

Personalverordnung (PV)

Vom 15. Dezember 1999 (Stand 1. Januar 2023)

Der Landrat des Kantons Uri,

gestützt auf Artikel 90 Absatz 2 der Kantonsverfassung (RB [1.1101](#)),

beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1 Geltungsbereich

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

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 Nebenamtsverordnung (RB [2.2251](#)).

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.

Artikel 3 Ergänzendes Recht

¹ Kann dieser Verordnung oder ihren Ausführungsbestimmungen keine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen des Obligationenrechts (SR [220](#)).

2 Arbeitsverhältnis**2.1 Rechtsnatur****Artikel 4**

¹ Die Arbeitsverhältnisse sind öffentlich-rechtlich.

2.2 Begründung**Artikel 5 *** 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. *

Artikel 7 Anstellungs- und Wahlbehörde: 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 Anstellungs- und Wahlbehörde: Volk

¹ Das Volk wählt jene Angestellten, die die Verfassung oder die besondere Gesetzgebung seiner Wahl unterstellt.

Artikel 9 Anstellungs- und Wahlbehörde: 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. *

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.

2.3 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 Arbeitsverhältnis 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.

2.4 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. *

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 13 *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.

2.5 Beendigung**Artikel 14 Beendigungsgründe**

¹ Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis
- b) Fristablauf beim befristeten Arbeitsverhältnis
- c) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
- d) einvernehmliche Auflösung
- e) Erreichen der Altersgrenze
- f) vorzeitige Pensionierung
- g) * Auflösung nach Erschöpfung der Lohnfortzahlung infolge Krankheit oder Unfall
- h) Tod
- i) Ablauf der Amtsdauer

Artikel 15 *Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis: 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 15a * Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis: Kündigung zur Unzeit

¹ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (SR [220](#)). Vorbehalten sind die nachfolgenden Ausnahmen.

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

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 16 *Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis: Kündigungsschutz

¹ Die Kündigung durch den Kanton setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Sie darf insbesondere nicht missbräuchlich im Sinne des Obligationenrechts (SR [220](#)) 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.

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

Artikel 16a * Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis: 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 Obligationenrechts (SR [220](#)) 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 Obligationenrechts (SR [220](#)) über die missbräuchliche Kündigung zu bezahlen.

Artikel 17 *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.

⁴ Erweist sich die Entlassung als nicht gerechtfertigt und wird die betroffene Person nicht wiedereingestellt, hat ihr der Kanton eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (SR [220](#)) über die ungerechtfertigte fristlose Entlassung zu bezahlen. Die Ausrichtung einer Abgangsent-schädigung bleibt vorbehalten. *

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

¹ 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. *

^{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. *

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. *

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

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. *

Artikel 21 *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.

Artikel 24 *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. *

^{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. *

^{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. *

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.

Artikel 25 * 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.

2.6 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.

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

3 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 26a * Auftrag der Lehrpersonen

¹ Der Regierungsrat erlässt nach Anhörung der Schulkommissionen ein Reglement über den beruflichen Auftrag der Lehrpersonen (RB [10.1219](#)).

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.

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

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

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

⁴ Vorbehalten bleibt Artikel 29a. *

Artikel 29a * 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 10 Prozent reduziert. Die Reduktion wird ab jenem Jahr gewährt, in dem das Altersjahr erfüllt wird. *

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. *

Artikel 31 Stellvertretung, vorübergehende Zuweisung anderer Arbeit

¹ 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 Kündigungstermins 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.

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

¹ Die Angestellten sind für den Schaden verantwortlich, den sie dem Kanton absichtlich oder grobfahrlässig zufügen.

4 Rechte der Angestellten**4.1 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 Das zuständige Amt führt regelmässig eine Lohngleichheitsanalyse durch. *

Artikel 38 Begriff

¹ 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 Direktionsvorsteherin in den übrigen Fällen

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 ausgezeichnete 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 Angestelltengruppen mit einer einmaligen Zuwendung belohnen. *

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

Artikel 43 Teuerungsausgleich

¹ Die Lohnansätze der im Anhang enthaltenen Lohn Tabellen 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.

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

¹ 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 hierfür 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 Amt¹⁾ vorgängig anzuhören.

² In den übrigen Fällen unterbreitet die Anstellungsbehörde ihren Vorschlag zur Einreihung, Neubewertung, Neueinreihung oder Beförderung dem zuständigen Amt²⁾. Können sie sich nicht einigen, entscheidet der Regierungsrat.

¹⁾ Finanzdirektion; siehe Organisationsreglement (RB [2.3322](#)).

²⁾ Finanzdirektion; siehe Organisationsreglement (RB [2.3322](#)).

4.2 Zulagen, Dienstaltersgeschenk und besondere Vergütungen

Artikel 49 *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 Familienzulagen (RB [20.2511](#)).

² Angestellte, die Anspruch auf eine Kinderzulage haben, erhalten jährlich eine Haushaltszulage von 1'200 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.

Artikel 52 Besondere Zulagen

¹ Der Regierungsrat regelt die Entschädigung für:

- a) * Überzeit, Nacht-, Wochenend-, Feiertags- und Pikettdienst
- 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

4.3 Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung

Artikel 53 *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.

Artikel 54 *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 55 *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

¹ 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.

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 58 *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 Arzteugnis vorzulegen ist. Der Kanton hat zudem das Recht, jederzeit ein Arzteugnis 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 59 *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.

4.4 Weitere Rechte

Artikel 60 Ferien

¹ Der Ferienanspruch beträgt jährlich:

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

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
- b) * die Kürzung der Ferien bei längerer Dienstabwesenheit infolge einer Krankheit, eines Unfalls sowie militärischen oder ähnlichen Dienstleistungen

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.

Artikel 61 *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 64 *Personalvorsorge

¹ 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 Personendaten (RB [2.2511](#)).

4.5 Diskriminierungsverbot

Artikel 66 *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 67 *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.

4.5a Gesundheitsschutz *

Artikel 67a *

¹ Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (SR [822.11](#)) zum Gesundheitsschutz im Allgemeinen und bei Mutterschaft bleiben vorbehalten.

4.6 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 Organisation**Artikel 69** Kommission für Personalfragen

¹ Die Kommission für Personalfragen ist Gesprächspartnerin und beratendes Organ des Regierungsrates in Personalangelegenheiten, namentlich beim Vollzug der Personalverordnung (RB [2.4211](#)).

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. *

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

6 Rechtsschutz

Artikel 71 Personalrechtliche Verfügungen

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

² Solche Verfügungen sind nach den Bestimmungen der Verordnung über die Verwaltungsrechtspflege (RB [2.2345](#)) 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 Zivilprozessordnung (SR [272](#)) sind für beide Parteien kostenlos. *

² Im Übrigen richtet sich das Verfahren nach den Bestimmungen der Verordnung über die Verwaltungsrechtspflege (RB [2.2345](#)).

6a Steuerung durch Globalbudget *

Artikel 73a * Globalbudget: 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.

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 Uri (RB [3.2111](#)) 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 * Globalbudget: 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 * Globalbudget: 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
- c) exogene Faktoren gestützt auf Artikel 41 und Artikel 51 der Verordnung über den Finanzhaushalt des Kantons Uri (RB [3.2111](#))
- 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 * Globalbudget: 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 Schluss- und Übergangsbestimmungen

Artikel 74 Vollzug

¹ Der Regierungsrat erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

Artikel 75 Aufhebung bisherigen Rechts

¹ Die Dienst- und Besoldungsverordnung für die Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung vom 12. Juli 1962 wird aufgehoben.

Artikel 76 Änderung bisherigen Rechts

¹ Die Änderungen und Ergänzungen weiterer Rechtserlasse finden sich im Anhang 3, der Bestandteil dieser Verordnung ist³⁾.

Artikel 77 * Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 27. April 2022

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

³⁾ Die Änderungen wurden in die entsprechenden Erlasse eingefügt.

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.

Artikel 78 Inkrafttreten

¹ Diese Verordnung untersteht dem fakultativen Referendum.

² Der Regierungsrat bestimmt, wann sie in Kraft tritt⁴⁾. Er kann sie, gesamt- oder für einzelne Angestelltengruppen, schrittweise in Kraft setzen⁵⁾.

⁴⁾ Vom Regierungsrat in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2001 (AB vom 9. Juni 2000).

⁵⁾ Art. 40 Abs. 3 vom Regierungsrat in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2002 (AB vom 9. Juni 2000).

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	CRS Fundstelle
15.12.1999	01.01.2001	Erlass	Erstfassung	AB 24.12.1999
15.12.1999	01.01.2002	Artikel 40 Abs. 3	eingefügt	AB 09.06.2000
26.09.2001	01.02.2002	Titel 4.5a	eingefügt	AB 05.10.2001
26.09.2001	01.02.2002	Artikel 67a	eingefügt	AB 05.10.2001
08.06.2005	01.01.2006	Artikel 24	totalrevidiert	AB 17.06.2005
16.11.2005	01.01.2006	Artikel 20 Abs. 2	geändert	AB 25.11.2005
16.11.2005	01.01.2006	Artikel 20 Abs. 3	geändert	AB 25.11.2005
05.11.2007	01.08.2008	Artikel 1 Abs. 1	geändert	AB 16.11.2007
05.11.2007	01.08.2008	Artikel 6 Abs. 3	eingefügt	AB 16.11.2007
05.11.2007	01.08.2008	Artikel 29 Abs. 4	eingefügt	AB 16.11.2007
05.11.2007	01.08.2008	Artikel 29a	eingefügt	AB 16.11.2007
05.11.2007	01.08.2008	Artikel 52 Abs. 1, d)	eingefügt	AB 16.11.2007
21.10.2010	keine Angabe	Artikel 9 Abs. 1	geändert	AB 30.10.2009
25.05.2011	01.08.2012	Anhang 2	Inhalt geändert	AB 03.06.2011
26.06.2013	01.01.2014	Artikel 20 Abs. 5	geändert	AB 05.07.2013
26.06.2013	01.01.2014	Artikel 64	totalrevidiert	AB 05.07.2013
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 5	totalrevidiert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 12 Abs. 2	geändert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 13	totalrevidiert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 14 Abs. 1, g)	geändert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 15	totalrevidiert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 15a	eingefügt	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 16	totalrevidiert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 16a	eingefügt	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 17	totalrevidiert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 18 Abs. 4	geändert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 20 Abs. 1	geändert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 20 Abs. 1a	eingefügt	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 21	totalrevidiert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 24 Abs. 1	geändert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 24 Abs. 1a	eingefügt	AB 06.05.2022

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	CRS Fundstelle
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 24 Abs. 1b	eingefügt	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 25	totalrevidiert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Titel 2.6	eingefügt	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 25a	eingefügt	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 26a	eingefügt	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 29 Abs. 2, c)	aufgehoben	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 29 Abs. 2, e)	geändert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 29a Abs. 4	geändert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 30 Abs. 3	eingefügt	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 37 Abs. 2	eingefügt	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 42 Abs. 1	geändert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 49	totalrevidiert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 52 Abs. 1, a)	geändert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 53	totalrevidiert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 54	totalrevidiert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 55	totalrevidiert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 58	totalrevidiert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 59	totalrevidiert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 60 Abs. 1, a)	geändert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 60 Abs. 1, b)	geändert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 60 Abs. 1, c)	geändert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 60 Abs. 4, a)	geändert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 60 Abs. 4, b)	geändert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 61	totalrevidiert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 66	totalrevidiert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 67	totalrevidiert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 70 Abs. 1	geändert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 73 Abs. 1	geändert	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Titel 6a	eingefügt	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 73a	eingefügt	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 73b	eingefügt	AB 06.05.2022

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	CRS Fundstelle
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 73c	eingefügt	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 73d	eingefügt	AB 06.05.2022
27.04.2022	01.01.2023	Artikel 77	totalrevidiert	AB 06.05.2022

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	CRS Fundstelle
Erlass	15.12.1999	01.01.2001	Erstfassung	AB 24.12.1999
Artikel 1 Abs. 1	05.11.2007	01.08.2008	geändert	AB 16.11.2007
Artikel 5	27.04.2022	01.01.2023	totalrevidiert	AB 06.05.2022
Artikel 6 Abs. 3	05.11.2007	01.08.2008	eingefügt	AB 16.11.2007
Artikel 9 Abs. 1	21.10.2010	keine Angabe	geändert	AB 30.10.2009
Artikel 12 Abs. 2	27.04.2022	01.01.2023	geändert	AB 06.05.2022
Artikel 13	27.04.2022	01.01.2023	totalrevidiert	AB 06.05.2022
Artikel 14 Abs. 1, g)	27.04.2022	01.01.2023	geändert	AB 06.05.2022
Artikel 15	27.04.2022	01.01.2023	totalrevidiert	AB 06.05.2022
Artikel 15a	27.04.2022	01.01.2023	eingefügt	AB 06.05.2022
Artikel 16	27.04.2022	01.01.2023	totalrevidiert	AB 06.05.2022
Artikel 16a	27.04.2022	01.01.2023	eingefügt	AB 06.05.2022
Artikel 17	27.04.2022	01.01.2023	totalrevidiert	AB 06.05.2022
Artikel 18 Abs. 4	27.04.2022	01.01.2023	geändert	AB 06.05.2022
Artikel 20 Abs. 1	27.04.2022	01.01.2023	geändert	AB 06.05.2022
Artikel 20 Abs. 1a	27.04.2022	01.01.2023	eingefügt	AB 06.05.2022
Artikel 20 Abs. 2	16.11.2005	01.01.2006	geändert	AB 25.11.2005
Artikel 20 Abs. 3	16.11.2005	01.01.2006	geändert	AB 25.11.2005
Artikel 20 Abs. 5	26.06.2013	01.01.2014	geändert	AB 05.07.2013
Artikel 21	27.04.2022	01.01.2023	totalrevidiert	AB 06.05.2022
Artikel 24	08.06.2005	01.01.2006	totalrevidiert	AB 17.06.2005
Artikel 24 Abs. 1	27.04.2022	01.01.2023	geändert	AB 06.05.2022
Artikel 24 Abs. 1a	27.04.2022	01.01.2023	eingefügt	AB 06.05.2022
Artikel 24 Abs. 1b	27.04.2022	01.01.2023	eingefügt	AB 06.05.2022
Artikel 25	27.04.2022	01.01.2023	totalrevidiert	AB 06.05.2022
Titel 2.6	27.04.2022	01.01.2023	eingefügt	AB 06.05.2022
Artikel 25a	27.04.2022	01.01.2023	eingefügt	AB 06.05.2022
Artikel 26a	27.04.2022	01.01.2023	eingefügt	AB 06.05.2022
Artikel 29 Abs. 2, c)	27.04.2022	01.01.2023	aufgehoben	AB 06.05.2022
Artikel 29 Abs. 2, e)	27.04.2022	01.01.2023	geändert	AB 06.05.2022

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	CRS Fundstelle
Artikel 29 Abs. 4	05.11.2007	01.08.2008	eingefügt	AB 16.11.2007
Artikel 29a	05.11.2007	01.08.2008	eingefügt	AB 16.11.2007
Artikel 29a Abs. 4	27.04.2022	01.01.2023	geändert	AB 06.05.2022
Artikel 30 Abs. 3	27.04.2022	01.01.2023	eingefügt	AB 06.05.2022
Artikel 37 Abs. 2	27.04.2022	01.01.2023	eingefügt	AB 06.05.2022
Artikel 40 Abs. 3	15.12.1999	01.01.2002	eingefügt	AB 09.06.2000
Artikel 42 Abs. 1	27.04.2022	01.01.2023	geändert	AB 06.05.2022
Artikel 49	27.04.2022	01.01.2023	totalrevidiert	AB 06.05.2022
Artikel 52 Abs. 1, a)	27.04.2022	01.01.2023	geändert	AB 06.05.2022
Artikel 52 Abs. 1, d)	05.11.2007	01.08.2008	eingefügt	AB 16.11.2007
Artikel 53	27.04.2022	01.01.2023	totalrevidiert	AB 06.05.2022
Artikel 54	27.04.2022	01.01.2023	totalrevidiert	AB 06.05.2022
Artikel 55	27.04.2022	01.01.2023	totalrevidiert	AB 06.05.2022
Artikel 58	27.04.2022	01.01.2023	totalrevidiert	AB 06.05.2022
Artikel 59	27.04.2022	01.01.2023	totalrevidiert	AB 06.05.2022
Artikel 60 Abs. 1, a)	27.04.2022	01.01.2023	geändert	AB 06.05.2022
Artikel 60 Abs. 1, b)	27.04.2022	01.01.2023	geändert	AB 06.05.2022
Artikel 60 Abs. 1, c)	27.04.2022	01.01.2023	geändert	AB 06.05.2022
Artikel 60 Abs. 4, a)	27.04.2022	01.01.2023	geändert	AB 06.05.2022
Artikel 60 Abs. 4, b)	27.04.2022	01.01.2023	geändert	AB 06.05.2022
Artikel 61	27.04.2022	01.01.2023	totalrevidiert	AB 06.05.2022
Artikel 64	26.06.2013	01.01.2014	totalrevidiert	AB 05.07.2013
Artikel 66	27.04.2022	01.01.2023	totalrevidiert	AB 06.05.2022
Artikel 67	27.04.2022	01.01.2023	totalrevidiert	AB 06.05.2022
Titel 4.5a	26.09.2001	01.02.2002	eingefügt	AB 05.10.2001
Artikel 67a	26.09.2001	01.02.2002	eingefügt	AB 05.10.2001
Artikel 70 Abs. 1	27.04.2022	01.01.2023	geändert	AB 06.05.2022
Artikel 73 Abs. 1	27.04.2022	01.01.2023	geändert	AB 06.05.2022
Titel 6a	27.04.2022	01.01.2023	eingefügt	AB 06.05.2022
Artikel 73a	27.04.2022	01.01.2023	eingefügt	AB 06.05.2022

2.4211

Kanton Uri

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	CRS Fundstelle
Artikel 73b	27.04.2022	01.01.2023	eingefügt	AB 06.05.2022
Artikel 73c	27.04.2022	01.01.2023	eingefügt	AB 06.05.2022
Artikel 73d	27.04.2022	01.01.2023	eingefügt	AB 06.05.2022
Artikel 77	27.04.2022	01.01.2023	totalrevidiert	AB 06.05.2022
Anhang 2	25.05.2011	01.08.2012	Inhalt geändert	AB 03.06.2011

2.4211

Anhang 1
Lohntabelle für das Staatspersonal

Besoldungstabelle Staatspersonal (Grundlohn ohne TZ, ohne 13. Monatslohn)																			
(Basis Mai 1993)																			
Min.		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Max.
LK	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	LK
23	108719	111980	115242	118503	121765	125027	128288	131550	134811	138073	141334	144596	147857	152208	156565	160904	165252	169601	173950
22	100361	106142	109234	112325	115417	118509	121600	124692	127783	130875	133966	137058	140149	144211	148393	152515	156637	160759	164881
21	97579	100609	103539	106470	109400	112330	115261	118191	121121	124052	126982	129913	132843	136750	140657	144564	148471	152379	156286
20	92586	95364	98142	100919	103697	106474	109252	112029	114807	117585	120362	123140	125917	128691	133324	137028	140731	144435	148138
19	87760	90392	93025	95658	98291	100923	103556	106189	108822	111455	114087	116720	119353	122084	126374	129884	133395	136905	140415
18	83184	85680	88175	90671	93167	95662	98158	100653	103149	105644	108140	110635	113131	115628	118124	120620	123116	125612	128108
17	78848	81213	83579	85944	88310	90675	93040	95406	97771	100137	102502	104868	107233	109598	111964	114329	116695	119060	121425
16	74737	76979	79221	81464	83706	85948	88190	90432	92674	94916	97158	99401	101643	103885	106127	108369	110611	112853	115095
15	70841	72966	75091	77217	79342	81467	83592	85718	87843	89968	92093	94219	96344	98469	100594	102719	104844	106969	109094
14	67148	69162	71177	73191	75206	77220	79234	81249	83263	85278	87292	89307	91321	93336	95350	97365	99379	101393	103407
13	63647	65557	67466	69376	71285	73194	75104	77013	78923	80832	82741	84651	86560	88469	90379	92288	94197	96106	98015
12	60329	62139	63949	65759	67569	69379	71188	72988	74788	76588	78388	80188	81988	83788	85588	87388	89188	90988	92788
11	57164	58900	60615	62331	64046	65762	67477	69193	70908	72624	74339	76055	77770	79486	81201	82917	84632	86348	88063
10	54203	55829	57455	59081	60707	62333	63959	65585	67212	68838	70464	72090	73716	75342	76968	78594	80220	81846	83472
9	51377	52918	54460	56001	57542	59084	60625	62166	63708	65249	66790	68332	69873	71415	72956	74498	76039	77581	79122
8	48589	50160	51731	53302	54873	56444	58015	59586	61157	62728	64299	65870	67441	69012	70583	72154	73725	75296	76867
7	46160	47545	48929	50314	51699	53084	54469	55853	57238	58623	60008	61393	62777	64162	65547	66932	68317	69702	71087
6	43753	45068	46379	47691	49004	50316	51629	52942	54254	55567	56880	58193	59506	60819	62132	63445	64758	66071	67384
5	41472	42717	43961	45205	46449	47693	48938	50182	51426	52670	53914	55158	56402	57646	58890	60134	61378	62622	63866
4	39310	40490	41669	42848	44028	45207	46386	47566	48745	49924	51104	52283	53462	54641	55821	56999	58179	59358	60537
3	37261	38379	39497	40615	41732	42850	43968	45086	46204	47322	48440	49558	50676	51794	52912	54030	55148	56266	57384
2	35319	36378	37438	38497	39557	40616	41676	42735	43795	44854	45914	46973	48033	49093	50152	51212	52271	53331	54390
1	33477	34482	35488	36493	37499	38504	39509	40514	41519	42524	43529	44534	45539	46544	47549	48554	49559	50564	51569

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 2
Lohntabelle für das Lehrpersonal

Besetzungstabelle 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	13 Max.
Besoldungsklasse 7 Hilfsfachlehrpersonen I	77194	80189	83183	86177	89172	92166	95162	98156	101151	104145	107139	110134	113130	116124	119118	122113
Besoldungsklasse 6 Hilfsfachlehrpersonen II	69474	72170	74865	77560	80255	82950	85646	88341	91036	93731	96426	99120	101816	104511	107206	109901
Besoldungsklasse 5 Sekundar-, Real- und Werkschullehrpersonen	65063	67568	70111	72635	75160	77683	80208	82732	85255	87780	90303	92828	95352	97875	100400	102924
Besoldungsklasse 4 Kernklassenlehrpersonen	61756	64150	66547	68943	71337	73733	76129	78525	80920	83316	85712	88108	90503	92899	95295	97690
Besoldungsklasse 3 Fachlehrpersonen mit besonderer Funktion	57345	59569	61793	64017	66242	68468	70692	72916	75140	77365	79589	81815	84039	86263	88488	90712
Besoldungsklasse 2 Primarlehrpersonen / Lehrpersonen (GdW)	55138	57278	59417	61555	63695	65833	67973	70111	72250	74390	76528	78668	80806	82946	85085	87223
Besoldungsklasse 1 ³⁾ Kindergartenlehrpersonen	51335	53328	55319	57310	59302	61293	63285	65276	67267	69260	71250	73243	75233	77225	79217	81208

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 Odensschwester 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 von 3. Juni 2011).