

Bericht und Antrag des Regierungsrats an den Landrat

15. Februar 2022

Nr. 2022-110 R-362-11 Bericht und Antrag des Regierungsrats an den Landrat zur Änderung der Personalverordnung (PV)

I. Zusammenfassung

Die Personalverordnung (PV; RB 2.4211) stammt aus dem Jahr 1999. Grundsätzlich hat sich die Verordnung mit ihrem Ansatz, relativ nahe an den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR; SR 220) zu bleiben, bewährt. In den letzten 20 Jahren wurden nur einzelne, kleine Teilrevisionen durchgeführt. Nach zwei Jahrzehnten entstand das Bedürfnis, die Regelungen der Anstellungsverhältnisse aus einer Gesamtperspektive zu betrachten und den veränderten Anforderungen der heutigen Arbeitswelt anzupassen. Deshalb hat der Regierungsrat am 22. September 2020 eine Teilrevision des Personalrechts beschlossen. Ziel ist, dass die Anstellungsbedingungen für die nächsten Jahre wieder den aktuellen Bedürfnissen sowohl des Kantons als Arbeitgeber als auch der Angestellten entsprechen. Insbesondere wird auch Wert daraufgelegt, die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber erhalten zu können.

Die wichtigsten Neuerungen finden sich in den Bereichen Probezeit, Kündigungsfristen- und Voraussetzungen sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Revision bietet gleichzeitig Gelegenheit, die neuen Bestimmungen über die Kostenlenkung im Personalbereich mittels Globalbudget-System aufzunehmen und begriffliche Anpassungen vorzunehmen. Am 28. September 2016 bewilligte der Landrat die versuchsweise Einführung eines Globalbudget-Systems für den Personalbereich. Das Globalbudget-System galt vorerst für zwei Jahre (2017 und 2018). Die Kostenlenkung mittels Globalbudget erwies sich als erfolgreich. Daher beschloss der Landrat am 3. Oktober 2018, die Versuchsphase für die Steuerung des Personalbereichs mittels Globalbudget-System für weitere vier Jahre weiterzuführen. Diese Steuerung hat sich bewährt und soll nun definitiv eingeführt werden. Die neuen Bestimmungen über die Kostenlenkung im Personalbereich mittels Globalbudget-System werden in einem neuen Kapitel 6a aufgenommen. Gleichzeitig werden mit der Vorlage die Bestimmungen der Verordnung über die Organisation der Regierungs- und der Verwaltungstätigkeit (Organisationsverordnung; RB 2.3321) betreffend Stellenplan und Stellenbewirtschaftung ausser Kraft gesetzt.

Neu wird die Einführung von sogenannten «angepassten Arbeitsplätzen» vorgeschlagen. Diese dienen dazu, Arbeits- und Praktikumsplätze für Personen mit Beeinträchtigungen bereitzustellen. Das Angebot richtet sich an Personen, die nicht beim Kanton Uri angestellt sind. Bis anhin fehlt eine solche

Möglichkeit, um die betroffenen Personen mindestens teilweise im Arbeitsleben behalten und ihnen eine Tagesstruktur bieten zu können.

*Die Finanzkommission des Landrats (FIKO) hat den Regierungsrat mit Schreiben vom 6. April 2021 er-
sucht, das geltende Lohnsystem mit dem automatischen Stufenanstieg ebenfalls zu prüfen und in die
Revision aufzunehmen. Im Gespräch mit der FIKO ergab sich, dass nicht alles in Frage gestellt werden
und nicht das gesamte System geändert werden muss (vgl. Schreiben FIKO vom 21. Juni 2021). Hinge-
gen besteht punktuell Verbesserungsbedarf. Der Regierungsrat ist bereit, die von der FIKO aufgelisteten
Themen zu prüfen, insbesondere Lohnspanne, Einstiegsgehälter und Verlauf, Aufteilung Mittel für
Lohnentwicklung, Beurteilung und Besitzstandsgarantie. Aufgrund der Tatsache, dass die Vorlage zur
Teilrevision bereits weit fortgeschritten ist, wird die Lohnentwicklung in einem eigenen Folgeprojekt
geprüft.*

*Ferner ist darauf hinzuweisen, dass die Bildungs- und Kulturdirektion in einem Parallelprojekt an der
Revision des Personalreglements für die kantonalen Lehrpersonen (PRL; RB 10.1213) arbeitet. Dieses
Parallelprojekt erfolgt indes in Abgleich zu einem Legislaturziel des Erziehungsrats, wonach die Anstel-
lungsbedingungen von Lehrpersonen der Volksschule zu prüfen und wo nötig zu optimieren sind. Die
Prozesse sind mithin so zu führen, dass sich nicht plötzlich eine nicht beabsichtigte Schere öffnet zwi-
schen kantonalen Lehrpersonen und kantonalen Verwaltungsangestellten einerseits sowie kantonalen
und kommunalen Lehrpersonen andererseits.*

*Auf die vom Regierungsrat am 7. September 2021 in Auftrag gegebene Vernehmlassung haben sich
bis zum 20. November 2021 insgesamt 29 von 39 eingeladenen Vernehmlassungsadressatinnen und
-adressaten geäußert. Der vorliegende Entwurf zur Teilrevision der Personalverordnung wird dabei
positiv aufgenommen. Die wichtigsten Neuerungen in den Bereichen Probezeit und Kündigungsschutz
sowie vor allem die angestrebte Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden als ge-
rechtfertigt und zeitgemäss beurteilt. Die in der Vorlage aufgezeigten Änderungen werden als wichti-
ges Instrument für die Positionierung der Kantonalen Verwaltung Uri als moderne und attraktive Ar-
beitgeberin gewürdigt. Die vorgeschlagene Lösung wird auch in finanzieller Hinsicht als ausgewoge-
ner Kompromiss eingeschätzt. Zu den einzelnen Bestimmungen wurden wertvolle Anregungen ge-
macht, die, soweit sie zweckdienlich erschienen, übernommen wurden.*

Inhaltsverzeichnis

I.	Zusammenfassung	1
II.	Ausführlicher Bericht	4
1.	Ausgangslage	4
1.1	Geltende Personalverordnung (PV)	4
1.2	Fokus der Teilrevision	4
1.3	Nicht im Fokus der Teilrevision	6
2.	Austausch mit der Finanzkommission des Landrats	7
3.	Anpassung der Verordnung über die Organisation der Regierungs- und der Verwaltungstätigkeit	8
4.	Ausblick auf die Änderungen des Personalreglements	8
5.	Finanzielle und personelle Auswirkungen.....	8
5.1	Finanzielle Auswirkungen Teilrevision Personalrecht	8
5.2	Finanzielle Auswirkungen angepasste Arbeitsplätze	9
5.3	Personelle Auswirkungen	10
III.	Vernehmlassung	10
1.	Allgemeine Beurteilung	11
2.	Anpassung aufgrund der Vernehmlassungen.....	11
IV.	Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen (PV).....	12
V.	Antrag.....	31

II. Ausführlicher Bericht

1. Ausgangslage

1.1 Geltende Personalverordnung (PV)

Die Personalverordnung wurde am 15. Dezember 1999 gestützt auf Artikel 90 Absatz 2 der Verfassung des Kantons Uri (RB 1.1101) vom Landrat erlassen. Seitdem wurden acht Teilrevisionen vorgenommen, die im Regelfall nur vereinzelte Artikel betrafen.

Der Regierungsrat hat vor Erteilung des Projektauftrags überprüft, welche Themen im Fokus stehen sollen und was sich aber andererseits bewährt hat und nicht grundlegend verändert werden soll.

1.2 Fokus der Teilrevision

Das kantonale Personal

Die zirka 785 Mitarbeitenden (ohne Lehrpersonen) verteilen sich wie folgt:

- 300 Personen (Admin und Finanzen)
- 20 Personen (jur. Funktionen)
- 40 Personen (Führung und Management)
- 185 Personen (Handwerk)
- 140 Personen (Technik)
- 100 Personen (Polizei)

Zusammengefasst sind rund 425 Angestellte in den Bereichen Handwerk, Technik, Sicherheit/Polizei tätig, während «nur» rund 360 Angestellte klassische Verwaltungsaufgaben wahrnehmen. Das gesamte kantonale Personal ist verpflichtet, täglich die verlangten Aufgaben mit 100-prozentiger Zuverlässigkeit und vollem Einsatz zu erfüllen. Gerade in der Verwaltung des Kantons Uri sind sehr viele wiederkehrende, handwerklich-technische oder sicherheitsbezogene Aufgaben zu erfüllen. Nicht immer und überall können herausragende Leistungen erbracht werden, sondern auch weniger spannende Aufgaben müssen schlicht und einfach erfüllt werden. Jeden Tag. Zuverlässig. In gleichbleibender Qualität. Freundlich und kundenorientiert, bei jeder Witterung und unter allen Umständen. Der Kanton Uri weist heute eine sehr tiefe Fluktuation aus. Dies bedeutet, dass die Angestellten eigentlich grundsätzlich mit ihrer Situation zufrieden sind. Hingegen wurden in den letzten Jahren - auch bei der Rekrutierung - vermehrt Wünsche nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie laut. Es entspricht einer gesellschaftlichen Veränderung, dass Frauen und Männer gleichzeitig sowohl im Berufsleben stehen als auch ihren Verpflichtungen als Eltern nachkommen möchten. Weiter besteht bei verschiedenen Regelungen (z. B. Kündigung) das Anliegen, über klarere Bestimmungen zu verfügen und Verfahren rascher umsetzen zu können.

Grundidee der Teilrevision 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.

Zu beachten ist, dass auf Verordnungsstufe nur die Rechte und Pflichten zu regeln sind. Die Ausführungsbestimmungen hingegen werden im Personalreglement (RB 2.4213), das der Regierungsrat erlässt, geregelt. Um Einblick in die geplanten Anpassungen auf tieferer Stufe zu geben, werden die entsprechenden Entwürfe hier ebenfalls angefügt und kommentiert.

Für die aktuelle Teilrevision wurden die geltenden Regelungen mit den personalrechtlichen Regelungen der umliegenden Kantone und wichtiger Unternehmen im Kanton verglichen. Zudem wurden der Personalverband Kanton Uri (PVU) und die Angestellten gebeten, ihre Anliegen einzubringen. Eine interne Arbeitsgruppe unter Einbezug des PVU und einer externen Beratungsstelle hat die Vorschläge ausgearbeitet, die anschliessend von einer Resonanzgruppe aus allen Direktionen und einer Vertretung des Urner Gemeindepersonals geprüft wurden. Der Regierungsrat hat die Vernehmlassungsvorlage am 7. September 2021 beschlossen.

Die Teilrevision enthält folgende wesentlichen Änderungen:

Kündigung

Im Bereich des Kündigungsverfahrens werden einerseits die Regelungen für eine Kündigung bei Mängeln in Leistung und Verhalten klarer gefasst und andererseits verschiedene Fristen gekürzt. Die klareren Regelungen sollen die Vorgesetzten, die Personaldienste der Direktionen und das Amt für Personal darin unterstützen, Kündigungen anzugehen, wenn solche notwendig sind. Generell werden die Anforderungen für Kündigungen etwas tiefer angesetzt. Dabei sind aber selbstverständlich auch weiterhin die allgemeinen Grundsätze des öffentlichen Rechts zu beachten (insbesondere Verhältnismässigkeitsprinzip, rechtliches Gehör). Durch eine Verfeinerung der Übernahme der Sperrfristen-Regelung des OR kann auch die sogenannte «Flucht in die Krankheit» verhindert werden, solange es sich um eine arbeitsplatzbedingte Arbeitsunfähigkeit handelt. Treibend für diese Anpassungen ist nicht die Absicht, eine grosse Anzahl von Kündigungen auszusprechen. Vielmehr soll eine Kündigung dort, wo sie sich als notwendig erweist, möglichst einfach und rasch umgesetzt werden können. Dies ist auch im Interesse aller Angestellten, die ihren Auftrag jeden Tag seriös und zuverlässig erfüllen.

Weiter wird eine Bestimmung aufgenommen, die neu die notwendige Rechtsgrundlage für vorsorgliche Massnahmen in unklaren Situationen, insbesondere während einem Administrativverfahren, enthält.

Vereinbarkeit Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie 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.

Steuerung durch Globalbudget

Schliesslich werden in einem neuen Kapitel 6a die neuen Bestimmungen über die Kostenlenkung im Personalbereich mittels Globalbudget-System aufgenommen. Der Landrat hatte die Einführung eines Globalbudget-Systems für den Personalbereich am 28. September 2016 erstmals bewilligt. Das Globalbudget-System galt damals versuchsweise für zwei Jahre (2017 und 2018). Der Landrat hat diese Grundsätze am 3. Oktober 2018 verlängert bis zum 31. Dezember 2022. Die Kostenlenkung mittels Globalbudget erwies sich in der Versuchsphase als erfolgreich. Da sich diese Steuerung bewährt hat, soll sie definitiv eingeführt werden.

Zusätzlich wird im Rahmen der Bestimmungen zum Globalbudget vorgeschlagen, angepasste Arbeitsplätze innerhalb der Kantonalen Verwaltung für Personen, deren Leistungsfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen eingeschränkt ist oder die im ersten Arbeitsmarkt keine Anstellung finden, Trainings- oder Praktikumsarbeitsplätze für eine befristete Zeit zur Verfügung zu stellen (angepasste Arbeitsplätze). Das Angebot soll für Personen ausserhalb der Kantonalen Verwaltung zur Verfügung gestellt werden.

1.3 Nicht im Fokus der Teilrevision

Lohnsystem

Das Besoldungssystem wurde bis anhin nicht in Frage gestellt, weder vom Landrat noch dem Personal. Der Kanton Uri nimmt zudem regelmässig an Lohnvergleichen mit den anderen Kantonen, insbesondere jener der Zentralschweiz, teil. Dabei wurden bis anhin keine Auffälligkeiten festgestellt.

Auch wurde in den letzten 20 Jahren keine einzige Lohnklage eingereicht. 2015 und 2021 wurden Lohngleichheitsüberprüfungen durchgeführt: Die Ergebnisse entsprechen den Vorgaben des Bunds. Es besteht daher grundsätzlich kein Reformbedarf in Bezug auf das Besoldungssystem und die Lohnentwicklung. Deshalb hat der Regierungsrat das Lohnsystem nicht zum Bestandteil der Teilrevision erklärt.

Lohnentwicklung

Zahlreiche andere Gemeinwesen haben in den letzten Jahren einen automatischen Stufenanstieg teilweise oder ganz abgeschafft. Entsprechende Schlagzeilen sagen aber nicht viel darüber aus, wie die Lohnentwicklung jeweils neu ausgestaltet wird. Sehr oft wird die «Erfahrung» weiterhin als Faktor stark gewichtet. Es wäre Inhalt eines Projekts zu klären, welche Variante für den Kanton Uri passend sein könnte. Dabei müsste auch speziell auf die Art der Arbeitsplätze und die Rahmenbedingungen geachtet werden. Zu erwähnen sind etwa:

- Der Kanton Uri hat einen relativ hohen Anteil an handwerklich-technischen, eher tiefer eingestuft Funktionen (vgl. Baudirektion, Sicherheitsdirektion). Das Verständnis für eine sich an ver-

schiedenen Kriterien orientierte Leistungsbeurteilung und einen Beurteilungsprozess, der differenzierter als heute ausfallen müsste, dürfte eher gering sein.

- Der Kanton benötigt Angestellte, die über Jahre dieselben Aufgaben erfüllen. Nicht überall können einfach ausserordentliche Leistungen, die dann via Lohnsystem honoriert werden können, erbracht werden. Der Kanton Uri hat heute eine sehr tiefe Fluktuation (zwischen 2015 bis 2019: 1,65 Prozent bis maximal 3,95 Prozent), d. h. langjährige und treue Angestellte.
- Die Führungspersonen werden bei einer leistungsbezogenen Lohnentwicklung viel stärker gefordert; sie müssen zuvor entsprechend geschult und während des jährlich wiederkehrenden Prozesses unterstützt werden. Es muss auch sichergestellt werden, dass die entsprechenden Lohngespräche, die nicht einfach entfallen, geführt werden.
- Allenfalls stellt sich auch die Frage, wie Leistungsvereinbarungen mit dem Bund die Lohnentwicklung beeinflussen.

Insgesamt werden für die Lohnentwicklung durchschnittlich pro Jahr die nachstehenden Mittel eingesetzt:

- Stufenanstieg: 0,75 Prozent bis 1 Prozent (dies entspricht rund 700'000 Franken)
- Leistungsbezogene, ausserordentliche Anstiege/Beförderungen: zirka 150'000 Franken
- sowie einmalige ausserordentliche Zuwendungen: 100'000 Franken

Bereits heute werden also rund 17 Prozent für rein leistungsbezogene, wiederkehrende Anstiege und Beförderungen ausgegeben, während für einmalige, ausserordentliche Zuwendungen nochmals 100'000 Franken zur Verfügung stehen. Der «reine» Leistungsanteil der Lohnentwicklung ist damit höher, als man auf den ersten Blick annehmen könnte.

Im Vergleich mit den umliegenden Kantonen setzt der Kanton Uri bescheidene Mittel für die Lohnanpassungen ein.

Der Regierungsrat ist deshalb der Ansicht, dass das Besoldungssystem für das kantonale Personal inklusive der Lohnentwicklung den aktuellen Bedürfnissen der Politik wie auch der Angestellten entspricht. Es lässt dort leistungsbezogene Differenzierungen zu, wo diese gefragt sind. Gleichzeitig bietet es Gewähr für eine gewisse Lohnentwicklung bei sehr guten oder ausserordentlichen Leistungen. Aus diesem Grund hat der Regierungsrat auch beim Projektauftrag für die Teilrevision des Personalrechts das Besoldungssystem und die Lohnentwicklung für nicht im Fokus des Projekts erklärt.

2. Austausch mit der Finanzkommission des Landrats

Im Austausch mit der FIKO hat diese dem Regierungsrat empfohlen, punktuellen Verbesserungsbedarf zu prüfen. Der Regierungsrat ist bereit, sich mit den genannten Themen zu befassen. Allerdings schlägt er vor, dass diese in einem Folgeprojekt geprüft und dann bei Bedarf in einem zweiten Paket dem Parlament vorgelegt werden.

Entsprechend wurde als erstes Paket eine Teilrevision in die Vernehmlassung gegeben, bei der kleinere Ergänzungen und Anpassungen vorgenommen, die bewährten Regelungen aber unverändert

belassen wurden. In einem zweiten Paket folgen allenfalls später die Anpassungen der Themen, welche die FIKO dem Regierungsrat zur Überprüfung empfohlen hat.

3. Anpassung der Verordnung über die Organisation der Regierungs- und der Verwaltungstätigkeit

Mit der definitiven Einführung der Steuerung durch Globalbudget im Personalbereich (vgl. Entwurf Art. 73a bis 73d) sind die Artikel 37a und 37b der der Verordnung über die Organisation der Regierungs- und der Verwaltungstätigkeit (Organisationsverordnung) betreffend Stellenplan und Stellenbewirtschaftung ersatzlos aufzuheben.

4. Ausblick auf die Änderungen des Personalreglements

Im Nachgang zur Teilrevision der Personalverordnung durch den Landrat wird der Regierungsrat die dazugehörigen Ausführungsbestimmungen, insbesondere das Personalreglement, ebenfalls anpassen. Der Transparenz halber werden die entsprechenden Entwürfe dem Landrat nachstehend bereits aufgezeigt.

In der Beilage 3 finden sich der Änderungserlass samt Kommentierungen und der Synopse, die auch alle bisherigen Bestimmungen aufzeigt.

5. Finanzielle und personelle Auswirkungen

5.1 Finanzielle Auswirkungen Teilrevision Personalrecht

Es ist nicht ganz einfach, die finanziellen Auswirkungen vorauszusehen - oder auch im Nachhinein zu erheben. Deshalb werden nachstehend nur die in finanzieller Hinsicht wesentlichen Anpassungen aufgelistet und deren Auswirkungen grob geschätzt und kommentiert. Die möglichen, geschätzten Minderkosten sind deshalb *kursiv* gesetzt, die effektiv berechenbaren **fett**.

Thema	Bemerkungen	Mehrkosten Fr.		Minderkosten Fr.	
		Eigenfinanziert	Fremdfinanziert	Eigenfinanziert	Fremdfinanziert
<i>Kündigung zur Unzeit; arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit (Art. 15 a PV)</i>	<i>Bei einem Fall pro Jahr jeweils drei Monatslöhne (8'000). In Einzelfällen kann die Ersparnis viel höher sein.</i>			<i>24'000</i>	
<i>Aufhebung Minimum Entschädigung missbräuchliche Kündigung (Art. 17 Abs. 1 PV)</i>	<i>Ein Monatslohn/Jahr</i>			<i>8'000</i>	
<i>Vorsorgliche Massnahmen (Art. 25a PV)</i>	<i>Annahme 0,5 Fälle/Jahr à sechs Monate. Kann im Einzelfall sehr viel höher sein.</i>			<i>24'000</i>	

Thema	Bemerkungen	Mehrkosten Fr.		Minderkosten Fr.	
		Eigenfinanziert	Fremdfinanziert	Eigenfinanziert	Fremdfinanziert
Dienstaltersgeschenk (Art. 49)		65'000	35'000		
Arztzeugnisse (Art. 58 Ab. 3 ff PV)	Weniger Absenzen und Möglichkeit Vertrauensarzt führen zu weniger/kürzeren Absenzen bzw. Lohnfortzahlungen			5'000	
Urlaub aus familiären Gründen (Art. 59 PV)	Erhöhung Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub auf 16 Wochen bzw. zwei Wochen mit 100 Prozent Lohnfortzahlung.	40'000	5'000		
Ferienanspruch (Art. 60 PV)	Die Erhöhung des Ferienanspruchs wird vor allem dort spürbar, wo ein 24-Stunden-Betrieb oder Schichtdienst besteht.	345'000	110'000		
Änderung Spesenentschädigung (Art. 35 Personalreglement)	Erhöhung Spesen für Hauptmahlzeit und Anschaffung der Nebenauslagen	5'000	15'000		
Aufhebung Sitzungsgeld (Art. 42 ff Personalreglement)	Entschädigung für Sitzungen wird aufgehoben, da diese neu unter Arbeitszeit fallen.			60'000	
<i>Geschätzte Einsparungen</i>				61'000	
Berechnete Einsparungen				60'000	
Total		455'000	165'000	121'000	

Es werden für den Kanton maximal 455'000 Franken neue wiederkehrende Kosten entstehen, denen mindestens Einsparungen von rund 60'000 Franken gegenüberstehen (Aufhebung Sitzgeld). Die zusätzlich zu erwartenden, *möglichen* Einsparungen (*kursiv* gesetzt) lassen sich nur sehr schwer prognostizieren (vgl. Minimalannahme von 61'000 Franken/Jahr).

Zusammengefasst entstehen für den Kanton erhöhte Aufwendungen im Umfang von rund 334'000 Franken pro Jahr (eigenfinanziert).

5.2 Finanzielle Auswirkungen angepasste Arbeitsplätze

Die Bestimmungen zum neuen Angebot der angepassten Arbeitsplätze werden zwar aus formellen Gründen in der Personalverordnung platziert, betreffen aber nicht das kantonale Personal.

Thema	Bemerkungen
Angepasste Arbeitsplätze (Art. 73a Abs. 3 PV)	Der Kanton soll für Personen ausserhalb der Kantonalen Verwaltung, die aus gesundheitlichen Gründen in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind oder für welche die Vermittlung aus arbeitsmarktlichen Gründen erschwert ist, eine beschränkte Anzahl angepasster und befristeter Arbeits- und Praktikumsplätze zur Verfügung stellen.

Das neue Angebot wird in den nächsten Jahren langsam aufgebaut. Der entsprechende Betrag wird dem Landrat jeweils mit dem Budget beantragt. Gemäss Reglementsentwurf ist eine Entschädigung von 1'200 Franken bis 1'800 Franken pro Monat bei einem 100-Prozent-Pensum, je nach Aufgabengebiet und Leistungsfähigkeit, geplant. Zu erwarten sind jedoch eher Einsätze auf teilzeitlicher Basis. Bei zwei vollen Stellen, die beispielsweise auf vier Personen verteilt werden könnten, würden sich Kosten von rund 28'800 bis 43'200 Franken ergeben, falls die Plätze das ganze Jahr besetzt wären.

5.3 Personelle Auswirkungen

Für die Erhöhung des Ferienanspruchs müssen voraussichtlich rund drei eigenfinanzierte Stellen neu geschaffen werden und eine Stelle bei den fremdfinanzierten Stellen. Die Kosten dafür sind in der vorgängig aufgeführten Tabelle bereits eingerechnet.

Im Amt für Personal ist zu beachten, dass die Stellendotation heute bescheiden ist. Wenn eine intensivere Begleitung beispielsweise der Vorgesetzten in anspruchsvollen Personalsituationen gewünscht ist, müssen die entsprechenden Ressourcen dazu bereitstehen (Beispiele: Lohnfortzahlung Unfall/Krankheit, ungenügende Leistungen, Kündigungen). Gerade bei komplizierten Fällen sind dabei zentrale Ressourcen im Amt für Personal notwendig und können durch das erhöhte Know-How indirekt zu Kosteneinsparungen führen. Ebenso gehört es zu den Aufgaben des Amts für Personal, für eine einheitliche und rechtsgleiche Umsetzung der personalrechtlichen Regelungen zu sorgen. Als neue Aufgabe müssen die «angepassten Arbeitsplätze» betreut werden.

Es soll daher mit der Einführung der teilrevidierten PV die Erhöhung des Stellenetats innerhalb des Amts für Personal um eine neue halbe Stelle geprüft werden.

III. Vernehmlassung

Der Regierungsrat hat am 7. September 2021 die Finanzdirektion beauftragt, zur entworfenen Änderung der PV eine Vernehmlassung durchzuführen. In der Folge hat die Finanzdirektion am 17. September 2021 das Verfahren eröffnet. Dieses dauerte bis zum 20. November 2021. Eingeladen wurden die politischen Parteien, die Einwohnergemeinden, der Urner Gemeindeverband, die Personalverbände, die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann, Wirtschaft Uri, Pensionskasse Uri, Syna und der Gewerkschaftsbund. Total haben sich von 39 Adressatinnen und Adressaten deren 29 geäußert. Ergänzend dazu haben der Gemeindepersonalverband Erstfeld und die Staatsanwaltschaft Uri eine Stellungnahme abgegeben.

1. Allgemeine Beurteilung

Die bisherige Personalverordnung stammt aus dem Jahr 1999. Seit dem Erlass wurden nur einzelne, kleine Teilrevisionen durchgeführt. Nach zwei Jahrzehnten besteht auch gemäss den Voten der Vernehmlassenden das berechnete Bedürfnis, die Regelungen der Anstellungsverhältnisse aus einer Gesamtperspektive zu betrachten und den veränderten Anforderungen der heutigen Arbeitswelt anzupassen.

Der vorliegende Entwurf zur Teilrevision der PV wird von allen Vernehmlassungsadressatinnen und -adressaten positiv aufgenommen. Die wichtigsten Neuerungen in den Bereichen Probezeit und Kündigungsschutz sowie vor allem die angestrebte Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden als gerechtfertigt und zeitgemäss beurteilt. Die in der Vorlage aufgezeigten Änderungen werden als wichtiges Instrument für die Positionierung der Kantonalen Verwaltung Uri als moderne und attraktive Arbeitgeberin gewürdigt. Die vorgeschlagene Lösung wird auch in finanzieller Hinsicht als ausgewogener Kompromiss geschätzt. In den Rückmeldungen festgehalten wird aber auch, dass die Personalpolitik des Kantons sich nicht zu sehr von der Wirtschaft abgrenzen dürfe, um nicht einseitig massiv attraktivere Anstellungsbedingungen auszuweisen.

Grüne Uri, SP Uri und die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann fordern explizit eine zusätzliche Regelung, welche die Kostenbeteiligung des Kantons für die Angestellten im Bereich der familienergänzenden Betreuung regeln soll. Dem Personalverband Kanton Uri ist es wichtig, dass auch die älteren Mitarbeitenden von der Revision profitieren und gegenüber den Jungen nicht schlechter gestellt werden.

Die Bestimmungen zum Globalbudget finden grundsätzlich breite Zustimmung. FDP, Die Liberalen und die SVP sowie der Gemeindepersonalverband erwarten von der Regierung, dass das Lohnsystem, wie im Bericht und Antrag einleitend erwähnt, zeitnah überprüft und modernisiert wird. CVP-Die Mitte ist damit einverstanden, dass das Lohnsystem nicht grundsätzlich Bestandteil der Revision sein soll, wünscht sich jedoch Möglichkeiten, damit Lohneinstufungen flexibler gehandhabt werden können. Vor diesem Hintergrund ist der Regierungsrat bereit, das Lohnsystem im Jahr 2023 einer Prüfung zu unterziehen und die entsprechenden Kosten dafür zu budgetieren.

Mehrfach geäusserte Anliegen der Vernehmlassenden zu den einzelnen Artikeln werden im Abschnitt IV. festgehalten und kommentiert.

2. Anpassung aufgrund der Vernehmlassungen

Die Vernehmlassungsadressatinnen und -adressaten haben zu den einzelnen Bestimmungen wertvolle Anregungen gemacht. Folgende Vorschläge wurden berücksichtigt.

- Artikel 29a (Abs. 4)

Das neue Bildungsgesetz sieht eine prozentuale Reduktion bei der Altersentlastung vor. Die beiden Normen sollen konsistent sein, um für alle Lehrpersonen im Kanton gleiche Bedingungen zu gewährleisten. Der Regierungsrat schlägt vor, Absatz 4 wie folgt anzupassen:

«Ab dem 55. Altersjahr wird das Pflichtpensum für Lehrpersonen bei einem Anstellungsgrad ab 30 Prozent um 7 Prozent und ab dem 60. Altersjahr um 10 Prozent reduziert. Die Reduktion wird ab jenem Jahr gewährt, in dem das Altersjahr erfüllt wird.»

- Artikel 37 Absatz 2 (neu)

Drei Vernehmlassende regen an, in einem zusätzlichen Absatz 2 eine regelmässige Lohngleichheitsanalyse zu implementieren.

Der Regierungsrat unterstützt dieses Anliegen und schlägt folgende Ergänzung vor:

«Das zuständige Amt führt regelmässig eine Lohngleichheitsanalyse durch.»

IV. Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen (PV)

Zu Artikel 5 Ausschreibung

Bereits im Zusammenhang mit der Motion Christian Schuler, Erstfeld, zur Änderung der Personalverordnung (PV), Ausschreibung von Kaderstellen in der kantonalen Verwaltung, führte der Regierungsrat aus, dass er zukünftig im Sinne der Transparenz alle Stellen des höheren Kadern nach Artikel 5 Personalreglement zwingend ausschreiben werde. Darunter fallen demzufolge die Stellen Kanzleileitende/Kanzleileiter und deren/dessen Stellvertreterin/Stellvertreter, Generalsekretärinnen/Generalsekretäre, Amtsvorsteherinnen/Amtsvorsteher sowie Rektorinnen/Rektoren. Wenn eine geeignete interne Kandidatin oder ein Kandidat vorhanden ist, kann dies entsprechend in die Ausschreibung aufgenommen werden.

Absatz 1: Wie bisher wird festgehalten, dass offene Stellen öffentlich auszuschreiben sind. Allerdings wird nicht mehr auf die Ausschreibung im Amtsblatt verwiesen, sondern die Form offengelassen.

Absatz 2: Der Regierungsrat bleibt für die Ausnahmen zuständig. Allerdings ist ihm vorgegeben, dass bei den höheren Kaderfunktionen keine Ausnahmen zulässig sind.

Das Anliegen einzelner Vernehmlassenden, die grundsätzlich alle Stellen öffentlich ausschreiben möchten, wird nicht erfüllt. Der Regierungsrat hält sich inhaltlich an seine Beantwortung anlässlich der Motion Christian Schuler.

Zu Artikel 12 Grundsatz

Absatz 2: Neu sollen befristete Anstellungsverhältnisse für maximal vier Jahre zulässig sein, beispielsweise für ein Projekt oder aus anderen Gründen zeitlich befristete Aufgaben. Für Lehrpersonen braucht es aufgrund der neuen Dauer von vier Jahren keine Sonderregelung mehr.

Zu Artikel 13 Probezeit

Der Kanton Uri kennt bisher eine sehr lange Probezeit von einem Jahr. In besonderen Fällen kann

diese Probezeit sogar nochmals um ein Jahr verlängert werden. Demgegenüber setzt das OR die Probezeit auf einen Monat fest, wobei eine Verlängerung bis maximal drei Monate erlaubt ist. In der Praxis hat sich gezeigt, dass die Dauer von einem Jahr zu lang ist.

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 hingegen gelten erst nach Abschluss der Probezeit (vgl. Entwurf Art. 15a i.V.m. Art. 336c OR).

Absatz 1: Neu soll die Probezeit auf drei Monate reduziert und damit den Bestimmungen der Privatwirtschaft und den öffentlichen Verwaltungen der Zentralschweiz angenähert werden.

Absatz 2: Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Probezeit auf maximal sechs Monate zu verlängern.

Absatz 3: Bei den befristeten Arbeitsverhältnissen wird eine Probezeit von einem Monat, die auf maximal drei Monate verlängert werden darf, festgelegt.

Zu Artikel 14 Beendigungsgründe

Buchstabe g: Die Umschreibung des Beendigungsgrunds bei einer andauernden Krankheit bzw. Unfall ist heute nicht sehr präzise formuliert («dauernde volle Arbeitsunfähigkeit»). Konkret stellt die Tatsache, dass ab einem bestimmten Zeitpunkt kein Anspruch mehr auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall besteht, den Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses dar. Es ist auch möglich, dass nur eine teilweise Arbeitsunfähigkeit vorliegt oder eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit besteht, während die Erwerbsfähigkeit als solche weiterhin gegeben ist. Aus diesem Grund lautet der Beendigungsgrund neu: Erschöpfung der Lohnfortzahlung infolge Unfalls oder Krankheit. Diese Formulierung schafft Klarheit: Auf diesen Zeitpunkt kann das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden

Mehrere Vernehmlassende schlagen beim Artikel 14 Buchstabe e als Beendigungsgrund vor, die Begrifflichkeit «Erreichen der Altersgrenze» mit «Erreichen des gesetzlichen AHV-Alters» zu ersetzen.

Nach Artikel 20 Absatz 1 endigt das Arbeitsverhältnis nach aktueller Regelung mit dem Altersrücktritt zwischen dem 58. und dem 65. Altersjahr und bietet somit für beide Geschlechter die Möglichkeit und das Recht, bis zum 65. Altersjahr zu arbeiten. Die vorgeschlagene Änderung würde einseitig bei den weiblichen Mitarbeitenden zu einem zwingenden Altersrücktritt mit spätestens Alter 64 führen. Der Regierungsrat schlägt vor, die Altersgrenze unverändert für beide Geschlechter beim 65. Altersjahr zu belassen und dem Vorschlag nicht zu entsprechen.

Zu Artikel 15 Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis a) Fristen

Absatz 1: Kleine sprachliche Anpassung.

Absatz 2: Während der Probezeit soll die Kündigungsfrist infolge der Verkürzung der Probezeit insgesamt von zwei Monaten auf sieben Kalendertage, entsprechend dem OR, gekürzt werden.

Absatz 3 Buchstabe d: Für ältere Angestellte ab 55 Jahren, die bereits seit mindestens fünf Jahren beim Kanton angestellt sind, wird die Kündigungsfrist auf generell sechs Monate festgelegt. Damit wird dem höheren Schutzbedürfnis älterer Angestellten Rechnung getragen. Gleichzeitig gilt diese Frist auch für eine vorzeitige Pensionierung, was die Nachfolgeplanung für den Arbeitgeber erleichtert.

Absatz 4: Für das höhere Kader soll die Kündigungsfrist von sechs auf vier Monate reduziert werden. Dies ermöglicht eine bessere Arbeitsmarktfähigkeit für die Kaderangestellten. Dabei ist allerdings Absatz 3 Buchstabe d zu beachten, der auch für die Angehörigen des höheren Kaderns gilt. Abgesehen davon ist es immer möglich, das Arbeitsverhältnis jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen aufzulösen (Art. 19 PV).

Absatz 5 übernimmt unverändert den bisherigen Absatz 5, während der bisherige Absatz 6 im neuen Artikel 15a aufgenommen wird.

Einige Vernehmlassende, darunter eine Mehrzahl der Gemeinden, schlagen vor, die Kündigungsfrist für das höhere Kader unverändert bei sechs Monaten zu belassen. Sie argumentieren mit vermehrten Schwierigkeiten bei der Personalsuche. Ausserdem wird vorgeschlagen, für Lehrpersonen die Kündigung jeweils auch auf Ende des Semesters und nicht nur auf Ende des Schuljahrs zu ermöglichen (Abs. 5).

Der Regierungsrat hält an der vorgeschlagenen Bestimmung fest, einerseits, weil er die Arbeitsmarktfähigkeit der Kaderangestellten verbessern will und andererseits, weil eine Fluktuation während des Schuljahrs weder für die Organisation des Schulbetriebs noch für den Unterricht mit Blick auf die Lernenden hilfreich ist.

Zu Artikel 15a b) Kündigung zur Unzeit

Die Schaffung eines neuen Artikels 15a PV bringt Klarheit im Umgang mit einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit und soll Missbräuchen vorbeugen.

In der Praxis muss festgestellt werden, dass einer angestellten Person sehr schnell und einfach eine Arbeitsunfähigkeit attestiert wird - auch über einen längeren Zeitraum von mehreren Monaten. Dies verunmöglicht während der Dauer der Sperrfristen gemäss Artikel 336c OR grundsätzlich jede Kündigung - und verlängert dann, wenn die Kündigung bereits zuvor ausgesprochen wurde, die Kündigungsfrist.

Sinn und Zweck der grundsätzlich aus dem OR entnommenen Regelung der Kündigung zur Unzeit ist es, dass Angestellten in Situationen wie Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Militärdienst während bestimmten Zeiten nicht gekündigt werden kann, weil sie in dieser Situation nicht in der Lage sind, eine neue Stelle zu finden. Sie sollen in dieser Situation geschützt werden.

Es sind jedoch Fälle denkbar, in denen die angestellte Person nur an der Arbeit an ihrem bisherigen Arbeitsplatz arbeitsunfähig ist. Häufig liegen solche Situationen bei Konflikten am Arbeitsplatz, sei es mit einer vorgesetzten Person oder einem Team, vor. Es ist aber auch denkbar, dass nur eine bestimmte Tätigkeit von einer gesundheitlichen Einschränkung betroffen ist. Gemäss Literatur und Rechtsprechung sollen der Kündigungsschutz bzw. die Sperrfristen gemäss OR in diesen Fällen der sogenannten «arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit» keine Anwendung finden, da es den angestellten Personen möglich ist, sich während der Kündigungsfrist um eine neue Anstellung zu bemühen.

Der neue Artikel 15a PV hält die bereits geltenden Grundsätze ausdrücklich fest. Durch die neue Bestimmung soll die sogenannte «Flucht in die Krankheit» im Vorfeld oder im Verlauf eines Kündigungsverfahrens verhindert werden. Weiter ist es hilfreich, wenn der Arbeitgeber eine vertrauensärztliche Beurteilung in die Wege leiten kann, insbesondere, wenn (begründete) Zweifel bestehen, dass keine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorliegt.

Absatz 1: Die Grundregelung mit dem Verweis auf das OR wird aus Artikel 15 Absatz 6 entnommen, wobei die speziellen Regelungen gemäss den neu vorgeschlagenen Absätzen 2 bis 5 vorbehalten bleiben.

Absatz 2: Hier wird explizit festgehalten, dass es sich bei einer Kündigung während einer arbeitsplatzbedingten Arbeitsunfähigkeit, die also eine Arbeitsleistung an einem anderen Arbeitsort nicht verhindert, nicht um eine Kündigung zur Unzeit handelt und entsprechend keine Sperrfristen bestehen.

Absatz 3: Gemäss OR-Regelung führt jede Absenz aus gesundheitsbedingten Gründen, die auch nur einen oder zwei Tage beträgt, bereits zu einer Anwendung der Regelungen und damit beispielsweise bei einer Verlängerung der Kündigungsfrist zu einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um die entsprechende Dauer der Arbeitsverhinderung, die zudem noch bis zum nächsten Monatsende verlängert werden muss. Im Kanton Uri soll neu festgelegt werden, dass Kurzabsenzen (Erkältung, Magen-Darm-Grippe usw.) nicht zu einer Verlängerung der Kündigungsfrist führen. Dies deshalb, weil trotz dieser Kurzabsenzen im Laufe der Kündigungsfrist die Möglichkeit besteht, sich zu bewerben, vorzustellen und eine neue Stelle zu finden.

Absatz 4: Die neue Regelung ist so ausgestaltet, dass die Angestellten auf Verlangen der vorgesetzten Person nachweisen müssen, dass ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung nicht arbeitsplatzbedingt ist (Beispiele: Krebserkrankungen, schwere Unfälle, Herz-/Kreislauf-Problematik). Im Normalfall dürfte dazu keine Notwendigkeit bestehen, solange ein gutes Verhältnis besteht. Wenn jemand wegen eines schweren Unfalls oder einer schweren Erkrankung länger arbeitsunfähig ist und die Vorgesetzten darüber informiert sind, erübrigt sich diese Frage. Wenn aber Zweifel bestehen, kann der Arbeitgeber von den Angestellten verlangen, dass sie ein entsprechend detailliertes Arzzeugnis vorweisen oder aber sich einer vertrauensärztlichen Begutachtung unterziehen.

Absatz 5: Gemäss OR verlängert sich die Kündigungsfrist bei einer Anwendung der Kündigung zur Unzeit jeweils bis zum nächsten Monatsende. Neu soll lediglich eine Verlängerung um die entsprechend ausgefallene Zeit vorgenommen werden. Wenn beispielsweise eine angestellte Person während der Kündigungsfrist von drei Monaten während zwei Wochen erkrankt ist, verlängert sich dadurch die

Kündigungsfrist nur um zwei Wochen.

Zu Artikel 16 c) Kündigungsschutz

In der Überschrift ist aufgrund der eingeschobenen Bestimmung von Artikel 15a neu Buchstabe c anstelle b einzusetzen.

Absatz 1 wird unverändert übernommen.

Absatz 2: Die Aufzählung der sachlichen Kündigungsgründe soll in den Buchstaben a, c, d und e angepasst werden. Die Anforderungen bei den Kündigungsgründen Buchstaben c, d und e werden leicht gesenkt. Zum Ausgleich werden in den nachfolgenden, neuen Absätzen 3 und 4 Vorgaben für die Kündigungsverfahren festgehalten.

Buchstabe a: Der eigentliche Kündigungsgrund besteht bei einer Invalidität nicht wirklich im Vorliegen der Verhinderung an der Aufgabenerfüllung. Vielmehr ist das Arbeitsverhältnis auf den Zeitpunkt aufzulösen, an dem der Anspruch auf Lohnfortzahlung endet. Es ist auch möglich, dass keine Invalidität vorliegt, weil eine andere Tätigkeit möglich wäre.

Die Erschöpfung der Lohnfortzahlung tritt bei Krankheit gemäss Artikel 54 Absatz 2 PV nach neun Monaten und bei Berufsunfall gemäss Artikel 55 Absatz 2 nach 730 Tagen bzw. bei Nichtberufsunfall nach 365 Tagen ein. Auf diesen Zeitpunkt kann das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden. Die Krankentaggeldversicherung bezahlt maximal zwei volle Jahreslöhne aus.

Buchstabe c: Dieser Kündigungsgrund soll angepasst werden. Es genügt, wenn die Leistungen ungenügend geworden sind - ob dies auf Dauer bleiben würde oder nicht, ist nicht relevant. Gleichzeitig wird auch aufgenommen, dass die fehlende Eignung für die Erfüllung der Aufgaben auch einen Kündigungsgrund darstellen kann.

Buchstabe d: Neu soll ein Kündigungsgrund vorliegen, wenn durch das Verhalten der angestellten Person die Aufgabenerfüllung der vorgesetzten Person oder anderer Angestellten lediglich erschwert wird. Dabei muss keine Erheblichkeit mehr nachgewiesen werden.

Buchstabe e: Ein Kündigungsgrund soll neu vorliegen, wenn die angestellte Person ihre Verpflichtungen nach dieser Verordnung verletzt hat. Bisher musste eine wesentliche Pflichtverletzung nachgewiesen werden.

Absatz 3: Als «Ausgleich» zu den Anpassungen in Absatz 2 soll das Setzen einer angemessenen Bewährungsfrist in Kündigungsfällen nach Absatz 2 Buchstaben c, d und e ausdrücklich in der PV verankert werden. Diese Bewährungsfrist soll zur Anwendung kommen, wenn Unterstützungsmassnahmen und ein Zeitablauf zur Verbesserung der Leistungen oder des Verhaltens notwendig sind.

Der bisherige Inhalt von Absatz 4 wird neu in Artikel 16a Absatz 1 aufgeführt.

Absatz 4: Im neuen Absatz 4 soll die bisherige Regelung Artikel 16 Absatz 3 aufgenommen werden.

Der bisherige Gehalt von Absatz 5 wird neu in Artikel 16a Absatz 2 unverändert aufgeführt.

Zu Artikel 16a d) Missbräuchliche Kündigung

Im neu eingefügten Artikel 16a werden die Regelungen zur missbräuchlichen Kündigung, die zuvor in Artikel 16 Absätze 4 und 5 enthalten waren, zusammengefasst.

Absatz 1: Aktuell ist bei missbräuchlicher Kündigung eine Entschädigung von mindestens drei Monatslöhnen geschuldet. Gemäss dem Bericht und Antrag des Regierungsrats vom 28. September 1999 an den Landrat sollte mit dieser Mindestentschädigung der Nachteil der (damals) abgeschafften Amtsdauer aufgefangen werden. Aus heutiger Sicht wirkt diese Begründung überholt, sodass künftig für eine Entschädigung einzig Artikel 336a OR zur Anwendung kommen soll, ohne ein Minimum festzulegen. Schadenersatz und auch eine Abgangsentschädigung sind nach wie vor vorbehalten. Das Maximum richtet sich nach dem OR (Art. 336a, maximal sechs Monate).

Absatz 2: Der bisherige Artikel 16 Absatz 5 wird hier unverändert übernommen.

Zu Artikel 17 Befristetes Arbeitsverhältnis

Absatz 1 wird unverändert übernommen.

Absatz 2 erlaubt neu auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die neu maximal vier Jahre dauern dürfen, eine Kündigung und legt die entsprechenden Fristen fest.

Absatz 3: Es wird darauf hingewiesen, dass die weiteren Bestimmungen über die Kündigung (vgl. Entwurf Art. 15a, 16 und 16a) sinngemäss anwendbar sind.

Zu Artikel 18 Fristlose Entlassung aus wichtigem Grund

Absatz 4: Analog zu Artikel 17 Absatz 2 soll die Mindesthöhe von drei Monatslöhnen gestrichen werden.

Zu Artikel 20 Erreichen der Altersgrenze, vorzeitiger Altersrücktritt

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

Absatz 1a: Neu sollen auch befristete Anstellungen mit Angestellten, die das ordentliche Rücktrittsalter von 65 Jahren bereits erreicht haben, oder Wiederanstellungen von Personen, die sich vorzeitig beim Kanton pensionieren liessen, möglich sein. Die Zuständigkeit dazu liegt im Einzelfall beim Regierungsrat. Dabei sind verschiedene Ansprüche anders zu regeln als während dem «normalen» Arbeitsverhältnis, da es sich nicht um normale Arbeitsverhältnisse handelt und bereits ein Rentenanspruch besteht:

- Keinen Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk
- Lohnfortzahlung bei Unfall oder Krankheit: maximal drei Monate
- Automatische Aufhebung mit Vollendung des 70. Altersjahrs
- Keine Mitarbeitenden-Beurteilung (MAG)

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.

Zu Artikel 21 Erschöpfung der Lohnfortzahlung

Analog zu Artikel 16 Absatz 2 ist die Überschrift anzupassen (Bisher: Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit).

Absatz 1: Das Ende des Arbeitsverhältnisses wird neu klar festgelegt: auf das Ende des Anspruchs auf Lohnfortzahlung. Es ist möglich, dass in diesem Zeitpunkt kein Anspruch auf Invaliditätsleistungen besteht und betroffene Personen eine neue Arbeitsstelle suchen müssen. Dies wird jedoch nicht vom Kanton entschieden, sondern die Sozialversicherungsstelle Uri begleitet im Rahmen der Wiedereingliederungsmassnahmen jeden Fall.

Absatz 2: Falls möglich, wird der Kanton seine bisherigen Angestellten, die gesundheitlich beeinträchtigt sind, in geeigneter Form weiterbeschäftigen. Dies kann leider nicht immer garantiert werden, weshalb lediglich die Prüfung statuiert wird.

Zu Artikel 24 Abgangsentschädigung

Absatz 1: Neu soll bereits eine Abgangsentschädigung ab 15 Dienstjahren und ohne altersmässige Grenzen geschuldet werden. In Härtefällen soll der Regierungsrat auch von diesen Regelungen abweichen können (z. B. Kündigung aus organisatorischen Gründen im Alter von 55 Jahren, nach zehn Dienstjahren).

Absatz 1^a: Das Maximum soll weiterhin abhängig von den Dienstjahren definiert werden. Die bisherige Regelung führte in der Praxis zu Umsetzungsfragen.

Absatz 1^b: Aufgrund des Kündigungsschutzes bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen ist es oft nicht einfach, sich von Angestellten zu trennen. Neu soll deshalb die Möglichkeit geschaffen werden, dass der Regierungsrat auch bei einer Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen eine Abfindung ausrichten könnte. Die Höhe wird auf maximal drei Monatslöhne beschränkt. Trotz zurückhaltender Anwendung durch den Regierungsrat kann die neue Möglichkeit dazu beitragen, dass stark belastete Arbeitsverhältnis möglichst rasch und ohne kostspielige, meist lange Gerichtsprozesse aufgelöst werden können.

Einzelne Vernehmlassende, darunter mehrere Gemeinden, möchten die Abgangsentschädigung unter Absatz 1a auf maximal zwei Monatsgehälter begrenzen. Da bereits die aktuelle Regelung eine Abgangsentschädigung von mindestens zwei und maximal sechs Monatsgehälter, je nach vollendeten Dienstjahren vorsieht, hält der Regierungsrat an der vorgeschlagenen Regelung fest.

Zu Artikel 25 Lohnnachgenuss

Der Begriff der Lohnfortzahlung im Todesfall soll durch die Bezeichnung Lohnnachgenuss, die auch im OR eingesetzt wird, ersetzt werden.

Absatz 1: Bei der Umsetzung dieser Bestimmung stellen sich immer wieder Vollzugsprobleme. Aus diesem Grund sollen die «nächsten Angehörigen» neu in der PV genauer bezeichnet und eine klare Abfolge festgehalten werden (vgl. geltende Regelung in Art. 7 Personalreglement). Der bisherige Absatz 4 kann ersatzlos aufgehoben werden.

Neu soll der Lohnnachgenuss im Umfang von drei Monatslöhnen zudem unabhängig von der Anzahl der Dienstjahre ausbezahlt werden. Dieser sogenannte Lohnnachgenuss geht an die Hinterbliebenen und soll die Zeit überbrücken, bis die neuen Verhältnisse geregelt sind (Rentenberechtigungen, Zugriffe auf Bankkonti usw.).

Absatz 2: Wie bisher kann der Regierungsrat den Lohnnachgenuss erhöhen, aber neu um maximal drei statt zwei Monatslöhne.

Absatz 3: Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis erfolgt die Zahlung bis zum Ende der Befristung, jedoch maximal drei Monate ab Todesdatum.

6. Abschnitt: Vorsorgliche Massnahmen

Die Grundlagen für ein Administrativverfahren sind in Artikel 34b ff. des Organisationsreglements (ORR; RB 2.3322) geregelt. Hingegen fehlt eine Rechtsgrundlage, um allfällige vorsorgliche Massnahmen zu treffen. Diese Rechtsgrundlage ist vorliegend zu schaffen. Es bedeutet, dass während der Dauer der Abklärungen in bestimmten Fällen bereits Massnahmen getroffen werden können.

Für diese Regelungen ist ein neuer Abschnitt 6., vorsorgliche Massnahmen, im Kapitel 2, Arbeitsverhältnis, zu schaffen.

Zu Artikel 25a Vorsorgliche Massnahmen

Absatz 1: In Absatz 1 wird geregelt, in welchen Situationen überhaupt vorsorgliche Massnahmen getroffen werden dürfen. Es handelt sich eigentlich immer um Situationen, bei denen eine definitive Beurteilung noch nicht möglich ist, aber es dem Arbeitgeber auch nicht mehr zumutbar ist, die betroffene Person weiter arbeiten zu lassen. Die vorsorglichen Massnahmen regeln damit die Zeit, bis Klarheit besteht.

Als mögliche Anwendungsfälle sind zu nennen:

- Angestellte, die in Untersuchungshaft genommen wurden
- Angestellte, die einfach nicht mehr zur Arbeit erscheinen
- Angestellte, bei denen «Unregelmässigkeiten» festgestellt wurden (= Eröffnung Administrativuntersuchung, bis Klarheit bestand). Beispiele:

- Angestellte Person wird des Diebstahls verdächtigt
- Sexuelle Belästigung
- Angestellte, die möglicherweise ihre Dienstpflichten massiv verletzt haben

Absatz 2: Dringende Massnahmen (Wegweisung von der Arbeit und den Räumlichkeiten des Arbeitgebers, Abgabe von Schlüsseln, Abgabe des Badges, Sperrung des IT-Zugangs oder ähnliches) können von allen Vorgesetzten direkt getroffen werden. Sie müssen allerdings sobald als möglich von der Anstellungsbehörde bzw. bei gewählten Personen von der Aufsichtsbehörde bestätigt werden. Bei vom Volk oder vom Landrat gewählten Personen gilt der Regierungsrat gemäss Artikel 11 Absatz 2 PV als diejenige Instanz, die anstelle von Volk bzw. Landrat handeln muss. Die Anstellungsbehörde entscheidet auch, ob der Lohn während des Verfahrens ganz oder teilweise weiterbezahlt wird.

Absatz 3: Nach Abschluss des Administrativverfahrens muss die Anstellungsbehörde die vorsorglichen Massnahmen beenden. Entweder stellt sich heraus, dass keine Unregelmässigkeiten vorlagen und die betroffene angestellte Person problemlos wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren kann. Sollte die Besoldung vorläufig sistiert worden sein, wäre sie nachzubezahlen. Oder aber der Kanton kommt zur Erkenntnis, dass ein Kündigungsgrund vorliegt, und leitet das Kündigungsverfahren ein. Auch in diesem Fall muss bei der Beendigung der vorsorglichen Massnahmen über eine allfällige Nachgewährung des entzogenen Lohns entschieden werden.

Zwei Vernehmlassende wünschen im Absatz 1 Buchstabe b folgende Ergänzung: «wenn wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist und dieses die Ausübung der Funktion beeinträchtigt.»

Da es sich bei der Bestimmung um eine «Kann-Formulierung» handelt (Die Anstellungsbehörde kann eine Freistellung vornehmen), besteht nach Ansicht des Regierungsrats kein Handlungsbedarf, eine Ergänzung vorzunehmen.

Zu Artikel 29 Arbeitszeit, Arbeitsformen

Absatz 2 Buchstabe c: Mit dem GÜdelmontag als freier Tag wird der Tradition Fasnacht genügend Rechnung getragen. Hingegen ist es verhältnismässig, den freien Vormittag des GÜeldienstags nicht mehr als freien Halbttag zu gewähren. Der bisherige Buchstabe c ist daher aufzuheben.

Buchstabe e: 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 Halbttag praktisch keine Dienstleistungen nachgefragt werden.

Zu Artikel 29a (Absatz 2)

Zwei Vernehmlassende schlagen vor, das Vollpensum für Lehrpersonen an der Kantonalen Mittelschule und auch beim bwz Uri einheitlich analog der Volksschulen auf 29 Lektionen zu erhöhen.

Mit Blick auf die unterschiedlichen zeitlichen und fachlichen Anforderungen, die je nach Schulstufe für den Unterricht sowie dessen Vor- und Nachbereitung massgebend sind, und im Einklang mit der

grossen Mehrheit der Vernehmlassungsantworten im Allgemeinen und der Stellungnahmen der Personalverbände im Besonderen hält der Regierungsrat an der bisherigen Lektionenzuteilung fest.

Zu Artikel 29a (Abs. 4)

Das neue Bildungsgesetz sieht eine prozentuale Reduktion bei der Altersentlastung vor. Die beiden Normen sollen konsistent sein. Der Regierungsrat schlägt vor, Absatz 4 wie folgt anzupassen:

«Ab dem 55. Altersjahr wird das Pflichtpensum für Lehrpersonen bei einem Anstellungsgrad ab 30 Prozent um 7 Prozent und ab dem 60. Altersjahr um 10 Prozent reduziert. Die Reduktion wird ab jenem Jahr gewährt, in dem das Altersjahr erfüllt wird.»

Zu Artikel 30 Überstundenarbeit

Heute fehlt eine gewisse Flexibilität, weil Überstunden nur im Voraus angeordnet werden können.

Absatz 3: Neu können Überstunden auch in Ausnahmefällen im Nachhinein als solche genehmigt werden. Ansonsten müsste beispielsweise bei einem Notstand abgewartet werden, bis eine Anordnung erfolgt und erst dann könnten die notwendigen Einsätze erfolgen. Hingegen soll die nachträgliche Bewilligung nicht einfach so erfolgen, sondern die Zuständigkeit dazu liegt beim Regierungsrat.

Ein Vernehmlassender steht diesem Anliegen kritisch gegenüber und beantragt die Streichung dieser Flexibilisierung. Der Regierungsrat schlägt vor, an der vorgeschlagenen neuen Regelung für Ausnahmefälle festzuhalten, um beispielsweise bereits erfolgte Einsätze bei Notsituationen im Nachhinein entschädigen zu können.

Neuer Absatz bei Artikel 37

Drei Vernehmlassende regen an in einem zusätzlichen Absatz 2 eine regelmässige Lohngleichheitsanalyse zu implementieren.

Der Regierungsrat unterstützt dieses Anliegen und schlägt folgende Ergänzung vor (neuer Abs. 2):

«Das zuständige Amt führt regelmässig eine Lohngleichheitsanalyse durch.»

Zu Artikel 42 Ausserordentliche Zuwendungen

Absatz 1: Neu soll die Zuständigkeit für ausserordentliche, einmalige Zuwendungen einheitlich bei der Direktion angesiedelt werden.

Zu Artikel 49 Dienstaltersgeschenk

Ein Vergleich mit den umliegenden Kantonen zeigt auf, dass die meisten Kantone bereits ab zehn Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk vorsehen. Die Höhe des Dienstaltersgeschenks der Kantonalen Verwaltung Uri fällt hingegen relativ grosszügig aus (20 Jahre: ein Monatslohn, 25 Jahre: eineinhalb

Monatslöhne, 30 und 35 Jahre: je ein Monatslohn; 40 Jahre: zwei Monatslöhne; 45 Jahre: ein Monatslohn; 50 Jahre: ein Monatslohn). Deshalb soll der Anspruch neu früher einsetzen, jedoch im Umfang reduziert werden.

Absatz 1: Neu sollen bereits ab zehn Jahren sowie jeweils nach weiteren fünf Jahren Dienstaltersgeschenke ausgerichtet werden. Bei zehn und 15 Jahren werden neu jeweils zwei Wochen Urlaub gewährt, ab 20 Jahren jeweils vier Wochen. Das bedeutet, 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. Entwurf Art. 77 Abs. 2 PV).

Absatz 2: Der bisherige Absatz 2 wird angepasst, indem entsprechend der Regel von Absatz 1, Urlaubsgewährung, eine Auszahlung nur auf Wunsch der Angestellten erfolgt.

Absatz 3 wird unverändert übernommen.

Im Grundsatz wird die Änderung mit der früheren Ausrichtung der Dienstaltersgeschenke begrüsst. Einige Vernehmlassende und die Mehrheit der Gemeinden beantragen die Übernahme der neuen Bestimmungen der Gemeinde Altdorf:

¹Jeder und jedem Angestellten wird nach zehn und je weiteren fünf effektiv geleisteten Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk ausgerichtet. Das Dienstaltersgeschenk beträgt nach zehn Jahren 2'000 Franken und erhöht sich alle fünf Jahre um 1'000 Franken.

² Nach 25 Jahren wird einmalig zusätzlich ein Woche Ferien gewährt.

³ Die Höhe des Dienstaltersgeschenks bemisst sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre.

Die in der Teilrevision vorgeschlagene Regelung für die Kantonsangestellten, die wie bis anhin auch eine Urlaubsgewährung und nicht nur eine rein finanzielle Ausrichtung vorsieht, ist gerade dadurch ein wichtiger Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese Wahlmöglichkeit liesse sich bei einer fixen frankenmässigen Entschädigung aufgrund der unterschiedlichen Entlöhnung und damit verbunden eines unterschiedlichen Werts eines Ferientags nicht umsetzen. Der Regierungsrat beantragt deshalb, an der vorgeschlagenen Bestimmung festzuhalten.

Zu Artikel 52 Besondere Zulagen

Buchstabe a: Statt dem bisherigen Begriff des Sonntagsdiensts sollen die Begriffe Wochenende- und Feiertagsdienst eingesetzt werden, da die Regelungen nebst für Sonntage auch für weitere Feiertage Anwendung finden.

Zu Artikel 53 Militärische und ähnliche Dienstleistungen

Die Überschrift wird begrifflich offener, während die wesentlichen Dienstleistungen in Absatz 1 erwähnt werden.

Grundidee der nachstehenden Anpassungen ist, dass die militärischen Dienstleistungen im Interesse des Staats liegen und daher gefördert werden sollen.

Absatz 1: Die Lohnfortzahlung bei militärischen und ähnlichen Dienstleistungen soll von 30 Arbeitstagen auf maximal drei Monate/Jahr ausgedehnt werden. Es ist auch festzustellen, dass nur noch in Einzelfällen solche Einsätze erfolgen und entschädigt werden müssen.

Absatz 2: Der bisherige differenzierte Anspruch wird vereinfacht und ausgedehnt, indem für alle Personen 100 Prozent Lohn ausgerichtet wird.

Absatz 4: Auch Entschädigungen, die nicht von der EO ausgerichtet werden, sollen an den Kanton fallen - sofern dieser eine Lohnfortzahlung leistet.

Einzelne Vernehmlassende sind gegen die Ausweitung der Lohnfortzahlung (Abs. 1) und schlagen vor, die bisherige Lösung beizubehalten. Der Regierungsrat sieht diese Dienstleistungen auch als Dienst am Staat und will an der vorgeschlagenen Regelung festhalten.

Zu Artikel 54 Krankheit

Die aktuell gelebte Situation (Krankentaggeldversicherung durch Personalverband abgeschlossen) ist im Personalrecht als Möglichkeit abzubilden. Aktuell bezahlt die Krankentaggeldversicherung maximal zwei volle Jahreslöhne aus.

Absatz 1 wird unverändert übernommen.

Absatz 2: Begrifflich ist hier zu präzisieren, dass die Lohnfortzahlung nach neun Monaten endet. Hingegen bevorschusst der Kanton die Leistungen der Krankentaggeldversicherung, sodass weitere vorläufige Zahlungen erfolgen.

Absatz 3: Neu wird festgehalten, dass sowohl der Kanton wie auch die Personalverbände eine Krankentaggeldversicherung anbieten können und dass der Kanton diese Leistungen bevorschussen kann. Damit wird die gelebte und bewährte Praxis in der PV nachvollzogen.

Die bisherige Bestimmung, wonach die Lohnfortzahlung für befristet angestellte Personen speziell zu regeln sei, kann ersatzlos aufgehoben werden. Gemäss Absatz 2 endet die Lohnfortzahlung in jedem Fall mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses, längstens aber nach neun Monaten. Es ist keine Spezialregelung notwendig.

Zu Artikel 55 Unfall

Absatz 1 wird unverändert übernommen.

Absatz 2: Die Leistungen bei Berufsunfällen sollen weiterhin grosszügig sein. Allerdings ist die bisherige Formulierung «...voller Lohn bis ein Rechtsanspruch entsteht, der die gleichen Leistungen garantiert» in der Praxis kaum mit einer Rente zu erreichen. Vielmehr soll die Lohnfortzahlung maximal

zwei Jahre bzw. 730 Tage dauern. In diesem Zeitraum sollten entsprechende Entscheide der eidgenössischen Invalidenversicherung und der Unfallversicherung vorliegen. Bei Nichtberufsunfällen erfolgt keine Änderung.

Absatz 3: Neu wird festgehalten, dass der Anspruch bei befristeten Arbeitsverhältnissen längstens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses dauert. Bei einem Unfall oder einer Erkrankung kurz vor Ende einer befristeten Anstellung von vier Jahren gibt es die Möglichkeit, dies als Härtefall im Sinne von Artikel 56 PV zu behandeln und eine längere Lohnfortzahlung zu gewähren.

Absatz 4: Analog zur Krankentaggeldversicherung kann der Kanton die Leistungen der Unfallversicherung bevorschussen. Der Anspruch des Kantons auf die entsprechenden UVG-Leistungen wird neu in Artikel 58 Absatz 1 PV festgehalten.

Zu Artikel 58 Weitere Regelungen zur Lohnfortzahlung bei Unfall und Krankheit

Der Titel (bisher: Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen) wird neu gefasst, da in den Absätzen 3 bis 5 neue Themen geregelt werden.

Absatz 1: Die Krankentaggeldversicherung wird heute vom Personalverband abgeschlossen. Dies ist hier als Möglichkeit zu ergänzen.

Absatz 2: Die Lohnfortzahlung kann künftig gekürzt werden, wenn ein grobes Selbstverschulden vorliegt oder eine besondere Gefährdung eingegangen wurde. Dabei wird der Kanton sich im Regelfall dem Entscheid der entsprechenden Versicherung anschliessen.

Absatz 3: Grundsätzlich muss neu immer dann, wenn eine krankheits- und unfallbedingte Abwesenheit fünf Arbeitstage übersteigt, ein Arztzeugnis vorgelegt werden. Zudem kann auch bereits früher ein Arztzeugnis verlangt werden, wenn der Arbeitgeber dies wünscht.

Absatz 4: Falls ein Arztzeugnis zu wenig aussagekräftig ist oder nicht überzeugt, kann der Kanton eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen. Mit dieser Bestimmung wird die dazu notwendige Rechtsgrundlage geschaffen.

Absatz 5: Falls die betroffene Person die Mitwirkung verweigert oder beispielsweise die vertrauensärztliche Untersuchung verzögert, kann die Lohnfortzahlung reduziert oder eingestellt werden.

Zu Artikel 59 Urlaub aus familiären Gründen und andere Absenzen

Die Überschrift fasst zusammen, was in Artikel 59 neu geregelt wird (bisher: Bezahlter Mutterschaftsurlaub).

Absatz 1: Die Regelung des Urlaubs bei Geburt soll dem Regierungsrat überlassen werden. Grund dafür ist, dass die entsprechenden Vorgaben auf Bundesebene (Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft [Erwerbssersatzgesetz, EOG]; SR 834.1) im Fluss sind. Zurzeit wird darüber diskutiert, wie ein Adoptionsurlaub ausgestaltet werden soll.

Absatz 2: Der Bund hat im EOG neue Ansprüche bei familien- und betreuungsbezogenen Ereignissen geschaffen. Auch hier soll die Regelung dem Regierungsrat überlassen werden, sodass eine Anpassung einfacher vorgenommen werden kann.

Die bisherigen Absätze 3 und 4 können aufgehoben werden. Zusammen mit den konkreten Ansprüchen regelt der Regierungsrat auch, dass der Kanton die Leistungen der EOG beansprucht, wenn er diese bevorschusst.

Die weiteren Ausführungen zu den geplanten Anpassungen finden sich entsprechend in den Ausführungen zum Personalreglement.

Ein Vernehmlassender ist gegen eine Ausweitung des Mutterschaftsurlaubs auf 16 Wochen à 100 Prozent und schlägt vor, die bisherige Regelung mit 14 Wochen à 80 Prozent beizubehalten. Ausserdem soll die Regelung des Mutterschaftsurlaubs weiterhin im Kompetenzbereich des Landrats liegen.

Der Regierungsrat beurteilt diese Anpassung als sehr wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch im Vergleich zu anderen Kantonen ist eine Anpassung angezeigt. Nachdem der Regierungsrat auch für die Gewährung von Urlaub aus anderen Gründen zuständig ist, erscheint es folgerichtig, dass der Regierungsrat neu auch den Mutterschaftsurlaub regelt.

Eine Gemeinde wünscht die Einführung eines Adoptionsurlaubs.

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 30. Oktober 2019 beschlossen, die Parlamentarische Initiative für die Einführung einer Adoptionsentschädigung zu unterstützen. Der Regierungsrat findet es angemessen, die Bundesregelung abzuwarten, befürwortet aber grundsätzlich deren Einführung.

Zu Artikel 60 Ferien

Ein Vergleich mit den umliegenden Kantonen zeigt auf, dass die Kantonale Verwaltung Uri mit einem «Standard-Ferienanspruch» von vier Wochen unter dem Durchschnitt liegt. Der Ferienanspruch spielt für jüngere Bewerberinnen und Bewerber als Teil der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine grosse Rolle beim Entscheid für den Arbeitgeber. Ferien dienen der körperlichen und geistigen Erholung und der Selbstverwirklichung. Zusätzliche Ferientage fördern die Gesundheit der Angestellten und sorgen auch für weniger Ausfälle. Erholte Angestellte sind leistungsfähiger und motivierter. Es ist daher sinnvoll, den Anspruch leicht zu erhöhen.

Absatz 1: 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.

Ein Teil der ausfallenden Arbeitszeit soll durch Effizienzsteigerung und Digitalisierung aufgefangen werden. Die verbleibenden Mehrkosten resultieren aus zusätzlichen Stellenprozenten vor allem bei Betrieben mit 24-Stunden-Einsatz und in Schichtbetrieben.

Absatz 4 Buchstabe a: Der Begriff des Schwangerschaftsurlaubs wird durch den zutreffenderen Begriff des Mutterschaftsurlaubs ersetzt.

Absatz 4 Buchstabe b: Für die militärischen Dienstleistungen wird derselbe Begriff wie in Artikel 53 eingesetzt.

Die grundsätzliche Anpassung des Ferienanspruchs wird grossmehrheitlich begrüsst. Mehrere Vernehmlassende, darunter eine Vielzahl der Gemeinden, wünschen sich eine zusätzliche Ausweitung des Ferienanspruchs für die Altersgruppen ab Alter 50. Von vielen Gemeinden nicht unterstützt werden die zusätzlichen fünf Ferientage bis zum 20. Altersjahr (Lernende).

Der Regierungsrat liess sich bei seinem Vorschlag für fünf zusätzliche Ferientage für die Altersgruppe bis Alter 49 von den zusätzlichen Anforderungen der Familienarbeit leiten und sieht deshalb vor- dringlich bei dieser Personengruppe Handlungsbedarf. Eine zusätzliche Ausdehnung des Ferienanspruchs würde zu erheblichen Mehrkosten führen und die auch finanziell ausgewogene Vorlage gefährden. Nicht zu vernachlässigen ist auch der zusätzliche Arbeitsdruck, der aufgrund der vermehrten Fehlzeiten auf das Personal entstehen würde.

Zu Artikel 61 Berufliche Förderung

Heutzutage ist es eine Grundpflicht aller Personen, sich lebenslänglich weiterzubilden und dafür zu sorgen, dass sie ihre Arbeitsmarktfähigkeit jederzeit erhalten können.

Absatz 1: Die berufliche Fort- und Weiterbildung soll nicht nur dann gefördert werden, wenn diese im Interesse des Kantons liegt. Vielmehr hat der Kanton auch ein generelles Interesse daran, dass sich alle Angestellten ihr ganzes Arbeitsleben lang kontinuierlich weiterbilden, um ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten.

Absatz 2: Die Details sollen vom Regierungsrat geregelt werden.

Zwei Vernehmlassende möchten an der bisherigen Regelung festhalten (Abs. 1) und die Weiterbildung nur dann fördern, falls diese im Interesse des Kantons liegt.

Diesem Anliegen wird auf Stufe Personalreglement in Artikel 55a Absatz 3 Rechnung getragen:

«Im Regelfall, wenn der Kanton an der Absolvierung der Ausbildung sehr interessiert ist, übernimmt der Kanton bis zu 5'000 Franken der 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 63 (Abs. 2)

Zwei Vernehmlassende fordern ein erweitertes Mitspracherecht für die Angestellten, in dem diese durch die Vorgesetzten bei Tatsachen und Vorhaben, die für ihre Tätigkeit von Bedeutung sind, nicht

nur zu informieren, sondern zu konsultieren sind.

Dem Regierungsrat geht diese Forderung zu weit. Er hält an der vorgeschlagenen Lösung fest.

Zu Artikel 66 Gleichstellung der Geschlechter

Die Artikelbezeichnung wird verkürzt (Bisher: Gleichstellung von Frau und Mann).

Absatz 1: Die Anliegen von Menschen mit Beeinträchtigung, die auch mit der bisherigen Überschrift nicht erfasst wurden, werden neu in Artikel 67, Schutz vor Diskriminierung, erfasst.

Absatz 2: In Absatz 2 soll aufgenommen werden, dass der Regierungsrat verpflichtet ist, insbesondere bei Kaderbesetzungen darauf zu achten, dass alle Geschlechter möglichst gleichmässig vertreten sind. Dies ist dem Regierungsrat bereits heute ein Anliegen.

Zwei Vernehmlassende fordern, die Stellenausschreibung mit Zusatz «w/m/d» sowie einen zusätzlichen Absatz, der das Amt für Personal beauftragt, die Chancengleichheit von Mann und Frau und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und zu sichern.

Dem Regierungsrat geht diese Forderung zu weit. Er hält an der vorgeschlagenen Lösung fest.

Zu Artikel 67 Schutz vor Diskriminierung

Die Überschrift wird neu «positiv» gefasst.

Absatz 1: Dem Kanton wird die Aufgabe auferlegt, für Schutz vor Diskriminierung zu sorgen. Der Begriff der Diskriminierung wird umfassend verstanden.

Absätze 2 und 3: Der Kanton Uri besitzt keine Ombudsstelle, sondern eine externe «Kontaktstelle», an die sich das Personal bei Diskriminierungen wenden kann. Diese Kontaktstelle muss unabhängig und ausserhalb der Kantonalen Verwaltung angesiedelt sein. Die Kontaktstelle wurde vom Regierungsrat bereits 2018 geschaffen. Entsprechend ist der Begriff der Ombudsstelle in den Absätzen 2 und 3 anzupassen.

Zu Artikel 70

Absatz 1 enthält einzig begriffliche Anpassungen.

Zu Artikel 73 Kostenlosigkeit und Verfahren

Absatz 1: Wie bisher sollten Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis kostenlos sein. Die bisher erwähnte Bestimmung von Artikel 343 OR wurde mit der Einführung der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO; SR 272) aufgehoben, weshalb neu auf Artikel 114 Buchstabe c der ZPO verwiesen wird.

6a. Kapitel: Steuerung durch Globalbudget

Der Landrat hat am 3. Oktober 2018 Beschluss gefasst über die versuchsweise Weiterführung der Kostenlenkung im Personalbereich mittels Globalbudget. Diese Regelungen haben sich im Pilotbetrieb bewährt und sollen nun im neuen Kapitel 6a unbefristet in die PV aufgenommen werden. Entsprechend sind die Artikel 37a ff. der Organisationsverordnung betreffend Stellenplan und Stellenbewirtschaftung anzupassen (vgl. nachstehend Kapitel 4).

Zu Artikel 73a Globalbudget a) Grundsatz

Absätze 1 und 2: Das Globalbudget-System soll für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons gelten, für die der Landrat die Besoldung beschliesst und die der Organisationshoheit des Regierungsrats unterstehen. Neben Voll- und Teilzeitangestellten der Kantonalen Verwaltung werden auch Aushilfspersonen, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Lehrpersonen vom Globalbudget-System erfasst. Das Amt für Betrieb Nationalstrassen, das Schwerverkehrszentrum sowie die Justizverwaltung sind vom Globalbudget-System ausgenommen. Fremdfinanzierte Stellen sollen keine Beschränkung durch das Globalbudget-System erfahren.

Absatz 3: Neu soll eine Rechtsgrundlage geschaffen werden, um für Personen, deren Leistungsfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen eingeschränkt ist oder im ersten Arbeitsmarkt keine Anstellung finden, Trainings- oder Praktikumsarbeitsplätze für eine befristete Zeit zur Verfügung zu stellen (angepasste Arbeitsplätze). Das Angebot richtet sich an Personen ausserhalb der Kantonalen Verwaltung. Bei Personen, bei denen während einer Anstellung beim Kanton gesundheitliche Leistungseintrüchtigungen auftreten, hat der Kanton auch bisher bereits nach Möglichkeiten gesucht, angepasste Tätigkeiten für die Weiterbeschäftigung anzubieten. Der Regierungsrat wird alle weiteren Details in einem speziellen Reglement festlegen (vgl. Grobentwurf Reglement über die angepassten Arbeitsplätze [RAP] in der Beilage 5). Bei der Entschädigung werden die sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche berücksichtigt. Ausgerichtet werden sollen zwischen 1'200 bis 1'800 Franken/Monat bei einem 100-Prozent-Pensum, wobei der Betrag je nach Aufgabengebiet und Leistungsfähigkeit im Einzelfall festzulegen ist und im Regelfall ein reduziertes Pensum zu erwarten ist.

Absatz 4: Innerhalb der jeweils vierjährigen Globalbudgetperiode ist der Regierungsrat ermächtigt, von gewissen Bestimmungen abzuweichen. Die Grundsätze der Jährlichkeit sowie der qualitativen, quantitativen und zeitlichen Bindung gelten beim Globalbudget nicht.

Zu Artikel 73b b) Abrechnungsmodus

Absatz 1: Der Landrat beschliesst den Betrag für das Globalbudget für das erste Jahr und legt zugleich die durchschnittliche Kostensteigerungsquote für die darauffolgenden drei Jahre fest. Daraus ergibt sich die Summe des Globalbudgets für die gesamte Globalbudgetperiode.

Absatz 2: Das Globalbudget ist wie bisher so auszugestalten, dass verschiedene Kostenfaktoren als «exogene Faktoren» vorbehalten bleiben. Dies sind Faktoren, die der Regierungsrat nicht aktiv durch Personalentscheide beeinflussen kann (vgl. Art. 73c).

Absatz 3: Innerhalb der jeweils vierjährigen Globalbudgetperiode hat der Regierungsrat jährlich die Anpassung des Globalbudgets aufgrund der exogenen Faktoren dem Landrat zur Kenntnis zu bringen. Die Anpassung beruht auf den exogenen Faktoren, die von Juli des Vorjahrs bis zum Juni des aktuellen Jahrs eingetreten sind. Im ersten Jahr sind sämtliche Faktoren zu berücksichtigen, die seit der Erstellung des Globalbudgets zusätzlich entstanden sind. Die Beantragung der Kenntnisnahme der Anpassung erfolgt mit der ordentlichen Budgetierung.

Absatz 4: Die zulässige Globalbudgettranche im Personalbereich wird zwar jährlich mit einer Obergrenze festgelegt, jedoch darf die Verwaltung die jährliche Globalbudgettranche überschreiten, sofern in der Summe das Globalbudget einer Globalbudgetperiode eingehalten wird.

Zu Artikel 73c c) exogene Faktoren

Absatz 1: Als exogene Faktoren werden Faktoren bezeichnet, die der Regierungsrat nicht aktiv durch Personalentscheide beeinflussen kann. Sie können in Gruppen zusammengefasst und kategorisiert werden:

Buchstabe a: Der Teuerungsausgleich, den der Regierungsrat nach Artikel 43 der PV beschliesst, exogen bedingte Arbeitgeberbeitragserhöhungen (AHV, Unfall, Pensionskasse) sowie Veränderungen in der Anzahl der Klassen an den kantonalen Schulen.

Zum Beispiel Veränderungen der Sozialversicherungsbeiträge oder Mehr- und Minderausgaben, die sich durch Veränderungen in der Zahl der Klassen an den kantonalen Schulen ergeben. Sobald exogene Faktoren wieder entfallen, wird der Betrag entsprechend angepasst.

Buchstabe b: Landratsbeschlüsse, die direkten Einfluss auf die Höhe des Globalbudgets haben.

Buchstabe c: Es handelt sich um Faktoren, bei denen der entsprechende Aufwand durch Ertrag in mindestens gleicher Höhe kompensiert wird. Gemäss Artikel 41 der Verordnung über den Finanzhaushalt des Kantons Uri (FHV; RB 3.2111) kann bei rechtskräftiger Zusicherung der Beiträge durch Dritte ein Kredit netto beantragt werden. Gemäss Artikel 51 FHV ist zudem eine Kreditüberschreitung zulässig für Aufwände und Ausgaben, denen im gleichen Rechnungsjahr entsprechende sachbezogene Erträge und Einnahmen gegenüberstehen. Nach beiden Artikeln ist entscheidend, dass die effektiven Nettokosten nicht erhöht werden und die Kantonsrechnung nicht zusätzlich belastet wird. Sachbezogene Aufwand- oder Ausgabenminderungen sind diesbezüglich den sachbezogenen Erträgen und Einnahmen gleichzusetzen.

Buchstabe d: Teilweise sind Vorgaben aus Bundesgesetzen usw. mit einem direkten personellen Mehraufwand verbunden ohne einen Entscheidungsspielraum für den Regierungsrat. Diese Faktoren werden ebenfalls als exogen betrachtet.

Buchstabe e: Einer zusätzlichen Kategorie, im Sinne einer Sammelkategorie, werden sämtliche weiteren Faktoren zugewiesen, die personellen Zusatzaufwand verursachen und die der Regierungsrat nicht aktiv durch Personalentscheide beeinflussen kann. Als Beispiel können COVID-19-Massnahmen angeführt werden.

Absatz 2: Für das Controlling des Globalbudgets ist es entscheidend, dass jeweils klar festgehalten wird, welche Faktoren als exogen betrachtet werden und welchen finanziellen Einfluss sie auf das Globalbudget haben. Deswegen sind Faktoren, die als exogen erachtet werden, in ihrem Umfang zu schätzen und explizit als solche zu bezeichnen.

Ein Vernehmlassender beantragt, die Bestimmungen nach Absatz 1 Buchstabe d und e ersatzlos zu streichen.

Der Regierungsrat hält am Vorschlag (Bst. d) fest, da für den Vollzug von neuen Bundesvorgaben vielfach zusätzliche Personalressourcen benötigt werden. Diese sollen als exogene Faktoren anerkannt werden. Auch die Bestimmung gemäss Buchstabe e will der Regierungsrat beibehalten. Dieser kommt erst zum Zug, wenn ein Personalaufwand zwar aus äusseren Ursachen entsteht, jedoch keiner der aufgeführten Kategorien gemäss Buchstabe a bis d zugeordnet werden kann. Dies dürfte äusserst selten der Fall sein.

Zu Artikel 73d e) Berichterstattung

Der Landrat wird im Globalbudget-System mehrfach einbezogen. So legt er den Basisbetrag des Globalbudgets für das erste Jahr der Globalbudgetperiode fest und bestimmt die jährliche Kostenwachstumsquote (vgl. Art. 73b Abs. 1). Zudem werden ihm exogen bedingte Erhöhungen und Reduktionen zur Kenntnis gebracht (vgl. Art. 73 b Abs. 3).

Absatz 1: Zusätzlich ist der Regierungsrat verpflichtet, dem Landrat jährlich im Rahmen der Jahresrechnung Bericht über die Entwicklung der Personalkosten zu erstatten.

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

Ein Vernehmlassender wünscht sich im Bericht neben Informationen über die Entwicklung der Personalkosten zusätzlich auch Informationen über die Entwicklung der Pensen (Abs. 1).

Nach Meinung des Regierungsrats verfügt der Landrat mit dem Globalbudget im Personalbereich über ein Instrument, das sich auf die Kosten fokussiert, und der Landrat kann damit effizient auf das Ergebnis der Kantonsrechnung Einfluss nehmen. Mit der unter Absatz 1 vorgesehenen Berichterstattung erhält der Landrat die dazu benötigten Informationen. Der Regierungsrat hält deshalb an der vorgeschlagenen Bestimmung fest.

Zu Artikel 77 Übergangsbestimmung

Absatz 1: Alle laufenden Fristen, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Teilrevision bereits laufen, richten sich nach dem bisherigen Recht (Beispiele: laufende Lohnfortzahlungen, Kündigungsfristen).

Hingegen kommen die weiteren Regelungen (z. B. Pflicht zur Vorlage von Arztzeugnissen, Aufhebung von Mindestentschädigungen, Ferienanspruch usw.) für alle Tatbestände, die sich nach dem Inkrafttreten ereignen, zur Anwendung.

Absatz 2: Eine spezielle Regelung wird vorgeschlagen für langjährige Angestellte mit hohen Dienstaltern. Einmalig sollen sie bei 25 bzw. 40 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk nach altem Recht erhalten, sofern sie bei Inkrafttreten ein Dienstalter von mindestens 23 bzw. mindestens 38 vollendeten Jahren aufweisen.

Der bisherige Absatz 3 kann ersatzlos gestrichen werden.

Zwei Vernehmlassende wünschen sich eine erweiterte Übergangsbestimmung im Bereich der Dienstaltersgeschenke.

Der Regierungsrat beurteilt die vorgeschlagene Bestimmung als angemessen und hält an der vorgeschlagenen Lösung fest.

Zusätzliche Forderung

Drei Vernehmlassende fordern vom Kanton, dass er sich an den Kosten der Angestellten für die familienergänzende Kinderbetreuung beteiligt.

Dem Regierungsrat geht diese Forderung zu weit, da sie unter anderem zu erheblichen Mehrkosten führen und die Vorlage gefährden könnte.

V. Antrag

Gestützt auf diesen Bericht beantragt der Regierungsrat dem Landrat, folgenden Beschluss zu fassen:

Die Änderung der Personalverordnung, wie sie in der Beilage 1 enthalten ist, wird beschlossen.

Beilagen

- Änderungserlass Personalverordnung (Beilage 1)
- Synopse Personalverordnung: Bisheriger Text - Entwurf (Beilage 2)
- Vorgesehene Änderung des Personalreglements (Beilage 3)
- Synopse Personalreglement: Bisheriger Text - Entwurf (Beilage 4)
- Grobentwurf Reglement über die angepassten Arbeitsplätze (RAP) (Beilage 5)