

**Beginn 19.00 Uhr**

**Die Gemeindeversammlung von Altdorf  
wird hiermit einberufen zur**

## **Offenen Dorfgemeinde**

auf Donnerstag, 19. November 2020, 19.00 Uhr

im Tellspielhaus Altdorf zur Behandlung folgender Geschäfte:

1. Genehmigung Beschlussprotokoll der Gemeindeversammlung vom 28. Juni 2020
2. Orientierungen
3. Gesamterneuerungswahlen für die zweijährige Amtsdauer 2021/22, mit Amtsantritt am 1. Januar 2021 für: Baukommission, Wasserkommission und Rechnungsprüfungskommission
4. Budget 2021 und Festlegung Steuerfuss
5. Einbürgerungen
6. Genehmigung Teilrevision Personalverordnung
7. Umfrage

Altdorf, im Oktober 2020

**Gemeinderat Altdorf**  
Dr. Urs Kälin, Gemeindepräsident  
Anja Ebnöther, Gemeindeschreiberin

Sehr geehrte Altdorferinnen und Altdorfer

Wir heissen Sie zur Offenen Dorfgemeinde vom 19. November 2020 herzlich willkommen und freuen uns, wenn Sie durch zahlreichen Besuch Ihr Interesse an den Gemeindegeschäften bekunden.

**Gesamterneuerungswahlen für die zweijährige Amtsdauer 2021/22, mit Amtsantritt am 1.1.2021, für die gemäss der Gemeindeordnung vom 23. November 1995 an der Offenen Dorfgemeinde zu wählenden Behörden**

Zu wählen sind folgende Behörden:

- Baukommission
- Rechnungsprüfungskommission
- Wasserkommission

Bei der Wasserkommission ist der Gemeinderat für den Wahlantrag an die Gemeindeversammlung zuständig (Art. 7 lit. c der Verordnung über die Wasserversorgung Altdorf vom 24. Juni 1999). Die übrigen Behörden werden auf Antrag aus der Versammlungsmitte (Bevölkerung, Parteien) gewählt.

Die Behörden werden in folgender Reihenfolge gewählt:

1. Baukommission

- Präsident/-in
- vier Mitglieder

2. Rechnungsprüfungskommission

- Präsident/-in
- sechs Mitglieder

3. Wasserkommission

- gemäss nachstehendem Wahlantrag

Der Wasserkommission gehören ein Präsident bzw. eine Präsidentin und vier Mitglieder an. Das Präsidium und drei Mitglieder werden von der Gemeindeversammlung auf Antrag des Gemeinderates gewählt. Das fünfte Kommissionsmitglied bestimmt der Gemeinderat aus seiner Mitte (Art. 9 Abs. 1 Verordnung über die Wasserversorgung Altdorf).

Die Wasserkommission setzt sich zurzeit wie folgt zusammen:

als Präsident: Hansruedi Huwiler, Werkstoffingenieur ETH

als Mitglieder: Herbert Gisler, eidg. dipl. Sanitärplaner  
Rebekka Mattli, Musikerin MH und Juristin  
Alex Regli, dipl. Bauingenieur ETH

von Amtes wegen: Andreas Bossart, Mitglied des Gemeinderates

Mit Ausnahme von Andreas Bossart als Vertreter des Gemeinderates stellen sich alle Mitglieder der Wasserkommission für eine weitere Amtsdauer zur Verfügung. Neu wird Gemeinderat Bernhard Schuler von Amtes wegen in der Wasserkommission Einsitz nehmen.

Der Gemeinderat beantragt der Versammlung, die Wasserkommission für die kommenden zwei Jahre, d.h. für die Amtsdauer 2021/22, mit Amtsantritt 1. Januar 2021, entsprechend wie folgt zu wählen:

als Präsident: Hansruedi Huwiler, Werkstoffingenieur ETH

als Mitglieder: Herbert Gisler, eidg. dipl. Sanitärplaner  
Rebekka Mattli, Musikerin MH und Juristin  
Alex Regli, dipl. Bauingenieur ETH

von Amtes wegen: Bernhard Schuler, Mitglied des Gemeinderates

### **Budget für das Jahr 2021 mit Festsetzung des Steuerfusses**

**Bei einem Gesamtaufwand von CHF 40'126'000 und einem Gesamtertrag von CHF 38'871'100 sieht das Budget 2021 einen Aufwandüberschuss von CHF 1'254'900 vor. Die Nettoinvestitionen betragen CHF 2'669'000.**

Damit rechnet das Budget 2021 mit einem um rund CHF 780'000 schlechteren Resultat als für das laufende Jahr. Hauptgründe für den hohen Aufwandüberschuss sind tiefere Steuereinnahmen bei den juristischen Personen sowie höhere Abschreibungen. Dank der guten Eigenkapitalausstattung hält der Gemeinderat den budgetierten Aufwandüberschuss für das Budget 2021 für vertretbar.

Die Auswirkungen der Steuervorlage 2019 sind für die Gemeinde Altdorf erheblich. Durch die Reduktion des Steuersatzes von 33% für die juristischen Personen nimmt die Gemeinde Altdorf rund CHF 1,1 Mio. weniger ein. Die Abstimmungsvorlage sah eine Kompensation dieser Steuerausfälle bei den Holding- und Domizilgesellschaften vor, welche neu nicht mehr privilegiert besteuert werden. Die provisorischen Rechnungsstellungen zeigen nun aber, dass die prognostizierten Mehreinnahmen von CHF 500'000 nicht eintreffen. Zur Abfederung der gesamten Steuerausfälle erhält die Gemeinde Altdorf im nächsten Jahr eine Ausgleichszahlung des Kantons von rund CHF 264'000. Diese Ausgleichszahlung wird während den kommenden Jahren mit einer jährlichen Reduktion von 20% ausbezahlt.

Auf der Aufwandseite belasten die hohen Abschreibungen für die Projekte Anbau Hagenschulhaus, Tiefgarage Gemeindehausplatz und die Personenunterführung beim Bahnhof das Budget. Beim Personalaufwand beträgt der Mehraufwand gegenüber dem Budget 2020 rund CHF 365'000. Dies ist einerseits auf eine zusätzliche Schulklasse in der Oberstufe sowie auf die neu geschaffene gemeinsame Schulsozialarbeit mit Nachbargemeinden zurückzuführen. Die Kosten für die gemeinsame Schulsozialarbeit werden jedoch von den entsprechenden Gemeinden zurückerstattet. Auch bei der wirtschaftlichen Sozialhilfe fallen Mehrkosten von CHF 125'000 an. Hier stehen jedoch auch erwartete Mehreinnahmen in etwa derselben Höhe gegenüber. Auch für Sonderschulungen werden im kommenden Jahr höhere Ausgaben von rund CHF 116'000 anfallen.

Zu erwähnen sind auch die verschiedenen Änderungen im Zusammenhang mit der geänderten Aufgabenteilung zwischen dem Kanton und den Gemeinden sowie im innerkantonalen Finanzausgleich. Diese Differenzen sind jedoch gegenüber dem Budget 2020 kostenneutral.

Die Investitionsrechnung weist Nettoausgaben von CHF 2'669'000 auf. Neben Investitionen in verschiedene Gemeindestrassen fallen die Ersatzbeschaffung eines Fahrzeuges im Werkhof (CHF 390'000) sowie die Sanierung des Daches der Sporthalle Feldli inklusive Photovoltaikanlage (CHF 530'000) an.

Die überdurchschnittlichen Investitionen der Vorjahre sowie der Aufwandüberschuss führen zu einem Anstieg der Nettoschuld pro Kopf auf CHF 1'356. Der Selbstfinanzierungsgrad liegt bei 47,2%. Aufgrund der nach wie vor ausserordentlich günstigen Situation am Kapitalmarkt wird die Zinsbelastung nur geringfügig zunehmen.

Der Gemeinderat beantragt, den Steuerfuss für das Jahr 2021 unverändert auf 95% und den Kapitalsteuersatz der juristischen Personen auf 0,01% festzusetzen.

## Einbürgerungsgesuche

Gemäss Art. 9 Abs. 1 des Gesetzes über das Kantons- und Gemeindebürgerrecht vom 28. November 2010 ist die Gemeindeversammlung (Offene Dorfgemeinde) für die Erteilung des Gemeindebürgerrechtes zuständig. Der Gemeinderat unterbreitet der Offenen Dorfgemeinde die nachfolgenden Gesuche zu Behandlung:

### **Leonora Sylva-Kumnova mit den Kindern Artin, Albin und Anis**

Leonora Sylva-Kumnova, 1976, sowie die Kinder Artin, 2009, Albin, 2011 und Anis, 2017, besitzen die kosovarische Staatsbürgerschaft. Leonora Sylva-Kumnova ist im Kosovo geboren und aufgewachsen. 1999 kam sie zusammen mit ihren Eltern in die Schweiz. 2009 hat sie ihren Ehemann geheiratet, und die Familie hat inzwischen drei Kinder, die alle in Altdorf geboren sind. Von 2007 bis zur Geburt des ersten Kindes war sie bei der Dätwyler AG beschäftigt. Zurzeit ist Leonora Sylva-Kumnova Hausfrau und widmet sich ganz der Kindererziehung.

### **Seyed Ali Hassani mit Sohn Mohammad**

Seyed Ali Hassani, 1974, und sein Sohn Mohammad, 2019, besitzen die iranische Staatsangehörigkeit. Seyed Ali Hassani ist im Iran geboren und aufgewachsen. Im Alter von 16 Jahren hatte er als Beifahrer einen schweren Autounfall und ist seitdem querschnittsgelähmt. Nach einem Aufenthalt in England begann er 1997 ein Studium in Berlin und später in Hamburg. Er arbeitete aber bereits früh als Webdesigner. 2009 kam er in die Schweiz. 2016 heiratete er seine Ehefrau, und 2019 kam der gemeinsame Sohn zur Welt.

Der Gemeinderat hat die vorerwähnten Gesuche im Rahmen des zitierten Gesetzes geprüft und empfiehlt Ihnen, den Einbürgerungsbegehren zuzustimmen.

## **Genehmigung Teilrevision Personalverordnung**

### **A. Kurzbericht**

Das bestehende Personalrecht mit der Personalverordnung und dem Personalreglement wurde letztmals am 22. November 2001 einer Totalrevision unterzogen. Seither erfolgten lediglich geringfügige Anpassungen des Personalreglements.

Es zeigt sich, dass sich das Personalrecht in den vergangenen 18 Jahren weiterentwickelt hat und diverse Bestimmungen im Vergleich zur Privatwirtschaft und zu übrigen öffentlich-rechtlichen Körperschaften nicht mehr zeitgemäss sind. Dies führt dazu, dass insbesondere in der Rekrutierung von neuem Personal Nachteile zu verzeichnen sind. Zu erwähnen sind hier beispielsweise die Ferienregelungen oder die Handhabung des Vaterschaftsurlaubs.

Die Änderungen der Personalverordnung liegen im Kompetenzbereich der Gemeindeversammlung. Das Personalreglement wird vom Gemeinderat erlassen und enthält die näheren Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung. Um eine Gesamtsicht zu erhalten, werden auch die beabsichtigten Änderungen im Personalreglement transparent aufgezeigt.

Die wesentlichen Änderungen können wie folgt zusammengefasst werden:

- Die Wochenarbeitszeit beträgt unverändert 42 Stunden. Die Detailregelung soll neu im Personalreglement erfolgen.
- Die Regelungen für den Bezug von Dienstaltersgeschenken werden angepasst. Einerseits soll bereits ab zehn Dienstjahren eine Vergütung ausgerichtet werden. Andererseits werden die bisherigen Vergütungen ab 20 Dienstjahren reduziert.
- Die Anteile der Arbeitnehmenden an der Unfallversicherung bleiben unverändert. Hingegen übernimmt der Arbeitgeber neu die Prämien für die Krankentaggeldversicherung.
- Der Ferienanspruch soll bis zum erfüllten 49. Altersjahr 25 Tage und ab dem 50. Altersjahr 30 Arbeitstage betragen.
- Der Vaterschaftsurlaub soll neu 15 Tage betragen. Zusätzlich wird die Möglichkeit für einen anschliessenden unbezahlten Urlaub von zehn Tagen gewährt.
- Die Entschädigungen für den Pikettdienst werden angepasst. Zudem wird neu eine Entschädigung für zu leistenden Bereitschaftsdienst ausbezahlt.

## **B. Ausführlicher Bericht**

### **1. Warum braucht es eine Teilrevision des Personalrechts?**

In den vergangenen 18 Jahren, d.h. seit der letzten Revision der Personalverordnung, haben sich die gesellschaftlichen und arbeitsrechtlichen Vorgaben verändert. Um ihre Aufgaben in der notwendigen Qualität und Effizienz zu erbringen, benötigt die Gemeinde entsprechendes Fachpersonal. Bei Stellenbesetzungen ist die Gemeinde wie jedes andere Unternehmen dem Wettbewerb ausgesetzt. Dabei zeigt sich, dass die heutigen Regelungen bei der Personalrekrutierung nicht mehr genügen und teilweise Nachteile mit sich bringen. Die vorliegende Teilrevision soll diesen Gegebenheiten mit zeitgemässen Bestimmungen Rechnung tragen. Darüber hinaus werden diverse redaktionelle Anpassungen vorgenommen.

### **2. Zu den einzelnen Bestimmungen**

Gemäss Gemeindeordnung entscheidet die Gemeindeversammlung über die Personalverordnung. Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung erlässt der Gemeinderat im Personalreglement. Im Folgenden werden die mit der Teilrevision angestrebten wesentlichen Änderungen der Personalverordnung und des Personalreglements kurz erläutert.

#### Teilrevision der Personalverordnung (PV)

##### *Artikel 11 Probezeit*

Die Probezeit soll für alle Angestellten einheitlich drei Monate betragen. Bisher galt für das höhere Kader eine Probezeit von sechs Monaten. Die Verlängerung der Probezeit durch die Anstellungsbehörde in besonderen Fällen wird von bisher sechs auf drei Monate verkürzt.

##### *Artikel 18 Erreichen der Altersgrenze*

Die bisherige Regelung sieht vor, dass das Arbeitsverhältnis spätestens mit dem 65. Altersjahr beendet wird. In der Arbeitswelt wird heute von einer längeren Erwerbstätigkeit ausgegangen, und auch auf politischer Ebene sind Diskussionen zur Anpassung des Pensionsalters im Gange. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, soll die Möglichkeit einer längeren Beschäftigung in der Personalverordnung festgehalten werden. Im Regelfall soll jedoch der Altersrücktritt weiterhin spätestens mit 65 Jahren erfolgen.

##### *Artikel 26 Arbeitszeit, Arbeitsformen*

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden. Die Wochenarbeitszeit soll unverändert beibehalten werden. Sie wird heute in Art. 8 des Personalreglements definiert und soll neu nicht mehr in beiden Erlassen erwähnt werden.

Der Gùeldienstagvormittag soll neu als Arbeitstag gelten. Dafür wird der 31. Dezember nicht erst ab 16.00 Uhr, sondern bereits ab Mittag dienstfrei sein.

Die Gemeinde richtet heute ab dem 20. Dienstjahr und danach alle fünf Jahre eine Treueprämie aus. Diese Prämie beläuft sich auf vier respektive sechs Wochen bezahlte Ferien oder eine entsprechende Barauszahlung. Es ist nicht mehr zeitgemäss, die Treue zum Arbeitgeber erst nach 20 Dienstjahren zu honorieren. Zudem sind die heutigen Dienstaltersgeschenke (ab 20 Jahren) höher als andernorts üblich. Es wird daher beabsichtigt, bereits ab zehn Jahren eine Treueprämie von Fr. 2'000 auszurichten, danach alle fünf Jahre eine um Fr. 1'000 höhere Prämie. Bei einem 25-jährigen Arbeitsjubiläum soll zusätzlich eine Woche Ferien gewährt werden. Dies entspricht der heutigen Regelung, wonach bei 25 Dienstjahren einmalig eine höhere Entschädigung gewährt wird.

Die neue Regelung stellt sicher, dass die Treue zum Arbeitgeber für alle Angestellten gleich belohnt wird. Heute ist eine Barauszahlung abhängig von der entsprechenden Lohnklasse, sodass Mitarbeitende in tieferen Lohnklassen auch tiefere Entschädigungen erhalten. Zudem soll neu kein Bezug in Form von Ferientagen mehr möglich sein.

Die neue Regelung ist insbesondere für langjährige Mitarbeitende unvorteilhaft, da diese von den neuen Treueprämien für zehn bzw. 15 Dienstjahre nicht profitieren konnten und nun mit tieferen Prämien für 20 und mehr Dienstjahre konfrontiert sind. Deshalb enthält Artikel 69 eine Übergangsregelung, wonach Angestellte mit 16 und mehr Dienstjahren Anspruch auf je eine Prämie nach bisheriger Regelung haben. Danach gelten die neuen Bestimmungen.

Aufgrund der Schulgesetzgebung, die diesbezüglich keinen Spielraum zulässt, gelten für das Lehrpersonal in Bezug auf die Dienstaltersgeschenke weiterhin die Bestimmungen der kantonalen Personalverordnung.

Für Unfall und Krankheit sollen neu die gleichen Leistungen und Lohnfortzahlungspflichten gelten. Zu diesem Zweck wird der bisherige Artikel 49 aufgehoben und in Artikel 50 integriert. Die Prämie für die Krankentaggeldversicherung wird neu vollumfänglich durch die Gemeinde getragen, während der Abzug für die Nichtberufsunfallversicherung unverändert bestehen bleibt. Mit der Übernahme der Krankentaggeldprämie kann der Gemeinderat die zu versichernde Leistung selber wählen und den Bedürfnissen respektive der Risikobereitschaft anpassen.

Der Ferienanspruch beträgt heute 20 Arbeitstage bis zum 49. Altersjahr, 25 Arbeitstage ab dem 50. Altersjahr und 30 Arbeitstage ab dem 60. Altersjahr. Die Privatwirtschaft kennt hier vielfach höhere Ferienansprüche. Auch im Quervergleich mit weiteren Arbeitgebern der öffentlichen Hand in der Zentralschweiz hinkt die Gemeinde den Entwicklungen hinterher. Dies hat sich bei der Besetzung einzelner Stellen bereits negativ ausgewirkt, da die Arbeitsbedingungen von Interessentinnen und Interessenten heute zum Teil stärker gewichtet werden als die Entlöhnung. Hier besteht ein klarer Handlungsbedarf.

In der Personalverordnung wird der Ferienanspruch bis zum 49. Altersjahr einheitlich auf 25 Tage und ab dem 50. Altersjahr auf 30 Tage angepasst.

#### *Artikel 69 Übergangsbestimmung*

Hier wird auf die Ausführungen in Artikel 44 verwiesen.

### Teilrevision des Personalreglements für das Verwaltungspersonal (PRV)

#### *Artikel 8 Soll-Arbeitszeit*

Die wöchentliche Soll-Arbeitszeit war bisher in Artikel 26 der Personalverordnung festgelegt und im Personalreglement näher ausgeführt. Neu soll die Wochenarbeitszeit im Personalreglement und nicht mehr in beiden Erlassen festgelegt werden.

#### *Artikel 10 Erreichbarkeit*

Vor Feiertagen soll die Gemeindeverwaltung neu bis 16.00 Uhr erreichbar sein (bisher: 17.00 Uhr). Dies entspricht auch den Öffnungszeiten vieler Altdorfer Geschäfte vor Feiertagen.

#### *Artikel 19 Bandbreitenmodelle*

Bisher kannte das Personalrecht der Gemeinde lediglich Bandbreitenmodelle mit tieferen Lohnzahlungen und mehr Ferientagen, oder aber tiefere Lohnzahlungen bei einer tieferen Wochenarbeitszeit. Diese Modelle sollen durch zusätzliche Varianten mit höheren Wochenarbeitszeiten und entsprechend mehr Ferientagen ergänzt werden.

#### *Artikel 22 Unbezahlte Absenzen*

Artikel 22, Absatz 3 regelt die Möglichkeit, im Anschluss an den bezahlten Vaterschaftsurlaub (Personalreglement PRV, Artikel 24) einen unbezahlten Urlaub von zehn Tagen zu beziehen.

#### *Artikel 24 Bezahlte Absenzen*

Bei den bezahlten Absenzen ist die Anpassung bei der Geburt eigener Kinder zu erwähnen. Hier sollen neu 15 Tage Vaterschaftsurlaub gewährt werden. Demgegenüber werden die Freitage bei der eigenen Vermählung von fünf auf drei Tage reduziert. Ebenfalls angepasst wird ein bezahlter Urlaub von maximal drei Tagen bei Krankheit eigener Kinder (bisher zwei Tage).

#### *Artikel 32 Verpflegung und Übernachtung*

Spesenentschädigungen werden neu nur noch für Hauptmahlzeiten und Übernachtungen separat geregelt. Die übrigen Auslagen werden gemäss Aufwand und gegen Vorlage entsprechender Belege gewährt.

#### *Artikel 41            Sonntags- und Nachtdienst*

Die Entschädigung für den Sonntagsdienst wird nicht mehr mit einem festen Ansatz pro Stunde gewährt, sondern mit einem Zuschlag von 25% auf den massgebenden Lohn. Diese Anpassung entspricht der aktuellen Regelung des Kantons.

#### *Artikel 43            Pikettdienst*

Die Entschädigung für zu leistenden Pikettdienst wird von heute Fr. 20 pro Tag auf Fr. 30 erhöht. Für das Wochenende soll eine Zulage von Fr. 40 pro Tag ausbezahlt werden.

#### *Artikel 43a          Bereitschaftsdienst*

Die Angestellten des Werkhofs, der Wasserversorgung und die Hauswarte haben Bereitschaftsdienst zu leisten. Bereitschaftsdienst bedeutet, dass auch Personen, die nicht für Pikettdienst eingeteilt sind, innerhalb kurzer Zeit für Arbeitseinsätze zur Verfügung stehen müssen. Hier ist insbesondere der Winterdienst zu erwähnen. Der Bereitschaftsdienst war bisher nicht geregelt und wurde auch nicht entschädigt. Die heutige Praxis widerspricht geltendem Recht und soll angepasst werden, da Mitarbeitende nicht ohne Entgelt für Arbeitsleistungen verpflichtet werden können.

#### *Artikel 47            Kürzung*

Die heutige Regelung führt zu einer zwingenden Kürzung des Ferienanspruchs bei Krankheit oder Nichtbetriebsunfall ab dem 90. Tag. Das Obligationenrecht enthält diesbezüglich lediglich eine «Kann»-Formulierung, wobei Kürzungen bereits ab dem 30. Tag möglich sind. Kürzungen erfolgen ohne Berücksichtigung des Grades der Arbeitsunfähigkeit zu je einem Zwölftel des gesamten jährlichen Ferienanspruchs. Dies hat in der Praxis zur Folge, dass eine teilweise arbeitsfähige Person nach Ablauf der Wartefrist gar keinen Ferienanspruch mehr generieren kann. Mit der neuen Formulierung bleiben Kürzungen des Ferienanspruchs die Regel. Der Gemeinderat soll darüber aber von Fall zu Fall und unter Berücksichtigung der jeweiligen Begleitumstände entscheiden können.

### **3.    Finanzielle Auswirkungen**

Durch die Übernahme der gesamten Krankentaggeldprämie durch den Arbeitgeber entstehen der Gemeinde Mehrkosten von ungefähr Fr. 43'000. Auch die an die kantonalen Regelungen angepassten Entschädigungen für Pikett-, Wochenend-, Bereitschafts- und Nachtdienst führen zu Mehrkosten von rund Fr. 47'000. Demgegenüber führen die angepassten Dienstaltersentschädigungen zu einem Minderaufwand von Fr. 15'000. Diese Berechnungen wurden auf der Basis des Budgets 2021 erstellt. Bei einer gesamten Lohnsumme von rund Fr. 17 Mio. betragen die beantragten Änderungen rund 0,44% der ausbezahlten Bruttolöhne.

### **4.    Antrag des Gemeinderats**

Der Gemeinderat beantragt den Stimmberechtigten, die Änderungen der Personalverordnung (PV) wie vorgelegt zu beschliessen.

## **5. Bericht und Antrag der Rechnungsprüfungskommission**

Um die Attraktivität der Gemeinde Altdorf als Arbeitgeberin zu erhöhen, wurden die Personalverordnung und die beiden Personalreglemente des Verwaltungspersonals und der Lehrpersonen überarbeitet. Die Rechnungsprüfungskommission wurde vom Gemeinderat und den zuständigen Personen der Verwaltung über die Artikeländerungen sowie deren finanziellen Auswirkungen informiert.

Die vorgeschlagenen Änderungen haben eine zu erwartende Kostenfolge in der Höhe von rund CHF 75'000 pro Jahr. Gemäss Gemeinderat soll die Erhöhung des Ferienanspruchs des Verwaltungspersonals auf neu fünf Wochen, respektive auf sechs Wochen ab dem 50. Altersjahr keinen finanziellen Mehraufwand zur Folge haben. Durch eine erhöhte Motivation und eine bessere Erholungszeit des Personals soll diese fehlende Arbeitszeit mit dem bestehenden Personalbestand wieder wettgemacht werden.

Die Rechnungsprüfungskommission empfiehlt der Offenen Dorfgemeinde, die teilrevidierte Personalverordnung anzunehmen.

Für die Rechnungsprüfungskommission  
Marco Infanger, Präsident

**PERSONALVERORDNUNG (PV)  
(vom 22. November 2001)**

Die Einwohnergemeindeversammlung Altdorf,

gestützt auf Artikel 16 Buchstabe a der Gemeindeverordnung<sup>1</sup> vom 23.11.1995 beschliesst:

Die Personalverordnung wird wie folgt geändert:

**1. Kapitel            Allgemeine Bestimmungen**

**Artikel 2            Begriffe**

<sup>2</sup>Das Verwaltungspersonal umfasst die Angestellten der Verwaltungsabteilungen sowie sämtlicher Aussenstellen namentlich das Personal des Werkhofs, der Hauswartung und der Wasserversorgung.

**2. Kapitel            Arbeitsverhältnis**

**2. Abschnitt        Begründung**

**Artikel 7            Anstellungsbehörde**

<sup>1</sup>Anstellungsbehörde für das Verwaltungspersonal ist der Gemeinderat, für das Personal der Schule der Schulrat.

**Artikel 8            Entstehung des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags.

**4. Abschnitt        Dauer**

**Artikel 11          Probezeit**

<sup>1</sup>Es gilt eine Probezeit von drei Monaten. In besonderen Fällen kann die Anstellungsbehörde die Probezeit um längstens drei Monate verlängern.

<sup>2</sup>Für Lehrpersonen gelten die Bestimmungen der kantonalen Personalverordnung.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> ARB 1.11

<sup>2</sup> RB 2.4211

**Artikel 13** Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis  
a) Fristen

<sup>4</sup>Für Angehörige des höheren Kaders beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate. Die Anstellungsbehörde bezeichnet das höhere Kader.

5. Abschnitt **Beendigung**

**Artikel 18** Erreichen der Altersgrenze, vorzeitiger Altersrücktritt

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endigt in der Regel mit dem Altersrücktritt zwischen dem 58. und dem 65. Altersjahr nach der Verordnung über die Pensionskasse Uri. Lehrpersonen haben das angefangene Schuljahr in der Regel zu beenden.

3. Kapitel **Pflichten der Angestellten**

**Artikel 25** Annahme von Geschenken

<sup>2</sup>Ausgenommen sind Geschenke von geringem Wert.

**Artikel 26** Arbeitszeit, Arbeitsformen

<sup>1</sup>*aufgehoben*

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

- a) die gesetzlichen Feiertage;
- b) der Gúd尔蒙tag;
- c) der 24. Dezember Nachmittag;
- d) der 31. Dezember Nachmittag.
- e) *aufgehoben*

<sup>3</sup>Der Gemeinderat erlässt nähere Vorschriften über die Arbeitszeit. Er bestimmt die wöchentliche Normalarbeitszeit und kann individuelle und flexible Arbeitsformen sowie die Möglichkeit der Arbeitsteilung einführen.

<sup>4</sup>Für Lehrpersonen gilt die Verordnung zum Schulgesetz.<sup>3</sup>

**Artikel 32** Wohnsitz

<sup>1</sup>Sofern ein öffentliches Interesse besteht, kann die Anstellungsbehörde den Angestellten einen bestimmten Wohnsitz vorschreiben.

<sup>2</sup>*aufgehoben*

---

<sup>3</sup> RB 10.1115

4. Kapitel: **Rechte der Angestellten**

2. Abschnitt: **Zulagen, Dienstaltersgeschenk und besondere Vergütungen**

**Artikel 44** Dienstaltersgeschenk

<sup>1</sup>Jeder und jedem Angestellten wird nach zehn und je weiteren fünf effektiv geleisteten Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk ausgerichtet. Das Dienstaltersgeschenk beträgt nach zehn Jahren 2'000 Franken und erhöht sich alle fünf Jahre um 1'000 Franken.

<sup>2</sup>Nach 25 Jahren wird einmalig zusätzlich eine Woche Ferien gewährt.

<sup>3</sup>Die Höhe des Dienstaltersgeschenkes bemisst sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre.

<sup>4</sup>Die Anstellungsbehörde kann ausnahmsweise ein solches Dienstaltersgeschenk auch in anderen Fällen zusprechen.

<sup>5</sup>Für die Lehrpersonen gelten aufgrund der besonderen Vorschriften des Kantons die Bestimmungen der kantonalen Personalverordnung.

**Artikel 47** Besondere Zulagen

Der Gemeinderat regelt die Entschädigung für:

- a) Überzeit, Nacht-, Sonntags-, Pikett- und Bereitschaftsdienst;

3. Abschnitt: **Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung**

**Artikel 48** Militär, Zivilschutz- und Zivildienst

<sup>2</sup>Übersteigt die Dienstleistung je Kalenderjahr die Dauer von 30 Arbeitstagen, gilt folgender reduzierter Lohnanspruch:

- c) für verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Personen ohne Kind 80%
- d) für verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Personen mit Kind 90%

**Artikel 49** Krankheit

*aufgehoben*

**Artikel 50** Unfall oder Krankheit

<sup>1</sup>Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Unfalls oder einer Krankheit hat die angestellte Person Anspruch auf den vollen Lohn.

<sup>2</sup>Bei Berufsunfällen dauert der Anspruch so lange, bis die volle Arbeitsfähigkeit wieder erlangt wird oder bis ein Rechtsanspruch entsteht, der die gleichen Leistungen wie der volle Lohn garantiert. Bei Nicht-Betriebsunfällen und bei Krankheit besteht der Anspruch jedoch längstens während 730 Tagen.

<sup>3</sup>Die Taggeldleistungen der Unfall- und Krankentaggeldversicherung fallen der Gemeinde zu.

#### 4. Abschnitt: **Weitere Rechte**

##### **Artikel 55** Ferien

<sup>1</sup>Der Ferienanspruch beträgt jährlich

- a) bis zum erfüllten 49. Altersjahr 25 Arbeitstage
- b) ab dem 50. Altersjahr 30 Arbeitstage
- c) *aufgehoben*
- d) *aufgehoben*

<sup>6</sup>Die Ferien der Lehrpersonen richten sich nach den Schulferien der Schule Altdorf.

#### 5a. Abschnitt: **Gesundheitsschutz**

##### **Artikel 62a** Vorbehalt

Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zum Gesundheitsschutz im Allgemeinen und bei Mutterschaft bleiben vorbehalten.

#### 6. Kapitel: **Schluss- und Übergangsbestimmungen**

##### **Artikel 67** Vollzug

<sup>2</sup>Ändern sich beim Kanton die Grundgehälter durch Reallohnanpassungen, einschliesslich des 13. Monatslohnes, ist diese Verordnung in gleichem Umfang anzupassen.

##### **Artikel 68** Aufhebung des bisherigen Rechts

*aufgehoben*

##### **Artikel 69** Übergangsbestimmung

<sup>1</sup>Für Mitarbeitende, welche beim Inkrafttreten der geänderten Bestimmungen gemäss Artikel 44 bereits mindestens 16 Dienstjahre absolviert haben, wird das nächste Dienstaltersgeschenk noch gemäss den bisherigen Bestimmungen der Personalverordnung vom 22. November 2001 ausgerichtet.

<sup>2</sup>*aufgehoben*

Diese Änderungen treten per 1. Januar 2021 in Kraft.

Im Namen der Offenen Dorfgemeinde Altdorf

Dr. Urs Kälin, Gemeindepräsident  
Anja Ebnöther, Gemeindeschreiberin

## **PERSONALREGLEMENT für das Verwaltungspersonal (PRV) (vom 1. August 2002)**

Der Gemeinderat,

gestützt auf Artikel 67 der Personalverordnung<sup>4</sup> beschliesst:

Das Personalreglement wird wie folgt geändert:

### **2. Kapitel:           Arbeitsverhältnis**

#### **Artikel 5           Höheres Kader**

Zum höheren Kader gehören:

- a)   Abteilungsleiter/-innen
- b)   Stv. Gemeindeschreiber/-in
- c)   Bereichsleiter/-innen
- d)   Schuladministrator/-in
- e)   Betriebsbeamter/-in
- f)   *aufgehoben*
- g)   *aufgehoben*

#### **Artikel 7           Lohnfortzahlung im Todesfall**

Als nächste Angehörige im Sinne von Artikel 22 Absatz 4 der Personalverordnung gelten:

- a)   Der Ehegatte oder die Ehegattin, der eingetragene Partner oder die eingetragene Partnerin, Blutsverwandte in auf- oder absteigender Linie, Adoptiveltern und Adoptivkinder, Stiefeltern und Stiefkinder sowie Personen, die mit der verstorbenen Person durch ein Pflegeverhältnis verbunden waren;

### **3. Kapitel:           Pflichten der Angestellten**

#### **1. Abschnitt:       Arbeitszeit**

##### **1. Unterabschnitt: Allgemeine Bestimmungen**

#### **Artikel 8           Soll-Arbeitszeit**

<sup>1</sup>Die Sollarbeitszeit für das Verwaltungspersonal beträgt 42 Stunden in der Woche und 8 Stunden und 24 Minuten im Tag.

#### **Artikel 9           Arbeitszeitrahmen**

<sup>3</sup>Die Arbeit kann zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr geleistet werden. Werden mehr als 6 Stunden pro Tag gearbeitet, ist eine Pause von mindestens 30 Minuten einzuhalten. Diese wird von der täglichen Arbeitszeit abgezogen.

---

<sup>4</sup> ARB 2.45

<sup>4</sup>Das Personal hat Anspruch auf eine Arbeitspause von 20 Minuten. Die Abteilungsleitung regelt das Nähere.

#### **Artikel 10** Erreichbarkeiten

<sup>1</sup>Die Erreichbarkeit der Arbeitsstellen für die Öffentlichkeit ist grundsätzlich von Montag bis Freitag wie folgt sicherzustellen:

- a) von 08.30 Uhr bis 11.45 Uhr
- b) von 13.30 Uhr bis 17.00 Uhr

<sup>2</sup>Vor Feiertagen sind die Arbeitsstellen bis 16.00 Uhr erreichbar.

### 2. Unterabschnitt: Arbeitszeitformen

#### **Artikel 13** Blockzeiten

Es gelten folgende Blockzeiten:

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

#### **Artikel 14** Gleitzeiten

<sup>2</sup>Gleitzeiten sind:

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

#### **Artikel 15** Gleitzeitsaldo

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

#### **Artikel 17** Jahresarbeitszeit

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

### 3. Unterabschnitt: Bandbreitenmodell

#### **Artikel 19** Bandbreitenmodelle

<sup>1</sup>Sofern es der Dienstbetrieb zulässt, können Vollzeitbeschäftigte mit Einwilligung des Gemeinderates die ihnen zusagende Variante des folgenden Bandbreitenmodells wählen:

Variante	Wöchentliche Arbeitszeit in Stunden	Tägliche Normal- Arbeitszeit	Lohn in Prozent	Zusätzliche Ferientage
1	43	8.6	100,0	5
2	43	8.6	98,0	10
3	42	8.4	100,0	0
4	42	8.4	98,0	5
5	42	8.4	96,0	10
6	41	8.2	97,6	0
7	41	8.2	95,6	5
8	41	8.2	93,6	10
9	40	8.0	95,2	0
10	40	8.0	93,2	5
11	40	8.0	91,2	10
12	39	7.8	92,8	0
13	39	7.8	90,8	5

5 Ausgleichstage = 2.0% Lohnreduktion  
1 Wochenarbeitsstunde = 2.4% Lohnreduktion

<sup>2</sup>Angestellte, die nach einer Variante arbeiten möchten, haben das der Abteilungsleitung im Voraus schriftlich zu beantragen. Eine vereinbarte Variante gilt in der Regel während eines Jahres; sie kann im gleichen Verfahren verlängert oder geändert werden.

## 2. Abschnitt **Überstundenarbeit**

### **Artikel 20** Grundsatz

<sup>1</sup>Als Überstundenarbeit gelten die von den vorgesetzten Personen angeordneten Arbeitsstunden, welche die vereinbarte Arbeitszeit übersteigen.

## 3. Abschnitt: **Absenzen**

### **Artikel 22** Unbezahlte Absenzen a) Grundsatz

<sup>1</sup>Unbezahlte Absenzen sind bewilligungspflichtig. Die Bewilligung wird erteilt, wenn es der Dienstbetrieb zulässt.

<sup>3</sup>Bei einer bezahlten Absenz aufgrund von Art. 24 Abs. 1 Bst. b besteht ein Anrecht auf den Bezug von zehn zusammenhängenden Tagen unbezahlten Urlaubs innerhalb von zwei Monaten nach der Geburt.

### **Artikel 24** Bezahlte Absenzen

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

- a) eigene Vermählung oder Eintragung der Partnerschaft einschliesslich Ab- und Anmeldung bei Arbeitsstellen: 3 Tage;

- b) Geburt eigener Kinder: 15 Tage; für Frauen bleibt der Schwangerschaftsurlaub nach Artikel 54 der Personalverordnung<sup>5</sup> vorbehalten. Taggelderleistungen gemäss Erwerbsersatzgesetz EOG fallen der Gemeinde zu.

Fällt diese bezahlte Absenz in die Ferien oder auf die Feiertage (ausgenommen Sonntage und Samstage), kann sie nachbezogen werden.

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

- a) Vermählung der Eltern, Geschwister oder Kinder oder Eintragung der Partnerschaft eines Elternteils, Geschwisters oder Kindes: 1 Tag
- b) Todesfall des Ehegatten oder der Ehegattin, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin, eigener Kinder oder Eltern: bis 3 Tage
- n) bei Krankheit von eigenen Kindern oder Abwesenheit der Pflegeperson: bis 3 Tage pro Jahr;
- o) Arzt- und Zahnarztbesuch, sofern diese unvermeidlicherweise in die Blockzeit fallen.

## **Artikel 26** Schwangerschaftsurlaub

*aufgehoben*

## 4. Kapitel: **Rechte der Angestellten**

### 2. Abschnitt: **Zulagen und besondere Vergütungen**

#### 2. Unterabschnitt: Spesen

## **Artikel 32** Verpflegung und Übernachtung

<sup>1</sup>Die angestellte Person hat für Amtsverrichtungen ausserhalb des Arbeitsortes Anspruch auf folgende Entschädigungen:

- b) *aufgehoben*
- c) *aufgehoben*
- d) *aufgehoben*
- e) *aufgehoben*

<sup>2</sup>Der Anspruch auf eine Entschädigung besteht nur, wenn und soweit tatsächlich Auslagen entstanden sind.

---

<sup>5</sup> ARB 2.45

### 3. Unterabschnitt: Sitzungen, Kurse

#### **Artikel 40**            Kostenbeiträge für Aus- und Weiterbildungen

<sup>3</sup>Eine vollumfängliche Ausrichtung von Kostenbeiträgen wird nur gewährt, wenn die Aus- und Weiterbildung der angestellten Person der beruflichen Funktion zugutekommt. Hat die Gemeinde nur ein teilweises oder mittelbares Interesse an der Aus- und Weiterbildung, sind die Kostenbeiträge angemessen zu kürzen.

### 4. Unterabschnitt: Sonntags- und Nachtarbeit, Pikett- und Bereitschaftsdienst

#### **Artikel 41**            Sonntags- und Nachtarbeit

<sup>1</sup>Als Sonntagsarbeit gilt die Zeit zwischen Sonntag 00.00 und 24.00 Uhr und an Feiertagen.

<sup>2</sup>Als Nachtarbeit gilt die Zeit zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr.

<sup>3</sup>Die Vergütung beträgt 25 Prozent des massgeblichen Stundenlohns.

<sup>4</sup>Nacht- und Sonntagszulagen werden nicht kumulativ ausgerichtet.

<sup>5</sup>Beträgt die zusammenhängend geleistete Nachtarbeit 4 und mehr Stunden, wird der angestellten Person eine Verpflegungsentschädigung von Fr. 15 ausgerichtet.

#### **Artikel 42**            Spezialzulagen

*aufgehoben*

#### **Artikel 43**            Pikettdienst

<sup>1</sup>Das Personal im Werkhof, der Wasserversorgung und die Hauswarte sind verpflichtet, ausserhalb der normalen Arbeitszeit Pikettdienst zu leisten.

<sup>2</sup>Im Bedarfsfall kann der Gemeinderat weitere Personen zu Pikettdienst verpflichten.

<sup>3</sup>Innerhalb des Pikettdienstes sind, ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit, Tätigkeiten wie Rondendienst, Wetterbeobachtung, Auslösen von Einsätzen, Winterdienst etc. vorzunehmen. Diese Arbeitszeit wird gemäss Artikel 41 entschädigt.

<sup>4</sup>Die Zulage für angeordneten Pikettdienst beträgt pro Arbeitstag und Person Fr. 30. Für Samstag und Sonntag je Fr. 40.

#### **Artikel 43a**            Bereitschaftsdienst

<sup>1</sup>Das Personal, insbesondere im Werkhof, der Wasserversorgung und der Hauswartung, kann verpflichtet werden, ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit Bereitschaftsdienst zu leisten.

<sup>2</sup>Bei Bereitschaftsdienst hat die Person in kurzer Zeit einsatzbereit zu sein.

<sup>3</sup>Die Zulage für angeordneten Bereitschaftsdienst beträgt Fr. 10 pro Arbeitstag und je Fr. 25 für Samstag und Sonntag.

3. Abschnitt: **Ferien**

**Artikel 47** Kürzung

<sup>1</sup>Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt.

<sup>2</sup>Eine entsprechende Kürzung findet in der Regel auch statt nach dem 90. Tag bei Dienstausschaltung infolge Krankheit oder Nichtbetriebsunfall und nach dem 30. Tag bei Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst.

<sup>3</sup>Der Gemeinderat kann in begründeten Fällen von dieser Regelung abweichen.

Diese Änderungen treten per 1. Januar 2021 in Kraft.

Im Namen des Gemeinderates Altdorf

Dr. Urs Kälin, Gemeindepräsident

Anja Ebnöther, Gemeindeschreiberin

**PERSONALREGLEMENT für die Lehrpersonen (PRL)  
(vom 1. August 2002)**

Der Gemeinderat,

gestützt auf Artikel 67 der Personalverordnung<sup>6</sup> beschliesst:

Das Personalreglement für die Lehrpersonen wird wie folgt geändert:

2. Kapitel:           **Arbeitsverhältnis**

**Artikel 6**           Lohnfortzahlung im Todesfall

Als nächste Angehörige im Sinne von Artikel 22 Absatz 4 der Personalverordnung<sup>7</sup> gelten:

- a) Der Ehegatte oder die Ehegattin, der eingetragene Partner oder die eingetragene Partnerin, Blutsverwandte in auf- oder absteigender Linie, Adoptiveltern und Adoptivkinder, Stiefeltern und Stiefkinder sowie Personen, die mit der verstorbenen Person durch ein Pflegeverhältnis verbunden waren;

3. Kapitel:           **Pflichten der Angestellten**

2. Abschnitt:       **Absenzen, unbezahlter Urlaub, Schwangerschaftsurlaub**

**Artikel 8**           Bezahlte Absenzen

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

- a) eigene Vermählung oder Eintragung der Partnerschaft einschliesslich Ab- und Anmeldung bei Arbeitsstellen: 3 Tage;
- b) Geburt eigener Kinder: 5 Tage; für Frauen bleibt der Schwangerschaftsurlaub nach Artikel 54 der Personalverordnung<sup>8</sup> vorbehalten.

Fällt diese bezahlte Absenz in die Ferien oder auf die Feiertage (ausgenommen Sonntage und Samstage), kann sie nachbezogen werden.

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

- a) Vermählung der Eltern, Geschwister oder Kinder oder Eintragung der Partnerschaft eines Elternteils, Geschwisters oder Kindes: 1 Tag
- b) Todesfall des Ehegatten oder der Ehegattin, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin, eigener Kinder oder Eltern: bis 3 Tage

---

<sup>6</sup> ARB 2.45

<sup>7</sup> ARB 2.45

<sup>8</sup> ARB 2.45

- n) bei Krankheit von eigenen Kindern oder Abwesenheit der Pflegeperson: bis 3 Tage pro Jahr;
- o) Arzt- und Zahnarztbesuch, sofern diese unvermeidlicherweise in die Unterrichtszeit fallen.

<sup>6</sup>Voraussetzbare Absenzen sind der Schulleitung im Voraus mitzuteilen, nicht voraussetzbare baldmöglichst.

**Artikel 9**                      Unbezahlter Urlaub

<sup>3</sup>Ist der Urlaub kürzer als ein Jahr, beträgt der Abzug pro ausfallende Schulwoche 1/40 des Jahresgehalts.

**Artikel 10**                      Schwangerschaftsurlaub

*aufgehoben*

4. Kapitel:                      **Rechte der Angestellten**

1. Abschnitt:                      **Lohn**

**Artikel 11**                      Grundlagen

<sup>1</sup>Die Höhe des Lohnes richtet sich nach dem Reglement über die Anstellung und Weiterbildung der Lehrpersonen an der Volksschule<sup>9</sup>. Massgebend sind dabei die Lohntabellen im Anhang 2 der Personalverordnung<sup>10</sup>.

<sup>2</sup>In begründeten Ausnahmefällen kann die Anstellungsbehörde eine höhere Bezahlung festlegen.

2. Abschnitt:                      **Spesen und besondere Vergütungen**

**Artikel 13**                      Verpflegung und Übernachtung

<sup>1</sup>Die angestellte Person hat für Amtsverrichtungen ausserhalb des Arbeitsortes Anspruch auf folgende Entschädigungen:

- b) *aufgehoben*
- c) *aufgehoben*
- d) *aufgehoben*
- e) *aufgehoben*

<sup>2</sup>Der Anspruch auf eine Entschädigung besteht nur, wenn und soweit tatsächlich Auslagen entstanden sind.

---

<sup>9</sup> RB 10.1224

<sup>10</sup> ARB 2.45

3. Abschnitt: **Ferien**

**Artikel 19** Grundsatz

<sup>1</sup> Die Ferien richten sich nach den Schulferien der Gemeinde Altdorf.

Diese Änderungen treten per 1. Januar 2021 in Kraft.

Im Namen des Gemeinderates Altdorf

Dr. Urs Kälin, Gemeindepräsident  
Anja Ebnöther, Gemeindeschreiberin

