Bericht für die Vernehmlassung

Revision der Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen an den Volksschulen: Anstellungsreglement für Lehrpersonen der Volksschule (ARL) und Reglement über den beruflichen Auftrag und die Weiterbildung

Dokumentenstatus

Auftraggeberin	
Projektleitung	David Zurfluh, Amtsvorsteher
Klassifikation	
Status	
Version	

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung 4

1 Ausgangslage und Prozess 5

2 Ziel der Revision 6

3 Grundzüge der Vorlage 7

4 Wesentliche Anpassungen im Einzelnen 8

4.1 Neue und verbesserte Struktur 8

4.2 Abgrenzung von Anstellung und beruflichem Auftrag 8

4.3 Stellenprozente statt Lektionen 8

4.4 Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung 9

4.5 Zusätzliche Entlastung für Klassenlehrpersonen 9

4.6 Dienstaltersgeschenk 10

5 Einordnung im interkantonalen Umfeld 11

6 Finanzielle Auswirkungen 13

7 Umsetzung und Vollzug 14

8 Zeitplan 15

9 Vernehmlassung und Vernehmlassungsfragen 16

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Tabelle 1: Neue Entlastung für Klassenlehrpersonen 10

Tabelle 2: Entlastung der Klassenlehrpersonen in der Zentralschweiz 11

Tabelle 3: Finanzielle Auswirkungen 13

Zusammenfassung

Ausgangslage

Die Totalrevision des Reglements über die Anstellung und Weiterbildung der Lehrpersonen an den Volksschulen (AWR; RB 10.1224) und des Reglements über den beruflichen Auftrag der Lehrpersonen an der Volksschule (Amtsauftrag; RB 10.1212) erneuert die Anstellungsbedingungen und den Berufsauftrag der Lehrpersonen an den Volksschulen umfassend. Sie schafft eine klarere rechtliche Struktur, löst historisch gewachsene Unschärfen auf und stellt die Regelungen auf die neuen Grundlagen der revidierten Volksschulverordnung ab. Im Zentrum steht der Wechsel von einer stark lektionenorientierten Betrachtung hin zu einer Regelung über Jahresarbeitszeit und Stellenprozente. Damit werden Unterricht, Klassenführung, Zusammenarbeit, Schulentwicklung und Weiterbildung als Teile eines gemeinsamen Berufsauftrags sichtbar.

Trennung von Anstellung und Auftrag

Durch die Revision sind Anstellungsbedingungen einerseits und inhaltlicher Berufsauftrag andererseits künftig deutlicher voneinander getrennt. Das neue Anstellungsreglement für Lehrpersonen der Volksschule (ARL) wird vom Regierungsrat beschlossen und regelt insbesondere Pensum, Jahresarbeitszeit, Einreihung, besondere Funktionen, zusätzliche Belastungen und Entlastungen. Das Reglement über den beruflichen Auftrag und die Weiterbildung beschliesst der Erziehungsrat; es beschreibt die professionellen Aufgaben der Lehrpersonen in den Arbeitsfeldern Unterricht und Klasse, Lernende, Schule und Lehrperson.

Entlastung von Klassenlehrpersonen

Ein wesentliches Element der Vorlage ist die zusätzliche Entlastung für Klassenlehrpersonen. Die Klassenleitungsfunktion ist in den vergangenen Jahren anspruchsvoller geworden. Sie umfasst neben der pädagogischen Führung der Klasse insbesondere Koordination, Elternarbeit, Absprachen mit Fachpersonen, administrative Aufgaben sowie Begleitung in herausfordernden Situationen. Mit Blick darauf haben mehrere andere Kantone die Klassenlehrpersonen bereits spürbar entlastet oder entsprechende Vorhaben lanciert. Uri steht deshalb unter Druck, seine Rahmenbedingungen so weiterzuentwickeln, dass kein Standortnachteil entsteht. Die nun vorgeschlagene Lösung ist differenziert und praxistauglich. Die Entlastung der Klassenlehrpersonen wird nach Klassengrösse abgestuft und beträgt neu 4, 6 oder 8 Stellenprozent. Bisher betrug die Entlastung einheitlich 3,45 Stellenprozent. Die jährlichen Mehrkosten belaufen sich auf rund 690'000 Franken; davon entfallen rund 230'000 Franken auf den Kanton und rund 460'000 Franken auf die Gemeinden.

1 Ausgangslage und Prozess

Projektauftrag

Am 2. Februar 2022 hat der Erziehungsrat den Projektauftrag zur Überprüfung und Optimierung der Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen im Kanton Uri beschlossen. Ausgangspunkt war die Feststellung, dass die geltenden Regelungen zwar grundsätzlich funktionierten, aber in verschiedenen Bereichen nicht mehr dem heutigen Verständnis von Lehrpersonenarbeit, Schulführung und Personalrecht entsprachen. Die Anforderungen an Lehrpersonen sind in den vergangenen Jahren gestiegen; zugleich wurden Zusammenarbeit, Förderplanung, Elternarbeit, Dokumentation, Schulentwicklung und Weiterbildung ein stärkerer Teil des Berufsalltags.

Abstimmung mit Volksschulverordnung

In einem ersten Schritt erarbeitete die eingesetzte Projektgruppe ein Set von Thesen mit den anzustrebenden materiellen Neuerungen. Auf dieser Grundlage begann die Arbeit an den konkreten Rechtstexten. Schon früh zeigte sich aber, dass gewisse Grundsatzfragen nicht isoliert im bisherigen Reglement über die Anstellung und Weiterbildung der Lehrpersonen (AWR) gelöst werden konnten. Insbesondere die starre Kopplung des Pensums an Pflichtlektionen war eng mit der damaligen Schulverordnung verbunden. Aus diesem Grund mussten die Arbeiten zeitweise sistiert werden beziehungsweise mussten sie auf die Beschlüsse von Regierungsrat, Landrat und Volk (im Zuge des Referendums) zur Revision der Volksschulverordnung abgestimmt werden. Dadurch erstreckte sich die Arbeit über einen längeren Zeitraum als ursprünglich geplant.

Breite Abstützung

Der erstreckte Zeitraum erlaubte es aber auch, das Revisionsvorhaben sehr breit abgestützt weiterzuentwickeln: in der Projektgruppe, mit Rückmeldungen aus der Praxis, mit Hinweisen von Lehrerschaft, Schulleitungen und Schulträgern sowie des Regierungsrats. Somit sind die vorliegenden Unterlagen das Ergebnis eines mehrjährigen Prozesses, der zwar länger dauerte als geplant, aber eine vertiefte Klärung der Grundlagen ermöglichte.

2 Ziel der Revision

Arbeitszeit statt Lektionen

Die Totalrevision des Reglements über die Anstellung und Weiterbildung der Lehrpersonen an den Volksschulen (AWR; RB 10.1224) und des Reglements über den beruflichen Auftrag der Lehrpersonen an der Volksschule (Amtsauftrag; RB 10.1212) soll die Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen an der Urner Volksschule rechtlich klar, nachvollziehbar und zeitgemäss regeln. Sie verfolgt nicht nur eine formale Bereinigung bestehender Bestimmungen, sondern einen eigentlichen Systemwechsel: Die Arbeit der Lehrpersonen soll nicht mehr in erster Linie als Summe der vorzubereitenden, durchzuführenden und nachzubereitenden Lektionen verstanden werden, sondern als Erfüllung eines umfassenden beruflichen Auftrags im Rahmen einer pensenmässig vereinbarten Jahresarbeitszeit.

Praxistaugliches Führungsinstrument

Damit werden mehrere Ziele gleichzeitig verfolgt. Erstens wird die Rechtsgrundlage besser an die revidierte Volksschulverordnung, an die Personalverordnung und an das Personalreglement angebunden. Zweitens werden Anstellung und Auftrag klarer voneinander getrennt. Drittens erhalten Schulleitungen und Schulträger ein praxistaugliches Instrument für die Planung und Führung. Viertens werden Lehrpersonen besser sichtbar in ihrer gesamten beruflichen Tätigkeit erfasst.

Qualitätssicherung in der Volksschule

Die Revision soll zudem zur Attraktivität des Lehrberufs und des Schulstandorts Uri beitragen. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt für Lehrpersonen ist angespannt. Gute Rahmenbedingungen, verlässliche Anstellungsverhältnisse, transparente Pensen und eine angemessene Entlastung für besondere Funktionen sind deshalb nicht nur ein personalpolitisches Anliegen, sondern auch ein Beitrag zur Qualitätssicherung der Volksschule.

Zusammengefasst verfolgt die Revision im Wesentlichen die folgenden Ziele:

- eine klar gegliederte Struktur der Rechtsgrundlagen, die Zuständigkeiten eindeutig zuweist und heutigen Arbeitsformen Rechnung trägt;
- die Ablösung von Pflichtlektionen durch Stellenprozente und Jahresarbeitszeit;
- eine differenzierte, aber nicht bevormundende Regelung der Arbeitszeiterfassung;
- eine angemessene und nach Belastung abgestufte Entlastung der Klassenlehrpersonen;
- die Stärkung der Attraktivität des Lehrberufs und des Kantons Uri als Schulstandort.

3 Grundzüge der Vorlage

Zwei neue Reglemente

Die Revision besteht aus der Schaffung von zwei aufeinander abgestimmten Reglementen:

- Das Anstellungsreglement für Lehrpersonen der Volksschule (ARL) regelt die Anstellungs- und Beschäftigungsbedingungen des pädagogischen Personals an den Volksschulen. Es enthält Bestimmungen zu Anstellung, Pensum, Jahresarbeitszeit, Ferien, Einreihung, besonderen Anstellungsverhältnissen, besonderen Funktionen, zusätzlichen Belastungen, Entlastungen und Übergangsfragen. Damit bildet das ARL die arbeits- und personalrechtliche Grundlage, beschlossen vom Regierungsrat.
- Das Reglement über den beruflichen Auftrag und die Weiterbildung der Lehrpersonen an den Volksschulen beschreibt den inhaltlichen Auftrag der Lehrpersonen und liegt im Zuständigkeitsbereich des Erziehungsrats. Es legt die Arbeitsfelder fest und konkretisiert, welche Aufgaben in den Bereichen Unterricht und Klasse, Lernende, Schule und Lehrperson wahrgenommen werden. Der Berufsauftrag gilt inhaltlich für alle Lehrpersonen; der zeitliche Umfang seiner Erfüllung richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad.

Diese Aufteilung verbessert die Übersichtlichkeit. Fragen der Anstellung und des Pensums werden nicht mehr mit Aufgabenbeschrieben vermischt. Gleichzeitig bleiben beide Reglemente inhaltlich eng aufeinander bezogen: Das ARL bestimmt die Jahresarbeitszeit und die Pensenlogik, während der Berufsauftrag beschreibt, welche Aufgaben innerhalb dieser Zeit zu erfüllen sind.

Stellenprozente statt Lektionen

Das Pensum wird künftig in Stellenprozenten ausgedrückt. Unterrichtsauftrag und weitere Aufgaben werden gemeinsam innerhalb der Jahresarbeitszeit abgebildet. Damit wird der Systemwechsel der Volksschulverordnung umgesetzt. Weiter schafft die Vorlage die Möglichkeit für eine gezielte, angeordnete oder zugelassene Zeiterfassung.

Entlastung für Klassenlehrpersonen

Die Entlastung für Klassenlehrpersonen wird erhöht und nach Klassengrösse abgestuft. Damit werden die unterschiedliche Belastung differenzierter berücksichtigt und die Funktion gezielter gestärkt.

4 Wesentliche Anpassungen im Einzelnen

4.1 Neue und verbesserte Struktur

Die geltenden Regelungen sind historisch gewachsen. Sie enthalten an verschiedenen Stellen Bestimmungen zur Anstellung, zur Weiterbildung, zur Jahresarbeitszeit, zu besonderen Funktionen und zum beruflichen Auftrag. Dadurch war für die Praxis nicht immer auf den ersten Blick ersichtlich, welche Bestimmung welche Frage regelt und welche Behörde für den Vollzug zuständig ist. Die neue Struktur setzt hier an und ordnet die Inhalte systematisch neu.

Das neue ARL fokussiert auf die Anstellungs- und Beschäftigungsbedingungen. Es schafft damit eine klare Grundlage für Anstellungsbehörden, Schulleitungen, Schulträger und Lehrpersonen. Das neue Reglement über den beruflichen Auftrag und die Weiterbildung beschreibt die professionellen Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Diese Trennung verbessert die Lesbarkeit und erleichtert spätere Anpassungen, weil Änderungen an arbeitsrechtlichen Fragen nicht automatisch den gesamten Berufsauftrag berühren und umgekehrt.

Die neue Struktur ist zugleich eine Vereinfachung im Vollzug. Die Schulen können die Pensenplanung, die Aufgabenzuteilung und die Personalführung stärker auf ein klar gegliedertes Regelwerk abstützen. Für Lehrpersonen wird transparenter, welche Erwartungen sich aus dem Berufsauftrag ergeben und wie diese im Rahmen des vereinbarten Beschäftigungsgrads umgesetzt werden.

4.2 Abgrenzung von Anstellung und beruflichem Auftrag

Ein zentrales Anliegen der Revision ist die klare Abgrenzung zwischen Anstellung und beruflichem Auftrag. Der berufliche Auftrag beschreibt, was Lehrpersonen inhaltlich leisten: Unterricht planen, durchführen und weiterentwickeln; Lernende beraten, begleiten und beurteilen; mit Erziehungsberechtigten, Fachstellen und Behörden zusammenarbeiten; an der Entwicklung der Schule mitwirken; die eigene berufliche Tätigkeit reflektieren und sich weiterbilden.

Die Anstellung regelt demgegenüber, in welchem Umfang diese Aufgaben wahrgenommen werden. Sie bestimmt den Beschäftigungsgrad, die Jahresarbeitszeit, die Einreihung, die besondere Abgeltung von Funktionen und zusätzliche Entlastungen. Damit wird verhindert, dass Aufgabenbeschreibungen unmittelbar mit individuellen Lohn- oder Pensenfragen vermischt werden.

Für die Schulleitungen resultiert daraus ein klareres Führungsinstrument. Sie können den Berufsauftrag im Rahmen der Jahresarbeitszeit konkretisieren, Aufgaben sachgerecht verteilen und bei Bedarf Anpassungen für kommende Schuljahre vornehmen. Gleichzeitig bleibt der Berufsauftrag als professioneller Rahmen für alle Lehrpersonen einheitlich und nachvollziehbar.

4.3 Stellenprozente statt Lektionen

Die revidierte Volksschulverordnung bildet die Grundlage für den Systemwechsel. Sie verlangt eine Regelung, die stärker auf Jahresarbeitszeit und Stellenprozente setzt. Das bisherige System war demgegenüber stark von Pflichtlektionen geprägt,

was die tatsächliche Arbeit der Lehrpersonen jedoch nur unvollständig abbildet, weil viele Aufgaben ausserhalb des Unterrichts nicht ausreichend sichtbar waren.

Künftig wird das Arbeitspensum in Stellenprozenten ausgedrückt. Der Unterrichtsauftrag bleibt weiterhin ein zentraler Bestandteil des Pensums, ist aber nicht mehr der alleinige Bezugspunkt. Vielmehr werden auch weitere Aufgaben innerhalb des Berufsauftrags berücksichtigt. Dazu gehören insbesondere Klassenführung, Zusammenarbeit, Elternkontakte, Koordination, Schulentwicklung, Weiterbildung sowie organisatorische und administrative Aufgaben. Der Unterricht nimmt aber nach wie vor den grössten Anteil des Pensums ein. Auch das Verhältnis zwischen der Durchführung des Unterrichts und der Vor- und Nachbereitung bleibt unverändert bei 50 zu 50.

Die Umstellung schafft eine bessere Verbindung zur Jahresarbeitszeit des übrigen Personals in Kanton und Gemeinden. Sie macht die Gesamtbelastung transparenter und erleichtert es, verschiedene Aufgabenfelder sachgerecht zu gewichten. Gleichzeitig bleiben die schulischen Besonderheiten bestehen: Die Arbeitsbelastung ist über das Schuljahr hinweg ungleich verteilt; während der Schulwochen ist sie höher, in der unterrichtsfreien Zeit erfolgt ein Ausgleich.

4.4 Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung

Die Frage der Arbeitszeiterfassung wurde im Rahmen der vorliegenden Revision besonders sorgfältig erörtert. Einerseits besteht ein legitimes Interesse an Transparenz, Planungssicherheit und Steuerbarkeit der Jahresarbeitszeit. Andererseits würde eine verpflichtende flächendeckende Zeiterfassung für alle Lehrpersonen zahlreiche schwierige Anschlussfragen auslösen: Fragen zu Gleitzeit und Überträgen ins neue Jahr, Fragen zu Anordnung und Auszahlung von Überzeit sowie zur Kontrolle von Arbeitszeit, die ausserhalb des Schulhauses geleistet wird.

Die Vorlage wählt deshalb einen Mittelweg. Sie verzichtet auf ein flächendeckendes Kontrollsystem, schafft aber die Möglichkeit einer gezielt angeordneten oder zugelassenen Zeiterfassung. Die Schulleitung kann für einzelne Lehrpersonen oder Lehrpersonengruppen eine schriftliche Erfassung verlangen, wenn dies zur Planung, Steuerung oder Beurteilung des Berufsauftrags erforderlich ist. Die Zeiterfassung ist damit ein Führungs- und Reflexionsinstrument – und begründet für sich allein gesehen keinen Anspruch auf Kompensation oder Entschädigung; hierfür gelten die einschlägigen personalrechtlichen Bestimmungen.

Diese Lösung trägt den Bedürfnissen der Schulen Rechnung. Sie ermöglicht dort Transparenz, wo sie notwendig ist, und vermeidet gleichzeitig unnötige Bürokratie. Die Schulen werden nicht bevormundet, erhalten aber klare rechtliche Leitplanken für Fälle, in denen eine systematischere Erfassung der Arbeitszeit sinnvoll ist.

4.5 Zusätzliche Entlastung für Klassenlehrpersonen

Die Funktion als Klassenlehrperson ist eine der zentralen Zusatzverantwortungen im Schulalltag. Klassenlehrpersonen übernehmen die pädagogische, organisatorische und kommunikative Führung einer Klasse oder Lerngruppe. Sie koordinieren Absprachen im Unterrichtsteam, sind wichtige Ansprechpersonen für Erziehungsberechtigte, begleiten Lernende in Übergängen und schwierigen

Situationen, organisieren schulische Abläufe und übernehmen einen erheblichen Anteil an administrativen Aufgaben.

Die Belastung ist aber nicht in allen Klassen gleich. Mit zunehmender Klassengrösse steigen in der Regel auch Koordinationsaufwand, Elternkontakte, Organisationsaufgaben und die Zahl der individuellen Anliegen. Die Vorlage trägt diesem Umstand Rechnung, indem die Entlastung nicht mehr einheitlich, sondern abgestuft nach Klassengrösse erfolgt.

Bisher hatten alle Klassenlehrpersonen eine Entlastung von rund 3,45 Stellenprozent, was der bisherigen Entlastung von einer Lektion entsprach. Neu soll die Entlastung pro geführte Abteilung gemäss folgender Tabelle angerechnet werden:

Tabelle 1: Neue Entlastung für Klassenlehrpersonen

Klassengrösse	Entlastung neu	Zusätzliche Entlastung
bis und mit 14 Schülerinnen und Schüler	4%	0,55%
15 bis 19 Schülerinnen und Schüler	6%	2,55%
ab 20 Schülerinnen und Schüler	8%	4,55%

Massgebend ist die Klassengrösse zu Beginn des Herbst- und des Frühlingssemesters. Änderungen während des Semesters bleiben in der Regel ohne Auswirkungen. Damit wird eine klare und administrativ gut vollziehbare Regelung geschaffen. Zugleich wird vermieden, dass kleinere Schwankungen der Schülerzahlen laufend zu Pensenanpassungen führen.

4.6 Dienstaltersgeschenk

Die Regelung für den Bezug des Dienstaltersgeschenks wird vereinfacht und an die Personalverordnung (Artikel 49) angeglichen.

Das Dienstaltersgeschenk wird grundsätzlich als Geldleistung ausgerichtet. Auf Antrag der Lehrperson kann es ganz oder teilweise als bezahlter Urlaub bezogen werden. Diese Möglichkeit besteht, sofern dies aus betrieblicher und schulorganisatorischer Sicht möglich ist. Damit wird den unterschiedlichen Bedürfnissen der Lehrpersonen Rechnung getragen, ohne die Organisation des Schulbetriebs zu beeinträchtigen.

5 Einordnung im interkantonalen Umfeld

Fachkräftemangel

Die Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen stehen zunehmend im interkantonalen Wettbewerb. Der Lehrpersonenmangel betrifft nicht nur Uri, sondern die ganze Schweiz. Lehrpersonen vergleichen bei einem Stellenwechsel nicht nur den Lohn, sondern auch das Pflichtpensum, die Entlastung für Zusatzfunktionen, die Planbarkeit des Pensums, die Unterstützung durch Schulleitungen und die Verlässlichkeit der Rahmenbedingungen.

Verbesserungen in anderen Kantonen

Im Bereich der Klassenleitungsentlastung haben mehrere Kantone in den vergangenen Jahren Verbesserungen beschlossen oder entsprechende Vorhaben lanciert. In verschiedenen Deutschschweizer Kantonen erhalten Klassenlehrpersonen bereits zwei oder mehr Entlastungslektionen beziehungsweise vergleichbare zeitliche Entlastungen. Andere Kantone haben in den letzten Jahren zusätzliche Entlastungen eingeführt oder haben entsprechende Vorlagen pendent. Damit ist Uri derzeit der einzige Zentralschweizer Kanton, der noch keine generelle zweite Entlastungslektion für Klassenlehrpersonen eingeführt hat (vergl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Entlastung der Klassenlehrpersonen in der Zentralschweiz

Kanton	Entlastung Klassenlehrpersonen	Rechtsgrundlage / Umsetzung	Bemerkung
Luzern	**2 Lektionen**	Verordnung über die Volksschulbildung	Seit mehreren Jahren etabliert.
Zug	**2 Lektionen**	Personal- und Anstellungsrecht Volksschule	Seit mehreren Jahren etabliert.
Schwyz	**2 Lektionen**	Massnahmenpaket gegen den Lehrpersonenmangel	Einführung als Attraktivitätsmassnahme beschlossen und umgesetzt.
Nidwalden	**2 Lektionen**	Änderung der Vollzugsverordnung (ab Schuljahr 2025/2026)	Einführung zur Stärkung der Attraktivität des Lehrberufs.
Obwalden	**2 Lektionen**	Revision des Bildungsgesetzes	Einführung im Rahmen der Revision des Bildungsgesetzes beschlossen.
Uri	**1 Lektion bzw. 3,5%**	Geltende Personal- und Unterrichtsregelungen	

Zusammen mir der Lohnentwicklung, dem Pflichtpensum und weiteren Anstellungsbedingungen beeinflusst die Entlastung der Klassenlehrpersonen die Konkurrenzfähigkeit des Schulstandorts Uri.

Drohender Standortnachteil

Für den Kanton Uri entsteht daraus ein Standortdruck. Würde die Klassenleitungsfunktion in Uri weiterhin deutlich schwächer entlastet als in anderen Kantonen, könnte dies die Rekrutierung und Bindung von Lehrpersonen erschweren. Gerade in einem kleinen Kanton ist es wichtig, Rahmenbedingungen zu schaffen, die konkurrenzfähig sind und die tatsächliche Verantwortung der Klassenlehrpersonen angemessen anerkennen.

Uri-spezifische Lösung

Die vorgeschlagene Lösung ist nicht maximalistisch. Sie übernimmt nicht schematisch die Regelung eines anderen Kantons, sondern orientiert sich an der Urner Schulstruktur und an der effektiven Belastung nach Klassengrösse. Damit wird eine Lösung vorgeschlagen, die sachlich begründet, finanziell transparent und vollzugspraktisch handhabbar ist.

Abgrenzung zum Ressourcenpool

Die Lösung ist auch klar vom Ressourcenpool abzugrenzen, der mittels der revidierten Volksschulverordnung geschaffen worden ist. Dieser dient zur Bewältigung von schwierigen Situationen in Klassen und kommt vor allem den Schülerinnen und Schülern zugute, während mittels Entlastung der Klassenlehrpersonen versucht wird, den gestiegenen Anforderungen gerecht zu werden.

Beide Massnahmen verfolgen unterschiedliche Zwecke. Der Regierungsrat ist sich jedoch bewusst, dass sowohl der Ressourcenpool als auch die zusätzliche Entlastung der Klassenlehrpersonen finanzielle Auswirkungen für die Gemeinden haben. Die vorgeschlagene Abstufung nach Klassengrösse trägt deshalb auch dem Anliegen Rechnung, die zusätzlichen Kosten gezielt dort einzusetzen, wo die regelmässige Belastung der Klassenleitung erfahrungsgemäss höher ist.

6 Finanzielle Auswirkungen

Die finanziellen Auswirkungen ergeben sich hauptsächlich aus der zusätzlichen Entlastung der Klassenlehrpersonen gegenüber der bisherigen Regelung. Die bisherige Entlastung betrug einheitlich 3,5 Stellenprozent pro Klassenlehrperson. Neu sind je nach Klassengrösse 4, 6 oder 8 Stellenprozent vorgesehen. Die Mehrkosten entstehen somit nicht aus der gesamten Entlastung, sondern aus der Differenz zur heutigen Regelung.

Grundlage der Berechnung bildet die Verteilung der Abteilungsgrössen gemäss Kostenfolgetabelle. Bei einem angenommenen Aufwand von 120'000 Franken pro Vollpensum ergeben sich zusätzliche Pensen von insgesamt 582 Stellenprozenten. Daraus resultieren jährliche zusätzliche Kosten von rund 690'000 Franken. Der Anteil des Kantons beträgt gemäss dem geltenden Regime zur Festlegung der Schülerpauschale rund 230'000 Franken, der Anteil der Gemeinden rund 460'000 Franken.

Tabelle 3: Finanzielle Auswirkungen

Klassengrösse	Anzahl Abteilungen	Zusätzliches Pensum pro Klasse	Zusätzliche Pensen total	Zusätzliche Kosten
< 15	49	0,50%	25%	
15 - 19	115	2,50%	288%	
> 19	60	4,50%	270%	
Total			582%	rund CHF 690'000
Anteil Kanton				rund CHF 230'000
Anteil Gemeinden				rund CHF 460'000

Die Mehrkosten sind substanziell. Sie sind jedoch direkt mit einer klar benannten Verbesserung der Arbeitsbedingungen verbunden. Die zusätzliche Entlastung anerkennt eine Funktion, die für die Qualität der Schule, die Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten und die Koordination innerhalb des Schulteams zentral ist. Sie wirkt zudem präventiv, weil Überlastung in der Klassenführung zu Fluktuation, Pensumsreduktionen oder Schwierigkeiten bei der Besetzung von Klassenleitungsfunktionen führen kann.

Die Kosten sind auch im interkantonalen Kontext zu beurteilen. Wenn andere Kantone die Entlastung erhöhen, ohne dass Uri nachzieht, kann dies mittelfristig zu einem Standortnachteil führen. Die Vorlage stellt deshalb einen gezielten, transparent ausgewiesenen und belastungsabhängigen Beitrag zur Stärkung der Anstellungsbedingungen dar.

7 Umsetzung und Vollzug

Die Umsetzung der Vorlage erfolgt hauptsächlich über die Pensenplanung, die Anstellungsverträge und die schulinterne Aufgabenzuteilung. Für die Schulen ist entscheidend, dass der Systemwechsel nicht nur rechtlich nachvollziehbar, sondern auch administrativ praktikabel ist. Die Regelung in Stellenprozenten verlangt eine sorgfältige Planung, eröffnet aber zugleich mehr Transparenz über die gesamte Jahresarbeitszeit und über die verschiedenen Aufgabenfelder.

Rolle der Schulleitung

Eine wichtige Rolle kommt den Schulleitungen zu. Sie legen die konkrete Aufgabenverteilung fest, stellen sicher, dass der Berufsauftrag im Rahmen der vorgesehenen Jahresarbeitszeit erfüllbar ist, und überprüfen die Belastung periodisch. Wenn sich über längere Zeit erhebliche Über- oder Unterbelastungen zeigen, sollen Anpassungen der Aufgabenverteilung oder des Pensums für die folgenden Schuljahre geprüft werden.

Umsetzungshilfen

Damit die Einführung gelingt, braucht es geeignete Vollzugshilfen. Sinnvoll sind insbesondere eine Wegleitung zur Anstellung und Weiterbildung, Hinweise zur Pensenplanung, Beispiele für die Berechnung der Klassenleitungsentlastung sowie Empfehlungen zur Dokumentation der Aufgabenverteilung. Auch die Kommunikation gegenüber Lehrpersonen und Schulträgern ist wichtig, damit der Systemwechsel einheitlich verstanden wird. Diese Vollzugshilfen werden momentan in Zusammenarbeit zwischen dem Amt für Volksschulen und den Personalverbänden erarbeitet.

Spielraum für die Schulen

Die Vorlage lässt den Schulen bewusst Spielraum. Dieser Spielraum ist notwendig, weil die Schulorganisation je nach Gemeinde, Schulgrösse und Stufe unterschiedlich ausgestaltet ist. Gleichzeitig schaffen die neuen Reglemente verbindliche Leitplanken, damit Rechtsgleichheit, Transparenz und Vergleichbarkeit gewährleistet bleiben.

8 Zeitplan

Der nachfolgende Zeitplan skizziert die weiteren Schritte bis zur Beschlussfassung im Regierungs- und im Erziehungsrat.

Was	**Wann**
Vernehmlassungsverfahren	18. September bis 18. Dezember 2026
Vernehmlassungsveranstaltung	9. November 2026, 19.00 Uhr, in der Aula des bwz uri, Altdorf
Auswertung der Vernehmlassung	Dezember 2026
Beschlussfassung ARL im Regierungsrat	Januar 2027
Beschlussfassung Berufsauftrag im Erziehungsrat	Februar 2027
Inkrafttreten der neuen Reglemente	1. August 2027

Somit können die neuen Anstellungsverträge ab Frühjahr 2027 gemäss den neuen Regelungen formuliert und bestehende Verträge angepasst werden.

9 Vernehmlassung und Vernehmlassungsfragen

Die Vernehmlassung dauert vom 18. September bis am 18. Dezember 2026. Zur Vernehmlassung eingeladen werden:

- Schul- und Kreisschulräte
- Gemeinderäte
- Mittelschulrat
- Visenti Uri, Verband Schulführung Uri
- Verein Lehrerinnen und Lehrer Uri (LUR)
- Lehrerinnen und Lehrer der Urner Mittelschule (LUM)
- Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann
- Kantonale Kinder- und Jugendkommission
- Politische Parteien des Kantons Uri
- Urner Gemeindeverband
- Landeskirchen Uri

Sie erleichtern uns die Bearbeitung der Vernehmlassungsantworten, wenn Sie sich bei der Beantwortung an das nachfolgende Frageraster halten:

A. Allgemein
- Wie beurteilen Sie die Revision von AWR/Berufsauftrag im Allgemeinen?
- Sind die Bestimmungen klar und verständlich?

B. Spezifische Fragen
- Ist die neue Struktur mit ARL und separatem Berufsauftrag verständlich und zweckmässig?
- Ist die Abgrenzung zwischen Anstellungsbedingungen, Jahresarbeitszeit und beruflichem Auftrag ausreichend klar?
- Sind die vorgesehenen Vorgaben zur gezielten Arbeitszeiterfassung ausgewogen?
- Ist die abgestufte Entlastung für Klassenlehrpersonen sachgerecht und im Vollzug handhabbar?
- Sind Sie mit der vorgeschlagenen Neuregelung des Dienstaltersgeschenks einverstanden?
- Sind die finanziellen Auswirkungen vollständig, nachvollziehbar und vertretbar dargestellt?
- Welche zusätzlichen Vollzugshinweise, Beispiele oder Übergangsregelungen benötigen die Schulen für die Umsetzung?

C. Bemerkungen zu weiteren Punkten

Bitte richten Sie Ihre Antwort elektronisch bis zum 18. Dezember 2026 an:

Bildungs- und Kulturdirektion
Vernehmlassung «Revision Anstellungsbedingungen»
Klausenstrasse 4
6460 Altdorf

sonja.gisler@ur.ch

Nach Ablauf dieser Frist können eingehende Antworten nicht mehr berücksichtigt werden.

Gerne laden wir Sie zur öffentlichen Orientierungs- und Diskussionsveranstaltung ein. Diese findet wie folgt statt:

- Montag, 9. November 2026, 19.00 bis 20.30 Uhr,
  Aula bwz uri, Attinghauserstrasse 12, 6460 Altdorf

Wir machen Sie darauf aufmerksam, dass die Antworten zu dieser Vernehmlassung in einem Bericht zusammengefasst und publiziert werden.

Wir danken Ihnen für Ihre wertvolle Mitarbeit.

Beilagen

- Fragebogen
- Entwurf Anstellungsreglement für Lehrpersonen der Volksschule (ARL)
- Entwurf Reglement über den beruflichen Auftrag und die Weiterbildung der Lehrpersonen an den Volksschulen
- Aktuelles Reglement über die Anstellung und Weiterbildung der Lehrpersonen (AWR)
- Aktuelles Reglement über den beruflichen Auftrag der Lehrpersonen an der Volksschule (Amtsauftrag)