

Teilrevision der Personalverordnung, PV; RB 2.4211

Erläuternder Bericht für die Vernehmlassung

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	3
2	Ausführlicher Bericht.....	4
2.1	Ausgangslage	4
2.1.1	Geltende Personalverordnung (PV).....	4
2.1.2	Fokus der Teilrevision.....	4
2.1.3	Nicht im Fokus der Teilrevision	6
3	Austausch mit der Finanzkommission des Landrats	7
4	Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen (PV).....	8
5	Anpassung der Verordnung über die Organisation der Regierungs- und der Verwaltungstätigkeit.....	22
6	Ausblick auf die Änderungen des Personalreglements.....	22
7	Finanzielle und personelle Auswirkungen	30
7.1	Finanzielle Auswirkungen Teilrevision Personalrecht.....	30
7.2	Finanzielle Auswirkungen Angepasste Arbeitsplätze	31
7.3	Personelle Auswirkungen	32
8	Ausblick	32

1 Zusammenfassung

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

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

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

Neu wird die Einführung von sog. «angepassten Arbeitsplätzen» vorgeschlagen. Diese sollen dazu dienen, Arbeits- und Praktikumsplätze für Personen mit Beeinträchtigungen bereit zu stellen. Das Angebot richtet sich an Personen, die nicht beim Kanton Uri angestellt sind. Bis anhin fehlt eine solche Möglichkeit, um die betroffenen Personen mindestens teilweise im Arbeitsleben behalten und ihnen eine Tagesstruktur bieten zu können.

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

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

2 Ausführlicher Bericht

2.1 Ausgangslage

2.1.1 Geltende Personalverordnung (PV)

Die PV wurde am 15. Dezember 1999 gestützt auf Artikel 90 Absatz 2 der Kantonsverfassung (KV; RB 1.1101) vom Landrat erlassen. Seitdem wurden acht Teilrevisionen vorgenommen, welche im Regelfall nur vereinzelte Artikel betrafen.

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

2.1.2 Fokus der Teilrevision

Das Kantonale Personal

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

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

Zusammengefasst sind rund 425 Angestellte in den Bereichen Handwerk, Technik, Sicherheit/Polizei tätig, während «nur» rund 360 Angestellte klassische Verwaltungsaufgaben wahrnehmen. Das gesamte kantonale Personal ist verpflichtet, täglich die verlangten Aufgaben mit 100%-iger Zuverlässigkeit und vollem Einsatz zu erfüllen. Gerade in der Verwaltung des Kantons Uri sind sehr viele wiederkehrende, handwerklich-technische oder sicherheitsbezogene Aufgaben zu erfüllen. Nicht immer und überall können herausragende Leistungen erbracht werden, sondern auch weniger spannende Aufgaben müssen schlicht und einfach erfüllt werden. Jeden Tag. Zuverlässig. In gleichbleibender Qualität. Freundlich und kundenorientiert, bei jeder Witterung und unter allem Umständen. Der Kanton Uri weist heute eine sehr tiefe Fluktuation aus. Dies bedeutet, dass die Angestellten eigentlich grundsätzlich mit ihrer Situation zufrieden sind. Hingegen wurden in den letzten Jahren – auch bei der Rekrutierung - vermehrt Wünsche nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie laut. Es entspricht einer gesellschaftlichen Veränderung, dass Frauen und Männer beide sowohl im Berufsleben

stehen, als auch ihren Verpflichtungen als Eltern nachkommen möchten. Weiter besteht bei verschiedenen Regelungen (z.B. Kündigung) das Anliegen, über klarere Bestimmungen zu verfügen und Verfahren rascher umsetzen zu können.

Grundidee der Teilrevision ist eine Anpassung an die aktuellen und künftigen Bedürfnisse des Kantons als Arbeitgeber und der Angestellten. Der Kanton hat ein grosses Interesse daran, gute, motivierte und leistungsbereite Angestellte zu finden und behalten zu können.

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

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

Die Teilrevision enthält folgende wesentlichen Änderungen:

Kündigung

Im Bereich des Kündigungsverfahrens werden einerseits die Regelungen für eine Kündigung bei Mängeln in Leistung und Verhalten klarer gefasst und andererseits verschiedene Fristen gekürzt. Die klareren Regelungen sollen die Vorgesetzten, die Personaldienste der Direktionen und das Amt für Personal darin unterstützen, Kündigungen anzugehen, wenn solche notwendig sind. Generell werden die Anforderungen für Kündigungen etwas tiefer angesetzt. Dabei sind aber selbstverständlich auch weiterhin die allgemeinen Grundsätze des öffentlichen Rechts zu beachten (insb. Verhältnismässigkeitsprinzip, rechtliches Gehör). Durch eine Verfeinerung der Übernahme der Sperrfristen-Regelung des Obligationenrechts OR (SR 220) kann auch die sogenannte «Flucht in die Krankheit» verhindert werden, solange es sich um eine arbeitsplatzbedingte Arbeitsunfähigkeit handelt. Treibend für diese Anpassungen ist nicht die Absicht, eine grosse Anzahl von Kündigungen auszusprechen. Vielmehr soll eine Kündigung dort, wo sie sich als notwendig erweist, möglichst einfach und rasch umgesetzt werden können. Dies ist auch im Interesse aller Angestellten, die ihren Auftrag jeden Tag seriös und zuverlässig erfüllen.

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

Vereinbarkeit Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat heute einen höheren Stellenwert als früher. Jüngere Bewerberinnen und Bewerber prüfen genau, welche Möglichkeiten ihnen ein Arbeitgeber diesbezüglich

bietet. Gleichzeitig ist festzuhalten, dass mit einer Erhöhung dieser Möglichkeiten nur geringe finanzielle Auswirkungen verbunden sind, während aber die Attraktivität als Arbeitgeber steigt und gleichzeitig die Angestellten auch längerfristig dem Arbeitgeber treu bleiben, wenn ihre Work-Life-Balance stimmt. Insbesondere soll der Mutterschaftsurlaub auf 16 Wochen à 100 Prozent Lohnfortzahlung ausgedehnt werden und der Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen ebenfalls mit 100 Prozent entschädigt werden. Neu sollen für Mütter und Väter nach der Geburt eines Kindes die Möglichkeiten bestehen, das Pensum zu reduzieren oder einen längeren unbezahlten Urlaub zu beziehen, sofern dies betrieblich möglich ist.

Steuerung durch Globalbudget

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

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

2.1.3 Nicht im Fokus der Teilrevision

Lohnsystem

Das Besoldungssystem wurde bis anhin nicht in Frage gestellt, weder vom Landrat noch dem Personal. Der Kanton Uri nimmt zudem regelmässig an Lohnvergleichen mit den anderen Kantonen, insbesondere jener der Zentralschweiz, teil. Dabei wurden bis anhin keine Auffälligkeiten festgestellt. Auch wurde in den letzten 20 Jahren keine einzige Lohnklage eingereicht. 2015 und 2021 wurden Lohngleichheitsüberprüfungen durchgeführt: Die Ergebnisse haben den Vorgaben des Bundes entsprochen. Es besteht daher grundsätzlich kein Reformbedarf in Bezug auf das Besoldungssystem und die Lohnentwicklung. Deshalb hat der Regierungsrat das Lohnsystem nicht zum Bestandteil der Teilrevision erklärt.

Lohnentwicklung

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

- Der Kanton Uri hat einen relativ hohen Anteil an handwerklich-technischen, eher tiefer eingestuften Funktionen (vgl. Baudirektion, Sicherheitsdirektion). Das Verständnis für eine sich an verschiedenen Kriterien orientierte Leistungsbeurteilung und einen Beurteilungsprozess, der differenzierter als heute ausfallen müsste, dürfte eher gering sein.
- Der Kanton benötigt Angestellte, welche über Jahre dieselben Aufgaben erfüllen. Nicht überall können einfach ausserordentliche Leistungen, die dann via Lohnsystem honoriert werden können, erbracht werden. Der Kanton Uri hat heute eine sehr tiefe Fluktuation (zwischen 2015 – 2019: 1.65 %– max. 3.95 %), d.h. langjährige und treue Angestellte.
- Die Führungspersonen werden bei einer leistungsbezogenen Lohnentwicklung viel stärker gefordert; sie müssen zuvor entsprechend geschult und während des jährlich wiederkehrenden Prozesses unterstützt werden. Es muss auch sichergestellt werden, dass die entsprechenden Lohngespräche, welche nicht einfach entfallen, geführt werden.
- Allenfalls stellt sich auch die Frage, wie Leistungsvereinbarungen mit dem Bund die Lohnentwicklung beeinflussen.

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

- Stufenanstieg: 0.75 % bis 1 % (dies entspricht rund Franken 700'000)
- Leistungsbezogene, ausserordentliche Anstiege/Beförderungen: ca. Franken 150'000
- Sowie einmalige ao. Zuwendungen: Franken 100'000

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

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

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

3 Austausch mit der Finanzkommission des Landrats

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

Entsprechend wird als erstes Paket eine Teilrevision in die Vernehmlassung gegeben, bei welcher kleinere Ergänzungen und Anpassungen vorgenommen werden, die bewährten Regelungen aber unverändert belassen werden. In einem zweiten Paket folgen allenfalls später die Anpassungen der Themen, welche die FIKO dem Regierungsrat zur Überprüfung empfohlen hat.

4 Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen (PV)

Zu Artikel 5 Ausschreibung

Bereits im Zusammenhang mit der Motion Nr. LA.2020-058, Christian Schuler, Erstfeld, zur Änderung der Personalverordnung (PV), Ausschreibung von Kaderstellen in der kantonalen Verwaltung, führte der Regierungsrat aus, dass er zukünftig im Sinne der Transparenz alle Stellen des höheren Kadernach Artikel 5 PR zwingend ausschreiben werde. Darunter fallen demzufolge die Stellen Kanzleidirektorin/Kanzleidirektor und deren/dessen Stellvertreterin/Stellvertreter, Generalsekretärinnen/Generalsekretären, Amtsvorsteherinnen/Amtsvorsteher sowie Rektorinnen/Rektoren. Wenn eine geeignete interne Kandidatin oder ein Kandidat vorhanden ist, kann dies entsprechend in die Ausschreibung aufgenommen werden.

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

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

Zu Artikel 12 Grundsatz

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

Zu Artikel 13 Probezeit

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

Wie bisher gelten die allgemeinen Bestimmungen des Personalrechts auch für die Probezeit. Es besteht ein Lohnanspruch bei einer Verhinderung an der Arbeitsleistung durch Unfall oder Krankheit gemäss Artikel 54ff PV. Die Bestimmungen über die Kündigung zur Unzeit hingegen gelten erst nach Abschluss der Probezeit (Vgl. Entwurf Artikel 15a i.V. mit Artikel 336c OR).

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

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

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

Zu Artikel 14 Beendigungsgründe

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

Zu Artikel 15 Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis a) Fristen

Absatz 1: Kleine sprachliche Anpassung.

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

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

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

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

Zu Artikel 15a b) Kündigung zur Unzeit

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

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

Sinn und Zweck der grundsätzlich aus dem OR entnommenen Regelung der Kündigung zur Unzeit ist es, dass Angestellten in Situationen wie Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Militärdienst während bestimmten Zeiten nicht gekündigt werden kann, weil sie in dieser Situation nicht in der Lage

sind, eine neue Stelle zu finden. Sie sollen in dieser Situation geschützt werden.

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

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

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

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

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

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

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

Kündigungsfrist von 3 Monaten während zwei Wochen erkrankt ist, verlängert sich dadurch die Kündigungsfrist nur um zwei Wochen.

Zu Artikel 16 c) Kündigungsschutz

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

Absatz 1 wird unverändert übernommen.

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

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

Die Erschöpfung der Lohnfortzahlung tritt bei Krankheit gemäss Artikel 54 Absatz 2 PV nach 9 Monaten und bei Berufsunfall gemäss Artikel 55 Absatz 2 nach 730 Tagen bzw. bei Nichtberufsunfall nach 365 Tagen ein. Auf diesen Zeitpunkt kann das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden. Die Krankentaggeldversicherung bezahlt maximal zwei volle Jahreslöhne aus.

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

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

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

Absatz 3: Als «Ausgleich» zu den Anpassungen in Absatz 2 soll das Setzen einer angemessenen Bewährungsfrist in Kündigungsfällen nach Absatz 2 Buchstaben c, d und e ausdrücklich in der PV verankert werden. Diese Bewährungsfrist soll zur Anwendung kommen, wenn Unterstützungsmassnahmen und ein Zeitablauf zur Verbesserung der Leistungen oder des Verhaltens notwendig sind. Der bisherige Inhalt von Absatz 4 wird neu in Artikel 16a Absatz 1 aufgeführt.

Absatz 4: Im neuen Absatz 4 soll die bisherige Regelung Artikel 16 Absatz 3 aufgenommen werden. Der bisherige Gehalt von Absatz 5 wird neu in Artikel 16a Absatz 2 unverändert aufgeführt.

Zu Artikel 16a d) Missbräuchliche Kündigung

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

Absatz 1: Aktuell ist bei missbräuchlicher Kündigung eine Entschädigung von mindestens drei Monatslöhnen geschuldet. Gemäss dem Bericht und Antrag des Regierungsrats vom 28. September 1999 an den Landrat sollte mit dieser Mindestentschädigung der Nachteil der (damals) abgeschafften Amtsdauer aufgefangen werden. Aus heutiger Sicht wirkt diese Begründung überholt, sodass künftig für eine Entschädigung einzig Artikel 336a OR zur Anwendung kommen soll, ohne ein Minimum festzulegen. Schadenersatz und auch eine Abgangsentschädigung sind nach wie vor vorbehalten. Das Maximum richtet sich nach dem OR (Artikel 336a, max. 6 Monate).

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

Zu Artikel 17 Befristetes Arbeitsverhältnis

Absatz 1 wird unverändert übernommen.

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

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

Zu Artikel 18 Fristlose Entlassung aus wichtigem Grund

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

Zu Artikel 20 Erreichen der Altersgrenze, vorzeitiger Altersrücktritt

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

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

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

Zu beachten ist, dass bei Anstellungen von Personen, die das 58. Altersjahr vollendet haben, aber nicht beim Kanton Uri vorzeitig pensioniert wurden, die normalen Regelungen gelten.

Zu Artikel 21 Erschöpfung der Lohnfortzahlung

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

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

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

Zu Artikel 24 Abgangsentschädigung

Absatz 1: Neu soll bereits eine Abgangsentschädigung ab 15 Dienstjahren und ohne altersmässige Grenzen geschuldet werden. In Härtefällen soll der Regierungsrat auch von diesen Regelungen abweichen können (z.B. Kündigung aus organisatorischen Gründen im Alter von 55 Jahren, nach 10 Dienstjahren).

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

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

Zu Artikel 25 Lohnnachgenuss

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

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

Neu soll der Lohnnachgenuss im Umfang von 3 Monatslöhnen zudem unabhängig von der Anzahl der Dienstjahre ausbezahlt werden. Dieser so genannte Lohnnachgenuss geht an die Hinterbliebenen und soll die Zeit überbrücken, bis die neuen Verhältnisse geregelt sind (Rentenberechtigungen, Zugriffe auf Bankkonti etc.).

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

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

6. Abschnitt: Vorsorgliche Massnahmen

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

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

Zu Artikel 25a Vorsorgliche Massnahmen

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

Als mögliche Anwendungsfälle sind zu nennen:

- Angestellte, die in Untersuchungshaft genommen wurden
- Angestellte, die einfach nicht mehr zur Arbeit erscheinen
- Angestellte, bei denen «Unregelmässigkeiten» festgestellt wurden (= Eröffnung Administrativuntersuchung, bis Klarheit bestand). Beispiele:
 - Angestellte Person wird des Diebstahls verdächtigt
 - Sexuelle Belästigung
 - Angestellte, die möglicherweise ihre Dienstpflichten massiv verletzt haben

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

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

Zu Artikel 29 Arbeitszeit, Arbeitsformen

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

Buchstabe e: Die bisherige Regelung, wonach der 31. Dezember erst ab 16.00 Uhr arbeitsfrei war, soll angepasst werden und der gesamte Nachmittag arbeitsfrei sein. Grund ist, dass an diesem Halbttag praktisch keine Dienstleistungen mehr nachgefragt werden.

Zu Artikel 30 Überstundenarbeit

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

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

Zu Artikel 42 Ausserordentliche Zuwendungen

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

Zu Artikel 49 Dienstaltersgeschenk

Ein Vergleich mit den umliegenden Kantonen zeigt auf, dass die meisten Kantone bereits ab 10 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk vorsehen. Die Höhe des Dienstaltersgeschenks der Kantonsverwaltung Uri fällt hingegen relativ grosszügig aus (20 Jahre: 1 Monatslohn, 25: Jahre: 1.5 Monatslöhne, 30 und 35 Jahre: je 1 Monatslohn; 40 Jahre: 2 Monatslöhne; 45 Jahre: 1 Monatslohn; 50 Jahre: 1 Monatslohn). Deshalb soll der Anspruch neu früher einsetzen, jedoch im Umfang reduziert werden.

Absatz 1: Neu sollen bereits ab 10 Jahren, sowie jeweils nach weiteren 5 Jahren Dienstaltersgeschenke ausgerichtet werden. Bei 10 und 15 Jahren werden neu jeweils zwei Wochen Urlaub gewährt, ab 20 Jahren jeweils vier Wochen. Das bedeutet, dass die Höhe der Ausrichtung bei 25 und 40 Dienstjahren deutlich gesenkt wird. Hier ist deshalb eine Übergangsregelung vorgesehen für Angestellte, die bald ein Dienstalter von 25 oder 40 Jahren erreichen werden (vgl. Entwurf Artikel 77 Absatz 2 PV).

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

Absatz 3 wird unverändert übernommen.

Zu Artikel 52 Besondere Zulagen

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

Zu Artikel 53 Militärische und ähnliche Dienstleistungen

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

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

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

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

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

Zu Artikel 54 Krankheit

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

Absatz 1 wird unverändert übernommen.

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

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

Die bisherige Bestimmung, wonach die Lohnfortzahlung für befristet angestellte Personen speziell zu regeln sei, kann ersatzlos aufgehoben werden. Gemäss Absatz 2 endet die Lohnfortzahlung in jedem Fall mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses, längstens aber nach 9 Monaten. Es ist keine Spezialregelung notwendig.

Zu Artikel 55 Unfall

Absatz 1 wird unverändert übernommen.

Absatz 2: Die Leistungen bei Berufsunfällen sollen weiterhin grosszügig sein. Allerdings ist die bisherige Formulierung, «...voller Lohn bis ein Rechtsanspruch entsteht, der die gleichen Leistungen garantiert», in der Praxis kaum mit einer Rente zu erreichen. Vielmehr soll die Lohnfortzahlung maximal zwei Jahre bzw. 730 Tage dauern. In diesem Zeitraum sollten entsprechende Entscheide der eidgenössischen Invalidenversicherung und der Unfallversicherung vorliegen. Bei Nichtberufsunfällen erfolgt keine Änderung.

Absatz 3: Neu wird festgehalten, dass der Anspruch bei befristeten Arbeitsverhältnissen längstens bis

zum Ende des Arbeitsverhältnisses dauert. Bei einem Unfall oder einer Erkrankung kurz vor Ende einer befristeten Anstellung von vier Jahren gibt es die Möglichkeit, dies als Härtefall im Sinne von Artikel 56 PV zu behandeln und eine längere Lohnfortzahlung zu gewähren.

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

Zu Artikel 58 Weitere Regelungen zur Lohnfortzahlung bei Unfall und Krankheit

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

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

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

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

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

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

Zu Artikel 59 Urlaub aus familiären Gründen und andere Absenzen

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

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

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

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

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

Zu Artikel 60 Ferien

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

Absatz 1: Der Ferienanspruch soll erhöht werden. Neu sollen bis zum 49. Altersjahr fünf zusätzliche Ferientage gewährt werden. Die zusätzliche Ferienwoche vor allem für jüngere Angestellte soll der weiteren Verbesserung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen.

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

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

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

Zu Artikel 61 Berufliche Förderung

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

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

Absatz 2: Die Details sollen vom Regierungsrat geregelt werden.

Zu Artikel 66 Gleichstellung der Geschlechter

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

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

Absatz 2: In Absatz 2 soll aufgenommen werden, dass der Regierungsrat verpflichtet ist, insbesondere bei Kaderbesetzungen darauf zu achten, dass alle Geschlechter möglichst gleichmässig vertreten

werden. Dies ist dem Regierungsrat bereits heute ein Anliegen.

Zu Artikel 67 Schutz vor Diskriminierung

Die Überschrift wird neu «positiv» gefasst.

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

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

Zu Artikel 70

Absatz 1 enthält einzig begriffliche Anpassungen.

Zu Artikel 73 Kostenlosigkeit und Verfahren

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

6a. Kapitel: Steuerung durch Globalbudget

Der Landrat hat am 3. Oktober 2018 Beschluss gefasst über die versuchsweise Weiterführung der Kostenlenkung im Personalbereich mittels Globalbudget. Diese Regelungen haben sich im Pilotbetrieb bewährt und sollen nun im neuen Kapitel 6a unbefristet in die PV aufgenommen werden. Entsprechend sind die Artikel 37a ff. der Verordnung vom 9. November 1982 über die Organisation der Regierungs- und der Verwaltungstätigkeit (Organisationsverordnung) betreffend Stellenplan und Stellenbewirtschaftung anzupassen (vgl. nachstehend Kap. 4).

Zu Artikel 73a Globalbudget a) Grundsatz

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

Absatz 3: Neu soll eine Rechtsgrundlage geschaffen werden, um für Personen, deren Leistungsfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen eingeschränkt ist oder im ersten Arbeitsmarkt keine Anstellung finden, Trainings- oder Praktikumsarbeitsplätze für eine befristete Zeit zur Verfügung zu stellen (angepasste Arbeitsplätze). Das Angebot richtet sich an Personen ausserhalb der kantonalen Verwaltung. Bei Personen, welche während einer Anstellung beim Kanton gesundheitliche Leistungsbeeinträchtigungen auftreten, hat der Kanton auch bisher bereits nach Möglichkeiten gesucht, angepasste

Tätigkeiten für die Weiterbeschäftigung anzubieten. Der Regierungsrat wird alle weiteren Details in einem speziellen Reglement festlegen (vgl. Entwurf in der Beilage). Bei der Entschädigung werden die sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche berücksichtigt. Ausgerichtet werden sollen zwischen 1'200 bis 1'800 Franken/Monat bei einem 100%-Pensum, wobei der Betrag je nach Aufgabengebiet und Leistungsfähigkeit im Einzelfall festzulegen ist und im Regelfall ein reduziertes Pensum zu erwarten ist.

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

Zu Artikel 73b b) Abrechnungsmodus

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

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

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

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

Zu Artikel 73c c) exogene Faktoren

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

Buchstabe a: Der Teuerungsausgleich, den der Regierungsrat nach Artikel 43 der Personalverordnung vom 15. Dezember 1999 (PV)¹ beschliesst, exogen bedingte Arbeitgeberbeitrags erhöhungen (AHV, Unfall, Pensionskasse) sowie Veränderungen in der Anzahl der Klassen an den kantonalen Schulen.

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

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

¹ RB 2.4211

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

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

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

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

Zu Artikel 73d e) Berichterstattung

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

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

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

Zu Artikel 77 Übergangsbestimmung

Absatz 1: Alle laufenden Fristen, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Teilrevision bereits laufen, richten sich nach dem bisherigen Recht (Beispiele: Laufende Lohnfortzahlungen, Kündigungsfristen). Hingegen kommen die weiteren Regelungen (z.B. Pflicht zur Vorlage von Arztzeugnissen, Aufhebung von Mindestentschädigungen, Ferienanspruch etc.) für alle Tatbestände, die sich nach dem Inkrafttreten ereignen, zur Anwendung.

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

Der bisherige Absatz 3 kann ersatzlos gestrichen werden.

5 Anpassung der Verordnung über die Organisation der Regierungs- und der Verwaltungstätigkeit

Mit der definitiven Einführung der Steuerung durch Globalbudget im Personalbereich (Vgl. Entwurf Artikel 73a bis 73d) sind die Artikel 37a und 37 b der der Verordnung über die Organisation der Regierungs- und der Verwaltungstätigkeit vom 9. November 1982 (Organisationsverordnung) betreffend Stellenplan und Stellenbewirtschaftung ersatzlos aufzuheben.

6 Ausblick auf die Änderungen des Personalreglements

Im Nachgang zur Teilrevision der PV durch den Landrat wird der Regierungsrat die dazugehörigen Ausführungsbestimmungen, insbesondere das Personalreglement vom 24. Oktober 2000 (PR; RB 2.4213), ebenfalls anpassen. Der Transparenz halber werden die entsprechenden Entwürfe dem Landrat nachstehend bereits aufgezeigt.

Im Anhang findet sich die Synopse, welche auch alle bisherigen Bestimmungen aufzeigt.

Zu Artikel 2 Ausschreibung

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

Zu Artikel 6 Entschädigung bei Kündigung ohne sachlich zureichenden Grund

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

Zu Artikel 7 Lohnfortzahlung im Todesfall

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

Zu Artikel 9 Arbeitszeitrahmen

Im Zusammenhang mit dem vermehrten Praktizieren von Homeoffice, wo dies möglich ist, und dem verstärkten Wunsch nach Flexibilisierung der Arbeitszeiten auf Wunsch der Angestellten, aber auch im Interesse des Kantons in bestimmten Situationen, soll neu festgelegt werden, dass Angestellte auch ausserhalb von Montag bis Freitag, 06.00 und 20.00 Uhr, arbeiten können. In Absatz 4 wird zudem klar festgehalten, dass bei Arbeiten ausserhalb der üblichen Arbeitszeiten, die nicht angeordnet sind, jegliche Zulagen nach den Artikeln 43ff entfallen. Diese Regelungen gelten sowohl für die Arbeit im Betrieb als auch im Homeoffice. Die Höchstwerte pro Tag und pro Woche bleiben unverändert, ebenso die Pflicht zur Einhaltung einer Pause von mind. 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden pro Tag.

Zu Artikel 12 Grundsatz

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

Zu Artikel 12a Homeoffice

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

Zu Artikel 15 Gleitzeitsaldo

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

Zu Artikel 20 Grundsatz

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

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

Zu Artikel 21 Abgeltung

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

Absatz 2^a: Die Bemessungsgrundlage für die Auszahlung wird geklärt.

Zu Artikel 24 Bezahlte Absenzen

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

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

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

Der Katalog wird präzisiert. In Buchstabe e wurde die Tätigkeit im Rahmen der ausserschulischen Jugendarbeit explizit aufgenommen. In Buchstabe h) wird neu auch ein Einsatz bei Rettungseinsätzen, beispielsweise bei der Feuerwehr, nach Aufgebot berücksichtigt, bis zu einem Maximum von 15 Tagen. Dies ist angesichts der sich häufenden Unwettersituationen sinnvoll. Der Kanton als Arbeitgeber soll als Beispiel vorgehen und seine Anstellten zur Tätigkeit in Rettungsorganisationen motivieren. In Buchstabe j) ist der neue Betreuungsurlaub bei Pflege eines Familienmitglieds gemäss Artikel 329h OR, der maximal 3 Tage pro Ereignis und 10 Tage pro Jahr beträgt, aufgenommen. Dadurch kann die bisherige Bestimmung nach Buchstabe n aufgehoben werden. Ebenso führt der neue Buchstabe k) den Betreuungsurlaub gemäss Artikel 329i OR für gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kinder auf. Bewusst wird bei Buchstabe j) erwähnt, dass ein Arzzeugnis verlangt werden kann. Grundsätzlich ist dies bei allen gesundheitsbedingten Absenzen möglich, hingegen wäre es unverhältnismässig, wenn dies bei jeder Erkrankung von Kindern verlangt würde.

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

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

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

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

Zu Artikel 25 Zusätzliche Absenzen

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

Abschnitt 4, Urlaub aus familiären Gründen

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

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

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

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

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

Zu Artikel 26 Mutterschaftsurlaub

Absatz 1: Geplant ist, dass der Mutterschaftsurlaub auf 16 Wochen mit einer Lohnzahlung von 100 Prozent erweitert wird.

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

Zu Artikel 26a Vaterschaftsurlaub

Der Vaterschaftsurlaub betrug bereits bisher 10 Tage. Neu wird auch für Väter die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu beziehen oder den Beschäftigungsgrad nach dem Urlaub zu reduzieren, aufgeführt.

Zu Artikel 26b Gemeinsame Bestimmungen

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

Zu Artikel 30 Ausserordentliche Zuwendungen

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

Zu Artikel 32 Lohn bei Krankheit befristet beschäftigter Angestellter

Die Bestimmung kann ersatzlos aufgehoben werden, da für befristet angestellte Personen die allgemeinen Regeln zur Lohnfortzahlung bei Unfall und Krankheit in der PV präzisiert werden (Vgl. Entwurf Artikel 54 und 55 PV). Neu sind zudem befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Dauer von maximal 4 Jahren zulässig (neu Artikel 12 Absatz 2 PV).

Zu Artikel 33 Dienstalergeschenk

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

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

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

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

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

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

Zu Artikel 34 Stellvertretung

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

Zu Artikel 35 Verpflegung und Übernachtung

Absatz 1: Die Entschädigungen wurden überarbeitet. Der Ansatz für Hauptmahlzeiten soll von 22 auf 28 Franken erhöht werden. Dafür entfallen die bisherigen Ansprüche auf Nebenauslagen (5 bzw. 12 Fr.).

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

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

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

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

Zu Artikel 36 Reisespesen

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

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

Zu Artikel 37 Private Motorfahrzeuge a) Bewilligung

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

Zu Artikel 39 c) besondere Verhältnisse

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

Zu Artikel 40 Reisen ins Ausland

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

Zu Artikel 41 Abrechnungen

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

Zum 3. Unterabschnitt: Sitzungen

Der 3. Unterabschnitt, inkl. Artikel 42, kann gestrichen werden.

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

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

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

Zu Artikel 43 Wochenend- und Feiertagsdienst

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

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

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

Zu Artikel 44 Nachtdienst

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

Absatz 2: Begriffliche Anpassungen.

Zu Artikel 45a Gemeinsame Bestimmungen

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

Zu Artikel 46 Gemeinsame Bestimmungen

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

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

Der bisherige Absatz 1 wird zu Absatz 3.

Zu Artikel 47a Ferienbezug

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

Zu Artikel 51 Kürzung

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

Zu Artikel 54 Personalentwicklung

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

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

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

Zu Artikel 55ff Weiterbildungsurlaub und Kostenbeiträge

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

Zu Artikel 55 Weiterbildung

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

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

Zu Artikel 55a Weiterbildungsurlaub und Kosten a) Grundsatz

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

Absatz 2: Hier wird der Begriff der Weiterbildungskosten umschrieben.

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

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

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

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

Buchstabe a: Der Beitrag darf maximal 80% betragen.

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

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

Buchstabe d: Hier wird der Vollzug festgelegt.

Zu Artikel 59a Übergangsregelung

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

Inkraftsetzung

Die Inkraftsetzung soll gleichzeitig mit der teilrevidierten PV erfolgen.

7 Finanzielle und personelle Auswirkungen

7.1 Finanzielle Auswirkungen Teilrevision Personalrecht

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

Thema	Bemerkungen	Mehrkosten Fr.		Minderkosten Fr.	
		Eigen-finanziert	Fremd-finanziert	Eigen-finanziert	Fremd-finanziert
Kündigung zur Unzeit; Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit (Artikel 15 a PV)	<i>Bei 1 Fall pro Jahr, jeweils 3 Monatslöhne (8'000). In Einzelfällen kann die Ersparnis viel höher sein.</i>			<i>24'000</i>	
Aufhebung Minimum Entschädigung missbräuchliche Kündigung (Artikel 17, Absatz 1 PV)	<i>1 Monatslohn/Jahr</i>			<i>8'000</i>	
Vorsorgliche Massnahmen (Artikel 25 a PV)	<i>Annahme 0.5 Fälle/Jahr, à 6 Monate. Kann im Einzelfall sehr viel höher sein.</i>			<i>24'000</i>	
Dienstaltersgeschenk (Artikel 49)		65'000	35'000		
Arztzeugnisse (Artikel 58 Absatz 3 ff PV)	<i>Weniger Absenzen und Möglichkeit Vertrauensarzt führen zu weniger/kürzeren Absenzen bzw. Lohnfortzahlungen</i>			<i>5'000</i>	
Urlaub aus familiären Gründen (Artikel 59 PV)	Erhöhung Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub auf 16 W bzw. 2 Wochen mit 100 % Lohnfortzahlung.	40'000	5'000		

Thema	Bemerkungen	Mehrkosten Fr.		Minderkosten Fr.	
		Eigen-finanziert	Fremd-finanziert	Eigen-finanziert	Fremd-finanziert
Ferienanspruch (Artikel 60 PV)	Die Erhöhung des Ferienanspruches wird vor allem dort spürbar, wo ein 24-Stunden-Betrieb oder Schichtdienst besteht.	345'000	110'000		
Änderung Spesenentschädigung (Artikel 35 PR)	Erhöhung Spesen für Hauptmahlzeit und Abschaffung der Nebenauslagen	5'000	15'000		
Aufhebung Sitzungsgeld (Artikel 42 ff PR)	Entschädigung für Sitzungen wird aufgehoben, da diese neu unter Arbeitszeit fallen.			60'000	
<i>Geschätzte Einsparungen</i>				<i>61'000</i>	
Berechnete Einsparungen				60'000	
Total		455'000	165'000	121'000	

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

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

7.2 Finanzielle Auswirkungen Angepasste Arbeitsplätze

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

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

Das neue Angebot wird in den nächsten Jahren langsam aufgebaut. Der entsprechende Betrag wird dem Landrat jeweils mit dem Budget beantragt. Gemäss Reglementsentwurf ist eine Entschädigung von Franken 1'200 bis 1'800 Monat bei einem 100%-Pensum, je nach Aufgabengebiet und Leistungsfähigkeit, geplant. Zu erwarten sind jedoch eher Einsätze auf teilzeitlicher Basis. Bei zwei vollen Stellen, welche beispielsweise auf 4 Personen verteilt werden könnten, würden sich Kosten von rund Franken 28'800 bis 43'200 ergeben, falls die Plätze das ganze Jahr besetzt wären.

7.3 Personelle Auswirkungen

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

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

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

8 Ausblick

Nach der Vernehmlassung wird die Vorlage überarbeitet und voraussichtlich im Frühjahr 2022 dem Landrat vorgelegt. Anschliessend sollen die von der FIKO gewünschten Themen im Bereich Entlohnung überprüft und die Notwendigkeit eines zweiten Paketes geklärt werden.

Beilagen:

- 01 Änderungserlass PV
- 02 Synopse PV: Bisheriger Text – Entwurf
- 03 Änderungserlass PR
- 04 Synopse PR: Bisheriger Text – Entwurf
- 05 Grobentwurf Reglement angepasste Arbeitsplätze (RAP)
- 06 Fragebogen zur Vernehmlassung