



# Regierungsrat des Kantons Uri

## Auszug aus dem Protokoll

27. Januar 2015

### Nr. 2015-42 R-362-11 Änderung Personalreglement (RB 2.4213) und Personalreglement für die kantonalen Lehrpersonen (PRL; RB 10.1213)

Jeweils im Frühling und im Herbst finden die Gespräche zwischen der Delegation des Regierungsrats und der Delegation der Personalverbände statt. Die Delegation der Personalverbände hatte bereits im Sommer 2014 beim Amt für Personal angekündigt, dass sie für die Herbstsitzung Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die eine Änderung des Personalreglements (RB 2.4213) nach sich ziehen, vorstellen möchte.

Das Amt für Personal hat im Vorfeld zu dieser Besprechung die Direktionssekretäre eingeladen, anlässlich der Direktionssekretärenkonferenz (DSK) vom 31. Oktober 2014, ihre Anliegen für eine Änderung des Personalreglements ebenfalls zu diskutieren und einzubringen. Die zusammengefassten Vorschläge der Personalverbände und der DSK wurden anlässlich der Gespräche zwischen der Delegation des Regierungsrats und der Delegation der Personalverbände am 19. November 2014 eingehend diskutiert und sind mit Ausnahme der bezahlten Absenz bei Arztbesuch und bei der Dauer des Vaterschaftsurlaubs deckungsgleich.

Gleichzeitig mit der Änderung des Personalreglements soll auf Wunsch der Bildungs- und Kulturdirektion auch eine Änderung des Personalreglements für die kantonalen Lehrpersonen (PRL; RB 10.1213) vorgenommen werden.

### Die wichtigsten Änderungsvorschläge zum Personalreglement

#### Artikel 5 Höheres Kader

Zum höheren Kader gehören die Vorsteherin oder der Vorsteher der Kanzleidirektion, der Direktionssekretariate und der Ämter sowie die Stellvertreterin oder der Stellvertreter der Kanzleidirektion. Neu sollen auch die Rektorin oder der Rektor der Kantonalen Mittelschule Uri

und der Kantonalen Berufsfachschule dem höheren Kader angehören.

#### Artikel 7 Lohnfortzahlung im Todesfall

Als nächste Angehörige haben unter anderem auch Konkubinatspartner, sofern das Zusammenleben mit der verstorbenen Person mindestens fünf Jahre gedauert hat, Anspruch auf Lohnfortzahlung im Todesfall. Die neue Formulierung sieht vor, dass nur noch Konkubinatspartner, die seit mindestens fünf Jahren in einem gemeinsamen Haushalt mit der verstorbenen Person in einem eheähnlichen Verhältnis gelebt haben, diesen Anspruch haben.

#### Artikel 9 Arbeitszeitrahmen

In begründeten Ausnahmefällen kann die vorgesetzte Person Arbeit am Wochenende bewilligen. Pro Woche werden höchstens 50 Stunden und pro Tag höchstens 12 Stunden angerechnet. Nach gültigem Recht kann die Direktionsvorsteherin oder der Direktionsvorsteher in zwingenden Fällen Ausnahmen bewilligen. Neu soll die Kompetenz für die Bewilligung dieser Ausnahmefälle an das höhere Kader delegiert werden.

#### Artikel 13 Blockzeiten in Verbindung mit Artikel 24 Absatz 2 Buchstabe o bezahlte Absenzen

Die geltenden Blockzeiten von heute 08.30 Uhr bis 11.30 Uhr und 14.00 Uhr bis 16.30 Uhr sollen auf 09.00 Uhr bis 11.00 Uhr und 14.00 bis 16.00 Uhr verkürzt werden. Damit würde der Anteil an gleitender Arbeitszeit erhöht. In der Folge soll die in Artikel 24 Absatz 3 Buchstabe o bezahlte Absenz bei Arzt- und Zahnarztbesuch nur noch gewährt werden, falls diese Absenz unvermeidlicherweise in die Blockzeit fällt. Dieser Vorschlag aus der DSK wird vom Personalverband Kanton Uri (PVU) nicht unterstützt.

#### Artikel 19 Bandbreitenmodell

Bis anhin können nur Vollzeitbeschäftigte mit Einwilligung der vorgesetzten Person ein Bandbreitenmodell (zusätzliche Ferientage und/oder verkürzte wöchentliche Arbeitszeiten) wählen. Neu sollen auch Teilzeitbeschäftigte mit entsprechender Einwilligung zusätzliche Ferientage wählen können.

#### Artikel 24 Vaterschaftsurlaub

Die angestellte Person (Vater) hat bei der aktuellen Regelung bei Geburt eigener Kinder ei-

nen Anspruch auf vier Tage bezahlten Urlaub. Gemäss Vorschlag der DSK soll dieser Anspruch auf fünf Tage ausgeweitet werden. Im Gegenzug soll der Hochzeitsurlaub von bisher fünf auf neu drei Tage reduziert werden. Der PVU will die aktuelle Regelung beibehalten und ist gegen eine Ausweitung des Vaterschaftsurlaubs.

#### Artikel 55 Weiterbildungsurlaub und Kostenbeiträge

Der Änderungsvorschlag sieht vor, die Übernahme der Kosten durch den Arbeitgeber zu konkretisieren. Neu soll auch die Verbindung von Artikel 55 Personalreglement mit Artikel 25 Personalreglement (Bewilligung zusätzlicher Absenzen) bei nur teilweisem oder mittelbarem Interesse des Kantons wegfallen. Ausserdem soll neu bei Weiterbildungen mit Kostenbeiträgen über 3'000 Franken, unabhängig der Lohnklasse, nur noch die Vergütung der Kosten eines Billetts zweiter Klasse gewährt werden.

#### Änderungsvorschlag zum PRL

Gemäss Artikel 25 Absatz 2 des Personalreglements kann die Anstellungsbehörde bis 60 Arbeitstage unbezahlte Absenz bewilligen. Gemäss Artikel 25 Absatz 1 Buchstabe c Personalreglement ist der Regierungsrat für die Gewährung von anderen Absenzen zuständig. Neu soll diese Kompetenz auf die Schulkommissionen delegiert werden.

Der Regierungsrat  
zieht in Erwägung:

#### 1. Höheres Kader

Aufgrund der Aufgaben und des Stellenwerts der Funktion, aber auch aufgrund der Grösse der kantonalen Schulen ist es angebracht, die Rektorin oder den Rektor der Kantonalen Mittelschule Uri und der Kantonalen Berufsfachschule in den Kreis des höheren Kadern aufzunehmen.

#### 2. Lohnfortzahlung im Todesfall

Diese Formulierung entspricht Artikel 158 des Gesetzes über die direkten Steuern im Kanton Uri (RB 3.2211) für steuerbefreite Zuwendungen und ist sinngemäss anzuwenden.

### 3. Arbeitszeitrahmen

Nachdem die Wochenend-Arbeit gemäss geltender Regelung durch die vorgesetzte Person bewilligt werden kann, ist die Delegation der Entscheidungskompetenz bei ausnahmsweiser Überschreitung der anrechenbaren Arbeitsstunden pro Woche bzw. pro Tag auf die Stufe des höheren Kaders gerechtfertigt. Dies entspricht auch der gelebten Praxis.

### 4. Blockzeiten und bezahlte Absenzen bei Arzt- und Zahnarztbesuch

Eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit aufgrund der gekürzten Blockzeiten entspricht dem Zeitgeist und ist ein weiterer Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie innerhalb der Kantonsverwaltung. Im Gegenzug kann von den Mitarbeitenden erwartet werden, dass sie ihre Absenzen für Arzt- und Zahnarztbesuche auf die vergrösserte Gleitzeit terminieren. Der PVU lehnt eine Verknüpfung von Artikel 13 und Artikel 24 ab. Aufgrund des sich abzeichnenden Ärztemangels könne der Patient den Behandlungszeitpunkt immer weniger mitbestimmen und die neu vorgeschlagene Regelung könne auch zu einer Verlagerung der Absenzen in die Blockzeit führen, argumentiert der PVU. Dem Anliegen der DSK, wonach Arzt- und Zahnarztbesuche nur noch als bezahlte Absenz gelten, falls diese unvermeidlicherweise in die Blockzeit fallen, wird in der Baudirektion bereits seit Jahren nachgelebt und hat sich in der Praxis bewährt.

### 5. Bandbreitenmodell auch für Teilzeitbeschäftigte

Auch die Ausdehnung der Wahl nach einer oder zwei zusätzlichen Ferienwochen auf Teilzeitangestellte ist vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu begrüssen. Die grundsätzliche Einwilligung der vorgesetzten Person bleibt auch bei der Ausweitung der Anspruchsgruppe vorbehalten.

### 6. Vaterschaftsurlaub

Aus der DSK vom 31. Oktober 2014 folgte der Vorschlag, den Vaterschaftsurlaub von heute vier Tagen auf neu fünf Tage auszudehnen. Anlässlich der Gespräche zwischen der Delegation des Regierungsrats mit den Delegationen der Personalverbände im November 2014 äusserte sich der PVU gegen eine Ausweitung des Vaterschaftsurlaubs, da dies in der Bevölkerung kaum auf Verständnis stossen dürfte. Zurzeit haben die Mitarbeitenden der Kantonsverwaltung gemäss Artikel 24 Personalreglement unter anderem bei eigener Vermählung fünf Tage bezahlten Urlaub. Dies erscheint im Vergleich zu

vier Tagen Vaterschaftsurlaub als hoch. Eine Ausdehnung des Vaterschaftsurlaubs auf fünf Tage würde nur dann Sinn machen, wenn gleichzeitig die bezahlte Absenz bei eigener Vermählung von bisher fünf Tagen auf drei Tage gekürzt wird. Damit würden dem Kanton unter dem Strich auch keine Mehrkosten entstehen.

#### 7. Weiterbildungsurlaub und Kostenbeiträge

Die bisherige Regelung sah vor, dass die Direktionen bei nur teilweise oder mittelbarem Interesse an einer Weiterbildung gemäss Artikel 25 Personalreglement höchstens zehn bezahlte Arbeitstage pro Jahr bewilligen konnten. Dies führte dazu, dass der Interessengrad für die Weiterbildung tendenziell eher bei 100 Prozent angesetzt wurde und die Kostenbeteiligung durch den Arbeitgeber dementsprechend hoch ausfiel. Mit der neuen Regelung würde die Flexibilität der Direktionen in diesem Bereich gestärkt und der Interessengrad des Arbeitgebers könnte realistischer ermittelt werden. Eine lohnklassenunabhängige Entschädigung der Fahrspesen bei Kostenbeteiligungen des Arbeitgebers über 3'000 Franken wurde von den Direktionssekretären und den Personalverbänden gutgeheissen.

#### 8. Änderungsvorschlag zum PRL

Im Bereich der kantonalen Lehrpersonen kommt es immer wieder vor, dass eine Lehrperson für ein Semester oder ein Jahr unbezahlten Urlaub nehmen will. Heute ist dafür die Bewilligung des Regierungsrats erforderlich. Sinnvollerweise wird aber diese Kompetenz der jeweiligen Schulkommission delegiert, denn diese muss zusammen mit dem Rektorat beurteilen, ob der entsprechende Urlaub bewilligt werden kann.

und beschliesst:

1. Die Änderungen des Personalreglements (RB 2.4213), wie sie im Anhang 1 enthalten sind, werden beschlossen.
2. Die Änderung des Personalreglements für die kantonalen Lehrpersonen (PRL; RB 10.1213), wie sie im Anhang 2 enthalten ist, wird beschlossen.
3. Die Standeskanzlei wird beauftragt, diesen Beschluss im Amtsblatt zu veröffentlichen.

Mitteilung an Personalverband Kanton Uri (Präsidentin Frau Susanne Gisler-Schmidli, Gändlistrasse 10, 6468 Attinghausen); Standeskanzlei (Vollzug Ziffer 3); alle Personalsachbear-

beiterInnen (via Amt für Personal); Amt für Personal; Finanzkontrolle; Direktionssekretariat Bildungs- und Kulturdirektion (zur Weiterleitung an die Schulkommissionen der kantonalen Schulen); alle Direktionssekretariate und Finanzdirektion.

Im Auftrag des Regierungsrats  
Standeskanzlei Uri  
Der Kanzleidirektor



Anhang

- Änderung des Personalreglements (Anhang 1)
- Änderung des Personalreglements für die kantonalen Lehrpersonen (Anhang 2)

## **PERSONALGLEMENT**

(Änderung vom 27. Januar 2015)

Der Regierungsrat beschliesst:

I.

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

### **Artikel 5**      Höheres Kader

Zum höheren Kader gehören die Vorsteherin oder der Vorsteher der Kanzleidirektion, der Direktionssekretariate und der Ämter, die Rektorin oder der Rektor der Kantonalen Mittelschule Uri und der Kantonalen Berufsfachschule Uri sowie die Stellvertretung der Vorsteherin oder des Vorstehers der Kanzleidirektion.

### **Artikel 7 Buchstabe b**

Als nächste Angehörige im Sinne von Artikel 25 Absatz 4 der Personalverordnung<sup>2</sup> gelten:

- b) Konkubinatspartner, die seit mindestens fünf Jahren in einem gemeinsamen Haushalt mit der verstorbenen Person in einem eheähnlichen Verhältnis gelebt haben, die Unterstützung durch die verstorbene Person regelmässig erfolgt ist, die verstorbene Person mindestens die Hälfte an den Lebensunterhalt beigesteuert hat und ihr Tod eine wesentliche finanzielle Beeinträchtigung in der bisherigen Lebensweise der begünstigten Person zur Folge hat. Die begünstigte Person hat hierfür den Nachweis zu erbringen

### **Artikel 8 Absatz 2**

<sup>2</sup> Die jährliche Soll-Arbeitszeit ergibt sich durch die Multiplikation der Anzahl Arbeitstage eines Jahrs mit der täglichen Soll-Arbeitszeit - unter Berücksichtigung der dienstfreien Tage und des Beschäftigungsgrads.

---

<sup>1</sup> RB 2.4213

<sup>2</sup> RB 2.4211

**Artikel 9 Absatz 2**

<sup>2</sup> Pro Woche werden höchstens 50 Stunden und pro Tag höchstens zwölf Stunden angerechnet. Das höhere Kader kann in zwingenden Fällen Ausnahmen bewilligen. Für das Höhere Kader ist der Direktionsvorsteher oder die Direktionsvorsteherin zuständig.

**Artikel 13** Blockzeiten

Es gelten folgende Blockzeiten:

- a) von 09.00 Uhr bis 11.00 Uhr;
- b) von 14.00 Uhr bis 16.00 Uhr.

**Artikel 14** Gleitende Arbeitszeit

<sup>1</sup> Bei der gleitenden Arbeitszeit können die Angestellten während der Gleitzeit ihren Arbeitsbeginn, die Mittagspause und das Arbeitsende frei wählen, sofern die vorgesetzte Person keine Einschränkungen aus betrieblichen Gründen angeordnet hat.

<sup>2</sup> Die Gleitzeit ist wie folgt festgelegt:

- a) von 06.00 Uhr bis 09.00 Uhr;
- b) von 11.00 Uhr bis 14.00 Uhr;
- c) von 16.00 Uhr bis 20.00 Uhr.

**Artikel 15** Gleitsaldo

<sup>1</sup> Aus der Differenz zwischen der täglichen Soll-Arbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ergeben sich Zeitguthaben oder Zeitschulden. Diese dürfen bei der gleitenden Arbeitszeit 15 Stunden pro Monat nicht überschreiten. Die Abrechnungsperiode beträgt einen Monat.

<sup>2</sup> Die Kompensation der Zeitguthaben während der Blockzeit bedarf der vorgängigen Zustimmung der vorgesetzten Person.

<sup>3</sup> Bei Teilzeitbeschäftigten gelten diese Regeln entsprechend dem Beschäftigungsgrad.

**Artikel 17 Absatz 4 (neu)**

<sup>4</sup> Bei Teilzeitbeschäftigten gelten diese Regeln entsprechend dem Beschäftigungsgrad.

### **Artikel 19 Absatz 3 (neu)**

<sup>3</sup> Teilzeitbeschäftigte können bezüglich zusätzlicher Ferientage das Bandbreitenmodell 2 oder 3 wählen.

### **Artikel 24 Absatz 1 und Absatz 2 Buchstabe o**

<sup>1</sup> Die angestellte Person hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte Absenz:

- a) eigene Vermählung oder Eintragung der eigenen Partnerschaft einschliesslich Ab- und Anmeldung bei Arbeitsstellen: 3 Tage;
- b) Geburt eigener Kinder: 5 Tage. Für Frauen bleibt der bezahlte Mutterschaftsurlaub nach Artikel 59 der Personalverordnung vorbehalten.  
Fällt diese bezahlte Absenz in die Ferien oder auf Feiertage (ausgenommen Sonntage und Samstage), kann sie nachbezogen werden.

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

- o) Arzt- und Zahnarztbesuch, sofern diese unvermeidlicherweise in die Blockzeit fallen.

### **Artikel 29 Absatz 4**

<sup>4</sup> Gesuche um eine Neubewertung aus nicht organisatorischen Gründen mit Wirkung auf das Folgejahr sind dem Amt für Personal jeweils spätestens bis zum 15. November einzureichen.

### **Artikel 31 Absatz 1**

<sup>1</sup> Angestellte, die weniger als drei Monate oder mit einem Beschäftigungsgrad unter 40 Prozent oder mit einem stark schwankenden Beschäftigungsgrad angestellt sind, können mit einem Stundenlohn oder einem Fixum entschädigt werden.

### **Artikel 41 Abrechnung**

Spesenvergütungen sind spätestens quartalsweise geltend zu machen.

### **Artikel 52 Absatz 2**

<sup>2</sup> Ferien, die mit dem Mutterschaftsurlaub zusammenfallen, werden nachgewährt.

## **Artikel 55** Weiterbildungsurlaub und Kostenbeiträge

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

<sup>2</sup> Die Dauer eines bezahlten oder unbezahlten Weiterbildungsurlaubs sowie die Höhe eines Kostenbeitrags hängen von der zu erwartenden Auswirkung des Weiterbildungskurses auf die berufliche Funktion der angestellten Person ab.

<sup>3</sup> Die volle Übernahme des Kostenbeitrags und der volle bezahlte Weiterbildungsurlaub werden nur gewährt, wenn die Weiterbildung der angestellten Person der beruflichen Funktion unmittelbar zu Gute kommt. Hat der Kanton nur ein teilweises oder mittelbares Interesse an der Weiterbildung, ist die Kostenübernahme und der bezahlte Weiterbildungsurlaub angemessen zu kürzen. Die Angestellten können bei Weiterbildungen mit Kostenbeiträgen über 3 000 Franken, unabhängig der Lohnklasse, die Vergütung der Kosten eines Billetts zweiter Klasse beanspruchen.

<sup>4</sup> Bei freiwilligem Austritt aus dem Staatsdienst oder bei selbstverschuldeter Entlassung innert fünf Jahren nach Kursabschluss hat die angestellte Person den gewährten Kantonsbeitrag wie folgt zurückzubezahlen:

- |    |                               |             |
|----|-------------------------------|-------------|
| a) | im 1. Jahr nach Kursabschluss | 70 Prozent; |
| b) | im 2. Jahr nach Kursabschluss | 60 Prozent; |
| c) | im 3. Jahr nach Kursabschluss | 50 Prozent; |
| d) | im 4. Jahr nach Kursabschluss | 35 Prozent; |
| e) | im 5. Jahr nach Kursabschluss | 20 Prozent. |

Kostenbeiträge von weniger als 3 000 Franken müssen nicht zurückbezahlt werden. Die zuständige Direktion hat den Rückerstattungsbetrag in Zusammenarbeit mit dem Amt für Personal zu berechnen, in Rechnung zu stellen und den Eingang zu kontrollieren.

## **II.**

Diese Änderung tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

Im Namen des Regierungsrats  
 Frau Landammann: Dr. Heidi Z'graggen  
 Der Kanzleidirektor: Roman Balli

**PERSONALREGLEMENT**  
**für die kantonalen Lehrpersonen (PRL)**  
(Änderung vom 27. Januar 2015)

Der Regierungsrat beschliesst:

**I.**

Das Personalreglement für die kantonalen Lehrpersonen vom 15. April 2008 (PRL)<sup>1</sup> wird wie folgt geändert:

**Artikel 6a** Unbezahlte Absenzen (neu)

<sup>1</sup> Der Mittelschulrat bzw. die Schulkommission der Berufsfachschule können in Ergänzung zu Artikel 25 Absatz 2 des Personalreglements<sup>2</sup> einer Lehrperson für maximal zwei Semester einen unbezahlten Urlaub gewähren.

<sup>2</sup> Es besteht kein Rechtsanspruch auf unbezahlten Urlaub.

**II.**

Diese Änderung tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

Im Namen des Regierungsrats  
Frau Landammann: Dr. Heidi Z'graggen  
Der Kanzleidirektor: Roman Balli

---

<sup>1</sup> RB 10.1213

<sup>2</sup> RB 2.4213