



# Regierungsrat des Kantons Uri

## Auszug aus dem Protokoll

7. Juni 2022

### **Nr. 2022-375 R-362-11 Anpassung des Personalreglements (PR) infolge Teilrevision der Personalverordnung (PV) per 1. Januar 2023**

Anlässlich der Session vom 29. April 2022 hat der Landrat die Änderung der Personalverordnung (PV; RB 2.4211) mit 56:0 Stimmen (bei 3 Enthaltungen) beschlossen. Im Nachgang zur Teilrevision der PV durch den Landrat hat der Regierungsrat die dazugehörigen Ausführungsbestimmungen, insbesondere das Personalreglement vom 24. Oktober 2000 (RB 2.4213), anzupassen. Der Transparenz halber wurde der entsprechende Entwurf dem Landrat zusammen mit der Vorlage bereits aufgezeigt.

Nachstehend sind die Änderungen aufgeführt. In der Beilage findet sich der Änderungserlass. Die Synopse zeigt auch alle bisherigen Bestimmungen auf.

#### **Zu Artikel 2** Ausschreibung

Gemäss Artikel 5 Absatz 2 PV sind Stellen für die höheren Kaderfunktionen zwingend öffentlich auszuschreiben. Für die anderen Stellen ermächtigt der Regierungsrat neu die Anstellungsbehörde, in Einzelfällen auf die Ausschreibung zu verzichten. Buchstabe c kann aufgehoben werden, da die Aufzählung in Absatz 2 nur beispielhaft ist.

#### **Zu Artikel 6** Entschädigung bei Kündigung ohne sachlich zureichenden Grund

Durch den Einschub von Artikel 16a in der PV ist der Verweis anzupassen.

#### **Zu Artikel 7** Lohnfortzahlung im Todesfall

Die bei einer Lohnfortzahlung im Todesfall begünstigten Angehörigen werden neu in Artikel 25 PV aufgeführt. Artikel 7 kann deshalb im Personalreglement ersatzlos aufgehoben werden.

#### **Zu Artikel 9** Arbeitszeitrahmen

Im Zusammenhang mit dem vermehrten Praktizieren von Home-Office, wo dies möglich ist, und dem verstärkten Wunsch nach Flexibilisierung der Arbeitszeiten auf Wunsch der Angestellten, aber auch im Interesse des Kantons in bestimmten Situationen, soll neu festgelegt werden, dass Angestellte

auch ausserhalb von Montag bis Freitag, 06.00 und 20.00 Uhr, arbeiten können. In Absatz 4 wird zudem klar festgehalten, dass bei Arbeiten ausserhalb der üblichen Arbeitszeiten, die nicht angeordnet sind, jegliche Zulagen nach den Artikeln 43ff. entfallen. Diese Regelungen gelten sowohl für die Arbeit im Betrieb als auch im Home-Office. Die Höchstwerte pro Tag und pro Woche bleiben unverändert, ebenso die Pflicht zur Einhaltung einer Pause von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden pro Tag.

#### **Zu Artikel 12** Grundsatz

Neu werden die Vorgesetzten in Absatz 3 nicht nur berechtigt, die Zeiterfassung jederzeit einzusehen, sondern auch dazu verpflichtet, diese monatlich zu visieren. Nur bei einer regelmässigen Visierung können rasch Massnahmen ergriffen werden, wenn unbegründet hohe Zeitsaldi vorliegen oder überhaupt Fragen zur Zeiterfassung der vergangenen Periode entstehen.

#### **Zu Artikel 12a** Home-Office

Home-Office auf Wunsch der Angestellten soll künftig dann möglich sein, wenn die Tätigkeit sich dazu eignet, und die betrieblichen Bedürfnisse erfüllt werden können. Es ist eine Bewilligung der zuständigen Direktion notwendig. Die Einzelheiten werden in einer Weisung der Finanzdirektion festgelegt. Gemäss der heutigen Praxisregelung ist geplant, dass kein Anspruch auf eine Entschädigung für Räumlichkeiten oder ähnliches besteht, solange das Home-Office auf Wunsch der angestellten Person installiert wird.

#### **Zu Artikel 15** Gleitzeitsaldo

Im Rahmen der gewünschten Flexibilisierung der Arbeitszeiten soll der zulässige Gleitzeitsaldo in Absatz 1 von 15 auf 25 Stunden pro Monat erhöht werden.

#### **Zu Artikel 20** Grundsatz

Absatz 1: Gemäss Artikel 30 Absatz 3 PV ist es neu möglich, dass der Regierungsrat die Kompensation oder die Vergütung von Überstunden im Nachhinein genehmigt. Dies ist im Personalreglement ebenfalls aufzuführen.

Absatz 2: Das bisher geforderte Ausweisen der Überstunden in der normalen Zeiterfassung als Überstunden ist technisch nicht möglich. Jedoch werden die Überstunden schriftlich angeordnet. Dabei wird festgehalten, dass schliesslich die Nettoveränderung der Stundenguthaben im Zeitraum der Überstundenanordnung entscheidend ist. Da für die Überstunden dieselbe Entlohnung ausgerichtet wird wie für normale Arbeitsstunden, ist eine separate Erfassung im System nicht notwendig. Die Berechnung kann im Einzelfall mit der Anordnung bzw. dem Ende des festgelegten Kompensationszeitraums erfolgen. Entsprechend ist die Formulierung anzupassen und mit der in Artikel 30 Absatz 3 PV neu geschaffenen Möglichkeit der nachträglichen Genehmigung zu ergänzen.

## Zu Artikel 21 Abgeltung

Absatz 2: Die Ergänzung entspricht Artikel 30 Absatz 3 PV, wonach neu eine nachträgliche Genehmigung möglich ist.

Absatz 2<sup>a</sup>: Die Bemessungsgrundlage für die Auszahlung wird geklärt.

## Zu Artikel 24 Bezahlte Absenzen

Der bisher in Absatz 1 Buchstabe b enthaltene Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub wird in die neu zu schaffenden Artikel 26a (Mutterschaft) und 26b (Vaterschaft) im Personalreglement überführt.

Absatz 1: In diesem Absatz werden alle Abwesenheiten aufgezählt, bei denen generell ein Urlaubsanspruch besteht, unabhängig davon, ob der Anlass in die Arbeitszeit fällt oder nicht. Es handelt sich um die Hochzeit oder den Eintrag der Partnerschaft, Todesfälle in der Familie oder einen Umzug.

Absatz 2: Bei diesen Absenzen besteht nur dann ein Anspruch, wenn diese zwingend in die Arbeitszeit fallen. Der Katalog wird präzisiert.

In Buchstabe e wurde die Tätigkeit im Rahmen der ausserschulischen Jugendarbeit explizit aufgenommen. In Buchstabe h wird neu auch ein Einsatz bei Rettungseinsätzen, beispielsweise bei der Feuerwehr, 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.

In Buchstabe j ist der neue Betreuungsurlaub bei Pflege eines Familienmitglieds gemäss Artikel 329h Obligationenrecht (OR; SR 220), der maximal drei Tage pro Ereignis und zehn Tage pro Jahr beträgt, aufgenommen. Dadurch kann die bisherige Bestimmung nach Buchstabe n aufgehoben werden. Ebenso führt der neue Buchstabe k den Betreuungsurlaub gemäss Artikel 329i OR für gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kinder auf. 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.

Neu soll auf die Ablieferung allfälliger Entschädigungen verzichtet werden. Grund dafür ist einerseits die Überlegung, dass der Kanton als Arbeitgeber die Ausübung von Tätigkeiten im allgemeinen Interesse der Gesellschaft fördern soll (Beispiele: öffentliche Ämter, Feuerwehr, ausserschulische Jugendarbeit). Andererseits sind die ausgerichteten Entschädigungen so tief oder nicht transparent, dass eine Ablieferung einen unverhältnismässig hohen Kontrollaufwand verursachen würde. Entsprechend soll der bisherige Absatz 3 aufgehoben bzw. durch eine Regelung für teilzeitbeschäftigte Angestellte ersetzt werden.

Absatz 3: Bei Absenzen haben teilzeitbeschäftigte Personen anteilmässig ebenfalls Anspruch auf entsprechende Absenzen. Sie müssen nicht alle Verhinderungen an der Arbeitsleistung (Beispiel: Arztbesuche) in ihre «freie» Zeit legen.

Die Ansprüche gemäss Absatz 1 gelten bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend dem Beschäftigungsgrad. So stehen einer Person, die ein Pensum von 50 Stellenprozenten innehat, bei einem Umzug gemäss Artikel 24 Absatz 1 Buchstabe c ein Arbeitstag à 50 Prozent zu.

Bei Absenzen gemäss Absatz 2 kann unterschieden werden, ob es sich um kurzfristige, ungeplante Absenzen handelt oder um längerfristige bzw. planbare Absenzen. Bei ungeplanten, kurzfristigen Absenzen sollen die geplanten Arbeitszeiten berücksichtigt werden. Bei länger als einer Woche dauernden Verhinderungen sind die Ansprüche anteilmässig zu gewähren.

#### **Zu Artikel 25**      Zusätzliche Absenzen

Absatz 2: Neu soll ein unbezahlter Urlaub von maximal 120 Arbeitstagen von der Direktion bewilligt werden können; für längere unbezahlte Urlaube ist der Regierungsrat zuständig.

#### **Abschnitt 4, Urlaub aus familiären Gründen**

Nach Artikel 25 wird ein neuer Abschnitt 4, Urlaub aus familiären Gründen, eingefügt.

Die Geburt eines Kinds verändert das Leben eines Paares nachhaltig. Seit dem Inkrafttreten der PV und des Personalreglements im Jahr 2000 hat sich die Gesellschaft und auch die Rollenverteilung innerhalb der Familie stark verändert. Mutter- und auch Vaterschaftsurlaub tragen zu einer partnerschaftlichen Rollenverteilung bei, bei dem beide Eltern sowohl ihren Beitrag zum Einkommen der Familien leisten als auch Erziehungs- und andere Aufgaben übernehmen können.

Der Kanton Uri verfügt derzeit über die Mindestlösung, die das Bundesrecht vorgibt. Die Mutterschafts- und per 1. Januar 2021 auch die Vaterschaftsentschädigung entsprechen den Minimalleistungen gemäss Bundesgesetz über den Erwerbersersatz (EOG; SR 834.1). Im Vergleich zu anderen Kantonen oder auch zur Privatwirtschaft zeigt sich Handlungsbedarf, auch um als attraktiver, moderner und konkurrenzfähiger Arbeitgeber auf dem Markt bestehen zu können. Festzuhalten ist auch, dass in den letzten drei Jahren je zwischen sechs und acht Personen einen Mutterschaftsurlaub bezogen (Total: 20 Personen), wovon nur drei einen Anspruch auf Lohnfortzahlung, der die maximale EO-Taggeldleistung überstieg, hatten. Der Mutterschaftsurlaub soll daher auf 16 Wochen mit einer Lohnfortzahlung von 100 Prozent erweitert werden.

In der eidgenössischen Volksabstimmung vom 27. September 2020 wurde die Vorlage für einen bezahlten Vaterschaftsurlaub mit 60,3 Prozent Ja-Stimmen angenommen. Damit können Väter innerhalb von sechs Monaten ab Geburt eines Kinds zwei Wochen bezahlten Urlaub beziehen. Finanziert wird der Urlaub wie die Mutterschaftsentschädigung über die Erwerbersersatzordnung (EO). Die Vorlage ist am 1. Januar 2021 in Kraft getreten. Auch diese Lohnfortzahlung soll mit der Revision des Personalrechts 100 Prozent betragen.

Die Urlaubsansprüche für Mutter und Vater bei Geburt eines eigenen Kinds sollen künftig vom Regierungsrat, in Anlehnung an die bundesrechtlichen Vorgaben, geregelt werden. So muss nicht bei jeder Veränderung die PV angepasst werden.

### **Zu Artikel 26** Mutterschaftsurlaub

Absatz 1: Der Mutterschaftsurlaub wird auf 16 Wochen mit einer Lohnzahlung von 100 Prozent erweitert.

In den Absätzen 3 und 4 werden Möglichkeiten zur Verlängerung der Urlaube durch unbezahlten Urlaub oder eine Pensenreduktion eingeführt. Voraussetzung ist immer, dass betrieblich die Möglichkeit besteht. Wird ein unbezahlter Urlaub vor der Geburt oder innert zwei Wochen nach der Geburt beantragt, besteht ein Anspruch auf acht Wochen zusätzlichen unbezahlten Urlaub. Mit dieser Regelung kann die Stellvertretung besser gelöst werden.

### **Zu Artikel 26a** Vaterschaftsurlaub

Der Vaterschaftsurlaub betrug bereits bisher zehn Tage. Neu wird auch für Väter die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu beziehen oder den Beschäftigungsgrad nach dem Urlaub zu reduzieren, eingeführt.

### **Zu Artikel 26b** Gemeinsame Bestimmungen

Mit dieser neuen Bestimmung wird geklärt, dass Leistungen bei Mutter- und Vaterschaft nur dann ausgerichtet werden, wenn das Erwerbsersatzgesetz solche vorsieht. Sollten die Leistungen gemäss EOG höher sein, werden diese ausgerichtet.

### **Zu Artikel 30** Ausserordentliche Zuwendungen

Absatz 2: Neu soll einheitlich die Direktion zuständig sein für die Zusprechung von ausserordentlichen einmaligen Zuwendungen.

### **Zu Artikel 32** Lohn bei Krankheit befristet beschäftigter Angestellter

Die Bestimmung kann ersatzlos aufgehoben werden, da für befristet angestellte Personen die allgemeinen Regeln zur Lohnfortzahlung bei Unfall und Krankheit in der PV präzisiert werden (vgl. Art. 54 und 55 PV). Neu sind zudem befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Dauer von maximal vier Jahren zulässig (neu Art. 12 Abs. 2 PV).

### **Zu Artikel 33** Dienstaltersgeschenk

Bisher waren die Rahmenbedingungen für die Ausrichtung eines Dienstaltersgeschenks nicht im Personalreglement festgehalten. Entsprechend wird Artikel 33 um vier neue Absätze ergänzt.

Absatz 1: Der zweite Satz kann gestrichen werden, da ein solcher Beschluss rein formeller Natur ist und nicht zwingend erfolgen muss.

Absatz 2: Neu soll der Beschäftigungsgrad nur noch während den letzten fünf Jahren berücksichtigt werden (Ausnahme: erstes Dienstaltersgeschenk). Dies vermindert den administrativen Aufwand.

Absatz 3: Bei einem Unterbruch des Dienstverhältnisses werden die früheren Dienstjahre bei einem späteren Wiedereintritt angerechnet.

Absatz 4: Die Zeit eines Ausbildungsverhältnisses beim Kanton wird ebenfalls angerechnet. Allerdings soll dies erst für Ausbildungsverhältnisse, die nach dem Inkrafttreten der Teilrevision beendet werden, gelten. Eine Rekonstruktion wäre zu aufwendig. Diese Bestimmung soll nur für Anstellungen, die nach dem Inkrafttreten der Teilrevision begründet werden, Geltung haben (vgl. Übergangsbestimmung in neu Artikel 59a Personalreglement).

Absatz 5: Die Ferientage müssen bis spätestens fünf Jahre nach Vollendung des Dienstalters bezogen werden.

#### **Zu Artikel 34** Stellvertretung

Absatz 1: Neu soll bereits eine Vergütung erfolgen, wenn während mindestens zwei Monaten eine Stellvertretung wahrgenommen werden muss. Die übrigen Bedingungen gemäss den Absätzen 2 und 3 bleiben unverändert.

#### **Zu Artikel 35** Verpflegung und Übernachtung

Absatz 1: 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).

Absatz 2: Am Arbeitsort besteht nur in Ausnahmefällen ein Verpflegungsanspruch. Die Bedingungen werden in der neuen Bestimmung formuliert.

Absatz 3 entspricht dem bisherigen Absatz 2, der unverändert übernommen wird.

Absatz 4 entspricht dem bisherigen Absatz 3, wobei der Mehraufwand zusätzlich dienstlich begründet sein muss.

Absatz 5: Es entspricht einem Bedürfnis, dass die Direktionen Spesen für Angestellte gemeinsam geltend machen können. Sie müssen dafür aber auch sicherstellen, dass die einzelnen Angestellten keine Spesenabrechnungen für dieselben Ausgaben geltend machen.

#### **Zu Artikel 36** Reisespesen

Absatz 1: Neben den öffentlichen Verkehrsmitteln werden neu auch die Dienstfahrzeuge des Kantons erwähnt.

Absatz 3<sup>a</sup>: Bei den Reisespesen soll neu die Möglichkeit festgehalten werden, Angestellten, die regelmässig Dienstfahren mit den öffentlichen Verkehrsmitteln unternehmen müssen, ein Halbtaxabonnement abzugeben. Voraussetzung ist, dass dies für den Kanton günstiger ist. Dies entspricht der bisher gelebten Praxis.

**Zu Artikel 37** Private Motorfahrzeuge  
a) Bewilligung

Neu muss auch klar sein, dass - nebst einer erheblichen Einsparung von Zeit - der Einsatz eines Dienstfahrzeugs nicht möglich ist, bevor ein privates Motorfahrzeug benützt werden darf. Für die Bewilligung ist neu die vorgesetzte Person anstelle der Anstellungsinstanz zuständig.

**Zu Artikel 39** c) besondere Verhältnisse

Absatz 1: Wenn in besonderen Situationen die fortgesetzte Benützung des privaten Motorfahrzeugs sinnvoll ist, können Sonderregelungen getroffen werden. Neu soll nicht mehr die km-Zahl, sondern die besonderen Verhältnisse massgebend sein.

**Zu Artikel 40** Reisen ins Ausland

Die Bestimmung kann ersatzlos aufgehoben werden. Es gelten die allgemeinen Regelungen für Spesen.

**Zu Artikel 41** Abrechnungen

Neu werden die Vorgesetzten explizit verpflichtet, die Spesenabrechnungen zu prüfen und zu visieren.

**Zum 3. Unterabschnitt: Sitzungen**

Der 3. Unterabschnitt inklusive Artikel 42 kann gestrichen werden.

Neu sollen Sitzungen nicht mehr separat mit sogenanntem Sitzgeld entschädigt werden, sondern sind als normale Arbeitszeit zu erfassen. Neu dürfen dafür allenfalls auch Zulagen wie Nacht- oder Sonntagsdienst geltend gemacht werden.

**Zum 4. Unterabschnitt: Wochenend-, Nacht- und Pikettdienst**

Die bisherige Bezeichnung «Sonntags-, Nacht- und Pikettdienst» wird angepasst und lautet neu: «Wochenend-, Nacht- und Pikettdienst»

**Zu Artikel 43** Wochenend- und Feiertagsdienst

Die Bezeichnung des Artikels (bisher: Sonntagsdienst) wird angepasst, da bereits bisher nicht nur der Sonntagsdienst geregelt wurde.

Absatz 1: Neu wird klargestellt, dass für Dienstleistungen an Samstagen, Sonntagen sowie an Feiertagen eine Anordnung notwendig ist, damit diese als Arbeitszeit gelten. Zur Klarstellung wird ergänzt, dass die Vergütung gemäss Absatz 2 zusätzlich erfolgt, also die normale Besoldung ergänzt.

Absatz 3: Infolge der Streichung von Artikel 42 Personalreglement (Sitzgeld) kann Absatz 3 ersatzlos gestrichen werden.

#### **Zu Artikel 44** Nachtdienst

Absatz 1: Auch Nachtdienst muss angeordnet werden. Analog zu Artikel 43 Absatz 1 ist ebenfalls aufzunehmen, dass die Vergütung zusätzlich erfolgt.

Absatz 2: Begriffliche Anpassungen.

#### **Zu Artikel 45a** Gemeinsame Bestimmungen

Zur formellen Vereinfachung wird Artikel 45a aufgehoben und der Inhalt in Artikel 46 überführt.

#### **Zu Artikel 46** Gemeinsame Bestimmungen

Absatz 1: Es besteht das Bedürfnis, dass bei speziellen Verhältnissen für einzelne Verwaltungseinheiten oder Personalkategorien abweichende Ansätze festgelegt werden können. Die Ansätze können höher oder tiefer sein als diejenigen von Artikel 45 Personalreglement. Die Auswirkungen des Pikettendienstes auf das Privatleben sind je nach Ausgestaltung des Piketts sehr unterschiedlich. In einem Fall ist ein sofortiger Einsatz am Ort erforderlich, in anderen Fällen genügt ein Online-Einsatz innerhalb von mehreren Stunden von zuhause aus. Es wird deshalb bewusst erwähnt, dass der Regierungsrat, der selbst das Personalreglement erlässt, auch andere Regelungen erlassen kann. Zudem ist auch klargestellt, dass diese Kompetenz nur dem Regierungsrat als Gesamtgremium zukommt, nicht aber den einzelnen Direktionen.

Absatz 2: Hier werden die Regelungen des bisherigen Artikels 45a aufgenommen, wobei begriffliche Präzisierungen vorgenommen werden.

Der bisherige Absatz 1 wird zu Absatz 3.

#### **Zu Artikel 47a** Ferienbezug

Die neue Bestimmung zum Ferienbezug stellt klar, dass die Interessen des Arbeitgebers beim Zeitpunkt des Ferienbezugs vorgehen. Zudem wird darauf hingewiesen, dass mindestens einmal pro Jahr zwei Wochen Ferien ununterbrochen bezogen werden sollten. Es hat sich gezeigt, dass eine längere, ununterbrochene Feriendauer einen höheren Erholungseffekt hat als wiederholte, kurze Ferien.

#### **Zu Artikel 51** Kürzung

Absatz 2: Die Ferienkürzung bei Militärdienst soll den übrigen Absenzen (Krankheit und Unfälle) gleichgestellt werden. Die Wahrnehmung der Dienstpflicht ist letztlich auch im Interesse der Kantonsverwaltung Uri und soll nicht schlechter gestellt werden als andere Absenzen.

#### **Zu Artikel 54** Personalentwicklung

Die bisherige Überschrift Weiterbildungsprogramm soll durch den umfassenderen und zutreffenden Begriff der Personalentwicklung ersetzt werden.

Absatz 1: Neu soll die Personalentwicklung in den Direktionen gestärkt werden.

Absatz 2: Entsprechend sind die Aufgaben des Amts für Personal in Bezug auf die Personalentwicklung neu zu formulieren.

#### **Zu Artikel 55ff.** Weiterbildungsurlaub und Kostenbeiträge

In Bezug auf die Unterstützung einer Weiterbildung durch den Kanton haben sich immer wieder Vollzugsfragen gestellt. Deshalb werden in den Artikel 55ff. die Rahmenbedingungen klarer geregelt und explizit auch der Grundsatz für die obligatorische Weiterbildung aufgenommen. Für den Vollzug ist vorgesehen, dass die Finanzdirektion eine Weisung erlässt.

#### **Zu Artikel 55** Weiterbildung

Absatz 1: Wenn der Kanton Weiterbildungen für obligatorisch erklärt, muss er auch die vollen Kosten übernehmen sowie die Arbeitszeit zur Verfügung stellen. Hier kann es sich beispielsweise um Einführungen in neue Computersysteme oder Sicherheitsschulungen handeln.

Absatz 2: Für die Sicherstellung eines möglichst einheitlichen Vollzugs soll die Finanzdirektion in einer Weisung vor allem zur freiwilligen Weiterbildung die Regelungen präzisieren und Beispiele aufführen.

#### **Zu Artikel 55a** Weiterbildungsurlaub und Kosten

##### a) Grundsatz

Absatz 1: Unveränderte Übernahme von Artikel 55 Absatz 1 Personalreglement.

Absatz 2: Hier wird der Begriff der Weiterbildungskosten umschrieben.

Absatz 3: Im Regelfall, wenn der Kanton an der Absolvierung der Ausbildung sehr interessiert ist, übernimmt der Kanton bis zu 5'000 Franken die gesamten Weiterbildungskosten und gewährt einen bezahlten Urlaub. Wenn hingegen das Interesse des Kantons nur teilweise oder mittelbar ist, ist der Anteil entsprechend zu reduzieren. Falls der Kanton kein Interesse an einer Weiterbildung hat, erfolgt keine Unterstützung.

#### **Zu Artikel 55b** b) Beiträge über 5'000 Franken

Eine Grenze wird bei einer Kostenbeteiligung von insgesamt 5'000 Franken gesetzt (Zeit und Geld, d. h. gesamte Weiterbildungskosten). In dieser Situation muss eine schriftliche Vereinbarung abgeschlossen werden, damit die Modalitäten klar sind.

Absatz 2: Bei diesen höheren Beiträgen gelten weitere Bedingungen, insbesondere auch eine Rückzahlungsverpflichtung in bestimmten Situationen.

Buchstabe a: Der Beitrag darf maximal 80 Prozent betragen.

Buchstabe b: Es besteht eine Rückzahlungspflicht zu 100 Prozent, wenn die angestellte Person die Weiterbildung nicht absolviert.

Buchstabe c: Bei einer Kündigung durch die angestellte Person innerhalb von drei Jahren nach Abschluss der Weiterbildung entsteht eine Rückzahlungsverpflichtung. Dasselbe gilt, wenn eine Kündigung durch den Kanton durch die angestellte Person verschuldet ist.

Buchstabe d: Hier wird der Vollzug festgelegt.

#### **Zu Artikel 59a** Übergangsregelung

Artikel 33 Absatz 4 kommt nur zur Anwendung bei Ausbildungsverhältnissen, die nach der Inkraftsetzung der Änderung begründet werden.

#### **Inkraftsetzung**

Die Inkraftsetzung soll gleichzeitig mit der teilrevidierten PV per 1. Januar 2023 erfolgen.

Der Regierungsrat  
zieht in Erwägung:

1. Grundidee der Teilrevision der Personalverordnung und des Personalreglements ist eine Anpassung an die aktuellen und künftigen Bedürfnisse des Kantons als Arbeitgeber und der Angestellten. Der Kanton hat ein grosses Interesse daran, gute, motivierte und leistungsbereite Angestellte zu finden und behalten zu können.
2. Nicht ohne Grund finden sich die wichtigsten Neuerungen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese hat heute einen höheren Stellenwert als früher. Jüngere Bewerberinnen und Bewerber prüfen genau, welche Möglichkeiten ihnen ein Arbeitgeber diesbezüglich bietet. Gleichzeitig ist festzuhalten, dass mit einer Erhöhung dieser Möglichkeiten nur geringe finanzielle Auswirkungen verbunden sind, während aber die Attraktivität als Arbeitgeber steigt und gleichzeitig die Angestellten auch längerfristig dem Arbeitgeber treu bleiben, wenn ihre Work-Life-Balance stimmt. Insbesondere sollen der Mutterschaftsurlaub auf 16 Wochen à 100 Prozent Lohnfortzahlung ausgedehnt und der Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen ebenfalls mit 100 Prozent entschädigt werden. Neu sollen für Mütter und Väter nach der Geburt eines Kindes die Möglichkeiten bestehen, das Pensum zu reduzieren oder einen längeren unbezahlten Urlaub zu beziehen, sofern dies betrieblich möglich ist.
3. Neu soll die Personalentwicklung in den Direktionen gestärkt werden. Zu diesem Zweck haben die Direktionen je eine verantwortliche Person zu benennen, welche die Personalentwicklung

innerhalb der Direktion organisiert und mit dem Amt für Personal koordiniert. Weiterbildungsverträge sind neu zwingend ab einem Kostenbeitrag und bezahltem Weiterbildungsurlaub ab 5'000 Franken (bisher 3'000 Franken) zu erstellen. Die Rückzahlungsverpflichtung wird vereinfacht.

und beschliesst:

1. Die Änderungen des Personalreglements (RB 2.4213), wie sie in der Beilage enthalten sind, werden unter Vorbehalt der Inkraftsetzung der Personalverordnung beschlossen.
2. Das Amt für Personal wird beauftragt, die Mitarbeitenden nach Ablauf der Referendumsfrist zur PV (4. August 2022) via Uri-Center zu informieren. Die Personalsachbearbeiterinnen und die Personalsachbearbeiter informieren in der Folge alle Mitarbeitenden, die keine UR-E-Mail-Adresse haben, in geeigneter Form.
3. Die Standeskanzlei wird beauftragt, diesen Beschluss im Amtsblatt nach Ablauf der Referendumsfrist zur PV (4. August 2022) zu veröffentlichen.

Mitteilung an Personalverband Kanton Uri, Präsidentin Frau Susanne Gisler-Schmidli, Gändlistrasse 10, 6468 Attinghausen; Kommission für Personalfragen und Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann (via Amt für Personal); Finanzkontrolle; Standeskanzlei (Vollzug Ziff. 3); Amt für Personal (Vollzug Ziff. 2); alle Direktionssekretariate und Finanzdirektion.

Im Auftrag des Regierungsrats

Standeskanzlei Uri

Der Kanzleidirektor



Beilage

- Änderung des Personalreglements

## **PERSONALREGLEMENT**

(Änderung vom 7. Juni 2022)

Der Regierungsrat des Kantons Uri beschliesst:

I.

Das Personalreglement vom 24. Oktober 2000<sup>1</sup> wird wie folgt geändert:

### **Titel**

**PERSONALREGLEMENT (PR)**

### **Artikel 2 Absatz 2 Einleitungssatz und Buchstabe c**

<sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde kann insbesondere auf die Ausschreibung verzichten:

c) aufgehoben

### **Artikel 6** Entschädigung bei einer Kündigung ohne sachlich zureichenden Grund

Stellt das Gericht fest, dass einer angestellten Person ohne sachlich zureichenden Grund gekündigt wurde, legt die Anstellungsbehörde im Einvernehmen mit dem Amt für Personal die Entschädigung im Sinne von Artikel 16a der Personalverordnung fest.

### **Artikel 7**

aufgehoben

### **Artikel 9** Arbeitszeitrahmen

<sup>1</sup> Die normale Arbeitszeit dauert von Montag bis Freitag.

<sup>2</sup> Pro Woche werden höchstens 50 Stunden und pro Tag höchstens zwölf Stunden angerechnet.

<sup>3</sup> Im Normalfall wird die Arbeit zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr geleistet. Bei mehr als sechs Stunden Arbeit pro Tag ist eine Pause von mindestens 30 Minuten einzuhalten. Diese wird von der täglichen Arbeitszeit abgezogen.

<sup>4</sup> 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.

---

<sup>1</sup> RB 2.4213

**Artikel 12 Absatz 4**

<sup>4</sup> Die Angestellten erfassen ihre Arbeitszeit täglich. Die vorgesetzte Person kann die Zeiterfassung jederzeit einsehen und ist verpflichtet, diese monatlich zu visieren.

**Artikel 12a Home-Office (neu)**

<sup>1</sup> Home-Office kann auf Wunsch der Angestellten von der Direktion bewilligt werden, wenn sich die Tätigkeit dazu eignet und die betrieblichen Bedürfnisse erfüllt werden können.

<sup>2</sup> Die Finanzdirektion erlässt dazu eine Weisung.

**Artikel 15 Absatz 1**

<sup>1</sup> Aus der Differenz zwischen der täglichen Soll-Arbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ergeben sich Zeitguthaben oder Zeitschulden. Diese dürfen bei der gleitenden Arbeitszeit 25 Stunden pro Monat nicht überschreiten. Die Abrechnungsperiode beträgt einen Monat.

**Artikel 20 Grundsatz**

<sup>1</sup> Als Überstundenarbeit gelten die von der Direktion im Voraus angeordneten oder vom Regierungsrat nachträglich genehmigten Arbeitsstunden, welche die vereinbarte Arbeitszeit übersteigen.

<sup>2</sup> Die Erfassung der Überstunden wird mit der Anordnung oder mit der nachträglichen Genehmigung geregelt.

**Artikel 21 Absatz 2 und Absatz 2a (neu)**

<sup>2</sup> Ist ein Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, lässt die Direktion die Überstundenarbeit vergüten, sofern und soweit sie die Überstunden zum Voraus angeordnet hat oder diese im Nachhinein vom Regierungsrat genehmigt wurden.

<sup>2a</sup> Als Bemessungsgrundlage für die Abgeltung ist der Grundlohn mit dem 13. Monatslohn und der Teuerungszulage massgebend.

**Artikel 24 Bezahlte Absenzen**

<sup>1</sup> 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. Ehepartnerin oder Ehepartner, eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner, Lebenspartnerin oder Lebenspartner, eigene Kinder oder Eltern: drei Tage;
  2. Schwiegereltern, Grosseltern oder Geschwister: ein Tag;

- c) Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts: ein Tag.

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

- a) Beerdigung von Mitarbeitenden: ein Halbtag;
- b) Vorladung als Zeugin oder Zeuge 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 fünf Tage pro Jahr;
- f) Besuch von Feuerwehrcursen, kantonalen Fachrapporten, Tagungen oder Inspektionen: bis fünf 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 der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen soweit eine Pflege notwendig und nicht anderweitig geregelt ist: höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr. Es kann ein Arztzeugnis verlangt werden;
- k) Betreuungsurlaub für gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kinder gemäss Artikel 329i des Obligationenrechts<sup>2</sup>.

<sup>3</sup> Bei Teilzeitbeschäftigten gelten diese Regeln entsprechend dem Beschäftigungsgrad, wobei bei ungeplanten Absenzen nach Absatz 2 von weniger als fünf Tagen auf die geplante Arbeitszeit abzustellen ist.

#### **Artikel 25 Absatz 2**

<sup>2</sup> Für unbezahlte Absenzen kann die Direktion bis 120 Arbeitstage bewilligen. Für die Bewilligung zusätzlicher unbezahlter Absenzen ist der Regierungsrat zuständig.

#### **Neuer Abschnitt nach Artikel 25**

#### **4. Abschnitt: Urlaub aus familiären Gründen**

##### **Artikel 26 Mutterschaftsurlaub**

<sup>1</sup> Angestellte haben Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen zu 100 Prozent Lohn.

<sup>2</sup> Bemessungsgrundlage für den Mutterschaftsurlaub ist der Grundlohn mit dem 13. Monatslohn,

der Teuerungszulage und den Sozialzulagen.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Nach dem Mutterschaftsurlaub kann der Beschäftigungsgrad auf Gesuch der angestellten Person unter Wahrung des Urlaubsanspruchs reduziert werden, soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen.

#### **Artikel 26a**      Vaterschaftsurlaub

<sup>1</sup> Angestellte haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen zu 100 Prozent Lohn.

<sup>2</sup> Bemessungsgrundlage für den Vaterschaftsurlaub ist der Grundlohn mit dem 13. Monatslohn, der Teuerungszulage und den Sozialzulagen.

<sup>3</sup> Innerhalb von zwei Jahren nach Geburt des Kinds kann ein unbezahlter Vaterschaftsurlaub von zwei Monaten bezogen werden.

<sup>4</sup> Nach dem Vaterschaftsurlaub kann der Beschäftigungsgrad auf Gesuch der angestellten Person unter Wahrung des Urlaubsanspruchs reduziert werden, soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen.

#### **Artikel 26b**      Gemeinsame Bestimmungen

<sup>1</sup> Der Kanton gewährt den Urlaub aus familiären Gründen nur, sofern auch das Erwerb ersatzgesetz<sup>3</sup> Leistungen gewährt. Sind dessen Leistungen höher, werden diese ausbezahlt.

<sup>2</sup> Der Kanton bevorschusst die ihm nach dem Erwerb ersatzgesetz<sup>4</sup> zufallenden Taggeldleistungen.

#### **Artikel 30 Absatz 2**

<sup>2</sup> In diesem Rahmen und gestützt auf Artikel 42 der Personalverordnung entscheidet die Direktion, ob und für wen sie eine ausserordentliche Zuwendung verfügen will.

#### **Artikel 32**

aufgehoben

---

<sup>3</sup> SR 834.1

<sup>4</sup> SR 834.1

**Artikel 33** Dienstaltersgeschenk

<sup>1</sup>Der Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk besteht nur, wenn die entsprechenden Dienstjahre voll erfüllt sind.

<sup>2</sup> Die individuelle Höhe des Dienstaltersgeschenks bemisst sich beim Zehn-Jahre-Jubiläum nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten zehn Jahre. Bei den übrigen Jubiläen gelten die letzten fünf Jahre als Berechnungsbasis. Ein unbezahlter Urlaub wird als Dienstzeit, jedoch mit Beschäftigungsgrad null berechnet. Die Bemessungsgrundlage für die Auszahlung des Dienstaltersgeschenks bildet der Grundlohn und die Teuerungszulage.

<sup>3</sup> Wurde das Dienstverhältnis unterbrochen, so werden die Dienstjahre vor dem Unterbruch mitgezählt.

<sup>4</sup> Die Dauer von Ausbildungsverhältnissen, insbesondere des Lehrverhältnisses, der Polizeischule oder der Praktika, wird als Dienstzeit berücksichtigt.

<sup>5</sup> Die Urlaubstage aus dem Dienstaltersgeschenk sind innerhalb von fünf Jahren zu beziehen.

**Artikel 34 Absatz 1**

<sup>1</sup> Wird eine angestellte Person länger als zwei Monate für eine höher eingereihte Funktion eingesetzt, hat sie grundsätzlich Anspruch auf eine Vergütung.

**Artikel 35** Verpflegung und Übernachtung

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

- a) für jede Hauptmahlzeit: pauschal 28 Franken;
- b) für das Frühstück: pauschal 8 Franken;
- c) als Rucksackentschädigung: pauschal 15 Franken;
- d) für Übernachten und Frühstück: die effektiven Kosten.

<sup>2</sup> Ausnahmsweise besteht ein Anspruch gemäss Absatz 1 am Arbeitsort, wenn die Verpflegung im Zusammenhang mit einer Veranstaltung zwingend oder von der vorgesetzten Person angeordnet ist.

<sup>3</sup> Der Anspruch auf eine der vorstehenden Entschädigungen besteht nur, wenn und soweit tatsächlich Auslagen entstanden sind.

<sup>4</sup> Sofern die Vergütung die tatsächlichen Auslagen der angestellten Person nicht deckt, hat sie Anspruch auf Ersatz der tatsächlichen Auslagen, wenn der Mehraufwand ausgewiesen und dienstlich begründet ist.

<sup>5</sup> Die Direktionen können Entschädigungen gemäss Absatz 1 für Angestellte gemeinsam geltend

machen und verwenden. Die Direktionen stellen sicher, dass die Angestellten nicht zusätzlich Spesen abrechnen.

**Artikel 36 Absatz 1 und Absatz 3a (neu)**

<sup>1</sup> Für Dienstfahrten sind in der Regel die öffentlichen Verkehrsmittel und die Dienstfahrzeuge des Kantons zu benützen.

<sup>3a</sup> Angestellte, die regelmässig Dienstfahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln unternehmen, haben Anspruch auf ein Halbtaxabonnament, sofern dies für den Kanton kostengünstiger ist. Sie können für die Fahrspesen nur den reduzierten Preis abrechnen.

**Artikel 37** Private Motorfahrzeuge  
a) Bewilligung

Können erheblich Zeit und Kosten eingespart werden oder ist der Einsatz eines Dienstfahrzeugs nicht möglich, können Angestellte mit Bewilligung der vorgesetzten Person private Motorfahrzeuge benützen.

**Artikel 39 Absatz 1**

<sup>1</sup> Für die regelmässige Benützung des Privatfahrzeugs zu Dienstfahrten kann die Direktion im Einvernehmen mit dem Amt für Personal mit der angestellten Person eine Sonderregelung treffen. Diese ist der Finanzkontrolle mitzuteilen.

**Artikel 40**

aufgehoben

**Artikel 41** Abrechnung

Spesenvergütungen sind aufgrund von Belegen durch die vorgesetzte Person zu kontrollieren, zu visieren und zusammengefasst spätestens quartalsweise geltend zu machen.

**4. Kapitel, 2. Abschnitt, 3. Unterabschnitt (Art. 42)**

aufgehoben

**Artikel 43 Sachüberschrift sowie Absatz 1 und 3**

Wochenend- und Feiertagsdienst

<sup>1</sup> Die angestellte Person hat für angeordnete Dienstleistungen an Samstagen und Sonntagen sowie an eidgenössischen und kantonalen Feiertagen Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung.

<sup>3</sup> aufgehoben

#### **Artikel 44 Absatz 1 und 2**

<sup>1</sup> Die angestellte Person hat für angeordnete Dienstleistungen in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung. Diese beträgt 13 Franken pro Arbeitsstunde.

<sup>2</sup> Nacht-, Wochenend- und Feiertagszulagen werden nicht kumulativ ausgerichtet. Massgeblich ist jene Zulage, die für die Angestellten vorteilhafter ist.

#### **Artikel 45a**

aufgehoben

#### **Artikel 46**      Gemeinsame Bestimmungen

<sup>1</sup> Der Regierungsrat kann beim Vorliegen sachlicher Begründungen abweichende Ansätze für einzelne Verwaltungseinheiten oder Personalkategorien festlegen.

<sup>2</sup> Die Vergütungen für Wochenend-, Feiertags-, Nacht- und Pikettdienst werden grundsätzlich nur aufgrund der tatsächlich erbrachten und abgerechneten Leistung ausgerichtet. Die angestellte Person hat während den Ferien, der Freistellung und militärischen oder ähnlichen Dienstleistungen keinen Anspruch auf Zulagen für Wochenend-, Feiertags-, Nacht- und Pikettdienst.

<sup>3</sup> Die Direktionen bestimmen, welchen Angestellten Dienst- und Schutzkleider zugeteilt werden.

#### **Artikel 47a**      Ferienbezug (neu)

Lassen sich die Ferienwünsche nicht mit den betrieblichen Bedürfnissen vereinbaren, entscheidet die vorgesetzte Person. Grundsätzlich sollen einmal pro Jahr mindestens zwei Wochen Ferien ununterbrochen bezogen werden.

#### **Artikel 51 Absatz 2**

<sup>2</sup> Eine entsprechende Kürzung findet auch statt nach dem 90. Tag bei Dienstaussetzung infolge Krankheit, Nichtbetriebsunfall oder bei militärischen oder ähnlichen Dienstleistungen.

#### **Artikel 54**      Personalentwicklung

<sup>1</sup> Die Personalentwicklung ist Sache der Direktionen. Sie benennen je eine verantwortliche Person, welche die Personalentwicklung innerhalb der Direktion organisiert und mit dem Amt für Personal koordiniert.

<sup>2</sup> Das Amt für Personal koordiniert die Personalentwicklung innerhalb der Verwaltung und bietet

jährlich ein Weiterbildungsprogramm an. Es berät die Direktionen und ist dafür besorgt, dass Synergien in der Personalentwicklung innerhalb der Verwaltung ausgeschöpft werden.

## **Artikel 55** Weiterbildung

<sup>1</sup> Vom Kanton angeordnete Weiterbildung gilt als Arbeitszeit und die Kosten werden vom Kanton übernommen.

<sup>2</sup> Die Finanzdirektion regelt das Nähere zur obligatorischen und zur freiwilligen Weiterbildung in einer Weisung.

### **Artikel 55a** Weiterbildungsurlaub und Kostenbeiträge (neu)

#### a) Grundsatz

<sup>1</sup> Im Rahmen der bewilligten Kredite können die Direktionen den Angestellten Kostenbeiträge und Weiterbildungsurlaub für den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen gewähren.

<sup>2</sup> Zu den Weiterbildungskosten zählen Kurskosten, Material, Prüfungsgebühren und Spesen.

<sup>3</sup> In der Regel entspricht der Kostenbeitrag bis maximal 5 000 Franken den gesamten Weiterbildungskosten und dem bezahlten Weiterbildungsurlaub. Hat der Kanton nur ein teilweises oder mittelbares Interesse an der Weiterbildung, sind der Kostenbeitrag und der bezahlte Weiterbildungsurlaub angemessen zu kürzen oder auf solche zu verzichten.

### **Artikel 55b** b) Beiträge über 5 000 Franken (neu)

<sup>1</sup> Übersteigen Kostenbeitrag und bezahlter Weiterbildungsurlaub zusammen 5 000 Franken, erstellt die Direktion im Einvernehmen mit dem Amt für Personal einen Weiterbildungsvertrag.

<sup>2</sup> Es gelten zusätzlich folgende Bestimmungen:

- a) Der Beitrag des Kantons beträgt höchstens 80 Prozent.
- b) Der Kostenbeitrag und der bezahlte Weiterbildungsurlaub sind zu 100 Prozent zurückzuzahlen, wenn die angestellte Person die Weiterbildung nicht antritt oder ohne triftigen Grund nicht zu Ende führt.
- c) Der Kostenbeitrag und der bezahlte Weiterbildungsurlaub sind zu 50 Prozent zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der angestellten Person innerhalb von drei Jahren nach Abschluss der Weiterbildung endet.
- d) Das Amt für Personal berechnet den Rückerstattungsbetrag im Auftrag der Direktion, stellt diesen in Rechnung und kontrolliert den Eingang.

### **Artikel 59a** Übergangsbestimmung zur Änderung vom ... (neu)

Artikel 33 Absatz 4 findet keine Anwendung auf Anstellungsverhältnisse, die vor dessen Inkrafttreten abgeschlossen wurden.

**II.**

Diese Änderung tritt zusammen mit der Änderung der Personalverordnung vom 29. April 2022 in Kraft.

Im Namen des Regierungsrats  
Der Landammann: Urs Janett  
Der Kanzleidirektor: Roman Balli