

**PERSONALREGLEMENT  
für die Lehrpersonen (PRL)**  
(vom 1. August 2002)

Der Gemeinderat,  
gestützt auf Artikel 67 der Personalverordnung<sup>1)</sup>,  
beschliesst:

1. Kapitel: **Zweck und Geltungsbereich**

**Artikel 1** Geltungsbereich

<sup>1</sup> Dieses Reglement vollzieht die Personalverordnung<sup>1)</sup> im Bereich der Lehrpersonen.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen für einzelne Angestellte, Personalkategorien oder Sachbereiche.

2. Kapitel: **Arbeitsverhältnis**

**Artikel 2** Ausschreibung

<sup>1</sup> Die Ausschreibung erfolgt in weiblicher und männlicher oder in geschlechtsneutraler Form. Sie enthält gegebenenfalls Hinweise auf die Eignung der Stelle für die Teilzeitbeschäftigung und für den beruflichen Wiedereinstieg.

<sup>2</sup> Die Ausschreibung kann insbesondere unterbleiben:

- a) wenn die Stelle durch Versetzung oder ausnahmsweise auf dem Wege der Berufung besetzt wird;
- b) in Bereichen, in denen die öffentliche Ausschreibung einen unverhältnismässigen Aufwand bedeuten würde, namentlich für befristete Stellen oder für solche ohne tauglichen Stellenmarkt;
- c) wenn die Anstellungsbehörde das aus anderen Gründen im Einzelfall beschliesst.

**Artikel 3** Anstellungsbehörde, Anstellung

<sup>1</sup> Anstellungsbehörde ist der Schulrat.

<sup>2</sup> Die Anstellung erfolgt in der Regel auf den Beginn eines Schuljahres.

---

<sup>1)</sup> ARB 2.45

## 2.49

(Okt. 2002)

### **Artikel 4**      Schriftlicher Arbeitsvertrag

<sup>1</sup> Mit jeder angestellten Person ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschliessen. Dieser ist von den Vertragsparteien zu unterzeichnen.

<sup>2</sup> Der Arbeitsvertrag nennt mindestens:

- a) die Vertragsparteien;
- b) die Funktion, die auszuüben ist;
- c) die Einreihung im Lohnsystem;
- d) den Beschäftigungsgrad;
- e) den Vertragsbeginn;
- f) die Vertragsdauer und
- g) den Hinweis auf das Personalrecht als Bestandteil des Arbeitsvertrages.

### **Artikel 5**      Entschädigung bei einer Kündigung ohne sachlich zureichenden Grund

Stellt das Gericht fest, dass einer angestellten Person ohne sachlich zureichenden Grund gekündigt worden ist, legt die Anstellungsbehörde die Entschädigung im Sinne von Artikel 14 Absatz 4 der Personalverordnung<sup>1)</sup> fest.

### **Artikel 6**      Lohnfortzahlung im Todesfall

Als nächste Angehörige im Sinne von Artikel 22 Absatz 4 der Personalverordnung<sup>1)</sup> gelten:

- a) Der Ehegatte oder die Ehegattin, Blutsverwandte in auf- oder absteigender Linie, Adoptiveltern und Adoptivkinder, Stiefeltern und Stiefkinder sowie Personen, die mit der verstorbenen Person durch ein Pflegeverhältnis verbunden waren;
- b) Konkubinatspartner, sofern das Zusammenleben mit der verstorbenen Person mindestens fünf Jahre gedauert hat, die Unterstützung durch die verstorbene Person regelmässig erfolgt ist, die verstorbene Person mindestens die Hälfte an den Lebensunterhalt beigesteuert hat und ihr Tod eine wesentliche finanzielle Beeinträchtigung in der bisherigen Lebensweise der begünstigten Person zur Folge hat. Die begünstigte Person hat hiefür den Nachweis zu erbringen.

---

<sup>1)</sup> ARB 2.45

### 3. Kapitel: **Pflichten der Angestellten**

#### 1. Abschnitt: **Arbeitszeit**

##### **Artikel 7**      Arbeitszeit

<sup>1</sup> Die Arbeitszeit der Lehrpersonen richtet sich nach den Pflichtlektionen<sup>1)</sup> und dem Amtsauftrag<sup>2)</sup> der einzelnen Lehrpersonen.

#### 2. Abschnitt: **Absenzen, unbezahlter Urlaub, Schwangerschaftsurlaub**

##### **Artikel 8**      Absenzen

<sup>1</sup> Die angestellte Person hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte Absenz:

- a) eigene Vermählung einschliesslich Ab- und Anmeldung bei Arbeitsstellen: 5 Tage;
- b) Geburt eigener Kinder: 2 Tage; für Frauen bleibt der Schwangerschaftsurlaub nach Artikel 54 der Personalverordnung<sup>3)</sup> vorbehalten.

<sup>2</sup> Die angestellte Person hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte Absenz, sofern diese unvermeidlicherweise in die Arbeitszeit fällt:

- a) Vermählung der Eltern, Geschwister oder Kinder: 1 Tag;
- b) Todesfall des Ehegatten oder der Ehegattin, eigener Kinder oder Eltern: bis 3 Tage;
- c) Todesfall der Schwiegereltern, Grosseltern oder Geschwister: 1 Tag;
- d) Beerdigung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern: ½ Tag;
- e) zwingende Teilnahme an einer Beerdigung: ½ Tag;
- f) Umzug des eigenen Haushaltes: 1 Tag;
- g) Vorladung als Zeugin, Zeuge oder Auskunftsperson: gemäss Aufgebot;
- h) Stellensuche nach der Kündigung der Arbeitsstelle: 3 Tage;
- i) Blutspenden: gemäss Aufgebot;
- k) Besuch von Jugend+Sport-Leiterkursen oder Ausübung der Leiter- oder Expertenfunktion in Jugend+Sport-Kursen: bis 5 Tage pro Jahr;
- l) Besuch von Feuerwehrkursen, kantonalen Fachrapporten, Tagungen oder Inspektionen: bis 5 Tage pro Jahr;
- m) Mitwirkung in öffentlichen Ämtern: bis höchstens 15 Arbeitstage pro Jahr;
- n) bei Krankheit von eigenen Kindern oder Abwesenheit der Pflegeperson: bis 2 Tage pro Jahr;
- o) Arzt- und Zahnarztbesuch.

<sup>1)</sup> RB 10.1222 Beitragsverordnungen

<sup>2)</sup> Richtlinien zum beruflichen Auftrag und zur Arbeitszeit der Lehrpersonen der Volksschule vom 22. Oktober 1999, ERB 142/99

<sup>3)</sup> ARB 2.45

## 2.49

(Sept. 2004)

<sup>3</sup> Die bezahlten Absenzen nach Absatz 2 dürfen nur bezogen werden, soweit sie erforderlich sind, um die entsprechenden Tätigkeiten auszuüben. Allfällige Erwerbsersatzleistungen sind der Gemeinde abzuliefern.

<sup>4</sup> Der Schulrat kann andere oder weitergehende bezahlte Absenzen bewilligen.

<sup>5</sup> Unbezahlte Absenzen, die nicht kompensiert werden können, gelten als unbezahlter Urlaub.

<sup>6</sup> Voraussehbare Absenzen sind dem Schulrat im Voraus mitzuteilen, nicht voraussehbare baldmöglichst.

### **Artikel 9** Unbezahlter Urlaub

<sup>1</sup> Unbezahlter Urlaub ist bewilligungspflichtig. Die Bewilligung wird vom Schulrat erteilt, wenn es der Dienstbetrieb zulässt.

<sup>2</sup> Ein unbezahlter Jahresurlaub kann in der Regel Lehrpersonen gewährt werden, die während mindestens 4 Jahren in der Gemeinde unterrichtet haben. In besonderen Fällen, insbesondere bei weiterführender Berufsausbildung, kann die Beurlaubung auf zwei Jahre ausgedehnt werden. Urlaubsgesuche sind bis spätestens 31. Januar dem Schulrat einzureichen. Ein Rechtsanspruch auf die Urlaubsgewährung besteht nicht.

<sup>3</sup> Ist der Urlaub kürzer als ein Jahr, beträgt der Abzug pro ausfallende Schulwoche  $\frac{1}{88}$  des Jahresgehaltes, gemäss Artikel 4 Absatz 1 des Beitragsreglements<sup>1)</sup>.

### **Artikel 10** Schwangerschaftsurlaub

Für den bezahlten achtwöchigen Schwangerschaftsurlaub nach Artikel 54 der Personalverordnung<sup>2)</sup> ist der bisherige Beschäftigungsgrad massgebend, für den zusätzlichen vierwöchigen der für die Zukunft vereinbarte.

---

<sup>1)</sup> RB 10.1223

<sup>2)</sup> ARB 2.45

## 4. Kapitel: **Rechte der Angestellten**

### 1. Abschnitt: **Lohn**

#### **Artikel 11** Grundlagen

<sup>1</sup> Die Höhe des Lohnes richtet sich nach der durch die Bildungs- und Kulturdirektion (BKD) jeweils bei Anstellungsbeginn und bei einem Funktionswechsel festgelegten beitragsberechtigten Besoldung. Massgebend sind dabei die Lohnabelle im Anhang 2 der Personalverordnung<sup>1)</sup> sowie die Verordnung über allgemeine Beiträge des Kantons an die Volksschulen<sup>2)</sup> und das Reglement über allgemeine Beiträge des Kantons an die Volksschulen<sup>3)</sup>.

<sup>2</sup> In begründeten Ausnahmefällen kann die Anstellungsbehörde eine höhere als die beitragsberechtigten Besoldung festlegen.

#### **Artikel 12** Lohn bei Krankheit befristet beschäftigter Angestellter

Die Regelung nach Artikel 49 Absatz 1 und 2 der Personalverordnung<sup>1)</sup> gilt auch für Angestellte mit einem befristeten Anstellungsverhältnis.

### 2. Abschnitt: **Spesen und besondere Vergütungen**

#### **Artikel 13** Verpflegung und Übernachtung

<sup>1</sup> Die angestellte Person hat für Amtsverrichtungen ausserhalb des Arbeitsortes Anspruch auf folgende Entschädigungen:

- |   |                        |
|---|------------------------|
| a) für jede Hauptmahlzeit                   | Fr. 22.–               |
| b) für das Frühstück                        | Fr. 8.–                |
| c) für Nebenauslagen innerhalb des Kantons  | Fr. 5.–                |
| d) für Nebenauslagen ausserhalb des Kantons | Fr. 12.–               |
| e) als Rucksackentschädigung                | Fr. 15.–               |
| f) für Übernachten und Frühstück            | die effektiven Kosten. |

<sup>2</sup> Der Anspruch auf eine der vorstehenden Entschädigungen besteht nur, wenn und soweit tatsächlich Auslagen entstanden sind.

<sup>3</sup> Sofern die Vergütung die tatsächlichen Auslagen der angestellten Person nicht deckt, hat sie Anspruch auf Ersatz der tatsächlichen Auslagen, wenn der Mehraufwand ausgewiesen und begründet ist.

---

<sup>1)</sup> ARB 2.45

<sup>2)</sup> RB 10.1222

<sup>3)</sup> RB 10.1223

## 2.49

(Okt. 2002)

### **Artikel 14** Reisespesen

- <sup>1</sup> Für Dienstoffahrten sind in der Regel die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen.
- <sup>2</sup> Die Angestellten haben grundsätzlich Anspruch auf die Vergütung der Kosten für ein Billett zweiter Klasse.
- <sup>3</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf die Vergütung der Taxispesen, sofern besondere Umstände die Benützung dieses Transportmittels erfordern.

### **Artikel 15** Benützung privater Motorfahrzeuge für dienstliche Zwecke

- <sup>1</sup> Können erheblich Zeit und Kosten eingespart werden oder ist der Einsatz eines Motorfahrzeuges bedeutend zweckmässiger, so kann der Schulrat die Benützung eines privaten Motorfahrzeuges generell oder im Einzelfall bewilligen. Der Schulrat kann diese Bewilligungskompetenz an die Pädagogische Schulleitung delegieren.
- <sup>2</sup> Für bewilligte Fahrten mit Privatfahrzeugen hat die angestellte Person Anspruch auf folgende Vergütungen pro effektiv gefahrenen Kilometer:
  - a) mit Personenwagen Fr. -.70;
  - b) mit Motorrädern Fr. -.35;
  - c) Parkgebühren nach Aufwand.
- <sup>3</sup> Massgebend für die zu entschädigende Kilometerzahl ist die kürzeste Fahrstrecke vom Arbeitsplatz an den auswärtigen Ort oder direkt vom Wohnsitz an diesen Ort.

### **Artikel 16** Spesen bei Fort- und Weiterbildungskursen

Beim Besuch von Fort- und Weiterbildungskursen richten sich die Spesen nach den besonderen Bestimmungen der Bildungs- und Kulturdirektion.

### **Artikel 17** Abrechnung

Spesenvergütungen sind in der Regel monatlich, spätestens quartalsweise geltend zu machen.

### **Artikel 18** Besondere Vergütungen

Die Übernahme von Funktionen oder Tätigkeiten für die Schule Altdorf, welche nicht zum Amtsauftrag<sup>1)</sup> gehören, werden abgegolten, soweit die Abgeltung vom Schulrat bewilligt wurde.

<sup>1)</sup> Richtlinien zum beruflichen Auftrag und zur Arbeitszeit der Lehrpersonen der Volksschule vom 22. Oktober 1999, ERB 142/99

### 3. Abschnitt: **Ferien**

#### **Artikel 19** Grundsatz

<sup>1</sup> Die Ferien richten sich grundsätzlich nach den Schulferien.

<sup>2</sup> Weiterbildungskurse, Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst, Krankheit, Unfall, Schwangerschaftsurlaub und arbeitsfreie Tage, die in die Ferien fallen, werden nicht ausgeglichen. In Härtefällen kann die Anstellungsbehörde Ausnahmen bewilligen.

#### **Artikel 20** Ferien bei Anstellungen von weniger als einem Jahr

Bei Anstellungsverhältnissen, die weniger als ein Jahr dauern, wird der Ferienanspruch durch den entsprechenden Lohnzuschlag abgegolten.

### 5. Kapitel: **Schlussbestimmungen**

#### **Artikel 21** Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt am 1. August 2002 in Kraft.

Im Namen des Gemeinderates Altdorf

Markus Züst, Gemeindepräsident

Markus Wittum, Gemeindeschreiber