

Bericht und Antrag des Regierungsrates
vom 28. September 1999 an den Landrat
zur Personalverordnung

I. Ausgangslage

Die geltende Dienst- und Besoldungsverordnung für die Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung (DBV; RB 2.4211) stammt aus dem Jahre 1962. Zwar ist sie mehrmals revidiert worden; ihre Grundstrukturen sind jedoch seither unverändert gültig. Damit erweist sich das kantonale Personalrecht als ziemlich starres Instrument, das sich nicht leicht und vor allem nicht rasch neuen Gegebenheiten anpassen lässt. Gerade das ist aber nötig, um die Veränderungen in der Gesellschaft und in der Politik, die auf die Verwaltung unmittelbar wirken, zeit- und sachgerecht auffangen zu können. Derartige Überlegungen haben auch andere Kantone bewogen, ihr Personalrecht neu zu fassen.

Vor diesem Hintergrund hat der Regierungsrat im Rahmen der umfassenden Verwaltungsreform beschlossen, auch das kantonale Personalrecht zu revidieren mit dem Ziel, "eine wirksame und schlanke Verwaltung mit entsprechender Entlohnung" zu verwirklichen.

Hinzu kommt, dass die heutige Ordnung verschiedene Mängel aufweist, die zu beheben sind. Innerhalb der kantonalen Verwaltung gibt es unterschiedliche Rechtsverhältnisse bei den Anstellungen. Zum Teil werden öffentlich-rechtliche, zum Teil privatrechtliche Rechtsverhältnisse begründet. Im Weiteren sind die Grenzen zwischen der DBV einerseits und der Verordnung über die Entschädigung der kantonalen Behörden und der Funktionäre im Nebenamt (RB 2.2251) andererseits in der Praxis fließend, so dass wenig Klarheit darüber besteht, ob und wann eine Person nach diesem oder jenem Recht anzustellen sei. Das betrifft vor allem Teilzeitangestellte, beauftragte und andere Personen mit befristetem oder begrenztem Arbeitspensum. Schliesslich hat sich das Arbeitsvertragsrecht des Obligationenrechts (OR; SR 220) immer mehr vom kantonalen öffentlich-rechtlichen Personalrecht entfernt, ohne dass eine stichhaltige Begründung für die Unterschiede ersichtlich wäre. Das betrifft vor allem die grundsätzliche Unkündbarkeit eines Beamtenverhältnisses während der Amtsdauer, aber auch die Lohnstrukturen. Diese sind im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis durch verschiedene Automatismen geprägt, die in der heutigen Wirtschaftslage kaum mehr gerecht sind. Hier und dort gilt es, die Leistung vermehrt zu gewichten.

II. Grundzüge der neuen Verordnung

Die neue Personalverordnung, die die bisherige DBV ersetzt, unternimmt es, die geschilderten Mängel zu beheben und den Führungsgremien ein Personalrecht in die Hand zu geben, das es ihnen erlaubt, die Verwaltung effizient, zielgerichtet und wirtschaftlich zu führen und dabei gleichzeitig den berechtigten Anliegen und Interessen des Personals Rechnung zu tragen.

Bei der neuen Personalverordnung geht es also um eine strukturelle Neuordnung des Beamtenrechts durch zeitgemässe, flexible und transparente Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses der Angestellten des Kantons in Anlehnung an das Privatrecht.

Drei konzeptionelle Schwerpunkte prägen die Revision. Als erster Schwerpunkt ist die Aufhebung der Wahl auf Amtsdauer zu nennen, d. h. die Abschaffung des grundsätzlichen vierjährigen Kündigungsschutzes. Statt dessen stehen dem Kanton, aber auch den Angestellten, im Wesentlichen die gleichen Kündigungsmöglichkeiten zur Verfügung wie im privaten Arbeitsvertragsrecht. Als zweiter Schwerpunkt ist die Abschaffung des Disziplinarrechts zu nennen. Beide Schwerpunkte sind im Rahmen der Bemerkungen zu den einschlägigen Artikeln erläutert. Darauf sei verwiesen. Der dritte Schwerpunkt betrifft die Lohnstruktur. Diese setzt sich das Ziel, einerseits Automatismen weitgehend abzuschaffen und andererseits die Leistung der Beamtenschaft vermehrt zu gewichten. In diesem Sinn verzichtet die Personalverordnung darauf, den Stufenanstieg automatisch zu gewähren; vielmehr wird der Stufenanstieg nur bewilligt, wenn die betroffene angestellte Person sich durch gute, für die betreffende Funktion erwartete Leistung und Verhaltensweise ausweist. Auch der Teuerungsausgleich wird, wie heute, nicht automatisch gewährt, sondern nur, wenn der Regierungsrat das mit Blick auf die Wirtschaftslage und die Lage der Kantonsfinanzen so beschliesst.

Mit diesen drei konzeptionellen Schwerpunkten und den übrigen Neuerungen unterstützt der Entwurf das strategische Ziel, das sich der Regierungsrat diesbezüglich im Beschluss vom 7. Oktober 1996 für die Verwaltungsreform gesetzt hat, nämlich die "Flexibilisierung der Anstellungsverhältnisse, d. h. die wirksame und schlanke Verwaltung mit entsprechender Entlohnung" zu verwirklichen.

Neben den Schwerpunkten zeichnet sich die Personalverordnung durch weitere Neuerungen aus. Die wichtigsten sind folgende (die Zahl in der Klammer verweist auf den Artikel im Entwurf):

- umfassende Gültigkeit der Personalverordnung, insbesondere auch für die Lehrerinnen und Lehrer an den kantonalen Schulen (1, 2);

- klare Definition der Personen, die nicht unter die Personalverordnung, sondern unter die Nebenamtsverordnung fallen (2);
- Obligationenrecht als ergänzendes Recht, falls die Personalverordnung eine Lücke aufweist (3);
- nur noch öffentlich-rechtliche, keine privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse mehr (4);
- Möglichkeit des Regierungsrates, die Anstellungsbefugnisse der Direktion zu delegieren (7);
- grundsätzlich wählt der Landrat keine Angestellten mehr, nur noch den Kanzleidirektor oder die Kanzleidirektorin. Vorbehalten bleibt die besondere Gesetzgebung, etwa für die Chefärzte oder die Chefärztinnen, den Staatsanwalt oder die Staatsanwältin usw. (9);
- Abschaffung der Amtsdauer (12);
- beidseitige Kündigungsmöglichkeiten (15);
- wie im Privatrecht beidseitige Entschädigungspflicht bei ungerechtfertigter Kündigung bzw. bei fristloser Entlassung (16, 18);
- Möglichkeit der vorzeitigen Pensionierung (20);
- analog dem Privatrecht Einführung einer Abgangsentschädigung (24);
- Möglichkeit, einer angestellten Person eine andere Stelle innerhalb der Verwaltung zuzuweisen (32);
- kein automatischer Stufenanstieg (40);
- Möglichkeit der ausserordentlichen Zuwendungen bei einmaligen, besonders guten Leistungen (42);
- Möglichkeit der Beförderung bei mehrjähriger ausgezeichnete Leistung (47);
- klarere Regelung des bezahlten Schwangerschaftsurlaubs (59);
- Recht auf Arbeitszeugnis (62);
- Amt für Personal und Infrastruktur als Koordinationsinstrument (70);
- Rechtsschutz gegen personalrechtliche Verfügungen (71);
- Wahrung des Besitzstandes bis zum Ablauf der laufenden Amtsdauer (77).

III. Finanzielle Auswirkungen

Das neue Personalrecht verfolgt, wie gesagt, das Ziel, "eine wirksame und schlanke Verwaltung mit entsprechender Entlohnung" zu verwirklichen. Mit diesem Auftrag hat der Regierungsrat aber die Auflage verbunden, die Neuerungen hätten kostenneutral zu sein. Diese Rahmenbedingung ist in hohem Masse eingehalten. Zwar gilt es, sämtliche Angestellte des Kantons in eine neue Lohnklasse zu überführen, weil das Lohnsystem von jeglichen Automatismen Abschied nimmt und weil es, anders als heute, die ersten Dienstjahre begünstigt. Ein Vergleich der Lohnkosten im Jahre 2001 mit jenem nach der neuen Personalverordnung zeigt praktisch vollkommene Kostenneutralität; dies unter der Voraussetzung, dass alle Angestellte

für den dannzumaligen Stufenanstieg die Qualifikation "gut" erreichen, was ideal, aber kaum realistisch wäre. Berücksichtigt man zudem, dass in Zukunft - mangels genügender Qualifikation - nicht mehr allen Angestellten der Stufenanstieg gewährt wird, lässt sich ohne weiteres feststellen, dass mit der neuen Personalverordnung Personalkosten eingespart werden, auch wenn man die ausserordentlichen Zuwendungen nach Artikel 42 und die mögliche Beförderung nach Artikel 47 Absatz 2 in Rechnung stellt. Jedenfalls kostensenkend wirkt die reduzierte Haushaltszulage.

Aus der Sicht der Staatlichen Versicherungskasse Uri bietet das entworfene Lohnsystem keine Probleme. Die Solidität der Kasse wird nicht berührt. Grundsätzlich bleiben auch die Anwartschaften der versicherten Personen gewährt. Selbstverständlich ist, dass die eingeführten Leistungskomponenten (keine Automatismen) im Einzelfall, d. h. bei einem verzögerten oder nicht gewährten Stufenanstieg, auch etwas tiefere Versicherungsleistungen zur Folge haben.

IV. Wirksamkeitskontrolle

Ein Ziel der Verwaltungsreform ist der Abbau der Normendichte. Damit soll verhindert werden, dass unnötige oder der Zielsetzung nicht angepasste Normen in einen neuen oder revidierten Erlass aufgenommen werden. Der Regierungsrat ist der Meinung, die neue Personalverordnung entspreche der modernen Arbeitswelt und diene der Verbesserung des Verwaltungshandelns. Insofern vertritt er die Ansicht, die im Entwurf enthaltenen Bestimmungen seien auch mit Blick auf das Ziel, keine unnötigen Normen zu schaffen, richtig.

V. Vernehmlassungsverfahren

Im Vernehmlassungsverfahren ist der Entwurf grundsätzlich begrüsst worden. Selbstverständlich sind trotzdem zahlreiche Änderungs- und Ergänzungsbegehren angemeldet worden. Die wichtigsten lassen sich etwa wie folgt zusammenfassen:

- Die Wahlkompetenz soll bis auf Stufe Amt delegiert werden können (Art. 7).
- Nicht der Regierungsrat, sondern das Gericht soll das Gerichtspersonal wählen (Art. 7).
- Statt mit einer Anstellungsverfügung soll das Arbeitsverhältnis mit einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag begründet werden (Art. 10).
- Für die befristeten Arbeitsverhältnisse sind grosszügigere und flexiblere Lösungen zu finden (Art. 12 Abs. 2).
- Von der Möglichkeit, dass der Regierungsrat Personen vorzeitig pensionieren kann, ist abzusehen (Art. 20).
- Die Abgangsentschädigung soll altersunabhängig gewährt werden (Art. 24).

- Vertreter der Arbeitnehmerschaft verlangen, dass die Arbeitszeit verkürzt wird und statt der wöchentlichen eine Jahresarbeitszeit festgelegt werde (Art. 29).
- Angeordnete Überzeit soll nicht ausnahmsweise, sondern grundsätzlich kompensiert und vergütet werden (Art. 30).
- Für richterliche Behörden und für das Lehrpersonal wird der automatische Stufenanstieg gefordert (Art. 40).
- Der Teuerungsausgleich soll zwingend und nicht fakultativ ausgestaltet sein (Art. 43).
- Bei der Überführung in das neue Gehaltssystem soll der Besitzstand zugesichert werden (Art. 77).

Der vorliegende Entwurf übernimmt verschiedene Anregungen und politische Postulate, die im Vernehmlassungsverfahren aufgestellt worden sind. Andere, etwa die Verkürzung der Arbeitszeit oder der zwingende Teuerungsausgleich, verwirft der Regierungsrat namentlich aus finanzpolitischen Überlegungen. Im Übrigen sei auf die Bemerkungen zu einzelnen Artikeln verwiesen.

VI. Bemerkungen zu einzelnen Artikeln

Titel

Die neue Verordnung nennt sich nicht wie die geltende "Dienst- und Besoldungsverordnung", sondern "Personalverordnung". Der begriffliche Schritt vom bisherigen "Dienstverhältnis" zum neuen "Arbeitsverhältnis" soll ausdrücken, dass das Verhältnis des Staates zu seinen Angestellten nicht grundsätzlich verschieden ist vom privatrechtlichen Arbeitsverhältnis und sich mit der vorliegenden Revision in verschiedenen Punkten annähert.

1. Kapitel: **ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

Artikel 1 und 2

Das geltende Recht ist geprägt durch ein uneinheitliches Dienstrecht. So gilt für die Angestellten der Zentralverwaltung ein anderes Dienstrecht als für die Lehrer an der kantonalen Berufsschule. Dieses unterscheidet sich wiederum vom Dienstrecht, das an der kantonalen Mittelschule gilt, obwohl alle hier angesprochenen Angestellten an sich im gleichen Staatsdienst stehen. Aber auch innerhalb des Dienstrechts der Zentralverwaltung finden sich Unterscheidungen, die nicht zweckmässig oder gar rechtsungleich, jedenfalls der Übersichtlichkeit und der Rechtseinheit hinderlich sind. So unterscheidet etwa das Dienst- und Besoldungsreglement (DBR; RB 2.4213), gestützt auf die Dienst- und Besoldungsverordnung (DBV; RB

2.4211) zwischen vollamtlichen, teilzeitbeschäftigten Angestellten, zwischen Aushilfspersonal, Lehrlingen und Rechtspraktikanten oder Rechtspraktikantinnen. Hinsichtlich der Rechtsnatur des Anstellungsverhältnisses kennt die gelebte Praxis Anstellungen nach DBV und solche nach dem Obligationenrecht, ohne dass sich klare Unterscheidungsmerkmale fänden.

Dieser Vielfalt will die neue Personalverordnung begegnen. Sie unterscheidet nicht zwischen Angestellten mit Hoheitsfunktionen und ohne Hoheitsfunktionen, mit befristeter oder unbefristeter Anstellung, mit vollem oder teilweisem Pensum. Vielmehr gilt sie für alle kantonalen Angestellten. Sobald jemand auf bestimmte oder unbestimmte Zeit mit einem Voll- oder Teilpensum im Arbeitsverhältnis zum Kanton steht, fällt er unter die Personalverordnung. Neu gilt die Verordnung also auch für die Lehrerschaft an der kantonalen Mittelschule, an der Berufsschule und an der Landwirtschaftlichen Schule in Seedorf, soweit das nicht bereits heute der Fall ist. Selbstverständlich bleiben Besonderheiten dieser Anstellungsverhältnisse vorbehalten. Im Grundsatz ändert das aber nichts, dass auch das Personal dieser Anstalten der Personalverordnung untersteht. Zum Staatspersonal im Sinne der Personalverordnung gehören auch die vom Volk gewählten Personen; das sind zurzeit der Obergerichtspräsident und der Landgerichtspräsident Uri.

Der so weit gespannte Begriff des Staatspersonals erfasst auch zahlreiche Personen, die nach geltendem Recht der Verordnung über die Entschädigung der kantonalen Behörden und der Funktionäre im Nebenamt ("Kleine DBV"; RB 2.2251) unterstellt sind. Es gilt somit, dazu klare Grenzen zu schaffen. Diese Aufgabe übernimmt Artikel 2 Absatz 2. Nur jene Personen sind der "Kleinen DBV" (neu: Nebenamtsverordnung) unterstellt, die zum Kanton nicht in einem Arbeitsverhältnis, sondern in einem öffentlich-rechtlichen Auftragsverhältnis stehen bzw. im Nebenamt in einer Behörde oder Kommission mitwirken. Mit Blick darauf wird die "Kleine DBV" mit der Personalverordnung bereinigt und verkürzt (siehe Bemerkungen zu Art. 76 [Änderung bisherigen Rechts]).

Die vorgeschlagene Ordnung befasst sich damit - direkt oder indirekt - mit drei Regelungsreichen: mit dem Geltungsbereich der Personalverordnung, mit jenem der Nebenamtsverordnung und, ohne das zu erwähnen, mit dem stillschweigenden Vorbehalt zugunsten der Regelungen nach Obligationenrecht. Das sei im Folgenden erklärt. Die Personalverordnung gilt für alle kantonalen Angestellten, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum mit dem Kanton in einem Arbeitsverhältnis stehen. Damit verzichtet die Personalverordnung gänzlich auf die Möglichkeit, Personal privatrechtlich anzustellen. Es werden keine Ausnahmen vorgesehen, denn die privatrechtliche Anstellung ist sachlich in keinem Fall zwingend oder naheliegend, weder für die Lehrlinge, noch für spezielle Verhältnisse wie kurzfristige Aushilfen, Abwartpersonal und dergleichen. Das öffentlich-rechtliche Dienst-

verhältnis kann ebenso flexibel ausgestaltet werden wie das privatrechtliche. Der Begriff "mit dem Kanton in einem Arbeitsverhältnis stehen" orientiert sich am privatrechtlichen Arbeitsvertrag. Als wesentliche Begriffsmerkmale des Arbeitsvertrages gelten die Leistung von Arbeit, das Bestehen eines Dauerschuldverhältnisses, die Abhängigkeit und Unterordnung des Arbeitnehmers sowie die Entrichtung eines Lohnes (Thomas Geiser, Grundlagen und Schranken flexibler Arbeitszeiten im Einzelarbeitsvertragsrecht, in: AJP 1997 Seite 1327; Adrian Stähelin in Zürcher Kommentar zu Art. 319 N 1 ff.). Insbesondere das Dauerschuldverhältnis bedeutet, dass sich der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit verpflichtet. Es geht nicht um den Austausch von Leistung und Gegenleistung, sondern um eine dauernde Arbeitsleistung während eines im Voraus bestimmten oder nachträglich bestimmbarer Zeitraumes (Adrian Stähelin, a.a.O. N 16). Demgegenüber bestimmt der Beauftragte selbstständig, wie er seine Tätigkeit gestaltet. Anders als beim Arbeitsvertrag sind dem Auftrag die Begriffsmerkmale der Abhängigkeit und Unterordnung fremd. Der Auftraggeber kann dem Beauftragten bloss Weisungen erteilen "für die Besorgung des übertragenen Geschäfts" (Art. 397 OR). Auch hat sich der Beauftragte nicht in den Betrieb des Auftraggebers einzugliedern. Diese Begriffsmerkmale gelten für den Beauftragten nach Nebenamtsverordnung wie auch für jenen nach Obligationenrecht. Während der Beauftragte nach Nebenamtsverordnung aber im öffentlichen Interesse eine öffentliche Aufgabe nach öffentlichem Recht erfüllt, gründet der Auftrag nach Obligationenrecht im Privatrecht (zum Ganzen siehe Praxis 1997, Seite 928 ff.).

Mit diesen Wesensmerkmalen lassen sich die drei beschriebenen Regelungsbereiche ohne weiteres unterscheiden. Es kann nicht Aufgabe der Gesetzgebung sein, die einzelnen Funktionäre, Beauftragte und Angestellte zum vornherein dieser oder jener Kategorie zuzuordnen. Vielmehr ist es Aufgabe der Praxis, anhand der gesetzlichen Kriterien die Zuordnung vorzunehmen. Dabei wird sich zeigen, dass nur wenige Beauftragte zur Nebenamtsverordnung gehören und wenige im privatrechtlichen Auftragsverhältnis stehen. Die meisten Personen, die für den Kanton irgendeine Dienstleistung erbringen, sind damit der Personalverordnung unterstellt.

Selbstverständlich gebietet dieser weit gespannte Bogen, dass für einzelne Regelungen Ausnahmen möglich sind. Das gilt insbesondere für die Entschädigung. Die Praxis lehrt, dass es sinnvoll sein kann, bestimmte Personalkategorien nicht nach Lohnklassen, sondern im Stundenlohn oder mit einem Fixum zu entschädigen. Diese Fälle sind im Einzelfall zu regeln. Die Rechtsgrundlage hierfür bietet der entworfene Artikel 68.

Mit Artikel 1 Absatz 2 erfasst die Personalverordnung auch das Personal der selbstständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten des Kantons, soweit die besondere Gesetzgebung nichts an-

deres bestimmt. Das geltende Recht kennt zurzeit folgende selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalten des kantonalen Rechts: Staatliche Versicherungskasse (RB 2.4221, Art. 2 Abs. 3), Ausgleichskasse Uri (RB 20.2411, Art. 1 Abs. 1), IV-Stelle Uri (RB 20.2431, Art. 2 Abs. 1), Familienausgleichskasse Uri (RB 20.2511, Art. 17 Abs. 1); Kantonsspital Uri (RB 20.3221, Art. 1) und Urner Kantonalbank (RB 70.1311, Art. 1 Abs. 1). Ausser für das Personal des Kantonsspitals und der Urner Kantonalbank ist die Personalverordnung somit auch anwendbar auf das Personal dieser selbstständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten des kantonalen Rechts.

Dieser weit gespannte Rahmen muss erlauben, dass besondere Bestimmungen für einzelne Personalkategorien vorbehalten bleiben. So ist denkbar, dass etwa für das Lehrpersonal, aber auch für andere Personalkategorien, besondere Vorschriften aufgestellt werden. Artikel 1 Absatz 3 verweist darauf.

Lehrerinnen und Lehrer an den Volksschulen unterstehen dem gemeindlichen Dienstrecht; sie fallen somit nicht unter den Geltungsbereich der Personalverordnung.

Artikel 3

Der öffentlich-rechtliche Charakter der Arbeitsverhältnisse nach der Personalverordnung schliesst nicht aus, dass bei Lücken die Vorschriften des privatrechtlichen Arbeitsvertrags sinngemäss angewendet werden (BGE 75 II 329). Die zivilrechtlichen Bestimmungen, auf die verwiesen wird, werden dadurch zum Bestandteil des Verwaltungsrechts und erlangen öffentlich-rechtlichen Charakter (Imboden/Rhinow, Schweiz. Verwaltungsrechtsprechung, 5. Auflage, Basel 1976, Band I Nr. 2, III). Aus diesem Grund soll das Obligationenrecht als subsidiäres Recht gelten.

2. Kapitel: **ARBEITSVERHÄLTNIS**

1. Abschnitt: **Rechtsnatur**

Artikel 4

Neu sind alle Arbeitsverhältnisse öffentlich-rechtlich. Das entspricht nicht nur der herrschenden Verwaltungsrechtslehre, sondern auch den Tendenzen ausserkantonaler Personalrechtserlasse. Insbesondere ist überall dort, wo die Amtsdauer abgeschafft wurde, die Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses öffentlich-rechtlich. Das privatrechtliche Arbeitsverhältnis, der "OR-Anstellungsvertrag", ist naturgemäss auf die Privatwirtschaft zugeschnitten. Obwohl

sich beide Arbeitsverhältnisse verwandt sind, bestehen Besonderheiten. Im Gegensatz zu den privaten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steht das Staatspersonal in einem besonderen Rechtsverhältnis zum Staat. Angestellte des Kantons sind bis auf wenige Ausnahmen Trägerinnen und Träger öffentlich-rechtlicher Aufgaben. Zudem ist die Anwendung von unterschiedlichem Recht auf Staatsangestellte unter dem Gesichtspunkt des Gleichbehandlungsgebots problematisch. Auch ist es unbefriedigend, wenn der Staat bei dienstrechtlichen Streitigkeiten bald der Verwaltungsrechtspflege, bald der zivilen Gerichtsbarkeit unterworfen ist. Und schliesslich wäre es ein Irrtum anzunehmen, die privatrechtliche Anstellung sei flexibler als die öffentlich-rechtliche. Dieses kann ebenso flexibel ausgestaltet werden. Wo in besonders begründeten Fällen das Bedürfnis nach einer ausgeprägteren Flexibilität besteht, gibt Artikel 75 die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis den besonderen Gegebenheiten entsprechend zu gestalten (zum Ganzen siehe auch ZBl 1998 Seite 449 ff.).

2. Abschnitt: **Begründung**

Artikel 5

Wie heute sollen offene Stellen grundsätzlich im Amtsblatt ausgeschrieben werden. Nachdem die Personalverordnung aber für alle Personalkategorien gilt, also auch für Teilzeitangestellte, für Aushilfen usw., rechtfertigt es sich, den Grundsatz der öffentlichen Ausschreibung in Ausnahmefällen zu durchbrechen. Hinzu kommt, dass die Spezialisierung auch im Bereich der Verwaltungstätigkeit dazu führen kann, dass mit einer Ausschreibung nur bestimmte Personen angesprochen werden wollen. In diesen Fällen rechtfertigt es sich, auf eine Ausschreibung zu verzichten. Und schliesslich ist es sinnlos, eine erfolglose Ausschreibung zu wiederholen; vielmehr soll die Anstellungsbehörde geeignete Bewerberinnen oder Bewerber direkt ansprechen und anstellen können.

Doch darf es nicht dem freien Ermessen der Wahlbehörde überlassen bleiben, ob im Einzelfall auszuschreiben oder zu berufen sei. Der Regierungsrat hat rechtssatzmässige Regeln, also ein Reglement zu schaffen.

Artikel 6

Diese Vorschrift entspricht im Wesentlichen dem geltenden Artikel 5 DBV.

Artikel 7

Am geltenden Grundsatz, dass der Regierungsrat Anstellungsbehörde ist, ändert die Personalverordnung nichts. Selbstverständlich bleiben die Anstellungsbefugnisse anderer Organe vorbehalten, soweit sie in der Verfassung oder in der besonderen Gesetzgebung festgeschrieben sind.

Von den Wahlkompetenzen des Volkes und des Landrates abgesehen, ist nach heutiger Ordnung ausschliesslich der Regierungsrat zuständig, Personen anzustellen. Eine Ausnahme besteht einzig für kurzfristiges Aushilfspersonal. Um den Regierungsrat zu entlasten, ermöglicht die Personalverordnung dem Regierungsrat, seine Anstellungsbefugnis den Direktionsvorstehern oder der Direktionsvorsteherin, ausnahmsweise einer Behörde oder einer Kommission zu delegieren. Diese Lösung erlaubt, der Bedeutung der Anstellungen angemessen Rechnung zu tragen. Denkbar ist, die Anstellungsbefugnis entsprechend der Lohnklassen zu regeln, wie das etwa der Kanton Graubünden getan hat.

Artikel 8

Das Volk wählt jene Angestellten, die die Verfassung oder die besondere Gesetzgebung seiner Wahl unterstellt. Weil nach Artikel 1 Absatz 4 die Personalverordnung nicht gilt für angestellte Personen im Nebenamt, betrifft die hier angesprochene Wahlbefugnis des Volkes praktisch nur das Obergerichtspräsidium und das Landgerichtspräsidium Uri.

Artikel 9

Die Gesetzgebung erwähnt verschiedenenorts Angestellte, die der Landrat wählt. Abgesehen vom Kaderpersonal des Kantonsspitals und der Urner Kantonalbank, das nach Artikel 1 Absatz 2 nicht unter die Personalverordnung fällt, kennt die besondere Gesetzgebung verschiedene nebenamtliche Personen, die kraft Artikel 1 Absatz 4 der Personalverordnung ebenfalls nicht zum Geltungsbereich dieser Verordnung gehören. Zu erwähnen sind hier die Jugendanwaltschaft (Art. 44 GOG; RB 2.3221), der Kommandant des Urner Bataillons (Art. 92 KV; RB 1.1101) sowie der Kantonsarzt oder die Kantonsärztin (Art. 5 Gesundheitsgesetz; RB 30.2111). In die hier interessierende Wahlkompetenz des Landrates fallen somit einzig die Staatsanwaltschaft (Art. 38 GOG; RB 2.3221), der Kreiskommandant (Art. 11 Militärorganisationsverordnung, RB 3.6111) und die Angestellten, die im Anhang 1 der DBV (RB 2.4211) aufgeführt sind. Während die Wahlkompetenz der Staatsanwaltschaft, die auf Gesetzesstufe geregelt und somit mit der Personalverordnung ohnehin nicht geändert werden könnte, übernommen wird, bringt die Personalverordnung Änderungen, soweit es Angestellte des Anhangs 1 zur DBV betrifft. Mit Ausnahme der Kanzleidirektorin oder des Kanzleidirektors sollen diese Personen inskünftig vom Regierungsrat gewählt werden. Denn der Regierungsrat ist

die oberste vollziehende Behörde (Art. 94 Abs. 1 KV) und er trägt damit die Verantwortung für eine rechtmässige, leistungsfähige und rationelle Tätigkeit der gesamten Kantonsverwaltung (Art. 4 Abs. 1 Organisationsverordnung, RB 2.3321). Wer die Verantwortung trägt, soll die Möglichkeit haben, das entsprechende Personal selbst zu wählen. Eine Ausnahme gilt für die Kanzleidirektorin oder den Kanzleidirektor. Die Kanzleidirektion ist nämlich nicht nur Stabsstelle des Regierungsrates, sondern auch des Landrates, so dass es sich rechtfertigt, diese Person durch den Landrat wählen zu lassen.

Bei der Wahl der Angestellten gemäss Anhang 1 zur DBV durch den Landrat steht dem Regierungsrat das ausschliessliche Antragsrecht zu (Art. 2 Abs. 1 DBV; RB 2.4211). Anders verhält es sich bei der Wahl der Staatsanwaltschaft. Diese Unterscheidung lässt sich, nachdem die Staatsanwaltschaft ebenfalls zum Vollamt ausgestaltet worden ist, nicht mehr rechtfertigen. Deshalb liegt nach Artikel 9 Absatz 2 des Entwurfs das Antragsrecht für alle Personalwahlen nach Personalverordnung, die dem Landrat obliegen und die sich nach dieser Verordnung richten (Staatsanwaltschaft und Kanzleidirektion), ausschliesslich beim Regierungsrat.

Artikel 10

Zwar ist das öffentliche Arbeitsverhältnis Aushandlungen weit weniger zugänglich als das private, weil die Verwaltung nach dem Legalitätsprinzip handeln muss und weil die Rechte und Pflichten der Staatsangestellten zum grossen Teil rechtssatzmässig geregelt sind. Dennoch ist ein gewisser Spielraum nicht zu übersehen, beispielsweise für besondere Arbeitsbedingungen, für den Arbeitsort usw. Deshalb, vor allem aber, um den partnerschaftlichen Gedanken des öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses besser auszudrücken, bekennt sich der Entwurf zum Anstellungsvertrag. Er verlässt damit die heute geltende Ordnung, wonach das Arbeitsverhältnis zum Kanton durch zustimmungsbedürftige Verfügung begründet wird; grundsätzliche materielle Änderungen sind damit nicht verbunden. Diese Neuerung entspricht einer Forderung im Vernehmlassungsverfahren. Sie deckt sich mit der Lösung, die der Bundesrat für das neue Bundespersonalgesetz vorschlägt (siehe BBl 1999, Seite 1597 ff.). Aus Gründen der Rechtssicherheit wird für den Vertrag die Schriftlichkeit verlangt.

3. Abschnitt: Gestaltung und Handhabung

Artikel 11

Das Anstellungsverhältnis durchläuft verschiedene Phasen. Einerseits ist es zu begründen und zu beenden, andererseits ist es während seiner Dauer zu gestalten. So sind bestimmte Entscheidungen, Massnahmen und Anordnungen während des Arbeitsverhältnisses erforderlich. Das

betrifft vor allem die Pflichten der Angestellten, aber auch die Lohneinreihung, die allfällige Neubewertung und die Beförderung. Wer eine Person anstellt und wer das Arbeitsverhältnis auflöst, soll das Arbeitsverhältnis auch während seiner Dauer mitgestalten. Aus diesen Überlegungen ermächtigt und beauftragt Artikel 11 die Anstellungsbehörde, im Rahmen der Personalverordnung das Arbeitsverhältnis zu gestalten, die daraus fließenden Rechte und Pflichten zu wahren und die erforderlichen Anordnungen zu treffen. Ebenso dazu gehört aber etwa die Anordnung der Stellvertretung (Art. 31), die Versetzung (Art. 32), die Überwachung der Nebenbeschäftigung und deren Verbot (Art. 33), die Bewilligung, öffentliche Nebenämter während der Arbeitszeit auszuüben (Art. 34) usw. Alle diese "Arbeitgeberrechte und -aufgaben" sind bei der Anstellungsbehörde angesiedelt. Ist das Volk oder der Landrat Wahlbehörde, handelt an deren Stelle der Regierungsrat. Die Auflösung (Kündigung) des Arbeitsverhältnisses ist in Artikel 14 ff. geregelt.

4. Abschnitt: **Dauer**

Artikel 12

Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet und mit der Möglichkeit der Kündigung begründet. Damit verabschiedet sich die Personalverordnung von der sog. Amtsdauer, d. h. von der Wahl auf vier Jahre. Die Abschaffung der Amtsdauer hat in zahlreichen Kantonen zu einer angeregten Diskussion Anlass gegeben. Tatsächlich gibt es Gründe für und gegen die Beibehaltung der Amtsdauer. Für die Beibehaltung spricht etwa die Tatsache, dass das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis im Vergleich zum privatrechtlichen mit einigen Nachteilen für die angestellte Person verbunden ist. Man denke etwa an die gesteigerte Treuepflicht, an die Forderung bezüglich ausserdienstlichen Verhaltens, an die Einschränkung des passiven Wahlrechts (Unvereinbarkeitsgründe), an die Einschränkung der Meinungsäusserungsfreiheit, an die Einschränkung der Niederlassungsfreiheit (Wohnsitzzwang) usw. Die Verfechter der Amtsdauer betonen zudem immer wieder, dass ihre Abschaffung ohne gleichwertigen Ersatz dem öffentlichen Interesse zuwiderlaufe, weil die berufliche Sicherheit und eine gewisse Unabhängigkeit für die Angestellten nicht mehr gewährleistet seien. Nur durch die besondere Rechtstellung sei es möglich, unbequeme, aber nötige Massnahmen durchzusetzen und in schwierigen Situationen zugunsten des öffentlichen Interesses sowie des Allgemeinwohls zu entscheiden.

Ein Rechtsvergleich mit anderen Kantonen zeigt jedoch, dass die meisten neueren Personalrechte die Amtsdauer ganz oder wenigstens teilweise aufgegeben haben. So etwa die Kantone Graubünden, Zürich, Zug, um nur einige neuere Personalrechte zu erwähnen.

Tatsächlich überwiegen die Argumente, die gegen die Beibehaltung der Amtsdauer sprechen. Sie lassen sich wie folgt kurz zusammenfassen: Es kann nicht gesagt werden, mit der Abschaffung der Amtsdauer sei die Arbeitsplatzsicherheit gefährdet. Gegenüber der Privatwirtschaft ist der sicherere Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst vor allem damit zu begründen, dass das Gemeinwesen öffentliche Aufgaben zu erfüllen hat und nicht so sehr dem wirtschaftlichen Konkurrenzdruck unterliegt. Die Aufhebung von Arbeitsplätzen aus wirtschaftlichen Gründen kommt deshalb im Gemeinwesen, im Gegensatz zur Privatwirtschaft, weniger häufig vor. Zudem darf das Argument, das Vorzugsrecht der Amtsdauer sollte einen Ausgleich für die geschilderten auferlegten Einschränkungen schaffen, nicht überbewertet werden. Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Privatwirtschaft haben derartige Einschränkungen in Kauf zu nehmen. Man denke an die Sorgfaltspflicht, die Treuepflicht, die Geheimhaltungspflicht, die Pflicht zur Befolgung von Anordnungen und Weisungen usw. Hinzu kommt das im Einzelfall unter Umständen einschneidende Konkurrenzverbot, das dem öffentlichen Dienstrecht unbekannt ist. Zwar mag es zutreffen, dass die persönlichen Freiheiten des Staatsangestellten gegenüber der Privatwirtschaft in einem gewissen Mass eingeschränkt ist. Aber auch diese Personen dürfen nicht wahllos in ihren Grundrechten eingeeignet werden. Entscheidend aber ist die Tatsache, dass die Amtsdauer dem Arbeitgeber praktisch verunmöglich, Angestellte während der Amtsdauer zu entlassen. Das widerspricht letztlich auch dem öffentlichen Interesse. Wer arbeitswillig, einsatzfreudig und initiativ ist, braucht den Verlust des Arbeitsplatzes im öffentlichen Dienst in der Regel nicht zu befürchten.

Das herkömmliche Beamtenrecht ist nicht nur - oder nicht einmal vor allem - zum Schutz der staatlichen Bediensteten eingerichtet worden, sondern im Interesse der Rechtmässigkeit, Unabhängigkeit und Vertrauenswürdigkeit der Verwaltung. Diese Anforderungen, die auch in Zukunft gelten müssen, können nicht ohne angemessene Sicherung der Rechtstellung der staatlichen Bediensteten erfüllt werden. Soll also der Beamtenstatus aufgegeben werden, bedarf es einer angemessenen Kompensation. Diese soll verhüten, dass Angestellten aus "politischen" Gründen gewissermassen zum Nulltarif gekündigt werden kann (siehe dazu Paul Richli, Öffentliches Dienstrecht im Zeichen des New Public Management, Bern 1996, Seite 153 f.).

Auch in der Wissenschaft mehren sich die Stimmen, die sich für die Abschaffung der Amtsdauer aussprechen. Die Streichung der Amtsdauer führt damit das öffentliche Dienstrecht in begründeter Weise dem Privatrecht entgegen, ohne damit dessen besondere öffentliche Aufgabe zu verkennen.

Die Abschaffung der Amtsdauer zwingt zu verschiedenen gesetzgeberischen Folgearbeiten. So gilt es, Artikel 83 der Kantonsverfassung zu ändern, indem die generelle Amtsdauer für

Beamte aufgehoben wird. Auch Artikel 8 der Verordnung über die Vollziehung der eidgenössischen Militärorganisation (RB 3.6111), wonach der Kreiskommandant auf die Amtsdauer gewählt wird, ist zu ändern. Und schliesslich gilt es, die Dienst- und Besoldungsverordnung für die Lehrerschaft an der kantonalen Mittelschule Uri (RB 10.2421) und die Verordnung über das Dienstverhältnis der Lehrer an den kantonalen Berufsschulen (RB 70.1114) auch mit Blick auf die Abschaffung der Amtsdauer zu ändern. Diese Änderungen sind mit Artikel 76 (Änderung bisherigen Rechts) aufzufangen; davon ausgenommen ist jedoch die Änderung der Kantonsverfassung, die separat zu behandeln ist.

Neben den grundsätzlich unbefristeten Arbeitsverhältnissen erlaubt Artikel 12 Absatz 2 der Personalverordnung auch befristete Arbeitsverhältnisse. Diese sind in besonderen Fällen angezeigt, etwa beim Aushilfspersonal, bei befristeten Aufgaben und dergleichen. Um aber den Grundsatz des gesamten Personalrechts nicht zu unterwandern, sind derartige befristete Arbeitsverhältnisse für längstens ein Jahr zulässig. Sie können um längstens ein weiteres Jahr verlängert werden. Sprengt eine Anstellung diesen zeitlichen Rahmen von maximal zwei Jahren, bleibt nichts als das unbefristete Arbeitsverhältnis. Im Interesse des Schulbetriebs erlaubt Absatz 2 für befristet angestellte Lehrkräfte eine Ausnahme, wenn das variable Pensenangebot es erfordert.

Es ist klar, dass Arbeitsverhältnisse, die durch Volkswahl begründet werden, nicht in diesem Sinn unbefristet sein können. Für diese Anstellungen bleibt die Amtsdauer, wie in Artikel 83 der Kantonsverfassung (KV; RB 1.1101) erwähnt, vorbehalten. Die bisherigen Überlegungen zeigen, dass damit einzig das Obergerichtspräsidium und das Landgerichtspräsidium Uri angesprochen sind. Demgegenüber drängt sich nicht auf, Wahlen, die der Landrat trifft, der Amtsdauer zu unterwerfen. Die Folge davon ist, dass der Landrat zwar die Wahl zu treffen hat, sich mit dem oder der Gewählten aber erst wieder zu befassen hat, wenn das Arbeitsverhältnis seitens des Kantons aufgelöst werden will; im Übrigen handelt der Regierungsrat an seiner statt (siehe Art. 11 und 23).

Artikel 13

Mit der Regelung der Probezeit übernimmt die Personalverordnung weitgehend das geltende Recht (Art. 2 Abs. 4 DVB; RB 2.4211). Neu ist die Möglichkeit, die Probezeit in besonderen Fällen um längstens ein Jahr zu verlängern. Spätestens nach Ablauf von zwei Jahren muss Klarheit herrschen, ob die betreffende angestellte Person taugt oder nicht.

5. Abschnitt: Beendigung

Artikel 14

Dieser Artikel gibt eine Übersicht über alle Beendigungsgründe des Arbeitsverhältnisses. Die Beendigungsgründe nach Buchstabe b bis h gelten für alle Arbeitsverhältnisse, während jene nach Buchstabe a und i sich gegenseitig ausschliessen.

Artikel 15

Absatz 1 enthält als Formvorschrift die Schriftlichkeit der Kündigung.

Wie heute gilt während der Probezeit eine Kündigungsfrist von zwei Monaten, während nach Ablauf der Kündigungsfrist gestaffelte Kündigungsfristen gelten. Der Vorschrift liegt der Gedanke zugrunde, dass es mit zunehmenden Dienstjahren und zunehmender Erfahrung der Angestellten schwieriger wird, die entsprechende Stelle neu zu besetzen. Andererseits haben es langgediente Angestellte mit fortschreitendem Alter schwieriger, eine neue Stelle zeitgerecht zu finden. Dies umso mehr, als zahlreiche, nur beim Staat vorkommende Beschäftigungsbereiche den Wechsel in die Privatwirtschaft erschweren. Dass für Angehörige des höheren Kaderns generell eine längere Kündigungsfrist gilt, ist gerechtfertigt. Sie findet sich oft auch in der Privatwirtschaft, denn bei leitenden Funktionen spielt der Arbeitsmarkt teilweise nach anderen Gesetzmässigkeiten als sonst. Die längere Kündigungsfrist ist nicht nur ein Schutz für das Personal, sondern sie liegt auch im Interesse des Staates. Für Lehrpersonen gilt generell eine viermonatige Kündigungsfrist, denn nur so ist es möglich, am zentralschweizerischen "Markt" teilzuhaben; diese Frist ist auch nötig, um den Schulbeginn im August mit genügendem Personal rechtzeitig vorbereiten zu können.

Als Kündigungstermin gilt nach Absatz 5 grundsätzlich das Ende eines jeden Monats. Für Lehrerinnen und Lehrer an den kantonalen Schulen gilt jedoch als Kündigungstermin das Ende eines Schuljahres. Denn es besteht ein starkes pädagogisches Interesse daran, dass die Schüler nicht während des laufenden Schuljahres Lehrerwechseln unterworfen sind.

Artikel 336c und 336d des Obligationenrechts (OR; SR 220) handeln von der Kündigung zur Unzeit. So darf der Arbeitgeber nicht kündigen etwa während des Militärdienstes, während unverschuldeter Krankheit oder unverschuldetem Unfall und während der Schwangerschaft sowie in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer darf nicht kündigen, wenn eine Vorgesetztenrolle durch die Kündigung arg beeinträchtigt würde. Derartige Kündigungen sind nichtig. Allenfalls wird die laufende Kündigungsfrist während der Sperrfrist unterbrochen (Art. 336c Abs. 2 OR). Artikel 15 Absatz 6 der Personalverordnung übernimmt die Lösung, sowohl inhaltlich als auch hinsichtlich der Rechtsfolgen. Als Besonderheit bestimmt er jedoch, dass eine fortgesetzte Kündigungsfrist höchstens bis zum nächstfolgenden Monatsende sich verlängert. Das ist nötig mit Blick auf die Auflösung von Arbeitsverhältnissen des Lehrpersonals. Übernähme man den Grundsatz, könnte sich die nach Ablauf der Sperrfrist fortgesetzte Kündigungsfrist um Monate verlängern. Eine derartige Ausdehnung der Kündigungsfrist wäre unangemessen und sachlich nicht zu rechtfertigen.

Artikel 16

Nach dieser Bestimmung darf der Kanton nur aus sachlich zureichenden Gründen kündigen. Ein sachlich zureichender Grund ist nach ständiger Rechtsprechung heute auch Voraussetzung für die Nichtwiederwahl nach abgelaufener Amtsdauer. Sachlich zureichend ist ein Grund von einem gewissen Gewicht. Absatz 2 nennt die wichtigsten oder häufigsten sachlichen Gründe; er ist aber nicht abschliessend.

Artikel 16 verbietet sodann ausdrücklich die missbräuchliche Kündigung im Sinne des Obligationenrechts (Art. 336 OR). Nur das Verbot der missbräuchlichen Kündigung nach OR allein wäre freilich zu eng, denn beim Staat muss die Kündigung objektiv gerechtfertigt und verhältnismässig sein, namentlich um "politischen" Kündigungen vorzubeugen. Zwar ist jede missbräuchliche Kündigung auch eine Kündigung ohne sachlich zureichenden Grund, doch trifft das Gegenteil nicht unbedingt zu. In aller Regel ist die missbräuchliche oder die Kündigung ohne zureichenden Grund willkürlich, so dass es sich rechtfertigt, der von der Kündigung betroffenen angestellten Person wie im privaten Arbeitsrecht eine Entschädigung zuzubilligen. Für die Berechnung dieser Entschädigung verweist die Personalverordnung ausdrücklich auf Artikel 336a OR. Um aber den Nachteil der abgeschafften Amtsdauer aufzufangen, beträgt die Entschädigung mindestens drei Monatslöhne. Selbstverständlich hat auch der oder die Angestellte dem Kanton Schadenersatz zu leisten, wenn er oder sie missbräuchlich kündigt im Sinne des Obligationenrechts. Auch hier nähert sich das öffentliche Dienstrecht dem privatrechtlichen Arbeitsvertragsrecht an (siehe Art. 336a OR).

Absatz 3 gewährleistet das rechtliche Gehör und den Anspruch, dass die Kündigung schriftlich zu begründen ist.

Artikel 17

Der Grundsatz, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis durch Ablauf seiner Frist endigt, ergibt sich schon aus dessen Begriff. Der Vollständigkeit halber verweist die Personalverordnung darauf.

Artikel 18

Bereits heute besteht die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis fristlos aufzulösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Unbestrittenermassen gelten heute disziplinarische oder strafrechtliche Gründe als wichtige Gründe zur fristlosen Entlassung. Ob auch administrative Entlas-

sungen dazu gehören, ist fraglich. Die Personalverordnung entfernt sich vom Begriff der heutigen "wichtigen Gründe" und lehnt sich an die Definition des Obligationenrechts an, das als wichtigen Grund jeden Umstand anerkennt, bei dessen Vorhandensein dem oder der Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Art. 337 Abs. 2 OR). Damit kann das öffentliche Dienstrecht auf eine reiche Praxis zurückgreifen, die das Privatrecht erarbeitet hat. Entscheidend ist damit die Unzumutbarkeit, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Dieser Begriff ist im Lichte der Stellung und der Verantwortlichkeit der betroffenen Person zu würdigen. Treu und Glauben erfordern ferner, dass die Entlassung unmittelbar nach Eintritt des wichtigen Grundes ausgesprochen wird. Wie bei der ordentlichen Kündigung entspricht es dem Willkürverbot, dem der Staat verpflichtet ist, dass vor der Entlassung das rechtliche Gehör gewährt wird. Zudem ist die Entlassung schriftlich zu begründen, wenn die betroffene Person dies verlangt.

Artikel 337c OR verpflichtet den Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, falls sich die fristlose Entlassung als ungerechtfertigt erweist. Mit Artikel 18 Absatz 4 übernimmt die Personalverordnung diese Entschädigungspflicht. Andererseits übernimmt sie in Absatz 5, in Anlehnung an Artikel 337 OR, den Entschädigungsanspruch des Kantons, falls eine angestellte Person das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund fristlos auflöst.

Artikel 19

Wenn beide Seiten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr wünschen, soll der Weg offen sein, einen Aufhebungsvertrag zu schliessen, der jedoch der Schriftform bedarf.

Artikel 20

Das Arbeitsverhältnis endet mit der ordentlichen oder der vorzeitigen Pensionierung. Den Zeitpunkt hierfür bestimmt die Verordnung über die Staatliche Versicherungskasse (VSK; RB 2.4221); er liegt zwischen dem 58. und dem 65. Altersjahr. Die ordentliche Pensionierung erreicht, wer das 65. Lebensjahr vollendet hat (Art. 26 VSK), die vorzeitige Pensionierung wird möglich, sobald das 58. Altersjahr vollendet ist. Lehrpersonen haben das Schuljahr in der Regel zu beenden.

Der Regierungsrat soll aber zudem die Möglichkeit haben, angestellte Personen, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, auf deren Wunsch oder von sich aus altershalber zu entlassen, wenn sachliche Gründe es rechtfertigen. Gleichzeitig wird bestimmt, wer welchen Beitrag zu leisten hat, um die bei der Staatlichen Versicherungskasse entstehende Lücke mitzufinanzieren. Die-

ser ist unterschiedlich, je nach dem, ob der Regierungsrat den vorzeitigen Altersrücktritt verfügt oder ob er dem entsprechenden Wunsch des oder der Angestellten entspricht.

Falls der Regierungsrat eine angestellte Person zwangsweise vorzeitig pensioniert, sind die Bestimmungen über die Kündigungsfristen, den Kündigungsschutz und die Abgangsentschädigung sinngemäss anzuwenden.

Artikel 21

Es ist folgerichtig, dass ein Arbeitsverhältnis bei dauernder voller Arbeitsunfähigkeit erlischt. Diese Regelung garantiert, dass einerseits niemand automatisch eine Stelle verliert, wenn er nur teilweise invalid wird, dass andererseits in finanzieller Hinsicht keine Lücke entsteht. Sobald jemand in dem Umfange arbeitsunfähig ist, dass er gemäss Artikel 35 der Verordnung über die Staatliche Versicherungskasse (RB 2.4221) eine volle Invalidenrente beanspruchen kann, hört mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch die Lohnberechtigung auf. Lohnanspruch und Versicherungsanspruch schliessen so lückenlos aneinander an.

Artikel 22

Das Dienstverhältnis der Angestellten, die auf Amtsdauer gewählt sind, endet am Tag, an dem die Amtsdauer abläuft. Diese Regelung gilt praktisch nur für den Obergerichtspräsidenten und den Landgerichtspräsidenten Uri. Beide sind nach der Kantonsverfassung bzw. dem Gerichtsorganisationsgesetz vom Volk gewählt. Diese Rechtsetzungsstufe verbietet es, an sich wünschbare Regelungen auf Verordnungsstufe zu treffen, um auch ihnen die fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen oder die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen. Dazu ist einzig der Verfassungs- bzw. der Gesetzgeber berufen.

Hingegen soll sich auch bei Angestellten, die vom Volk gewählt werden, das Arbeitsverhältnis auflösen, wenn der oder die Gewählte die Altersgrenze erreicht hat oder dauernd voll arbeitsunfähig ist. Diesem Zweck dient Artikel 22 Absatz 2 der Personalverordnung. Um die Verfassungsmässigkeit dieser Vorschrift sicherzustellen, ist Artikel 83 der Kantonsverfassung entsprechend anzupassen.

Artikel 23

Es entspricht der Logik, wenn die Personalverordnung den Grundsatz verankert, dass die Wahlbehörde grundsätzlich auch befugt ist, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Dementsprechend ordnet Artikel 23 die Zuständigkeiten. Eine Ausnahme gilt, wenn der Landrat Wahlbehörde ist. An seiner Stelle handelt der Regierungsrat. Um die Wahlkompetenz des Landrates aber nicht auszuhöhlen, bedürfen Verfügungen des Regierungsrates über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, um gültig zu sein, der Genehmigung durch den Landrat. Die übrigen

personalrechtlichen Verfügungen trifft der Regierungsrat wie bei den übrigen Angestellten selbstständig (siehe Art. 11).

Artikel 24

Die Abgangsentschädigung ist eine Zuwendung aus Billigkeitsgründen, wie sie auch das private Recht (Art. 339b und 339c OR) kennt. Wie im privaten Recht hat die angestellte Person, die während mindestens zwanzig Jahren im Staatsdienst gestanden und das 50. Altersjahr vollendet hat, Anspruch auf eine Abgangsentschädigung. Anders als im Obligationenrecht verzichtet die Personalverordnung jedoch darauf, auch jenen Angestellten eine Abgangsentschädigung zuzugestehen, deren Arbeitsverhältnis aus eigenem Verschulden gekündigt worden ist. Sie sollen nicht zusätzlich belohnt werden. Als Gegengleich rechtfertigt es sich aber, die Abgangsentschädigung gegenüber dem Privatrecht leicht zu erhöhen. Denn Artikel 339c Absatz 1 OR nennt nur die Abgangsentschädigung, die mindestens zu leisten ist (zwei Monatslöhne). Normalarbeitsverträge oder Gesamtarbeitsverträge können den Anspruch erhöhen (und tun das nicht selten).

Auch die vom Volk auf Amtsdauer gewählten Angestellten haben ein Recht auf eine Abgangsentschädigung. Doch kann bei ihnen nicht vorausgesetzt werden, dass sie bereits während zwanzig Jahren im Staatsdienst gestanden haben. Denn diese Regelung wäre unbillig und beeinträchtigte indirekt das Wahlrecht. Deshalb begnügt sich Artikel 24 Absatz 2 damit zu verlangen, dass die gegen ihren Willen nicht wiedergewählte Person das 50. Altersjahr erfüllt und mindestens zwei Amtsdauern hinter sich hat. Wie hoch in diesen Fällen die Abgangsentschädigung ist, ergibt sich aus Absatz 3.

Der Klarheit halber betont Absatz 4, dass die Abgangsentschädigung unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis besteht. Gedacht wird vor allem an den Fall der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung und der missbräuchlichen Kündigung, wo Schadenersatz bzw. Entschädigung geschuldet ist (siehe Art. 16 Abs. 3 und Art. 18 Abs. 4 des Entwurfs).

Artikel 25

entspricht grundsätzlich dem geltenden Artikel 47 DBV (RB 2.4211), doch wird der Anspruch auf Lohnfortzahlung in zeitlicher Hinsicht verkürzt.

3. Kapitel: **PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN**

Artikel 26

Diese Bestimmung deckt sich grundsätzlich mit der Pflichterfüllung nach Artikel 7 DBV (RB 2.4211). Sie enthält jene Pflicht, die alle Angestellten zu erfüllen haben. Insoweit deckt sie sich mit den Pflichten der Angestellten im privaten Arbeitsverhältnis (Art. 321a OR). In der allgemeinen Arbeitspflicht enthalten ist auch die Pflicht, den Weisungen des Arbeitgebers in guten Treuen nachzukommen. Innerhalb des Dienstes bedeutet sie, dass die dienstlichen Aufgaben sorgfältig und gewissenhaft ausgeführt werden. Auch ausserdienstlich ist alles zu unterlassen, was die Arbeit beeinträchtigt oder den Kanton (ideell oder materiell) schädigen könnte. Diese Unterlassungspflicht beurteilt sich immer im Verhältnis zur Funktion des oder der Angestellten in der Staatsverwaltung. Gegenstück zu den Pflichten der Angestellten und zur Treuepflicht ist das Mitspracherecht des Personals, das in Artikel 63 des Entwurfs verbrieft ist.

Heute bekräftigen die Angestellten ihre allgemeine Treuepflicht zum Staat mit dem Amtseid oder dem Gelübde. Damit soll der Wille, die allgemeine Dienst- und Treuepflicht zu erfüllen, nach aussen sichtbar gemacht werden. Mag der Eid politischer Behörden sinnvoll sein, ist der Amtseid heute wenig geeignet, die Vertrauenswürdigkeit eines künftigen Amtsträgers zu verstärken. Der Grundrechtsschutz, namentlich das Prinzip der Rechtsgleichheit und das Willkürverbot, haben heute diese Funktion in der Beamtenschaft weitgehend übernommen. Zudem empfinden je länger je mehr Angestellte den Eid oder das Gelübde als Einmischung in ihre Persönlichkeit. Diese Gründe legen es nahe, auf den Eid oder das Gelübde der Angestellten inskünftig zu verzichten. Das hindert bestimmte Personalgruppen, etwa die Kantonspolizei, nicht, entsprechend langjähriger Tradition dennoch in würdevollem Rahmen den Eid zu schwören oder das Gelübde abzulegen; verpflichtet werden kann dazu aber niemand.

Artikel 27

Die Pflicht zur Wahrung des Amtsgeheimnisses entspricht der "Schweigepflicht" nach Artikel 12 DBV (RB 2.4211). Sie bildet das arbeitsrechtliche Gegenstück zum strafrechtlichen Schutz des Amtsgeheimnisses.

Das Amtsgeheimnis gilt nicht absolut und vorbehaltlos. Vorbehalten bleiben einerseits die Zeugnis- und Aktenherausgabepflichten in gerichtlichen Verfahren, andererseits ist es zulässig, Amtsstellen mit Akten zu bedienen, soweit diese sie benötigen, um ihre gesetzliche Aufgabe zu erfüllen. Schliesslich ist nicht einzusehen, weshalb ohnehin öffentliche Daten nicht be-

kanntgegeben werden dürften. Diese Gedanken fängt der Entwurf auf, indem er das Amtsgeheimnis eingrenzt auf Geheimnisse, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheimzuhalten sind. Sind diese Voraussetzungen jedoch nicht erfüllt, gilt das Amtsgeheimnis auch innerhalb der Verwaltung. Die Angestellten stehen nicht sozusagen unter einer "Glocke", in deren Raum das Amtsgeheimnis nicht zu beachten wäre.

Artikel 28

übernimmt Artikel 13 DBV (RB 2.4211), jedoch redaktionell bereinigt. Zudem enthält die Personalverordnung den Vorbehalt, dass Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert nicht unter das Verbot, Geschenke anzunehmen, fällt. Der Begriff "Höflichkeitsgeschenke" ist eng auszulegen, um nicht den Grundsatz des Verbots der Geschenkannahme zu verwässern. Gemeint sind damit etwa geringe Beiträge an die Kaffeekasse, eine Flasche Wein zu Weihnachten und dergleichen, wie das auch im privaten Arbeitsverhältnis die Regel ist.

Artikel 29

übernimmt im Wesentlichen die geltende Regelung, wie sie in Artikel 8, 9 und 10 DBV (RB 2.4211) verankert ist. Mit seiner Formulierung stellt Absatz 2 jedoch klar, dass alle staatlichen und kantonalen Feiertage, ohne die Gemeindefeiertage, dienstfrei sind. Somit gilt auch der 1. August ohne weiteres, weil er ein staatlicher Feiertag ist, als dienstfrei (siehe Verordnung über den Bundesfeiertag vom 30. Mai 1994; SR 116).

Nach Absatz 3 erlässt der Regierungsrat nähere Vorschriften über die Arbeitszeit. In seinem Reglement wird er also etwa die tägliche Normalarbeitszeit, den Nacht-, Sonntags-, Pikett- und Schichtdienst sowie den Urlaub regeln. Darüber hinaus ermächtigt ihn die Personalverordnung aber auch, individuelle und flexible Arbeitsformen sowie die Möglichkeit der Arbeitsteilung (Job-Sharing) einzuführen, was dem modernen Bild der Arbeitswelt entspricht.

Dass für Lehrerinnen und Lehrer allenfalls besondere Vorschriften vorbehalten bleiben müssen (Schulferien), ist klar. Das ist aber nicht hier, sondern in Artikel 60 bzw. in der Spezialgesetzgebung zu regeln, wie das Artikel 1 Absatz 3 der Personalverordnung vorbehält.

Artikel 30

Die Überzeit ist Teil der Arbeitszeit. Sie soll deshalb, anders als heute (Art. 39 DBR; RB 2.4213), auf Verordnungsstufe geregelt sein. Im Übrigen entspricht die Formulierung der geltenden Praxis und der privatrechtlichen Lösung nach Artikel 321c OR, jedoch mit der Präzi-

sierung, dass Überstundenarbeit nur dann vergütet wird, wenn sie zum Voraus angeordnet wird.

Artikel 31

Diese Bestimmung ist im Zusammenhang mit dem folgenden Artikel (Art. 32) zu sehen. Während Artikel 31 von der vorübergehenden Zuweisung einer anderen oder zusätzlichen Arbeit handelt, regelt Artikel 32 das definitive neue Arbeitsumfeld eines oder einer Angestellten. Mit Artikel 31, der sich im Wesentlichen nach dem geltenden Artikel 11 DBV (RB 2.4211) orientiert, kann eine angestellte Person verpflichtet werden, Stellvertretungen zu übernehmen. Daneben können ihr auch zumutbare Arbeiten übertragen werden, die nicht zu ihrem besonderen Tätigkeitsbereich gehören. Diese Arbeiten müssen aber zumutbar, den Fähigkeiten der angestellten Person entsprechend und vorübergehender Natur sein, handelt es sich doch regelmässig um zusätzliche Arbeiten, die neben den angestammten zu leisten sind.

Artikel 32

Das geltende Recht nennt in Artikel 35 DBV (RB 2.4211) zwar den Stellenwechsel. Doch ist die Vorschrift so aufgebaut, dass damit nur der Stellenwechsel auf Wunsch des oder der Angestellten gemeint sein kann. Nicht geregelt ist die dauerhafte Versetzung, die der Kanton in seinem Interesse bewirken will. Unter dem Gesichtspunkt der Flexibilisierung gewinnt die Versetzung aber auch in der Verwaltung zunehmend an Bedeutung. Weil sie einen erheblichen Eingriff in das Arbeitsverhältnis bedeutet, soll die Personalverordnung die Versetzung regeln. Die lohnmässige Besitzstandsgarantie besteht sinnvollerweise nur, aber immerhin, für die Dauer der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins.

Es ist klar, dass Personen, die vom Volk auf Amtsdauer gewählt sind und der Personalverordnung unterstehen (Obergerichtspräsidium und Landgerichtspräsidium Uri) nicht unter die Regelung der Versetzung fallen können. Gleiches muss für Angestellte gelten, die vom Landrat gewählt sind (Staatsanwaltschaft und Kanzleidirektion). Denn dieser trifft die Wahl mit Blick auf eine bestimmte Funktion, was höher zu werten ist als die Flexibilisierung des verwaltungsinternen Personalbereichs.

Zuständig, die Versetzung zu verfügen, ist grundsätzlich die Anstellungsbehörde, also der Regierungsrat oder die Direktion (siehe Art. 7 Entwurf). Soll eine angestellte Person nach ausserhalb der angestammten Direktion versetzt werden, ist immer der Regierungsrat zuständig.

Artikel 33

Massgebend ist der Grundsatz, dass Nebenbeschäftigungen die Aufgabenerfüllung nicht beeinflussen dürfen. Diese Regelung entspricht inhaltlich dem geltenden Artikel 14 DBV (RB

2.4211). Abweichend davon wird der enge Begriff "Privatgeschäfte" durch den weiteren "Nebenbeschäftigung" ersetzt. Solche Nebenbeschäftigungen sind etwa angesprochen, wenn eine angestellte Person einen kleinen Bauernbetrieb führt, als Seilwart ausserhalb der Arbeitszeit wirkt, administrative Hilfstätigkeiten in der Gemeinde oder für Private erledigt, ohne dabei seine Erholung oder die Interessen des Kantons zu gefährden.

Zudem soll nicht der Regierungsrat in allen Fällen verpflichtet sein, Bewilligungen im Sinn von Absatz 2 zu erteilen und Übelstände zu beheben, sondern grundsätzlich ist die Anstellungsbehörde hierfür verantwortlich. Sie hat das Arbeitsverhältnis zu begründen, zu beenden und auch während seiner Dauer zu betreuen. Anstelle des Volkes oder des Landrates handelt der Regierungsrat, was sich aus Artikel 11 des Entwurfs ergibt.

Artikel 34

Heute handelt Artikel 51 DBR (RB 2.4213) vom öffentlichen Amt im Zusammenhang mit dem kantonalen Personal. Danach hat, wer sich für ein öffentliches Amt bewirbt, das dem Direktionsvorsteher vorgängig zu melden. Ist die Person gewählt, hat sie das dem Direktionsvorsteher mitzuteilen. Im Übrigen gilt Artikel 14 DBV (RB 2.4211), woraus erhellt, dass öffentliche Ämter die Arbeitsleistung nicht beeinträchtigen und nicht zu Interessenkollisionen führen dürfen. Diese Lösung öffnet einen erheblichen Ermessensspielraum. Zudem ist sie unvollkommen, weil einerseits eine blossе Orientierung verlangt wird, andererseits ein zwingendes Verbot vorgesehen ist, falls bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Diese im Einzelfall auszuloten, bereitet in der Praxis immer wieder Schwierigkeiten. Hinzu kommt, dass in den kleinräumigen Verhältnissen unseres Kantons die Annahme eines öffentlichen Nebenamtes weniger erschwert sein soll als die Ausübung einer privaten Nebenbeschäftigung durch einen Angestellten oder eine Angestellte. Schliesslich bedeutet die Regelung einen erheblichen Eingriff in den Persönlichkeitsbereich der betroffenen Person, weshalb es angezeigt ist, die Regelung auf Verordnungsstufe zu treffen.

Entsprechend der heutigen Regelung sollen Angestellte ihre Kandidatur für ein öffentliches Amt der Wahlbehörde melden, die über eine allfällige Bewilligung vorentscheidet, soweit es einer solchen bedarf. Das soll nur noch der Fall sein, sofern Arbeitszeit beansprucht wird. Zudem erübrigt sich die Bewilligung, wenn das Amtszwanggesetz (RB 2.2221) ohnehin zur Annahme des öffentlichen Nebenamtes zwingt.

Artikel 41 Absatz 3 Buchstabe c DBR (RB 2.4213) stellt den Angestellten für die Mitwirkung in öffentlichen Ämtern höchstens 15 Arbeitstage pro Jahr ohne Kompensationspflicht zur Verfügung. Um derartige Regelungen inskünftig auf Verordnungsstufe aufzufangen, ermäch-

tigt Artikel 34 Absatz 2 des Entwurfs den Regierungsrat, die Kompensationspflicht zu regeln. Und dass der Regierungsrat diese Bestimmung für Angestellte anwendet, die vom Volk bzw. vom Landrat gewählt sind, ergibt sich wiederum aus Artikel 11 des Entwurfs.

Artikel 35

Nach Artikel 6 DBV (RB 2.4211) kann der Regierungsrat den Wohnsitz eines Stelleninhabers oder einer Stelleninhaberin vorschreiben. Kriterien hierfür nennt das geltende Recht nicht und die Praxis ging irrtümlicherweise gelegentlich davon aus, der Kanton Uri kenne einen Wohnsitzzwang für kantonale Angestellte. Es ist somit angezeigt, die Bestimmung zu verdeutlichen.

In der Regel sind Angestellte nicht verpflichtet, einen bestimmten Wohnsitz zu beziehen. Die gegenteilige Anordnung (regelmässig mit der Wahlverfügung) setzt ein öffentliches Interesse voraus. Das entspricht der bundesgerichtlichen Rechtsprechung (Peter Hänni, Rechte und Pflichten im öffentlichen Dienstrecht, Freiburg 1993 Seite 43 ff.). Die Rechtsprechung anerkennt, dass ein öffentliches Interesse an der Residenzpflicht des Staatspersonals nicht nur dann besteht, wenn die Art des Dienstes diese erfordert. Ein öffentliches Interesse kann auch darin bestehen, dass die Angestellten eine besondere Verbundenheit zur Bevölkerung gewinnen, welche gewährleistet, dass sie im Gemeinwesen des öffentlichen Arbeitgebers wohnen. Der oder die Angestellte soll nicht als "fremder Herr" oder "fremde Frau" erscheinen, die mit den Anschauungen der Bevölkerung nicht vertraut ist und sich der politischen Verantwortung entzieht (BGE in ZBl 1986 214 ff.). In jedem Fall wird aber ein überwiegendes öffentliches Interesse in diesem Sinn verlangt. Artikel 35 Absatz 1 verdeutlicht das. Er ergänzt zudem die Wohnsitzpflicht mit der Pflicht, eine Dienstwohnung zu beziehen, wenn das im öffentlichen Interesse liegt. Absatz 3 entspricht dem Satz 2 von Artikel 6 DBV (RB 2.4211). Absatz 2 stellt klar, dass die Wohnung nicht gratis, sondern zu marktüblichen Mietzinsen zur Verfügung gestellt wird. Mit der "Dienstwohnung" allenfalls verbundene Inkonvenienzen sind nicht im Rahmen des Mietzinses zu berücksichtigen, sondern im Rahmen des Lohns für die betroffene angestellte Person.

Artikel 36

Die Bestimmung übernimmt wörtlich den geltenden Artikel 17 DBV (RB 2.4211). Sie handelt von der internen Haftung des Staatspersonals dem Kanton gegenüber für Schäden, die direkt dem Kanton und nicht einem Dritten entstanden sind. Das entspricht Artikel 321e OR. Hingegen erübrigt es sich, die Haftung des Kantons und das Rückgriffsrecht auf die Angestellten zu regeln, wie das heute Artikel 18 DBV tut. Denn diese Tatbestände sind in Artikel 4 und 5 der

Kantonsverfassung (KV; RB 1.1101) abschliessend und ausführlich genug geregelt. Eine Wiederholung in der Personalverordnung drängt sich nicht auf. Und dass der Kanton, wie das Artikel 18 Absatz 3 DBV heute vorschreibt, für allfällige Haftpflichtschäden eine geeignete Versicherung abschliessen kann, braucht ebenfalls nicht auf Verordnungsstufe geregelt zu werden.

Abschaffung des Disziplinarrechts

Nach geltendem Recht (Art. 16 DBV; RB 2.4211) können gegen Angestellte, die schuldhaft ihre Dienstpflichten verletzen, Disziplinar massnahmen angeordnet werden. Disziplinarrecht ist Verwaltungsstrafrecht. Es wurzelt in der alten Vorstellung vom Bestehen eines obrigkeitsorientierten Gewaltverhältnisses und wird als Führungsinstrument verstanden, mit welchem die Integrität und Leistungsfähigkeit der Beamtenschaft und das einwandfreie Funktionieren der öffentlichen Verwaltung sichergestellt werden sollen. So unbestreitbar die Ziele sind, so fragwürdig ist andererseits die Eignung des Disziplinarrechts als Mittel zu deren Verwirklichung und Durchsetzung. Hat das Disziplinarrecht unter dem Regime der Amtsdauer allenfalls eine gewisse Bedeutung, so wird dieses Instrument durch die konsequente Einführung des Kündigungssystems in Anlehnung an die privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse überflüssig. Gute Führung ist in der öffentlichen Verwaltung so wenig wie in der Privatwirtschaft auf ein nach strafrechtlichen Kategorien konzipiertes Disziplinarrecht angewiesen. Mit der Einführung der relativ kurzfristig kündbaren Arbeitsverhältnisse wird das Disziplinarrecht entbehrlich. Wenn nämlich ungenügende Leistung oder Eignung oder gravierendes Fehlverhalten festgestellt wird, macht es keinen Sinn, die betroffene Person zu verwarnen, zu verweisen oder mit Lohnkürzungen zu versetzen. Viel wirksamer ist die angedrohte oder tatsächlich verfügte Kündigung, die ohne Disziplinarrecht möglich ist. Aus diesen Gründen verzichtet die Personalverordnung darauf, das Disziplinarrecht nach bisherigem Recht weiterzuführen. Sie steht damit nicht nur im Gleichschritt mit dem privatrechtlichen Arbeitsvertragsrecht, sondern auch zum Trend neuerer Personalrechtsrevisionen (so kennen beispielsweise die Kantone Zug, Bern, Basel-Landschaft, Obwalden, Neuenburg und Zürich kein Disziplinarrecht mehr).

4. Kapitel: **RECHTE DER ANGESTELLTEN**

1. Abschnitt: **Lohn**

Artikel 37

Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit ergibt sich unmittelbar aus Artikel 4 der Bundesverfassung. Dieser Grundsatz wird hier konkreter und unter Einbezug verschie-

dener in der Bundesgerichtspraxis anerkannten Kriterien ausformuliert. Bei der Beurteilung der Gleichwertigkeit der Arbeit kommt es selbstverständlich nicht nur auf Ausbildung und Funktion an; vielmehr sind auch und vor allem Umfang, Inhalt und Qualität der Arbeitsleistung, die konkrete Fähigkeit und Eignung, die Leistungsbereitschaft und Belastbarkeit sowie das persönliche Engagement zu berücksichtigen. Dabei besteht ein weiterer Ermessensspielraum. Kein Ermessen besteht aber bezüglich der Rechtsfolge: Wenn die Gleichwertigkeit der Arbeit anerkannt wird, ist der verfassungsrechtlich gewährleistete Anspruch auf gleichen Lohn unabdingbar.

Vorbemerkung zum Lohnsystem

Zahlreiche Kantone haben das Lohnsystem für ihre Angestellten in jüngerer Zeit geändert. Die Systemvielfalt ist reich. Sie reichen von Lösungsmodellen, die sich von den herkömmlichen kaum unterscheiden, bis hin zu jenen, die völlig neue Wege gehen. Dennoch zeichnet sich eine vorherrschende Tendenz ab. Mehrheitlich werden die Automatismen abgeschafft, mehrheitlich fließt eine Leistungskomponente in das Lohnsystem ein. Dieser Tendenz folgt der vorliegende Entwurf. Er beseitigt alle Automatismen und verlangt für jede Art von Lohn-erhöhung eine bestimmte Qualifikation. Ist diese "gut", wird der Stufenanstieg gewährt. Ist sie über mehrere Jahre hinweg "ausgezeichnet", kann der oder die Angestellte vom Regierungsrat in eine höhere Lohnklasse befördert werden; ein Rechtsanspruch darauf besteht jedoch nicht.

Artikel 38

Das geltende Recht verwendet vielfach die Ausdrücke "Besoldung" oder "voller Lohn" und dergleichen, ohne zu sagen, was darunter zu verstehen ist. Dem begegnet Artikel 38, indem er den Lohn begrifflich erfasst. Das hat den Vorteil, dass die Folgeartikel sich darauf berufen können, etwa Artikel 53, 54 und 55. Wo die Personalverordnung vom Lohn spricht, richtet sich deren Zusammensetzung nach Artikel 38 Absatz 1. Dabei ist klar, dass mit dem Hinweis auf die "besonderen Zulagen" nur jene nach Artikel 52 des Entwurfs gemeint sind, nicht aber die "ausserordentlichen Zuwendungen" nach Artikel 42.

Artikel 39

Die geltende Dienst- und Besoldungsverordnung enthält zwar die Lohntabelle, wiederholt aber im Verordnungstext deren Gliederung. Diese Doppelspurigkeit ist nicht nötig. Der entworfene Artikel 39 begnügt sich deshalb zu erklären, dass für die Lohnklassen und die Lohnstufen die Lohntabellen im Anhang massgeblich sind. Zudem hält er fest, dass für das Staats-

personal und die Lehrerschaft je eine besondere Lohntabelle gilt. Beide sind Bestandteil der Verordnung.

Die Lohntabelle des Staatspersonals entspricht in ihren Grundzügen dem geltenden Recht. Sie gründet aber nicht mehr auf dem Indexstand vom 1. Januar 1983, sondern auf jenem vom 1. Januar 1993 (letzte eidgenössische Berechnung). Anders als heute regelt sie zudem den möglichen Stufenanstieg. Während heute für die ersten Dienstjahre eine zweijährige Kadenz für den Stufenanstieg besteht, soll für die Stufe Minimum und die Stufen 1 bis 9 alle Jahre ein Stufenanstieg möglich sein. Die übrigen Stufen, also Stufe 10 bis 17, folgen der zweijährigen Stufenkadenz.

Die Lohntabelle für die Lehrerschaft ist neu ebenfalls Bestandteil der Personalverordnung. Das ist folgerichtig, gilt doch die Personalverordnung auch für diese Personalkategorie, soweit die besondere Gesetzgebung nichts anderes bestimmt. Die Übersichtlichkeit wird dadurch verbessert. Denn die Lohntabelle für das Lehrpersonal ist einheitlich gestaltet. Sie gilt für die kantonale Mittelschule und für die Lehrerschaft an den Berufsschulen. Schliesslich nennt sie den jährlichen beitragsberechtigten Lohn, der für den Kanton Grundlage bildet, um den Lohn des Lehrpersonals der Gemeinden zu subventionieren. Auch diese Lohntabelle entspricht in ihren finanziellen Auswirkungen den Grundzügen des geltenden Rechts. Eine Ausnahme ist allerdings hervorzuheben. Anders als heute reiht die Lohntabelle für die Lehrerschaft die Real- und Werkschullehrpersonen nicht in die Besoldungsklasse 4 ein, sondern in jene, die für die Sekundarschullehrpersonen gilt. Das ist gerechtfertigt. Zwar hat der Landrat 1996 einen entsprechenden Antrag dem Regierungsrat zurückgewiesen mit dem Auftrag, die Vorlage zu überarbeiten und eine kostenneutrale Lösung zu unterbreiten. In der Zwischenzeit hat die neue Schulgesetzgebung jedoch die Organisation der Oberstufe neu geregelt. Neben der separierten Oberstufe gibt es auch das kooperative und das integrierte Modell, in welchem die früheren Sekundar- und Realschülerinnen und -schüler zusammengefasst sind. Die unterschiedliche Besoldung lässt sich schon deswegen nicht länger rechtfertigen. Hinzu kommt, dass alle Oberstufenlehrkräfte die gleiche Altersstufe unterrichten, dass die Ausbildungsanforderungen für Realschullehrpersonen jenen gleichwertig sind, die für Sekundarschullehrpersonen gelten, und dass somit eine ungleiche Entlohnung dem Grundsatz der rechtsgleichen Behandlung widerspräche. Klar zu vermerken ist aber, dass die Überführung in die höhere Lohnklasse, unter Beachtung des Besitzstandes, weitgehend kostenneutral erfolgt. Für den Kanton ergeben sich aus dieser Änderung Mehrkosten von 11'140 Franken, für die Oberstufengemeinden und Kreisschulen insgesamt 5'160 Franken.

Artikel 40

Während Artikel 29 Absatz 3 DBV (RB 2.4211) den automatischen Stufenanstieg garantiert, verzichtet Artikel 40 auf den Automatismus. Nur die angestellte Person, die gute, für die betreffende Funktion erwartete Leistung und Verhaltensweise an den Tag legt, hat Anspruch auf den Stufenanstieg. Künftig sind also Leistungen und Verhalten der betroffenen Angestellten für die Lohnstufenschritte vermehrt zu prüfen. Das geschieht in Mitarbeitergesprächen mit anschliessender schriftlicher Mitarbeiterbeurteilung; aus Gründen der Gewaltenteilung gilt das nicht für Angestellte, die vom Volk gewählt sind, also für den Obergerichts- und den Landgerichtspräsidenten Uri.

Zuständig, den Stufenanstieg zu beschliessen, ist der zuständige Direktionsvorsteher oder die zuständige Direktionsvorsteherin, sofern es sich um Angestellte der Kernverwaltung handelt. Für Angestellte, die das Volk oder der Landrat gewählt hat, entscheidet der Regierungsrat. Ist dagegen eine andere Behörde oder eine Kommission Anstellungsbehörde, zum Beispiel der Mittelschulrat für die Hauptlehrer und die Lehrbeauftragten an der Mittelschule (siehe Art. 23 Bst. b Ziffer 2 der Verordnung über das Mittelschulwesen; RB 10.2401), entscheidet diese Behörde oder Kommission über den Stufenanstieg. Das ist sachlich gerechtfertigt, denn grundsätzlich ist es Aufgabe der Anstellungsbehörde, das Arbeitsverhältnis zu gestalten (siehe Art. 11 des Entwurfs) - und dazu gehört auch die Regelung des Stufenanstiegs.

Nach Absatz 4 ordnet der Regierungsrat das Nähere in einem Reglement. Dort findet sich Gelegenheit, namentlich die Mitarbeitergespräche und die anschliessende Mitarbeiterbeurteilung rechtssatzmässig zu konkretisieren und hiefür ein geeignetes Controlling vorzusehen. Zwingend ist vorgeschrieben, die Mitarbeitergespräche mit Zielvereinbarungen und Erfolgskontrollen zu verbinden.

Artikel 41

Nach dem geltenden Artikel 32 DBV (RB 2.4211) kann der Regierungsrat den Stufenanstieg beschleunigen oder verzögern. Die Personalverordnung spricht nur noch von einem beschleunigten Stufenanstieg. Das ist logisch, weil der automatische Stufenanstieg nicht mehr gewährt ist. Eine Verzögerungsmöglichkeit ergibt sich damit ohnehin aus Artikel 40 des Entwurfs. Selbst eine Rückstufung ist möglich, wenn die Voraussetzungen der Versetzung nach Artikel 32 des Entwurfs erfüllt sind. Anders als beim "normalen" Stufenanstieg ist dessen Beschleunigung für alle Fälle zwingend dem Regierungsrat vorbehalten.

Artikel 42

Ausserordentlich gute Leistungen, die über den berechtigten Erwartungen liegen, sollen belohnt werden können. Und zwar soll die ausserordentliche Zuwendung nicht nur Einzelpersonen, sondern auch ganzen Gruppen von Angestellten für ihre Teamleistung ausgerichtet werden können. Diese Regelung ist neu und dient dem Ziel, das Personal besonders anzuspornen. Auch die Privatwirtschaft kennt vergleichbare Systeme, etwa den 14. Monatslohn, Gewinnbeteiligungen und dergleichen. Wichtig aber ist der Hinweis, dass die ausserordentliche Zuwendung nicht Lohnbestandteil ist und nicht zu einer allgemeinen Lohnerhöhung führt. Sie ist eine einmalige Zuwendung ohne nachhaltige Wirkung auf den künftigen Lohn. Der Regierungsrat bestimmt jährlich die Summe, die für derartige ausserordentliche Zuwendungen zur Verfügung steht. Es ist klar, dass diese Summe keineswegs immer ausgeschöpft werden muss. Es handelt sich um eine Höchstsumme.

Artikel 43

Diese Vorschrift entspricht im Wesentlichen dem geltenden Artikel 41 DBV, aber mit der Nuance, dass die Regelung nicht, wie heute, den vollen Teuerungsausgleich als Normalfall und die Kürzung als Ausnahme formuliert. Der neue Artikel 43 ermächtigt den Regierungsrat bloss, die Teuerung ganz oder teilweise anzupassen. Auch das dient der Flexibilisierung des Lohnsystems und dem Ziel, Automatismen zu vermeiden.

Artikel 44

entspricht dem geltenden Artikel 41a DBV.

Artikel 45

Nach dem geltenden Artikel 25 DBV werden die Stellen unter Berücksichtigung ihres Schwierigkeitsgrades durch Zuordnung auf die Richtpositionen in die Lohnklassen eingereiht. Dabei beschreibt diese Bestimmung den Schwierigkeitsgrad recht detailliert. Der Entwurf entfernt sich zwar nicht grundsätzlich, aber doch nicht unwesentlich von diesem System. Er verlangt einzig, dass der Schwierigkeitsgrad eines Arbeitsplatzes nach einem Funktionsbewertungssystem zu bestimmen ist. Diese Lösung ist dynamisch, erlaubt sie doch, das Funktionsbewertungssystem den Gegebenheiten anzupassen. Denn der "Wert" einer Arbeit beruht auf Wertmassstäben, die sich, einem Spiegelbild unserer Arbeitskultur und unseren gesellschaftlichen Wertvorstellungen gleich, wandeln können und müssen. Zudem erlaubt die Vorlage Bewertungsmerkmale, die neben dem objektivierten Arbeitswert die persönliche Leistung und Erfahrung des oder der Angestellten mitberücksichtigen. Auch ist nicht ausgeschlossen, mit diesem System auf das Spiel von Angebot und Nachfrage zu reagieren. Aus diesen Überle-

gungen verzichtet der Entwurf darauf, das Bewertungssystem im Einzelnen darzustellen. Statt dessen verpflichtet er den Regierungsrat, im Rahmen dieses Systems den Einreihungsplan festzulegen. Mit dem Einreihungsplan reiht der Regierungsrat die Stellen (abstrakt, also nicht im Einzelfall) in die Lohnklassen ein. Je höher die Anforderungen an die Kenntnisse, Fähigkeiten und Belastbarkeit sind, desto höher ist der Schwierigkeitsgrad, d. h. der Arbeitsplatzwert einer Stelle, einzustufen. Aufgabe der Anstellungsbehörde ist es dann, in diesem Rahmen die Einreihung im Einzelfall vorzunehmen. Damit ermöglicht die Personalverordnung, nicht nur die Anstellungskompetenzen (Art. 7 Abs. 2 des Entwurfs), sondern auch die Einreihungskompetenzen im Einzelfall zu delegieren. Bloss die Anstellungskompetenz, nicht aber die Einreihungskompetenz einer Direktion oder einem Amt zu übertragen, wäre wenig sinnvoll. Doch bleibt es Sache des Regierungsrates zu entscheiden, ob er überhaupt von seiner Delegationskompetenz Gebrauch machen will oder nicht. Um der Einheitlichkeit und der Rechtsgleichheit willen sieht Artikel 48 des Entwurfs allerdings die verbindliche Mitwirkung des zuständigen Amtes vor (siehe Bemerkungen zu Art. 48).

Artikel 46

Die Neubewertung kann verlangt werden, wenn sich zwar nicht die Funktion einer Stelle, aber deren Schwierigkeitsgrad geändert hat. Neubewertung bedeutet nicht Neueinreihung. Vielmehr kann sie auch in der Feststellung enden, dass der Schwierigkeitsgrad sich nicht oder doch nicht wesentlich geändert hat. Möglich ist aber auch, dass eine Änderung am Platz ist. Zuständig hierfür ist die Anstellungsbehörde. Hier gelten die gleichen Überlegungen, wie sie für die Einreihungskompetenz nach Artikel 45 des Entwurfs geschildert sind. Auch hier hat aber das zuständige Amt mitzuwirken (siehe Bemerkungen zu Art. 48).

Artikel 47

Anders als die Neubewertung setzt die Beförderung nach Absatz 1 nicht nur einen erhöhten Schwierigkeitsgrad, sondern eben auch eine Funktionsänderung voraus. Auch dazu soll die Anstellungsbehörde zuständig sein unter Mitwirkung des zuständigen Amtes (siehe Art. 48).

Ausnahmsweise soll eine angestellte Person auch dann in eine höhere Lohnklasse befördert werden können, ohne dass eine Funktionsänderung mit erhöhtem Schwierigkeitsgrad (Abs. 1) nachzuweisen wäre. Vorausgesetzt wird, dass der oder die Angestellte während mehrerer Jahre eine ausgezeichnete Leistung erbracht hat. Während für den Stufenanstieg eine gute Leistung gefordert wird, setzt die Lohnklassenbeförderung also eine mehrjährige ausgezeichnete Leistung voraus. Derartige Beförderungen dürften die grosse Ausnahme sein; zudem besteht darauf kein Rechtsanspruch. Dennoch ist es richtig, diese Möglichkeit zu öffnen, erlaubt sie

doch, Spitzenleistungen zu honorieren und so besser auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können. Der Kanton hat grosses Interesse daran, Spitzenleute zu behalten; Artikel 47 Absatz 2 ist ein Mittel dazu. Mit Blick auf die Besonderheit derartiger Beförderungen entscheidet in diesen Fällen nicht die Anstellungsbehörde, sondern der Regierungsrat.

Artikel 48

Wie gezeigt ist es Sache der Anstellungsbehörde, eine oder einen Angestellten in eine Lohnklasse einzureihen, eine Neueinreihung oder eine Beförderung vorzunehmen. Nachdem die Anstellungsbehörde nicht für alle Angestellten die gleiche ist, gilt es, Mittel und Wege zu finden, um im ganzen Staatsbetrieb Rechtsgleichheit und Lohngerechtigkeit möglichst zu verwirklichen. Ist der Regierungsrat Anstellungsbehörde, sind diese Voraussetzungen gewahrt. In diesen Fällen hat das zuständige Amt, also das Amt für Personal und Infrastruktur, durch entsprechende Beratung, Vorbereitung der Anträge und dergleichen mitzuwirken. Das gilt selbstverständlich auch für Angestellte, die vom Volk oder vom Landrat gewählt werden. In den übrigen Fällen, wenn also die Anstellungskompetenz bei der Direktion angesiedelt ist, stellen sich echte Koordinationsprobleme. Der Entwurf verlangt für diese Fälle, dass die Anstellungsbehörde die Einreihung, die Neueinreihung oder die Beförderung dem Amt für Personal und Infrastruktur unterbreitet. Einigen sich beide, ist die Angelegenheit so zu erledigen. Einigen sie sich nicht, ist das Geschäft dem Regierungsrat zum Entscheid vorzulegen. Damit ist gewährleistet, dass für alle Lohnentscheidungen und Beförderungen möglichst gleiche Kriterien angewendet werden.

2. Abschnitt: Zulagen, Dienstaltersgeschenk und besondere Vergütungen

Artikel 49 bis 52

Sie übernehmen im Wesentlichen das geltende Recht, jedoch redaktionell bereinigt und verkürzt. Drei Besonderheiten sind hervorstreichend: Nach dem entworfenen Artikel 49 Absatz 2 soll der oder die Angestellte frei wählen können, ob er oder sie das Dienstaltersgeschenk ausbezahlt erhalten oder als Ferien beziehen will. Die Einzelheiten sind selbstverständlich mit dem oder der Linienverantwortlichen abzusprechen. Die Haushaltszulage wird beibehalten, jedoch beschränkt auf jene Angestellten, die Kinder im eigenen Haushalt zu betreuen haben. Und Artikel 52 Buchstabe c ermächtigt den Regierungsrat, für Stellvertretungsaufgaben und andere Aufgaben ausserhalb des Arbeitsplatzwertes Entschädigungen festzusetzen. Das entspricht zwar der Praxis, die sich zurzeit aber nicht auf eine klare Rechtsgrundlage zu berufen vermag (siehe Art. 37 DBV; RB 2.4211). Dazu gehört aber auch etwa eine Rektorsentschädigung, eine Entschädigung für die Ausübung spezieller Führungsaufgaben usw., die bisher im Anhang zur Mittelschul-DBV (RB 10.2421) vorgesehen war.

3. Abschnitt: Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung

Artikel 53 bis 55

übernehmen im Wesentlichen das geltende Recht (Art. 48, 50 und 51 DBV; RB 2.4211), allerdings mit drei Änderungen, die zu beleuchten sind. Artikel 53 Absatz 2 ergänzt den Lohnanspruch auch für die Zeit des militärischen Frauendienstes und die Kategorien der anspruchsberechtigten Personen werden verdeutlicht; einerseits sollen auch Ledige und Geschiedene mit Unterstützungs- oder Unterhaltspflicht anspruchsberechtigt sein, andererseits soll nicht nur - wie heute - die Unterstützungspflicht, sondern auch die Unterhaltspflicht einen anteilmässigen Lohnanspruch auslösen. Denn das Privatrecht unterscheidet deutlich zwischen der Unterstützungspflicht und der Unterhaltspflicht. Diese ist in Artikel 328 ff. ZGB geregelt, während die Unterhaltspflicht die Ehe und das Kindsverhältnis berührt. Beide sollen gleichberechtigt den Lohnanspruch auslösen. Und schliesslich wird die Entlohnung während der Rekrutenschule, in Anlehnung an die Tendenzen in der Privatwirtschaft, aufgehoben.

Für die Lehrpersonen, die infolge Militärdienstes oder Unfalls nicht mehr über vier Wochen Sommerferien verfügen, hat der Regierungsrat heute abweichende Richtlinien erlassen; die Erwerbsausfallsentschädigung fällt in solchen Fällen nicht mehr ohne weiteres ganz in die Staatskasse. Es erübrigt sich, solche Besonderheiten in Artikel 53 aufzufangen. Denn Artikel 68 des Entwurf erlaubt der Anstellungs- und Wahlbehörde, im Einzelfall gerechte Abweichungen vom Kapitel über die Rechte der Angestellte zu treffen, allerdings nur, wenn sie diese Rechte nicht ausweiten. Die heutige Regelung, die der Regierungsrat bezüglich Erwerbsausfallsentschädigung für Lehrpersonen getroffen hat, wäre somit auch unter neuem Recht möglich.

Artikel 56

Es entspricht der Billigkeit, dass der Regierungsrat in Härtefällen die Entlohnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung erhöhen kann. Als Beispiele nennt die Personalverordnung den ausdrücklichen Härtefall oder sehr lange Dienstzeit.

Artikel 57

entspricht inhaltlich Artikel 52 DBV (RB 2.4211). Auf Absatz 3, der die angestellte Person verpflichtet, einer Krankenkasse beizutreten, kann heute verzichtet werden, nachdem das Obligatorium bundesgesetzlich vorgeschrieben ist.

Artikel 58

Ohne diese Vorschrift hätten verunfallte Angestellte einerseits einen direkten Anspruch gegenüber der Unfallversicherung, andererseits in der Höhe der Differenz zum Lohn einen Gehaltsanspruch gegenüber dem Kanton während der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht. Dieses System ist wenig praktikabel. Es ist für alle Beteiligten einfacher, den verunfallten Angestellten während der Lohnfortzahlungspflicht das volle Gehalt auszurichten, dagegen die Ansprüche gegenüber der Unfallversicherung von Gesetzes wegen abzutreten.

Artikel 59

Artikel 50 Absatz 3 DVB (RB 2.4211) begnügt sich mit der Feststellung, dass bei Arbeitsunterbruch infolge Schwangerschaft das Gehalt während acht Wochen ausbezahlt werde. Die Praxis hatte oft Mühe, diese Lohnfortzahlungspflicht mit der oft gewünschten Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Einklang zu bringen. Mit dem neuen Artikel 59 werden diese Unklarheiten bereinigt. Selbstverständlich ist die Angestellte nicht verpflichtet, ab dem sechsten Monat Schwangerschaftsurlaub zu nehmen. Sie kann diesen verschieben. Denn der bezahlte Schwangerschaftsurlaub dient dazu, einerseits vor der Niederkunft die Arbeit rechtzeitig niederzulegen, andererseits nach der Niederkunft sich erholen und vermehrt dem Kind widmen zu können. Es steht also im Belieben der Angestellten, wann sie - nach dem sechsten Schwangerschaftsmonat - den bezahlten Schwangerschaftsurlaub beziehen will.

Der Entwurf bringt der schwangeren Frau aber auch materielle Vorteile. In Anlehnung an die Mehrheitsregelungen der anderen Kantone, aber auch mit Blick auf die Lösung in der Privatwirtschaft, gewährt der Entwurf acht Wochen Schwangerschaftsurlaub, wenn das Arbeitsverhältnis nach der Schwangerschaft nicht mehr fortgesetzt wird, und zwölf Wochen, wenn die schwangere Frau nach dem bezahlten Urlaub die Arbeit beim Kanton wieder aufnehmen wird.

Das geltende Recht (Art. 42 Abs. 1 Bst. b DBR; RB 2.4213) kennt einen zweitägigen "Vaterschaftsurlaub". Diesen zu regeln soll nach wie vor Sache des Regierungsrates bleiben (Art. 29 Abs. 3 des Entwurfs).

4. Abschnitt: **Weitere Rechte**

Artikel 60

Der Ferienanspruch bleibt gegenüber dem geltenden Recht (Art. 49 DBV; RB 2.4211) unverändert.

Das Bundesgericht hat die Abreden der Parteien über die Abgeltung der Ferien ausnahmsweise, namentlich bei unregelmässigen Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten, als gültig erachtet. Vorausgesetzt wird, dass sowohl aus dem Anstellungsvertrag wie aus den periodischen Lohnabrechnungen klar hervorgeht, welcher Teil des Lohnbetrages zur Abgeltung des Ferienanspruchs bestimmt ist (BGE in Praxis 1997 Seite 932). Absatz 5 schafft hierfür die notwendige Rechtsgrundlage.

Nach Absatz 6 richtet sich der Ferienanspruch der Lehrpersonen an kantonalen Schulen nach der Schulzeit, den betrieblichen Bedürfnissen und den besonderen Verhältnissen der Lehraufgaben. Der Hinweis auf die betrieblichen Besonderheiten ermöglicht es, den Lehrerinnen und Lehrern die in die Ferien fallenden Aufgaben, wie Prüfungsvorbereitungen und Stundenplanarbeiten, übertragen zu können.

Artikel 61

Während der geltende Artikel 55 DBV (RB 2.4211) einzig den Regierungsrat verhält, Grundsätze zur Förderung der dienstlichen Aus- und Fortbildung der Angestellten aufzustellen, verpflichtet Artikel 61 des Entwurfs den Kanton zudem, die berufliche Fort- und Weiterbildung auf allen Stufen zu fördern, soweit das im Interesse des Kantons liegt.

Artikel 62

Der Anspruch auf ein Arbeitszeugnis war bisher in der DBV (RB 2.4211) nicht verankert. Die Praxis empfindet das als Lücke. Auch Artikel 330a OR gewährt den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen den Anspruch, ein Arbeitszeugnis zu verlangen. Inhaltlich übernimmt der Entwurf die privatrechtliche Regelung nach Artikel 330a OR.

Artikel 63

Das geltende Recht begnügt sich mit Artikel 21 DBV (RB 2.4211) damit, Personalvertreter bei Personalfragen allgemeiner Natur zur Stellungnahme einzuladen. Der Entwurf geht insofern weiter, als er den Angestellten ein ausdrückliches Mitspracherecht verbrieft. Dieses Mitspracherecht wird durch die Personalverbände ausgeübt.

Teil des Mitspracherechts ist das Vorschlagswesen. Absatz 3 verpflichtet den Regierungsrat, dieses zu fördern.

Artikel 64

entspricht im Wesentlichen Artikel 53 DBV (RB 2.4211). Anders als heute verzichtet der Entwurf jedoch darauf, Ausnahmen von der Versicherungspflicht vorzusehen, denn das ist nicht Aufgabe des Personalrechts, sondern der Verordnung über die Staatliche Versicherungskasse (siehe deren Art. 4).

Artikel 65

Nach Artikel 4 Absatz 1 des Gesetzes über den Schutz von Personendaten (Datenschutzgesetz; DSG, RB 2.2511) dürfen Personendaten nur bearbeitet werden, wenn dafür eine gesetzliche Grundlage besteht oder das Bearbeiten zur Erfüllung einer gesetzlichen Aufgabe erforderlich ist. Mit Artikel 65 Absatz 1 schafft die Personalverordnung die verlangte Rechtsgrundlage. Zudem regelt dieser Absatz einen elementaren datenschutzrechtlichen Grundsatz. Dieser Grundsatz verlangt, dass nur die für die Erfüllung der jeweiligen Aufgabe notwendigen und geeigneten Personendaten erhoben und bearbeitet werden, und zwar nur für den dafür vorgesehenen Zweck und die dafür nötige Dauer.

Nach Artikel 15 DSG kann jede Person von der verantwortlichen Behörde Einsicht in die Daten verlangen, die über sie in einer im Register enthaltenen Datensammlung vorhanden sind. Auf dieses wichtige Recht verweist Absatz 2. Selbstverständlich gelten die übrigen Regelungen des Datenschutzgesetzes auch im kantonalen Arbeitsverhältnis. Besondere Regelungen in der Personalverordnung erübrigen sich deshalb.

5. Abschnitt: **Gleichstellung von Frau und Mann**

Artikel 66 und 67

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG; SR 151) bezweckt die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann (Art. 1). Es gilt auch für alle öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse in Bund, Kantonen und Gemeinden (Art. 2). Der Kanton ist verhalten, dieses Ziel möglichst zu erreichen. Heute kennt das ernerische Recht einzig das Reglement zur Fachstelle für Frauenfragen der kantonalen Verwaltung und zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (RB 1.1205). Es ist angezeigt, den wichtigen Grundsatz der Gleichstellung von Frau und Mann und die entsprechenden Mittel zur Verwirklichung dazu auf Verordnungsstufe festzuschreiben. Diesem Ziel dienen die entworfenen Artikel 66 und 67. Trotzdem bleibt das erwähnte Reglement bestehen, denn es re-

gelt in Artikel 3 auch die Schlichtungsstelle, die zwar für private, nicht aber für öffentliche Arbeitsverhältnisse gilt.

Inhaltlich entsprechen die beiden entworfenen Artikel dem materiellen Gehalt des erwähnten Reglements, soweit es für die kantonale Verwaltung anwendbar ist.

6. Abschnitt: **Ausnahmen**

Artikel 68

Das 4. Kapitel ordnet die Rechte der Angestellten, namentlich die Lohneinreihung. Es ist denkbar, dass Abweichungen davon zweckmässig sind, sowohl im Interesse der angestellten Person als auch des Kantons. Man denke etwa an die Teilzeitbeschäftigten, für die nicht eine Lohnklasse, sondern Fixa oder Stundenlöhne festgelegt werden wollen. Namentlich bei Aushilfspersonen, die nach der neuen Vorstellung ebenfalls unter die Personalverordnung gehören, können solche Ausnahmen beidseitig wünschbar sein. Um das zu ermöglichen, schafft Artikel 68 die Rechtsgrundlage. Fest steht aber, dass mit diesen Ausnahmeregelungen keine Ausweitung der Rechte der angestellten Personen verbunden sein dürfen. Das ergibt sich aus Absatz 2.

5. Kapitel: **ORGANISATION**

Artikel 69

Es entspricht der partnerschaftlichen Gesinnung, das Personal als Gesprächspartner und beratendes Organ des Regierungsrates in Personalangelegenheiten vorzusehen. Dementsprechend kennt auch das geltende Recht die Kommission für Personalfragen (Art. 3 bis 5 DBR; RB 2.4213). Anders als heute soll die Kommission für Personalfragen jedoch entlastet werden von operativen Arbeiten, wie Neueinreihungen, Neubewertungen, Beförderungen und dergleichen. Diese Aufgabe wird anders strukturiert (siehe Bemerkungen zu Art. 48). Statt dessen soll die Kommission für Personalfragen sich auf partnerschaftliche Gespräche mit dem Kanton zu personalrechtlichen und personalpolitischen Fragen konzentrieren können. Dazu gehören etwa die Änderung der Personalverordnung, der Erlass der Ausführungsbestimmungen, die Festsetzung des Teuerungsausgleichs usw.

Absatz 2 regelt die Art, wie die Personalkommission bestellt wird. Arbeitgeber und Angestellte haben je die Hälfte der Kommission zu wählen. Das Nähere ordnet der Regierungsrat in einem Reglement.

Artikel 70

Die Personalverordnung bringt insbesondere bei der Begründung und der Beendigung, aber auch bei der Einreihung und beim Stufenanstieg erhebliche Änderungen gegenüber dem geltenden Recht. Die Änderungen zwingen zu vermehrter Koordination. Diese kann und soll durch das zuständige Amt (Amt für Personal und Infrastruktur) wahrgenommen werden. Um eine rechtsgleiche Anwendung der Personalverordnung zu garantieren, ist es erforderlich, dass alle zuständigen Gremien, die in Personalangelegenheiten entscheiden, vorher das zuständige Amt anhören. Die Entscheidungsbefugnis wird damit nicht verschoben (siehe Bemerkungen zu Art. 48 des Entwurfs).

Mit Blick auf die geschilderten Veränderungen gewinnt, wie gezeigt, die Koordinationsaufgabe des Amtes für Personal und Infrastruktur grosse Bedeutung. In diesem Zusammenhang hat das Amt etwa Rechtserlasse und Weisungen auf dem Gebiete des Personalwesens vorzubereiten, allgemeine Beratungen im Personalwesen zu leisten, die Verwaltung bei der Personalführung zu unterstützen, den rechtsgleichen und wirtschaftlichen Vollzug des Personalrechts zu fördern und zu begleiten, auf die berufliche Chancengleichheit von Frau und Mann zu achten, Daten zum Arbeitsverhältnis zu erfassen, auszuwerten und zu speichern sowie den Datenschutz zu pflegen usw. Entscheidungskompetenzen werden damit, wie dargelegt, nicht verschoben. Schliesslich übernimmt das zuständige Amt die Aufgabe, die personalpolitischen Grundlagen für den Regierungsrat zu erarbeiten.

6. Kapitel: **RECHTSSCHUTZ**

Artikel 71

Die Rechtsbeziehungen im Arbeitsverhältnis sind wenn möglich einvernehmlich zu lösen. Nur wenn das nicht gelingt, ist der Weg über die hoheitliche Anordnung, die personalrechtliche Verfügung, zu beschreiten.

Wie im Privatrecht, sollen auch im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis personalrechtliche Verfügungen anfechtbar sein. Und was als Verfügung gilt, sagt Artikel 3 VRPV (RB 2.2345). Als personalrechtliche Anordnung und damit als anfechtbare Verfügung ergehen müssen alle Akte, die grundsätzlich geeignet sind, in die Rechtstellung der Angestellten einzugreifen. Verfügungscharakter kommt damit nur denjenigen Anweisungen zu, die die Rechtstellung des oder der Angestellten berühren (Andreas Keiser, Rechtsschutz im öffentlichen Personalrecht nach dem revidierten Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, in ZBl 1998 Seite

199; siehe auch AJP 1998 Seite 917 ff.). Damit ist klargestellt, dass nicht jede Anweisung, nicht jeder Hinweis und jede Verwarnung oder jede Rüge als Verfügung zu bezeichnen ist. Massgeblich sind die Kriterien, wie sie die Verordnung über die Verwaltungsrechtspflege festschreibt.

Es leuchtet ein, dass es wenig Sinn macht, wenn der "Arbeitgeber", also die Direktion oder der Regierungsrat, solche Streitigkeiten zu beurteilen hat. Deshalb sieht der Entwurf das direkte Anfechtungsrecht beim Obergericht vor. Neubewertungen sollen aber, wie heute, zuerst mit Einsprache anfechtbar sein.

Artikel 72

Die Befugnis des Obergerichts soll nicht so weit reichen, dass es Auflösungen des Arbeitsverhältnisses rückgängig machen kann, es sei denn, das Gericht stelle die Nichtigkeit der Auflösungsverfügung fest. In allen anderen Fällen bewirkt das Feststellungsurteil, die Auflösungsverfügung sei rechtswidrig gewesen, nicht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Vielmehr löst es Schadenersatz aus. Bei den Schadenersatzansprüchen handelt es sich um die Entschädigung nach Artikel 16 Absatz 3 des Entwurfs (Entschädigung wegen Kündigung ohne sachlichen Grund), um Schadenersatz bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung nach Artikel 18 Absatz 4 des Entwurfs oder - gekoppelt oder allein - um die Abgangsentschädigung nach Artikel 24 des Entwurfs. Diese Lösung entspricht auch dem privatrechtlichen Arbeitsvertragsrecht.

Artikel 73

Entsprechend Artikel 343 OR gewährt der entworfene Artikel 73 auch im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis die Kostenlosigkeit des Verwaltungs- und des Verwaltungsgerichtsverfahrens.

7. Kapitel: SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Artikel 74

Es handelt sich um die übliche Vollzugsformel. Zudem verweist der Entwurf an verschiedenen Stellen auf das Recht und die Pflicht des Regierungsrates, Ausführungsbestimmungen zu erlassen. Er hat sich dabei an den Rahmen der Personalverordnung zu halten.

Artikel 75

Die DBV (RB 2.4211) wird ganz aufgehoben, während die Dienst- und Besoldungsverordnungen für die Mittelschule und die Berufsschule nur teilweise aufzuheben und deshalb in Artikel 76 zu regeln sind.

Artikel 76

Zur Änderung bisherigen Rechts sind folgende Bemerkungen angezeigt.

1. Verordnung über die Entschädigung der kantonalen Behörden und Funktionäre im Nebenamt (RB 2.2251)

Die Bemerkungen zu Artikel 1 und 2 der Personalverordnung erklären den Inhalt der Verordnung über die Entschädigung der kantonalen Behörden und der Funktionäre im Nebenamt, die neu "Nebenamtsverordnung" heissen wird.

Artikel 14

Hier übernimmt die Nebenamtsverordnung den Geltungsbereich, den die Personalverordnung für öffentlich-rechtlich beauftragte Personen ausspart. Die begriffliche Umschreibung der nebenamtlichen Funktion erleichtert, die einzelnen Funktionen einzuordnen.

Artikel 14a

Nachdem der Entwurf darauf verzichtet, einzelne nebenamtliche Funktionen ausdrücklich der Nebenamtsverordnung zuzuordnen, drängt sich auf, die Entschädigung für diese Aufgaben zu umschreiben. Artikel 14a bietet dem Regierungsrat hierfür den Rahmen, innerhalb dessen dieser die Entschädigung im Einzelfall festzulegen hat.

Artikel 15

wird unverändert übernommen, weshalb er im Änderungserlass nicht erwähnt ist.

Artikel 15a

Die Besonderheiten für die Entschädigung im Bereich der Schuldbetreibung und des Konkurses, aber auch im Zivilstandswesen, ergeben sich aus dem Bundesrecht. Sie blei-

ben deshalb vorbehalten. Das entspricht dem geltenden Artikel 19 Absatz 2 am Ende und Absatz 3.

Artikel 16 bis 23

Nachdem Artikel 14 und Artikel 14a erlauben, alle neuen nebenamtlichen Funktionen einzuordnen und hierfür Entschädigungen festzulegen, erübrigt sich, die konkreten Funktionen im Einzelnen aufzulisten. Zudem vermöchte der Verordnungsgeber diese Funktionen ohnehin nur lückenhaft zu ordnen, wie die Erfahrung lehrt. Neue Entwicklungen erheischen neue nebenamtliche Funktionen, so dass die Aufzählung immer Bruchstück bleiben müsste. Deshalb können die Artikel 16 bis 23 ersatzlos aufgehoben werden.

Artikel 25

Artikel 25 der geltenden "Kleinen DBV" garantiert den Angehörigen verstorbener Behördenmitglieder und Funktionäre einen Lohnfortzahlungsanspruch, der dem zuletzt bezogenen Fixum entspricht. Abgesehen davon, dass sich heute die Praxis je länger je mehr zu Stundenansätzen bekennt und die Fixa uneinheitlich geregelt sind, hinterlässt Artikel 25 den Eindruck einer Sozialverpflichtung einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin gegenüber. Das trifft eben für Nebenamtsfunktionäre oder Behördenmitglieder nicht zu. Sie stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Staat, sondern eher in einem Auftragsverhältnis, das grundsätzlich keine Sozialverpflichtung enthält. Diese Komponente ist mit dem Fixum bzw. dem Stundenhonorar abgegolten.

Artikel 26

Der heutige Artikel 26 verpflichtet den Staat, Behörden gegen Berufsunfälle zu versichern. Zudem richtet sich die Unfallversicherung der nebenamtlichen Funktionäre nach der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung. Beide Vorschriften gehen, wie bereits der geltende Artikel 25, davon aus, die Behördenmitglieder und die nebenamtlichen Funktionäre stünden in einem Arbeitsverhältnis zum Staat, das Sozialverpflichtungen auslöse. Beides trifft, wie gezeigt, nicht zu. Hinzu kommt, dass die nebenamtlichen Funktionäre im hier verstandenen Sinn ohnehin nicht Arbeitnehmer im Sinne des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG; SR 832.20) sind und somit kaum je in den Genuss der Unfallversicherungsleistungen kämen. Sie wären somit schlechter gestellt als die Behörden, was nicht dem Sinn der Gesetzgebung entspricht. Folgerichtig ist der Artikel 26 ersatzlos aufzuheben.

2. Verordnung über die Verwaltungsrechtspflege (RB 2.2345)

Wie im privaten Arbeitsrechtsverhältnis sollen Verfügungen arbeitsrechtlicher Natur grundsätzlich beim Richter angefochten werden können. Artikel 55 Absatz 1 Buchstabe e VRPV schliesst die Verwaltungsgerichtsbeschwerde aus, wenn es sich um die erstmalige Begründung eines öffentlichen Dienstverhältnisses handelt, gegen dienstliche Anweisungen an öffentliche Bedienstete oder gegen Änderungen ihres Einsatzes in der Verwaltung geht. Die erstmalige Begründung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses soll nach wie vor nicht anfechtbar sein. Denn auf die Wahl als Angestellte oder Angestellter hat niemand Anspruch. Auch sollen dienstliche Anweisungen nicht anfechtbar sein; das zu erwähnen wäre an sich nicht nötig, weil derartige Anweisungen wohl kaum die Kriterien der "Verfügung" (Art. 3 VRPV) erfüllen. Der Klarheit halber soll der Unzulässigkeitsgrund trotzdem beibehalten werden. Hingegen entspricht es der Gleichbehandlung mit dem privatrechtlichen Arbeitnehmer, dass personalrechtliche Verfügungen, die in die Rechtstellung der angestellten Person eingreifen - und dazu gehört beispielsweise auch die Änderung des Einsatzes in der Verwaltung (Art. 32 des Entwurfs) - mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde anfechtbar sind. Denn auch Artikel 343 OR (SR 220) unterstellt Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis der Gerichtsbarkeit. Dabei ist der Begriff "Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis" umfassend zu verstehen. Gemeint sind alle Streitigkeiten über Ansprüche, die ihren Rechtsgrund im Arbeitsvertrag nach Artikel 319 OR, einschliesslich des faktischen Vertragsverhältnisses nach Artikel 320 Absatz 2 und 3 OR haben (Adrian Stähelin, in Zürcher Kommentar zu Art. 343 OR N 5 ff.). Und weil nach dem Zivilrecht nur jene Streitigkeiten der Gerichtsbarkeit unterliegen, die die Rechtstellung der angestellten Person betreffen (nicht allgemeine Anweisungen administrativer oder objektiver Natur), übernimmt die Änderung der VRPV diesen Standard. Verfügungscharakter und damit Anfechtbarkeit kommt somit nur denjenigen dienstlichen Anweisungen zu, die die Rechtstellung der betroffenen Person in irgendeiner Weise berühren, indem durch sie Rechte begründet, geändert oder aufgehoben werden, nicht jedoch den (generellen) Dienstanweisungen (siehe zum Ganzen Andreas Keiser, Rechtsschutz im öffentlichen Personalrecht nach dem revidierten Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, in ZBl 1998, Seite 193 ff.; AJP 1998, Seite 917 ff.).

3. Verordnung über Vollziehung der eidgenössischen Militärorganisation (RB 3.6111)

Nach Artikel 8 dieser Verordnung wird der Kreiskommandant auf eine vierjährige Amtsdauer gewählt. Das widerspricht dem Konzept der Personalverordnung (siehe Bemerkungen zu Art. 12 der Personalverordnung). Artikel 8 ist somit ersatzlos aufzuheben.

4. Verordnung über allgemeine Beiträge des Kantons an die Volksschulen (RB 10.1222)

Diese Verordnung beschäftigt sich mit den Kantonsbeiträgen an die Lehrerschaft der Gemeinden. Damit handelt es sich um eine Subventionsverordnung, während es Aufgabe der Gemeinde ist, das Personalrecht für die Lehrerschaft der Gemeinden zu gestalten. Die geltende Verordnung trägt demgegenüber die Züge eines ausgefeilten Personalrechts. Das widerspricht der Aufgabenteilung zwischen dem Kanton und den Gemeinden. Nichts hindert den Kanton aber, seine Beiträge an die gemeindliche Lehrerschaft mit entsprechenden Bedingungen zu verknüpfen. Der Entwurf schwenkt auf dieses Konzept ein und formuliert als neue Bedingung für Kantonsbeiträge an die Gemeinden die Auflage, dass die Vorschriften der Personalverordnung und deren Ausführungsbestimmungen sinngemäss anzuwenden sind. Anders gesagt leistet der Kanton die Kantonsbeiträge nur, wenn sich die Gemeinden mit ihrem Personalrecht sinngemäss an die entworfene Personalverordnung des Kantons halten. Das entspricht übrigens faktisch dem geltenden Rechtszustand. Nicht zu übersehen ist, dass diese oder jene Besonderheit Abweichungen erfordert. Deshalb schränkt Artikel 2 Absatz 1 der geänderten Beitragsverordnung die sinngemässe Anwendung der Personalverordnung ein. Diese Bedingung gilt nämlich nur, soweit die Beitragsverordnung selbst nicht etwas anderes bestimmt und soweit nicht der Regierungsrat ausdrücklich etwas anderes beschliesst; Letzteres räumt dem Regierungsrat eine flexible Handhabung der Subventionsverordnung ein, was für vermehrte Einzelfallgerechtigkeit bürgt.

Bei diesem Konzept erübrigt sich, den Gemeinden detaillierte personalrechtliche Vorschriften ausdrücklich aufzuzwingen, so dass die bisherigen Artikel 5 bis 19 ersatzlos aufgehoben werden können.

5. Verordnung über das Mittelschulwesen (RB 10.2401)

Diese Verordnung beschäftigt sich zur Hauptsache mit der Organisation der Mittelschule. Immerhin enthält sie in Artikel 14 auch Aussagen zum Dienst- und Lohnverhältnis des Lehrpersonals. Entsprechende Anpassungen sind damit nötig. Die Wahlkompetenz des Mittelschulrates, die in Artikel 15 der Mittelschulverordnung festgeschrieben ist, bleibt davon unberührt.

Es ist klar, dass das Mittelschulwesen verschiedene Besonderheiten aufweist. Um diesem Gesichtspunkt Rechnung zu tragen, sieht der Entwurf einen neuen Artikel 15 Absatz 4 MSV vor, der die Anstellungsbehörde ermächtigt, von den Bestimmungen der Personal-

verordnung abzuweichen, wenn sachliche Gründe das gebieten. Die Lohnordnung ist jedoch einzuhalten.

6. Dienst- und Besoldungsverordnung für die Lehrerschaft an der kantonalen Mittelschule Uri (RB 10.2421)

Nach Artikel 1 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 2 der Personalverordnung gilt diese auch für die Lehrerinnen und Lehrer an der kantonalen Mittelschule Uri. Deren allgemeine Dienst- und Lohnvorschriften sind somit aufzuheben. Nur die Besonderheiten bleiben bestehen. Diese stützen sich ihrerseits auf Artikel 1 Absatz 3 der Personalverordnung. Die Wahlkompetenz verbleibt beim Mittelschulrat, denn der Artikel 15 der Mittelschulverordnung (RB 10.2401) gilt als besondere Vorschrift nach wie vor.

Die Besonderheiten, die das Anstellungsverhältnis an der Mittelschule prägen, bleiben bestehen. So werden etwa die Wahlfähigkeit und die Mindestanforderungen für das Amt (Art. 5), die Pflichten mit den zugewiesenen Pensen (Art. 7 und 8) sowie die Bewilligung freiwilligen Urlaubs und die Regelung der Stellvertretung (Art. 9 und 10) nicht angetastet. Hingegen wird der Anhang zu dieser Verordnung ganz aufgehoben, auch bezüglich der Sonderentschädigungen für Überstunden, Fehlstundenabzug, Sonderaufgaben der Schulleitung usw. Denn alle diese Fragen kann der Regierungsrat gestützt auf Artikel 52 Buchstabe c der Personalverordnung regeln. Die Verordnung ist diesbezüglich zu entlasten.

7. Verordnung über das Dienstverhältnis der Lehrer an den kantonalen Berufsschulen (RB 70.1114)

Hier gilt, was zur Änderung der Dienst- und Besoldungsverordnung für die Lehrerschaft an der kantonalen Mittelschule Uri gesagt ist; darauf sei verwiesen.

8. Redaktionelle Anpassungen

Die Revisionsvorlage bezeichnet das neue Personalrecht mit "Personalverordnung" und nicht mehr mit "Dienst- und Besoldungsverordnung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung". Auch die "Kleine DBV" wird neu zur "Nebenamtsverordnung". Zudem verabschiedet sich der Entwurf von den Begriffen "Funktionär" und "Beamte". Es gilt, das gesetzte Recht mit Blick darauf redaktionell anzupassen. Dabei ist aber zu beachten, dass der Ordnungsgeber nicht auf Gesetzesstufe eingreifen kann, selbst wenn es sich bloss um redaktionelle Änderungen handelt. Und was die Änderung

der Kantonsverfassung betrifft, wird Artikel 83 inhaltlich geändert (siehe die entsprechenden Bemerkungen dazu). Daneben drängen sich ebenfalls redaktionelle Änderungen auf, die in der Vorlage zur Änderung der Kantonsverfassung eingebaut sind.

Änderung von Artikel 83 der Kantonsverfassung (RB 1.1101)

Nach Artikel 83 Absatz 1 KV beträgt die Amtsdauer für kantonale Behörden und Beamten vier Jahre, jene für den Landammann und den Landesstatthalter zwei Jahre. Damit setzt der Verfassungsgeber stillschweigend voraus, dass Beamte mit Amtsdauer gewählt werden. Mit der neuen Personalverordnung wird die Amtsdauer für die Beamtenschaft aber grundsätzlich abgeschafft. Sie bleibt bestehen für jene Angestellten, die vom Volk gewählt werden, heute für den Obergerichtspräsidenten und den Landgerichtspräsidenten Uri. Dementsprechend ist Artikel 83 Absatz 1 KV zu ändern. Nach Artikel 22 der Personalverordnung sollen die Vorschriften über die Pensionierung und die dauernde volle Arbeitsunfähigkeit auch für Angestellte gelten, die vom Volk gewählt werden, also für den Obergerichts- und den Landgerichtspräsidenten. Damit diese Einschränkung der vierjährigen Amtsdauer auf Verordnungsstufe möglich ist, erlaubt der entworfene Artikel 83 Absatz 1 dem Landrat, abweichende Bestimmungen (von der vierjährigen Amtsdauer) zu erlassen. Ergänzend sei auf die Bemerkungen zu Artikel 22 des Entwurfes verwiesen.

Die Änderung betrifft nur die kantonalen Behörden und Beamten, nicht jene der Gemeinden; für diese gilt der unveränderte Artikel 83 Absatz 2 KV.

Artikel 77

Die Frage, ob laufende Amtsdauern durch deren institutionelle Abschaffung vorzeitig beendet werden können oder ob die Wahl auf Amtsdauer ein wohlerworbenes Recht begründet, ist teilweise umstritten. Grundsätzlich wird das öffentliche Dienstrecht durch die jeweilige Gesetzgebung beherrscht, die jederzeit ändern kann. Wohlerworbene Rechte bestehen nur dort, wo das Gesetz einzelne Rechtsbeziehungen für unabänderlich erklärt oder wo besondere individuelle Zusicherungen abgegeben werden. Ob das zutrifft, müsste also im Einzelfall geklärt werden. Deshalb, aber auch aus Gründen der Billigkeit und weil die laufende Amtsdauer Ende 2000 ausläuft, ist es gerechtfertigt, bis zum Ablauf der Amtsdauer das alte Recht anwendbar zu erklären. Der Regierungsrat wird wohl das Ende der laufenden Amtsdauer berücksichtigen, wenn er den Inkraftsetzungstermin für die Personalverordnung festlegt. Praktikabel wäre der 1. Januar 2001. Denkbar ist aber, dass bis zu diesem Zeitpunkt die Personalverordnung noch nicht rechtskräftig ist. Die Beamtenschaft müsste also erneut für eine Amtsdauer gewählt werden, was wenig Sinn macht. Deshalb ermöglicht Artikel 77 Absatz 2 der Wahlbe-

hörde, mit der nächsten Wiederwahl auf eine Amtsdauer den Vorbehalt zu verbinden, dass das alte Recht und die Amtsdauer nur gelten, bis die Personalverordnung in Kraft tritt. Damit ist sichergestellt, dass keine langen Übergangsfristen mit parallel-gültigen Personalvorschriften in Kraft sind. Diese Lösung drängt sich insbesondere auch auf für Lehrpersonen, deren Amtsdauer nicht am 1. Januar, sondern am 1. August beginnt (siehe etwa Art. 2 Abs. 5 DBV Mittelschule; RB 10.2421).

Die neue Personalverordnung verlangt, dass die Überführung der einzelnen Angestellten vom bisherigen in das neue Lohnsystem möglichst kostenneutral zu erfolgen hat. Die Vorlage erfüllt diese Forderung, indem sie praktisch kostenneutral wirkt unter der Voraussetzung, dass alle Angestellten mit einer guten Leistung den Stufenanstieg erreichen. Erreichen Einzelne das nicht, ergibt sich eine entsprechend geringere Lohnsumme. Daran ändert nichts, dass die Vorlage den angestellten Personen bei der Überführung den Lohn vom Dezember des Vorjahres garantiert - die Kostenneutralität ist trotzdem gewahrt. Daraus wird klar, dass der Entwurf dem Personal keinen in die Zukunft gerichteten Besitzstand wahrt, sondern einzig die Lohnverhältnisse zusichert, die am 31. Dezember vor dem Inkraftsetzungsjahr gelten.

Artikel 78

Der Regierungsrat hat verschiedene Ausführungsvorschriften zu erlassen. Insbesondere hat er das Dienst- und Besoldungsreglement (DBR; RB 2.4213) der Personalverordnung anzupassen. Auch sind administrative Arbeiten zu leisten (Umsetzung des leistungsbezogenen Stufenanstiegs, Mitarbeitergespräche und -beurteilung usw.). Deshalb soll der Regierungsrat ermächtigt sein, den Zeitpunkt zu bestimmen, wann die Personalverordnung in Kraft tritt. Er soll sie auch schrittweise in Kraft setzen können.

VII. Antrag

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

1. Die Personalverordnung, wie sie im Anhang A enthalten ist, wird beschlossen.
2. Die Änderung der Kantonsverfassung, wie sie im Anhang B enthalten ist, wird zuhanden der Volksabstimmung verabschiedet.

PERSONALVERORDNUNG (PV)

(vom ...)

Der Landrat des Kantons Uri,

gestützt auf Artikel 90 Absatz 2 der Kantonsverfassung¹⁾,

beschliesst:

1. Kapitel: **ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

Artikel 1 Geltungsbereich

¹Diese Verordnung regelt das Arbeitsverhältnis der kantonalen Angestellten.

²Sie gilt auch für das Personal der selbstständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten des Kantons, soweit die besondere Gesetzgebung nichts anderes bestimmt. Ausgenommen ist das Personal des Kantonsspitals und der Urner Kantonalbank.

³Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen für einzelne Personalkategorien.

⁴Für Personen, die in einer Behörde, einer Kommission oder einzeln einen öffentlich-rechtlichen Auftrag im Nebenamt erfüllen, gilt die Nebenamtsverordnung²⁾.

1) RB 1.1101

2) RB 2.2251

Artikel 2 Begriffe

¹Kantonale Angestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum mit dem Kanton in einem Arbeitsverhältnis stehen, einschliesslich die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk oder vom Landrat im Vollamt gewählten Personen.

²Personen im Nebenamt sind solche, die zum Kanton nicht in einem Arbeitsverhältnis, sondern in einem öffentlich-rechtlichen Auftragsverhältnis stehen bzw. im Nebenamt in einer Behörde oder Kommission mitwirken.

Artikel 3 Ergänzendes Recht

Kann dieser Verordnung oder ihren Ausführungsbestimmungen keine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen des Obligationenrechts¹⁾.

2. Kapitel: **ARBEITSVERHÄLTNIS**

1. Abschnitt: **Rechtsnatur**

Artikel 4

Die Arbeitsverhältnisse sind öffentlich-rechtlich.

2. Abschnitt: **Begründung**

Artikel 5 Ausschreibung

¹Offene Stellen sind im Amtsblatt auszuschreiben.

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

1) SR 220

Artikel 6 Voraussetzungen der Anstellung

¹Voraussetzung für eine Anstellung ist die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers.

²Wenn die Stelle es erfordert, kann die Anstellung vom Ergebnis einer vertrauensärztlichen Untersuchung abhängig gemacht werden.

Artikel 7 Anstellungs- und Wahlbehörde
a) im Allgemeinen

¹Anstellungsbehörde ist der Regierungsrat, soweit die Verfassung¹⁾, die besondere Gesetzgebung oder diese Verordnung nichts anderes bestimmen.

²Der Regierungsrat kann die Anstellungsbefugnis dem Direktionsvorsteher oder der Direktionsvorsteherin, ausnahmsweise einer Behörde oder Kommission delegieren.

Artikel 8 b) Volk

Das Volk wählt jene Angestellten, die die Verfassung¹⁾ oder die besondere Gesetzgebung seiner Wahl unterstellt.

Artikel 9 c) Landrat

¹Der Landrat wählt jene Angestellten, die die Verfassung¹⁾ oder die besondere Gesetzgebung seiner Wahl unterstellt. Er wählt zudem die Kanzleidirektorin oder den Kanzleidirektor.

²Das Antragsrecht liegt ausschliesslich beim Regierungsrat.

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

1) RB 1.1101

Artikel 10 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

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

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

3. Abschnitt: **Gestaltung und Handhabung****Artikel 11** Gestaltung des Arbeitsverhältnisses

¹Soweit die besondere Gesetzgebung nichts anderes bestimmt, ist die Anstellungsbehörde zuständig, im Rahmen dieser Verordnung das Arbeitsverhältnis zu gestalten, die daraus fließenden Rechte und Pflichten zu wahren und die erforderlichen Anordnungen zu treffen.

²Ist das Volk oder der Landrat Wahlbehörde, handelt an deren Stelle der Regierungsrat.

4. Abschnitt: **Dauer****Artikel 12** Grundsatz

¹Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet und mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

²Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen längstens für ein Jahr begründet und höchstens um ein weiteres Jahr verlängert werden. Für Lehrkräfte kann das befristete Arbeitsverhältnis darüber hinaus verlängert werden, wenn das variable Pensenangebot es erfordert.

³Bei Lehrverträgen gilt die Dauer des Lehrverhältnisses als Dauer des Arbeitsverhältnisses.

⁴Für Angestellte, die vom Volk gewählt werden, gelten bezüglich der Dauer des Arbeitsverhältnisses die Bestimmungen der Kantonsverfassung über die Amtsdauer¹⁾.

1) RB 1.1101 Art. 83

Artikel 13 Probezeit

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

5. Abschnitt: **Beendigung****Artikel 14** Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis;
- b) Fristablauf beim befristeten Arbeitsverhältnis;
- c) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen;
- d) einvernehmliche Auflösung;
- e) Erreichen der Altersgrenze;
- f) vorzeitige Pensionierung;
- g) dauernde volle Arbeitsunfähigkeit;
- h) Tod;
- i) Ablauf der Amtsdauer.

Artikel 15 Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis

a) Fristen

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

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

³Nach Ablauf der Probezeit gelten folgende Kündigungsfristen:

- a) ab dem 1. bis und mit dem 9. Anstellungsjahr drei Monate;
- b) ab dem 10. Anstellungsjahr sechs Monate;
- c) für Lehrpersonen generell vier Monate.

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

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

⁶Kündigungen zur Unzeit im Sinne des Obligationenrechts¹⁾ sind nichtig. Die Rechtsfolgen einer solchen Kündigung richten sich sinngemäss nach den Bestimmungen des Obligationenrechts¹⁾. Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich jedoch höchstens bis zum nächstfolgenden Monatsende.

Artikel 16 b) Kündigungsschutz

¹Die Kündigung durch den Kanton setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Sie darf insbesondere nicht missbräuchlich im Sinne des Obligationenrechts¹⁾ sein.

²Ein sachlich zureichender Grund liegt namentlich vor,

- a) wenn die angestellte Person längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist;
- b) wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die angestellte Person die Annahme des neuen oder eines anderen zumutbaren Aufgabenbereiches ablehnt oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist;
- c) wenn die angestellte Person dauerhaft ungenügende Leistungen erbringt;
- d) wenn durch das Verhalten der angestellten Person die Aufgabenerfüllung der vorgesetzten Person oder anderer Angestellten erheblich erschwert wird;
- e) wenn die angestellte Person ihre wesentlichen Verpflichtungen nach dieser Verordnung verletzt hat;
- f) wenn die angestellte Person eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der konkreten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

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

1) SR 220

⁴Kündigt der Kanton ohne sachlich zureichenden Grund und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, richtet der Kanton der entlassenen Person eine Entschädigung aus. Deren Höhe bemisst sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts¹⁾ über die missbräuchliche Kündigung; sie beträgt jedoch mindestens drei Monatslöhne. Die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung bleibt vorbehalten.

⁵Kündigt die angestellte Person missbräuchlich, hat sie dem Kanton eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts¹⁾ über die missbräuchliche Kündigung zu bezahlen.

Artikel 17 Befristetes Arbeitsverhältnis

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endigt ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.

Artikel 18 Fristlose Auflösung aus wichtigem Grund

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

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

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

⁴Erweist sich die Entlassung als nicht gerechtfertigt und wird die betroffene Person nicht wieder eingestellt, hat ihr der Kanton eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts¹⁾ über die ungerechtfertigte fristlose Entlassung zu bezahlen, mindestens aber drei Monatslöhne. Die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung bleibt vorbehalten.

⁵Löst der oder die Angestellte das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund fristlos auf, hat der Kanton Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht. Ausserdem hat er Anspruch auf den Ersatz weiteren Schadens.

1) SR 220

Artikel 19 Einvernehmliche Lösung

Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet der übrigen Bestimmungen dieser Verordnung schriftlich aufgelöst werden.

Artikel 20 Erreichen der Altersgrenze, vorzeitiger Altersrücktritt

¹Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Altersrücktritt zwischen dem 58. und dem 65. Altersjahr nach der Verordnung über die Staatliche Versicherungskasse Uri¹⁾. Lehrpersonen haben das angefangene Schuljahr in der Regel zu beenden.

²Der Regierungsrat kann angestellte Personen, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, in den Ruhestand versetzen. In diesem Fall leistet der Kanton der Staatlichen Versicherungskasse Uri für die versicherte Person 50 % der wegen der Entlassung fehlenden Altersgutschriften, jedoch ohne Zins. Diese Leistung endet mit dem erfüllten 62. Altersjahr.

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

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

⁵Der Regierungsrat kann angestellte Personen, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, auf deren Wunsch gemäss der Verordnung über die Staatliche Versicherungskasse Uri in den Ruhestand versetzen.

Artikel 21 Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit

Das Arbeitsverhältnis endet, sobald der oder die Angestellte eine volle Invalidenrente gemäss der Verordnung über die Staatliche Versicherungskasse¹⁾ beanspruchen kann.

Artikel 22 Ablauf der Amtsdauer

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

1) RB 2.4221

²Artikel 20 und 21 gelten auch für diese Angestellten.

Artikel 23 Zuständigkeit

¹Für den Kanton ist die Anstellungsbehörde zuständig, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu kündigen, die fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen zu verfügen oder die einvernehmliche Auflösung zu vereinbaren.

²Ist der Landrat Wahlbehörde, handelt der Regierungsrat an seiner Stelle. Seine Verfügungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedürfen, um gültig zu sein, der Genehmigung durch den Landrat.

Artikel 24 Abgangsentschädigung

¹Kündigt der Kanton das Arbeitsverhältnis, ohne dass die angestellte Person durch schuldhaftes Verhalten dazu Anlass gibt, hat er der betroffenen Person eine Abgangsentschädigung zu bezahlen. Voraussetzung ist, dass diese das 50. Altersjahr erfüllt und ihr Arbeitsverhältnis mit dem Kanton während mindestens zwanzig Jahren bestanden hat.

²Die vom Volk auf eine Amtsdauer gewählten Angestellten haben Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, wenn sie nach mindestens acht Amtsjahren, aber vor dem Erreichen der Altersgrenze, gegen ihren Willen nicht wiedergewählt werden. Voraussetzung ist, dass die betroffene Person das 50. Altersjahr erfüllt hat.

³Die Abgangsentschädigung beträgt nach zwanzig Dienstjahren zwei Monatsgehälter und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf sechs Monatsgehälter nach 25 oder mehr Dienstjahren. Für vom Volk gewählte Angestellte beträgt sie nach acht Amtsjahren ein Monatsgehalt und erhöht sich mit jeder zusätzlichen Amtsdauer um einen Monatslohn bis höchstens auf sechs Monatslöhne. Bemessungsgrundlage ist der Grundlohn mit dem 13. Monatslohn, der Teuerungszulage und den Sozialzulagen.

⁴Der Anspruch auf eine Abgangsentschädigung besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.

Artikel 25 Lohnfortzahlung im Todesfall

¹Den nächsten Angehörigen, an deren Lebensunterhalt der oder die verstorbene Angestellte wesentlich beigetragen hat, wird bis Ende des zweiten, dem Todestag folgenden Monats der

Lohn weiter ausbezahlt. Wenn die verstorbene Person fünfzehn Jahre und mehr im Dienste des Staates gestanden hat, wird der Lohn während drei Monaten ausbezahlt.

²In besonderen Fällen kann der Regierungsrat diese Frist um höchstens zwei Monate verlängern.

³Sind keine bezugsberechtigten Hinterlassenen da, so wird der Lohn bis Ende des Sterbemonats ausbezahlt.

⁴Der Regierungsrat umschreibt den Kreis der bezugsberechtigten nächsten Angehörigen.

3. Kapitel: **PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN**

Artikel 26 Arbeitsleistung

¹Die Angestellten sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet.

²Sie haben sich rechtmässig, korrekt und freundlich zu verhalten und ihre Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen. Dabei haben sie die Gesamtinteressen des Kantons zu wahren.

Artikel 27 Amtsgeheimnis

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

²Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Dienstverhältnisses bestehen.

Artikel 28 Annahme von Geschenken

¹Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen.

²Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Artikel 29 Arbeitszeit, Arbeitsformen

¹Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden.

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

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

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

Artikel 30 Überstundenarbeit

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

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

Artikel 31 Stellvertretung, vorübergehende Zuweisung anderer Arbeit

Angestellte sind, soweit zumutbar, verpflichtet, Stellvertretungen und vorübergehend andere Arbeiten zu übernehmen, auch wenn diese nicht in ihren besonderen Tätigkeitsbereich fallen.

Artikel 32 Versetzung

¹Wenn es die Umstände erfordern, kann den Angestellten, die nicht vom Volk oder vom Landrat gewählt sind, jederzeit eine den Fähigkeiten und der Eignung entsprechende andere Funktion zugewiesen werden.

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

³Eine mit der Zuweisung einer anderen Stelle oder Arbeit verbundene Lohnreduktion kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungsstermins angeordnet werden.

⁴Zuständig für die Versetzung ist direktionsintern die Anstellungsbehörde und direktionsübergreifend der Regierungsrat.

Artikel 33 Nebenbeschäftigung

¹Nebenbeschäftigungen der Angestellten dürfen die Aufgabenerfüllung nicht nachteilig beeinflussen.

²Für Nebenbeschäftigungen, die die Angestellten während der Arbeitszeit beanspruchen, ihre Arbeitsleistung beeinträchtigen oder im Hinblick auf ihre amtliche Tätigkeit zu Interessenkollisionen führen können, ist die Bewilligung der Anstellungsbehörde einzuholen.

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

Artikel 34 Öffentliche Nebenämter

¹Angestellte, die sich um ein öffentliches Nebenamt bewerben wollen, melden dies der Anstellungsbehörde. Deren Bewilligung ist erforderlich, sofern Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.

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

Artikel 35 Wohnsitz und Dienstwohnung

¹Sofern ein öffentliches Interesse besteht, kann die Anstellungsbehörde den Angestellten einen bestimmten Wohnsitz vorschreiben oder eine Wohnung zuweisen.

²Für die Wohnung ist eine marktübliche Miete zu bezahlen.

³Sofern der Wohnsitz mit dem Arbeitsort nicht zusammenfällt, entsteht kein Anspruch auf eine Barvergütung oder eine anderweitige Entschädigung.

Artikel 36 Haftung

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

4. Kapitel: **RECHTE DER ANGESTELLTEN**1. Abschnitt: **Lohn****Artikel 37** Lohngleichheit

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

Artikel 38 Begriff

Der Lohn setzt sich zusammen aus dem Grundlohn, dem 13. Monatslohn, der Teuerungszulage, den Sozialzulagen, den Dienstaltersgeschenken und den besonderen Zulagen.

Artikel 39 Lohnklassen und Lohnstufen

¹Die Lohnklassen und die Lohnstufen gliedern sich nach den Lohntabellen im Anhang.

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

Artikel 40 Stufenanstieg

¹Den Angestellten wird jeweils auf den 1. Januar ein Stufenanstieg gewährt, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 3 erfüllt sind. Der Stufenanstieg richtet sich nach den im Anhang 1 bzw. 2 enthaltenen Lohntabellen.

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

³Voraussetzung für jeden Stufenanstieg sind die gute, für die betreffende Funktion erwartete Leistung und Verhaltensweise der angestellten Person. Die Entscheidung über den Stufenanstieg muss sich für Angestellte, die nicht vom Volk gewählt werden, auf ein Mitarbeiterge-

sprach mit anschliessender schriftlicher Mitarbeiterbeurteilung stützen.

⁴Zuständig, den Stufenanstieg zu beschliessen, sind:

- a) der Regierungsrat für Angestellte, die das Volk oder der Landrat gewählt hat;
- b) die Anstellungsbehörde für Angestellte, die durch eine andere Behörde oder eine Kommission gewählt worden sind;
- c) der zuständige Direktionsvorsteher oder die zuständige Direktionsvorsteherin in den übrigen Fällen.

⁵Der Regierungsrat ordnet das Nähere in einem Reglement. Für die Mitarbeitergespräche sieht er vor, dass diese mit Zielvereinbarungen und Erfolgskontrollen verbunden sind.

Artikel 41 Stufenbeschleunigung und Beförderung bei andauernder ausgezeichnete Leistung

¹In Ausnahmefällen kann der Regierungsrat den Stufenanstieg beschleunigen.

²Für mehrjährige, ausgezeichnete Leistungen bleibt Artikel 47 vorbehalten.

Artikel 42 Ausserordentliche Zuwendungen

¹Bei ausserordentlich guten Leistungen kann die Behörde, die für den Stufenanstieg zuständig ist, ausgewiesene Angestellte oder Angestelltegruppen mit einer einmaligen Zuwendung belohnen.

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

Artikel 43 Teuerungsausgleich

¹Die Lohnansätze der im Anhang enthaltenen Lohntabellen entsprechen einem Indexstand der Konsumentenpreise von 100 Punkten gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise per 1. Mai 1993.

²Der Regierungsrat kann die Lohnansätze jeweils auf Jahresanfang ganz oder teilweise der Teuerung anpassen. Der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise Ende November ist dabei richtungweisend. Bei seiner Entscheidung lässt sich der Regierungsrat von der Wirtschaftslage und der Lage der Kantonsfinanzen leiten. Wenn es die Verhältnisse erlauben,

kann er die nicht ausgeglichene Teuerung zu einem späteren Zeitpunkt ganz oder teilweise wieder ausgleichen.

Artikel 44 13. Monatslohn

¹Die Angestellten haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn.

²Der 13. Monatslohn entspricht einem Zwölftel des Grundgehaltes, einschliesslich der Teuerungszulage.

³Tritt der oder die Angestellte während des Dienstjahres in den Dienst ein oder verlässt er oder sie den Dienst, so wird der Anspruch anteilmässig gekürzt.

⁴Der 13. Monatslohn wird in der Regel im November ausgerichtet.

Artikel 45 Einreihung der Stellen

¹Die Stellen werden entsprechend ihrem Schwierigkeitsgrad bewertet und einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet.

²Der Schwierigkeitsgrad eines Arbeitsplatzes wird durch ein Funktionsbewertungssystem bestimmt.

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

⁴Gestützt darauf bestimmt die Anstellungsbehörde die Einreihung im Einzelfall.

Artikel 46 Neubewertung

Hat sich der Schwierigkeitsgrad einer Stelle wesentlich geändert, nimmt die Anstellungsbehörde die Neubewertung und gegebenenfalls eine Neueinreihung vor.

Artikel 47 Beförderung

¹Eine Beförderung in eine höhere Lohnklasse setzt eine Funktionsänderung mit erhöhtem Schwierigkeitsgrad voraus. Die Anstellungsbehörde prüft diese Voraussetzungen und setzt gegebenenfalls die neue Lohnklasse und die entsprechende Stufe fest.

²Eine Beförderung in eine höhere Lohnklasse ist auch möglich, wenn der oder die Angestellte während mehrerer Jahre eine ausgezeichnete Leistung erbracht hat. Zuständig hierfür ist der Regierungsrat. Ein Rechtsanspruch auf Beförderung besteht in diesem Fall jedoch nicht.

Artikel 48 Mitwirkung des zuständigen Amtes¹⁾

¹Bei der Einreihung, Neubewertung, Neueinreihung oder Beförderung von Angestellten, die das Volk, der Landrat oder der Regierungsrat wählt bzw. anstellt, ist das zuständige Amt¹⁾ vorgängig anzuhören.

²In den übrigen Fällen unterbreitet die Anstellungsbehörde ihren Vorschlag zur Einreihung, Neubewertung, Neueinreihung oder Beförderung dem zuständigen Amt¹⁾. Können sie sich nicht einigen, entscheidet der Regierungsrat.

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

Artikel 49 Dienstaltersgeschenk

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

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

³Der Regierungsrat kann ausnahmsweise ein solches Dienstaltersgeschenk auch in anderen Fällen zusprechen.

Artikel 50 Familien- und Haushaltszulage

¹Die Familienzulagen werden als Geburts- und als Kinderzulagen ausgerichtet. Anspruch und Höhe dieser Zulagen richten sich nach dem Gesetz über die Familienzulagen²⁾.

1) Amt für Personal und Infrastruktur, vgl. Art. 1 und 6 Organisationsreglement (RB 2.3322)

2) RB 20.2511

²Angestellte, die Anspruch auf eine Kinderzulage haben, einen eigenen Haushalt führen und mit den eigenen Kindern in Hausgemeinschaft leben, erhalten jährlich eine Haushaltszulage von 1'200 Franken.

Artikel 51 Spesen

¹Spesen und Auslagen zur Erfüllung dienstlicher Aufgaben werden den Angestellten ersetzt.

²Der Regierungsrat regelt die Voraussetzungen und die Höhe der Vergütungen.

Artikel 52 Besondere Zulagen

Der Regierungsrat regelt die Entschädigung für:

- a) Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst;
- b) Dienstleistungen, die die Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen erfordern;
- c) Stellvertretungs- und andere Aufgaben ausserhalb des Arbeitsplatzwertes.

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

Artikel 53 Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst

¹Während des obligatorischen Militär-, Zivilschutz- und Zivildienstes wird die volle Besoldung ausgerichtet. Für die Zeit der Rekrutenschule besteht keine Lohnfortzahlungspflicht.

²Während des Ausbildungsdienstes für Kader und bei Dienstleistungen für Frauen in der Armee besteht bis zu 30 Diensttagen pro Kalenderjahr der volle und nachher folgender reduzierter Lohnanspruch:

- | | |
|---|------|
| a) für ledige oder geschiedene Personen ohne Unterstützungs- oder Unterhaltspflicht | 60 % |
| b) für ledige oder geschiedene Personen mit Unterstützungs- oder Unterhaltspflicht | 80 % |
| c) für verheiratete Personen ohne Kind | 80 % |
| d) für verheiratete Personen mit Kind | 90 % |

³Die Erwerbsausfallsentschädigung fällt dem Kanton zu, soweit sie den Lohnanspruch nicht übersteigt.

⁴Der Lohn während des Ausbildungsdienstes für Kader und bei Dienstleistungen für Frauen in der Armee kann, soweit er die Erwerbsausfallsentschädigung übersteigt, ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn das Arbeitsverhältnis seitens des oder der Angestellten in- nert sechs Monaten nach Beendigung des Dienstes gekündigt wird.

Artikel 54 Krankheit

¹Die Angestellten beziehen bei Krankheit innerhalb eines Jahres folgenden Lohn:

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

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

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

Artikel 55 Unfall

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

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

³Die Taggeldleistungen der Unfallversicherung fallen dem Kanton zu.

Artikel 56 Härtefall

Liegen besondere Umstände vor, vor allem in Härtefällen oder bei sehr langer Dienstzeit, kann der Regierungsrat bei unfall- oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit eine länger- dauernde Lohnfortzahlung bewilligen.

Artikel 57 Unfallversicherung

¹Die Unfallversicherung der Angestellten richtet sich nach der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung¹⁾.

²Der Regierungsrat legt den Anteil fest, den die Angestellten für den auf die Nichtberufsunfälle entfallenden Teil der Prämie zu leisten haben. Die restliche Prämie trägt der Kanton.

Artikel 58 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen

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

Artikel 59 Schwangerschaft

Ab dem sechsten Monat der Schwangerschaft wird ein bezahlter Urlaub gewährt, und zwar:

- a) während acht Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem Schwangerschaftsurlaub nicht mehr fortgesetzt wird. Die Angestellte kann das Arbeitsverhältnis in diesen Fällen auf das Ende des bezahlten Urlaubs auflösen;
- b) während zwölf Wochen in den übrigen Fällen.

4. Abschnitt: **Weitere Rechte**

Artikel 60 Ferien

¹Der Ferienanspruch beträgt jährlich:

- | | |
|---|----------------|
| a) bis zum erfüllten 20. Altersjahr | 25 Arbeitstage |
| b) vom 20. bis zum erfüllten 49. Altersjahr | 20 Arbeitstage |
| c) vom 50. bis zum erfüllten 59. Altersjahr | 25 Arbeitstage |
| d) ab dem 60. Altersjahr | 30 Arbeitstage |

²Massgebend ist das Kalenderjahr, in dem das Altersjahr erfüllt wird.

1) SR 832.20; 832.201

³Die Ferien dienen der Erholung. Sie sind so zu verteilen, dass der geregelte Arbeitsablauf gewährleistet ist.

⁴Der Regierungsrat regelt namentlich:

- a) den Ausgleich von Krankheits- und Unfalltagen sowie des Schwangerschaftsurlaubs während der Ferien;
- b) die Kürzung der Ferien bei längerer Dienstabwesenheit infolge einer Krankheit, eines Unfalls oder Militär- oder Zivildienstes;
- c) die Übertragbarkeit des Ferienanspruchs auf das folgende Kalenderjahr;
- d) die finanzielle Abgeltung nichtbezogener Ferien.

⁵Ausnahmsweise kann der Regierungsrat mit bestimmten Angestellten oder Angestelltenkategorien, namentlich bei unregelmässigen Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten, die Abgeltung des Ferienanspruchs vereinbaren.

⁶Der Ferienanspruch der Lehrerinnen und Lehrer an kantonalen Schulen richtet sich nach der Schulzeit, den betrieblichen Bedürfnissen und den besonderen Verhältnissen der Lehraufgaben. Der Regierungsrat erlässt dazu nähere Vorschriften. Er kann dabei von den Bestimmungen dieser Verordnung abweichen.

Artikel 61 Berufliche Förderung

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

Artikel 62 Arbeitszeugnis

¹Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

²Wenn die angestellte Person es verlangt, hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Artikel 63 Mitspracherecht

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

²Die Vorgesetzten informieren die Angestellten unter Wahrung von persönlichen und betrieblichen Interessen möglichst frühzeitig über Tatsachen und Vorhaben, die für ihre Tätigkeit von Bedeutung sind.

³Der Regierungsrat fördert das Vorschlagswesen.

Artikel 64 Personalvorsorge

Die Angestellten sind verpflichtet, nach den Bestimmungen der Verordnung über die Staatliche Versicherungskasse Uri der Staatlichen Versicherungskasse beizutreten.

Artikel 65 Datenschutz

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

²Der Datenschutz, namentlich das Einsichtsrecht in die persönlichen Daten der Angestellten, richtet sich nach dem Gesetz über den Schutz von Personendaten¹⁾.

5. Abschnitt: **Gleichstellung von Frau und Mann**

Artikel 66 Grundsatz

Der Regierungsrat sorgt für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Artikel 67 Fachstelle für Frauenfragen

¹Der Regierungsrat beauftragt eine Ombudsfrau, Frauenfragen der kantonalen Verwaltung zu bearbeiten und zu koordinieren.

²Die Ombudsfrau betreut die Fachstelle für Frauenfragen der kantonalen Verwaltung.

6. Abschnitt: **Ausnahmen**

1) RB 2.2511

Artikel 68

¹In besonderen Fällen kann die Anstellungs- und Wahlbehörde von den Bestimmungen dieses Kapitels abweichen. Insbesondere kann sie statt einer Lohnklasse Stundenlöhne oder Fixa festlegen.

²Abweichungen sind unzulässig, soweit sie die Rechte der Angestellten ausweiten.

5. Kapitel: ORGANISATION

Artikel 69 Kommission für Personalfragen

¹Die Kommission für Personalfragen ist Gesprächspartnerin und beratendes Organ des Regierungsrates in Personalangelegenheiten, namentlich beim Vollzug der Personalverordnung¹⁾.

²Der Regierungsrat und die Personalverbände bezeichnen je die Hälfte der Kommission.

³Der Regierungsrat ordnet das Nähere in einem Reglement.

Artikel 70 Zuständiges Amt²⁾

¹Das zuständige Amt²⁾ berät die Verwaltung und koordiniert in Personal- und Organisationsfragen. Es erarbeitet die Grundlagen für die Personalpolitik und sorgt für eine einheitliche Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

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

6. Kapitel: RECHTSSCHUTZ

Artikel 71 Personalrechtliche Verfügungen

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

1) RB 2.4211

2) Amt für Personal und Infrastruktur, vgl. Art. 1 und 6 Organisationsreglement (RB 2.3322)

² Solche Verfügungen sind nach den Bestimmungen der Verordnung über die Verwaltungsrechtspflege¹⁾ zu erlassen und direkt mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Obergericht anfechtbar.

³ Verfügungen über eine Neubewertung nach Artikel 46 sind zuerst mit Einsprache anfechtbar.

Artikel 72 Gerichtsentscheide

¹ Hält das Obergericht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses für ungerechtfertigt, erlässt es einen entsprechenden Feststellungsentscheid.

² Lautet das Urteil des Gerichts auf Nichtigkeit der Auflösungsverfügung, wirkt es unmittelbar. In den übrigen Fällen hat der Regierungsrat zu entscheiden, ob er trotz des Gerichtsurteils an der Auflösungsverfügung festhält. Hält er daran fest, hat der oder die betroffene Angestellte Anspruch auf Schadenersatz.

Artikel 73 Kostenlosigkeit und Verfahren

¹ Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von 20'000 Franken sind für beide Parteien kostenlos.

² Im Übrigen richtet sich das Verfahren nach den Bestimmungen der Verordnung über die Verwaltungsrechtspflege¹⁾.

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

Artikel 74 Vollzug

Der Regierungsrat erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

Artikel 75 Aufhebung bisherigen Rechts

Die Dienst- und Besoldungsverordnung für die Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung vom 12. Juli 1962²⁾ wird aufgehoben.

1) RB 2.2345

2) RB 2.4211

Artikel 76 Änderung bisherigen Rechts

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

Artikel 77 Übergangsbestimmung

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

²Die Wahlbehörde kann mit der nächsten Wiederwahl auf eine Amtsdauer den Vorbehalt verbinden, dass das alte Recht und die Amtsdauer nur gilt, bis die Personalverordnung¹⁾ in Kraft ist.

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

Artikel 78 Inkrafttreten

¹Diese Verordnung untersteht dem fakultativen Referendum.

²Der Regierungsrat bestimmt, wann sie in Kraft tritt²⁾. Er kann sie schrittweise in Kraft setzen.

Im Namen des Landrates

Der Präsident: Josef Gisler-Gamma

Der Kanzleidirektor: Dr. Peter Huber

Anhänge

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

1) RB 2.4211

2) vom Regierungsrat in Kraft gesetzt auf ... AB ...

Änderung bisherigen Rechts

Die nachstehend erwähnten Rechtserlasse werden wie folgt geändert:

1. Verordnung vom 23. Oktober 1974 über die Entschädigung der kantonalen Behörden und Funktionäre im Nebenamt (RB 2.2251):

Titel

Nebenamtsverordnung

Ingress

Der Landrat des Kantons Uri, gestützt auf Artikel 90 Absatz 2 der Kantonsverfassung¹⁾, beschliesst:

1. Kapitel: **GELTUNGSBEREICH UND VERHÄLTNIS ZUR PERSONALVERORDNUNG**

Artikel 1

¹Diese Verordnung regelt die Entschädigung der Personen, die in einer Behörde, einer Kommission oder einzeln einen öffentlich-rechtlichen Auftrag im Nebenamt erfüllen.

²Die Personalverordnung²⁾ gilt nur, soweit sie ausdrücklich als anwendbar erklärt wird.

- 1a. Kapitel: **BEHÖRDEN**

1) RB 1.1101

2) RB 2.4211

Artikel 1a

wie bisher Artikel 1

Artikel 5

aufgehoben

2. Kapitel: **KOMMISSIONEN UND NEBENAMTLICHE BEAUFTRAGTE**

2. Abschnitt: **Einzelne Beauftragte**

Artikel 14

Nebenamtliche Beauftragte erfüllen öffentlich-rechtliche Aufträge gestützt auf öffentliches Recht administrativ und fachlich selbstständig im Nebenamt. Vorbehalten bleibt das Weisungsrecht entsprechend den einschlägigen Vorschriften.

Artikel 14a

¹Der Kanton entschädigt die nebenamtlichen Beauftragten mit einem Fixum, im Stundenlohn oder nach einem anderen geeigneten Bemessungskriterium.

²Um die Entschädigung festzusetzen, ist die nebenamtliche Funktion einer Lohnklasse nach der Personalverordnung¹⁾ zuzuordnen. Gestützt darauf und auf den mutmasslichen Zeit- und Sachaufwand, der zur Erfüllung der Aufgabe als notwendig erachtet wird, ist die Entschädigung festzusetzen.

³Mit der Entschädigung sind alle Ansprüche aus der nebenamtlichen Aufgabe abgegolten, insbesondere auch der Sachaufwand und die Personalkosten. Artikel 15 und 15a bleiben vorbehalten.

⁴Der Regierungsrat bestimmt die Entschädigung für die Erfüllung der nebenamtlichen Aufgabe. Sie wird in der Regel vierteljährlich ausbezahlt.

1) RB 2.4211

Artikel 15a

¹Der Konkursbeamte oder die Konkursbeamtin bezieht neben der Entschädigung nach dieser Verordnung die Sporteln nach der Bundesgesetzgebung über Schuldbetreibung und Konkurs¹⁾. Die Betreibungsbeamten und -beamtinnen beziehen Sporteln nach der Bundesgesetzgebung über Schuldbetreibung und Konkurs¹⁾.

²Die Entschädigung der Zivilstandsbeamten und -beamtinnen richtet sich nach der Verordnung über die Entschädigung der Zivilstandsbeamten und Gebühren der Zivilstandsämter²⁾.

Artikel 16-23

aufgehoben

Artikel 24

Der Ausdruck "Mitarbeiter" wird ersetzt durch "Angestellte".

Artikel 25 und 26

aufgehoben

2. Verordnung vom 23. März 1994 über die Verwaltungsrechtspflege (RB 2.2345):

Artikel 55 Absatz 1 Buchstabe e

¹Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde ist unzulässig gegen

- e) die erstmalige Begründung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses sowie gegen dienstliche Anweisungen an kantonale Angestellte, die nicht in die Rechtstellung der angestellten Person eingreifen;

3. Verordnung vom 9. November 1875 über Vollziehung der eidgenössischen Militärorganisation (RB 3.6111):

1) SR 281.1

2) RB 9.3102

Artikel 8
aufgehoben

4. Verordnung vom 29. Mai 1972 über allgemeine Beiträge des Kantons an die Volksschulen (RB 10.1222):

Artikel 2 Absatz 1

¹Der Kanton leistet Beiträge nach dieser Verordnung, wenn die Gemeinde:

- a) die Schulgesetzgebung des Kantons, namentlich die Bestimmungen dieser Verordnung, einhält;
- b) die Vorschriften der Personalverordnung¹⁾ und deren Ausführungsbestimmungen sinngemäss anwendet, soweit die besondere Gesetzgebung oder der Regierungsrat nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt.

Artikel 3 Absatz 1

¹Der jährliche, beitragsberechtigte Lohn richtet sich nach der Lohntabelle für das Lehrpersonal, wie sie im Anhang 2 zur Personalverordnung¹⁾ enthalten ist.

Artikel 5 und 7
aufgehoben

Anhang (Lohntabelle)
aufgehoben

5. Verordnung vom 13. November 1985 über das Mittelschulwesen (RB 10.2401):

Artikel 14 Absatz 1 bis 4

¹Das Dienst- und Lohnverhältnis der Inhaber lehramtlicher Funktionen richtet sich nach der Personalverordnung¹⁾, soweit die besondere Gesetzgebung nichts anderes bestimmt.

1) RB 2.4211

²aufgehoben

³aufgehoben

⁴aufgehoben

Artikel 15 Absatz 1, 2 und 4 (neu)

¹aufgehoben

²Der Mittelschulrat wählt die Lehrpersonen und die Schulleitung.

⁴Der Mittelschulrat kann von den Bestimmungen der Personalverordnung¹⁾ abweichen, wenn sachliche Gründe das gebieten. Die Lohnordnung ist jedoch einzuhalten.

6. Dienst- und Besoldungsverordnung vom 10. Februar 1982 für die Lehrerschaft an der kantonalen Mittelschule Uri (RB 10.2421):

Artikel 1

¹Diese Verordnung regelt das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis des Lehrpersonals an der kantonalen Mittelschule Uri, soweit nicht die Personalverordnung¹⁾ Anwendung findet.

²aufgehoben

³aufgehoben

Artikel 2 bis 4

aufgehoben

1) RB 2.4211

Artikel 6
aufgehoben

Artikel 11 bis 21, 23, 25
aufgehoben

Anhang
aufgehoben

7. Verordnung vom 18. Mai 1988 über das Dienstverhältnis der Lehrer an den kantonalen Berufsschulen (RB 70.1114):

Artikel 2 Geltung der Personalverordnung¹⁾

Soweit diese Verordnung keine besonderen Bestimmungen enthält, gilt die Personalverordnung¹⁾.

Artikel 3 bis 9
aufgehoben

Artikel 12
aufgehoben

Artikel 14
aufgehoben

Artikel 15, 16, 18, 19, 20
aufgehoben

Anhang 1 (Lohntabelle)
aufgehoben

Anhang 2 (Einreihungsplan)
aufgehoben

1) RB 2.4211

8. Weitere redaktionelle Anpassungen

- a) Der Ausdruck "Verordnung über die Entschädigung der kantonalen Behörden und Funktionäre im Nebenamt" wird ersetzt durch "Nebenamtsverordnung" in folgenden Erlassen:
- Reglement für die landwirtschaftliche Betriebsberatung (RB 60.1231), Artikel 8
 - Reglement über die Kommission für das Reussdelta (RB 40.1227), Artikel 7 Absatz 1
 - Reglement für den Kantonsarzt (RB 30.2122), Artikel 3
 - Verordnung zum Verkehrsgesetz (RB 50.5115), Artikel 4 Absatz 5
 - Reglement über die paritätische Kommission im öffentlichen Beschaffungswesen (RB 3.3115), Artikel 5
 - Verordnung über das Hebammenwesen (RB 30.2135), Artikel 10
 - Wildschadenreglement (RB 40.3161), Artikel 14
 - Verordnung zum Bundesgesetz über die landwirtschaftliche Pacht (RB 60.4111), Artikel 11
 - Reglement zur kantonalen Tierseuchenverordnung (RB 60.2113), Artikel 35 Ziffer 4.41 und 4.45
 - Vollziehungsverordnung zum Gesetz über das Kantonsspital Uri (RB 20.3222), Artikel 18 Absatz 2
 - Reglement über die Förderung der Viehwirtschaft (RB 60.2315), Artikel 3 Absatz 2 und Artikel 4
 - Reglement zum Miet- und Pachtrecht im Obligationenrecht (RB 9.4222), Artikel 9
 - Reglement über den Jagdlehrgang und die Jägerprüfung (RB 40.3152), Artikel 22
- b) Der Ausdruck "Funktionär" wird ersetzt durch "Beauftragte" in folgenden Erlassen:
- Reglement für die landwirtschaftliche Betriebsberatung (RB 60.1231), Artikel 7 Absatz 2
 - Reglement für die Ausgleichskasse des Kantons Uri (RB 20.2412), Artikel 19 Absatz 1 und Absatz 3
 - Geschäftsordnung für den Landrat des Kantons Uri (RB 2.3121), Artikel 92 Absatz 2
 - Verordnung über die Entschädigung der kantonalen Behörden und der Funktionäre im Nebenamt (RB 2.2251), Artikel 15 und Artikel 24a
 - Reglement über die Gebühren und Entschädigungen von Gerichtsbehörden (RB 2.3232), Artikel 28 Absatz 2

- c) Der Ausdruck "Beamte" wird ersetzt durch "Angestellte" in folgenden Erlassen:
- Reglement für die landwirtschaftliche Betriebsberatung (RB 60.1231), Artikel 8
 - Verordnung über Vollziehung der eidgenössischen Militärorganisation (RB 3.6111), Artikel 9 Absatz 4
 - Reglement über die Entschädigung der Schadenwehr (RB 40.4328), Artikel 4
 - Verordnung über die Entschädigung der kantonalen Behörden und der Funktionäre im Nebenamt (RB 2.2251), Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c
 - Verordnung betreffend die Einführung des Bundesgesetzes über die AHV (RB 20.2411), Artikel 2
 - Verordnung über das Notariat (RB 9.2311), Artikel 2 Absatz 3 und Artikel 24 Absatz 1
 - Reglement betreffend die Ausführung der Verordnung über das Notariat (RB 9.2313), Artikel 18
 - Verordnung über die Ausübung des Anwaltsberufes im Kanton Uri (RB 9.2321), Artikel 1 Absatz 3
 - Kantonale Vollziehungsverordnung zum Bundesgesetz betreffend Massnahmen gegen gemeingefährliche Epidemien (RB 30.2211), Artikel 8 Absatz 2 Buchstabe c
 - Verordnung über das Zivilstandswesen (RB 9.3101), Artikel 24
 - Verordnung über den Strassenverkehr (RB 50.1311), Artikel 27 Absatz 2
 - Verordnung über die Organisation der Regierungs- und der Verwaltungstätigkeit (RB 2.3321), Artikel 18 Absatz 2
 - Vollziehungsverordnung zum Gesetz über die Urner Kantonalbank (RB 70.1312), Artikel 57 Absatz 2
 - Strafprozessordnung (RB 3.9222), Artikel 86 Ziffer 2 und Artikel 142 Absatz 1
- d) Der Ausdruck "Dienst- und Besoldungsverordnung für die Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung" wird ersetzt durch "Personalverordnung" in folgenden Erlassen:
- Verordnung über die Entschädigung der kantonalen Behörden und der Funktionäre im Nebenamt (RB 2.2251), Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c, Artikel 9 und Artikel 24a
 - Verordnung über die Staatliche Versicherungskasse Uri (RB 2.4221), Artikel 1 Absatz 3 Buchstabe k
 - Verordnung zum Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (RB 20.2431), Artikel 8 Absatz 2 Buchstabe a
 - Vollziehungsverordnung zum Gesetz über das Kantonsspital Uri (RB 20.3222), Artikel 15 Absatz 4

- Verordnung über das Mittelschulwesen (RB 10.2401), Artikel 14 Absatz 2
- Verordnung über die Ruhegehälter der Mitglieder des Regierungsrates (RB 2.3325), Artikel 2 Absatz 3
- Verordnung über das berufliche Bildungswesen (RB 70.1112), Artikel 11 Absatz 2
- Verordnung über die Beitragsleistungen des Kantons Uri an die Besoldung der Lehrerschaft (RB 10.1222), Artikel 7 Absatz 4
- Strafprozessordnung (RB 3.9222), Artikel 44a

VERFASSUNG DES KANTONS URI

(Änderung vom ...)

Das Volk des Kantons Uri,

gestützt auf Artikel 24 Buchstabe a der Kantonsverfassung¹⁾,

beschliesst:

I.

Die Verfassung des Kantons Uri vom 28. Oktober 1984¹⁾ wird wie folgt geändert:

Artikel 83 Absatz 1

¹⁾Die Amtsdauer für kantonale Behörden beträgt vier Jahre, jene für den Landammann und den Landesstatthalter zwei Jahre. Für Angestellte des Kantons, die vom Volk gewählt werden, gilt ebenfalls die vierjährige Amtsdauer, soweit der Landrat nicht abweichende Bestimmungen dazu erlässt.

Redaktionelle Änderungen

Der Ausdruck "Beamte" wird ersetzt durch "Angestellte" in folgenden Artikeln: Artikel 23, 76 Absatz 2 Buchstabe c, 76 Absatz 3, 78, 82, 83 Absatz 2, 92 Buchstabe e und 106 Absatz 1.

1) RB 1.1101

II.

Diese Verfassungsänderung ist von der Bundesversammlung zu gewährleisten¹⁾. Der Regierungsrat bestimmt, wann sie in Kraft tritt.

Im Namen des Volkes

Der Landammann: Peter Mattli

Der Kanzleidirektor: Dr. Peter Huber

1) von der Bundesversammlung gewährleistet am ...

INHALTSVERZEICHNIS

	Artikel
1. Kapitel: ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	
Geltungsbereich	
1	
Begriffe	2
Ergänzendes Recht	3
2. Kapitel: ARBEITSVERHÄLTNIS	
1. Abschnitt: Rechtsnatur	4
2. Abschnitt: Begründung	
Ausschreibung	5
Voraussetzungen der Anstellung	6
Anstellungsbehörde	
a) im Allgemeinen	7
b) Volk	8
c) Landrat	9
Entstehung des Arbeitsverhältnisses	10
3. Abschnitt: Gestaltung und Handhabung	
Gestaltung des Arbeitsverhältnisses	11
4. Abschnitt: Dauer	
Grundsatz	12
Probezeit	13
5. Abschnitt: Beendigung	
Beendigungsgründe	14
Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis	
a) Fristen	15
b) Kündigungsschutz	16
Befristetes Arbeitsverhältnis	17
Fristlose Auflösung aus wichtigem Grund	18
Einvernehmliche Lösung	19
Erreichen der Altersgrenze, vorzeitiger Altersrücktritt	20
Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit	21
Ablauf der Amtsdauer	22
Zuständigkeit	23
Abgangsentschädigung	24

Lohnfortzahlung im Todesfall

25

	Artikel
3. Kapitel: PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN	
Arbeitsleistung	26
Amtsgeheimnis	27
Annahme von Geschenken	28
Arbeitszeit, Arbeitsformen	29
Überstundenarbeit	30
Stellvertretung	31
Versetzung	32
Nebenbeschäftigung	33
Öffentliche Nebenämter	34
Wohnsitz und Dienstwohnung	35
Haftung	36
4. Kapitel: RECHTE DER ANGESTELLTEN	
1. Abschnitt: Lohn	
Lohngleichheit	37
Begriff	38
Lohnklassen und Lohnstufen	39
Stufenanstieg	40
Stufenbeschleunigung und Beförderung bei andauernder ausgezeichnete Leistung	41
Ausserordentliche Zuwendungen	42
Teuerungsausgleich	43
13. Monatslohn	44
Einreihung der Stellen	45
Neubewertung	46
Beförderung	47
Mitwirkung des zuständigen Amtes	48
2. Abschnitt: Zulagen, Dienstaltersgeschenk und besondere Vergütungen	
Dienstaltersgeschenk	49
Familien- und Haushaltszulage	50
Spesen	51
Besondere Zulagen	52
3. Abschnitt: Entlohnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung	
Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst	53
Krankheit	54
Unfall	55
Härtefall	

	Artikel
Unfallversicherung	57
Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen	58
Schwangerschaft	59
4. Abschnitt: Weitere Rechte	
Ferien	60
Berufliche Förderung	61
Arbeitszeugnis	62
Mitspracherecht und Vorschlagswesen	63
Personalvorsorge	64
Datenschutz	65
5. Abschnitt: Gleichstellung von Frau und Mann	
Grundsatz	66
Fachstelle für Frauenfragen	67
6. Abschnitt: Ausnahmen	68
5. Kapitel: ORGANISATION	
Kommission für Personalfragen	69
Zuständiges Amt	70
6. Kapitel: RECHTSSCHUTZ	
Personalrechtliche Verfügungen	71
Gerichtsentscheide	72
Kostenlosigkeit und Verfahren	73
7. Kapitel: SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN	
Vollzug	74
Aufhebung bisherigen Rechts	75
Änderung bisherigen Rechts	76
Übergangsbestimmung	77
Inkrafttreten	78