

**PERSONALVERORDNUNG (PV)**  
**Synoptische Darstellung zur Teilrevision**

Bisher	Änderung
	<b>Ingress</b>
Der Landrat des Kantons Uri, gestützt auf Artikel 90 Absatz 2 der Kantonsverfassung, beschliesst:	
<b>1. Kapitel: ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN</b>	<b>1. Kapitel: ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN</b>
<b>Artikel 1</b> Geltungsbereich	
<sup>1</sup> Diese Verordnung regelt das Arbeitsverhältnis der kantonalen Angestellten, einschliesslich jenes der kantonalen Lehrpersonen.	
<sup>2</sup> Sie gilt auch für das Personal der selbstständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten des Kantons, soweit die besondere Gesetzgebung nichts anderes bestimmt. Ausgenommen ist das Personal des Kantonsspitals und der Urner Kantonalbank.	
<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen für einzelne Personalkategorien.	
<sup>4</sup> Für Personen, die in einer Behörde, einer Kommission oder einzeln einen öffentlich-rechtlichen Auftrag im Nebenamt erfüllen, gilt die Nebenamtsverordnung.	
<b>Artikel 2</b> Begriffe	
<sup>1</sup> Kantonale Angestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum mit dem Kanton in einem Arbeitsverhältnis stehen, einschliesslich die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk oder vom Landrat im Vollamt gewählten Personen.	
<sup>2</sup> Personen im Nebenamt sind solche, die zum Kanton nicht in einem Arbeitsverhältnis, sondern in einem öffentlich-rechtlichen Auftragsverhältnis stehen bzw. im Nebenamt in einer Behörde oder Kommission mitwirken.	
<b>Artikel 3</b> Ergänzendes Recht	
Kann dieser Verordnung oder ihren Ausführungsbestimmungen keine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen des Obligationenrechts.	
<b>2. Kapitel: ARBEITSVERHÄLTNIS</b>	
<b>1. Abschnitt: Rechtsnatur</b>	
<b>Artikel 4</b>	
Die Arbeitsverhältnisse sind öffentlich-rechtlich.	
<b>2. Abschnitt: Begründung</b>	
<b>Artikel 5</b> Ausschreibung	<b>Artikel 5</b> Ausschreibung
<sup>1</sup> Offene Stellen sind im Amtsblatt auszuschreiben.	<sup>1</sup> Offene Stellen <b>sind öffentlich auszuschreiben.</b>

Bisher	Änderung
<sup>2</sup> Der Regierungsrat bestimmt, in welchen Fällen auf eine Ausschreibung verzichtet werden kann.	<sup>2</sup> Abgesehen von den höheren Kaderfunktionen kann der Regierungsrat Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht bestimmen.
<b>Artikel 6</b> Voraussetzungen der Anstellung	
<sup>1</sup> Voraussetzung für eine Anstellung ist die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers.	
<sup>2</sup> Wenn die Stelle es erfordert, kann die Anstellung vom Ergebnis einer vertrauensärztlichen Untersuchung abhängig gemacht werden.	
<sup>3</sup> Voraussetzung für die Anstellung als Lehrperson ist eine abgeschlossene Ausbildung für die zu unterrichtende Stufe. Über Ausnahmen entscheidet die zuständige Schulkommission. Weitergehende Bestimmungen der besonderen Gesetzgebung bleiben vorbehalten.	
<b>Artikel 7</b> Anstellungs- und Wahlbehörde a) im Allgemeinen	
<sup>1</sup> Anstellungsbehörde ist der Regierungsrat, soweit die Verfassung, die besondere Gesetzgebung oder diese Verordnung nichts anderes bestimmen.	
<sup>2</sup> Der Regierungsrat kann die Anstellungsbefugnis dem Direktionsvorsteher oder der Direktionsvorsteherin, ausnahmsweise einer Behörde oder Kommission delegieren.	
<b>Artikel 8</b> b) Volk	
Das Volk wählt jene Angestellten, die die Verfassung oder die besondere Gesetzgebung seiner Wahl unterstellt.	
<b>Artikel 9</b> c) Landrat	
<sup>1</sup> Der Landrat wählt jene Angestellten, die die Verfassung oder die besondere Gesetzgebung seiner Wahl unterstellt. Er wählt zudem die Kanzleidirektorin oder den Kanzleidirektor sowie die Leiterin oder den Leiter der Finanzkontrolle.	
<sup>2</sup> Das Antragsrecht liegt ausschliesslich beim Regierungsrat.	
<sup>3</sup> Dem Landrat sind alle Bewerbungen mitzuteilen, die bis zur Antragstellung nicht zurückgezogen worden sind.	
<b>Artikel 10</b> Entstehung des Arbeitsverhältnisses	
<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages, der sich im Rahmen dieser Verordnung bewegt.	
<sup>2</sup> Bei Volkswahlen und bei Wahlen durch den Landrat entsteht das Arbeitsverhältnis mit der Wahl.	
3. Abschnitt: <b>Gestaltung und Handhabung</b>	
<b>Artikel 11</b> Gestaltung des Arbeitsverhältnisses	
<sup>1</sup> Soweit die besondere Gesetzgebung nichts anderes bestimmt, ist die Anstellungsbehörde zuständig, im Rahmen dieser Verordnung das Arbeitsverhältnis zu	

Bisher	Änderung
gestalten, die daraus fließenden Rechte und Pflichten zu wahren und die erforderlichen Anordnungen zu treffen.	
<sup>2</sup> Ist das Volk oder der Landrat Wahlbehörde, handelt an deren Stelle der Regierungsrat.	
4. Abschnitt: <b>Dauer</b>	
<b>Artikel 12</b> Grundsatz	
<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet und mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.	
<sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen längstens für ein Jahr begründet und höchstens um ein weiteres Jahr verlängert werden. Für Lehrkräfte kann das befristete Arbeitsverhältnis darüber hinaus verlängert werden, wenn das variable Pensenangebot es erfordert.	<sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse für Projekte oder andere zeitlich begrenzte Aufgaben sind für längstens vier Jahre zulässig.
<sup>3</sup> Bei Lehrverträgen gilt die Dauer des Lehrverhältnisses als Dauer des Arbeitsverhältnisses.	
<sup>4</sup> Für Angestellte, die vom Volk gewählt werden, gelten bezüglich der Dauer des Arbeitsverhältnisses die Bestimmungen der Kantonsverfassung über die Amtsdauer.	
<b>Artikel 13</b> Probezeit	<b>Artikel 13</b> Probezeit
Das erste Jahr gilt als Probezeit. In besonderen Fällen kann die Wahlbehörde die Probezeit um längstens ein Jahr verlängern.	<sup>1</sup> Die ersten drei Monate des unbefristeten Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.
	<sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde kann die Probezeit auf maximal sechs Monate verlängern.
	<sup>3</sup> Im befristeten Arbeitsverhältnis dauert die Probezeit einen Monat, wobei eine Verlängerung auf maximal drei Monate zulässig ist.
5. Abschnitt: <b>Beendigung</b>	
<b>Artikel 14</b> Beendigungsgründe	
Das Arbeitsverhältnis endet durch: a) Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis; b) Fristablauf beim befristeten Arbeitsverhältnis; c) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen; d) einvernehmliche Auflösung; e) Erreichen der Altersgrenze; f) vorzeitige Pensionierung; g) dauernde volle Arbeitsunfähigkeit; h) Tod; i) Ablauf der Amtsdauer.	Das Arbeitsverhältnis endet durch:  g) Auflösung nach Erschöpfung der Lohnfortzahlung infolge Krankheit oder Unfall;
<b>Artikel 15</b> Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis	<b>Artikel 15</b> Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis
a) Fristen	a) Fristen
<sup>1</sup> Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch schriftliche Kündigung seitens der angestellten Person oder seitens des Kantons.	<sup>1</sup> Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch schriftliche Kündigung durch die angestellte Person oder den Kanton.
<sup>2</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten gekündigt werden.	<sup>2</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Kalendertagen gekündigt werden.

Bisher	Änderung
<p><sup>3</sup> Nach Ablauf der Probezeit gelten folgende Kündigungsfristen:</p> <p>a) ab dem 1. bis und mit dem 9. Anstellungsjahr drei Monate;</p> <p>b) ab dem 10. Anstellungsjahr vier Monate;</p> <p>c) für Lehrpersonen generell vier Monate.</p>	<p><sup>3</sup> Nach Ablauf der Probezeit gelten folgende Kündigungsfristen:</p> <p>a) ab dem 1. bis und mit dem 9. Anstellungsjahr: drei Monate;</p> <p>b) ab dem 10. Anstellungsjahr :vier Monate;</p> <p>c) für Lehrpersonen: generell vier Monate;</p> <p>d) <b>für Angestellte, die das 55. Altersjahr erfüllt haben und seit mindestens fünf Jahren beim Kanton arbeiten: sechs Monate.</b></p>
<p><sup>4</sup> Für Angehörige des höheren Kaders beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate. Der Regierungsrat bezeichnet das höhere Kader.</p>	<p><sup>4</sup> Für Angehörige des höheren Kaders beträgt die Kündigungsfrist <b>vier</b> Monate. Der Regierungsrat bezeichnet das höhere Kader.</p>
<p><sup>5</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats, bei Lehrpersonen jeweils auf Ende eines Schuljahres gekündigt werden.</p>	<p><sup>5</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats, bei Lehrpersonen jeweils auf Ende eines Schuljahres gekündigt werden.</p>
<p><sup>6</sup> Kündigungen zur Unzeit im Sinne des Obligationenrechts sind nichtig. Die Rechtsfolgen einer solchen Kündigung richten sich sinngemäss nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich jedoch höchstens bis zum nächstfolgenden Monatsende.</p>	<p><b>aufgehoben</b></p>
	<p><b>Artikel 15a</b>    b) Kündigung zu Unzeit</p>
	<p><sup>1</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts<sup>1</sup>. Vorbehalten sind die nachfolgenden Ausnahmen.</p>
	<p><sup>2</sup> Keine Kündigung zur Unzeit liegt vor bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit.</p>
	<p><sup>3</sup> Krankheits- oder unfallbedingte Arbeitsunfähigkeiten von bis zu fünf aufeinanderfolgenden Tagen führen nicht zu einer Verlängerung der Kündigungsfrist.</p>
	<p><sup>4</sup> Bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit müssen die Angestellten auf Verlangen des Kantons nachweisen, dass es sich um eine nicht-arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit handelt. Der Kanton kann ein entsprechendes Arztzeugnis verlangen oder eine vertrauensärztliche Beurteilung anordnen.</p>
	<p><sup>5</sup> Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich lediglich um die Dauer des Fristunterbruchs.</p>
<p><b>Artikel 16</b>    b) Kündigungsschutz</p>	<p><b>Artikel 16</b>    c) Kündigungsschutz</p>
<p><sup>1</sup> Die Kündigung durch den Kanton setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Sie darf insbesondere nicht missbräuchlich im Sinne des Obligationenrechts sein.</p>	<p><sup>1</sup> Die Kündigung durch den Kanton setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Sie darf insbesondere nicht missbräuchlich im Sinne des Obligationenrechts<sup>2</sup> sein.</p>
<p><sup>2</sup> Ein sachlich zureichender Grund liegt namentlich vor:</p>	<p><sup>2</sup> Ein sachlich zureichender Grund liegt namentlich vor:</p>

<sup>1</sup> SR 220

<sup>2</sup> SR 220

Bisher	Änderung
<p>a) wenn die angestellte Person längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist;</p> <p>b) wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die angestellte Person die Annahme des neuen oder eines anderen zumutbaren Aufgabenbereiches ablehnt oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist;</p> <p>c) wenn die angestellte Person dauerhaft ungenügende Leistungen erbringt;</p> <p>d) wenn durch das Verhalten der angestellten Person die Aufgabenerfüllung der vorgesetzten Person oder anderer Angestellten erheblich erschwert wird;</p> <p>e) wenn die angestellte Person ihre wesentlichen Verpflichtungen nach dieser Verordnung verletzt hat;</p> <p>f) wenn die angestellte Person eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der konkreten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.</p>	<p>a) wenn <b>der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall erschöpft ist</b>;</p> <p>b) wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die angestellte Person die Annahme des neuen oder eines anderen zumutbaren Aufgabenbereiches ablehnt oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist;</p> <p>c) wenn die angestellte Person ungenügende Leistungen erbringt <b>oder nicht geeignet ist, ihre Aufgaben zu erfüllen</b>;</p> <p>d) <b>wenn durch das Verhalten der angestellten Person die Aufgabenerfüllung der vorgesetzten Person oder anderer Angestellten erschwert wird</b>;</p> <p>e) <b>wenn die angestellte Person ihre Verpflichtungen nach dieser Verordnung verletzt hat</b>;</p> <p>f) wenn die angestellte Person eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der konkreten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.</p>
<p><sup>3</sup> Bevor der Kanton eine Kündigung ausspricht, hat er der angestellten Person das rechtliche Gehör zu gewähren. Er hat die Kündigung schriftlich zu begründen.</p>	<p><sup>3</sup> <b>Soll eine Kündigung nach Ablauf der Probezeit gemäss Absatz 2 Buchstaben c, d oder e ausgesprochen werden, ist der angestellten Person vorgängig eine angemessene Bewährungsfrist einzuräumen.</b></p>
<p><sup>4</sup> Kündigt der Kanton ohne sachlich zureichenden Grund und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, richtet der Kanton der entlassenen Person eine Entschädigung aus. Deren Höhe bemisst sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung; sie beträgt jedoch mindestens drei Monatslöhne. Die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung bleibt vorbehalten.</p>	<p><sup>4</sup> <b>Der angestellten Person ist vorgängig das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Kündigung ist schriftlich zu begründen.</b></p>
<p><sup>5</sup> Kündigt die angestellte Person missbräuchlich, hat sie dem Kanton eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung zu bezahlen.</p>	
	<p><b>Artikel 16a</b> d) Missbräuchliche Kündigung</p>
	<p><sup>1</sup> Kündigt der Kanton ohne sachlich zureichenden Grund und wird der oder die Angestellte nicht <b>wiedereingestellt</b>, richtet der Kanton der entlassenen Person eine Entschädigung aus. Deren Höhe bemisst sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts<sup>3</sup> über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung bleibt vorbehalten.</p>
	<p><sup>2</sup> Kündigt die angestellte Person missbräuchlich, hat sie dem Kanton eine Entschädigung nach den</p>

<sup>3</sup> SR 220

Bisher	Änderung
	Bestimmungen des Obligationenrechts <sup>4</sup> über die missbräuchliche Kündigung zu bezahlen.
<b>Artikel 17</b> Befristetes Arbeitsverhältnis	<b>Artikel 17</b> Befristetes Arbeitsverhältnis
Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.	<sup>1</sup> Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.
	<sup>2</sup> Eine vorzeitige Kündigung ist möglich. Die Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit sieben Tage, danach im ersten Jahr einen Monat und ab dem zweiten Jahr zwei Monate.
	<sup>3</sup> Im Übrigen gelten die Bestimmungen über die Kündigung beim unbefristeten Anstellungsverhältnis sinngemäss.
<b>Artikel 18</b> Fristlose Auflösung aus wichtigem Grund	
<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen und ohne Beachtung der festen Vertragsdauer jederzeit aufgelöst werden.	
<sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar macht.	
<sup>3</sup> Vor der Entlassung ist die betroffene angestellte Person anzuhören. Die Entlassung ist schriftlich zu begründen, wenn die entlassene Person dies verlangt.	
<sup>4</sup> Erweist sich die Entlassung als nicht gerechtfertigt und wird die betroffene Person nicht wieder eingestellt, hat ihr der Kanton eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die ungerechtfertigte fristlose Entlassung zu bezahlen, mindestens aber drei Monatslöhne. Die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung bleibt vorbehalten.	<sup>4</sup> Erweist sich die Entlassung als nicht gerechtfertigt und wird die betroffene Person nicht <b>wiedereingestellt</b> , hat ihr der Kanton eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts <sup>5</sup> über die ungerechtfertigte fristlose Entlassung zu bezahlen. Die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung bleibt vorbehalten.
<sup>5</sup> Löst der oder die Angestellte das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund fristlos auf, hat der Kanton Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht. Ausserdem hat er Anspruch auf den Ersatz weiteren Schadens.	
<b>Artikel 19</b> Einvernehmliche Lösung	
Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet der übrigen Bestimmungen dieser Verordnung schriftlich aufgelöst werden.	
<b>Artikel 20</b> Erreichen der Altersgrenze, vorzeitiger Altersrücktritt	
<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Altersrücktritt zwischen dem 58. und dem 65. Altersjahr nach der Regelung über die Pensionskasse Uri. Lehrpersonen haben das angefangene Schuljahr in der Regel zu beenden.	<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Altersrücktritt zwischen dem 58. und dem 65. Altersjahr nach der Regelung über die Pensionskasse Uri. <b>Vorbehalten bleibt ein ganzer oder teilweiser Aufschub des Altersrücktritts bei einer befristeten Anstellung gemäss Absatz 1a.</b> Lehrpersonen haben das angefangene Schuljahr in der Regel zu beenden.

---

<sup>4</sup> SR 220

<sup>5</sup> SR 220

Bisher	Änderung
	<sup>1a</sup> Der Regierungsrat kann in begründeten Ausnahmefällen eine befristete Anstellung auch mit Personen eingehen, die das ordentliche Pensionsalter bereits erreicht haben oder vorzeitig pensioniert wurden. Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Vollendung des 70. Altersjahres. Die Lohnfortzahlung bei Unfall und Krankheit dauert maximal drei Monate. Es besteht kein Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk. Auf eine Mitarbeitendenbeurteilung kann verzichtet werden.
<sup>2</sup> Der Regierungsrat kann angestellte Personen, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, in den Ruhestand versetzen. In diesem Fall leistet der Kanton der Pensionskasse Uri für die versicherte Person 50 Prozent der wegen der Entlassung fehlenden Altersgutschriften, jedoch ohne Zins. Diese Leistung endet mit dem erfüllten 62. Altersjahr.	
<sup>3</sup> In ausgewiesenen Härtefällen kann der Regierungsrat beschliessen, den Beitrag des Kantons an die Pensionskasse Uri nach Absatz 2 angemessen zu erhöhen.	
<sup>4</sup> Entscheidet sich der Regierungsrat entgegen dem Willen der betroffenen Person für die vorzeitige Pensionierung, sind die Bestimmungen über die Kündigungsfristen, den Kündigungsschutz und die Abgangsschädigung sinngemäss anzuwenden.	
<sup>5</sup> Der Regierungsrat kann angestellte Personen, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, auf deren Wunsch gemäss der Regelung über die Pensionskasse Uri in den Ruhestand versetzen.	
<b>Artikel 21</b> Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit	<b>Artikel 21</b> Erschöpfung der Lohnfortzahlung
Das Arbeitsverhältnis endet, sobald der oder die Angestellte eine volle Invalidenrente gemäss der Regelung über die Pensionskasse Uri beanspruchen kann.	<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann unter Einhaltung der Kündigungsfrist auf das Ende der Lohnfortzahlung aufgelöst werden. Es gelten die allgemeinen Bestimmungen über den Kündigungsschutz mit Ausnahme von Artikel 15a.
	<sup>2</sup> Der Kanton prüft vor Ende der Lohnfortzahlung die Möglichkeiten einer angepassten Weiterbeschäftigung.
<b>Artikel 22</b> Ablauf der Amtsdauer	
<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag, an dem die Amtsdauer abläuft.	
<sup>2</sup> Artikel 20 Absatz 1 und 5 und Artikel 21 gelten auch für diese Angestellten.	
<b>Artikel 23</b> Zuständigkeit	
<sup>1</sup> Für den Kanton ist die Anstellungsbehörde zuständig, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu kündigen, die fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen zu verfügen oder die einvernehmliche Auflösung zu vereinbaren.	

Bisher	Änderung
<p><sup>2</sup> Ist der Landrat Wahlbehörde, handelt der Regierungsrat an seiner Stelle. Seine Verfügungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedürfen, um gültig zu sein, der Genehmigung durch den Landrat.</p>	
<p><b>Artikel 24</b> Abgangsentschädigung</p>	
<p><sup>1</sup> Kündigt der Kanton das Arbeitsverhältnis, ohne dass die angestellte Person durch schuldhaftes Verhalten dazu Anlass gibt, hat er der betroffenen Person eine Abgangsentschädigung zu bezahlen. Voraussetzung ist, dass diese das 50. Altersjahr erfüllt und ihr Arbeitsverhältnis mit dem Kanton während mindestens zwanzig Jahren bestanden hat. Die Abgangsentschädigung beträgt nach zwanzig Dienstjahren zwei Monatsgehälter und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf sechs Monatsgehälter nach 25 oder mehr Dienstjahren.</p>	<p><sup>1</sup> Kündigt der Kanton das Arbeitsverhältnis, ohne dass die angestellte Person durch schuldhaftes Verhalten dazu Anlass gibt, hat er der betroffenen Person eine Abgangsentschädigung zu bezahlen. Voraussetzung ist, dass ihr Arbeitsverhältnis mit dem Kanton während mindestens <b>15</b> Jahren bestanden hat. <b>In ausgewiesenen Härtefällen kann der Regierungsrat von der Mindestdauer abweichen.</b></p>
	<p><sup>1a</sup> <b>Die Abgangsentschädigung beträgt nach 15 Dienstjahren zwei Monatsgehälter und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf maximal sechs Monatsgehälter.</b></p>
	<p><sup>1b</sup> <b>Wird ein Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen beendet, kann der Regierungsrat eine Entschädigung ausrichten. Die Höhe der Entschädigung beträgt maximal drei Monatsgehälter und ist nach den Umständen des Einzelfalls festzusetzen. Berücksichtigt werden das Alter, die Anzahl Dienstjahre, die persönlichen Verhältnisse der angestellten Person sowie der Grund, der zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat.</b></p>
<p><sup>2</sup> Die vom Volk auf eine Amtsdauer gewählte angestellte Person, welche nach Ablauf der Amtsdauer nicht wieder gewählt wird, erhält eine einmalige Abgangsentschädigung in der Höhe von sechs Monatsgehältern. Keine Entschädigung erhält die Person, die im Zeitpunkt der Nicht-Wiederwahl das 62. Altersjahr erfüllt hat.</p>	
<p><sup>3</sup> Absatz 2 gilt auch, wenn die im ersten Wahlgang nicht wieder gewählte Person auf eine Kandidatur für den zweiten Wahlgang verzichtet.</p>	
<p><sup>4</sup> Bemessungsgrundlage für die Abgangsentschädigung ist der Grundlohn mit dem 13. Monatslohn, der Teuerungszulage und den Sozialzulagen.</p>	
<p><b>Artikel 25</b> Lohnfortzahlung im Todesfall</p>	<p><b>Artikel 25</b> <b>Lohnnachgenuss</b></p>
<p><sup>1</sup> Den nächsten Angehörigen, an deren Lebensunterhalt der oder die verstorbene Angestellte wesentlich beigetragen hat, wird bis Ende des zweiten, dem Todestag folgenden Monats der Lohn weiter ausbezahlt. Wenn die verstorbene Person 15 Jahre und mehr im Dienste des Staates gestanden hat, wird der Lohn während drei Monaten ausbezahlt.</p>	<p><sup>1</sup> <b>Im Todesfall der angestellten Person wird der Lohn bis zum Todestag ausbezahlt. Den Hinterbliebenen werden drei Monatslöhne ausgerichtet und zwar an:</b></p> <p><b>a) die Ehegattin oder den Ehegatten oder die eingetragene Partnerin oder den eingetragenen Partner;</b></p>



Bisher	Änderung
	<p>b) falls keine Auszahlung nach Buchstabe a erfolgt, den Kindern, für die ein Anspruch auf Familienzulagen besteht;</p> <p>c) falls keine Auszahlung nach Buchstabe a oder b erfolgt, die Konkubinatspartnerin oder den Konkubinatspartner, sofern ein gemeinsamer Haushalt mit der verstorbenen Person bis zu deren Tod bestand.</p>
<sup>2</sup> In besonderen Fällen kann der Regierungsrat diese Frist um höchstens zwei Monate verlängern.	<sup>2</sup> Führt der Todesfall bei den Hinterbliebenen nach Absatz 1 zu einer finanziellen Notlage so kann der Regierungsrat auf Gesuch hin von der Anspruchsreihenfolge abweichen und den Lohnnachgenuss auf höchstens sechs Monatslöhne erhöhen.
<sup>3</sup> Sind keine bezugsberechtigten Hinterlassenen da, so wird der Lohn bis Ende des Sterbemonats ausbezahlt.	<sup>3</sup> Bei befristeten Arbeitsverhältnissen erfolgt die Zahlung bis zum Ende der Befristung, längstens jedoch bis Ende des zweiten, dem Todestag folgenden Monats.
<sup>4</sup> Der Regierungsrat umschreibt den Kreis der bezugsberechtigten nächsten Angehörigen.	aufgehoben
	<b>6. Abschnitt: Vorsorgliche Massnahmen (neu)</b>
	<b>Artikel 25a</b> Vorsorgliche Massnahmen (neu)
	<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde kann Angestellte vorläufig freistellen und die Lohnzahlung ganz oder teilweise aussetzen, wenn: <p>a) genügende Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grunds zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen;</p> <p>b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist;</p> <p>c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.</p>
	<sup>2</sup> Zur Anordnung unaufschiebbarer vorsorglicher Massnahmen sind alle Vorgesetzten zuständig. Die Anordnung ist sobald wie möglich von der Anstellungsbehörde zu genehmigen.
	<sup>3</sup> Die Anstellungsbehörde entscheidet spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über eine Nach- oder Rückzahlung des Lohnes.
<b>3. Kapitel: PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN</b>	
<b>Artikel 26</b> Arbeitsleistung	
<sup>1</sup> Die Angestellten sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet.	
<sup>2</sup> Sie haben sich rechtmässig, korrekt und freundlich zu verhalten und ihre Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen. Dabei haben sie die Gesamtinteressen des Kantons zu wahren.	
<b>Artikel 26a</b> Auftrag der Lehrpersonen	
Der Regierungsrat erlässt nach Anhörung der Schulkommissionen ein Reglement über den beruflichen Auftrag der Lehrpersonen.	
<b>Artikel 27</b> Amtsgeheimnis	

Bisher	Änderung
<sup>1</sup> Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.	
<sup>2</sup> Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Dienstverhältnisses bestehen.	
<b>Artikel 28</b> Annahme von Geschenken	
<sup>1</sup> Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen.	
<sup>2</sup> Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.	
<b>Artikel 29</b> Arbeitszeit, Arbeitsformen	
<sup>1</sup> Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden.	
<sup>2</sup> Folgende Tage sind, sofern es der Dienstbetrieb gestattet, dienstfrei: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) die staatlichen und kantonalen Feiertage, jedoch ohne die Gemeindefeiertage;</li> <li>b) der Gúdelmontag;</li> <li>c) der Gúdeldienstag Vormittag;</li> <li>d) der 24. Dezember Nachmittag;</li> <li>e) der 31. Dezember ab 16.00 Uhr.</li> </ul>	c) aufgehoben  e) der 31. Dezember Nachmittag.
<sup>3</sup> Der Regierungsrat erlässt nähere Vorschriften über die Arbeitszeit. Er kann individuelle und flexible Arbeitsformen und die Möglichkeit der Arbeitsteilung einführen.	
<sup>4</sup> Vorbehalten bleibt Artikel 29a.	
<b>Artikel 29a</b> Pflichtlektionen der Lehrpersonen	
<sup>1</sup> Eine Lektion entspricht einer Zeiteinheit von 45 Minuten pro Woche über ein ganzes Schuljahr.	
<sup>2</sup> Für ein Vollpensum sind pro Schulwoche folgende Lektionen zu leisten: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Unterricht am Untergymnasium der Kantonalen Mittelschule Uri: 25 Lektionen;</li> <li>b) Unterricht am Obergymnasium der Kantonalen Mittelschule Uri: 23 Lektionen;</li> <li>c) Unterricht an der Kantonalen Berufsfachschule Uri und an der Berufsvorbereitungsschule: 25 Lektionen;</li> <li>d) Unterricht im Rahmen der Berufsmaturität: 23 Lektionen.</li> </ul>	
<sup>2</sup> Der Regierungsrat kann für den Unterricht in einzelnen Fächern die Pflichtlektionen abweichend von den Ansätzen nach Absatz 2 festlegen. Er regelt die Pflichtlektionen für Lehrpersonen, die auf verschiedenen Stufen Unterricht erteilen.	
<sup>3</sup> Ab dem 55. Altersjahr wird das Pflichtpensum für Lehrpersonen mit einem Vollpensum um zwei und	

Bisher	Änderung
<p>ab dem 60. Altersjahr um eine weitere Lektion reduziert. Bei Lehrpersonen ohne Vollpensum beträgt die anteilmässige Reduktion ab dem 55. Altersjahr eine Lektion und ab dem 60. Altersjahr zwei Lektionen. Die Reduktion wird ab Schuljahresbeginn in jenem Jahr gewährt, in dem das Altersjahr erfüllt wird.</p>	
<b>Artikel 30</b> Überstundenarbeit	
<p><sup>1</sup> Wenn es die Umstände erfordern, sind die Angestellten zur Leistung von Überstundenarbeit verpflichtet, soweit ihnen dies nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.</p>	
<p><sup>2</sup> Anspruch auf zeitliche Kompensation oder, soweit eine solche nicht möglich ist, auf Vergütung, besteht nur dann, wenn die Überstundenarbeit zum Voraus angeordnet wird.</p>	
	<p><sup>3</sup> Ausnahmsweise kann der Regierungsrat die Kompensation oder Vergütung von Überstundenarbeit nachträglich genehmigen.</p>
<b>Artikel 31</b> Stellvertretung, vorübergehende Zuweisung anderer Arbeit	
<p>Angestellte sind, soweit zumutbar, verpflichtet, Stellvertretungen und vorübergehend andere Arbeiten zu übernehmen, auch wenn diese nicht in ihren besonderen Tätigkeitsbereich fallen.</p>	
<b>Artikel 32</b> Versetzung	
<p><sup>1</sup> Wenn es die Umstände erfordern, kann den Angestellten, die nicht vom Volk oder vom Landrat gewählt sind, jederzeit eine den Fähigkeiten und der Eignung entsprechende andere Funktion zugewiesen werden.</p>	
<p><sup>2</sup> Vor einer Versetzung ist der betroffenen Person das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Versetzung ist schriftlich zu begründen.</p>	
<p><sup>3</sup> Eine mit der Zuweisung einer anderen Stelle oder Arbeit verbundene Lohnreduktion kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins angeordnet werden.</p>	
<p><sup>4</sup> Zuständig für die Versetzung ist direktionsintern die Anstellungsbehörde und direktionsübergreifend der Regierungsrat.</p>	
<b>Artikel 33</b> Nebenbeschäftigung	
<p><sup>1</sup> Nebenbeschäftigungen der Angestellten dürfen die Aufgabenerfüllung nicht nachteilig beeinflussen.</p>	
<p><sup>2</sup> Für Nebenbeschäftigungen, die die Angestellten während der Arbeitszeit beanspruchen, ihre Arbeitsleistung beeinträchtigen oder im Hinblick auf ihre amtliche Tätigkeit zu Interessenkollisionen führen können, ist die Bewilligung der Anstellungsbehörde einzuholen.</p>	
<p><sup>3</sup> Die Anstellungsbehörde ist verpflichtet, auch andere Nebenbeschäftigungen zu untersagen, sobald sich Übelstände zeigen.</p>	

Bisher	Änderung
<b>Artikel 34</b> Öffentliche Nebenämter	
<sup>1</sup> Angestellte, die sich um ein öffentliches Nebenamt bewerben wollen, melden dies der Anstellungsbehörde. Deren Bewilligung ist erforderlich, sofern Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.	
<sup>2</sup> Der Regierungsrat regelt die Kompensationspflicht, wenn öffentliche Ämter während der Arbeitszeit ausgeübt werden.	
<b>Artikel 35</b> Wohnsitz und Dienstwohnung	
<sup>1</sup> Sofern ein öffentliches Interesse besteht, kann die Anstellungsbehörde den Angestellten einen bestimmten Wohnsitz vorschreiben oder eine Dienstwohnung zuweisen.	
<sup>2</sup> Für die Dienstwohnung ist eine marktübliche Miete zu bezahlen.	
<sup>3</sup> Sofern der Wohnsitz mit dem Arbeitsort nicht zusammenfällt, entsteht kein Anspruch auf eine Barvergütung oder eine anderweitige Entschädigung.	
<b>Artikel 36</b> Haftung	
Die Angestellten sind für den Schaden verantwortlich, den sie dem Kanton absichtlich oder grobfahrlässig zufügen.	
<b>4. Kapitel: RECHTE DER ANGESTELLTEN</b>	
<b>1. Abschnitt: Lohn</b>	
<b>Artikel 37</b> Lohngleichheit	
Angestellte haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung, soweit diese für die Arbeit von Nutzen sind, Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.	
<b>Artikel 38</b> Begriff	
Der Lohn setzt sich zusammen aus dem Grundlohn, dem 13. Monatslohn, der Teuerungszulage, den Sozialzulagen, den Dienstaltersgeschenken und den besonderen Zulagen.	
<b>Artikel 39</b> Lohnklassen und Lohnstufen	
<sup>1</sup> Die Lohnklassen und die Lohnstufen gliedern sich nach den Lohntabellen im Anhang.	
<sup>2</sup> Für das Staatspersonal gilt die Lohntabelle im Anhang 1, für das Lehrpersonal jene im Anhang 2. Beide sind Bestandteile dieser Verordnung.	
<b>Artikel 40</b> Stufenanstieg	
<sup>1</sup> Den Angestellten wird jeweils auf den 1. Januar ein Stufenanstieg gewährt, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 3 erfüllt sind. Der Stufenanstieg richtet sich nach den im Anhang 1 bzw. 2 enthaltenen Lohntabellen.	
<sup>2</sup> Beginnt ein Dienstverhältnis spätestens am 1. Juli, bei Lehrpersonen spätestens am 1. August, so gilt das betreffende Kalenderjahr für den Stufenanstieg als erstes Dienstjahr.	
<sup>3</sup> Voraussetzung für jeden Stufenanstieg sind die gute, für die betreffende Funktion erwartete Leistung und	

Bisher	Änderung
Verhaltensweise der angestellten Person. Die Entscheidung über den Stufenanstieg muss sich für Angestellte, die nicht vom Volk gewählt werden, auf ein Mitarbeitergespräch mit anschliessender schriftlicher Mitarbeiterbeurteilung stützen.	
<sup>4</sup> Zuständig, den Stufenanstieg zu beschliessen, sind: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) der Regierungsrat für Angestellte, die das Volk oder der Landrat gewählt hat;</li> <li>b) die Anstellungsbehörde für Angestellte, die durch eine andere Behörde oder eine Kommission gewählt worden sind;</li> <li>c) der zuständige Direktionsvorsteher oder die zuständige Direktionsvorsteherin in den übrigen Fällen.</li> </ul>	
<sup>5</sup> Der Regierungsrat ordnet das Nähere in einem Reglement. Für die Mitarbeitergespräche sieht er vor, dass diese mit Zielvereinbarungen und Erfolgskontrollen verbunden sind.	
<b>Artikel 41</b> Stufenbeschleunigung und Beförderung bei andauernder ausgezeichnete Leistung	
<sup>1</sup> In Ausnahmefällen kann der Regierungsrat den Stufenanstieg beschleunigen.	
<sup>2</sup> Für mehrjährige, ausgezeichnete Leistungen bleibt Artikel 47 vorbehalten.	
<b>Artikel 42</b> Ausserordentliche Zuwendungen	
<sup>1</sup> Bei ausserordentlich guten Leistungen kann die Behörde, die für den Stufenanstieg zuständig ist, ausgewiesene Angestellte oder Angestelltengruppen mit einer einmaligen Zuwendung belohnen.	<sup>1</sup> Bei ausserordentlich guten Leistungen kann <b>die zuständige Direktion</b> ausgewiesene Angestellte oder Angestelltengruppen mit einer einmaligen Zuwendung belohnen.
<sup>2</sup> Der Regierungsrat bestimmt jährlich die Höchstsumme, die für ausserordentliche Zuwendungen zur Verfügung steht.	
<b>Artikel 43</b> Teuerungsausgleich	
<sup>1</sup> Die Lohnansätze der im Anhang enthaltenen Lohn Tabellen entsprechen einem Indexstand der Konsumentenpreise von 100 Punkten gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise per 1. Mai 1993.	
<sup>2</sup> Der Regierungsrat kann die Lohnansätze jeweils auf Jahresanfang ganz oder teilweise der Teuerung anpassen. Der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise Ende November ist dabei richtungweisend. Bei seinem Entscheid lässt sich der Regierungsrat von der Wirtschaftslage und der Lage der Kantonsfinanzen leiten. Wenn es die Verhältnisse erlauben, kann er die nicht ausgeglichene Teuerung zu einem späteren Zeitpunkt ganz oder teilweise wieder ausgleichen.	
<b>Artikel 44</b> 13. Monatslohn	
<sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn.	
<sup>2</sup> Der 13. Monatslohn entspricht einem Zwölftel des Grundgehaltes, einschliesslich der Teuerungszulage.	

Bisher	Änderung
<sup>3</sup> Tritt der oder die Angestellte während des Dienstjahres in den Dienst ein oder verlässt er oder sie den Dienst, so wird der Anspruch anteilmässig gekürzt.	
<sup>4</sup> Der 13. Monatslohn wird in der Regel im November ausgerichtet.	
<b>Artikel 45</b> Einreihung der Stellen	
<sup>1</sup> Die Stellen werden entsprechend ihrem Schwierigkeitsgrad bewertet und einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet.	
<sup>2</sup> Der Schwierigkeitsgrad eines Arbeitsplatzes wird durch ein Funktionsbewertungssystem bestimmt.	
<sup>3</sup> In diesem Rahmen setzt der Regierungsrat den Einreihungsplan fest. Er reiht die Stellen in die Lohnklassen ein.	
<sup>4</sup> Gestützt darauf bestimmt die Anstellungsbehörde die Einreihung im Einzelfall.	
<b>Artikel 46</b> Neubewertung	
Hat sich der Schwierigkeitsgrad einer Stelle wesentlich geändert, nimmt die Anstellungsbehörde die Neubewertung und gegebenenfalls eine Neueinreihung vor.	
<b>Artikel 47</b> Beförderung	
<sup>1</sup> Eine Beförderung in eine höhere Lohnklasse setzt eine Funktionsänderung mit erhöhtem Schwierigkeitsgrad voraus. Die Anstellungsbehörde prüft diese Voraussetzungen und setzt gegebenenfalls die neue Lohnklasse und die entsprechende Stufe fest.	
<sup>2</sup> Eine Beförderung in eine höhere Lohnklasse ist auch möglich, wenn der oder die Angestellte während mehrerer Jahre eine ausgezeichnete Leistung erbracht hat. Zuständig hierfür ist der Regierungsrat. Ein Rechtsanspruch auf Beförderung besteht in diesem Fall jedoch nicht.	
<b>Artikel 48</b> Mitwirkung des zuständigen Amtes	
<sup>1</sup> Bei der Einreihung, Neubewertung, Neueinreihung oder Beförderung von Angestellten, die das Volk, der Landrat oder der Regierungsrat wählt bzw. anstellt, ist das zuständige Amt vorgängig anzuhören.	
<sup>2</sup> In den übrigen Fällen unterbreitet die Anstellungsbehörde ihren Vorschlag zur Einreihung, Neubewertung, Neueinreihung oder Beförderung dem zuständigen Amt. Können sie sich nicht einigen, entscheidet der Regierungsrat.	
2. Abschnitt: <b>Zulagen, Dienstaltersgeschenk und besondere Vergütungen</b>	
<b>Artikel 49</b> Dienstaltersgeschenk	<b>Artikel 49</b> Dienstaltersgeschenk
<sup>1</sup> Jeder und jedem Angestellten wird nach zwanzig und je weiteren fünf effektiv geleisteten Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk im Betrag einer Monatsbesoldung ausgerichtet. Nach 25 Jahren beträgt die Gratifikation einmalig anderthalb und nach 40 Jahren einmalig zwei Monatslöhne.	<sup>1</sup> Jeder angestellten Person wird nach zehn und je weiteren fünf effektiv geleisteten Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk ausgerichtet. Nach 10 und 15 Jahren beträgt dieses zwei Wochen bezahlten Urlaub, ab 20 Dienstjahren vier Wochen bezahlten Urlaub.

Bisher	Änderung
<sup>2</sup> Der oder die Angestellte kann sich das Dienstaltersgeschenk auszahlen lassen oder statt dessen Ferien beziehen.	<sup>2</sup> Auf Wunsch der angestellten Person wird das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise ausbezahlt.
<sup>3</sup> Der Regierungsrat kann ausnahmsweise ein solches Dienstaltersgeschenk auch in anderen Fällen zusprechen.	<sup>3</sup> Der Regierungsrat kann ausnahmsweise ein solches Dienstaltersgeschenk auch in anderen Fällen zusprechen.
<b>Artikel 50 Familien- und Haushaltszulage</b>	
<sup>1</sup> Die Familienzulagen werden als Geburts- und als Kinderzulagen ausgerichtet. Anspruch und Höhe dieser Zulagen richten sich nach dem Gesetz über die Familienzulagen.	
<sup>2</sup> Angestellte, die Anspruch auf eine Kinderzulage haben, erhalten jährlich eine Haushaltszulage von 1200 Franken.	
<b>Artikel 51 Spesen</b>	
<sup>1</sup> Spesen und Auslagen zur Erfüllung dienstlicher Aufgaben werden den Angestellten ersetzt.	
<sup>2</sup> Der Regierungsrat regelt die Voraussetzungen und die Höhe der Vergütungen.	
<b>Artikel 52 Besondere Zulagen</b>	
Der Regierungsrat regelt die Entschädigung für: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst;</li> <li>b) Dienstleistungen, die die Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen erfordern;</li> <li>c) Stellvertretungs- und andere Aufgaben ausserhalb des Arbeitsplatzwertes;</li> <li>d) besondere Aufgaben der Lehrpersonen, wie Klassenlehrperson, Betreuung von Matura- und selbstständigen Vertiefungsarbeiten.</li> </ul>	Der Regierungsrat regelt die Entschädigung für: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Überzeit, Nacht-, <b>Wochenend-, Feiertags-</b> und Pikettdienst;</li> </ul>
3. Abschnitt: <b>Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung</b>	
<b>Artikel 53 Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst</b>	
<sup>1</sup> Während des obligatorischen oder freiwilligen Militär-, Zivilschutz- und Zivildienstes wird die volle Besoldung ausgerichtet, sofern die Dienstleistung 30 Arbeitstage je Kalenderjahr nicht übersteigt.	<sup>1</sup> Bei obligatorischen oder freiwilligen militärischen und ähnlichen Dienstleistungen (namentlich Zivildienst, Schutzdienst, Rotkreuzdienst) erhalten Angestellte während drei Monaten pro Jahr den Lohn.
<sup>2</sup> Übersteigt die Dienstleistung je Kalenderjahr die Dauer von 30 Arbeitstagen, gilt folgender reduzierter Lohnanspruch: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) für ledige oder geschiedene Personen ohne Unterstützungs- oder Unterhaltspflicht 60 %</li> <li>b) für ledige oder geschiedene Personen mit Unterstützungs- oder Unterhaltspflicht 80 %</li> <li>c) für verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Personen ohne Kind 80 %</li> </ul>	<sup>2</sup> Bemessungsgrundlage für den Lohn ist der Grundlohn mit dem 13. Monatslohn, der Teuerungszulage und den Sozialzulagen.

Bisher	Änderung
d) für verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Personen mit Kind 90%	
<sup>3</sup> Für freiwillige Dienstleistung ist die Zustimmung der zuständigen Direktion erforderlich.	<sup>3</sup> Für freiwillige Dienstleistung ist die Zustimmung der zuständigen Direktion erforderlich.
<sup>4</sup> Die Erwerbsausfallentschädigung fällt dem Kanton zu, soweit sie den Lohnanspruch nicht übersteigt.	<sup>4</sup> Die Erwerbsausfallentschädigung <b>oder andere Entschädigungen fallen</b> dem Kanton zu, soweit sie den Lohnanspruch nicht <b>übersteigen</b> .
<sup>5</sup> Der Lohn während der obligatorischen oder freiwilligen Dienstleistung kann, soweit er die Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn das Arbeitsverhältnis seitens des oder der Angestellten innert sechs Monaten nach Beendigung des Dienstes gekündigt wird.	<sup>5</sup> Der Lohn während der obligatorischen oder freiwilligen Dienstleistung kann, soweit er die Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn das Arbeitsverhältnis seitens des oder der Angestellten innert sechs Monaten nach Beendigung des Dienstes gekündigt wird.
<b>Artikel 54</b> Krankheit	<b>Artikel 54</b> Krankheit
<sup>1</sup> Die Angestellten beziehen bei Krankheit innerhalb eines Jahres folgenden Lohn: a) für die ersten drei Monate den vollen Lohn; b) für weitere drei Monate 75 % des Lohnes; c) für weitere drei Monate 50 % des Lohnes.	<sup>1</sup> Die Angestellten beziehen bei Krankheit innerhalb eines Jahres folgenden Lohn: a) für die ersten drei Monate den vollen Lohn; b) für weitere drei Monate 75 % des Lohnes; c) für weitere drei Monate 50 % des Lohnes.
<sup>2</sup> Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, längstens aber nach neun Monaten, hört jede Zahlung auf.	<sup>2</sup> Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, längstens aber nach neun Monaten, <b>endet die Lohnfortzahlung</b> .
<sup>3</sup> Der Regierungsrat regelt den Lohnanspruch für erkrankte Angestellte, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis zum Kanton stehen.	<sup>3</sup> <b>Der Kanton oder die Personalverbände können eine Krankentaggeldversicherung anbieten. Der Kanton kann Leistungen der Krankentaggeldversicherung bevorschussen.</b>
<b>Artikel 55</b> Unfall	<b>Artikel 55</b> Unfall
<sup>1</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Unfalls hat die angestellte Person Anspruch auf den vollen Lohn.	<sup>1</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Unfalls hat die angestellte Person Anspruch auf den vollen Lohn.
<sup>2</sup> Bei Berufsunfällen dauert der Anspruch, bis die volle Arbeitsfähigkeit wieder erlangt wird oder bis ein Rechtsanspruch entsteht, der die gleichen Leistungen wie der volle Lohn garantiert. Bei Nicht-Betriebsunfällen besteht der Anspruch jedoch längstens während 365 Tagen.	<sup>2</sup> Bei Berufsunfällen dauert der Anspruch, bis die volle Arbeitsfähigkeit <b>wiedererlangt</b> wird, <b>längstens während 730 Kalendertagen</b> . Bei Nicht-Betriebsunfällen besteht der Anspruch längstens während 365 <b>Kalendertagen</b> .
<sup>3</sup> Die Taggeldleistungen der Unfallversicherung fallen dem Kanton zu.	<sup>3</sup> <b>Bei befristeten Arbeitsverhältnissen dauert der Anspruch längstens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses.</b>
	<sup>4</sup> <b>Der Kanton kann die Leistungen der Unfallversicherung bevorschussen.</b>
<b>Artikel 56</b> Härtefall	
Liegen besondere Umstände vor, vor allem in Härtefällen oder bei sehr langer Dienstzeit, kann der Regierungsrat bei unfall- oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit eine längerdauernde Lohnfortzahlung bewilligen.	
<b>Artikel 57</b> Unfallversicherung	
<sup>1</sup> Die Unfallversicherung der Angestellten richtet sich nach der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung.	



Bisher	Änderung
<p><sup>2</sup> Der Regierungsrat legt den Anteil fest, den die Angestellten für den auf die Nichtberufsunfälle entfallenden Teil der Prämie zu leisten haben. Die restliche Prämie trägt der Kanton.</p>	
<p><b>Artikel 58</b> Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen</p>	<p><b>Artikel 58</b> Weitere Regelungen zur Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall</p>
<p>Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Lohnfortzahlung gehen die Ansprüche der angestellten Person gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer vom Kanton abgeschlossenen Unfall- oder Krankenversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf den Kanton über.</p>	<p><sup>1</sup> Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Lohnfortzahlung gehen die Ansprüche der angestellten Person gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer vom Kanton <b>oder den Personalverbänden</b> abgeschlossenen Unfall- oder Krankentaggeldversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf den Kanton über.</p>
	<p><sup>2</sup> Wird das Taggeld der obligatorischen Unfallversicherung oder der Krankentaggeldversicherung wegen groben Selbstverschuldens oder Eingehens einer besonderen Gefährdung gekürzt, wird die Lohnfortzahlung im Regelfall im gleichen Verhältnis gekürzt.</p>
	<p><sup>3</sup> Absenzen wegen Krankheit oder Unfall sind unverzüglich der vorgesetzten Person zu melden, wobei bei einer Absenz, die fünf Arbeitstage übersteigt, ein Arzzeugnis vorzulegen ist. Der Kanton hat zudem das Recht, jederzeit ein Arzzeugnis zu verlangen, dass sich über den Grad und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ausspricht.</p>
	<p><sup>4</sup> In begründeten Fällen kann der Kanton eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen.</p>
	<p><sup>5</sup> Bei mangelnder Mitwirkung, namentlich wenn die angestellte Person die Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung verweigert oder verzögert, kann die Anstellungsbehörde die Lohnfortzahlung kürzen oder einstellen.</p>
<p><b>Artikel 59</b> Bezahlter Mutterschaftsurlaub</p>	<p><b>Artikel 59</b> Urlaub aus familiären Gründen und andere Absenzen</p>
<p><sup>1</sup> Mitarbeiterinnen, welche während der neun Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des AHVG obligatorisch versichert waren und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben, haben während 14 Wochen Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub.</p>	<p><sup>1</sup> Die Angestellten haben bei Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf einen Urlaub. Der Regierungsrat regelt das Nähere.</p>
<p><sup>2</sup> Die Entschädigung für den bezahlten Mutterschaftsurlaub beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens aber 172 Franken pro Tag. Zur Berechnung des massgeblichen Erwerbseinkommens ist die Regelung der Mutterschaftsentschädigung gemäss der Bundesgesetzgebung sinngemäss anzuwenden.</p>	<p><sup>2</sup> Der Regierungsrat bestimmt den Anspruch auf weitere bezahlte Absenzen im Reglement.</p>
<p><sup>3</sup> Der Urlaubs- und Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft.</p>	<p>aufgehoben</p>

Bisher	Änderung
<sup>4</sup> Der Kanton bevorschusst die Taggeldleistungen der EO. Die Taggeldleistungen der EO fallen dem Kanton zu.	aufgehoben
<b>4. Abschnitt: Weitere Rechte</b>	
<b>Artikel 60 Ferien</b>	
<sup>1</sup> Der Ferienanspruch beträgt jährlich: a) bis zum erfüllten 20. Altersjahr 25 Arbeitstage b) vom 20. bis zum erfüllten 49. Altersjahr 20 Arbeitstage c) vom 50. bis zum erfüllten 59. Altersjahr 25 Arbeitstage d) ab dem 60. Altersjahr 30 Arbeitstage	<sup>1</sup> Der Ferienanspruch beträgt jährlich: a) bis zum erfüllten 20. Altersjahr: 30 Arbeitstage; b) vom 21. bis zum erfüllten 59. Altersjahr: 25 Arbeitstage; c) ab dem 60. Altersjahr: 30 Arbeitstage.
<sup>2</sup> Massgebend ist das Kalenderjahr, in dem das Altersjahr erfüllt wird.	
<sup>3</sup> Die Ferien dienen der Erholung. Sie sind so zu verteilen, dass der geregelte Arbeitsablauf gewährleistet ist.	
<sup>4</sup> Der Regierungsrat regelt namentlich: a) den Ausgleich von Krankheits- und Unfalltagen sowie des Schwangerschaftsurlaubs während der Ferien; b) die Kürzung der Ferien bei längerer Dienstabwesenheit infolge einer Krankheit, eines Unfalls oder Militär- oder Zivildienstes; c) die Übertragbarkeit des Ferienanspruchs auf das folgende Kalenderjahr; d) die finanzielle Abgeltung nicht bezogener Ferien.	<sup>4</sup> Der Regierungsrat regelt namentlich: a) den Ausgleich von Krankheits- und Unfalltagen sowie des Mutterschaftsurlaubs während der Ferien; b) die Kürzung der Ferien bei längerer Dienstabwesenheit infolge einer Krankheit, eines Unfalls sowie militärischen oder ähnlichen Dienstleistungen;
<sup>5</sup> Ausnahmsweise kann der Regierungsrat mit bestimmten Angestellten oder Angestelltenkategorien, namentlich bei unregelmässigen Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten, die Abgeltung des Ferienanspruchs vereinbaren.	
<sup>6</sup> Der Ferienanspruch der Lehrerinnen und Lehrer an kantonalen Schulen richtet sich nach der Schulzeit, den betrieblichen Bedürfnissen und den besonderen Verhältnissen der Lehraufgaben. Der Regierungsrat erlässt dazu nähere Vorschriften. Er kann dabei von den Bestimmungen dieser Verordnung abweichen.	
<b>Artikel 61 Berufliche Förderung</b>	<b>Artikel 61 Berufliche Förderung</b>
Die berufliche Fort- und Weiterbildung wird auf allen Stufen gefördert, soweit dies im Interesse des Kantons liegt. Der Kanton sorgt für ein angemessenes und zielgerichtetes Fort- und Weiterbildungsprogramm.	<sup>1</sup> Die berufliche Fort- und Weiterbildung wird auf allen Stufen gefördert. Der Kanton sorgt für ein angemessenes und zielgerichtetes Fort- und Weiterbildungsprogramm.
	<sup>2</sup> Der Regierungsrat regelt das Nähere.
<b>Artikel 62 Arbeitszeugnis</b>	
<sup>1</sup> Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.	
<sup>2</sup> Wenn die angestellte Person es verlangt, hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.	

Bisher	Änderung
<b>Artikel 63</b> Mitspracherecht	
<sup>1</sup> In allgemeinen Personalfragen steht den Angestellten ein Mitspracherecht zu. Sie üben dieses Recht durch ihre Personalverbände aus.	
<sup>2</sup> Die Vorgesetzten informieren die Angestellten unter Wahrung von persönlichen und betrieblichen Interessen möglichst frühzeitig über Tatsachen und Vorhaben, die für ihre Tätigkeit von Bedeutung sind.	
<sup>3</sup> Der Regierungsrat fördert das Vorschlagswesen.	
<b>Artikel 64</b> Personalvorsorge	
Die Angestellten sind verpflichtet, nach der Regelung über die Pensionskasse Uri der Pensionskasse Uri beizutreten.	
<b>Artikel 65</b> Datenschutz	
<sup>1</sup> Die mit der Personalverwaltung beauftragten Stellen sind berechtigt, zu diesem Zweck notwendige Personendaten zu erheben und zu bearbeiten.	
<sup>2</sup> Der Datenschutz, namentlich das Einsichtsrecht in die persönlichen Daten der Angestellten, richtet sich nach dem Gesetz über den Schutz von Personendaten.	
5. Abschnitt: <b>Diskriminierungsverbot</b>	
<b>Artikel 66</b> Gleichstellung von Frau und Mann	<b>Artikel 66</b> Gleichstellung <b>der Geschlechter</b>
Der Regierungsrat sorgt für die Gleichstellung von Frau und Mann. Er berücksichtigt die Anliegen behinderter Personen.	<sup>1</sup> Der Regierungsrat sorgt für die <b>Förderung der tatsächlichen Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter.</b>
	<sup>2</sup> <b>Er achtet bei der Besetzung von Kaderstellen auf eine möglichst gleichmässige Vertretung der Geschlechter.</b>
<b>Artikel 67</b> Diskriminierungsverbot	<b>Artikel 67</b> <b>Schutz vor</b> Diskriminierung
<sup>1</sup> Angestellte dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.	<sup>1</sup> <b>Der Kanton sorgt dafür, dass niemand aufgrund von Persönlichkeitsmerkmalen, wie Geschlecht, Herkunft, Sprache, Religion, geschlechtliche Orientierung, Beeinträchtigung oder vergleichbare Persönlichkeitsmerkmalen, diskriminiert wird.</b>
<sup>2</sup> Der Regierungsrat beauftragt eine Ombudsstelle, die solchen Diskriminierungen entgegenwirkt, namentlich indem sie die betroffenen Personen berät und den vorgesetzten Stellen geeignete Empfehlungen erteilt.	<sup>2</sup> Der Regierungsrat beauftragt eine <b>unabhängige, externe Kontaktstelle, die die betroffenen Personen berät und den vorgesetzten Stellen geeignete Empfehlungen erteilt.</b>
<sup>3</sup> Der Regierungsrat kann der Ombudsstelle weitere Aufgaben im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot übertragen.	<sup>3</sup> Der Regierungsrat kann der <b>Kontaktstelle</b> weitere Aufgaben im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot übertragen.
5a. Abschnitt: <b>Gesundheitsschutz</b>	
<b>Artikel 67a</b>	
Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zum Gesundheitsschutz im Allgemeinen und bei Mutterschaft bleiben vorbehalten.	
6. Abschnitt: <b>Ausnahmen</b>	
<b>Artikel 68</b>	
<sup>1</sup> In besonderen Fällen kann die Anstellungs- und Wahlbehörde von den Bestimmungen dieses Kapitels	

Bisher	Änderung
abweichen. Insbesondere kann sie statt einer Lohnklasse Stundenlöhne oder Fixa festlegen.	
<sup>2</sup> Abweichungen sind unzulässig, soweit sie die Rechte der Angestellten ausweiten.	
5. Kapitel: <b>ORGANISATION</b>	
<b>Artikel 69</b> Kommission für Personalfragen	
<sup>1</sup> Die Kommission für Personalfragen ist Gesprächspartnerin und beratendes Organ des Regierungsrates in Personalangelegenheiten, namentlich beim Vollzug der Personalverordnung.	
<sup>2</sup> Der Regierungsrat und die Personalverbände bezeichnen je die Hälfte der Kommission.	
<sup>3</sup> Der Regierungsrat ordnet das Nähere in einem Reglement.	
<b>Artikel 70</b> Zuständiges Amt	
<sup>1</sup> Das zuständige Amt berät die Verwaltung und koordiniert in Personal- und Organisationsfragen. Es sorgt für eine einheitliche Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen und erarbeitet die Grundlagen für die Personalpolitik. Diese Grundlagen berücksichtigen die Gleichstellung von Frau und Mann sowie die Anliegen behinderter Personen.	<sup>1</sup> Das zuständige Amt berät die Verwaltung und koordiniert in Personal- und Organisationsfragen. Es sorgt für eine einheitliche Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen und erarbeitet die Grundlagen für die Personalpolitik. Diese Grundlagen berücksichtigen die Gleichstellung <b>der Geschlechter</b> sowie die Anliegen von Personen mit <b>Beeinträchtigung</b> .
<sup>2</sup> Es ist vor personalrechtlichen Verfügungen anzuhören. Für die Einreihung, Neueinreihung und Beförderung bleibt das besondere Verfahren nach dieser Verordnung vorbehalten.	
6. Kapitel: <b>RECHTSSCHUTZ</b>	
<b>Artikel 71</b> Personalrechtliche Verfügungen	
<sup>1</sup> Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, erlässt die Anstellungsbehörde eine personalrechtliche Verfügung.	
<sup>2</sup> Solche Verfügungen sind nach den Bestimmungen der Verordnung über die Verwaltungsrechtspflege zu erlassen und direkt mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Obergericht anfechtbar.	
<sup>3</sup> Verfügungen über eine Neubewertung nach Artikel 46 sind zuerst mit Einsprache anfechtbar.	
<b>Artikel 72</b> Gerichtsentscheide	
<sup>1</sup> Hält das Obergericht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses für ungerechtfertigt, erlässt es einen entsprechenden Feststellungsentscheid.	
<sup>2</sup> Lautet das Urteil des Gerichts auf Nichtigkeit der Auflösungsverfügung, wirkt es unmittelbar. In den übrigen Fällen hat der Regierungsrat zu entscheiden, ob er trotz des Gerichtsurteils an der Auflösungsverfügung festhält. Hält er daran fest, hat der oder die betroffene Angestellte Anspruch auf Schadenersatz.	
<b>Artikel 73</b> Kostenlosigkeit und Verfahren	

Bisher	Änderung
<sup>1</sup> Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sind für beide Parteien kostenlos, sofern der Streitwert die in Artikel 343 des schweizerischen Obligationenrechts festgelegte Streitwertgrenze nicht übersteigt.	<sup>1</sup> Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis <b>bis zum Streitwert gemäss Art. 114 Buchstabe c der Eidgenössischen Zivilprozessordnung<sup>6</sup></b> sind für beide Parteien kostenlos.
<sup>2</sup> Im Übrigen richtet sich das Verfahren nach den Bestimmungen der Verordnung über die Verwaltungsrechtspflege.	
	<b>6a. Kapitel: STEUERUNG DURCH GLOBALBUDGET (neu)</b>
	<b>Artikel 73a</b> Globalbudget a) Grundsatz
	<sup>1</sup> Die Kostenlenkung im Personalbereich wird mittels Globalbudget-System geführt.
	<sup>2</sup> Das Globalbudget-System gilt für sämtliche kantonalen Angestellten, für die der Landrat die Besoldung beschliesst und die der Organisationshoheit des Regierungsrats unterstehen.
	<sup>3</sup> Der Regierungsrat kann im Rahmen des bewilligten Globalbudgets eine begrenzte Anzahl angepasster und befristeter Arbeits- und Praktikumsplätze zur Verfügung stellen für Personen ausserhalb der Kantonsverwaltung, die aus gesundheitlichen Gründen in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind oder für die die Vermittlung aus arbeitsmarktlichen Gründen erschwert ist. Er ordnet das Nähere in einem Reglement.
	<sup>4</sup> Der Regierungsrat ist ermächtigt, von Artikel 21 der Verordnung über den Finanzhaushalt des Kantons Uri <sup>7</sup> betreffend Jährlichkeit des Budgets sowie Spezifikation und Vergleichbarkeit nach Verwaltungseinheiten sowie von Artikel 23 betreffend Budgetierung bei Verwaltungseinheiten mit Leistungsauftrag und Globalbudget abzuweichen.
	<b>Artikel 73b</b> b) Abrechnungsmodus
	<sup>1</sup> Der Landrat beschliesst das Globalbudget Personalaufwand jeweils für vier Jahre, indem er das Budget für das erste Jahr beschliesst und die durchschnittliche inflationsbereinigte Kostensteigerungsquote für die drei darauffolgenden Jahre festlegt.
	<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben exogen bedingte Veränderungen nach Artikel 73c.
	<sup>3</sup> Mit dem Budget ist jeweils die Anpassung des Globalbudgets dem Landrat zur Kenntnis zu bringen. Basis bildet die Veränderungen vom Juli des Vorjahres bis zum Juni des aktuellen Jahres. Der Regierungsrat hat jeweils im Umfang der exogenen Faktoren das Globalbudget zu aktualisieren.

---

<sup>6</sup> SR 272

<sup>7</sup> RB 3.2111

Bisher	Änderung
	<sup>4</sup> Die Verwaltung darf die jährliche Globalbudgettranche im Personalbereich überschreiten, sofern die Summe der Globalbudgets über die Globalbudgetperiode von vier Jahren die Vorgabe gemäss Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 und Absatz 3 nicht verletzt.
	<b>Artikel 73c</b> c) exogene Faktoren
	<sup>1</sup> Faktoren, die der Regierungsrat nicht aktiv durch Personalentscheide beeinflussen kann, gelten als exogene Faktoren. Das Globalbudget ist entsprechend anzupassen. Bei den exogenen Faktoren werden folgende Kategorien unterschieden: a) Der Teuerungsausgleich gemäss Artikel 43, exogen bedingte Arbeitgeberbeitrags erhöhungen sowie Veränderungen in der Anzahl der Klassen an den kantonalen Schulen; b) Erhöhung Globalbudget durch Beschluss des Landrats; c) exogene Faktoren gestützt auf Art. 41 und Artikel 51 der Verordnung über den Finanzhaushalt des Kantons Uri (FHV) <sup>8</sup> ; d) exogene Faktoren, welche durch Bundesvorgaben verursacht sind; e) weitere exogene Faktoren.
	<sup>2</sup> Exogene Faktoren sind explizit als solche zu bezeichnen und zu begründen sowie das finanzielle Ausmass abzuschätzen.
	<b>Artikel 73d</b> e) Berichterstattung
	<sup>1</sup> Der Regierungsrat erstattet dem Landrat jährlich zusammen mit der Rechnung Bericht über die Entwicklung der Personalkosten.
	<sup>2</sup> Die Finanzkommission ist regelmässig und in geeigneter Weise über den Stand zu informieren.
<b>7. Kapitel: SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN</b>	
<b>Artikel 74</b> Vollzug	
Der Regierungsrat erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.	
<b>Artikel 75</b> Aufhebung bisherigen Rechts	
Die Dienst- und Besoldungsverordnung für die Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung vom 12. Juli 1962 wird aufgehoben.	
<b>Artikel 76</b> Änderung bisherigen Rechts	
Die Änderungen und Ergänzungen weiterer Rechtserlasse finden sich im Anhang 3, der Bestandteil dieser Verordnung ist.	
<b>Artikel 77</b> Übergangsbestimmung	<b>Artikel 77 Übergangsbestimmungen zur Änderung vom ....</b>

<sup>8</sup> RB 3.2111

Bisher	Änderung
<sup>1</sup> Für Angestellte, deren Amtsdauer beim Inkrafttreten dieser Verordnung noch nicht abgelaufen ist, gilt bis zum Ablauf der Amtsdauer das alte Recht.	<sup>1</sup> Alle Fristen, die beim Inkrafttreten des neuen Rechts bereits laufen, richten sich nach dem bisherigen Recht.
<sup>2</sup> Die Wahlbehörde kann mit der nächsten Wiederwahl auf eine Amtsdauer den Vorbehalt verbinden, dass das alte Recht und die Amtsdauer nur gilt, bis die Personalverordnung in Kraft ist.	<sup>2</sup> Für Angestellte, die bei Inkrafttreten der Änderungen von Artikel 49 weniger als 24 Monate vor einem Dienstaltersgeschenk für 25 oder 40 Jahre stehen, gilt für das nächste Dienstaltersgeschenk das alte Recht.
<sup>3</sup> Die Überführung der einzelnen Angestellten vom bisherigen in das neue Gehaltssystem hat möglichst kostenneutral zu erfolgen. Bei der Überführung wird der Lohn des Vorjahres garantiert.	
<b>Artikel 78</b> Inkrafttreten	
<sup>1</sup> Diese Verordnung untersteht dem fakultativen Referendum.	
<sup>2</sup> Der Regierungsrat bestimmt, wann sie in Kraft tritt. Er kann sie, gesamthaft oder für einzelne Angestell- tengruppen, schrittweise in Kraft setzen.	