



Kurzübersicht über die 10 wichtigsten Änderungen der Teilrevision der Personalverordnung (PV; RB 2.4211) und des Personalreglements (PR; RB 2.4213) für die Mitarbeitenden der Kantonsverwaltung Uri

	Bisher PV (PR)	Änderung PV (PR) (in roter Schriftfarbe)	Kommentar
1. Probezeit	Artikel 13 Probezeit Das erste Jahr gilt als Probezeit. In besonderen Fällen kann die Wahlbehörde die Probezeit um längstens ein Jahr verlängern.	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.	Wie bisher gelten die allgemeinen Bestimmungen des Personalrechts auch für die Probezeit. Es besteht ein Lohnanspruch bei einer Verhinderung an der Arbeitsleistung durch Unfall oder Krankheit gemäss Artikel 54ff PV. Die Bestimmungen über die Kündigung zur Unzeit (Art. 15a PV) hingegen gelten erst nach Abschluss der Probezeit.
		³ Im befristeten Arbeitsverhältnis dauert die Probezeit einen Monat, wobei eine Verlängerung auf maximal drei Monate zulässig ist.	
	2. Kündigung	Artikel 15 Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis ² Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten gekündigt werden. ³ Nach Ablauf der Probezeit gelten folgende Kündigungsfristen:	Artikel 15 Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis ² Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Kalendertagen gekündigt werden. ³ Nach Ablauf der Probezeit gelten folgende Kündigungsfristen: 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.

3. Altersrücktritt	Artikel 20 Erreichen der Altersgrenze, vorzeitiger Altersrücktritt	Artikel 20 Erreichen der Altersgrenze, vorzeitiger Altersrücktritt	
		^{1a} Der Regierungsrat kann in begründeten Ausnahmefällen eine befristete Anstellung auch mit Personen eingehen, die das ordentliche Pensionsalter bereits erreicht haben oder vorzeitig pensioniert wurden. Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Vollendung des 70. Altersjahres. Die Lohnfortzahlung bei Unfall und Krankheit dauert maximal drei Monate. Es besteht kein Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk. Auf eine Mitarbeitendenbeurteilung kann verzichtet werden.	Zu beachten ist, dass bei Anstellungen von Personen, die das 58. Altersjahr vollendet haben, aber nicht beim Kanton Uri vorzeitig pensioniert wurden, die normalen Regelungen gelten.
4. Arbeitszeit	Artikel 29 Arbeitszeit, Arbeitsformen	Artikel 29 Arbeitszeit, Arbeitsformen	
	² Folgende Tage sind, sofern es der Dienstbetrieb gestattet, dienstfrei: c) der Gúdeldienstag Vormittag; e) der 31. Dezember ab 16.00 Uhr.	c) aufgehoben e) der 31. Dezember Nachmittag.	Mit dem Gúdelmontag als freier Tag wird der Tradition Fasnacht genügend Rechnung getragen. Hingegen ist es verhältnismässig, den freien Vormittag des Gúdeldienstags nicht mehr als freien Halbtage zu gewähren. Die bisherige Regelung, wonach der 31. Dezember erst ab 16.00 Uhr arbeitsfrei war, soll angepasst werden und der gesamte Nachmittag arbeitsfrei sein. Grund ist, dass an diesem Halbtage praktisch keine Dienstleistungen mehr nachgefragt werden.
	Artikel 9 (PR) Arbeitszeitrahmen	Artikel 9 (PR) Arbeitszeitrahmen	
		⁴ Mit Zustimmung der vorgesetzten Person kann die Arbeit auch ausserhalb der unter Absatz 1 und 3 festgelegten Arbeitszeiten geleistet werden. In diesen Fällen besteht kein Anspruch auf Zulagen nach den Artikeln 43 ff.	Mit dieser Regelung kann die Arbeit <u>auf Wunsch der angestellten Person</u> und mit Zustimmung der vorgesetzten Person auch neben der normalen Arbeitszeit, welche von Montag bis Freitag zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr festgelegt ist, geleistet werden. Beispiel: Vater übernimmt Kinderbetreuung am Freitagnachmittag und erledigt liegen gebliebene Arbeit am Samstagmorgen.

5. Dienstaltersgeschenk	Artikel 49 Dienstaltersgeschenk	Artikel 49 Dienstaltersgeschenk	
	<p>¹ 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.</p>	<p>¹ Jeder angestellten Person wird nach zehn und je weiteren fünf effektiv geleisteten Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk ausgerichtet. Nach zehn Jahren beträgt dieses eine Wochen bezahlten Urlaub, nach 15 Jahren beträgt dieses zwei Wochen bezahlten Urlaub, ab 20 Dienstjahren vier Wochen bezahlten Urlaub.</p>	<p>Neu sollen bereits ab 10 Jahren, sowie jeweils nach weiteren 5 Jahren Dienstaltersgeschenke ausgerichtet werden. Bei ununterbrochener Dienstzeit ist der 1. Januar 2013 das frühest mögliche Eintrittsdatum für ein zehnjähriges Dienstjubiläum, der 1. Januar 2008 für ein 15-jähriges. Das bedeutet jedoch auch, dass die Höhe der Ausrichtung bei 25 und 40 Dienstjahren deutlich gesenkt wird. Hier ist deshalb eine Übergangsregelung vorgesehen für Angestellte, die bald ein Dienstalter von 25 oder 40 Jahren erreichen werden (vgl. Artikel 77 Absatz 2 PV: 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. Für die Ausrichtung des 25-jährigen Dienstaltersgeschenks nach altem Recht muss das Arbeitsverhältnis demnach vor dem 1. Januar 2000 begonnen haben, für das 40-jährige vor dem 1. Januar 1985.</p> <p>Gemäss Artikel 33, Abs. 5 PR sind die Urlaubstage aus dem Dienstaltersgeschenk innerhalb von fünf Jahren zu beziehen.</p> <p>Die angestellte Person kann sich das Dienstaltersgeschenk – wie bis anhin – auch ganz oder teilweise auszahlen lassen (immer ganze Wochen).</p>

6. Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub	Artikel 59 Bezahlter Mutterschaftsurlaub	Artikel 59 Urlaub aus familiären Gründen und andere Absenzen	
	¹ Mitarbeiterinnen, welche während der neun Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des AHVG obligatorisch versichert waren und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben, haben während 14 Wochen Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub.	¹ Die Angestellten haben bei Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf einen Urlaub. Der Regierungsrat regelt das Nähere.	Siehe nachstehende Artikel 26 und 26 a (PR)
	Artikel 26²² (PR)	Artikel 26 (PR) Mutterschaftsurlaub	
		¹ Angestellte haben Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen zu 100 % Lohn.	Der Mutterschaftsurlaub wird auf 16 Wochen mit einer Lohnzahlung von 100 Prozent erweitert (bisher 14 Wochen zu 80 Prozent).
		³ Der Mutterschaftsurlaub kann durch anschließenden unbezahlten Urlaub oder Ferienbezug verlängert werden. Wird ein unbezahlter Urlaub vor der Geburt oder innert zwei Wochen nach der Geburt beantragt, besteht ein Anspruch auf acht Wochen zusätzlichen unbezahlten Urlaub.	Die Absätze 3 und 4 zeigen Möglichkeiten zur Urlaubsverlängerung oder eine Pensenreduktion auf. Voraussetzung ist immer, dass betrieblich die Möglichkeit besteht. Wird ein unbezahlter Urlaub frühzeitig beantragt, besteht ein Anspruch auf maximal acht Wochen zusätzlichen unbezahlten Urlaub.
		⁴ Nach dem Mutterschaftsurlaub kann der Beschäftigungsgrad auf Gesuch der angestellten Person unter Wahrung des Urlaubsanspruches reduziert werden, soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen.	
		Artikel 26a (PR) Vaterschaftsurlaub	
		¹ Angestellte haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen zu 100 % Lohn.	Die Lohnfortzahlung beim 10-tägigen Vaterschaftsurlaub wird von 80 % auf 100 % erhöht. Er muss innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt bezogen werden.
	³ Innerhalb von zwei Jahren nach Geburt des Kindes kann ein unbezahlter Vaterschaftsurlaub von zwei Monaten bezogen werden.	Neu haben auch Väter die Möglichkeit nach Absprache mit der vorgesetzten Person einen unbezahlten Urlaub von maximal zwei Monaten zu beziehen oder, sofern es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, den Beschäftigungsgrad nach dem Urlaub zu reduzieren.	

	Artikel 60 Ferien	Artikel 60 Ferien	
7. 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	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.	Der Ferienanspruch soll erhöht werden. Neu sollen bis zum 49. Altersjahr fünf zusätzliche Ferientage gewährt werden. Die zusätzliche Ferienwoche vor allem für jüngere Angestellte soll der weiteren Verbesserung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen. Ausserdem regelt neu Artikel 47a PR, dass die vorgesetzte Person über den Ferienbezug entscheidet, falls sich die Ferienwünsche nicht mit den betrieblichen Bedürfnissen vereinbaren lassen. Grundsätzlich sollen einmal pro Jahr mindestens zwei Wochen Ferien ununterbrochen bezogen werden.
	Artikel 24 (PR) Bezahlte Absenzen	Artikel 24 (PR) Bezahlte Absenzen	
8. Bezahlte Absenzen	¹ Die angestellte Person hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte Absenz: a) eigene Vermählung oder Eintragung der eigenen Partnerschaft einschliesslich Ab- und Anmeldung bei Arbeitsstellen: 3 Tage; b) Geburt eigener Kinder (Vaterschaftsurlaub): zehn Tage. Der Vaterschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kinds bezogen werden; er kann wochen- oder tageweise bezogen werden. Die Entschädigung richtet sich nach dem Bundesgesetz über den Erwerbersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft. Für Frauen gilt der bezahlte Mutterschaftsurlaub nach Artikel 59 der Personalverordnung.	¹ Die angestellte Person hat in folgenden Fällen generell Anspruch auf bezahlte Absenz. Fällt diese bezahlte Absenz in die Ferien oder auf Feiertage, kann sie nachbezogen werden. a) eigene Hochzeit oder Eintragung der eigenen Partnerschaft: zwei Tage; b) Todesfälle: 1. Ehepartner oder Ehepartnerin, eingetragener Partner oder eingetragene Partnerin, Lebenspartnerin oder Lebenspartner, eigene Kinder oder Eltern: drei Tage; 2. Schwiegereltern, Grosseltern oder Geschwister: ein Tag;	In diesem Absatz werden alle Abwesenheiten aufgezählt, bei welchen generell ein Urlaubsanspruch besteht, unabhängig davon, ob der Anlass in die Arbeitszeit fällt oder nicht. Es handelt sich um die Hochzeit (zivilstandesamtlich) oder den Eintrag der Partnerschaft, Todesfälle in der Familie oder einen Umzug. Die Abwesenheiten (insbesondere der Zügeltag und die eigene Hochzeit) sollen <u>zeitnah</u> innerhalb eines Monats nach dem Ereignis bezogen werden.

<p>Fällt diese bezahlte Absenz in die Ferien oder auf Feiertage (ausgenommen Sonntage und Samstage), kann sie nachbezogen werden.</p>	<p>c) Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts: ein Tag.</p>	
<p>² Die angestellte Person hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte Absenz, sofern diese unvermeidlicherweise in die Arbeitszeit fällt:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Vermählung der Eltern, Geschwister oder Kinder oder Eintragung der Partnerschaft eines Elternteils, Geschwisters oder Kindes: 1 Tag; b) Todesfall des Ehegatten oder der Ehegattin, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin, eigener Kinder oder Eltern: bis 3 Tage; c) Todesfall der Schwiegereltern, Grosseltern oder Geschwister: 1 Tag; d) Beerdigung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern: ½ Tag; e) zwingende Teilnahme an einer Beerdigung: ½ Tag; f) Umzug des eigenen Haushaltes: 1 Tag; g) Vorladung als Zeuge oder Auskunftsperson: gemäss Aufgebot; h) Stellensuche nach der Kündigung der Arbeitsstelle: 3 Tage; 	<p>² Die angestellte Person hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte Absenz, sofern diese zwingend in die Arbeitszeit fällt.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Beerdigung von Mitarbeitenden: ein Halbtage; b) Vorladung als Zeuge oder Zeugin oder Auskunftsperson: gemäss Aufgebot; c) Vorstellungsgespräche für Stellensuche nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses: zwei Tage; d) Blutspenden: gemäss Aufgebot; e) für leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendigen Aus- und Weiterbildung; die notwendige Zeit;-höchstens 5 Tage pro Jahr; f) Besuch von Feuerwehrcursen, kantonalen Fachrapporten, Tagungen oder Inspektionen; bis 5 Tage pro Jahr; g) Mitwirkung in öffentlichen Ämtern: bis höchstens 15 Arbeitstage pro Jahr; h) Rettungseinsätze gemäss Aufgebot: bis höchstens 15 Arbeitstage pro Jahr; i) Arzt- und Zahnarztbesuche, sofern diese zwingend in die Blockzeit fallen; j) für die Pflege eines Familienmitglieds in auf- oder absteigender Linie oder des Le- 	<p>Bei diesen Absenzen besteht nur dann ein Anspruch, wenn diese zwingend in die Arbeitszeit fallen.</p> <p>Absenzen, welche pro Jahr festgelegt sind, gelten pro rata.</p> <p>Der Katalog wird präzisiert.</p> <p>In Buchstabe e) wurde die Tätigkeit im Rahmen der ausserschulischen Jugendarbeit explizit aufgenommen.</p> <p>In Buchstabe h) wird neu auch ein Einsatz bei Rettungseinsätzen, beispielsweise bei der Feuerwehr, First-Responder etc., nach Aufgebot berücksichtigt, bis zu einem Maximum von 15 Tagen. Dies ist angesichts der sich häufenden Unwettersituationen sinnvoll. Der Kanton als Arbeitgeber soll als Beispiel vorangehen und seine Angestellten zur Tätigkeit in Rettungsorganisationen motivieren.</p> <p>Buchstabe i ersetzt Bst. o); Bei der fixen Arbeitszeit gilt die gesamte Arbeitszeit als Blockzeit. Demzufolge hat diese Personengruppe Anspruch auf bezahlte Absenz, falls Arzt- bzw. Zahnarztbesuche zwingend in die Arbeitszeit fallen.</p> <p>In Buchstabe j) ist der neue Betreuungsurlaub bei Pflege eines Familienmitglieds gemäss Artikel 329h OR, der maximal 3 Tage pro Ereignis und 10 Tage pro Jahr beträgt, aufgenommen. Dadurch kann die bisherige Bestimmung nach Buchstabe n aufgehoben werden.</p>

<p>i) Blutspenden: gemäss Aufgebot;</p> <p>k) Besuch von Jugend+Sport-Leiterkursen oder Ausübung der Leiter- oder Expertenfunktion in Jugend+Sport-Kursen: bis 5 Tage pro Jahr;</p> <p>l) Besuch von Feuerwehrcursen, kantonalen Fachrapporten, Tagungen oder Inspektionen: bis 5 Tage pro Jahr;</p> <p>m) Mitwirkung in öffentlichen Ämtern: bis höchstens 15 Arbeitstage pro Jahr;</p> <p>n) bei Krankheit von eigenen Kindern oder Abwesenheit der Pflegeperson: bis 2 Tage pro Jahr;</p> <p>o) Arzt- und Zahnarztbesuche, sofern diese unvermeidlicherweise in die Blockzeit fallen.</p>	<p>benspartners oder Lebenspartnerin mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen soweit eine Pflege notwendig und nicht anderweitig geregelt ist; höchstens 3 Tage pro Ereignis und höchstens 10 Tage pro Jahr. Es kann ein Arztzeugnis verlangt werden;</p> <p>k) Betreuungsurlaub für gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kinder gemäss Artikel 329i des Obligationenrechts¹.</p>	<p>Bewusst wird bei Buchstabe j) erwähnt, dass ein Arztzeugnis verlangt werden kann. Grundsätzlich ist dies bei allen gesundheitsbedingten Absenzen möglich, hingegen wäre es unverhältnismässig, wenn dies bei jeder Erkrankung von Kindern verlangt würde.</p> <p>Ebenso führt der neue Buchstabe k) den Betreuungsurlaub gemäss Artikel 329i OR für gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kinder auf. Dadurch haben Eltern eines minderjährigen Kindes, welches wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen.</p> <p>Mit der Aufhebung des bisherigen Absatzes 3 soll neu auf die Ablieferung allfälliger Entschädigungen verzichtet werden. Grund dafür ist unter anderem die Überlegung, dass der Kanton als Arbeitgeber die Ausübung von Tätigkeiten im allgemeinen Interesse der Gesellschaft fördern soll (Beispiele: öffentliche Ämter, Feuerwehr, ausserschulische Jugendarbeit etc.).</p> <p>Entschädigungen, die Kantonsangestellte bei ihrer vertraglichen Tätigkeit von Dritten erhalten, sind dem Kanton nach wie vor abzugeben (z. B. Prüfungsexpertinnen bei Qualifikationsverfahren etc.).</p>
--	--	---

¹ SR220

9. Verpflegungsschädigung	<p>Artikel 35 (PR) Verpflegung und Übernachtung</p> <p>¹ Die angestellte Person hat für Amtsverrichtungen ausserhalb des Arbeitsortes Anspruch auf folgende Entschädigungen:</p> <p>a) für jede Hauptmahlzeit Fr. 22.— b) für das Frühstück Fr. 8.— c) für Nebenauslagen innerhalb des Kantons Fr. 5.— d) für Nebenauslagen ausserhalb des Kantons Fr. 12.— e) als Rucksackentschädigung Fr. 15.— f) für Übernachten und Frühstück die effektiven Kosten.</p>	<p>Artikel 35 (PR) Verpflegung und Übernachtung</p> <p>¹ Die angestellte Person hat für Amtsverrichtungen ausserhalb des Arbeitsortes Anspruch auf folgende Entschädigungen:</p> <p>a) für jede Hauptmahlzeit: pauschal Fr. 28; b) für das Frühstück: pauschal Fr. 8; c) als Rucksackentschädigung: pauschal Fr. 15; d) für Übernachten und Frühstück: die effektiven Kosten.</p>	<p>Die Entschädigungen wurden überarbeitet. Der Ansatz für Hauptmahlzeiten soll von 22 auf pauschal 28 Franken erhöht werden. Dafür entfallen die bisherigen Ansprüche auf Nebenauslagen (5 bzw. 12 Franken).</p>
10. Aufhebung Sitzgeld	<p>Unterabschnitt: S i t z u n g e n (PR) Artikel 42</p>	<p>aufgehoben</p>	<p>Neu können angestellte Personen kein Sitzgeld mehr geltend machen. Die Teilnahme an Sitzungen wird als normale Arbeitszeit behandelt. Ausserhalb der Normalarbeitszeit können Zulagen (Wochenend- und Feiertagsdienst bzw. Nachtdienst) geltend gemacht werden.</p>

Die Änderungen der Personalverordnung und des Personalreglements werden auf den 1. Januar 2023 in Kraft gesetzt.