WEGLEITUNG
zur Anstellung der Lehrpersonen
an den Urner Volksschulen

Stand: 1. Januar 2021

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

1. Januar 2021
## Anhang 1: Einreihung von Lehrpersonen in die Besoldungsklassen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Seite</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>4.6</td>
</tr>
<tr>
<td>4.2</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>3.22</td>
</tr>
<tr>
<td>3.20</td>
</tr>
<tr>
<td>3.17</td>
</tr>
<tr>
<td>3.16</td>
</tr>
<tr>
<td>3.15</td>
</tr>
<tr>
<td>3.14</td>
</tr>
<tr>
<td>3.12</td>
</tr>
<tr>
<td>3.10</td>
</tr>
<tr>
<td>3.6</td>
</tr>
<tr>
<td>3.7</td>
</tr>
<tr>
<td>3.8</td>
</tr>
<tr>
<td>3.9</td>
</tr>
<tr>
<td>3.10</td>
</tr>
<tr>
<td>3.11</td>
</tr>
<tr>
<td>3.12</td>
</tr>
<tr>
<td>3.13</td>
</tr>
<tr>
<td>3.14</td>
</tr>
<tr>
<td>3.15</td>
</tr>
<tr>
<td>3.16</td>
</tr>
<tr>
<td>3.17</td>
</tr>
<tr>
<td>3.18</td>
</tr>
<tr>
<td>3.19</td>
</tr>
<tr>
<td>3.20</td>
</tr>
<tr>
<td>3.21</td>
</tr>
<tr>
<td>3.22</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Seite</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>18</td>
</tr>
</tbody>
</table>

## Anhang 3: Glossar

<table>
<thead>
<tr>
<th>Seite</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>21</td>
</tr>
</tbody>
</table>
## Rechtsgrundlagen und Abkürzungen

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

1.1 Anstellungsverhältnis


1.2 Schuljahr


1.3 Wegleitung

Die hier 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.

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

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.

1.5 Sonderprivatauszug


Deshalb wird den Schulen empfohlen, vor jeder Neuanstellung einen Sonderprivatauszug gemäss Art. 317a StGB einzufordern.
2 Arbeitsverhältnis

2.1 Arbeitsverhältnis/Arbeitsvertrag


2.2 Unbefristetes und befristetes Arbeitsverhältnis


2.3 Variables Arbeitspensum


2.4 Probezeit

Das erste Jahr gilt als Probezeit. In besonderen Fällen kann die Probezeit durch die Anstellungsbehörde (Schulrat/Kreisschulrat/Schulkommission) um ein Jahr verlängert werden.

2.5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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


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

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 Angestellter 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 Ge- hör 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 ungerichtete 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


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 Kündigungs- schutz 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

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

2.12 Abgangsentschädigung

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.


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

2.13 Lohnfortzahlung im Todesfall


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:

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 verstorbeene 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 hiefür 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 festgelegt.

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


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.
- 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.


3.2 Besondere Anstellungsverhältnisse

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

Bei Teilpenseln 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.

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

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.

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.

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

3.4 Stufenanstieg


3.5 Teuerungsausgleich

Der Teuerungsausgleich wird durch den Regierungsrat festgelegt.

3.6 13. Monatslohn


3.7 Dienstaltersgeschenk


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 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 vier Wochen, wenn das Dienstaltersgeschenk einen Monatslohn beträgt, oder mit sechs Wochen, wenn das Dienstaltersgeschenk anderthalb Monatslöhne beträgt.


Bei mehreren Arbeitgebern wird das Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausbezahlt respektive gewährt.

Dienstaltersgeschenke für erweitertes Schulpersonal wie zum Beispiel persönliche Assistenzen (Sonderpädagogik), Schulzahnpflegeinstruktorinnen, Schwimmhilfen, Haarkontrollerinnen 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


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

3.9 Entlöhnung bei Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst

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 Unterhaltpflicht 60 %
- für ledige oder geschiedene Lehrpersonen mit Unterstützungs- oder Unterhaltpflicht 80 %
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**

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.

Um bei länger dauernder Krankheit keinen Lohnausfall in Kauf nehmen zu müssen, empfiehlt es sich dringend, eine entsprechende Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Mitglieder des Ver ein Lehrerinnen und Lehrer Uri (LUR) haben Zugang zur entsprechenden Kollektivversicherung des LUR.

**3.11 Entlöhnung bei Unfall**

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 Taggeldleistungen der Unfallversicherung fallen dem Arbeitgeber zu.

**3.12 Härtefall**

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**

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

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


1Mitarbeiterinnen, welche während der neun Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des AHVG (1) 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 bevorzugt die Taggeldleistungen der EO. Die Taggeldleistungen der EO fallen dem Kanton zu.

3.16 Ferien

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

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

- eigene Vermählung oder Eintragung der eigenen Partnerschaft einschliesslich Ab- und Anmel dung bei Amtsstellen: 3 Tage;

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 Eltern teils, 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;
– 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 auszüuben. 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.

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

3.19 Unbezahlte Absenzen/Urlaub
Wird ein unbezahlter Urlaub bewilligt, beträgt der Abzug pro ausfallende Schulwoche 1/40 des Jahresgehaltes.

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

3.21 Diskriminierungsverbot
Angestellte dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.
3.22 Allgemeine Rechte nach Schulgesetz

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

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 erteilten in den Bereichen Deutschunterricht für Fremdsprachige, Logopädie und Heilpädagogischer Zusatzunterricht (HZU).

4.3 Amtsgeheimnis
Die Lehrpersonen sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.
Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

4.4 Pflichtlektionen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Schule</th>
<th>Lektionen</th>
<th>Minuten</th>
<th>Überstundenzuschlag bzw. Fehlstundenabzug</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kindergarten</td>
<td>27</td>
<td>45</td>
<td>1/2</td>
</tr>
<tr>
<td>Primar- und Oberstufe</td>
<td>29</td>
<td>45</td>
<td>1/29</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

4.5 Überschrittene und nicht erreichte Pflichtlektionenzahl: Grundsatz
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
Lehrpersonen, die nicht das volle Pflichtlektionensum 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


Beispiel 1:
Anstellungsgrad im Schuljahr 2020/21: 10/29 = 34 Prozent
Anstellungsgrad im Schuljahr 2021/22: 10/28 = 36 Prozent

Beispiel 2:
Anstellungsgrad im Schuljahr 2020/21: 29/29 = 100 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, Schuldienssten, 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Stufe/Schule</th>
<th>Funktion</th>
<th>notwendige Ausbildung bzw. Diplome</th>
<th>Lohnklasse</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kindergarten</td>
<td>Lehrperson</td>
<td>Diplom als Kindergartenlehrperson</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehrperson für Deutschunterricht</td>
<td>Diplom als Primarlehrperson</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehrperson für Integrative Förderung</td>
<td>Diplom als Primarlehrperson und in Ausbildung zur SHP</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehrperson für Integrative Förderung (oder Integrative Sonderschulung)</td>
<td>Diplom als Primarlehrperson mit Zusatzausbildung</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Basisstufe</td>
<td>Lehrperson für Kindergarten</td>
<td>Diplom als Kindergartenlehrperson</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehrperson für Unterstufe (1. und 2. Klasse)</td>
<td>Diplom als Primarlehrperson</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehrperson Basisstufe (Kindergarten bis 2. Klasse)</td>
<td>Diplom als Lehrperson Kindergarten - Unterstufe</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Primarstufe</td>
<td>Lehrperson</td>
<td>Diplom als Primarlehrperson oder Diplom für Oberstufe</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehrperson für Deutschunterricht</td>
<td>Diplom als Kindergartenlehrperson</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehrperson für Technisches Gestalten</td>
<td>mit Fachdiplom für ein Fach</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehrperson für Integrative Förderung (oder Integrative Sonderschulung)</td>
<td>Diplom als Primarlehrperson mit Zusatzausbildung</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Schulische Heilpädagogin</td>
<td>SHP Diplom</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehrperson für Sport</td>
<td>Sportdiplom ESSM, ETH oder Uni Abschluss</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehrperson für Musik</td>
<td>Diplom in Schulmusik 1 oder 2</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Oberstufe inkl. Werkschule</td>
<td>Lehrperson</td>
<td>Diplom als Sekundar-, Real- oder Werkschullehrperson und SHP bei Unterricht auf der Oberstufe</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehrperson für Technisches Gestalten und Hauswirtschaft</td>
<td>Diplom Technisches Gestalten und Hauswirtschaft</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehrperson (ohne Lehrdiplom für Oberstufe)</td>
<td>Lehrdiplom einer tieferen Schulstufe mit Ausbildungsaufgaben oder befristete Aushilfen für 1 bis 2 Schuljahre</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Fachlehrperson für 1 bis 2 Fächer</td>
<td>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)</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Fachlehrperson für 3 und mehr Fächer</td>
<td>Lehrdiplom einer tieferen Schulstufe und 3 oder mehr Fachdiplome oder Zulassung für mindestens drei Fächer</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehrperson für Sport</td>
<td>Sportdiplom ESSM (Diplom 1; Bachelor)</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>ETH oder Uni Abschluss (Diplom 2; Master)</td>
<td>5</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Wegleitung zur Anstellung der Lehrpersonen an der Urner Volksschule Seite 18 von 21
<table>
<thead>
<tr>
<th>Stufe/Schule</th>
<th>Funktion</th>
<th>notwendige Ausbildung bzw. Diplome</th>
<th>Lohnklasse</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Lehrperson für Musik</td>
<td>Diplom in Schulmusik 1 oder 2</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>Heilpädagogisches Zentrum</td>
<td>Lehrperson an der Sonderschule</td>
<td>Diplom als Primarlehrperson</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehrperson für Logopädie</td>
<td>SHP Diplom</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Stufen übergreifend</td>
<td>Schulleitung</td>
<td>Lehrdiplom und Zusatzausbildung (CAS oder vergleichbar)</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Schulleitung</td>
<td>Lehrdiplom und Diplom als Schulleiter/Schulleiterin (DAS)</td>
<td>7</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 2021 = 116,3 Punkte; Ansatz = 40.70 Franken)

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


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).
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)

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

1) Lektion à 45 Minuten

Die Ansätze basieren auf der Basis Index Mai 1993 (Stand 2021 = 116,3 Punkte)
### Glossar

| A | Abgangseinschädigung 6, 7 |
|   | Absenz 13 |
|   | Altersentlastung 17 |
|   | Altersrücktritt 7 |
|   | Anlaufstufe 9, 10 |
|   | Anstellungsbehörde 5, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14 |
|   | Arbeitsleistung 16 |
|   | Arbeitsverhältnis 5 |
|   | Auflösung 16 |
|   | Assistenzen 11, 19 |
| B | Basisstufe 4, 5, 10, 12, 20 |
|   | befristete Anstellungsverhältnissen 9 |
|   | Besoldungsklasse 9 |
|   | bezahlte Absenz 13 |
| D | Dienstaltersgeschenk 10, 11 |
|   | durchschnittliche Anstellungsgrad 11 |
| E | Einreihung 9 |
|   | Erreichen der Altersgrenze 5 |
| F | Fahrtzeit 16 |
|   | Familienzulagen 11 |
|   | Ferien 11, 13, 19, 20 |
| G | Gleichstellung 14 |
| H | Haarkontrolleirin 11 |
|   | Härtefälle 7, 12, 13 |
|   | Haushaltszulage 11 |
| I | Integrative Sonderschulung 10 |
|   | Invalidenrente 7 |
| K | Kinderzulage 11 |
|   | Klassenlehrperson 10, 16 |
|   | kompensieren 16 |
|   | Krankentagsgeldversicherung 12 |
|   | Krankheit 12, 13 |
|   | Kündigung 5, 6, 7, 13 |
|   | Kündigungsfrist 5 |
| L | Lehrbewilligung 4 |
|   | Lehrperson in schulischer Heilpädagogik 10 |
|   | Lohn 9 |
| M | Mehrleistungen 16 |
|   | Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst 11, 13 |
|   | Mutterschaftsurlaub 13 |
| N | Neuanstellung 4, 9 |
|   | Neubewertung 9 |
| O | öffentliches Nebenamt 14 |
| P | Pensionierung 5, 7 |
|   | Pflichtlektion 16 |
|   | Pflichtlektionen 16 |
|   | Probezeit 5 |
| S | Schuljahr 4 |
|   | Schulverwaltung 15, 17, 19 |
|   | Schulzahnpflegeinstructorin 11, 19 |
|   | Schwangerschaft 13 |
|   | Schwangerschaftsurlaub 13 |
|   | Schwimmhilfe 11 |
|   | SHP 9 |
|   | Sonderprivatauszug 4 |
|   | Stufenanstieg 9, 10 |
| T | Teuerungsausgleich 10 |
|   | Tod 5, 7, 13 |
| U | Überstunden 10 |
|   | unbefristet 4, 5 |
|   | unbezahlter Urlaub 14 |
|   | Unfall 12, 13 |
| V | variables Arbeitspensum 5 |
|   | Vaterschaftsurlaub 13 |
|   | Verschwiegenheit 16 |
|   | Vertrag 5, 6 |
|   | Vertragsformular 5 |
|   | vorzeitige Pensionierung 5, 7 |
| Z | zusätzliche Lektionen 9, 20

#### Wegleitung zur Anstellung der Lehrpersonen an der Urner Volksschule

| Seite | 21 von 21 |