

WEGLEITUNG

zu den Anstellungs- und Besoldungsbedingungen für die Lehrpersonen an der Urner Volksschule

Stand: 1. Januar **2003**

Diese Wegleitung enthält eine Zusammenfassung der Rechtsgrundlagen zu den Anstellungs- und Besoldungsbedingungen für die Lehrpersonen an den Urner Volksschulen.

Haben Sie Anregungen oder Fragen? Fehlen wichtige Punkte? Bitte teilen Sie uns dies mit!

peter.horat@ur.ch

INHALT

	Seite
1 Grundsatz	4
1.1 Anstellungsverhältnis	4
1.2 Schuljahr	4
1.3 Begleitung	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	6
2.13 Lohnfortzahlung im Todesfall	7
3 Rechte der Lehrpersonen	8
3.1 Beitragsberechtigter Lohn	8
3.2 Beitragsberechtigte Lektionen	8
3.3 Rückerstattung an den Kanton	8
3.4 Besondere Anstellungsverhältnisse	8
3.5 Zusätzliche Entschädigungen	9
3.6 Stufenanstieg	9
3.7 Teuerungsausgleich	9
3.8 13. Monatslohn	9
3.9 Dienstaltersgeschenk	9
3.10 Familien- und Haushaltzulage	10
3.11 Entlohnung bei Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst	10
3.12 Entlohnung bei Krankheit	10
3.13 Entlohnung bei Unfall	11
3.14 Härtefall	11
3.15 Unfallversicherung	11
3.16 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen	11
3.17 Schwangerschaft	11
3.18 Ferien	11
3.19 Bezahlte Absenzen	12
3.20 öffentliche Nebenämter	12
3.21 Unbezahlte Absenzen/Urlaub	12
3.22 Gleichstellung von Frau und Mann	12
3.23 Diskriminierungsverbot	13
3.24 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
5 Regelungen zur Weiterbildung	16
5.1 Vorbemerkung	16
5.2 Beitrag an die Kosten der Kurse	16

5.3 Spesenentschädigung	16
5.4 Praktikanten / Praktikantinnen	16
6 ANHANG 1 Beitragsberechtigte Besoldung an der Volksschule	17
6.1 Einteilung in die Besoldungsklassen.....	17
6.2 Befristete Anstellung maximal 5 Monate (Aushilfen).....	19
7 ANHANG 2 Termine für Subventionseingabe.....	19
8 ANHANG 3 Glossar	20

RECHTSGRUNDLAGEN/Abkürzungen

Beschreibung Rechtsgrundlage / Vorschrift	Abk.	RB Nr.
Personalverordnung	PV	RB 2.4211
Personalreglement	PR	RB 2.4213
Personalreglement für die kantonalen Lehrpersonen	PRL	RB 10.1213
Verordnung über allgemeine Beiträge des Kantons an die Volksschulen	BeiV	RB 10.1222
Reglement über allgemeine Beiträge des Kantons an die Volksschulen (Beitragsreglement)	BeiR	RB 10.1223
Verordnung über die Staatliche Versicherungskasse Uri	VKV	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. Die Bildungs- und Kulturdirektion legt die beitragsberechtigte Besoldung fest.

SchG 55
BeiV 2

1.2 Schuljahr

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

BKD

1.3 Wegleitung

Die hier vorliegende Wegleitung ergänzt und erklärt die jeweils geltenden rechtlichen Grundlagen. Die Bildungs- und Kulturdirektion ist für den Vollzug verantwortlich. In diesem Sinne enthält die Wegleitung auch Vollzugsvorschriften, die einzuhalten sind.

BeiR 7

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 BKD; www.schulenuri.ch; www.zebis.ch) heruntergeladen werden. Bei kurzfristigen Aushilfen reicht das vollständige Ausfüllen des Personalblattes.

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 werden. Die Schulbehörde sorgt dafür, dass die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse minimiert wird. Möglich ist dies durch Abschluss von Arbeitsverträgen, die ein variables Arbeitspensum vorsehen.

PRL 2

2.3 Variables Arbeitspensum

PV 11

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.

Bei einer erstmaligen Anstellung als Lehrperson im Kanton Uri, gelten die ersten zwei Jahre als Probejahre.

SchV 38

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.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von vier Monaten.

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, hat 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
VKV 28

Das Arbeitsverhältnis endigt mit dem Altersrücktritt zwischen dem 58. und dem 65. Altersjahr nach der Verordnung über die Staatliche Versicherungskasse 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 Staatlichen Versicherungskasse Uri für die versicherte Lehrperson 50 Prozent der wegen der Entlassung fehlenden Altersgutschriften, jedoch ohne Zins. Diese Leistung endigt mit dem erfüllten 62. Altersjahr. In ausgewiesenen Härtefällen kann die Anstellungsbehörde beschliessen, den Beitrag des Arbeitgebers an die Staatliche Versicherungskasse 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 Staatliche Versicherungskasse Uri in den Ruhestand versetzen.

2.11 Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit

PV 21

Das Arbeitsverhältnis endigt, sobald die Lehrperson eine volle Invalidenrente gemäss der Verordnung über die Staatliche Versicherungskasse 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, 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, sofern das Zusammenleben mit der verstorbenen Lehrperson mindestens fünf Jahre gedauert hat, die Unterstützung durch die verstorbene Lehrperson regelmässig erfolgt ist, die verstorbene Lehrperson mehr als 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 Beitragsberechtigter Lohn

Die Höhe des beitragsberechtigten Lohnes wird bei Anstellungsbeginn und bei einem Funktionswechsel jeweils durch die Bildungs- und Kulturdirektion mittels Verfügung festgelegt. Pro 700 geleistete Lektionen (bzw. 500 Lektionen im Kindergarten) wird ein Dienstjahr angerechnet. Die Anrechnung der Dienstjahre für Besoldungsstufen richtet sich nach dem Eintritt in den Schuldienst. Auswärtige Dienstjahre (inner- und ausserkantonale, ebenso Dienstjahre in einem anderen Staat) werden angerechnet, sofern sie gleichwertig sind (analoge Schulstufe). Als Dienstjahre gelten grundsätzlich die Jahre nach der Diplomierung oder nach dem entsprechenden Studienabschluss. Nach einer Weiterbildung werden frühere Dienstjahre angemessen berücksichtigt. Unterbrüche im Schuldienst von mehr als sechs Monaten (Weiterstudium, Urlaub usw.) werden nicht als Dienstjahre angerechnet. Lehrpersonen mit entsprechender Ausbildung aber ohne Diplom, kommen in die Anlaufstufen, in Ausnahmefällen höchstens ins Minimum. Der beitragsberechtigte Lohn richtet sich nach der Tabelle im Anhang 1 zu dieser Wegleitung. Die Gemeinde, bzw. der Kreisschulverband, hat minimal diesen Lohn auszuzahlen. Subventionsberechtigt ist ein Anstellungsgrad, der sich auf beitragsberechtigte Lektionen (Punkt 3.2) bezieht.

Haushalts- und Geburtszulagen sowie Dienstaltesgeschenke gelten als Lohnbestandteil und werden zum beitragsberechtigten Lohn hinzugezählt. Ein Dienstaltesgeschenk "in anderen Fällen" (Punkt 3.9) dieser Wegleitung ist nur dann beitragsberechtigt, wenn die Ausrichtung von der Bildungs- und Kulturdirektion bewilligt wurde. Lohnfortzahlungen im Härtefall sind nur beitragsberechtigt, wenn und soweit die Bildungs- und Kulturdirektion die Lohnfortzahlung bewilligt hat. Bei einem vorzeitigen Altersrücktritt nach Punkt 2.10 dieser Wegleitung, gelten die vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge an die fehlenden Altersgutschriften bis zum erfüllten 62. Altersjahr als beitragsberechtigt. Nach Punkt 2.10 Absatz 2 dieser Wegleitung, erhöhte Beiträge sind nur beitragsberechtigt, wenn die Bildungs- und Kulturdirektion dem zustimmt. Abgangsentschädigungen nach Punkt 2.12 dieser Wegleitung sind nicht beitragsberechtigt.

Für Katechetinnen und Katecheten wird maximal 22/29 eines Pensums subventioniert. BKD

Subventionsberechtigt sind maximal 3 Überstunden. Spezialfälle sind mit der Bildungs- und Kulturdirektion abzusprechen. BeiV 3

Zulagen für Schulvorsteher und Schulvorsteherinnen sowie Reisespesen für Lehrpersonen werden nicht subventioniert. BKD

3.2 Beitragsberechtigte Lektionen

Beitragsberechtigt sind Lektionen, die im jeweils vom Schulrat und dem Inspektorat genehmigten Stundenplan aufgeführt sind. Für die Schuldienste sind es die vom Amt für Volksschulen genehmigten Lektionen. Für die pädagogische Schulleitung gelten die Bestimmungen von Artikel 5 der Verordnung über die Beitragsleistungen des Kantons an die pädagogische Schulleitung (RB 10.1445). BKD

3.3 Rückerstattung an den Kanton

Von der Lehrperson an die Gemeinde oder den Kreisschulverband zurückerstattete Entschädigungen fallen, soweit sie nicht bereits bei der Subventionsabrechnung berücksichtigt wurden, zu dem Prozentsatz an den Kanton zurück, mit dem der Kanton die Gemeinden oder die Kreisschule subventioniert hat. BKD

3.4 Besondere Anstellungsverhältnisse

Für Lehrpersonen, die nicht während eines ganzen Jahres unterrichten, wird der beitragsberechtigte Lohn im Verhältnis zur Dauer des ganzen Schuljahres (38 Wochen) gekürzt. BeiR 4

Bei Teilpensen bemisst sich der beitragsberechtigte Lohn nach dem Grad der Anstellung. Schwankt die Zahl der erteilten Lektionen während dem Schuljahr stark, gilt die Zahl der wirklich gehaltenen Lektionen als beitragsberechtigt. Dabei bewirkt unverschuldeter Schulausfall keine Lohnreduktion.

Bei befristeten Anstellungsverhältnissen bis und mit fünf Monaten richtet sich die beitragsberechtigte Besoldung nach pauschalen Ansätzen pro gehaltene Lektion. (Siehe Tabelle im Anhang 1, Punkt 6.2).

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

3.5 Zusätzliche Entschädigungen

BeiR 5

Pro Abteilung, die zwei- und mehrklassig unterrichtet wird, gilt eine Zulage von 1'400.-- Franken plus Teuerungszulage pro Jahr und Abteilung als beitragsberechtigt. 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 Teilpensen wird sie anteilmässig ausbezahlt.

Wird in Gemeinden mit langen Schulwegen während der Mittagszeit eine Aufsicht durch Lehrpersonen organisiert, gelten diese Stunden als beitragsberechtigt. Pro Aufsichtsstunde gilt der halbe Ansatz einer Lektion als beitragsberechtigt. Wird durch die Aufsicht das zu leistende Pflichtpensum überschritten, richtet sich der beitragsberechtigte Ansatz nach den pauschalen Ansätzen wie bei bis und mit 5 Monaten befristet Angestellten.

3.6 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.

3.7 Teuerungsausgleich

PV 43

Der Teuerungsausgleich wird durch den Regierungsrat festgelegt.

3.8 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 er oder sie den Dienst, so wird der Anspruch anteilmässig gekürzt. Der 13. Monatslohn wird in der Regel im November ausgerichtet.

3.9 Dienstaltersgeschenk

PV 49
BeiV 3a

Jeder Lehrperson wird nach zwanzig und je weiteren fünf in der Volksschule des Kantons 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.

Die Lehrperson kann sich das Dienstaltersgeschenk auszahlen lassen oder statt dessen Ferien beziehen. (1 Monatslohn = 4 Wochen, 1 ½ Monatslohn = 6 Wochen). 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 effektiv gehaltener Wochenlektionen im Zeitpunkt des Jubiläums, multipliziert mit der Anzahl bezugsberechtigter Wochen (4 oder 6 Wochen).

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

3.10 Familien- und Haushaltzulage

PV 50

Die Familienzulagen werden als Geburts- und als Kinderzulagen ausgerichtet. Anspruch und Höhe dieser Zulagen richten sich nach dem Gesetz über die Familienzulagen. Angestellte, die Anspruch auf eine Kinderzulage haben, erhalten jährlich eine Haushaltszulage von 1'200.-- Franken. Der Anspruch entsteht am ersten Tag des Geburtsmonates (Gesetz über die Familienzulagen, RB 20.2511 Artikel 6).

Für die Anspruchsberechtigung und Ausrichtung der Kinderzulagen sowie Ausschluss des Doppelbezuges gelten die Bestimmungen des Gesetzes über die Familienzulage (RB 20.2511) und der Verordnung zum Gesetz über die Familienzulage (RB 20.2512).

3.11 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.

3.12 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.

PR 32

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 Verein Lehrerinnen und Lehrer Uri (LUR) werden automatisch in die entsprechende Kollektivversicherung des LUR aufgenommen.

3.13 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 Taggeldleistungen der Unfallversicherung fallen dem Arbeitgeber zu.

3.14 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.

3.15 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.

3.16 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.

3.17 Schwangerschaft

Ab dem sechsten Monat der Schwangerschaft wird ein bezahlter Urlaub gewährt, und zwar: PV 59

- während acht Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem Schwangerschaftsurlaub nicht mehr fortgesetzt wird. Die Angestellte kann das Arbeitsverhältnis in diesen Fällen auf das Ende des bezahlten Urlaubs auflösen. Die normale vier Monate dauernde Kündigungsfrist ist einzuhalten.
- während zwölf Wochen in den übrigen Fällen.

Für den bezahlten achtwöchigen Schwangerschaftsurlaub nach Artikel 59 der Personalverordnung ist der bisherige Beschäftigungsgrad massgebend, für den zusätzlichen vierwöchigen der für die Zukunft vereinbarte. Ein dazwischen vereinbarter unbezahlter Urlaub hat keinen Einfluss auf die Anspruchsberechtigung auf 12 Wochen.

PR 26

3.18 Ferien

PRL 7

Die Ferien der Lehrpersonen richten sich grundsätzlich nach den Schulferien.

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

3.19 Bezahlte Absenzen

PR 24

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

- eigene Vermählung einschliesslich Ab- und Anmeldung bei Arbeitsstellen: 5 Tage;
- Geburt eigener Kinder: 2 Tage; für Frauen bleibt der Schwangerschaftsurlaub nach Artikel 59 der Personalverordnung vorbehalten.

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

- Vermählung der Eltern, Geschwister oder Kinder: 1 Tag;
- Todesfall des Ehegatten oder der Ehegattin, 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 auszuüben. Allfällige Erwerbsersatzleistungen sind dem Arbeitgeber abzuliefern.

Für die Intensivfortbildung gilt das Reglement zur Intensivfortbildung von Lehrpersonen des Kindergartens, der Volksschule und der Mittelschule (RB 10.1216).

Der Schulrat kann andere oder weitergehende bezahlte Absenzen bis zu 3 Arbeitstagen bewilligen. Weitere Absenzen von mehr als 3 und bis zu 10 Arbeitstagen bedürfen, damit sie als beitragsberechtigt anerkannt werden, der Genehmigung durch die Bildungs- und Kulturdirektion (BKD)

PR 25

3.20 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.

3.21 Unbezahlte Absenzen/Urlaub

Wird ein unbezahlter Urlaub von mehr als 4 Wochen bewilligt, ist der Bildungs- und Kulturdirektion schriftlich Mitteilung zu machen.

BKD

Ist der Urlaub kürzer als ein Jahr, beträgt der Abzug pro ausfallende Schulwoche 1/38 des Jahresgehaltes.

BeiR 4

3.22 Gleichstellung von Frau und Mann

PV 66

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

3.23 Diskriminierungsverbot

PV 67

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

3.24 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
PRL 3

4.2 Entschädigung Fahrtzeiten

Entspricht der Arbeitsort nicht dem "Unterrichtsort", wird die notwendige Fahrtzeit zu 50 Prozent als Arbeitszeit angerechnet. Dies gilt für folgende Lehrpersonen: Legasthenie und Dyskalkulie, 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. Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen. PV 27

4.4 Pflichtlektionen

Volksschulen	Lektionen	Minuten	Überstundenzuschlag bzw. Fehlstundenabzug	
Sekundar-, Real-, Werkschule	28	50	1/28	
Primarschule/Kleinklasse	29	50	1/29	
Kindergarten	21	60	1/21	
Turnunterricht (Primar-, Oberstufe)	29	50	1/29	BKD
Techn. Gestalten und Hauswirtschaft	29	50	1/29	
Legasthenie- / Dyskalkulieunterricht	29	50	1/29	
Deutschunterricht	29	50	1/29	
Katechese (max. subventioniert: 22 Lekt.)	29	50	1/29	

Für die übrigen Fachlehrpersonen und die Lehrpersonen HZU gilt die jeweilige Pflichtlektionenzahl der Stufe, in der unterrichtet wird.

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 im kommenden Jahr kompensieren. PRL 5

4.6 Überschrittene und nicht erreichte Pflichtlektionenzahl: Entschädigung

Lehrpersonen, die nicht das volle Pflichtlektionenpensum leisten, wird der Lohn entsprechend gekürzt. Bei Lehrpersonen mit einer Altersentlastung, werden die Lektionen die über das reduzierte Vollpensum hinausgehen, nur mit der Stufe Minimum der entsprechenden Besoldungsklasse subventioniert. Maximal sind 3 Überstunden beitragsberechtigt (Punkt 3.1). Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst, bevor die überschrittene oder nicht erreichte Pflichtlektionenzahl ausgeglichen ist, ist die Differenz zu entschädigen bzw. vom Lohn abzuziehen. PRL 6

4.7 Pflichtlektionen: Altersentlastung

BeiV 3

Ab dem auf das 55. Altersjahr folgenden Schuljahr (Stichdatum für Geburtsdatum: 31. Juli), wird das Pflichtpensum um 2 Lektionen und ab dem 60. Altersjahr um eine weitere Lektion reduziert. Anspruch auf eine Reduktion haben nur Lehrpersonen mit einem Vollpensum. Massgebend dabei ist das Pensum, das nach dem Erreichen der Altersgrenze unterrichtet wird. Unterrichtet beispielsweise eine Primarlehrperson nach dem Erreichen des 55. Altersjahres 27 Lektionen, entspricht dies einem Vollpensum.

Im Sinne von Artikel 19 Personalreglement (Bandbreitenmodelle) führt eine Reduktion um weitere 2 Lektionen nicht zu einem Verlust der Altersentlastung.

BKD
PR 19

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).

5 Regelungen zur Weiterbildung

5.1 Vorbemerkung

Mit dem Inkraftsetzen des Beitragsreglements wurden die bestehenden Richtlinien zu den Anstellungs- und Besoldungsbedingungen für die Lehrpersonen der Kindergärten und Volksschulen aufgehoben. Die Richtlinien enthielten auch Vorschriften zur "Fortbildung der Lehrpersonen". Gestützt auf Artikel 41 der Schulverordnung hat der Erziehungsrat am 28. Juni 2001 (ERB Nr. 103-01) beschlossen, dass die bisherigen Regelungen (Punkt 16.1 bis 16.8 der aufgehobenen Richtlinien) bis auf Weiteres ihre Gültigkeit behalten sollen.

5.2 Beitrag an die Kosten der Kurse

Kurse, die vom Kanton selbst durchgeführt werden, gehen ganz zu seinen Lasten. Ausgenommen sind die Intensivweiterbildungen und die Kaderkurse.

Muss ein obligatorischer Kurs ausnahmsweise auswärts durchgeführt werden, leistet der Kanton Beiträge an Unterkunft und Verpflegung von maximal 50% der berechtigten Ansätze für die freiwillige Weiterbildung, sofern die Kosten budgetiert werden konnten. Ausgenommen sind Kurse, die gemeinsam mit den LWB-Stellen von Ob- und Nidwalden durchgeführt werden (NORI-Kurse).

Von den Kosten anderer Weiterbildungskurse tragen Gemeinden und Kanton je 50% der berechtigten Ansätze, sofern vorgängig die Bewilligung des Schulrates und der Bildungs- und Kulturdirektion eingeholt worden ist.

Als beitragsberechtigte Ansätze gelten:

- Kursgeld (sofern in angemessenem Rahmen)
- Reisespesen bei Kursen ausserhalb des Kantons (Bei Kursen im Ausland werden Reisespesen in der Regel bis zur Schweizer Grenze angerechnet.)
- Ganzer Tag ohne Unterkunft Fr. 22.--
- Ganzer Tag mit Unterkunft Fr. 70.--

Diese Ansätze gelten auch für die in Teilzeit angestellten Lehrpersonen, wenn der Kurs für diese als obligatorisch erklärt wurde.

Die weiteren Kosten, namentlich auch das Materialgeld, gehen zu Lasten der Teilnehmenden.

Bei Kursen von mehr als 2 Wochen Dauer, werden die Ansätze durch die Bildungs- und Kulturdirektion reduziert.

5.3 Spesenentschädigung

Innerhalb des Kantons werden keine Reisespesen vergütet. Ausgenommen sind die Lehrpersonen von Andermatt, Hospental, Realp und Seelisberg, sofern sie auch dort ihren Wohnsitz haben und es sich um eine obligatorische Weiterbildung im unteren Kantonsteil handelt.

5.4 Praktikanten / Praktikantinnen

Praktikanten und Praktikantinnen (Seminaristen und Seminaristinnen im Praktikum) sowie Lehrpersonen, die zur Zeit nicht im Schuldienst stehen, können unentgeltlich an kantonalen Weiterbildungskursen teilnehmen. Sie haben jedoch keinen Anspruch auf Entschädigungen.

6 ANHANG 1 Beitragsberechtigte Besoldung an der Volksschule

6.1 Einteilung in die Besoldungsklassen

<u>Kategorie</u>	<u>Bezeichnung</u> <i>notwendiges Diplom / Ausbildung</i>
Besoldungsklasse 1	<ul style="list-style-type: none"> – Lehrperson im Kindergarten <i>Kindergartendiplom</i> – Lehrperson für Deutschunterricht im Kindergarten <i>Kindergartendiplom</i> – Kindergartenlehrperson für Deutschunterricht auf der Primarstufe <i>Kindergartendiplom, erfüllte Ausbildungsaufgaben, Stufenbeschleunigung in die nächsthöhere Stufe (1 - 3 Stufen)</i> – Kindergartenlehrperson für Katechese auf der Primarstufe <i>Kindergartendiplom, erfüllte Ausbildungsaufgaben, Stufenbeschleunigung in die nächsthöhere Stufe (1 - 3 Stufen)</i> – Lehrperson für Katechese auf der Primarstufe <i>kirchlicher Fähigkeitsausweis für nebenamtliche Katechese für die Primarstufe (anteilmässig)</i> – übrige Lehrpersonen <i>ohne pädagogische Grundausbildung aber mit Fachdiplom auf der Primarstufe (anteilmässig)</i>
Besoldungsklasse 2	<ul style="list-style-type: none"> – Lehrperson auf der Primarstufe <i>Primarschul-Diplom</i> – Lehrperson für Deutschunterricht auf der Primar- und Oberstufe <i>Primarschul-Diplom</i> – Lehrperson für Technisches Gestalten oder Hauswirtschaft an der Volksschule <i>Fachdiplom (nur 1 Fach)</i> – Katechet / Katechetin auf der Primarstufe <i>Primarschul-Diplom und Fachdiplom Primarstufe diplomierter Katechet, diplomierte Katechetin (kirchlich + staatlich) kirchlicher Fähigkeitsausweis für nebenamtliche Katechese für die Oberstufe (anteilmässig)</i> – Therapieperson für Legasthenie- und Dyskalkulie <i>Primarschul-Diplom und Zusatzausbildung</i> – Therapieperson für Legasthenie- und Dyskalkulie/Teilpensum SHP <i>Primarschul-Diplom und ZSF-Diplom, Stufenbeschleunigung in die nächsthöhere Stufe (1 - 3 Stufen)</i> – übrige Lehrpersonen auf der Oberstufe <i>ohne pädagogische Grundausbildung aber mit Fachdiplom auf der Primarstufe und/oder Oberstufe (anteilmässig)</i>
Besoldungsklasse 3	<ul style="list-style-type: none"> – Primarlehrperson auf der Oberstufe <i>Primarschul-Diplom, Ausbildung Oberstufe fehlt</i> – Lehrperson für Technisches Gestalten und Hauswirtschaft plus Zusatzfächer <i>Fachdiplome und Zusatzausbildungen (1 oder mehr Fächer auf Primarstufe) (anteilmässig)</i> – Primarlehrperson an der Sonderschule <i>Primarschul-Diplom (SHP-Ausbildung fehlt)</i> – Primarlehrperson an der Kleinklasse, GRK, HZU, WS und Sonderschule während der Ausbildung zur SHP <i>Primarschul-Diplom, SHP-Diplom fehlt noch</i> – Katechet/Katechetin auf der Oberstufe <i>Primarschul-Diplom und Fachdiplom Sekundarstufe I diplomierter Katechet, diplomierte Katechetin (kirchlich + staatlich) (anteilmässig)</i>

	<ul style="list-style-type: none"> – Fachlehrperson auf der Primar- und Oberstufe <i>mit pädagogischer Grundausbildung und 1 Fachdiplom</i>
Besoldungsklasse 4	<ul style="list-style-type: none"> – Lehrperson an der Kleinklasse, GRK, HZU und Sonderschule <i>SHP Diplom</i> – Schulischer Heilpädagoge/Heilpädagogin an der Werkschule <i>Schulischer Heilpädagoge/-pädagogin ohne Diplom oder Ausbildung auf der Sekundarstufe I oder eine Zulassung fehlt</i> – Lehrperson für Technisches Gestalten und Hauswirtschaft plus Zusatzfächer <i>Fachdiplome und Zusatzausbildungen (1 bis 2 Fächer auf der Oberstufe) (anteilmässig)</i> – Sportlehrperson an der Volksschule <i>Sportdiplom ESSM</i> – Logopäden/Logopädinnen <i>Diplom Logopädie</i> – Primarlehrpersonen mit abgeschlossener Ausbildung in Fremdspra- chen für die Oberstufe <i>Primarschul-Diplom und Fremdsprachendiplom / Fachdiplom</i> – Fachlehrperson auf der Primarstufe und der Oberstufe <i>mit pädagogischer Grundausbildung und 2 Fachdiplomen</i> – Primarlehrperson mit Uni-Abschluss in einem Fach <i>Primarschul-Diplom und einem universitären Fachdiplom</i>
Besoldungsklasse 5	<ul style="list-style-type: none"> – Lehrperson an der Oberstufe <i>Diplom als Sekundar-, Real- oder Werkschullehrperson</i> – Lehrperson an der Werkschule <i>Diplom für Sekundarstufe I und heilpädagogischer Zusatzausbildung SHP-Diplom mit Zusatzausbildung auf Sekundarstufe I Primarschul-Diplom mit Zusatzausbildung auf Sekundarstufe I und Zusatz mit heilpädagogischem Diplom oder SHP-Diplom (mit neuer Vollausbildung evtl. 1 - 3 Stufen vorsehen)</i> – Fachlehrperson auf der Oberstufe <i>mit pädagogischer Grundausbildung und 3 Fachdiplomen oder Zulassung für mindestens 3 Fächer</i> – Turn- und Sportlehrperson an der Volksschule <i>ETH- / Uni-Abschluss</i> – Sportlehrperson an der Volksschule mit Zusatzfächern <i>Sportdiplom ESSM und weitere Fachdiplome</i> – Musiklehrperson 1 und 2 <i>Schulmusikdiplom 1 oder 2</i> – Religionslehrperson (Laientheologe, Pastoralassistent, Religions- lehrer) <i>staatlich und/oder kirchliches Diplom</i>
Besoldungsklasse 6	<ul style="list-style-type: none"> – Lehrperson Schulleitung Volksschule <i>Lehrdiplom und Zusatzausbildung</i> – Schulleitung Sonderschule
Besoldungsklasse 7	

Die beitragsberechtigte Entschädigung für die Schulzahnpflegehelferinnen beträgt pro Lektion à 50 Minuten, inkl. 13. Monatslohn und Ferienentschädigung, 32.-- Franken plus Teuerungszulage. (Basis Index Mai 1993; Stand 2002 = 107,0 Punkte; Ansatz = 34.25 Franken)

Lehrpersonen mit abgeschlossener Ausbildung für Spezialfächer werden entsprechend der Ausbildung und dem Umfang des Aufgabengebietes von der Bildungs- und Kulturdirektion 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 Arbeits-

verträge bleibt gewahrt.

6.2 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 beitragsberechtigte 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
1 ¹⁾	SFr. 64.00	SFr. 68.50	SFr. 80.00	SFr. 85.60	SFr. 51.00	SFr. 54.55
2 ²⁾	SFr. 58.00	SFr. 62.05	SFr. 73.00	SFr. 78.10	SFr. 46.00	SFr. 49.20
3 ²⁾	SFr. 60.00	SFr. 64.20	SFr. 76.00	SFr. 81.30	SFr. 48.00	SFr. 51.35
4 ²⁾	SFr. 65.00	SFr. 69.55	SFr. 81.00	SFr. 86.65	SFr. 52.00	SFr. 55.65
5 ²⁾	SFr. 71.00	SFr. 75.95	SFr. 89.00	SFr. 95.25	SFr. 56.00	SFr. 59.90
¹⁾ Lektion à 60 Minuten ²⁾ Lektion à 50 Minuten						
Index 2003 107.0 Punkte						

* = zu allen beitragsberechtigten Ansätzen wird noch die Teuerungszulage (TZ) dazugerechnet. Lehrpersonen aller Stufen für Spezialfächer mit besonderer Ausbildung, werden entsprechend der Ausbildung und dem Aufgabengebiet im Vergleich mit den übrigen Lehrpersonen von der Bildungs- und Kulturdirektion eingestuft.

Die Ansätze basieren auf der Basis Index Mai 1993 (Stand 2003 = 107,0 Punkte)

7 ANHANG 2 Termine für Subventionseingabe

Besoldung der Lehrpersonen	5. Januar
Versicherungskasse (Pensionskasse)	5. Januar
Schulärztlicher Dienst	15. Februar
Unterkunft, Verpflegung (pro Schuljahr)	15. November
Schulzahnärztlicher Dienst	15. November
Schulversicherungen	15. November
Weiterbildungskurse	15. November
Schultransport (pro Schuljahr)	15. November
Schulbibliotheken	15. November

8 ANHANG 3 Glossar

I

13. Monatslohn.....6; 7; 9; 18; 19

A

Abgangsentschädigung.....5; 6; 7; 8

Absenz.....12

Altersentlastung.....14; 15

Altersrücktritt.....6; 8

Arbeitsleistung.....14

Arbeitsverhältnis.....4

Aufsicht.....9

B

befristet.....4; 5; 9; 10; 19

beitragsberechtigt.....4; 8; 9; 18; 19

beitragsberechtigte Besoldung.....4; 9

bezahlte Absenz.....12

D

Dienstaltersgeschenk.....8; 9; 10

Dienstjahr.....8

E

Erreichen der Altersgrenze.....5; 15

F

Fahrtzeit.....14

Familienzulagen.....10

Ferien.....9; 11; 18; 19

G

Gleichstellung.....12

H

Härtefälle.....6; 11

Haushalts- und Geburtszulagen.....8

Haushaltszulage.....10

I

Invalidenrente.....6

K

Katechetinnen.....8

Kinderzulage.....10

Krankentaggeldversicherung.....10

Krankheit.....10; 11; 12

Kündigung.....4; 5; 6; 12

Kündigungsfrist.....5

L

Lektionen

beitragsberechtigt.....8

M

mehrklassig.....9

Militär-, Zivildienst- und Zivildienst.....10; 11

O

öffentliches Nebenamt.....12

P

Pensionierung.....5; 6

Pflichtlektion.....14

Probezeit.....4; 5

S

Schuljahr.....4

Schulvorsteher und Schulvorsteherinnen.....8

Schulzahnpflegehelferinnen.....18

Schwangerschaft.....11; 12

Schwangerschaftsurlaub.....11

Stufenanstieg.....9

T

Teilpensen.....9

Teuerungsausgleich.....9

Tod.....5; 7; 12

U

unbefristet.....4; 5

unbezahlter Urlaub.....12

Unfall.....11

V

variables Arbeitspensum.....4

Verschwiegenheit.....14

Vertrag.....4; 6

Vertragsformular.....4

vorzeitige Pensionierung.....5; 6

W

Weiterbildung.....16

Z

zusätzliche Lektionen

Zeitlich befristete Erhöhung des Pensums.....9; 19