

## **PERSONALVERORDNUNG (PV)**

(Änderung vom ...)

Der Landrat des Kantons Uri beschliesst:

I.

Die Personalverordnung vom 15. Dezember 1999<sup>1</sup> wird wie folgt geändert:

### **Artikel 5** Ausschreibung

<sup>1</sup> Offene Stellen sind öffentlich auszuschreiben.

<sup>2</sup> Abgesehen von den höheren Kaderfunktionen kann der Regierungsrat Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht bestimmen.

### **Artikel 12 Absatz 2**

<sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse für Projekte oder andere zeitlich begrenzte Aufgaben sind für längstens vier Jahre zulässig.

### **Artikel 13** Probezeit

<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.

### **Artikel 14 Buchstabe g**

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

g) Auflösung nach Erschöpfung der Lohnfortzahlung infolge Krankheit oder Unfall;

### **Artikel 15** Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis

a) Fristen

<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 sieben Kalendertagen gekündigt werden.

---

<sup>1</sup> RB 2.4211

<sup>3</sup> Nach Ablauf der Probezeit gelten folgende Kündigungsfristen:

- a) ab dem 1. bis und mit dem 9. Anstellungsjahr: drei Monate;
- b) ab dem 10. Anstellungsjahr: vier Monate;
- c) für Lehrpersonen: generell vier Monate;
- d) für Angestellte, die das 55. Altersjahr erfüllt haben und seit mindestens fünf Jahren beim Kanton arbeiten: sechs Monate.

<sup>4</sup> Für Angehörige des höheren Kaderns beträgt die Kündigungsfrist vier Monate. Der Regierungsrat bezeichnet das höhere Kader.

<sup>5</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats, bei Lehrpersonen jeweils auf Ende eines Schuljahrs gekündigt werden.

#### **Artikel 15a** b) Kündigung zu Unzeit

<sup>1</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts<sup>2</sup>. Vorbehalten sind die nachfolgenden Ausnahmen.

<sup>2</sup> Keine Kündigung zur Unzeit liegt vor bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit.

<sup>3</sup> Krankheits- oder unfallbedingte Arbeitsunfähigkeiten von bis zu fünf aufeinanderfolgenden Tagen führen nicht zu einer Verlängerung der Kündigungsfrist.

<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.

<sup>5</sup> Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich lediglich um die Dauer des Fristunterbruchs.

#### **Artikel 16** c) Kündigungsschutz

<sup>1</sup> Die Kündigung durch den Kanton setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Sie darf insbesondere nicht missbräuchlich im Sinne des Obligationenrechts<sup>3</sup> sein.

<sup>2</sup> Ein sachlich zureichender Grund liegt namentlich vor:

- a) wenn der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall erschöpft ist;
- b) wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die angestellte Person die Annahme des neuen oder eines anderen zumutbaren Aufgabenbereichs ablehnt oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs nicht möglich ist;
- c) wenn die angestellte Person ungenügende Leistungen erbringt oder nicht geeignet ist, ihre Aufgaben zu erfüllen;

---

<sup>2</sup> SR 220

<sup>3</sup> SR 220

- d) wenn durch das Verhalten der angestellten Person die Aufgabenerfüllung der vorgesetzten Person oder anderer Angestellten erschwert wird;
- e) wenn die angestellte Person ihre Verpflichtungen nach dieser Verordnung verletzt hat;
- f) wenn die angestellte Person eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der konkreten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Der angestellten Person ist vorgängig das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Kündigung ist schriftlich zu begründen.

#### **Artikel 16a** d) Missbräuchliche Kündigung

<sup>1</sup> Kündigt der Kanton ohne sachlich zureichenden Grund und wird die oder der Angestellte nicht wiederingestellt, richtet der Kanton der entlassenen Person eine Entschädigung aus. Deren Höhe bemisst sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts<sup>4</sup> über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung bleibt vorbehalten.

<sup>2</sup> Kündigt die angestellte Person missbräuchlich, hat sie dem Kanton eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts<sup>5</sup> über die missbräuchliche Kündigung zu bezahlen.

#### **Artikel 17** Befristetes Arbeitsverhältnis

<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.

#### **Artikel 18 Absatz 4**

<sup>4</sup> Erweist sich die Entlassung als nicht gerechtfertigt und wird die betroffene Person nicht wiederingestellt, hat ihr der Kanton eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts<sup>6</sup> über die ungerechtfertigte fristlose Entlassung zu bezahlen. Die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung bleibt vorbehalten.

---

<sup>4</sup> SR 220

<sup>5</sup> SR 220

<sup>6</sup> SR 220

### **Artikel 20 Absatz 1 und 1a (neu)**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endigt mit dem Altersrücktritt zwischen dem 58. und dem 65. Altersjahr nach der Regelung der Pensionskasse Uri. Vorbehalten bleibt ein ganzer oder teilweiser Aufschub des Altersrücktritts bei einer befristeten Anstellung gemäss Absatz 1a. Lehrpersonen haben das angefangene Schuljahr in der Regel zu beenden.

<sup>1a</sup> Der Regierungsrat kann eine befristete Anstellung in begründeten Ausnahmefällen auch mit Personen eingehen, die das ordentliche Pensionsalter bereits erreicht haben oder vorzeitig pensioniert wurden. Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Vollendung des 70. Altersjahrs. Die Lohnfortzahlung bei Unfall und Krankheit dauert maximal drei Monate. Es besteht kein Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk. Auf eine Mitarbeitendenbeurteilung kann verzichtet werden.

### **Artikel 21** Erschöpfung der Lohnfortzahlung

<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.

### **Artikel 24 Absätze 1, 1a (neu) und 1b (neu)**

<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 deren Arbeitsverhältnis mit dem Kanton während mindestens 15 Jahren bestanden hat. In ausgewiesenen Härtefällen kann der Regierungsrat von der Mindestdauer abweichen.

<sup>1a</sup> Die Abgangsentschädigung beträgt nach 15 Dienstjahren zwei Monatsgehälter und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf maximal sechs Monatsgehälter.

<sup>1b</sup> 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.

### **Artikel 25** Lohnnachgenuss

<sup>1</sup> Im Todesfall der angestellten Person wird der Lohn bis zum Todestag ausbezahlt. Den Hinterbliebenen werden drei Monatslöhne ausgerichtet und zwar an:

- a) die Ehegattin oder den Ehegatten oder die eingetragene Partnerin oder den eingetragenen Partner;
- b) falls keine Auszahlung nach Buchstabe a erfolgt, den Kindern, für die ein Anspruch auf Familienzulagen besteht;
- 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.

<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> Bei befristeten Arbeitsverhältnissen erfolgt die Zahlung bis zum Ende der Befristung, längstens jedoch bis Ende des zweiten, dem Todestag folgenden Monats.

## **Neuer Abschnitt nach Artikel 25**

### **6. Abschnitt: Vorsorgliche Massnahmen**

#### **Artikel 25a Vorsorgliche Massnahmen**

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde kann Angestellte vorläufig freistellen und die Lohnzahlung ganz oder teilweise aussetzen, wenn:

- a) genügende Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grunds zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen;
- b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist;
- c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

<sup>2</sup> Zur Anordnung unaufschiebbarer vorsorglicher Massnahmen sind alle Vorgesetzten zuständig. Die Anordnung ist so bald 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 Lohns.

#### **Artikel 29 Absatz 2 Buchstaben c und e**

<sup>2</sup> Folgende Tage sind, sofern es der Dienstbetrieb gestattet, dienstfrei:

- c) aufgehoben
- e) der 31. Dezember Nachmittag.

#### **Artikel 29a Absatz 4**

<sup>4</sup> Ab dem 55. Altersjahr wird das Pflichtpensum für Lehrpersonen bei einem Anstellungsgrad ab 30 Prozent um 7 Prozent und ab dem 60. Altersjahr um 10 Prozent reduziert. Die Reduktion wird ab jenem Jahr gewährt, in dem das Altersjahr erfüllt wird.

**Artikel 30 Absatz 3 (neu)**

<sup>3</sup> Ausnahmsweise kann der Regierungsrat die Kompensation oder Vergütung von Überstundenarbeit nachträglich genehmigen.

**Artikel 37 Absatz 2 (neu)**

<sup>2</sup> Das zuständige Amt führt regelmässig eine Lohngleichheitsanalyse durch.

**Artikel 42 Absatz 1**

<sup>1</sup> Bei ausserordentlich guten Leistungen kann die zuständige Direktion ausgewiesene Angestellte oder Angestelltengruppen mit einer einmaligen Zuwendung belohnen.

**Artikel 49** Dienstaltersgeschenk

<sup>1</sup> Jeder angestellten Person wird nach zehn und je weiteren fünf effektiv geleisteten Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk ausgerichtet. Nach zehn und 15 Jahren beträgt dieses zwei Wochen bezahlten Urlaub, ab 20 Dienstjahren vier Wochen bezahlten Urlaub.

<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.

**Artikel 52 Buchstabe a**

Der Regierungsrat regelt die Entschädigung für:

- a) Überzeit, Nacht-, Wochenend-, Feiertags- und Pikettdienst;

**Artikel 53** Militärische und ähnliche Dienstleistungen

<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> Bemessungsgrundlage für den Lohn ist der Grundlohn mit dem 13. Monatslohn, der Teuerungszulage und den Sozialzulagen.

<sup>3</sup> Für freiwillige Dienstleistung ist die Zustimmung der zuständigen Direktion erforderlich.

<sup>4</sup> Die Erwerbsausfallentschädigung oder andere Entschädigungen fallen dem Kanton zu, soweit sie den Lohnanspruch nicht übersteigen.

<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 der oder des Angestellten innert sechs Monaten nach Beendigung des Diensts gekündigt wird.

#### **Artikel 54**      **Krankheit**

<sup>1</sup> Die Angestellten beziehen bei Krankheit innerhalb eines Jahrs folgenden Lohn:

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

<sup>2</sup> Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, längstens aber nach neun Monaten, endet die Lohnfortzahlung.

<sup>3</sup> Der Kanton oder die Personalverbände können eine Krankentaggeldversicherung anbieten. Der Kanton kann Leistungen der Krankentaggeldversicherung bevorschussen.

#### **Artikel 55**      **Unfall**

<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 wiedererlangt wird, längstens während 730 Kalendertagen. Bei Nicht-Betriebsunfällen besteht der Anspruch längstens während 365 Kalendertagen.

<sup>3</sup> Bei befristeten Arbeitsverhältnissen dauert der Anspruch längstens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses.

<sup>4</sup> Der Kanton kann die Leistungen der Unfallversicherung bevorschussen.

#### **Artikel 58**      **Weitere Regelungen zur Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall**

<sup>1</sup> Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Lohnfortzahlung gehen die Ansprüche der angestellten Person gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer vom Kanton oder von den Personalverbänden abgeschlossenen Unfall- oder Krankentaggeldversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf den Kanton über.

<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.

<sup>3</sup> Absenzen wegen Krankheit oder Unfall sind unverzüglich der vorgesetzten Person zu melden,

wobei bei einer Absenz, die fünf Arbeitstage übersteigt, ein Arztzeugnis vorzulegen ist. Der Kanton hat zudem das Recht, jederzeit ein Arztzeugnis zu verlangen, das sich über den Grad und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ausspricht.

<sup>4</sup> In begründeten Fällen kann der Kanton eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen.

<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.

#### **Artikel 59**      Urlaub aus familiären Gründen und andere Absenzen

<sup>1</sup> Die Angestellten haben bei Geburt eines eigenen Kinds Anspruch auf einen Urlaub. Der Regierungsrat regelt das Nähere.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat bestimmt den Anspruch auf weitere bezahlte Absenzen im Reglement.

#### **Artikel 60 Absatz 1 und Absatz 4 Buchstaben a und b**

<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>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;

#### **Artikel 61**      Berufliche Förderung

<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.

#### **Artikel 66**      Gleichstellung der Geschlechter

<sup>1</sup> Der Regierungsrat sorgt für die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter.

<sup>2</sup> Er achtet bei der Besetzung von Kaderstellen auf eine möglichst gleichmässige Vertretung der Geschlechter.

## **Artikel 67**     Schutz vor Diskriminierung

<sup>1</sup> Der Kanton sorgt dafür, dass niemand aufgrund von Persönlichkeitsmerkmalen, wie Geschlecht, Herkunft, Sprache, Religion, geschlechtliche Orientierung, Beeinträchtigung oder vergleichbare Persönlichkeitsmerkmale, diskriminiert wird.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat beauftragt eine unabhängige, externe Kontaktstelle, die die betroffenen Personen berät und den vorgesetzten Stellen geeignete Empfehlungen erteilt.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat kann der Kontaktstelle weitere Aufgaben im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot übertragen.

## **Artikel 70 Absatz 1**

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 der Geschlechter sowie die Anlagen von Personen mit Beeinträchtigung.

## **Artikel 73 Absatz 1**

<sup>1</sup> Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zum Streitwert gemäss Artikel 114 Buchstabe c der schweizerischen Zivilprozessordnung<sup>7</sup> sind für beide Parteien kostenlos.

## **Neues Kapitel nach Artikel 73**

6a. Kapitel:     **STEUERUNG DURCH GLOBALBUDGET**

**Artikel 73a**     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 Kantonalen Verwaltung, 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

---

<sup>7</sup> SR 272

Kantons Uri<sup>8</sup> betreffend Jährlichkeit des Budgets sowie Spezifikation und Vergleichbarkeit nach Verwaltungseinheiten sowie von Artikel 23 betreffend Budgetierung bei Verwaltungseinheiten mit Leistungsauftrag und Globalbudget abzuweichen.

**Artikel 73b** 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 bilden die Veränderungen vom Juli des Vorjahrs bis zum Juni des aktuellen Jahrs. Der Regierungsrat hat jeweils im Umfang der exogenen Faktoren das Globalbudget zu aktualisieren.

<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.

**Artikel 73c** 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 Arbeitgeberbeitragserhöhungen sowie Veränderungen in der Anzahl der Klassen an den kantonalen Schulen;
- b) Erhöhung Globalbudget durch Beschluss des Landrats;
- c) exogene Faktoren gestützt auf Artikel 41 und Artikel 51 der Verordnung über den Finanzhaushalt des Kantons Uri<sup>9</sup>;
- d) exogene Faktoren, die 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.

**Artikel 73d** 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.

---

<sup>8</sup> RB 3.2111

<sup>9</sup> RB 3.2111

**Artikel 77** Übergangsbestimmungen zur Änderung vom ... (neu)

<sup>1</sup> Alle Fristen, die beim Inkrafttreten des neuen Rechts bereits laufen, richten sich nach dem bisherigen Recht.

<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.

**II.**

## Änderung bisherigen Rechts

Die Verordnung vom 9. November 1982 über die Organisation der Regierungs- und der Verwaltungstätigkeit (Organisationsverordnung)<sup>10</sup> wird wie folgt geändert:

**1a. Kapitel (Art. 37a und 37b)**

aufgehoben

**III.**

Diese Änderungen unterstehen dem fakultativen Referendum. Sie treten am ... in Kraft.

Im Namen des Landrats

Die Präsidentin: Sylvia Läubli Ziegler

Die Ratssekretärin: Kristin Arnold Thalmann

---

<sup>10</sup> RB 2.3321