

## PERSONALVERORDNUNG (PV)

(vom 15. Dezember 1999<sup>1</sup>; Stand am 1. Januar 2014)

Der Landrat des Kantons Uri,  
gestützt auf Artikel 90 Absatz 2 der Kantonsverfassung<sup>2</sup>,  
beschliesst:

### 1. Kapitel: **ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

#### **Artikel 1** Geltungsbereich

<sup>1</sup> Diese Verordnung regelt das Arbeitsverhältnis der kantonalen Angestellten, einschliesslich jenes der kantonalen Lehrpersonen.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen für einzelne Personalkategorien.

<sup>4</sup> Für Personen, die in einer Behörde, einer Kommission oder einzeln einen öffentlich-rechtlichen Auftrag im Nebenamt erfüllen, gilt die Nebenamtsverordnung<sup>4</sup>.

#### **Artikel 2** Begriffe

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

---

<sup>1</sup> AB vom 24. Dezember 1999

<sup>2</sup> RB 1.1101

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

<sup>4</sup> RB 2.2251

## 2.4211

### **Artikel 3**      Ergänzendes Recht

Kann dieser Verordnung oder ihren Ausführungsbestimmungen keine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen des Obligationenrechts<sup>5</sup>.

### 2. Kapitel:      **ARBEITSVERHÄLTNIS**

#### 1. Abschnitt:    **Rechtsnatur**

### **Artikel 4**

Die Arbeitsverhältnisse sind öffentlich-rechtlich.

#### 2. Abschnitt:    **Begründung**

### **Artikel 5**      Ausschreibung

1 Offene Stellen sind im Amtsblatt auszuschreiben.

2 Der Regierungsrat bestimmt, in welchen Fällen auf eine Ausschreibung verzichtet werden kann.

### **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.<sup>6</sup>

### **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.

---

<sup>5</sup> SR 220

<sup>6</sup> Eingefügt durch LRB vom 5. November 2007, in Kraft gesetzt auf den 1. August 2008 (AB vom 16. November 2007).

**Artikel 8**      b) Volk

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

**Artikel 9**      c) Landrat

<sup>1</sup> 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.<sup>7</sup>

<sup>2</sup> Das Antragsrecht liegt ausschliesslich beim Regierungsrat.

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

**Artikel 10**      Entstehung des Arbeitsverhältnisses

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

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

3. Abschnitt:    **Gestaltung und Handhabung**

**Artikel 11**      Gestaltung des Arbeitsverhältnisses

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ist das Volk oder der Landrat Wahlbehörde, handelt an deren Stelle der Regierungsrat.

4. Abschnitt:    **Dauer**

**Artikel 12**      Grundsatz

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet und mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

<sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen längstens für ein Jahr begründet und höchstens um ein weiteres Jahr verlängert werden. Für Lehrkräfte kann das

---

<sup>7</sup> Fassung gemäss LRB vom 21. Oktober 2010, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2012 (AB vom 30. Oktober 2009).

## 2.4211

befristete Arbeitsverhältnis darüber hinaus verlängert werden, wenn das variable Pensenangebot es erfordert.

<sup>3</sup> Bei Lehrverträgen gilt die Dauer des Lehrverhältnisses als Dauer des Arbeitsverhältnisses.

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

### **Artikel 13** Probezeit

Das erste Jahr gilt als Probezeit. In besonderen Fällen kann die Wahlbehörde die Probezeit um längstens ein Jahr verlängern.

## 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;
- d) einvernehmliche Auflösung;
- e) Erreichen der Altersgrenze;
- f) vorzeitige Pensionierung;
- g) dauernde volle Arbeitsunfähigkeit;
- h) Tod;
- i) Ablauf der Amtsdauer.

### **Artikel 15** Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis a) Fristen

<sup>1</sup> Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch schriftliche Kündigung seitens der angestellten Person oder seitens des Kantons.

<sup>2</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten gekündigt werden.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Für Angehörige des höheren Kaders beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate. Der Regierungsrat bezeichnet das höhere Kader.

<sup>5</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats, bei Lehrpersonen jeweils auf Ende eines Schuljahres gekündigt werden.

<sup>6</sup> Kündigungen zur Unzeit im Sinne des Obligationenrechts<sup>8</sup> sind nichtig. Die Rechtsfolgen einer solchen Kündigung richten sich sinngemäss nach den Bestimmungen des Obligationenrechts<sup>9</sup>. Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich jedoch höchstens bis zum nächstfolgenden Monatsende.

### **Artikel 16**     b) Kündigungsschutz

1 Die Kündigung durch den Kanton setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Sie darf insbesondere nicht missbräuchlich im Sinne des Obligationenrechts<sup>10</sup> sein.

2 Ein sachlich zureichender Grund liegt namentlich vor:

- a) wenn die angestellte Person längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert 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 Aufgabenbereiches ablehnt oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist;
- c) wenn die angestellte Person dauerhaft ungenügende Leistungen erbringt;
- d) wenn durch das Verhalten der angestellten Person die Aufgabenerfüllung der vorgesetzten Person oder anderer Angestellten erheblich erschwert wird;
- e) wenn die angestellte Person ihre wesentlichen 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.

<sup>3</sup> Bevor der Kanton eine Kündigung ausspricht, hat er der angestellten Person das rechtliche Gehör zu gewähren. Er hat die Kündigung schriftlich zu begründen.

<sup>4</sup> Kündigt der Kanton ohne sachlich zureichenden Grund und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, richtet der Kanton der entlassenen Person eine Entschädigung aus. Deren Höhe bemisst sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts<sup>11</sup> über die missbräuchliche Kündigung; sie beträgt jedoch mindestens drei Monatslöhne. Die Ausrichtung einer Abgangentschädigung bleibt vorbehalten.

---

<sup>8</sup> SR 220

<sup>9</sup> SR 220

<sup>10</sup> SR 220

<sup>11</sup> SR 220

## 2.4211

<sup>5</sup> Kündigt die angestellte Person missbräuchlich, hat sie dem Kanton eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts<sup>12</sup> über die missbräuchliche Kündigung zu bezahlen.

### **Artikel 17** Befristetes Arbeitsverhältnis

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.

### **Artikel 18** Fristlose Auflösung aus wichtigem Grund

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

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

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

<sup>4</sup> Erweist sich die Entlassung als nicht gerechtfertigt und wird die betroffene Person nicht wieder eingestellt, hat ihr der Kanton eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts<sup>13</sup> über die ungerechtfertigte fristlose Entlassung zu bezahlen, mindestens aber drei Monatslöhne. Die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung bleibt vorbehalten.

<sup>5</sup> 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

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Altersrücktritt zwischen dem 58. und dem 65. Altersjahr nach der Regelung über die Pensionskasse Uri. Lehrpersonen haben das angefangene Schuljahr in der Regel zu beenden.<sup>14</sup>

<sup>2</sup> Der Regierungsrat kann angestellte Personen, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, in den Ruhestand versetzen. In diesem Fall leistet der Kanton der

---

<sup>12</sup> SR 220

<sup>13</sup> SR 220

<sup>14</sup> Fassung gemäss LRB vom 26. Juni 2013, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2014 (AB vom 5. Juli 2013).

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.<sup>15</sup>

<sup>3</sup> In ausgewiesenen Härtefällen kann der Regierungsrat beschliessen, den Beitrag des Kantons an die Pensionskasse Uri nach Absatz 2 angemessen zu erhöhen.<sup>16</sup>

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

<sup>5</sup> 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.<sup>17</sup>

### **Artikel 21**<sup>18</sup> Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit

Das Arbeitsverhältnis endet, sobald der oder die Angestellte eine volle Invalidenrente gemäss der Regelung über die Pensionskasse Uri beanspruchen kann.

### **Artikel 22** Ablauf der Amtsdauer

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

<sup>2</sup> Artikel 20 Absatz 1 und 5 und Artikel 21 gelten auch für diese Angestellten.

### **Artikel 23** Zuständigkeit

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

---

<sup>15</sup> Fassung gemäss LRB vom 16. November 2005, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2006 (AB vom 25. November 2005).

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

<sup>17</sup> Fassung gemäss LRB vom 26. Juni 2013, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2014 (AB vom 5. Juli 2013).

<sup>18</sup> Fassung gemäss LRB vom 26. Juni 2013, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2014 (AB vom 5. Juli 2013).

## 2.4211

### Artikel 24<sup>19</sup> Abgangsentschädigung

<sup>1</sup> 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 diese das 50. Altersjahr erfüllt und ihr Arbeitsverhältnis mit dem Kanton während mindestens zwanzig Jahren bestanden hat. Die Abgangsentschädigung beträgt nach zwanzig Dienstjahren zwei Monatsgehälter und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf sechs Monatsgehälter nach 25 oder mehr Dienstjahren.

<sup>2</sup> 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.

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

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

### Artikel 25 Lohnfortzahlung im Todesfall

<sup>1</sup> Den nächsten Angehörigen, an deren Lebensunterhalt der oder die verstorbene Angestellte wesentlich beigetragen hat, wird bis Ende des zweiten, dem Todestag folgenden Monats der Lohn weiter ausbezahlt. Wenn die verstorbene Person 15 Jahre und mehr im Dienste des Staates gestanden hat, wird der Lohn während drei Monaten ausbezahlt.

<sup>2</sup> In besonderen Fällen kann der Regierungsrat diese Frist um höchstens zwei Monate verlängern.

<sup>3</sup> Sind keine bezugsberechtigten Hinterlassenen da, so wird der Lohn bis Ende des Sterbem Monats ausbezahlt.

<sup>4</sup> Der Regierungsrat umschreibt den Kreis der bezugsberechtigten nächsten Angehörigen.

## 3. Kapitel: **PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN**

### Artikel 26 Arbeitsleistung

<sup>1</sup> Die Angestellten sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet.

<sup>2</sup> 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.

---

<sup>19</sup> Fassung gemäss LRB vom 8. Juni 2005, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2006 (AB vom 17. Juni 2005).

### **Artikel 26a**<sup>20</sup> Auftrag der Lehrpersonen

Der Regierungsrat erlässt nach Anhörung der Schulkommissionen ein Reglement über den beruflichen Auftrag der Lehrpersonen<sup>21</sup>.

### **Artikel 27** Amtsgeheimnis

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

<sup>2</sup> Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Dienstverhältnisses bestehen.

### **Artikel 28** Annahme von Geschenken

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

### **Artikel 29** Arbeitszeit, Arbeitsformen

<sup>1</sup> Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden.

<sup>2</sup> Folgende Tage sind, sofern es der Dienstbetrieb gestattet, dienstfrei:

- a) die staatlichen und kantonalen Feiertage, jedoch ohne die Gemeindefeiertage;
- b) der Gúd尔蒙tag;
- c) der Gúdeldienstag Vormittag;
- d) der 24. Dezember Nachmittag;
- e) der 31. Dezember ab 16.00 Uhr.

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

<sup>4</sup> Vorbehalten bleibt Artikel 29a.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Eingefügt durch LRB vom 5. November 2007, in Kraft gesetzt auf den 1. August 2008 (AB vom 16. November 2007).

<sup>21</sup> RB 10.1219

<sup>22</sup> Eingefügt durch LRB vom 5. November 2007, in Kraft gesetzt auf den 1. August 2008 (AB vom 16. November 2007).

## 2.4211

### Artikel 29a<sup>23</sup> Pflichtlektionen der Lehrpersonen

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Ab dem 55. Altersjahr wird das Pflichtpensum für Lehrpersonen mit einem Vollpensum um zwei und ab dem 60. Altersjahr um eine weitere Lektion reduziert. Bei Lehrpersonen ohne Vollpensum beträgt die anteilmässige Reduktion ab dem 55. Altersjahr eine Lektion und ab dem 60. Altersjahr zwei Lektionen. Die Reduktion wird ab Schuljahresbeginn in jenem Jahr gewährt, in dem das Altersjahr erfüllt wird.

### Artikel 30 Überstundenarbeit

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

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

### 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

<sup>1</sup> 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.

---

<sup>23</sup> Eingefügt durch LRB vom 5. November 2007, in Kraft gesetzt auf den 1. August 2008 (AB vom 16. November 2007).

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

<sup>3</sup> Eine mit der Zuweisung einer anderen Stelle oder Arbeit verbundene Lohnreduktion kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins angeordnet werden.

<sup>4</sup> Zuständig für die Versetzung ist direktionsintern die Anstellungsbehörde und direktionsübergreifend der Regierungsrat.

### **Artikel 33** Nebenbeschäftigung

<sup>1</sup> Nebenbeschäftigungen der Angestellten dürfen die Aufgabenerfüllung nicht nachteilig beeinflussen.

<sup>2</sup> 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.

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

### **Artikel 34** Öffentliche Nebenämter

<sup>1</sup> 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.

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

### **Artikel 35** Wohnsitz und Dienstwohnung

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

<sup>2</sup> Für die Dienstwohnung ist eine marktübliche Miete zu bezahlen.

<sup>3</sup> 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.

## 2.4211

### 4. Kapitel: RECHTE DER ANGESTELLTEN

#### 1. Abschnitt: Lohn

##### **Artikel 37** Lohngleichheit

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

##### **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

<sup>1</sup> Die Lohnklassen und die Lohnstufen gliedern sich nach den Lohntabellen im Anhang.

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

##### **Artikel 40** Stufenanstieg

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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

<sup>1</sup> In Ausnahmefällen kann der Regierungsrat den Stufenanstieg beschleunigen.

<sup>2</sup> Für mehrjährige, ausgezeichnete Leistungen bleibt Artikel 47 vorbehalten.

### **Artikel 42**      Ausserordentliche Zuwendungen

<sup>1</sup> Bei ausserordentlich guten Leistungen kann die Behörde, die für den Stufenanstieg zuständig ist, ausgewiesene Angestellte oder Angestelltengruppen mit einer einmaligen Zuwendung belohnen.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat bestimmt jährlich die Höchstsumme, die für ausserordentliche Zuwendungen zur Verfügung steht.

### **Artikel 43**      Teuerungsausgleich

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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

<sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn.

<sup>2</sup> Der 13. Monatslohn entspricht einem Zwölftel des Grundgehaltes, einschliesslich der Teuerungszulage.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Der 13. Monatslohn wird in der Regel im November ausgerichtet.

### **Artikel 45**      Einreihung der Stellen

<sup>1</sup> Die Stellen werden entsprechend ihrem Schwierigkeitsgrad bewertet und einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet.

## 2.4211

<sup>2</sup> Der Schwierigkeitsgrad eines Arbeitsplatzes wird durch ein Funktionsbewertungssystem bestimmt.

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

<sup>4</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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

<sup>1</sup> Bei der Einreihung, Neubewertung, Neueinreihung oder Beförderung von Angestellten, die das Volk, der Landrat oder der Regierungsrat wählt bzw. anstellt, ist das zuständige Amt<sup>24</sup> vorgängig anzuhören.

<sup>2</sup> In den übrigen Fällen unterbreitet die Anstellungsbehörde ihren Vorschlag zur Einreihung, Neubewertung, Neueinreihung oder Beförderung dem zuständigen Amt<sup>25</sup>. Können sie sich nicht einigen, entscheidet der Regierungsrat.

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

### **Artikel 49** Dienstaltersgeschenk

<sup>1</sup> Jeder und jedem Angestellten wird nach zwanzig und je weiteren fünf effektiv geleisteten Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk im Betrag einer Monatsbesoldung ausgerichtet. Nach 25 Jahren beträgt die Gratifikation einmalig anderthalb und nach 40 Jahren einmalig zwei Monatslöhne.

<sup>24</sup> Finanzdirektion; siehe Organisationsreglement (RB 2.3322).

<sup>25</sup> Finanzdirektion; siehe Organisationsreglement (RB 2.3322).

<sup>2</sup> Der oder die Angestellte kann sich das Dienstaltersgeschenk auszahlen lassen oder statt dessen Ferien beziehen.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat kann ausnahmsweise ein solches Dienstaltersgeschenk auch in anderen Fällen zusprechen.

### **Artikel 50** Familien- und Haushaltszulage

<sup>1</sup> Die Familienzulagen werden als Geburts- und als Kinderzulagen ausgerichtet. Anspruch und Höhe dieser Zulagen richten sich nach dem Gesetz über die Familienzulagen<sup>26</sup>.

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

### **Artikel 51** Spesen

<sup>1</sup> Spesen und Auslagen zur Erfüllung dienstlicher Aufgaben werden den Angestellten ersetzt.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat regelt die Voraussetzungen und die Höhe der Vergütungen.

### **Artikel 52** Besondere Zulagen

Der Regierungsrat regelt die Entschädigung für:

- a) Überzeit, Nacht-, Sonntags- 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.<sup>27</sup>

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

### **Artikel 53** Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst

<sup>1</sup> Während des obligatorischen oder freiwilligen Militär-, Zivilschutz- und Zivildienstes wird die volle Besoldung ausgerichtet, sofern die Dienstleistung 30 Arbeitstage je Kalenderjahr nicht übersteigt.

<sup>2</sup> Übersteigt die Dienstleistung je Kalenderjahr die Dauer von 30 Arbeitstagen, gilt folgender reduzierter Lohnanspruch:

<sup>26</sup> RB 20.2511

<sup>27</sup> Eingefügt durch LRB vom 5. November 2007, in Kraft gesetzt auf den 1. August 2008 (AB vom 16. November 2007).

## 2.4211

- a) für ledige oder geschiedene Personen ohne Unterstützungs- oder Unterhaltspflicht 60 %
- b) für ledige oder geschiedene Personen mit Unterstützungs- oder Unterhaltspflicht 80 %
- c) für verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Personen ohne Kind<sup>28</sup> 80 %
- d) für verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Personen mit Kind<sup>29</sup> 90 %

<sup>3</sup> Für freiwillige Dienstleistung ist die Zustimmung der zuständigen Direktion erforderlich.

<sup>4</sup> Die Erwerbsausfallentschädigung fällt dem Kanton zu, soweit sie den Lohnanspruch nicht übersteigt.

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

### Artikel 54 Krankheit

<sup>1</sup> Die Angestellten beziehen bei Krankheit innerhalb eines Jahres folgenden Lohn:

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

<sup>2</sup> Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, längstens aber nach neun Monaten, hört jede Zahlung auf.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat regelt den Lohnanspruch für erkrankte Angestellte, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis zum Kanton stehen.

### Artikel 55 Unfall

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

<sup>2</sup> Bei Berufsunfällen dauert der Anspruch, bis die volle Arbeitsfähigkeit wieder erlangt wird oder bis ein Rechtsanspruch entsteht, der die gleichen Leistungen wie der volle Lohn garantiert. Bei Nicht-Betriebsunfällen besteht der Anspruch jedoch längstens während 365 Tagen.

<sup>3</sup> Die Taggeldleistungen der Unfallversicherung fallen dem Kanton zu.

---

<sup>28</sup> Fassung gemäss LRB vom 20. September 2006, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2007 (AB vom 6. Oktober 2006).

<sup>29</sup> Fassung gemäss LRB vom 20. September 2006, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2007 (AB vom 6. Oktober 2006).

### **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

<sup>1</sup> Die Unfallversicherung der Angestellten richtet sich nach der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung.

<sup>2</sup> 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** Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen

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

### **Artikel 59**<sup>30</sup> Bezahlter Mutterschaftsurlaub

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen, welche während der neun Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des AHVG<sup>31</sup> obligatorisch versichert waren und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben, haben während 14 Wochen Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub.

<sup>2</sup> Die Entschädigung für den bezahlten Mutterschaftsurlaub beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens aber 172 Franken pro Tag. Zur Berechnung des massgeblichen Erwerbseinkommens ist die Regelung der Mutterschaftsentschädigung gemäss der Bundesgesetzgebung sinngemäss anzuwenden.

<sup>3</sup> Der Urlaubs- und Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft.

<sup>4</sup> Der Kanton bevorschusst die Taggeldleistungen der EO. Die Taggeldleistungen der EO fallen dem Kanton zu.

#### **ÜBERGANGSBESTIMMUNG**

Für Mitarbeiterinnen, die den Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaub beim Inkrafttreten dieser Änderung bereits angetreten haben, gilt das bisherige Recht.

---

<sup>30</sup> Fassung gemäss LRB vom 14. Juni 2006, in Kraft gesetzt auf den 1. November 2006 (AB vom 7. Juli 2006).

<sup>31</sup> SR 831.10

## 2.4211

### 4. Abschnitt: **Weitere Rechte**

#### **Artikel 60**      Ferien

1 Der Ferienanspruch beträgt jährlich:

- |    |  |                |
|----|--|----------------|
| a) | bis zum erfüllten 20. Altersjahr         | 25 Arbeitstage |
| b) | vom 20. bis zum erfüllten 49. Altersjahr | 20 Arbeitstage |
| c) | vom 50. bis zum erfüllten 59. Altersjahr | 25 Arbeitstage |
| d) | 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 Schwangerschaftsurlaubs während der Ferien;
- b) die Kürzung der Ferien bei längerer Dienstabwesenheit infolge einer Krankheit, eines Unfalls oder Militär- oder Zivildienstes;
- c) die Übertragbarkeit des Ferienanspruchs auf das folgende Kalenderjahr;
- d) die finanzielle Abgeltung nicht bezogener Ferien.

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

Die berufliche Fort- und Weiterbildung wird auf allen Stufen gefördert, soweit dies im Interesse des Kantons liegt. Der Kanton sorgt für ein angemessenes und zielgerichtetes Fort- und Weiterbildungsprogramm.

#### **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

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat fördert das Vorschlagswesen.

### **Artikel 64**<sup>32</sup> Personalvorsorge

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

### **Artikel 65** Datenschutz

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

<sup>2</sup> Der Datenschutz, namentlich das Einsichtsrecht in die persönlichen Daten der Angestellten, richtet sich nach dem Gesetz über den Schutz von Personendaten<sup>33</sup>.

## 5. Abschnitt: **Diskriminierungsverbot**

### **Artikel 66** Gleichstellung von Frau und Mann

Der Regierungsrat sorgt für die Gleichstellung von Frau und Mann. Er berücksichtigt die Anliegen behinderter Personen.

### **Artikel 67** Diskriminierungsverbot

<sup>1</sup> Angestellte dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat beauftragt eine Ombudsstelle, die solchen Diskriminierungen entgegenwirkt, namentlich indem sie die betroffenen Personen berät und den vorgesetzten Stellen geeignete Empfehlungen erteilt.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat kann der Ombudsstelle weitere Aufgaben im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot übertragen.

---

<sup>32</sup> Fassung gemäss LRB vom 26. Juni 2013, in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2014 (AB vom 5. Juli 2013).

<sup>33</sup> RB 2.2511

## 2.4211

5a. Abschnitt: **Gesundheitsschutz**<sup>34</sup>

### **Artikel 67a**<sup>35</sup>

Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes<sup>36</sup> zum Gesundheitsschutz im Allgemeinen und bei Mutterschaft bleiben vorbehalten.

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 Personalverordnung<sup>37</sup>.

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<sup>38</sup> 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 von Frau und Mann sowie die Anliegen behinderter Personen.

---

<sup>34</sup> Eingefügt durch LRB vom 26. September 2001, in Kraft gesetzt auf den 1. Februar 2002 (AB vom 5. Oktober 2001).

<sup>35</sup> Eingefügt durch LRB vom 26. September 2001, in Kraft gesetzt auf den 1. Februar 2002 (AB vom 5. Oktober 2001).

<sup>36</sup> SR 822.11

<sup>37</sup> RB 2.4211

<sup>38</sup> Finanzdirektion; siehe Organisationsreglement (RB 2.3322).

<sup>2</sup> 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

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

<sup>2</sup> Solche Verfügungen sind nach den Bestimmungen der Verordnung über die Verwaltungsrechtspflege<sup>39</sup> zu erlassen und direkt mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Obergericht anfechtbar.

<sup>3</sup> Verfügungen über eine Neubewertung nach Artikel 46 sind zuerst mit Einsprache anfechtbar.

#### **Artikel 72** Gerichtsentscheide

<sup>1</sup> Hält das Obergericht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses für un gerechtfertigt, erlässt es einen entsprechenden Feststellungsentscheid.

<sup>2</sup> 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

<sup>1</sup> Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sind für beide Parteien kostenlos, sofern der Streitwert die in Artikel 343 des schweizerischen Obligationenrechts<sup>40</sup> festgelegte Streitwertgrenze nicht übersteigt.

<sup>2</sup> Im Übrigen richtet sich das Verfahren nach den Bestimmungen der Verordnung über die Verwaltungsrechtspflege<sup>41</sup>.

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

#### **Artikel 74** Vollzug

Der Regierungsrat erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

---

<sup>39</sup> RB 2.2345

<sup>40</sup> SR 220

<sup>41</sup> RB 2.2345

## 2.4211

### **Artikel 75**      Aufhebung bisherigen Rechts

Die Dienst- und Besoldungsverordnung für die Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung vom 12. Juli 1962<sup>42</sup> wird aufgehoben.

### **Artikel 76**      Änderung bisherigen Rechts

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

### **Artikel 77**      Übergangsbestimmung

<sup>1</sup> Für Angestellte, deren Amtsdauer beim Inkrafttreten dieser Verordnung noch nicht abgelaufen ist, gilt bis zum Ablauf der Amtsdauer das alte Recht.

<sup>2</sup> Die Wahlbehörde kann mit der nächsten Wiederwahl auf eine Amtsdauer den Vorbehalt verbinden, dass das alte Recht und die Amtsdauer nur gilt, bis die Personalverordnung<sup>43</sup> in Kraft ist.

<sup>3</sup> Die Überführung der einzelnen Angestellten vom bisherigen in das neue Gehaltssystem hat möglichst kostenneutral zu erfolgen. Bei der Überführung wird der Lohn des Vorjahres garantiert.

### **Artikel 78**      Inkrafttreten

<sup>1</sup> Diese Verordnung untersteht dem fakultativen Referendum.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat bestimmt, wann sie in Kraft tritt<sup>44</sup>. Er kann sie, gesamt- oder für einzelne Angestelltengruppen, schrittweise in Kraft setzen<sup>45</sup>.

Im Namen des Landrates

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

## **Anhänge**

- Lohntabelle für das Staatspersonal (Anhang 1)
- Lohntabelle für das Lehrpersonal (Anhang 2)
- Änderung bisherigen Rechts (Anhang 3)

---

<sup>42</sup> RB 2.4211

<sup>43</sup> RB 2.4211

<sup>44</sup> Vom Regierungsrat in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2001 (AB vom 9. Juni 2000).

<sup>45</sup> Art. 40 Abs. 3 vom Regierungsrat in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2002 (AB vom 9. Juni 2000).

Besoldungstabelle Staatspersonal (Grundlohn ohne Tz, ohne 13. Monatslohn)																				
(Basis Mai 1963)																				
LK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Max.		
																			Min. <sup>1)</sup>	1
23	108719	111980	115242	118503	121765	125027	128288	131550	134811	138073	141334	144596	147857	152206	156555	160904	165252	169601	173950	23
22	103051	106142	109234	112325	115417	118508	121600	124692	127783	130875	133966	137058	140149	144271	148393	152515	156637	160759	164881	22
21	97679	100669	103659	106640	109620	112601	115581	118561	121542	124522	127503	130483	133463	136443	139423	142403	145383	148363	151343	21
20	92586	95364	98142	100919	103697	106474	109252	112029	114807	117585	120362	123140	125917	129621	133324	137028	140731	144435	148138	20
19	87760	90392	93025	95658	98291	100923	103556	106189	108822	111455	114087	116720	119353	122863	126374	129884	133395	136905	140415	19
18	83184	85680	88175	90671	93167	95662	98158	100653	103149	105644	108140	110635	113131	116458	119785	123113	126440	129768	133095	18
17	78948	81213	83579	85944	88310	90675	93040	95405	97771	100137	102502	104868	107233	110387	113541	116695	119849	123003	126156	17
16	74737	76979	79221	81464	83706	85948	88190	90432	92674	94916	97158	99401	101643	104632	107622	110611	113601	116590	119580	16
15	70941	72966	75091	77217	79342	81467	83592	85718	87843	89968	92093	94219	96344	99177	102011	104845	107678	110512	113346	15
14	67148	69162	71177	73191	75206	77220	79234	81249	83263	85278	87292	89307	91321	94007	96693	99379	102065	104751	107437	14
13	63647	65466	67285	69104	70923	72742	74561	76380	78200	80019	81838	83657	85476	88560	91652	94744	97836	100928	104020	13
12	60329	62139	63949	65759	67569	69379	71188	72998	74808	76618	78428	80238	82048	84861	88184	91507	94830	98153	101476	12
11	57184	58900	60615	62331	64046	65762	67477	69193	70908	72624	74339	76055	77770	80058	82345	84632	86920	89207	91494	11
10	54203	55929	57455	59081	60707	62333	63959	65585	67212	68838	70464	72090	73716	75884	78052	80220	82388	84556	86725	10
9.1	52790	54374	55957	57541	59125	60708	62292	63876	65460	67043	68627	70211	71794	73906	76018	78129	80241	82352	84464	9.1
9	51377	52918	54460	56001	57542	59084	60625	62166	63708	65249	66790	68332	69873	71928	73983	76038	78093	80148	82203	9
8.1	50038	51539	53040	54541	56042	57544	59045	60546	62047	63548	65049	66550	68052	70053	72055	74056	76058	78059	80061	8.1
8	48599	50160	51721	53282	54843	56404	57965	59526	61087	62648	64209	65770	67331	69392	71453	73514	75575	77636	79697	8
7	46160	47745	49330	50915	52500	54085	55670	57255	58840	60425	62010	63595	65180	67201	69222	71243	73264	75285	77306	7
6	43753	45066	46379	47691	49004	50316	51629	52942	54254	55567	56880	58193	59505	61255	63005	64755	66505	68255	70005	6
5	41472	42717	43961	45205	46449	47693	48938	50182	51426	52670	53914	55158	56402	58061	59720	61379	63038	64697	66356	5
4	39310	40490	41669	42848	44028	45207	46386	47565	48744	49923	51102	52281	53460	55035	56610	58185	59760	61335	62910	4
3	37261	38379	39497	40615	41732	42850	43968	45086	46204	47322	48439	49557	50675	52165	53655	55145	56635	58125	59615	3
2	35319	36378	37438	38497	39557	40616	41676	42735	43795	44854	45914	46974	48033	49446	50859	52271	53684	55097	56510	2
1	33477	34482	35486	36490	37495	38499	39503	40508	41512	42516	43520	44525	45529	46868	48207	49546	50885	52225	53564	1

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

<sup>1)</sup> Lohnstufen

<sup>2)</sup> möglicher Stufenanstieg nach Jahren

Besoldungstabelle Lehrerschaft (Grundlohn ohne Tz, ohne 13. Monatslohn)																	
(Basis Mai 1993)																	
	1. AS <sup>1)</sup>	2. AS	Min.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Max.
	1 <sup>2)</sup>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	4	4
Besoldungskategorie 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	119'118	122'113	125'107
Besoldungskategorie 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	107'206	109'901	112'596
Besoldungskategorie 5 Sekundar-, Real- und Werkschullehrpersonen	60'063	67'548	70'111	72'635	75'160	77'683	80'208	82'732	85'255	87'780	90'303	92'828	95'352	97'875	100'400	102'924	105'447
Besoldungskategorie 4 Kleinklassenlehrpersonen	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	95'295	97'690	100'086
Besoldungskategorie 3 Fachlehrpersonen mit besonderer Funktion	57'345	59'569	61'793	64'017	66'242	68'468	70'692	72'916	75'140	77'365	79'589	81'815	84'039	86'263	88'488	90'712	92'936
Besoldungskategorie 2 Primarlehrpersonen / Lehrpersonen TGRHW	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	85'085	87'223	89'363
Besoldungskategorie 1 <sup>3)</sup> 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	79'217	81'208	83'200

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 Ordensschwester sind diese Ansätze mit Faktor 0.8 zu berechnen (80 %)

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

<sup>46</sup> Fassung gemäss LRB vom 25. Mai 2012, in Kraft gesetzt auf den 1. August 2012 (AB vom 3. Juni 2011).

**2.4211**

**Anhang 3**  
(Art. 76)

**Änderung bisherigen Rechts**

Die nachstehend erwähnten Rechtserlasse werden wie folgt geändert:<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Die Änderungen wurden in die entsprechenden Erlasse eingefügt.