowie weitere Zulagen und Vergütungen (Überstunden, Mehrklassenzulage usw.) werden nicht in die Berechnung einbezogen.

Tritt die Lehrperson während des Dienstjahres in den Dienst ein oder verlässt sie den Dienst, so wird der Anspruch anteilmässig gekürzt. Der 13. Monatslohn wird in der Regel im November ausgerichtet.

### 3.7 Dienstaltersgeschenk

PV 49  
SchV 38  
AWR 10

Jeder angestellten Person wird nach zehn und je weiteren fünf effektiv geleisteten Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk ausgerichtet. Nach zehn Jahren beträgt dieses eine Woche bezahlten Urlaub, nach 15 Jahren beträgt dieses zwei Wochen bezahlten Urlaub, ab 20 Dienstjahren vier Wochen bezahlten Urlaub. Massgebend ist bei 10 Jahren der durchschnittliche Anstellungsgrad während diesen 10 Jahren. Bei den nachfolgenden Dienstaltersgeschenken wird für die Berechnung der durchschnittliche Anstellungsgrad der letzten fünf Jahre berücksichtigt. Ein unbezahlter Urlaub wird als Dienstzeit, jedoch mit Beschäftigungsgrad null berechnet.

PV 33

Eine befristete Anstellung von beispielsweise zwei Monaten wird zu zwei Monaten angerechnet (also nicht als ganzes Jahr). Zudem sind nur Anstellungen im Monatslohn für das Dienstaltersgeschenk anrechenbar, also nicht Anstellungen im Lektionenlohn.

Die Lehrperson kann sich das Dienstaltersgeschenk auszahlen lassen oder stattdessen Ferien beziehen. Alternativ kann das Dienstaltersgeschenk mit Einwilligung der Anstellungsbehörde in Form von Entlastungslektionen über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren bezogen werden. Als Berechnungsgrundlage dient die Anzahl der durchschnittlichen Wochenlektionen (gemäss durchschnittlichem Anstellungsgrad) multipliziert mit der Anzahl Wochen.

Der Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk erwächst am 31. Juli des abgeschlossenen dienstaltersgeschenkberechtigten Schuljahres und wird in der Regel im Folgejahr bezogen. Wer genau nach einem dienstaltersgeschenkberechtigten Schuljahr pensioniert wird oder den Schulort wechselt, dem wird das Dienstaltersgeschenk vom Arbeitgeber mit dem letzten Monatslohn ausbezahlt.

Bei mehreren Arbeitgebern zum Zeitpunkt des Dienstjubiläums wird das Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausbezahlt respektive gewährt.

Dienstaltersgeschenke für erweitertes Schulpersonal wie zum Beispiel persönliche Assistenzen (Sonderpädagogik), Schulzahnpflegeinstructorinnen, Schwimmhilfen, Haarkontrollleurinnen usw. sind nicht kantonal geregelt. Hier kommt das gemeindliche Personalreglement zur Anwendung.

Die Anstellungsbehörde kann ausnahmsweise ein Dienstaltersgeschenk auch in anderen Fällen zusprechen.

### 3.8 Familien- und Haushaltzulage

PV 50

Auf den 1. Januar 2009 trat die neue Bundesgesetzgebung über die Familienzulagen (SR 836.2 und SR 836.21) in Kraft. Die Familienzulagen werden als Kinderzulagen, Ausbildungs-, Geburts- und Adoptionszulagen ausgerichtet. Anspruch und Höhe dieser Zulagen richten sich nach dem Gesetz über die Familienzulagen (FZG RB 20.2511)

Angestellte, die Anspruch auf eine Kinderzulage haben, erhalten jährlich eine Haushaltzulage von 1'200 Franken. Der Anspruch entsteht am ersten Tag des Geburtsmonates.

### **3.9 Entlöhnung bei Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst**

PV 53

Bei obligatorischen oder freiwilligen militärischen und ähnlichen Dienstleistungen (namentlich Zivildienst, Schutzdienst, Rotkreuzdienst) erhalten Angestellte während drei Monaten pro Jahr den Lohn.

Bemessungsgrundlage für den Lohn ist der Grundlohn mit dem 13. Monatslohn, der Teuerungszulage und den Sozialzulagen.

Für freiwillige Dienstleistung ist die Zustimmung der Anstellungsbehörde erforderlich.

Die Erwerbsausfallentschädigung oder andere Entschädigungen fallen dem Kanton zu, soweit sie den Lohnanspruch nicht übersteigen.

Der Lohn während der obligatorischen oder freiwilligen Dienstleistung kann, soweit er die Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn das Arbeitsverhältnis seitens der Lehrperson innert sechs Monaten nach Beendigung des Dienstes gekündigt wird.

### **3.10 Entlöhnung bei Krankheit**

PV 54

Die Lehrpersonen beziehen bei Krankheit innerhalb eines Jahres folgenden Lohn:

- für die ersten drei Monate den vollen Lohn;
- für weitere drei Monate 75 Prozent des Lohnes;
- für weitere drei Monate 50 Prozent des Lohnes.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, längstens aber nach neun Monaten, endet die Lohnfortzahlung.

PR 32

Um bei länger dauernder Krankheit keinen Lohnausfall in Kauf nehmen zu müssen, empfiehlt es sich dringend, eine entsprechende Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Der Arbeitgeber oder die Personalverbände können eine Krankentaggeldversicherung anbieten.

### **3.11 Entlöhnung bei Unfall**

PV 55

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Unfalls hat die Lehrperson Anspruch auf den vollen Lohn.

Bei Berufsunfällen dauert der Anspruch, bis die volle Arbeitsfähigkeit wiedererlangt wird, längstens während 730 Kalendertagen. Bei Nicht-Betriebsunfällen besteht der Anspruch längstens während 365 Kalendertagen.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen dauert der Anspruch längstens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber kann die Leistungen der Unfallversicherung bevorschussen.

### **3.12 Härtefall**

PV 56

Liegen besondere Umstände vor, vor allem in Härtefällen oder bei sehr langer Dienstzeit, kann die Anstellungsbehörde bei unfall- oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit eine längerdauernde Lohnfortzahlung bewilligen.

### **3.13 Unfallversicherung**

PV 57

Die Unfallversicherung der Lehrpersonen richtet sich nach der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung.

Der Anteil, den die Lehrpersonen für den auf die Nichtberufsunfälle entfallenden Teil der Prämie zu leisten haben, richtet sich nach den Bestimmungen für die kantonalen Angestellten. Der Anteil wird durch den Regierungsrat festgelegt. Die restliche Prämie trägt der jeweilige Arbeitgeber.

### **3.14 Weitere Regelungen zur Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall**

PV 58

Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Lohnfortzahlung gehen die Ansprüche der angestellten Person gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer vom Arbeitgeber oder den Personalverbänden abgeschlossenen Unfall- oder Krankentaggeldversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf den Arbeitgeber über.

Wird das Taggeld der obligatorischen Unfallversicherung oder der Krankentaggeldversicherung wegen groben Selbstverschuldens oder Eingehens einer besonderen Gefährdung gekürzt, wird die Lohnfortzahlung im Regelfall im gleichen Verhältnis gekürzt.

Absenzen wegen Krankheit oder Unfall sind unverzüglich der Schulleitung zu melden, wobei bei einer Absenz, die fünf Arbeitstage übersteigt, ein Arzzeugnis vorzulegen ist. Der Arbeitgeber hat zudem das Recht, jederzeit ein Arzzeugnis zu verlangen, dass sich über den Grad und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ausspricht.

In begründeten Fällen kann der Arbeitgeber eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen.

Bei mangelnder Mitwirkung, namentlich wenn die angestellte Person die Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung verweigert oder verzögert, kann die Anstellungsbehörde die Lohnfortzahlung kürzen oder einstellen.

### **3.15 Urlaub aus familiären Gründen und andere Absenzen**

PR 26

Angestellte haben Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen respektive auf Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen zu jeweils 100 Prozent Lohn.

Bemessungsgrundlage ist der Grundlohn mit dem 13. Monatslohn, der Teuerungszulage und den Sozialzulagen.

Der Mutterschaftsurlaub kann durch anschliessenden unbezahlten Urlaub oder Ferienbezug verlängert werden. Wird ein unbezahlter Urlaub vor der Geburt oder innert zwei Wochen nach der Geburt beantragt, besteht ein Anspruch auf acht Wochen zusätzlichen unbezahlten Urlaub.

Innerhalb von zwei Jahren nach Geburt des Kindes kann ein unbezahlter Vaterschaftsurlaub von zwei Monaten bezogen werden.

Nach dem Mutter- respektive Vaterschaftsurlaub kann der Beschäftigungsgrad auf Gesuch der angestellten Person unter Wahrung des Urlaubsanspruchs reduziert werden, soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen.

Der Arbeitgeber gewährt den Urlaub aus familiären Gründen nur, sofern auch das Erwerbsersatzgesetz Leistungen gewährt. Sind dessen Leistungen höher, werden diese ausbezahlt. Der Arbeitgeber bevorschusst die ihm nach dem Erwerbsersatzgesetz zufallenden Taggeldleistungen.

### 3.16 Ferien

AWR 6

Die Ferien der Lehrpersonen richten sich grundsätzlich nach den Schulferien.

Weiterbildung, Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst, Krankheit, Unfall, Mutterschaft und arbeitsfreie Tage, die in die Ferien fallen, werden nicht ausgeglichen. In Härtefällen kann die Anstellungsbehörde Ausnahmen bewilligen.

### 3.17 Bezahlte Absenzen

PR 24

Die angestellte Person hat in folgenden Fällen generell Anspruch auf bezahlte Absenz. Fällt diese bezahlte Absenz in die Ferien oder auf Feiertage, kann sie nachbezogen werden:

- eigene Hochzeit: zwei Tage;
- Todesfälle:
  - Ehepartner oder Ehepartnerin, eingetragener Partner oder eingetragene Partnerin, Lebenspartnerin oder Lebenspartner, eigene Kinder oder Eltern: drei Tage;
  - Schwiegereltern, Grosseltern oder Geschwister: ein Tag;
- Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts: ein Tag.

Die angestellte Person hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte Absenz, sofern diese zwingend in die Arbeitszeit fällt:

- Beerdigung von Mitarbeitenden: ein Halbtage;
- Vorladung als Zeuge oder Zeugin oder Auskunftsperson: gemäss Aufgebot;
- Vorstellungsgespräche für Stellensuche nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses: zwei Tage;
- Blutspenden: gemäss Aufgebot;
- leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie dazu notwendigen Aus- und Weiterbildung: die notwendige Zeit, höchstens 5 Tage pro Jahr;
- Besuch von Feuerwehrcursen, kantonalen Fachrapporten, Tagungen oder Inspektionen: bis 5 Tage pro Jahr;
- Mitwirkung in öffentlichen Ämtern: bis höchstens 15 Arbeitstage pro Jahr;
- Rettungseinsätze gemäss Aufgebot: bis höchstens 15 Arbeitstage pro Jahr;
- Arzt- und Zahnarztbesuche, sofern diese zwingend in die Blockzeit fallen;
- Pflege eines Familienmitglieds in auf- oder absteigender Linie oder des Lebenspartners oder Lebenspartnerin mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, soweit eine Pflege notwendig und nicht anderweitig geregelt ist: höchstens 3 Tage pro Ereignis und höchstens 10 Tage pro Jahr. Es kann ein Arzzeugnis verlangt werden;
- Betreuungsurlaub für gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kinder gemäss Artikel 329i des Obligationenrechts.

Bei Teilzeitbeschäftigten gelten diese Regeln entsprechend dem Beschäftigungsgrad, wobei bei ungeplanten Absenzen von weniger als fünf Tagen auf die geplante Arbeitszeit abzustellen ist.

### 3.18 Öffentliche Nebenämter

PR 25

PV 34

Lehrpersonen, die sich um ein öffentliches Nebenamt bewerben wollen, melden dies der Anstellungsbehörde. Die Bewilligung der Anstellungsbehörde ist erforderlich, sofern Arbeitszeit beansprucht wird.

### **3.19 Unbezahlte Absenzen/Urlaub**

Wird ein unbezahlter Urlaub bewilligt, beträgt der Abzug pro ausfallende Schulwoche 1/40 des Jahresgehaltes. AWR 8

### **3.20 Gleichstellung der Geschlechter**

PV 66

Die Anstellungsbehörde sorgt für die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter.

### **3.21 Diskriminierungsverbot**

PV 67

Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass niemand aufgrund von Persönlichkeitsmerkmalen, wie Geschlecht, Herkunft, Sprache, Religion, geschlechtliche Orientierung, Beeinträchtigung oder vergleichbare Persönlichkeitsmerkmalen, diskriminiert wird.

### **3.22 Allgemeine Rechte nach Schulverordnung**

SchV 39

Die Lehrperson hat das Recht,

- im Rahmen des Lehrplanes die Lehrmethoden frei zu wählen;
- für ihre Schulführung durch die Schulleitung und die Schulinspektorate beurteilt zu werden;
- sich weiterbilden und beraten zu lassen;
- im gesetzlichen Rahmen für ihre Weiterbildung finanziell unterstützt zu werden;
- bei der Gestaltung des Schulbetriebes und bei der Weiterentwicklung der Schule mitzureden;
- durch die Schulbehörden vor ungerechtfertigten Angriffen geschützt zu werden;
- im Lehrerteam eine Vertretung zu bestimmen und diese mit beratender Stimme zu den Sitzungen des Schulrates zu delegieren;
- in wichtigen Angelegenheiten, die die Schule betreffen, direkt oder über ihre Berufsorganisation angehört zu werden.

## 4 Pflichten der Lehrpersonen

### 4.1 Arbeitsleistung und -zeit

Die Lehrpersonen sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet. Die Arbeitszeit richtet sich nach den Pflichtlektionen und dem Amtsauftrag der einzelnen Lehrpersonen.

PV 26

### 4.2 Entschädigung Fahrtzeiten

Entspricht der Arbeitsort nicht dem "Unterrichtsort", wird die notwendige Fahrtzeit zu 50 Prozent als Arbeitszeit angerechnet. Dies gilt für Lehrpersonen, welche den Unterricht nicht am Arbeitsort erteilen in den Bereichen Deutschunterricht für Fremdsprachige, Logopädie und Heilpädagogischer Zusatzunterricht (HZU).

BKD

### 4.3 Amtsgeheimnis

Die Lehrpersonen sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

PV 27

Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

### 4.4 Pflichtlektionen

SchV 38a

Volksschulen	Lektionen	Minuten	Überstundenzuschlag bzw. Fehlstundenabzug
Kindergarten	27	45	1/27
Primar- und Oberstufe	29	45	1/29

Pro Abteilung wird für die Funktion als Klassenlehrperson eine Lektion angerechnet.

### 4.5 Überschrittene und nicht erreichte Pflichtlektionenzahl: Grundsatz

AWR 4

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.

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

### 4.6 Überschrittene und nicht erreichte Pflichtlektionenzahl: Entschädigung

AWR 5

Lehrpersonen, die nicht das volle Pflichtlektionenpensum leisten, wird der Lohn entsprechend gekürzt.

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

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

#### 4.7 Pflichtlektionen: Altersentlastung

BiIG 50

Ab dem 55. Altersjahr wird das Pflichtpensum bei einem Anstellungsgrad ab 30 Prozent um 7 Prozent und ab dem 60. Altersjahr um 10 Prozent reduziert. Die Reduktion wird ab jenem Jahr gewährt, in dem das Altersjahr erfüllt wird.

Bei Lehrpersonen, die in verschiedenen Urner Gemeinden im Teilpensum angestellt sind, sind die einzelnen Pensen zusammenzuzählen. Übersteigt die Summe den Wert von 30 Stellenprozent, so hat die betreffende Lehrperson ebenfalls Anspruch auf Altersentlastung. Die Altersentlastung ist sodann von allen Arbeitgebern gleichermassen zu tragen.

BiIG 70

Für Lehrpersonen, die am 1. Januar 2023 das 55. Altersjahr bereits erreicht hatten und in einem Vollpensum angestellt waren, erfolgt die Altersreduktion weiterhin nach den Regeln des alten Rechts, sofern dieses für die Betroffenen günstiger ist.

##### a) Aufrechnung

Beispiel: Lehrperson X ist 57 Jahre alt und hat (ohne Altersentlastung) 16 Lektionen zu unterrichten, was – mit Blick auf ein Vollpensum von 29 Lektionen in der Volksschule – einem Teilzeitpensum von 55,2 Stellenprozent entspricht (=  $16/29$ ). Hinzu kommt nun die anteilmässige Altersentlastung. Mit Blick auf zu entlastende 7 Prozent bei einem 100-Prozent-Pensum resultiert mit der aufgerechneten Altersentlastung vorliegend neu ein Pensum von 59,35 Stellenprozent (=  $55,2/93 \cdot 100$ ). Die Zahl der zu unterrichtenden Lektionen bleibt bei dieser Aufrechnungsmethode 16.

##### b) Abzug

Beispiel: Lehrperson Y ist 62 Jahre alt und hat (ohne Altersentlastung) 21 Lektionen zu unterrichten, was – mit Blick auf ein Vollpensum von 29 Lektionen in der Volksschule – einem Teilzeitpensum von 72,4 Stellenprozent entspricht (=  $21/29$ ). Davon in Abzug zu bringen ist nun die anteilmässige Altersentlastung von 7,24 Prozent (=  $10/100 \cdot 72,4$ ), so dass das neue Teilpensum, in dem die Altersentlastung eingerechnet ist, sich auf 65,16 Stellenprozent beläuft; damit können neu noch 19 Lektionen unterrichtet werden (=  $65,16/(100/29)$ ).

#### 4.8 Allgemeine Pflichten nach Schulverordnung

SchV 40

Die Lehrperson ist verpflichtet,

- die Schülerinnen und Schüler gemäss den Zielsetzungen des Schulgesetzes auszubilden, zu fördern und zu erziehen;
- den Schülerinnen und Schülern sowie allen weiteren im Schulbetrieb tätigen Personen Achtung und Wertschätzung entgegenzubringen;
- insbesondere die körperliche, seelische und geistige Integrität der ihr anvertrauten Schülerinnen und Schüler zu respektieren;
- das schulische Interesse sowie das selbständige Denken und Handeln der Schülerinnen und Schüler zu wecken und zu fördern;
- die Verantwortung für die ihr anvertrauten Schülerinnen und Schüler im Rahmen des Auftrages der Schule zu übernehmen;
- den Unterricht gewissenhaft vorzubereiten, diesen gemäss Lehrplan zu erteilen und auszuwerten;
- mit den Eltern, Behörden, Schuldiensten, der Schulleitung und dem Schulteam zusammenzuarbeiten;
- bei der Gestaltung und an der Entwicklung des Schullebens fördernd mitzuarbeiten;
- sich regelmässig weiterzubilden.

Der Erziehungsrat kann dazu nähere Vorschriften erlassen (Amtsauftrag) (RB 10.1212)

## Anhang 1: Einreihung von Lehrpersonen in die Besoldungsklassen

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
Basisstufe	Lehrperson für Kindergarten	Diplom als Kindergartenlehrperson	1
	Lehrperson für Unterstufe (1. und 2. Klasse)	Diplom als Primarlehrperson	2
	Lehrperson Basisstufe (Kindergarten bis 2. Klasse)	Diplom als Lehrperson Kindergarten - Unterstufe	2
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 (oder Integrative Sonderschulung)	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	3
	Lehrperson für Musik	Diplom in Schulmusik 1 oder 2	3
Oberstufe inkl. Werk- schule	Lehrperson	Diplom als Sekundar-, Real- oder Werkschullehrperson und <u>SHP bei Unterricht auf der Oberstufe</u>	5
	Lehrperson für Technisches Gestalten und Hauswirtschaft	Diplom Technisches Gestalten und Hauswirtschaft	4
	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 (Diplom 1; Bachelor)	4
	ETH oder Uni Abschluss (Diplom 2; Master)	5	

Stufe/Schule	Funktion	notwendige Ausbildung bzw. Diplome	Lohnklasse
	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	Lehrdiplom und Diplom als Schulleiter/Schulleiterin (DAS)	7

Die Entschädigung für die Schulzahnpflegeinstruktorinnen beträgt pro Lektion à 45 Minuten, inkl. 13. Monatslohn und Ferienentschädigung, 35.00 Franken plus Teuerungszulage. (Basis Index Mai 1993; Stand 2025 = 121.2 Punkte; Ansatz = 42.45 Franken)

Lehrpersonen mit abgeschlossener Ausbildung für Spezialfächer werden entsprechend der Ausbildung und dem Umfang des Aufgabengebietes eingestuft.

Personen in Ausbildung oder mit Matura werden in der Besoldungsklasse der entsprechenden Stufe in der 1. Anlaufstufe, maximal aber in der Besoldungsklasse 3 eingereiht. Der Besitzstand bestehender Arbeitsverträge bleibt gewahrt.

Persönliche Assistenzen nach Artikel 20 der Richtlinien zur Sonderpädagogik von Kindern und Jugendlichen von 0 bis 20 Jahren erhalten pro Lektion à 45 Minuten, inkl. 13. Monatslohn und Ferienentschädigung, 26.75 Franken plus Teuerungszulage. (Basis Index Mai 1993; Stand 2025 = 121,2 Punkte; Ansatz = 32.40 Franken).

## Anhang 2: Befristete Anstellung maximal 5 Monate (Aushilfen)

Übernimmt eine mehr als 5 Monate angestellte Lehrperson beim gleichen Arbeitgeber befristet zusätzliche Lektionen, wird ihr Lohn entsprechend der bisherigen Einstufung erhöht.

In den übrigen Fällen gilt:

Bei befristeten Anstellungsverhältnissen bis und mit 5 Monaten wird eine Entschädigung pro gehaltene Lektion ausgerichtet. Dabei gelten folgende Ansätze:  
(inkl. 13. Monatslohn und Ferienentschädigung)

Funktion	Für die Stufe diplomiert*				nicht diplomiert*	
	1. - 7. Dienstjahr		ab 8. Dienstjahr		Grundlohn	inkl. Teuerung
	Grundlohn	inkl. Teuerung	Grundlohn	inkl. Teuerung		
Besoldungs- klasse						
1 <sup>1)</sup>	SFr. 55.00	SFr. 66.65	SFr. 70.00	SFr. 84.85	SFr. 44.00	SFr. 53.35
2 <sup>1)</sup>	SFr. 55.00	SFr. 66.65	SFr. 70.00	SFr. 84.85	SFr. 44.00	SFr. 53.35
3 <sup>1)</sup>	SFr. 57.00	SFr. 69.10	SFr. 72.00	SFr. 87.25	SFr. 46.00	SFr. 55.75
4 <sup>1)</sup>	SFr. 62.00	SFr. 75.15	SFr. 78.00	SFr. 94.55	SFr. 50.00	SFr. 60.60
5 <sup>1)</sup>	SFr. 65.00	SFr. 78.80	SFr. 82.00	SFr. 99.40	SFr. 52.00	SFr. 63.00
6 <sup>1)</sup>	SFr. 69.00	SFr. 83.65	SFr. 88.00	SFr. 106.65	SFr. 55.00	SFr. 66.65
7 <sup>1)</sup>	SFr. 77.00	SFr. 93.30	SFr. 98.00	SFr. 118.80	SFr. 62.00	SFr. 75.15
<sup>1)</sup> Lektion à 45 Minuten						

**Die Ansätze basieren auf der Basis Index Mai 1993 (Stand 2025 = 121,2 Punkte)**

## Anhang 3: Glossar

### 1

13. Monatslohn ..... 7, 11, 13, 19, 20

### A

Abgangsentschädigung ..... 6, 7  
Absenz ..... 13, 14  
Altersentlastung  
    Berechnung ..... 17  
Altersrücktritt ..... 7  
Anlaufstufe ..... 9, 10  
Anstellung ..... 7  
Anstellungsbehörde ..... 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14  
Anstellungsvertrag ..... 5  
Arbeitsleistung ..... 16  
Arbeitsunfähigkeit ..... 7, 12  
Arbeitsverhältnis ..... 5, 7  
    Auflösung ..... 16  
Arztzeugnis ..... 13  
Assistenzen ..... 11, 19  
Aufsichtsfunktion ..... 10

### B

Basisstufe ..... 18  
befristet ..... 4, 5, 7, 10, 20  
befristetes Anstellungsverhältnis ..... 10  
Berufsunfall ..... 12  
Besoldungsklasse ..... 9  
Betreuungsurlaub ..... 14

### C

Chancengleichheit ..... 15

### D

Dienstaltersgeschenk ..... 7, 11  
Diskriminierung ..... 15  
durchschnittlicher Anstellungsgrad ..... 11

### E

Einreihung ..... 9  
Einstufungsvorschlag ..... 9  
Entlassung ..... 6  
Entlastungslektion ..... 11  
Erreichen der Altersgrenze ..... 5

### F

Fahrtzeit ..... 16  
Familienarbeit ..... 9  
Familienzulagen ..... 11  
Ferien ..... 11, 14, 19, 20  
Führungserfahrung ..... 9  
Funktionswechsel ..... 9  
Funktionszulage ..... 9

### G

Gleichstellung ..... 15

### H

Haarkontrolleurin ..... 11

Härtefälle ..... 7, 12, 14  
Haushaltszulage ..... 11

### I

Integrative Sonderschulung ..... 10  
Invalidenrente ..... 7

### K

Kinderzulage ..... 11  
Klassenlehrperson ..... 10, 16  
kompensieren ..... 16  
Konkubinat ..... 8  
Krankentaggeldversicherung ..... 12, 13  
Krankheit ..... 6, 12, 14  
Kündigung ..... 5, 6, 7  
Kündigungsfrist ..... 5

### L

Lehrbewilligung ..... 4  
Lehrperson in schulischer Heilpädagogik ..... 10  
Lohn ..... 9  
Lohnfortzahlung ..... 6, 7, 8, 13

### M

Mehrklassenzulage ..... 11  
Mehrleistungen ..... 16  
Militär-, Zivildienst- und Zivildienst ..... 14  
Mutterschaftsurlaub ..... 9, 13

### N

Neuanstellung ..... 9  
Neubewertung ..... 9

### O

öffentliches Nebenamt ..... 14

### P

Pensionierung ..... 5, 7  
Pensionsalter ..... 7  
Personalverband ..... 12  
Pflichtlektion ..... 16  
Probezeit ..... 5

### R

Referenz ..... 4  
Ruhestand ..... 7

### S

Schuljahr ..... 4  
Schulleitung ..... 15, 17, 19  
Schulpersonal ..... 11  
Schulwoche ..... 4, 10, 15  
Schulzahnpflegeinstruktorin ..... 11, 19  
Schwangerschaft ..... 14  
Schwangerschaftsurlaub ..... 13  
Schwimmhilfe ..... 11  
SHP ..... 9  
Sonderprivatauszug ..... 4  
Stufenanstieg ..... 9, 10

**T**

Teilpensum .....	10
Teuerungsausgleich .....	10
Teuerungszulage.....	10
Tod.....	5, 8

**U**

Überstunden .....	11
unbefristet .....	4, 5
unbezahlter Urlaub .....	15
Unfall .....	6, 12, 13, 14
ungenügende Leistung .....	6

**V**

variables Arbeitspensum .....	5
Vaterschaftsurlaub .....	9, 13
Verschwiegenheit.....	16
Vertrag.....	5, 6
Vertragsformular .....	5
vorzeitige Pensionierung .....	5, 7

**Z**

Zulage .....	10
zusätzliche Lektionen zeitlich befristete Erhöhung des Pensums.....	10, 20