Anstellungsreglement für Lehrpersonen der Volksschule (ARL)

Der Regierungsrat des Kantons Uri,

gestützt auf Artikel 47 der Verordnung vom 27. Mai 2026 über die Volkschule (RB 10.1115),

beschliesst:

Artikel 1 Gegenstand und Zweck

Dieses Reglement konkretisiert für die Volksschule des Kantons Uri die Anstellungs- und Beschäftigungsbedingungen der in Artikel 2 genannten Personen im Rahmen des Bildungsgesetzes und der Volksschulverordnung.

Artikel 2 Geltungsbereich

Dieses Reglement gilt für die Lehrpersonen und Schulleitungspersonen, die an den Volksschulen (Kindergarten, Primarstufe und Sekundarstufe I) der Einwohnergemeinden und Kreisschulen im Kanton Uri tätig sind.

Artikel 3 Anstellung

[1] Die Anstellung erfolgt in der Regel auf den 1. August.
[2] Befristete Anstellungen sind auf das notwendige Minimum zu beschränken.

Artikel 4 Arbeitszeit und Pensum

[1] Die jährliche Gesamtarbeitszeit der Lehrpersonen entspricht jener der kantonalen Angestellten gemäss Artikel 29 der Personalverordnung[1].
[2] Das Arbeitspensum wird in Stellenprozenten ausgedrückt und ergibt sich aus dem Umfang des Unterrichtsauftrags und der weiteren Aufgaben gemäss Berufsauftrag.
[3] Die Arbeitsbelastung der Lehrpersonen ist über das Schuljahr ungleich verteilt; sie ist während der Schulwochen höher und wird in der unterrichtsfreien Zeit ausgeglichen.
[4] Die Gewichtung der Arbeitsfelder richtet sich nach Anhang 1 zu diesem Reglement.
[5] Innerhalb des Arbeitsfelds Unterricht und Klasse entfällt die Arbeitszeit je zur Hälfte auf die Bereiche Unterrichten sowie Vor- und Nachbereitung.
[6] Die Schulleitung kann für einzelne Lehrpersonen oder Lehrpersonengruppen die schriftliche Erfassung der Arbeitszeit anordnen.

[1] RB 2.4211

Artikel 5 Gestaltung und Ausgleich der Jahresarbeitszeit

[1] Die Schulleitung legt für jede Lehrperson die Verteilung der sich aus dem vereinbarten Pensum ergebenden Soll-Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitsfelder fest und hält diese Verteilung schriftlich fest.

[2] Sie stellt sicher, dass der Berufsauftrag im Rahmen der für das Pensum vorgesehenen Jahresarbeitszeit erfüllt werden kann, und überprüft die Aufgabenverteilung periodisch.

[3] Stellt die Schulleitung fest, dass der Berufsauftrag über einen längeren Zeitraum zu einer erheblichen Über- oder Unterbelastung führt, passt sie soweit möglich die Aufgabenverteilung oder das Pensum an.

[4] Eine von der Schulleitung angeordnete oder zugelassene Zeiterfassung begründet für sich allein keinen Anspruch auf Kompensation oder Entschädigung von Mehrarbeit.

[5] Die Anordnung, Genehmigung, Kompensation und Entschädigung von Arbeitsleistungen, die über die für das Pensum vorgesehene Jahresarbeitszeit hinausgehen, richten sich nach der Personalverordnung und dem Personalreglement.

Artikel 6 Ferien

[1] Der Ferienanspruch der Lehrpersonen richtet sich nach den Schulferien und gilt mit diesen als erfüllt. Ein individueller Ferienbezug ausserhalb der Schulferien ist grundsätzlich nicht möglich.

[2] Absenzen infolge Weiterbildung, Militär- oder Zivilschutzdienst, Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Vaterschaft oder Elternurlaub sowie arbeitsfreie Tage, die in die Schulferien fallen, begründen keinen zusätzlichen Ferienanspruch.

[3] In begründeten Härtefällen kann die Anstellungsbehörde Ausnahmen bewilligen.

Artikel 7 Einreihung in die Besoldungsklasse

[1] Die Einreihung von Lehr- und Schulleitungspersonen in eine Besoldungsklasse richtet sich nach Anhang 2 zu diesem Reglement.

[2] Personen, die sich in einer Erstausbildung zur Lehrperson befinden, werden in die Anlaufstufen der entsprechenden Lohnklasse eingereiht. Bei Personen in einer Zweitausbildung zur Lehrperson erfolgt die Einstufung einmalig bei Stellenantritt unter Berücksichtigung der anrechenbaren Berufserfahrung und weiterer relevanter Tätigkeiten. Bis zum Erwerb des Lehrdiploms verbleiben diese Personen in der festgelegten Stufe; ordentliche Stufenanstiege finden in dieser Zeit nicht statt.
Nach Erwerb des Lehrdiploms erfolgt auf Gesuch hin eine Neueinreihung nach Absatz 1. Dabei werden die seit Stellenantritt geleisteten Unterrichtsjahre sowie weitere nach Absatz 3 anrechenbare Tätigkeiten vollumfänglich berücksichtigt.

[3] Bei einer Neuanstellung einer ausgebildeten Lehrperson wird die anrechenbare Berufserfahrung wie folgt berücksichtigt:

a) zu 100 Prozent: Lehrpersonen: jedes an einer öffentlichen oder anerkannten privaten Volksschule geleistete Dienstjahr nach Diplomierung ab einem Pensum von mindestens 50 Prozent;

Schulleitungspersonen: jedes in der Funktion als Schulleitung geleistete Dienstjahr.

b) zu 75 Prozent: Lehrpersonen: Dienstjahre mit tieferem Pensum an der Volksschule oder vor Diplomierung sowie andere Tätigkeiten in der Pädagogik und in pädagogisch verwandten Bereichen, die für den Berufsauftrag als Lehrperson von wesentlicher Bedeutung sind; Schulleitungspersonen: jedes an einer öffentlichen oder anerkannten privaten Volksschule geleistete Dienstjahr als Lehrperson.

c) zu 50 Prozent: weitere Berufserfahrung ausserhalb der Schule sowie Familien- und Betreuungstätigkeit von mindestens 50 Prozent, soweit sie zu einer mehrjährigen Unterbrechung der Erwerbstätigkeit geführt hat.

[4] Die Bildungs- und Kulturdirektion unterstützt die Gemeinden bei der Einstufung der Lehr- und Schulleitungspersonen. Der Einstufungsentscheid obliegt der zuständigen Anstellungsbehörde.

Artikel 8 Besondere Anstellungsverhältnisse

[1] Bei unterjährigen Anstellungen wird der Lohn im Verhältnis zur Dauer der Anstellung berechnet; pro fehlende Schulwoche reduziert sich der für das Pensum vereinbarte Jahreslohn um ein Vierzigstel.

[2] Bei befristeten Anstellungsverhältnissen wird der Lohn auf der Grundlage der Jahresarbeitszeit gemäss Artikel 4 entsprechend dem Anstellungsgrad und der Dauer des Arbeitsverhältnisses festgesetzt.

[3] Bei befristeten Anstellungen mit einer Dauer von höchstens drei Monaten kann die Entlöhnung im Stundenlohn erfolgen. Mit dem Stundenlohn werden sämtliche Ansprüche abgegolten; der Ferienanspruch wird durch einen im Stundenlohn enthaltenen Ferienzuschlag abgegolten. Die Bestandteile des Stundenlohns, insbesondere der Ferienzuschlag, sind im Arbeitsvertrag und auf der Lohnabrechnung ausdrücklich auszuweisen.

Artikel 9 Besondere Funktionen und zusätzliche Belastungen

[1] Besondere Funktionen und zusätzliche Belastungen, die über den Berufsauftrag hinausgehen und von der zuständigen Stelle angeordnet oder mit ihr vereinbart worden sind, werden in der Regel durch eine entsprechende Anrechnung an das Arbeitspensum oder durch eine Entlastung in den Arbeitsfeldern abgegolten. Die Einzelheiten regelt Anhang 3.

[2] Soweit eine Abgeltung nach Absatz 1 nicht möglich oder nicht sachgerecht ist, kann die zuständige Anstellungsbehörde eine angemessene Entschädigung ausrichten; sie richtet sich sinngemäss nach den Bestimmungen der Personalverordnung (PV) und des Personalreglements (PR) über besondere Zulagen und Entschädigungen.

[3] Als besondere Funktionen gelten insbesondere Aufgaben mit erhöhter Koordinations-, Führungs- oder Organisationsverantwortung.

[4] Die Funktion als Klassenlehrperson wird pro geführter Abteilung im Arbeitsfeld Unterricht und Klasse mit einer Entlastung des Pensums wie folgt angerechnet:

a) bis und mit 14 Schülerinnen und Schüler: 4 Stellenprozent,
b) 15 bis 19 Schülerinnen und Schüler: 6 Stellenprozent,
c) ab 20 Schülerinnen und Schüler: 8 Stellenprozent.
Massgebend ist die Klassengrösse per Beginn des Herbst- und des Frühlingssemesters. Änderungen der Klassengrösse im Verlauf des Semesters bleiben für die Klassenleitungsentlastung in der Regel ohne Auswirkungen.
[5] Wird die Klassenlehrfunktion für eine Abteilung von mehreren Lehrpersonen gemeinsam wahrgenommen, teilen sie sich die für diese Abteilung vorgesehene Klassenleitungsentlastung; eine Erhöhung der Klassenleitungsressourcen allein aufgrund der gemeinsamen Klassenführung erfolgt nicht. Die Schulleitung kann im Rahmen der insgesamt zugewiesenen Ressourcen zusätzliche Entlastungsanteile vorsehen.

Artikel 10 Dienstaltersgeschenk
[1] Die Bemessung des Dienstaltersgeschenks richtet sich sinngemäss nach Artikel 49 der Personalverordnung.
[2] Das Dienstaltersgeschenk wird grundsätzlich als Geldleistung ausgerichtet.
[3] Auf Antrag der Lehrperson kann die Anstellungsbehörde anstelle der Auszahlung den vollständigen oder teilweisen Bezug als bezahlten Urlaub bewilligen, sofern betriebliche und schulorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.
[4] Auf den Bezug des Dienstaltersgeschenks in Form von bezahltem Urlaub besteht kein Anspruch.

Artikel 11 Spesen
[1] Lehrpersonen haben Anspruch auf Vergütung der notwendigen und verhältnismässigen Spesen und Auslagen, die ihnen in Erfüllung des Berufsauftrags entstehen. Dazu gehören insbesondere Auslagen im Zusammenhang mit Rekognoszierungen, Schulreisen, Schulverlegungen oder Austauschprojekten.
[2] Die Vergütung erfolgt nach den für die jeweiligen gemeindlichen Angestellten geltenden Ansätzen.
[3] Spesen werden vergütet, sofern die Tätigkeit, welche die Auslagen verursacht, im Rahmen des Berufsauftrags vorgesehen oder von der Schulleitung im Rahmen ihrer Zuständigkeit beziehungsweise von der Anstellungsbehörde angeordnet oder genehmigt worden ist.

Artikel 12 Aufhebung bisherigen Rechts
Das Reglement vom 12. Februar 2008 über die Anstellung und Weiterbildung der Lehrpersonen an den Volksschulen (AWR)[2] wird aufgehoben.

Artikel 13 Übergangsbestimmung zu Mehr- und Minderleistungen
Mehr- oder Minderleistungen, die bis zum Inkrafttreten dieses Reglements nach dem

[2] RB 10.1224

bisherigen Lektionenmodell entstanden sind, werden nach bisherigem Recht abgegolten oder kompensiert.

Artikel 14 Inkrafttreten
Dieses Reglement tritt am 1. August 2027 in Kraft.

Im Namen des Regierungsrats
Der Landammann: Daniel Furrer
Der Kanzleidirektor: Roman Balli

Anhang 1

Gewichtung der Arbeitsfelder

Die Jahresarbeitszeit verteilt sich in der Regel auf die Arbeitsfelder wie folgt:

Arbeitsfeld	**Anteil an der Jahresarbeits-zeit**
Unterricht und Klasse	**85%**
Lernende	**5%**
Schule	**5%**
Lehrperson	**5%**
Total	**100%**

Anhang 2

Einreihung von Lehrpersonen in die Besoldungsklassen (nach Anhang 2 der PV, RB 2.4211)

Kindergarten:

Funktion	***notwendige Ausbildung bzw. Diplome***	***Lohnklasse***
Lehrperson	Diplom als Kindergartenlehrperson	2
Lehrperson für Deutschunterricht	Diplom als Primarlehrperson	2
Lehrperson für Integrative Förderung	Diplom als Primarlehrperson und in Ausbildung zur SHP	3
Lehrperson für Integrative Förderung	SHP Diplom	4

Primarstufe:

Funktion	***notwendige Ausbildung bzw. Diplome***	***Lohnklasse***
Lehrperson	Diplom als Primarlehrperson oder Diplom für Oberstufe	2
Lehrperson für Deutschunterricht	Diplom als Kindergartenlehrperson	2
Lehrperson für Technisches Gestalten	mit Fachdiplom für ein Fach	2
Lehrperson für Integrative Förderung	Diplom als Primarlehrperson mit Zusatzausbildung	2
Lehrperson für Integrative Förderung	Diplom als Primarlehrperson und in Ausbildung zur SHP	3

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

Oberstufe:

Funktion	***notwendige Ausbildung bzw. Diplome***	***Lohnklasse***
Lehrperson	Diplom als Lehrperson für die Sekundarstufe I	5
Lehrperson für Technisches Gestalten und Hauswirtschaft	Diplom Technisches Gestalten und Hauswirtschaft	4
Lehrperson (ohne Lehrdiplom für Oberstufe)	Lehrdiplom einer tieferen Schulstufe	3
Fachlehrperson für ein bis zwei Fächer	Lehrdiplom einer anderen Schulstufe und Ausbildung oder Fachdiplom für ein bis zwei Fächer auf der Oberstufe (Fremdsprachendiplom oder Abschluss in einem Fach auf Stufe Universität)	4
Lehrperson für Sport	Sportdiplom ESSM	4
Lehrperson für Sport	ETH- oder Universitätsabschluss	5
Lehrperson für Musik	Diplom in Schulmusik 1 oder 2	5
Lehrperson für Integrative Förderung	Diplom als Sekundarstufenlehrperson mit Zusatzausbildung	5
Lehrperson für Integrative Förderung	Diplom als Sekundarstufenlehrperson und in Ausbildung zur SHP	5

Lehrperson für Schulische Heilpädagogik	Lehrdiplom einer tieferen Schulstufe und SHP-Diplom	5
Lehrperson für Schulische Heilpädagogik	Lehrdiplom als Sekundarstufenlehrperson und SHP-Diplom (Doppelmaster)	5

Heilpädagogisches Zentrum:

Funktion	***notwendige Ausbildung bzw. Diplome***	***Lohnklasse***
Lehrperson an der Sonderschule	Diplom als Primarlehrperson	2
Lehrperson an der Sonderschule	SHP-Diplom	4
Lehrperson für Logopädie	Diplom Logopädie	4

Stufenübergreifend:

Funktion	***notwendige Ausbildung bzw. Diplome***	***Lohnklasse***
Schulleitung	Lehrdiplom und Zusatzausbildung (CAS oder vergleichbar)	6
Schulleitung	Lehrdiplom und Diplom als Schulleiter/Schulleiterin (DAS)	7

Anhang 3

Grundsätze zur Abgeltung besonderer Funktionen und zusätzlicher Belastungen

1. **Begriff**
   Besondere Funktionen und zusätzliche Belastungen liegen vor, wenn einer Lehrperson Aufgaben übertragen werden, die über den ordentlichen Berufsauftrag hinausgehen und mit zusätzlichem zeitlichem Aufwand, besonderer Verantwortung oder erhöhter Komplexität verbunden sind.

2. **Formen der Abgeltung**
   Die Abgeltung erfolgt entweder
   a. durch eine Anpassung des Anstellungsgrads (Pensenerhöhung) oder
   b. durch eine befristete Entschädigung.

   Beide Formen dürfen für dieselbe Funktion nicht kumulativ angewendet werden.

3. **Bemessung**
   Bei der Festlegung, ob und in welchem Umfang eine Abgeltung erfolgt, berücksichtigt die zuständige Anstellungsbehörde insbesondere:
   a. den zeitlichen Umfang und die Dauer der zusätzlichen Aufgaben;
   b. den Grad der zusätzlichen Führungs-, Koordinations- oder Organisationsverantwortung;
   c. die organisatorische und fachliche Komplexität;
   d. die zeitliche Mehrbelastung, die nicht durch eine Umverteilung innerhalb der Jahresarbeitszeit kompensiert werden kann.

4. **Typische Anwendungsfälle**
   Als besondere Funktionen gelten insbesondere:
   a. Leitungs- und Koordinationsaufgaben (Unterrichtsteamleitung);
   b. Unterricht in Mehrjahrgangsklassen;
   c. pädagogischer ICT-Support;
   d. zeitlich befristete Projektleitungen im schulischen Bereich;
   e. weitere von der Anstellungsbehörde als gleichwertig bezeichnete Funktionen.

5. **Befristung und Überprüfung**
   Abgeltungen nach diesem Anhang werden befristet ausgerichtet und regelmässig überprüft. Ein dauerhafter Anspruch entsteht daraus nicht.

6. **Vollzug**
   Die Bildungs- und Kulturdirektion sorgt im Rahmen ihrer Aufsicht dafür, dass diese Grundsätze kantonsweit einheitlich angewendet werden.