

WEGLEITUNG

zur Anstellung der Lehrpersonen an den Urner Volksschulen

Stand: 1. Januar 2018

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

01. Januar 2018

INHALT

	Seite
1 Grundsatz	4
1.1 Anstellungsverhältnis.....	4
1.2 Schuljahr.....	4
1.3 Wegleitung.....	4
2 Arbeitsverhältnis	4
2.1 Arbeitsverhältnis/Arbeitsvertrag.....	4
2.2 Unbefristetes und befristetes Arbeitsverhältnis.....	4
2.3 Variables Arbeitspensum.....	4
2.4 Probezeit.....	4
2.5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	5
2.6 Kündigungsfristen.....	5
2.7 Kündigung.....	5
2.8 Fristlose Auflösung aus wichtigem Grund.....	6
2.9 Einvernehmliche Lösung.....	6
2.10 Erreichen der Altersgrenze, vorzeitiger Altersrücktritt.....	6
2.11 Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit.....	6
2.12 Abgangsentschädigung.....	7
2.13 Lohnfortzahlung im Todesfall.....	7
3 Rechte der Lehrpersonen	8
3.1 Einreihung der Lehrpersonen in eine Besoldungsklasse.....	8
3.2 Besondere Anstellungsverhältnisse.....	8
3.3 Zusätzliche Entschädigungen.....	9
3.4 Stufenanstieg.....	9
3.5 Teuerungsausgleich.....	9
3.6 13. Monatslohn.....	9
3.7 Dienstaltersgeschenk.....	10
3.8 Familien- und Haushaltzulage.....	10
3.9 Entlohnung bei Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst.....	10
3.10 Entlohnung bei Krankheit.....	11
3.11 Entlohnung bei Unfall.....	11
3.12 Härtefall.....	11
3.13 Unfallversicherung.....	11
3.14 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen.....	11
3.15 Schwangerschaft.....	12
3.16 Ferien.....	12
3.17 Bezahlte Absenzen.....	12
3.18 Öffentliche Nebenämter.....	13
3.19 Unbezahlte Absenzen/Urlaub.....	13
3.20 Gleichstellung von Frau und Mann.....	13
3.21 Diskriminierungsverbot.....	13
3.22 Allgemeine Rechte nach Schulgesetz.....	13
4 Pflichten der Lehrpersonen	14
4.1 Arbeitsleistung und -zeit.....	14
4.2 Entschädigung Fahrtzeiten.....	14
4.3 Amtsgeheimnis.....	14
4.4 Pflichtlektionen.....	14
4.5 Überschrittene und nicht erreichte Pflichtlektionenzahl: Grundsatz.....	14
4.6 Überschrittene und nicht erreichte Pflichtlektionenzahl: Entschädigung.....	14
4.7 Pflichtlektionen: Altersentlastung.....	15
4.8 Allgemeine Pflichten nach Schulverordnung.....	15
Anhang 1: Einreihung von Lehrpersonen in die Besoldungsklassen	16
Anhang 2: Befristete Anstellung maximal 5 Monate (Aushilfen)	18
Anhang 3: Glossar	19

Rechtsgrundlagen und Abkürzungen

Beschreibung Rechtsgrundlage / Vorschrift	Abk.	RB Nr.
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 (Schulgesetz)	SchG	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.

SchG 55

1.2 Schuljahr

Das Schuljahr dauert vom 1. August bis zum 31. Juli.

BKD

1.3 Wegleitung

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

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 Suche „Anstellungsvertrag“ heruntergeladen werden. ([LINK](#))

2.2 Unbefristetes und befristetes Arbeitsverhältnis

PV 12

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 dürfen längstens für ein Jahr begründet und höchstens um ein weiteres Jahr verlängert werden. Für Lehrkräfte kann das befristete Arbeitsverhältnis darüber hinaus verlängert werden, wenn das variable Pensenangebot es erfordert. 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 Pensen.

2.4 Probezeit

PV 13

Das erste Jahr gilt als Probezeit. In besonderen Fällen kann die Probezeit durch die Anstellungsbehörde um ein Jahr 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;
- dauernde volle Arbeitsunfähigkeit;
- 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 zwei Monaten gekündigt werden. Die Kündigung ist jederzeit möglich, also auch während des Schuljahres.

2.7 Kündigung

PV 16

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

- wenn die Lehrperson längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert 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 dauerhaft ungenügende Leistungen erbringt;
- wenn durch das Verhalten der Lehrperson die Aufgabenerfüllung der vorgesetzten Person oder anderer Angestellten erheblich 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

PV 18

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

PV 19

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

2.10 Erreichen der Altersgrenze, vorzeitiger Altersrücktritt

PV 20
PKV 28

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 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 nach Absatz 2 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 volle 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 diese das 50. Altersjahr erfüllt und ihr Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber während mindestens zwanzig Jahren bestanden hat.

Die Abgangsentschädigung beträgt nach zwanzig Dienstjahren zwei Monatsgehälter und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf sechs Monatsgehälter nach 25 oder mehr Dienstjahren. Bemessungsgrundlage ist der Grundlohn mit dem 13. Monatslohn, der Teuerungszulage und den Sozialzulagen.

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

2.13 Lohnfortzahlung im Todesfall

PV 25

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. Wenn die verstorbene Lehrperson 15 Jahre und mehr im Dienste der Gemeinde oder des Kreisschulverbandes gestanden hat, wird der Lohn während drei Monaten ausbezahlt.

In besonderen Fällen kann die Anstellungsbehörde diese Frist um höchstens zwei Monate verlängern.

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

Als nächste Angehörige im Sinne von Artikel 25 Absatz 4 der Personalverordnung gelten:

PR 7

- a) Der Ehegatte oder die Ehegattin, der eingetragene Partner oder die eingetragene Partnerin, Blutsverwandte in auf- oder absteigender Linie, Adoptiveltern und Adoptivkinder, Stiefeltern und Stiefkinder sowie Personen, die mit der verstorbenen Lehrperson durch ein Pflegeverhältnis verbunden waren;
- b) Konkubinatspartner, die seit mindestens fünf Jahren in einem gemeinsamen Haushalt mit der verstorbenen Person in einem eheähnlichen Verhältnis gelebt haben, die Unterstützung durch die verstorbene Person regelmässig erfolgt ist, die verstorbene Person mindestens die Hälfte an den Lebensunterhalt beigesteuert hat und ihr Tod eine wesentliche finanzielle Beeinträchtigung in der bisherigen Lebensweise der begünstigten Person zur Folge hat. Die begünstigte Person hat hierfür den Nachweis zu erbringen.

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 (Schulrat) 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 Lohnklasse 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). 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. 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:

- 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. AWR 7
- Nach Erhalt des Diploms werden Lehrpersonen in Schulischer Heilpädagogik (SHP) in Besoldungsklasse 4 unter Beibehaltung der Lohnstufe eingereiht (Empfehlung des Erziehungsrates vom 12. Januar 2011). BKD
- Lehrpersonen auf der Sek. I Stufe werden in Besoldungsklasse 5 und in die frankenmässig nächst höhere Lohnstufe eingereiht.
- Entsprechende Fälle sind mit der BKD abzusprechen.

Die Bildungs- und Kulturdirektion berät die Gemeinden bei der Einstufung der Lehrpersonen. AWR 7

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 beigelegt werden. BKD

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 dem Schuljahr 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 Teilpensum wird sie anteilmässig ausbezahlt. Bei nach Anhang 2 befristet angestellten Lehrpersonen mit Lektionentschädigung 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 Viertellektion 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 einen Stufenanstieg erst nach Erhalt des Diploms. Der Stufenanstieg erfolgt auf den nächsten Monat hin.

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

Jeder Lehrperson wird nach zwanzig und je weiteren fünf im Kanton Uri effektiv geleisteten Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk im Betrag einer Monatsbesoldung ausgerichtet. Nach 25 Jahren beträgt die Gratifikation einmalig anderthalb und nach 40 Jahren einmalig zwei Monatslöhne. Massgebend ist bei 20 Jahren der durchschnittliche Anstellungsgrad während diesen 20 Jahren. Bei den nachfolgenden Dienstaltersgeschenken wird für die Berechnung der durchschnittliche Anstellungsgrad der letzten fünf Jahre berücksichtigt.

Die Lehrperson kann sich das Dienstaltersgeschenk auszahlen lassen oder stattdessen Ferien beziehen. (1 Monatslohn = 4 Wochen, 1 ½ Monatslohn = 6 Wochen). Dabei gilt der Grundsatz, dass effektiv 20 (bzw. 30 Ferientage) bezogen werden können. Alternativ kann das Dienstaltersgeschenk 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 (gemäss durchschnittlichem Anstellungsgrad) multipliziert mit vier Wochen, wenn das Dienstaltersgeschenk einen Monatslohn beträgt, oder mit sechs Wochen, wenn das Dienstaltersgeschenk anderthalb Monatslöhne beträgt.

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

Während des obligatorischen oder freiwilligen Militär-, Zivilschutz- und Zivildienstes wird die volle Besoldung ausgerichtet, sofern die Dienstleistung 30 Arbeitstage je Kalenderjahr nicht übersteigt.

Übersteigt die Dienstleistung je Kalenderjahr die Dauer von 30 Arbeitstagen, gilt folgender reduzierter Lohnanspruch:

- für ledige oder geschiedene Lehrpersonen ohne Unterstützungs- oder Unterhaltspflicht 60 %
- für ledige oder geschiedene Lehrpersonen mit Unterstützungs- oder Unterhaltspflicht 80 %
- für verheiratete Lehrpersonen ohne Kind 80 %
- für verheiratete Lehrpersonen mit Kind 90 %

Für freiwillige Dienstleistung ist die Zustimmung der Anstellungsbehörde erforderlich.

Die Erwerbsausfallentschädigung fällt der Gemeinde bzw. dem Kreisschulverband zu, soweit sie den Lohnanspruch nicht übersteigt.

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 % des Lohnes;
- für weitere drei Monate 50 % des Lohnes.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, längstens aber nach neun Monaten, hört jede Zahlung auf. Diese Regelung gilt auch für befristet Angestellte.

PR 32

Um bei länger dauernder Krankheit keinen Lohnausfall in Kauf nehmen zu müssen, empfiehlt es sich dringend, eine entsprechende Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Mitglieder des Verein Lehrerinnen und Lehrer Uri (LUR) werden automatisch in die entsprechende Kollektivversicherung des LUR aufgenommen.

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 wieder erlangt wird oder bis ein Rechtsanspruch entsteht, der die gleichen Leistungen wie der volle Lohn garantiert. Bei Nicht-Betriebsunfällen besteht der Anspruch jedoch längstens während 365 Tagen.

Die Taggelderleistungen der Unfallversicherung fallen dem Arbeitgeber zu.

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 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen

PV 58

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

3.15 Schwangerschaft

Die Urner Stimmberechtigten haben am 12. Februar 2006 die von der Regierung und vom Landrat beschlossene Änderung der Personalverordnung (PV; RB 2.4211) zum bezahlten Schwangerschafts- bzw. Mutterschaftsurlaub deutlich abgelehnt. Aufgrund dieser Ausgangslage beschloss der Landrat am 16. Juni 2006 für die Kantonalen Angestellten die Bundeslösung zu übernehmen. Der Regierungsrat hat diese Änderung auf den 1. November 2006 in Kraft gesetzt. Die neue Lösung lautet:

¹Mitarbeiterinnen, welche während der neun Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des AHVG obligatorisch versichert waren und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben, haben während 14 Wochen Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub.

²Die Entschädigung für den bezahlten Mutterschaftsurlaub beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens aber 196 Franken pro Tag. Zur Berechnung des massgeblichen Erwerbseinkommens ist die Regelung der Mutterschaftsentschädigung gemäss der Bundesgesetzgebung sinngemäss anzuwenden.

³Der Urlaubs- und Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft.

⁴Der Kanton bevorschusst die Taggeldleistungen der EO. Die Taggeldleistungen der EO fallen dem Kanton zu.

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

¹Die Lehrperson hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte Absenz:

- eigene Vermählung oder Eintragung der eigenen Partnerschaft einschliesslich Ab- und Anmeldung bei Arbeitsstellen: 3 Tage;
- Geburt eigener Kinder: 5 Tage. Für Frauen bleibt der bezahlte Mutterschaftsurlaub nach Artikel 59 der Personalverordnung¹ vorbehalten.

²Die Lehrperson hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte Absenz, sofern diese unvermeidlicherweise in die Arbeitszeit fällt:

- Vermählung der Eltern, Geschwister oder Kinder oder Eintragung der Partnerschaft eines Elternteils, Geschwisters oder Kindes: 1 Tag;
- Todesfall des Ehegatten oder der Ehegattin, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin, eigener Kinder oder Eltern: bis 3 Tage;
- Todesfall der Schwiegereltern, Grosseltern oder Geschwister: 1 Tag;
- Beerdigung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern: 1/2 Tag;
- zwingende Teilnahme an einer Beerdigung: 1/2 Tag;
- Umzug des eigenen Haushaltes: 1 Tag;
- Vorladung als Zeuge oder Auskunftsperson: gemäss Aufgebot;
- Stellensuche nach der Kündigung der Arbeitsstelle: 3 Tage;
- Blutspenden: gemäss Aufgebot;

¹ RB 2.4211

- Besuch von Jugend+Sport-Leiterkursen oder Ausübung der Leiter- oder Expertenfunktion in Jugend+Sport-Kursen: bis 5 Tage pro Jahr;
- Besuch von Feuerwehrkursen, kantonalen Fachrapporten, Tagungen oder Inspektionen: bis 5 Tage pro Jahr;
- Mitwirkung in öffentlichen Ämtern: bis höchstens 15 Arbeitstage pro Jahr;
- bei Krankheit von eigenen Kindern oder Abwesenheit der Pflegeperson: bis 2 Tage pro Jahr;
- Arzt- und Zahnarztbesuch.

Die bezahlten Absenzen nach Absatz 2 dürfen nur bezogen werden, soweit sie erforderlich sind, um die entsprechenden Tätigkeiten auszuüben. Allfällige Erwerbsersatzleistungen sind dem Arbeitgeber abzuliefern.

Für die Intensivfortbildung gilt Artikel 17 bis 21 des AWR.

Der Schulrat ist für die Bewilligung des Urlaubs zuständig. Er kann andere oder weitergehende bezahlte Absenzen bis zu 10 Arbeitstagen bewilligen.

PR 25

3.18 Öffentliche Nebenämter

PV 34

Lehrpersonen, die sich um ein öffentliches Nebenamt bewerben wollen, melden dies dem Schulrat. Die Bewilligung des Schulrates 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 von Frau und Mann

PV 66

Die Anstellungsbehörde sorgt für die Gleichstellung von Frau und Mann. Sie berücksichtigt die Anliegen behinderter Personen.

3.21 Diskriminierungsverbot

PV 67

Angestellte dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

3.22 Allgemeine Rechte nach Schulgesetz

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 Lohnklasse 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

Ab dem 55. Altersjahr wird das Pflichtpensum für Lehrpersonen mit einem Vollpensum um zwei und ab dem 60. Altersjahr um eine weitere Lektion reduziert. Die Reduktion wird ab Schuljahresbeginn in jenem Jahr gewährt, in dem das Altersjahr erfüllt wird.

Konkret bedeutet dies, dass bspw. alle Lehrpersonen, die im Jahr 2018 das 55. Altersjahr erreichen, ab Schuljahresbeginn 2018/19 eine Altersentlastung erhalten.

Bei Lehrpersonen ohne Vollpensum beträgt die anteilmässige Reduktion ab dem 55. Alterstjahr eine Lektion und ab dem 60. Altersjahr zwei Lektionen. Dies bedeutet, dass der Anstellungsgrad ab dem 55. Altersjahr nicht mehr mit $x/29$ berechnet wird, sondern mit $x/28$. Ab dem 60. Altersjahr wird mit $x/27$ gerechnet. Dazu zwei Beispiele:

Beispiel 1:

Lehrperson Primarstufe geboren am 14. September 1963 hält 10 Lektionen.

Anstellungsgrad im Schuljahr 2017/18: $10/29 = 34$ Prozent

Anstellungsgrad im Schuljahr 2018/19: $10/28 = 36$ Prozent

Beispiel 2:

Lehrperson Primarstufe geboren am 14. September 1963 hält 29 Lektionen.

Anstellungsgrad im Schuljahr 2017/18: $29/29 = 100$ Prozent

Sie hat Anspruch auf 2 Lektionen Entlastung im Schuljahr 2018/19. Wenn sie auf 27 Lektionen reduziert, beträgt ihr Anstellungsgrad im Schuljahr 2018/19 100 Prozent. Reduziert sie ihr Pensum auf bspw. 26 Lektionen, beträgt der Anstellungsgrad $26/28 = 93$ Prozent.

4.8 Allgemeine Pflichten nach Schulverordnung

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 2018 = 116,3 Punkte; Ansatz = 40.70 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 Lohnklasse der entsprechenden Stufe in der 1. Anlaufstufe, maximal aber in Lohnklasse 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 31,15 Franken pro Lektion à 45 Minuten (Index von 116,3).

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
Besoldungs- klasse	Grundlohn	inkl. Teuerung	Grundlohn	inkl. Teuerung		
1 ¹⁾	SFr. 55.00	SFr. 63.95	SFr. 70.00	SFr. 81.40	SFr. 44.00	SFr. 51.15
2 ¹⁾	SFr. 55.00	SFr. 63.95	SFr. 70.00	SFr. 81.40	SFr. 44.00	SFr. 51.15
3 ¹⁾	SFr. 57.00	SFr. 66.30	SFr. 72.00	SFr. 83.75	SFr. 46.00	SFr. 53.50
4 ¹⁾	SFr. 62.00	SFr. 72.10	SFr. 78.00	SFr. 90.70	SFr. 50.00	SFr. 58.15
5 ¹⁾	SFr. 65.00	SFr. 75.60	SFr. 82.00	SFr. 95.35	SFr. 52.00	SFr. 60.50
6 ¹⁾	SFr. 69.00	SFr. 80.25	SFr. 88.00	SFr. 102.35	SFr. 55.00	SFr. 63.95
7 ¹⁾	SFr. 77.00	SFr. 89.55	SFr. 98.00	SFr. 113.95	SFr. 62.00	SFr. 72.10

¹⁾ Lektion à 45 Minuten

Die Ansätze basieren auf der Basis Index Mai 1993 (Stand 2018 = 116,3 Punkte)

Anhang 3: Glossar

1

13. Monatslohn..... 8, 10, 21, 22

A

Abgangsentschädigung..... 5, 7, 8
Absenz 14
Altersentlastung 19
Altersrücktritt 7
Anlaufstufe 9, 10
Arbeitsleistung..... 17
Arbeitsverhältnis..... 4
 Auflösung..... 17
Assistenzen..... 21

B

Basisstufe..... 20
befristet 4, 5, 10, 13, 22
befristete Anstellungsverhältnissen 9
Besoldungsklasse 9
bezahlte Absenz..... 14

D

Dienstaltersgeschenk..... 10, 12
durchschnittliche Anstellungsgrad 12

E

Einreihung 9
Erreichen der Altersgrenze..... 5

F

Fahrtzeit 17
Familienzulagen 12
Ferien..... 12, 14, 21, 22

G

Gleichstellung..... 15

H

Härtefälle..... 7, 13, 14
Haushaltszulage..... 12

I

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

K

Kinderzulage 12
Klassenlehrperson 10, 17
kompensieren..... 17
Krankentaggeldversicherung..... 13
Krankheit..... 13, 14
Kündigung..... 4, 5, 7, 14

Kündigungsfrist..... 5

L

Lehrperson in schulischer Heilpädagogik 10
Lohn..... 9

M

Mehrleistungen 17
Militär-, Zivildienst- und Zivildienst 12, 14
Mutterschaftsurlaub 14

N

Neuanstellung..... 9

O

öffentliches Nebenamt 15

P

Pensionierung..... 5, 7
Pflichtlektion..... 17
Pflichtlektionen..... 17
Probezeit..... 4, 5

S

Schuljahr..... 4
Schulleitung 15, 19, 21
Schulzahnpflegeinstruktorinnen 21
Schwangerschaft 14
Schwangerschaftsurlaub..... 14
SHP 9
Stufenanstieg..... 10

T

Teuerungsausgleich..... 10
Tod..... 5, 8, 14

U

Überstunden 10
unbefristet..... 4, 5
unbezahlter Urlaub 15
Unfall..... 13, 14

V

variables Arbeitspensum..... 4
Verschwiegenheit 17
Vertrag..... 4, 7
Vertragsformular 4
vorzeitige Pensionierung..... 5, 7

Z

zusätzliche Lektionen
 zeitlich befristete Erhöhung des Pensums..... 9, 22