

PERSONALVERORDNUNG (PV)

(vom 15. Dezember 1999¹; Stand am 1. Januar 2023)

Der Landrat des Kantons Uri,
gestützt auf Artikel 90 Absatz 2 der Kantonsverfassung²,

beschliesst:

1. Kapitel: **ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

Artikel 1 Geltungsbereich

¹ Diese Verordnung regelt das Arbeitsverhältnis der kantonalen Angestellten, einschliesslich jenes der kantonalen Lehrpersonen.³

² Sie gilt auch für das Personal der selbstständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten des Kantons, soweit die besondere Gesetzgebung nichts anderes bestimmt. Ausgenommen ist das Personal des Kantonsspitals und der Urner Kantonalbank.

³ Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen für einzelne Personalkategorien.

⁴ Für Personen, die in einer Behörde, einer Kommission oder einzeln einen öffentlich-rechtlichen Auftrag im Nebenamt erfüllen, gilt die Nebenamtsverordnung⁴.

Artikel 2 Begriffe

¹ Kantonale Angestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum mit dem Kanton in einem Arbeitsverhältnis stehen, einschliesslich die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk oder vom Landrat im Vollamt gewählten Personen.

² Personen im Nebenamt sind solche, die zum Kanton nicht in einem Arbeitsverhältnis, sondern in einem öffentlich-rechtlichen Auftragsverhältnis stehen bzw. im Nebenamt in einer Behörde oder Kommission mitwirken.

¹ AB vom 24. Dezember 1999

² RB 1.1101

³ Fassung gemäss LRB vom 5. November 2007, in Kraft gesetzt auf den 1. August 2008 (AB vom 16. November 2007).

⁴ RB 2.2251

2.4211

Artikel 3 Ergänzendes Recht

Kann dieser Verordnung oder ihren Ausführungsbestimmungen keine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen des Obligationenrechts⁵.

2. Kapitel: **ARBEITSVERHÄLTNIS**

1. Abschnitt: **Rechtsnatur**

Artikel 4

Die Arbeitsverhältnisse sind öffentlich-rechtlich.

2. Abschnitt: **Begründung**

Artikel 5⁶ Ausschreibung

¹ Offene Stellen sind öffentlich auszuschreiben.

² Abgesehen von den höheren Kaderfunktionen kann der Regierungsrat Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht bestimmen.

Artikel 6 Voraussetzungen der Anstellung

¹ Voraussetzung für eine Anstellung ist die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers.

² Wenn die Stelle es erfordert, kann die Anstellung vom Ergebnis einer vertrauensärztlichen Untersuchung abhängig gemacht werden.

³ Voraussetzung für die Anstellung als Lehrperson ist eine abgeschlossene Ausbildung für die zu unterrichtende Stufe. Über Ausnahmen entscheidet die zuständige Schulkommission. Weitergehende Bestimmungen der besonderen Gesetzgebung bleiben vorbehalten.⁷

⁵ SR 220

⁶ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

⁷ Eingefügt durch LRB vom 5. November 2007, in Kraft gesetzt auf den 1. August 2008 (AB vom 16. November 2007).

Artikel 7 Anstellungs- und Wahlbehörde
a) im Allgemeinen

¹ Anstellungsbehörde ist der Regierungsrat, soweit die Verfassung, die besondere Gesetzgebung oder diese Verordnung nichts anderes bestimmen.

² Der Regierungsrat kann die Anstellungsbefugnis dem Direktionsvorsteher oder der Direktionsvorsteherin, ausnahmsweise einer Behörde oder Kommission delegieren.

Artikel 8 b) Volk

Das Volk wählt jene Angestellten, die die Verfassung oder die besondere Gesetzgebung seiner Wahl unterstellt.

Artikel 9 c) Landrat

¹ Der Landrat wählt jene Angestellten, die die Verfassung oder die besondere Gesetzgebung seiner Wahl unterstellt. Er wählt zudem die Kanzleidirektorin oder den Kanzleidirektor sowie die Leiterin oder den Leiter der Finanzkontrolle.⁸

² Das Antragsrecht liegt ausschliesslich beim Regierungsrat.

³ Dem Landrat sind alle Bewerbungen mitzuteilen, die bis zur Antragstellung nicht zurückgezogen worden sind.

Artikel 10 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages, der sich im Rahmen dieser Verordnung bewegt.

² Bei Volkswahlen und bei Wahlen durch den Landrat entsteht das Arbeitsverhältnis mit der Wahl.

3. Abschnitt: **Gestaltung und Handhabung**

Artikel 11 Gestaltung des Arbeitsverhältnisses

¹ Soweit die besondere Gesetzgebung nichts anderes bestimmt, ist die Anstellungsbehörde zuständig, im Rahmen dieser Verordnung das Arbeits-

⁸ Fassung gemäss LRB vom 21. Oktober 2010, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2012 (AB vom 30. Oktober 2009).

2.4211

verhältnis zu gestalten, die daraus fließenden Rechte und Pflichten zu wahren und die erforderlichen Anordnungen zu treffen.

² Ist das Volk oder der Landrat Wahlbehörde, handelt an deren Stelle der Regierungsrat.

4. Abschnitt: **Dauer**

Artikel 12 Grundsatz

¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet und mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

² Befristete Arbeitsverhältnisse für Projekte oder andere zeitlich begrenzte Aufgaben sind für längstens vier Jahre zulässig.⁹

³ Bei Lehrverträgen gilt die Dauer des Lehrverhältnisses als Dauer des Arbeitsverhältnisses.

⁴ Für Angestellte, die vom Volk gewählt werden, gelten bezüglich der Dauer des Arbeitsverhältnisses die Bestimmungen der Kantonsverfassung über die Amtsdauer.

Artikel 13¹⁰ Probezeit

¹ Die ersten drei Monate des unbefristeten Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

² Die Anstellungsbehörde kann die Probezeit auf maximal sechs Monate verlängern.

³ Im befristeten Arbeitsverhältnis dauert die Probezeit einen Monat, wobei eine Verlängerung auf maximal drei Monate zulässig ist.

5. Abschnitt: **Beendigung**

Artikel 14 Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis;
- b) Fristablauf beim befristeten Arbeitsverhältnis;
- c) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen;

⁹ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

¹⁰ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

- d) einvernehmliche Auflösung;
- e) Erreichen der Altersgrenze;
- f) vorzeitige Pensionierung;
- g) Auflösung nach Erschöpfung der Lohnfortzahlung infolge Krankheit oder Unfall;¹¹
- h) Tod;
- i) Ablauf der Amtsdauer.

Artikel 15¹² Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis
a) Fristen

¹ Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch schriftliche Kündigung durch die angestellte Person oder den Kanton.

² Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Kalendertagen gekündigt werden.

³ Nach Ablauf der Probezeit gelten folgende Kündigungsfristen:

- a) ab dem 1. bis und mit dem 9. Anstellungsjahr: drei Monate;
- b) ab dem 10. Anstellungsjahr: vier Monate;
- c) für Lehrpersonen: generell vier Monate.
- d) für Angestellte, die das 55. Altersjahr erfüllt haben und seit mindestens fünf Jahren beim Kanton arbeiten: sechs Monate.

⁴ Für Angehörige des höheren Kaders beträgt die Kündigungsfrist vier Monate. Der Regierungsrat bezeichnet das höhere Kader.

⁵ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats, bei Lehrpersonen jeweils auf Ende eines Schuljahrs gekündigt werden.

Artikel 15a¹³ b) Kündigung zur Unzeit

¹ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts¹⁴. Vorbehalten sind die nachfolgenden Ausnahmen.

² Keine Kündigung zur Unzeit liegt vor bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit.

¹¹ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

¹² Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

¹³ Eingefügt durch LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

¹⁴ SR 220

2.4211

³ Krankheits- oder unfallbedingte Arbeitsunfähigkeiten von bis zu fünf aufeinanderfolgenden Tagen führen nicht zu einer Verlängerung der Kündigungsfrist.

⁴ Bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit müssen die Angestellten auf Verlangen des Kantons nachweisen, dass es sich um eine nicht-arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit handelt. Der Kanton kann ein entsprechendes Arztzeugnis verlangen oder eine vertrauensärztliche Beurteilung anordnen.

⁵ Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich lediglich um die Dauer des Fristunterbruchs.

Artikel 16¹⁵ c) Kündigungsschutz

¹ Die Kündigung durch den Kanton setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Sie darf insbesondere nicht missbräuchlich im Sinne des Obligationenrechts¹⁶ sein.

² Ein sachlich zureichender Grund liegt namentlich vor:

- a) wenn der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall erschöpft ist;
- b) wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die angestellte Person die Annahme des neuen oder eines anderen zumutbaren Aufgabenbereichs ablehnt oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs nicht möglich ist;
- c) wenn die angestellte Person ungenügende Leistungen erbringt oder nicht geeignet ist, ihre Aufgaben zu erfüllen;
- d) wenn durch das Verhalten der angestellten Person die Aufgabenerfüllung der vorgesetzten Person oder anderer Angestellten erschwert wird;
- e) wenn die angestellte Person ihre Verpflichtungen nach dieser Verordnung verletzt hat;
- f) wenn die angestellte Person eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der konkreten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

³ Soll eine Kündigung nach Ablauf der Probezeit gemäss Absatz 2 Buchstaben c, d oder e ausgesprochen werden, ist der angestellten Person vorgängig eine angemessene Bewährungsfrist einzuräumen.

¹⁵ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

¹⁶ SR 220

⁴ Der angestellten Person ist vorgängig das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Kündigung ist schriftlich zu begründen.

Artikel 16a¹⁷ d) Missbräuchliche Kündigung

¹ Kündigt der Kanton ohne sachlich zureichenden Grund und wird die oder der Angestellte nicht wiedereingestellt, richtet der Kanton der entlassenen Person eine Entschädigung aus. Deren Höhe bemisst sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts¹⁸ über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung bleibt vorbehalten.

² Kündigt die angestellte Person missbräuchlich, hat sie dem Kanton eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts¹⁹ über die missbräuchliche Kündigung zu bezahlen.

Artikel 17²⁰ Befristetes Arbeitsverhältnis

¹ Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.

² Eine vorzeitige Kündigung ist möglich. Die Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit sieben Tage, danach im ersten Jahr einen Monat und ab dem zweiten Jahr zwei Monate.

³ Im Übrigen gelten die Bestimmungen über die Kündigung beim unbefristeten Anstellungsverhältnis sinngemäss.

Artikel 18 Fristlose Auflösung aus wichtigem Grund

¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen und ohne Beachtung der festen Vertragsdauer jederzeit aufgelöst werden.

² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar macht.

³ Vor der Entlassung ist die betroffene angestellte Person anzuhören. Die Entlassung ist schriftlich zu begründen, wenn die entlassene Person dies verlangt.

¹⁷ Eingefügt durch LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

¹⁸ SR 220

¹⁹ SR 220

²⁰ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

2.4211

⁴ Erweist sich die Entlassung als nicht gerechtfertigt und wird die betroffene Person nicht wiederingestellt, hat ihr der Kanton eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts²¹ über die ungerechtfertigte fristlose Entlassung zu bezahlen. Die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung bleibt vorbehalten.²²

⁵ Löst der oder die Angestellte das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund fristlos auf, hat der Kanton Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht. Ausserdem hat er Anspruch auf den Ersatz weiteren Schadens.

Artikel 19 Einvernehmliche Lösung

Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet der übrigen Bestimmungen dieser Verordnung schriftlich aufgelöst werden.

Artikel 20 Erreichen der Altersgrenze, vorzeitiger Altersrücktritt

¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Altersrücktritt zwischen dem 58. und dem 65. Altersjahr nach der Regelung der Pensionskasse Uri. Vorbehalten bleibt ein ganzer oder teilweiser Aufschub des Altersrücktritts bei einer befristeten Anstellung gemäss Absatz 1a. Lehrpersonen haben das angefangene Schuljahr in der Regel zu beenden.²³

^{1a} Der Regierungsrat kann eine befristete Anstellung in begründeten Ausnahmefällen auch mit Personen eingehen, die das ordentliche Pensionsalter bereits erreicht haben oder vorzeitig pensioniert wurden. Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Vollendung des 70. Altersjahrs. Die Lohnfortzahlung bei Unfall und Krankheit dauert maximal drei Monate. Es besteht kein Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk. Auf eine Mitarbeitendenbeurteilung kann verzichtet werden.²⁴

² Der Regierungsrat kann angestellte Personen, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, in den Ruhestand versetzen. In diesem Fall leistet der Kanton der Pensionskasse Uri für die versicherte Person 50 Prozent der wegen der Entlassung fehlenden Altersgutschriften, jedoch ohne Zins. Diese Leistung endet mit dem erfüllten 62. Altersjahr.²⁵

²¹ SR 220

²² Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

²³ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

²⁴ Eingefügt durch LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

³ In ausgewiesenen Härtefällen kann der Regierungsrat beschliessen, den Beitrag des Kantons an die Pensionskasse Uri nach Absatz 2 angemessen zu erhöhen.²⁶

⁴ Entscheidet sich der Regierungsrat entgegen dem Willen der betroffenen Person für die vorzeitige Pensionierung, sind die Bestimmungen über die Kündigungsfristen, den Kündigungsschutz und die Abgangsentschädigung sinngemäss anzuwenden.

⁵ Der Regierungsrat kann angestellte Personen, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, auf deren Wunsch gemäss der Regelung über die Pensionskasse Uri in den Ruhestand versetzen.²⁷

Artikel 21²⁸ Erschöpfung der Lohnfortzahlung

¹ Das Arbeitsverhältnis kann unter Einhaltung der Kündigungsfrist auf das Ende der Lohnfortzahlung aufgelöst werden. Es gelten die allgemeinen Bestimmungen über den Kündigungsschutz mit Ausnahme von Artikel 15a.

² Der Kanton prüft vor Ende der Lohnfortzahlung die Möglichkeiten einer angepassten Weiterbeschäftigung.

Artikel 22 Ablauf der Amtsdauer

¹ Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag, an dem die Amtsdauer abläuft.

² Artikel 20 Absatz 1 und 5 und Artikel 21 gelten auch für diese Angestellten.

Artikel 23 Zuständigkeit

¹ Für den Kanton ist die Anstellungsbehörde zuständig, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu kündigen, die fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen zu verfügen oder die einvernehmliche Auflösung zu vereinbaren.

² Ist der Landrat Wahlbehörde, handelt der Regierungsrat an seiner Stelle. Seine Verfügungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedürfen, um gültig zu sein, der Genehmigung durch den Landrat.

²⁵ Fassung gemäss LRB vom 16. November 2005, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2006 (AB vom 25. November 2005).

²⁶ Fassung gemäss LRB vom 16. November 2005, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2006 (AB vom 25. November 2005).

²⁷ Fassung gemäss LRB vom 26. Juni 2013, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2014 (AB vom 5. Juli 2013).

²⁸ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

2.4211

Artikel 24²⁹ Abgangsentschädigung

¹ Kündigt der Kanton das Arbeitsverhältnis, ohne dass die angestellte Person durch schuldhaftes Verhalten dazu Anlass gibt, hat er der betroffenen Person eine Abgangsentschädigung zu bezahlen. Voraussetzung ist, dass deren Arbeitsverhältnis mit dem Kanton während mindestens 15 Jahren bestanden hat. In ausgewiesenen Härtefällen kann der Regierungsrat von der Mindestdauer abweichen.³⁰

^{1a} Die Abgangsentschädigung beträgt nach 15 Dienstjahren zwei Monatsgehälter und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf maximal sechs Monatsgehälter.³¹

^{1b} Wird ein Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen beendet, kann der Regierungsrat eine Entschädigung ausrichten. Die Höhe der Entschädigung beträgt maximal drei Monatsgehälter und ist nach den Umständen des Einzelfalls festzusetzen. Berücksichtigt werden das Alter, die Anzahl Dienstjahre, die persönlichen Verhältnisse der angestellten Person sowie der Grund, der zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat.³²

² Die vom Volk auf eine Amtsdauer gewählte angestellte Person, welche nach Ablauf der Amtsdauer nicht wieder gewählt wird, erhält eine einmalige Abgangsentschädigung in der Höhe von sechs Monatsgehältern. Keine Entschädigung erhält die Person, die im Zeitpunkt der Nicht-Wiederwahl das 62. Altersjahr erfüllt hat.

³ Absatz 2 gilt auch, wenn die im ersten Wahlgang nicht wieder gewählte Person auf eine Kandidatur für den zweiten Wahlgang verzichtet.

⁴ Bemessungsgrundlage für die Abgangsentschädigung ist der Grundlohn mit dem 13. Monatslohn, der Teuerungszulage und den Sozialzulagen.

²⁹ Fassung gemäss LRB vom 8. Juni 2005, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2006 (AB vom 17. Juni 2005).

³⁰ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

³¹ Eingefügt durch LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

³² Eingefügt durch LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

Artikel 25³³ Lohnnachgenuss

¹ Im Todesfall der angestellten Person wird der Lohn bis zum Todestag ausbezahlt. Den Hinterbliebenen werden drei Monatslöhne ausgerichtet und zwar an:

- a) die Ehegattin oder den Ehegatten oder die eingetragene Partnerin oder den eingetragenen Partner;
- b) falls keine Auszahlung nach Buchstabe a erfolgt, den Kindern, für die ein Anspruch auf Familienzulagen besteht;
- c) falls keine Auszahlung nach Buchstabe a oder b erfolgt, die Konkubinatspartnerin oder den Konkubinatspartner, sofern ein gemeinsamer Haushalt mit der verstorbenen Person bis zu deren Tod bestand.

² Führt der Todesfall bei den Hinterbliebenen nach Absatz 1 zu einer finanziellen Notlage, so kann der Regierungsrat auf Gesuch hin von der Anspruchsreihenfolge abweichen und den Lohnnachgenuss auf höchstens sechs Monatslöhne erhöhen.

³ Bei befristeten Arbeitsverhältnissen erfolgt die Zahlung bis zum Ende der Befristung, längstens jedoch bis Ende des zweiten, dem Todestag folgenden Monats.

6. Abschnitt:³⁴ **Vorsorgliche Massnahmen**

Artikel 25a Vorsorgliche Massnahmen

¹ Die Anstellungsbehörde kann Angestellte vorläufig freistellen und die Lohnzahlung ganz oder teilweise aussetzen, wenn:

- a) genügende Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen;
- b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist;
- c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

² Zur Anordnung unaufschiebbarer vorsorglicher Massnahmen sind alle Vorgesetzten zuständig. Die Anordnung ist so bald wie möglich von der Anstellungsbehörde zu genehmigen.

³³ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

³⁴ Eingefügt durch LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

2.4211

³ Die Anstellungsbehörde entscheidet spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über eine Nach- oder Rückzahlung des Lohns.

3. Kapitel: **PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN**

Artikel 26 Arbeitsleistung

¹ Die Angestellten sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet.

² Sie haben sich rechtmässig, korrekt und freundlich zu verhalten und ihre Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen. Dabei haben sie die Gesamtinteressen des Kantons zu wahren.

Artikel 26a³⁵ Auftrag der Lehrpersonen

Der Regierungsrat erlässt nach Anhörung der Schulkommissionen ein Reglement über den beruflichen Auftrag der Lehrpersonen³⁶.

Artikel 27 Amtsgeheimnis

¹ Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Dienstverhältnisses bestehen.

Artikel 28 Annahme von Geschenken

¹ Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen.

² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Artikel 29 Arbeitszeit, Arbeitsformen

¹ Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden.

³⁵ Eingefügt durch LRB vom 5. November 2007, in Kraft gesetzt auf den 1. August 2008 (AB vom 16. November 2007).

³⁶ RB 10.1219

² Folgende Tage sind, sofern es der Dienstbetrieb gestattet, dienstfrei:

- a) die staatlichen und kantonalen Feiertage, jedoch ohne die Gemeindefeiertage;
- b) der Güdelmontag;
- c) ...³⁷
- d) der 24. Dezember Nachmittag;
- e) der 31. Dezember Nachmittag.³⁸

³ Der Regierungsrat erlässt nähere Vorschriften über die Arbeitszeit. Er kann individuelle und flexible Arbeitsformen und die Möglichkeit der Arbeits-
teilung einführen.

⁴ Vorbehalten bleibt Artikel 29a.³⁹

Artikel 29a⁴⁰ Pflichtlektionen der Lehrpersonen

¹ Eine Lektion entspricht einer Zeiteinheit von 45 Minuten pro Woche über ein ganzes Schuljahr.

² Für ein Vollpensum sind pro Schulwoche folgende Lektionen zu leisten:

- a) Unterricht am Untergymnasium der Kantonalen Mittelschule Uri: 25 Lektionen;
- b) Unterricht am Obergymnasium der Kantonalen Mittelschule Uri: 23 Lektionen;
- c) Unterricht an der Kantonalen Berufsfachschule Uri und an der Berufsvorbereitungsschule: 25 Lektionen;
- d) Unterricht im Rahmen der Berufsmaturität: 23 Lektionen.

³ Der Regierungsrat kann für den Unterricht in einzelnen Fächern die Pflichtlektionen abweichend von den Ansätzen nach Absatz 2 festlegen. Er regelt die Pflichtlektionen für Lehrpersonen, die auf verschiedenen Stufen Unterricht erteilen.

⁴ Ab dem 55. Altersjahr wird das Pflichtpensum für Lehrpersonen bei einem Anstellungsgrad ab 30 Prozent um 7 Prozent und ab dem 60. Altersjahr um

³⁷ Aufgehoben durch LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

³⁸ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

³⁹ Eingefügt durch LRB vom 5. November 2007, in Kraft gesetzt auf den 1. August 2008 (AB vom 16. November 2007).

⁴⁰ Eingefügt durch LRB vom 5. November 2007, in Kraft gesetzt auf den 1. August 2008 (AB vom 16. November 2007).

2.4211

10 Prozent reduziert. Die Reduktion wird ab jenem Jahr gewährt, in dem das Altersjahr erfüllt wird.⁴¹

Artikel 30 Überstundenarbeit

¹ Wenn es die Umstände erfordern, sind die Angestellten zur Leistung von Überstundenarbeit verpflichtet, soweit ihnen dies nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

² Anspruch auf zeitliche Kompensation oder, soweit eine solche nicht möglich ist, auf Vergütung, besteht nur dann, wenn die Überstundenarbeit zum Voraus angeordnet wird.

³ Ausnahmsweise kann der Regierungsrat die Kompensation oder Vergütung von Überstundenarbeit nachträglich genehmigen.⁴²

Artikel 31 Stellvertretung, vorübergehende Zuweisung anderer Arbeit

Angestellte sind, soweit zumutbar, verpflichtet, Stellvertretungen und vorübergehend andere Arbeiten zu übernehmen, auch wenn diese nicht in ihren besonderen Tätigkeitsbereich fallen.

Artikel 32 Versetzung

¹ Wenn es die Umstände erfordern, kann den Angestellten, die nicht vom Volk oder vom Landrat gewählt sind, jederzeit eine den Fähigkeiten und der Eignung entsprechende andere Funktion zugewiesen werden.

² Vor einer Versetzung ist der betroffenen Person das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Versetzung ist schriftlich zu begründen.

³ Eine mit der Zuweisung einer anderen Stelle oder Arbeit verbundene Lohnreduktion kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungsstermins angeordnet werden.

⁴ Zuständig für die Versetzung ist direktionsintern die Anstellungsbehörde und direktionsübergreifend der Regierungsrat.

Artikel 33 Nebenbeschäftigung

¹ Nebenbeschäftigungen der Angestellten dürfen die Aufgabenerfüllung nicht nachteilig beeinflussen.

⁴¹ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

⁴² Eingefügt durch LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

² Für Nebenbeschäftigungen, die die Angestellten während der Arbeitszeit beanspruchen, ihre Arbeitsleistung beeinträchtigen oder im Hinblick auf ihre amtliche Tätigkeit zu Interessenkollisionen führen können, ist die Bewilligung der Anstellungsbehörde einzuholen.

³ Die Anstellungsbehörde ist verpflichtet, auch andere Nebenbeschäftigungen zu untersagen, sobald sich Übelstände zeigen.

Artikel 34 Öffentliche Nebenämter

¹ Angestellte, die sich um ein öffentliches Nebenamt bewerben wollen, melden dies der Anstellungsbehörde. Deren Bewilligung ist erforderlich, sofern Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.

² Der Regierungsrat regelt die Kompensationspflicht, wenn öffentliche Ämter während der Arbeitszeit ausgeübt werden.

Artikel 35 Wohnsitz und Dienstwohnung

¹ Sofern ein öffentliches Interesse besteht, kann die Anstellungsbehörde den Angestellten einen bestimmten Wohnsitz vorschreiben oder eine Dienstwohnung zuweisen.

² Für die Dienstwohnung ist eine marktübliche Miete zu bezahlen.

³ Sofern der Wohnsitz mit dem Arbeitsort nicht zusammenfällt, entsteht kein Anspruch auf eine Barvergütung oder eine anderweitige Entschädigung.

Artikel 36 Haftung

Die Angestellten sind für den Schaden verantwortlich, den sie dem Kanton absichtlich oder grobfahrlässig zufügen.

4. Kapitel: **RECHTE DER ANGESTELLTEN**

1. Abschnitt: **Lohn**

Artikel 37 Lohngleichheit

¹ Angestellte haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung, soweit diese für die Arbeit von Nutzen sind, Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

2.4211

² Das zuständige Amt führt regelmässig eine Lohngleichheitsanalyse durch.⁴³

Artikel 38 Begriff

Der Lohn setzt sich zusammen aus dem Grundlohn, dem 13. Monatslohn, der Teuerungszulage, den Sozialzulagen, den Dienstaltersgeschenken und den besonderen Zulagen.

Artikel 39 Lohnklassen und Lohnstufen

¹ Die Lohnklassen und die Lohnstufen gliedern sich nach den Lohntabellen im Anhang.

² Für das Staatspersonal gilt die Lohntabelle im Anhang 1, für das Lehrpersonal jene im Anhang 2. Beide sind Bestandteile dieser Verordnung.

Artikel 40 Stufenanstieg

¹ Den Angestellten wird jeweils auf den 1. Januar ein Stufenanstieg gewährt, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 3 erfüllt sind. Der Stufenanstieg richtet sich nach den im Anhang 1 bzw. 2 enthaltenen Lohntabellen.

² Beginnt ein Dienstverhältnis spätestens am 1. Juli, bei Lehrpersonen spätestens am 1. August, so gilt das betreffende Kalenderjahr für den Stufenanstieg als erstes Dienstjahr.

³ Voraussetzung für jeden Stufenanstieg sind die gute, für die betreffende Funktion erwartete Leistung und Verhaltensweise der angestellten Person. Die Entscheidung über den Stufenanstieg muss sich für Angestellte, die nicht vom Volk gewählt werden, auf ein Mitarbeitergespräch mit anschließender schriftlicher Mitarbeiterbeurteilung stützen.

⁴ Zuständig, den Stufenanstieg zu beschliessen, sind:

- a) der Regierungsrat für Angestellte, die das Volk oder der Landrat gewählt hat;
- b) die Anstellungsbehörde für Angestellte, die durch eine andere Behörde oder eine Kommission gewählt worden sind;
- c) der zuständige Direktionsvorsteher oder die zuständige Direktionsvorsterherin in den übrigen Fällen.

⁴³ Eingefügt durch LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

⁵ Der Regierungsrat ordnet das Nähere in einem Reglement. Für die Mitarbeitergespräche sieht er vor, dass diese mit Zielvereinbarungen und Erfolgskontrollen verbunden sind.

Artikel 41 Stufenbeschleunigung und Beförderung bei andauernder ausgezeichneten Leistung

¹ In Ausnahmefällen kann der Regierungsrat den Stufenanstieg beschleunigen.

² Für mehrjährige, ausgezeichnete Leistungen bleibt Artikel 47 vorbehalten.

Artikel 42 Ausserordentliche Zuwendungen

¹ Bei ausserordentlich guten Leistungen kann die zuständige Direktion ausgewiesene Angestellte oder Angestelltegruppen mit einer einmaligen Zuwendung belohnen.⁴⁴

² Der Regierungsrat bestimmt jährlich die Höchstsumme, die für ausserordentliche Zuwendungen zur Verfügung steht.

Artikel 43 Teuerungsausgleich

¹ Die Lohnansätze der im Anhang enthaltenen Lohntabellen entsprechen einem Indexstand der Konsumentenpreise von 100 Punkten gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise per 1. Mai 1993.

² Der Regierungsrat kann die Lohnansätze jeweils auf Jahresanfang ganz oder teilweise der Teuerung anpassen. Der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise Ende November ist dabei richtungsweisend. Bei seinem Entscheid lässt sich der Regierungsrat von der Wirtschaftslage und der Lage der Kantonsfinanzen leiten. Wenn es die Verhältnisse erlauben, kann er die nicht ausgeglichene Teuerung zu einem späteren Zeitpunkt ganz oder teilweise wieder ausgleichen.

Artikel 44 13. Monatslohn

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn.

² Der 13. Monatslohn entspricht einem Zwölftel des Grundgehaltes, einschliesslich der Teuerungszulage.

⁴⁴ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

2.4211

³ Tritt der oder die Angestellte während des Dienstjahres in den Dienst ein oder verlässt er oder sie den Dienst, so wird der Anspruch anteilmässig gekürzt.

⁴ Der 13. Monatslohn wird in der Regel im November ausgerichtet.

Artikel 45 Einreihung der Stellen

¹ Die Stellen werden entsprechend ihrem Schwierigkeitsgrad bewertet und einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet.

² Der Schwierigkeitsgrad eines Arbeitsplatzes wird durch ein Funktionsbewertungssystem bestimmt.

³ In diesem Rahmen setzt der Regierungsrat den Einreihungsplan fest. Er reiht die Stellen in die Lohnklassen ein.

⁴ Gestützt darauf bestimmt die Anstellungsbehörde die Einreihung im Einzelfall.

Artikel 46 Neubewertung

Hat sich der Schwierigkeitsgrad einer Stelle wesentlich geändert, nimmt die Anstellungsbehörde die Neubewertung und gegebenenfalls eine Neueinreihung vor.

Artikel 47 Beförderung

¹ Eine Beförderung in eine höhere Lohnklasse setzt eine Funktionsänderung mit erhöhtem Schwierigkeitsgrad voraus. Die Anstellungsbehörde prüft diese Voraussetzungen und setzt gegebenenfalls die neue Lohnklasse und die entsprechende Stufe fest.

² Eine Beförderung in eine höhere Lohnklasse ist auch möglich, wenn der oder die Angestellte während mehrerer Jahre eine ausgezeichnete Leistung erbracht hat. Zuständig hiefür ist der Regierungsrat. Ein Rechtsanspruch auf Beförderung besteht in diesem Fall jedoch nicht.

Artikel 48 Mitwirkung des zuständigen Amtes

¹ Bei der Einreihung, Neubewertung, Neueinreihung oder Beförderung von Angestellten, die das Volk, der Landrat oder der Regierungsrat wählt bzw. anstellt, ist das zuständige Amt⁴⁵ vorgängig anzuhören.

⁴⁵ Finanzdirektion; siehe Organisationsreglement (RB 2.3322).

² In den übrigen Fällen unterbreitet die Anstellungsbehörde ihren Vorschlag zur Einreihung, Neubewertung, Neueinreihung oder Beförderung dem zuständigen Amt⁴⁶. Können sie sich nicht einigen, entscheidet der Regierungsrat.

2. Abschnitt: **Zulagen, Dienstaltersgeschenk und besondere Vergütungen**

Artikel 49⁴⁷ Dienstaltersgeschenk

¹ Jeder angestellten Person wird nach zehn und je weiteren fünf effektiv geleisteten Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk ausgerichtet. Nach zehn Jahren beträgt dieses eine Woche bezahlten Urlaub, nach 15 Jahren beträgt dieses zwei Wochen bezahlten Urlaub, ab 20 Dienstjahren vier Wochen bezahlten Urlaub.

² Auf Wunsch der angestellten Person wird das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise ausbezahlt.

³ Der Regierungsrat kann ausnahmsweise ein solches Dienstaltersgeschenk auch in anderen Fällen zusprechen.

Artikel 50 Familien- und Haushaltszulage

¹ Die Familienzulagen werden als Geburts- und als Kinderzulagen ausgerichtet. Anspruch und Höhe dieser Zulagen richten sich nach dem Gesetz über die Familienzulagen⁴⁸.

² Angestellte, die Anspruch auf eine Kinderzulage haben, erhalten jährlich eine Haushaltszulage von 1200 Franken.

Artikel 51 Spesen

¹ Spesen und Auslagen zur Erfüllung dienstlicher Aufgaben werden den Angestellten ersetzt.

² Der Regierungsrat regelt die Voraussetzungen und die Höhe der Vergütungen.

⁴⁶ Finanzdirektion; siehe Organisationsreglement (RB 2.3322).

⁴⁷ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

⁴⁸ RB 20.2511

2.4211

Artikel 52 Besondere Zulagen

Der Regierungsrat regelt die Entschädigung für:

- a) Überzeit, Nacht-, Wochenend-, Feiertags- und Pikettdienst;⁴⁹
- b) Dienstleistungen, die die Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen erfordern;
- c) Stellvertretungs- und andere Aufgaben ausserhalb des Arbeitsplatzwertes;
- d) besondere Aufgaben der Lehrpersonen, wie Klassenlehrperson, Betreuung von Matura- und selbstständigen Vertiefungsarbeiten.⁵⁰

3. Abschnitt: **Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung**

Artikel 53⁵¹ Militärische und ähnliche Dienstleistungen

¹ Bei obligatorischen oder freiwilligen militärischen und ähnlichen Dienstleistungen (namentlich Zivildienst, Schutzdienst, Rotkreuzdienst) erhalten Angestellte während drei Monaten pro Jahr den Lohn.

² Bemessungsgrundlage für den Lohn ist der Grundlohn mit dem 13. Monatslohn, der Teuerungszulage und den Sozialzulagen.

³ Für freiwillige Dienstleistung ist die Zustimmung der zuständigen Direktion erforderlich.

⁴ Die Erwerbsausfallentschädigung oder andere Entschädigungen fallen dem Kanton zu, soweit sie den Lohnanspruch nicht übersteigen.

⁵ Der Lohn während der obligatorischen oder freiwilligen Dienstleistung kann, soweit er die Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn das Arbeitsverhältnis seitens der oder des Angestellten innert sechs Monaten nach Beendigung des Diensts gekündigt wird.

⁴⁹ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

⁵⁰ Eingefügt durch LRB vom 5. November 2007, in Kraft gesetzt auf den 1. August 2008 (AB vom 16. November 2007).

⁵¹ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

Artikel 54⁵² Krankheit

¹ Die Angestellten beziehen bei Krankheit innerhalb eines Jahrs folgenden Lohn:

- a) für die ersten drei Monate den vollen Lohn;
- b) für weitere drei Monate 75 Prozent des Lohns;
- c) für weitere drei Monate 50 Prozent des Lohns.

² Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, längstens aber nach neun Monaten, endet die Lohnfortzahlung.

³ Der Kanton oder die Personalverbände können eine Krankentaggeldversicherung anbieten. Der Kanton kann Leistungen der Krankentaggeldversicherung bevorschussen.

Artikel 55⁵³ Unfall

¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Unfalls hat die angestellte Person Anspruch auf den vollen Lohn.

² Bei Berufsunfällen dauert der Anspruch, bis die volle Arbeitsfähigkeit wiedererlangt wird, längstens während 730 Kalendertagen. Bei Nicht-Betriebsunfällen besteht der Anspruch längstens während 365 Kalendertagen.

³ Bei befristeten Arbeitsverhältnissen dauert der Anspruch längstens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses.

⁴ Der Kanton kann die Leistungen der Unfallversicherung bevorschussen.

Artikel 56 Härtefall

Liegen besondere Umstände vor, vor allem in Härtefällen oder bei sehr langer Dienstzeit, kann der Regierungsrat bei unfall- oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit eine längerdauernde Lohnfortzahlung bewilligen.

Artikel 57 Unfallversicherung

¹ Die Unfallversicherung der Angestellten richtet sich nach der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung.

⁵² Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

⁵³ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

2.4211

² Der Regierungsrat legt den Anteil fest, den die Angestellten für den auf die Nichtberufsunfälle entfallenden Teil der Prämie zu leisten haben. Die restliche Prämie trägt der Kanton.

Artikel 58⁵⁴ Weitere Regelungen zur Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

¹ Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Lohnfortzahlung gehen die Ansprüche der angestellten Person gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer vom Kanton oder von den Personalverbänden abgeschlossenen Unfall- oder Krankentaggeldversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf den Kanton über.

² Wird das Taggeld der obligatorischen Unfallversicherung oder der Krankentaggeldversicherung wegen groben Selbstverschuldens oder Eingehens einer besonderen Gefährdung gekürzt, wird die Lohnfortzahlung im Regelfall im gleichen Verhältnis gekürzt.

³ Absenzen wegen Krankheit oder Unfall sind unverzüglich der vorgesetzten Person zu melden, wobei bei einer Absenz, die fünf Arbeitstage übersteigt, ein Arztzeugnis vorzulegen ist. Der Kanton hat zudem das Recht, jederzeit ein Arztzeugnis zu verlangen, das sich über den Grad und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ausspricht.

⁴ In begründeten Fällen kann der Kanton eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen.

⁵ Bei mangelnder Mitwirkung, namentlich wenn die angestellte Person die Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung verweigert oder verzögert, kann die Anstellungsbehörde die Lohnfortzahlung kürzen oder einstellen.

Artikel 59⁵⁵ Urlaub aus familiären Gründen und andere Absenzen

¹ Die Angestellten haben bei Geburt eines eigenen Kinds Anspruch auf einen Urlaub. Der Regierungsrat regelt das Nähere.

² Der Regierungsrat bestimmt den Anspruch auf weitere bezahlte Absenzen im Reglement.

⁵⁴ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

⁵⁵ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

4. Abschnitt: **Weitere Rechte**

Artikel 60 Ferien

¹ Der Ferienanspruch beträgt jährlich:

- a) bis zum erfüllten 20. Altersjahr: 30 Arbeitstage;⁵⁶
- b) vom 21. bis zum erfüllten 59. Altersjahr: 25 Arbeitstage;⁵⁷
- c) ab dem 60. Altersjahr: 30 Arbeitstage.⁵⁸

² Massgebend ist das Kalenderjahr, in dem das Altersjahr erfüllt wird.

³ Die Ferien dienen der Erholung. Sie sind so zu verteilen, dass der geregelte Arbeitsablauf gewährleistet ist.

⁴ Der Regierungsrat regelt namentlich:

- a) den Ausgleich von Krankheits- und Unfalltagen sowie des Mutterschaftsurlaubs während der Ferien;⁵⁹
- b) die Kürzung der Ferien bei längerer Dienstabwesenheit infolge einer Krankheit, eines Unfalls sowie militärischen oder ähnlichen Dienstleistungen.⁶⁰

⁵ Ausnahmsweise kann der Regierungsrat mit bestimmten Angestellten oder Angestelltenkategorien, namentlich bei unregelmässigen Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten, die Abgeltung des Ferienanspruchs vereinbaren.

⁶ Der Ferienanspruch der Lehrerinnen und Lehrer an kantonalen Schulen richtet sich nach der Schulzeit, den betrieblichen Bedürfnissen und den besonderen Verhältnissen der Lehraufgaben. Der Regierungsrat erlässt dazu nähere Vorschriften. Er kann dabei von den Bestimmungen dieser Verordnung abweichen.

⁵⁶ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

⁵⁷ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

⁵⁸ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

⁵⁹ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

⁶⁰ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

2.4211

Artikel 61⁶¹ Berufliche Förderung

¹ Die berufliche Fort- und Weiterbildung wird auf allen Stufen gefördert. Der Kanton sorgt für ein angemessenes und zielgerichtetes Fort- und Weiterbildungsprogramm.

² Der Regierungsrat regelt das Nähere.

Artikel 62 Arbeitszeugnis

¹ Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

² Wenn die angestellte Person es verlangt, hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Artikel 63 Mitspracherecht

¹ In allgemeinen Personalfragen steht den Angestellten ein Mitspracherecht zu. Sie üben dieses Recht durch ihre Personalverbände aus.

² Die Vorgesetzten informieren die Angestellten unter Wahrung von persönlichen und betrieblichen Interessen möglichst frühzeitig über Tatsachen und Vorhaben, die für ihre Tätigkeit von Bedeutung sind.

³ Der Regierungsrat fördert das Vorschlagswesen.

Artikel 64⁶² Personalvorsorge

Die Angestellten sind verpflichtet, nach der Regelung über die Pensionskasse Uri der Pensionskasse Uri beizutreten.

Artikel 65 Datenschutz

¹ Die mit der Personalverwaltung beauftragten Stellen sind berechtigt, zu diesem Zweck notwendige Personendaten zu erheben und zu bearbeiten.

² Der Datenschutz, namentlich das Einsichtsrecht in die persönlichen Daten der Angestellten, richtet sich nach dem Gesetz über den Schutz von Personendaten⁶³.

⁶¹ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

⁶² Fassung gemäss LRB vom 26. Juni 2013, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2014 (AB vom 5. Juli 2013).

⁶³ RB 2.2511

5. Abschnitt: **Diskriminierungsverbot**

Artikel 66⁶⁴ Gleichstellung der Geschlechter

¹ Der Regierungsrat sorgt für die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter.

² Er achtet bei der Besetzung von Kaderstellen auf eine möglichst gleichmässige Vertretung der Geschlechter.

Artikel 67⁶⁵ Schutz vor Diskriminierung

¹ Der Kanton sorgt dafür, dass niemand aufgrund von Persönlichkeitsmerkmalen, wie Geschlecht, Herkunft, Sprache, Religion, geschlechtliche Orientierung, Beeinträchtigung oder vergleichbare Persönlichkeitsmerkmale, diskriminiert wird.

² Der Regierungsrat beauftragt eine unabhängige, externe Kontaktstelle, die die betroffenen Personen berät und den vorgesetzten Stellen geeignete Empfehlungen erteilt.

³ Der Regierungsrat kann der Kontaktstelle weitere Aufgaben im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot übertragen.

5a. Abschnitt:⁶⁶ **Gesundheitsschutz**

Artikel 67a⁶⁷

Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes⁶⁸ zum Gesundheitsschutz im Allgemeinen und bei Mutterschaft bleiben vorbehalten.

⁶⁴ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

⁶⁵ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

⁶⁶ Eingefügt durch LRB vom 26. September 2001, in Kraft gesetzt auf den 1. Februar 2002 (AB vom 5. Oktober 2001).

⁶⁷ Eingefügt durch LRB vom 26. September 2001, in Kraft gesetzt auf den 1. Februar 2002 (AB vom 5. Oktober 2001).

⁶⁸ SR 822.11

2.4211

6. Abschnitt: **Ausnahmen**

Artikel 68

¹ In besonderen Fällen kann die Anstellungs- und Wahlbehörde von den Bestimmungen dieses Kapitels abweichen. Insbesondere kann sie statt einer Lohnklasse Stundenlöhne oder Fixa festlegen.

² Abweichungen sind unzulässig, soweit sie die Rechte der Angestellten ausweiten.

5. Kapitel: **ORGANISATION**

Artikel 69 Kommission für Personalfragen

¹ Die Kommission für Personalfragen ist Gesprächspartnerin und beratendes Organ des Regierungsrates in Personalangelegenheiten, namentlich beim Vollzug der Personalverordnung⁶⁹.

² Der Regierungsrat und die Personalverbände bezeichnen je die Hälfte der Kommission.

³ Der Regierungsrat ordnet das Nähere in einem Reglement.

Artikel 70 Zuständiges Amt

¹ Das zuständige Amt berät die Verwaltung und koordiniert in Personal- und Organisationsfragen. Es sorgt für eine einheitliche Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen und erarbeitet die Grundlagen für die Personalpolitik. Diese Grundlagen berücksichtigen die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Anlagen von Personen mit Beeinträchtigung.⁷⁰

² Es ist vor personalrechtlichen Verfügungen anzuhören. Für die Einreihung, Neueinreihung und Beförderung bleibt das besondere Verfahren nach dieser Verordnung vorbehalten.

6. Kapitel: **RECHTSSCHUTZ**

Artikel 71 Personalrechtliche Verfügungen

¹ Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, erlässt die Anstellungsbehörde eine personalrechtliche Verfügung.

⁶⁹ RB 2.4211

⁷⁰ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

² Solche Verfügungen sind nach den Bestimmungen der Verordnung über die Verwaltungsrechtspflege⁷¹ zu erlassen und direkt mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Obergericht anfechtbar.

³ Verfügungen über eine Neubewertung nach Artikel 46 sind zuerst mit Einsprache anfechtbar.

Artikel 72 Gerichtsentscheide

¹ Hält das Obergericht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses für ungerechtfertigt, erlässt es einen entsprechenden Feststellungsentscheid.

² Lautet das Urteil des Gerichts auf Nichtigkeit der Auflösungsverfügung, wirkt es unmittelbar. In den übrigen Fällen hat der Regierungsrat zu entscheiden, ob er trotz des Gerichtsurteils an der Auflösungsverfügung festhält. Hält er daran fest, hat der oder die betroffene Angestellte Anspruch auf Schadenersatz.

Artikel 73 Kostenlosigkeit und Verfahren

¹ Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zum Streitwert gemäss Artikel 114 Buchstabe c der schweizerischen Zivilprozessordnung⁷² sind für beide Parteien kostenlos.⁷³

² Im Übrigen richtet sich das Verfahren nach den Bestimmungen der Verordnung über die Verwaltungsrechtspflege⁷⁴.

6a. Kapitel:⁷⁵ **STEUERUNG DURCH GLOBALBUDGET**

Artikel 73a Globalbudget a) Grundsatz

¹ Die Kostenlenkung im Personalbereich wird mittels Globalbudget-System geführt.

² Das Globalbudget-System gilt für sämtliche kantonalen Angestellten, für die der Landrat die Besoldung beschliesst und die der Organisationshoheit des Regierungsrats unterstehen.

⁷¹ RB 2.2345

⁷² SR 272

⁷³ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

⁷⁴ RB 2.2345

⁷⁵ Eingefügt durch LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

2.4211

³ Der Regierungsrat kann im Rahmen des bewilligten Globalbudgets eine begrenzte Anzahl angepasster und befristeter Arbeits- und Praktikumsplätze zur Verfügung stellen für Personen ausserhalb der Kantonalen Verwaltung, die aus gesundheitlichen Gründen in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind oder für die die Vermittlung aus arbeitsmarktlichen Gründen erschwert ist. Er ordnet das Nähere in einem Reglement.

⁴ Der Regierungsrat ist ermächtigt, von Artikel 21 der Verordnung über den Finanzhaushalt des Kantons Uri⁷⁶ betreffend Jährlichkeit des Budgets sowie Spezifikation und Vergleichbarkeit nach Verwaltungseinheiten sowie von Artikel 23 betreffend Budgetierung bei Verwaltungseinheiten mit Leistungsauftrag und Globalbudget abzuweichen.

Artikel 73b b) Abrechnungsmodus

¹ Der Landrat beschliesst das Globalbudget Personalaufwand jeweils für vier Jahre, indem er das Budget für das erste Jahr beschliesst und die durchschnittliche inflationsbereinigte Kostensteigerungsquote für die drei darauffolgenden Jahre festlegt.

² Vorbehalten bleiben exogen bedingte Veränderungen nach Artikel 73c.

³ Mit dem Budget ist jeweils die Anpassung des Globalbudgets dem Landrat zur Kenntnis zu bringen. Basis bilden die Veränderungen vom Juli des Vorjahrs bis zum Juni des aktuellen Jahrs. Der Regierungsrat hat jeweils im Umfang der exogenen Faktoren das Globalbudget zu aktualisieren.

⁴ Die Verwaltung darf die jährliche Globalbudgettranche im Personalbereich überschreiten, sofern die Summe der Globalbudgets über die Globalbudgetperiode von vier Jahren die Vorgabe gemäss Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 und Absatz 3 nicht verletzt.

Artikel 73c c) exogene Faktoren

¹ Faktoren, die der Regierungsrat nicht aktiv durch Personalentscheide beeinflussen kann, gelten als exogene Faktoren. Das Globalbudget ist entsprechend anzupassen. Bei den exogenen Faktoren werden folgende Kategorien unterschieden:

- a) der Teuerungsausgleich gemäss Artikel 43, exogen bedingte Arbeitgeberbeitrags erhöhungen sowie Veränderungen in der Anzahl der Klassen an den kantonalen Schulen;
- b) Erhöhung Globalbudget durch Beschluss des Landrats;

⁷⁶ RB 3.2111

- c) exogene Faktoren gestützt auf Artikel 41 und Artikel 51 der Verordnung über den Finanzhaushalt des Kantons Uri⁷⁷;
- d) exogene Faktoren, die durch Bundesvorgaben verursacht sind;
- e) weitere exogene Faktoren.

² Exogene Faktoren sind explizit als solche zu bezeichnen und zu begründen sowie das finanzielle Ausmass abzuschätzen.

Artikel 73d d) Berichterstattung

¹ Der Regierungsrat erstattet dem Landrat jährlich zusammen mit der Rechnung Bericht über die Entwicklung der Personalkosten.

² Die Finanzkommission ist regelmässig und in geeigneter Weise über den Stand zu informieren.

7. Kapitel: **SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN**

Artikel 74 Vollzug

Der Regierungsrat erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

Artikel 75 Aufhebung bisherigen Rechts

Die Dienst- und Besoldungsverordnung für die Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung vom 12. Juli 1962⁷⁸ wird aufgehoben.

Artikel 76 Änderung bisherigen Rechts

Die Änderungen und Ergänzungen weiterer Rechtserlasse finden sich im Anhang 3, der Bestandteil dieser Verordnung ist.

Artikel 77⁷⁹ Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 27. April 2022

¹ Alle Fristen, die beim Inkrafttreten des neuen Rechts bereits laufen, richten sich nach dem bisherigen Recht.

² Für Angestellte, die bei Inkrafttreten der Änderungen von Artikel 49 weniger als 24 Monate vor einem Dienstaltersgeschenk für 25 oder 40 Jahre stehen, gilt für das nächste Dienstaltersgeschenk das alte Recht.

⁷⁷ RB 3.2111

⁷⁸ RB 2.4211

⁷⁹ Fassung gemäss LRB vom 27. April 2022, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2023 (AB vom 6. Mai 2022).

2.4211

Artikel 78 Inkrafttreten

¹ Diese Verordnung untersteht dem fakultativen Referendum.

² Der Regierungsrat bestimmt, wann sie in Kraft tritt⁸⁰. Er kann sie, gesamthaft oder für einzelne Angestelltengruppen, schrittweise in Kraft setzen⁸¹.

Im Namen des Landrates

Der Präsident: Josef Gisler-Gamma
Der Kanzleidirektor: Dr. Peter Huber

Anhänge:

- Lohntabelle für das Staatspersonal
- Lohntabelle für das Lehrpersonal
- Änderung bisherigen Rechts (Art. 76)

⁸⁰ Vom Regierungsrat in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2001 (AB vom 9. Juni 2000).

⁸¹ Art. 40 Abs. 3 vom Regierungsrat in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2002 (AB vom 9. Juni 2000).

Anhang I

Lohntabelle für das Staatspersonal

Besoldungstabelle Staatspersonal (Grundlohn ohne TZ, ohne 13. Monatslohn)																	
(Basis Mai 1993)																	
LK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	Min.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	Max.
23	108719	111390	115242	119503	121765	125021	128288	131550	134811	138073	141334	144596	147857	152208	160304	165252	169301
22	103051	106142	109234	112325	115417	118509	121600	124692	127783	130875	133966	137058	140149	144271	148393	152515	156637
21	97679	100769	103859	106947	109400	112300	115261	118191	121121	124052	126982	129913	132843	137560	144584	148471	152379
20	92386	95384	98142	100919	103687	106474	109252	112029	114807	117585	120362	123140	125917	129621	133324	140731	144435
19	87760	90392	93025	95658	98291	100923	103556	106189	108822	111455	114087	116720	119353	122983	126374	129884	133395
18	83184	85690	88175	90671	93167	95662	98158	100653	103149	105644	108140	110635	113131	116458	119786	123113	126440
17	78948	81213	83579	85944	88310	90675	93040	95406	97771	100137	102502	104868	107233	110387	113541	116695	119849
16	74737	76979	79221	81464	83706	85948	88190	90432	92674	94916	97158	99401	101643	104832	107622	110811	113601
15	70841	72966	75091	77217	79342	81467	83592	85718	87843	89968	92093	94219	96344	99177	102011	104845	107678
14	67148	69162	71177	73191	75206	77220	79234	81249	83263	85278	87292	89307	91321	94007	96893	99379	102065
13	63547	65557	67466	69376	71285	73194	75104	77013	78923	80832	82741	84651	86560	89105	91652	94198	96744
12	60329	62138	63949	65759	67569	69379	71188	72988	74808	76618	78428	80238	82048	84461	86874	89287	91700
11	57184	58900	60615	62331	64046	65762	67477	69193	70908	72624	74339	76055	77770	80059	82345	84632	86920
10	54203	55829	57455	59081	60707	62333	63959	65585	67212	68838	70464	72090	73716	75884	78052	80220	82388
9	51377	52918	54460	56001	57542	59084	60625	62166	63708	65249	66790	68332	69873	71928	73983	76038	78093
8	50038	51538	53040	54541	56042	57544	59045	60546	62047	63548	65049	66550	68052	70053	72055	74056	76058
7	46160	47545	48929	50314	51699	53084	54469	55853	57238	58623	60008	61393	62777	64624	66470	68317	70163
6	43753	45068	46379	47691	49004	50316	51629	52942	54254	55567	56880	58192	59505	61255	63005	64755	66505
5	41472	42717	43961	45205	46449	47693	48938	50182	51426	52670	53914	55158	56403	58061	59720	61379	63038
4	39310	40490	41669	42848	44028	45207	46386	47566	48745	49924	51104	52283	53462	55035	56607	58179	59752
3	36379	37497	38597	39697	40797	41897	42997	44097	45197	46297	47397	48497	49597	50700	51803	52906	54009
2	35319	36379	37438	38497	39557	40616	41675	42735	43795	44855	45914	46974	48033	49448	50869	52271	53684
1	33477	34482	35486	36490	37495	38499	39503	40508	41512	42516	43520	44525	45529	46888	48207	49546	50885
																	52228
																	53564

Für Angestellte, die beim Inkrafttreten der Personalverordnung im Maximum einer Lohnklasse eingestuft sind, gilt der Lohnstand vom 31. Dezember des Vorjahres.

¹⁾ Lohnstufen

²⁾ möglicher Stellenanstieg nach Jahren

Anhang II
Lohntabelle für das Lehrpersonal⁸²

Besoldungstabelle Lehrerschaft (Grundlohn ohne TZ, ohne 13. Monatslohn)															
(Basis Mai 1993)															
	1. AS ¹⁾ 1 ²⁾	2. AS	Min.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 Max.
Besoldungsklasse 7 Mittelschullehrpersonen I	77'194	80'189	83'183	86'177	89'172	92'166	95'162	98'156	101'151	104'145	107'139	110'134	113'130	116'124	122'113
Besoldungsklasse 6 Mittelschullehrpersonen II	69'474	72'170	74'865	77'560	80'255	82'950	85'646	88'341	91'036	93'731	96'426	99'120	101'816	104'511	109'901
Besoldungsklasse 5 Sekundar-, Real- und Werksschullehrpersonen	65'063	67'598	70'111	72'635	75'160	77'683	80'208	82'732	85'255	87'780	90'303	92'828	95'352	97'875	102'924
Besoldungsklasse 4 Kleinklassentelehrpersonen	61'756	64'150	66'547	68'943	71'337	73'733	76'129	78'525	80'920	83'316	85'712	88'108	90'503	92'899	97'690
Besoldungsklasse 3 Fachlehrpersonen mit besonderer Funktion	57'345	59'589	61'793	64'017	66'242	68'468	70'692	72'916	75'140	77'365	79'589	81'815	84'039	86'263	90'712
Besoldungsklasse 2 Primarlehrpersonen / Lehrpersonen LOPNW	55'138	57'278	59'417	61'555	63'695	65'833	67'973	70'111	72'250	74'390	76'528	78'668	80'806	82'945	87'223
Besoldungsklasse 1 ³⁾ Kindergartenlehrpersonen	51'335	53'328	55'319	57'310	59'302	61'293	63'285	65'276	67'267	69'260	71'250	73'243	75'233	77'225	81'208

Für Lehrpersonen, die beim Inkrafttreten der Personalverordnung im Maximum einer Lohnklasse eingestuft sind, gilt der Lohnstand vom 31. Dezember des Vorjahres.

Für die Besoldungsberechnung der Ordensschwestern sind diese Ansätze mit Faktor 0.8 zu berechnen (80 %)

¹⁾ Lohnstufen, ²⁾ möglicher Stufenanstieg nach Jahren, ³⁾ Fassung gemäss LRB vom 25. Mai 2011, in Kraft gesetzt auf den 1. August 2012 (AB vom 3. Juni 2011).

⁸² Fassung gemäss LRB vom 25. Mai 2012²², in Kraft gesetzt auf den 1. August 2012 (AB vom 3. Juni 2011).

Anhang III
Änderung bisherigen Rechts (Art. 76)

Die nachstehend erwähnten Rechtserlasse werden wie folgt geändert:⁸³

⁸³ Die Änderungen wurden in die entsprechenden Erlasse eingefügt.