

Der Kanton Uri als Arbeitgeber



**Schaffä
fir Üri!**



Schaffä
fir Üri!

Inhaltsverzeichnis

Die Kantonsverwaltung Uri als Arbeitgeberin	3
Grundlagen des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses	4
Formen der Arbeitszeit	4
Gleitzeitsaldi, Überstunden, Sonntags-, Nacht- und Pikettdienst	5
Entlöhnung	5
Spesenersatz	6
Ferien	6
Feiertage und arbeitsfreie Tage	6
Absenzen	7
Elternschaft	7
Familien- und Haushaltzulagen	7
Dienstaltersgeschenk	7
Nebenbeschäftigung	8
Amtsgeheimnis	8
Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche (MAG)	8
Weiterbildung	8
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	9
Krankheit und Unfall	9
Pensionskasse	10
Vergünstigungen	10
Personalverband Kanton Uri	11
Amtsleutebruderschaft	11
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	11
Kontakt	12

Die Kantonsverwaltung Uri als Arbeitgeberin

Uri ist ein aussergewöhnlicher Ort zum Leben und Arbeiten: Der Kanton mit rund 37'000 Bewohnerinnen und Bewohnern im Herzen der Schweiz bietet attraktive Wohnmöglichkeiten für alle Ansprüche. Unternehmende, Mitarbeitende und Familien finden massgeschneiderte Angebote – sei es im kleinstädtischen Zentrum in und um Altdorf, in exklusiven Lagen am See oder in der ländlichen Umgebung. Das im Sommer 2022 neu erbaute Kantonsspital gehört zu den modernsten der Schweiz. Es garantiert eine zeitgemässe medizinische Grundversorgung und bietet zudem mehrere Spezialdisziplinen an. Darüber hinaus besitzt Uri laut einer von der Credit Suisse im Jahr 2021 veröffentlichten Studie die zweithöchste finanzielle Wohnattraktivität von allen Schweizer Kantonen.

Uri liegt zentral: Die nächstgelegenen grösseren Zentren wie Luzern und Zug sind mit dem ÖV in nur 30 bis 45 Minuten erreichbar. Dank dem neuen Kantonsbahnhof in Altdorf liegen auch Bellinzona (mit dem IC in 34 Minuten) und Lugano (in 50 Minuten) fast vor der Haustüre.

Eine verlässliche, attraktive und sehr vielseitige Arbeitgeberin in Uri ist die Kantonsverwaltung. Sie erbringt professionelle Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen. Insgesamt beschäftigt die Kantonsverwaltung rund 850 Mitarbeitende, kantonale Lehrpersonen eingeschlossen. Arbeiten beim Kanton Uri ist beliebt. Das zeigt die jüngste Personalbefragung: Über 90 Prozent der Befragten sind mit ihrer Arbeitssituation insgesamt zufrieden; sie fühlen sich wohl am Arbeitsplatz. Ausserdem bezeichnen fast 85 Prozent die Arbeitsbedingungen beim Kanton als familienfreundlich. Mit der Anpassung des Personalrechts per 1. Januar 2023 konnten die Anstellungsbedingungen in wichtigen Bereichen weiter verbessert werden. Positiv zu erwähnen sind hier vor allem moderne Angebote bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, welche folgende Punkte beinhalten:

- Ausdehnung der Ferien um 5 Tage für Mitarbeitende bis Alter 49
- Gewährung Dienstaltersgeschenk bereits ab 10 Dienstjahren
- Ausdehnung Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub mit 100 % Lohnfortzahlung
- Definitive Einführung von Home-Office-Arbeit
- Bezahlter Betreuungsurlaub für die Pflege eines Familienmitglieds
- Einführung eines Betreuungsurlaubs für gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kinder
- Möglichkeit zur Ausweitung des Arbeitszeitrahmens

Weitere wichtige Informationen zu den Arbeitsbedingungen bei der Kantonsverwaltung Uri finden sich in dieser Broschüre.



Grundlagen des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses

Das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis der kantonalen Angestellten wird geregelt vom Personalrecht der Kantonsverwaltung Uri. Es besteht aus:

- Personalverordnung (PV; RB 2.4211)
- Personalreglement (PR; RB 2.4213)

Die beiden Erlasse finden sich im Urner Rechtsbuch im Internet (www.ur.ch/rechtsbuch).

Das Arbeitsverhältnis entsteht durch Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags. Die Anstellungsbehörde für das höhere Kader und für Angestellte ab Lohnklasse 16 ist der Regierungsrat; für alle übrigen Angestellten dient die zuständige Direktion als Anstellungsbehörde.

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

Die ersten drei Monate des unbefristeten Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Die Probezeit kann durch die Anstellungsbehörde auf längstens sechs Monate verlängert werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Kalendertagen gekündigt werden.

Formen der Arbeitszeit

Die Kantonsverwaltung Uri kennt verschiedene Arbeitszeitformen. Bei einem Vollpensum beläuft sich die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 42 Stunden. Für Teilzeit-Mitarbeitende gelten die Bestimmungen über die Arbeitszeit sinngemäss.

Geleistet wird die normale Arbeitszeit im Zeitraum von Montag bis Freitag, zwischen 6 und 20 Uhr. Grundsätzlich einzuhalten sind die Blockzeiten von 9 bis 11 Uhr und von 14 bis 16 Uhr. Dieser Rahmen lässt indes viel Flexibilität zu. Zur Verfügung stehen grundsätzlich drei Arbeitszeitformen:

- Gleitende Arbeitszeit
- Fixe Arbeitszeit
- Jahresarbeitszeit

Sofern es der Dienstbetrieb zulässt, können die Angestellten zusätzlich aus einem Angebot von Bandbreitenmodellen auswählen: Damit lassen sich – jeweils für ein Jahr – mehr Ferien und/oder reduzierte Wochenarbeitsstunden mit entsprechender Lohnkürzung festlegen.

Die angestellten Personen erfassen ihre Arbeitszeit täglich. Weitere Informationen über die geltende Arbeitszeitregelung in einer Verwaltungseinheit können beim jeweiligen Direktionssekretariat erfragt oder direkt beim Vorstellungsgespräch erörtert werden.

Gleitzeitsaldi, Überstunden, Sonntags-, Nacht- und Pikettdienst

Aus der Differenz zwischen der täglichen Soll-Arbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ergeben sich Zeitguthaben oder Zeitschulden. Guthaben lassen sich zu einem späteren Zeitpunkt in Absprache mit der vorgesetzten Person in Form von Freizeit kompensieren.

Als Überstunden gelten Arbeitsstunden, die vom Direktionsvorsteher oder von der Direktionsvorsteherin angeordnet werden und die vereinbarte Arbeitszeit übersteigen. Auch Überstunden sind grundsätzlich mit Freizeit zu kompensieren. Ist der Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, können Überstunden auch in bar vergütet werden.

Für Dienstleistungen an Samstagen und Sonntagen sowie an eidgenössischen und kantonalen Feiertagen haben die Angestellten einen Anspruch auf eine Vergütung von 25 Prozent des massgebenden Stundenlohnansatzes.

Nachtdienst ist Arbeit, die zwischen 20 und 6 Uhr geleistet wird. Entschädigt wird die Nachtarbeit mit einem Lohnzuschlag pro Stunde.

Als Pikettdienst gilt entweder der Präsenzdienst am Arbeitsort oder der Bereitschaftsdienst zu Hause. Der Pikettdienst wird den Mitarbeitenden in Form einer festgelegten Vergütung in Franken und/oder einer Zeitgutschrift (je nach dem Grad der Erreichbarkeit) entschädigt.

Die Vergütungen für Sonntags-, Nacht- und Pikettdienste werden grundsätzlich nur aufgrund der tatsächlich erbrachten und angerechneten Leistung ausgerichtet. Während der Ferien haben die Angestellten keinen Anspruch auf Zulagen für Sonntags-, Nacht- und Pikettdienste.

Entlöhnung

Alle Stellen innerhalb der Kantonsverwaltung werden gemäss Schwierigkeitsgrad bewertet sowie einer Funktionsgruppe und den betreffenden Lohnklassen zugeordnet. Der verbindliche Einreichungsplan ist online verfügbar: www.ur.ch (Verwaltung/Organigramm/Amt für Personal/Publikationen).

Die Einreihung in die Lohnstufe richtet sich nach dem Mass der Erfahrung, die für die betreffende Tätigkeit nutzbar ist, wobei die Jahre der Familienarbeit zu 25 Prozent angerechnet werden.

Die weitere Lohnentwicklung verläuft grundsätzlich individuell. Voraussetzung für einen Stufenanstieg sind eine gute, für die betreffende Funktion erwartete Leistung und Verhaltensweise. In besonderen Fällen können Mitarbeitende auch ausserordentliche Zuwendungen erhalten.



Der 13. Monatslohn wird in der Regel im November ausgerichtet. Über eine allgemeine Anpassung der Löhne aufgrund der Teuerung beschliesst der Regierungsrat jährlich.

Spesenersatz

Spesen und Auslagen zur Erfüllung dienstlicher Aufgaben werden den Angestellten ersetzt. Nach den festgelegten Ansätzen vergütet werden insbesondere die Auslagen für notwendige Dienstreisen (Benützung der öffentlichen Verkehrsmittel oder nötigenfalls von Privatfahrzeugen), für auswärtige Verpflegung und Übernachtung. Der Arbeitsweg oder die Parkgebühren am Arbeitsort lassen sich nicht als Spesen anrechnen.

Ferien

Alle Mitarbeitenden haben einen Ferienanspruch von mindestens 25 Arbeitstagen. Bis zum erfüllten 20. Altersjahr und ab dem 60. Altersjahr beträgt der Anspruch 30 Arbeitstage. Vom 21. bis zum erfüllten 59. Altersjahrs sind es 25 Arbeitstage. Bei kurzfristigen Arbeitsverhältnissen mit stark wechselnder Beschäftigung wird der Ferienanspruch mit einem entsprechenden Lohnzuschlag abgegolten.

Feiertage und arbeitsfreie Tage

Folgende Tage oder Halbtage sind arbeitsfrei und bezahlt, sofern sie auf einen Werktag fallen:

Neujahr, 1. Januar	Fronleichnam
Dreikönigstag, 6. Januar	Bundesfeiertag, 1. August
Güdelmontag	Mariä Himmelfahrt, 15. August
Josefstag, 19. März	Allerheiligen, 1. November
Karfreitag	Mariä Empfängnis, 8. Dezember
Ostermontag	Heiligabend, 24. Dezember (1/2 Tag)
Auffahrt	Weihnachten, 25. Dezember
Pfingstmontag	Stephanstag, 26. Dezember
	Silvester, 31. Dezember (1/2 Tag)

Absenzen

Die angestellte Person hat in folgenden Fällen generell Anspruch auf bezahlte Absenz: Eigene Hochzeit, Todesfall von Angehörigen und Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts. Fällt diese bezahlte Absenz in die Ferien oder auf Feiertage, kann sie nachbezogen werden.

Die angestellte Person hat in weiteren Fällen Anspruch auf bezahlte Absenz, sofern diese zwingend in die Arbeitszeit fällt. So beispielsweise für Jugendarbeit, Mitwirkung in öffentlichen Ämtern, Pflege eines Familienmitglieds sowie für die Betreuung für gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kinder.

Elternschaft

Angestellte haben Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen zu 100 % Lohn. Der Mutterschaftsurlaub kann durch anschliessenden unbezahlten Urlaub oder Ferienbezug verlängert werden.

Angestellte haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen zu 100 % Lohn. Innerhalb von zwei Jahren nach Geburt des Kindes kann ein unbezahlter Vaterschaftsurlaub von zwei Monaten bezogen werden.

Familien- und Haushaltszulagen

Mitarbeitende haben Anspruch auf die Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen.

Kinder- und Ausbildungszulagen werden monatlich ausgerichtet. Die Kinderzulage beträgt 240 Franken pro Kind bis und mit 16. Altersjahr. Die Ausbildungszulage beträgt 290 Franken pro Kind nach vollendetem 16. bis höchstens zum vollendeten 25. Altersjahr.

Die Geburts- und Adoptionszulage pro Kind beläuft sich auf 1'200 Franken.

Angestellte, die Anspruch auf eine Kinderzulage haben, erhalten jährlich eine Haushaltszulage von 1'200 Franken. Die Zulage wird monatlich mit 100 Franken ausgerichtet.

Dienstaltersgeschenk

In Anerkennung der Treue zur Arbeitgeberin erhalten Mitarbeitende erstmals bereits nach 10 und je weiteren 5 effektiv geleisteten Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk. Nach 10 Dienstjahren beträgt



dieses eine Woche, nach 15 Jahren zwei Wochen und ab 20 Dienstjahren vier Wochen bezahlten Urlaub. Auf Wunsch können Angestellte sich das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise auszahlen lassen.

Nebenbeschäftigung

Die Kantonsverwaltung Uri begrüsst es grundsätzlich, wenn sich Mitarbeitende in der Freizeit engagieren. Beansprucht die Nebenbeschäftigung Arbeitszeit, kann sie die Arbeitsleistung jedoch beeinträchtigen oder im Hinblick auf die amtliche Tätigkeit zu Interessenkonflikten führen. In diesem Fall muss diese von der Anstellungsbehörde bewilligt werden.

Angestellte, die sich um ein öffentliches Nebenamt bewerben wollen, melden dies der Anstellungsbehörde. Deren Bewilligung ist erforderlich, sofern das öffentliche Nebenamt Arbeitszeit beansprucht. Für Absenzen, die zwingend in die Arbeitszeit fallen, haben die Angestellten bei Mitwirkung in einem öffentlichen Amt Anspruch auf höchstens 15 bezahlte Arbeitstage pro Jahr.

Amtsgeheimnis

Die Angestellten sind verpflichtet zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Die Geheimhaltungspflicht bleibt über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus bestehen.

Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche (MAG)

Die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche (MAG) finden einmal jährlich im Herbst statt. Sie bieten Gelegenheit, die Angestellten zu motivieren und zu fördern, indem die Leistung und das Verhalten beurteilt und die Stärken aufgezeigt werden. Die Gespräche sollen aber auch Verbesserungsmöglichkeiten thematisieren. Sie ermöglichen es den Mitarbeitenden und den Führungskräften, eine regelmässige und strukturierte Standortbestimmung zu Kompetenzen, Leistung und Zielerreichung zu machen. Indem Ziele und Entwicklungsmassnahmen für die nächste Beurteilungsperiode vereinbart werden, wird ein klarer Handlungs- und Erwartungsrahmen festgelegt.

Das MAG mit anschliessender Mitarbeiterbeurteilung ist auch die Grundlage für die Entwicklung der Angestellten innerhalb der Lohnklasse (Stufenanstieg).

Weiterbildung

Die Kantonsverwaltung Uri fördert die Weiterbildung und Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden. Die Planung und Entscheidung in individuellen Weiterbildungsfragen liegen in der Verantwortung der

Direktionen. Zur Verfügung steht den Mitarbeitenden auch ein vielfältiges Angebot im Rahmen der Weiterbildung Zentralschweiz (www.weiterbildungzentralschweiz.ch).

Hat der Kanton nur ein teilweises oder mittelbares Interesse an der Weiterbildung, ist der Kostenbeitrag und der bezahlte Weiterbildungsurlaub angemessen zu kürzen. Der Kostenbeitrag und der bezahlte Weiterbildungsurlaub sind zu 50 Prozent zurückzuzahlen, falls das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der angestellten Person innerhalb von drei Jahren nach Abschluss der Weiterbildung endet und die Kostenbeteiligung 5'000 Franken überschreitet.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Zur eigenen Gesundheit Sorge tragen: Dafür sind in erster Linie jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter selbst verantwortlich. Die Arbeitgeberin trägt indes eine Mitverantwortung. Mit Blick auf diese Mitverantwortung ist die Kantonsverwaltung Uri bestrebt, einerseits ein leistungsförderndes Betriebsklima, bessere Arbeitsbedingungen und ein bewussteres Gesundheitsverhalten bei den Mitarbeitenden zu schaffen. Andererseits sollen krankheitsbedingte Ausfälle reduziert werden.

Mit der Anwendung eines systematischen betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) sollen:

- die Mitarbeitenden mehr Wertschätzung erfahren und mehr Motivation entwickeln,
- die Mitarbeitenden lernen, bewusst zu ihrer Gesundheit Sorge zu tragen,
- die Kosten durch krankheitsbedingte Absenzen sinken.

Krankheit und Unfall

Krankheit

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.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, längstens aber nach neun Monaten, endet jede Zahlung. Mit einem Beitritt zur Krankentaggeldversicherung, die der Personalverband des Kantons Uri anbietet, können vollzeitbeschäftigte Angestellte und teilzeitbeschäftigte Angestellte (ab 8 Stunden pro Woche) die volle Lohnfortzahlung auf zwei Jahre verlängern.



Berufsunfall/Nichtberufsunfall

Gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert sind alle vollzeitbeschäftigten Angestellten und die teilzeitbeschäftigten Angestellten ab 8 Stunden pro Woche. Alle übrigen Angestellten sind nur gegen Berufsunfälle versichert. Ein Unfall auf dem Arbeitsweg gilt für diese Mitarbeitenden als Berufsunfall.

Die Heilungskosten sind betraglich, zeitlich und örtlich innerhalb der Schweiz in der allgemeinen Abteilung in den Spitälern unbegrenzt gedeckt. Bei Berufsunfällen besteht ein Anspruch auf den vollen Lohn bis zur Erlangung der vollen Arbeitsfähigkeit, längstens jedoch während 730 Kalendertagen. Bei einem Nichtberufsunfall besteht der Anspruch auf vollen Lohn längstens während 365 Tagen. Danach werden die Unfalltaggelder der Versicherung in Höhe von 80 % des AHV-pflichtigen Lohnes weitergeleitet.

Pensionskasse

Mit der Wahl in ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis bei der Kantonsverwaltung Uri treten die Mitarbeitenden, sofern sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen, automatisch der Pensionskasse Uri bei. Diese gewährt den Versicherten und ihren Familienangehörigen Schutz gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod. Sie erbringt folgende Leistungen:

Altersleistungen	Altersrente; Teil-Altersrente; Alters-Kinderrente; Überbrückungsrente; Kapitalbezug
Invalidenleistungen	Invalidenrente; Invaliden-Kinderrente; Urlaubsversicherung
Hinterlassenenleistungen	Witwen-/Witwerrente; Waisenrente; Rente an geschiedene Ehegatten; Todesfallkapital

Weitere Informationen zur Pensionskasse Uri sind verfügbar im Internet: www.pkuri.ch.

Vergünstigungen

Den Mitarbeitenden der Kantonsverwaltung Uri werden folgende Vergünstigungen angeboten:

- Mobility für private Nutzung: vergünstigte Mitgliedschaft
- Mobiltelefonabonnemente: vergünstigte Tarife

Der Personalverband Kanton Uri (www.pv-ur.ch) bietet seinen Mitgliedern weitere Vergünstigungen und Rabatte (zum Beispiel bei einzelnen Krankenkassen).

Personalverband Kanton Uri

Der Personalverband Kanton Uri mit über 500 Mitgliedern und drei angeschlossenen Kollektivverbänden ist ein starker Partner für alle Mitarbeitenden des Kantons. Der Personalverband des Kantons Uri vertritt die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons gegenüber der Arbeitgeberin und setzt sich ein für zeitgemässe und faire Arbeitsbedingungen.

Amtsleutebruderschaft

Die Wurzeln der Amtsleutebruderschaft liegen weit zurück, das heisst in längst vergangenen Zeiten. Sie wurde im Jahre 1614 gegründet. Gemäss dem Gründungsstatut haben die Bruderschaftsmitglieder "alles zu unternehmen, was zur Erhaltung guter Freundschaft und zum ehrbaren Ansehen der Amtsleute beiträgt". Auch heute fördert die Amtsleutebruderschaft den Zusammenhalt unter den Mitarbeitenden und trägt so zum guten Image der öffentlichen Verwaltung bei der Bevölkerung bei.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endigt 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) Auflösung nach Erschöpfung der Lohnfortzahlung infolge Krankheit oder Unfall;
- h) Tod;
- i) Ablauf der Amtsdauer.

Bei einer Kündigung sind folgende Fristen einzuhalten:

- während der Probezeit: sieben Kalendertage
- ab dem 1. bis und mit dem 9. Anstellungsjahr: drei Monate
- ab dem 10. Anstellungsjahr: vier Monate
- für das höhere Kader: vier Monate
- für Lehrpersonen: vier Monate
- für Angestellte, die das 55. Altersjahr erfüllt haben und seit mindestens fünf Jahren beim Kanton arbeiten: generell sechs Monate



Kontakt

Für Ihr Interesse an einer Anstellung bei der Kantonsverwaltung Uri danken wir Ihnen herzlich!

Weitere Informationen zur Kantonsverwaltung Uri finden Sie im Internet: www.ur.ch.

Für ein persönliches Gespräch steht Ihnen das Amt für Personal gerne zur Verfügung.