

PERSONALVERORDNUNG (PV)
(vom 22. November 2001)

Die Einwohnergemeindeversammlung Altdorf,
gestützt auf Artikel 16 Buchstabe a der Gemeindeverordnung¹ vom 23.11.1995,
beschliesst:

Die Personalverordnung wird wie folgt geändert:

1. Kapitel: **Allgemeine Bestimmungen**

Artikel 1 Geltungsbereich

¹ Diese Verordnung regelt das Arbeitsverhältnis des Verwaltungspersonals und der Lehrpersonen der Gemeinde Altdorf.

² Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen für einzelne Personalkategorien. Insbesondere für die Lehrpersonen gelten die besonderen Vorschriften des Kantons², namentlich was die Besoldung, die Pflichtpensen, die Ferien und die Arbeitszeiten betrifft.

Artikel 2 Begriffe

¹ Angestellte der Gemeinde sind das Verwaltungspersonal und die Lehrpersonen der Volksschule.

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

Artikel 3 Ergänzendes Recht

¹ Kann dieser Verordnung oder ihren Ausführungsbestimmungen keine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen des Obligationenrechts.

² Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes³ zum Gesundheitsschutz im Allgemeinen und bei der Mutterschaft bleiben vorbehalten.

¹ ARB 1.11

² RB 10.1111; RB 10.1115; RB 10.1222; RB 10.1223

³ SR 822.11 Art. 6 und 35

2.45

(Jan. 2021)

2. Kapitel: **Arbeitsverhältnis**

1. Abschnitt: **Rechtsnatur**

Artikel 4

Die Arbeitsverhältnisse sind öffentlich-rechtlich.

2. Abschnitt: **Begründung**

Artikel 5 Ausschreibung

¹ Offene Stellen sind öffentlich auszuschreiben.

² Die Anstellungsbehörde bestimmt, in welchen Fällen auf eine Ausschreibung verzichtet werden kann.

Artikel 6 Voraussetzungen der Anstellung

¹ Voraussetzung für eine Anstellung ist die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers.

² Wenn die Stelle es erfordert, kann die Anstellung vom Ergebnis einer vertrauensärztlichen Untersuchung abhängig gemacht werden.

Artikel 7 Anstellungsbehörde

¹ Anstellungsbehörde für das Verwaltungspersonal ist der Gemeinderat, für das Personal der Schule der Schulrat.

² Der Gemeinderat und der Schulrat können die Anstellungsbefugnis ausnahmsweise delegieren.

Artikel 8 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags.

3. Abschnitt: **Gestaltung und Handhabung**

Artikel 9 Gestaltung des Arbeitsverhältnisses

Soweit die besondere Gesetzgebung nichts anderes bestimmt, ist die Anstellungsbehörde zuständig, im Rahmen dieser Verordnung das Arbeitsverhältnis zu gestalten, die daraus fließenden Rechte und Pflichten zu wahren und die erforderlichen Anordnungen zu treffen.

4. Abschnitt: **Dauer**

Artikel 10 Grundsatz

¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet und mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

² 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.

³ Bei Lehrverträgen gilt die Dauer des Lehrverhältnisses als Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Artikel 11 Probezeit

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

² Für Lehrpersonen gelten die Bestimmungen der kantonalen Personalverordnung¹.

5. Abschnitt: **Beendigung**

Artikel 12 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.

Artikel 13 Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis a) Fristen

¹ Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch schriftliche Kündigung seitens der angestellten Person oder seitens der Gemeinde.

² Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von einem Monat gekündigt werden.

³ 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;

¹ RB 2.4211

2.45

(Jan. 2021)

c) für Lehrpersonen generell vier Monate.

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

⁵ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats, bei Lehrpersonen jeweils auf Ende eines Schuljahres gekündigt werden.

⁶ 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.

Artikel 14 b) Kündigungsschutz

¹ Die Kündigung durch die Gemeinde setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Sie darf insbesondere nicht missbräuchlich im Sinne des Obligationenrechts sein.

² Ein sachlich zureichender Grund liegt namentlich vor:

- a) wenn die angestellte Person längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert 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 Aufgabenbereiches ablehnt oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist;
- c) wenn die angestellte Person dauerhaft ungenügende Leistungen erbringt;
- d) wenn durch das Verhalten der angestellten Person die Aufgabenerfüllung der vorgesetzten Person oder anderer Angestellten erheblich erschwert wird;
- e) wenn die angestellte Person ihre wesentlichen 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.

³ Bevor die Gemeinde eine Kündigung ausspricht, hat sie der angestellten Person das rechtliche Gehör zu gewähren. Sie hat die Kündigung schriftlich zu begründen.

⁴ Kündigt die Gemeinde ohne sachlich zureichenden Grund und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, richtet die Gemeinde 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 Abgangsentchädigung bleibt vorbehalten.

⁵ Kündigt die angestellte Person missbräuchlich, hat sie der Gemeinde eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung zu bezahlen.

Artikel 15 Befristetes Arbeitsverhältnis

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.

Artikel 16 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen und ohne Beachtung der festen Vertragsdauer jederzeit aufgelöst werden.

² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar macht.

³ Vor der Entlassung ist die betroffene Person anzuhören. Die Entlassung ist schriftlich zu begründen, wenn die entlassene Person dies verlangt.

⁴ Erweist sich die Entlassung als nicht gerechtfertigt und wird die betroffene Person nicht wieder eingestellt, hat ihr die Gemeinde eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die ungerechtfertigte fristlose Entlassung zu bezahlen, mindestens aber drei Monatslöhne. Die Ausrichtung einer Abgangentschädigung bleibt vorbehalten.

⁵ Löst der oder die Angestellte das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund fristlos auf, hat die Gemeinde Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht. Ausserdem hat sie Anspruch auf den Ersatz weiteren Schadens.

Artikel 17 Einvernehmliche Lösung

Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet der übrigen Bestimmungen dieser Verordnung schriftlich aufgelöst werden.

Artikel 18 Erreichen der Altersgrenze, vorzeitiger Altersrücktritt

¹ Das Arbeitsverhältnis endet 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.

² Der Gemeinderat kann angestellte Personen, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, in den Ruhestand versetzen. Bei Lehrpersonen erfolgt dies auf Antrag des Schulrats. In diesem Fall leistet die Gemeinde der Staatlichen Versicherungskasse Uri für die versicherte Person 50 Prozent der wegen der Entlassung fehlenden Altersgutschriften, jedoch ohne Zins. Diese Leistung endet mit dem erfüllten 62. Altersjahr.

³ In ausgewiesenen Härtefällen kann der Gemeinderat beschliessen, den Beitrag der Gemeinde an die Staatliche Versicherungskasse Uri nach Absatz 2 angemessen zu erhöhen.

2.45

(Jan. 2021)

⁴ Entscheidet sich der Gemeinderat entgegen dem Willen der betroffenen Person für die vorzeitige Pensionierung, sind die Bestimmungen über die Kündigungsfristen, den Kündigungsschutz und die Abgangsentschädigung sinngemäss anzuwenden.

⁵ Der Gemeinderat kann angestellte Personen, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, auf deren Wunsch gemäss der Verordnung über die Staatliche Versicherungskasse Uri in den Ruhestand versetzen. Bei Lehrpersonen erfolgt dies auf Antrag des Schulrats.

Artikel 19 Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit

Das Arbeitsverhältnis endigt, sobald der oder die Angestellte eine volle Invalidenrente gemäss der Verordnung über die Staatliche Versicherungskasse beanspruchen kann.

Artikel 20 Zuständigkeit

Die Anstellungsbehörde ist zuständig, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu kündigen, die fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen zu verfügen oder die einvernehmliche Auflösung zu vereinbaren.

Artikel 21 Abgangsentschädigung

¹ Kündigt die Gemeinde das Arbeitsverhältnis, ohne dass die angestellte Person durch schuldhaftes Verhalten dazu Anlass gibt, hat sie der betroffenen Person eine Abgangsentschädigung zu bezahlen. Voraussetzung ist, dass diese das 50. Altersjahr erfüllt und ihr Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde während mindestens zwanzig Jahren bestanden hat.

² 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. Bemessungsgrundlage ist der Grundlohn mit dem 13. Monatslohn, der Teuerungszulage und den Sozialzulagen.

³ Der Anspruch auf eine Abgangsentschädigung besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.

Artikel 22 Lohnfortzahlung im Todesfall

¹ Den nächsten Angehörigen, an deren Lebensunterhalt der oder die verstorbene Angestellte wesentlich beigetragen hat, wird bis Ende des zweiten, dem Todestag des folgenden Monats der Lohn weiter ausbezahlt. Wenn die verstorbene Person 15 Jahre und mehr im Dienste der Gemeinde gestanden hat, wird der Lohn während drei Monaten ausbezahlt.

² In besonderen Fällen kann der Gemeinderat diese Frist um höchstens zwei Monate verlängern.

³ Sind keine bezugsberechtigten Hinterlassenen da, so wird der Lohn bis Ende des Sterbemonats ausbezahlt.

⁴ Der Gemeinderat umschreibt den Kreis der bezugsberechtigten nächsten Angehörigen.

3. Kapitel: **Pflichten der Angestellten**

Artikel 23 Arbeitsleistung

¹ Die Angestellten sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet.

² Sie haben sich rechtmässig, korrekt und freundlich zu verhalten und ihre Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen. Dabei haben sie die Gesamtinteressen der Gemeinde zu wahren.

Artikel 24 Amtsgeheimnis

¹ Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Dienstverhältnisses bestehen.

Artikel 25 Annahme von Geschenken

¹ 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.

² Ausgenommen sind Geschenke von geringem Wert.

Artikel 26 Arbeitszeit, Arbeitsformen

¹ *aufgehoben*

² Folgende Tage sind, sofern es der Dienstbetrieb gestattet, dienstfrei:

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

³ 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.

⁴ Für Lehrpersonen gilt die Verordnung zum Schulgesetz¹.

¹ RB 10.1115

2.45

(Jan. 2021)

Artikel 27 Überstundenarbeit

¹ Wenn es die Umstände erfordern, sind die Angestellten zur Leistung von Überstundenarbeit verpflichtet, soweit ihnen dies nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

² Anspruch auf zeitliche Kompensation oder, soweit eine solche nicht möglich ist, auf Vergütung, besteht grundsätzlich nur dann, wenn die Überstundenarbeit zum Voraus angeordnet wird.

Artikel 28 Stellvertretung, vorübergehende Zuweisung anderer Arbeit

Angestellte sind, soweit zumutbar, verpflichtet, Stellvertretungen und vorübergehend andere Arbeiten zu übernehmen, auch wenn diese nicht in ihren besonderen Tätigkeitsbereich fallen.

Artikel 29 Versetzung

¹ Wenn es die Umstände erfordern, kann den Angestellten jederzeit eine den Fähigkeiten und der Eignung entsprechende andere Funktion zugewiesen werden.

² Vor einer Versetzung ist der betroffenen Person das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Versetzung ist schriftlich zu begründen.

³ Eine mit der Zuweisung einer anderen Stelle oder Arbeit verbundene Lohnreduktion kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins angeordnet werden.

⁴ Zuständig für die Versetzung ist die Anstellungsbehörde.

Artikel 30 Nebenbeschäftigung

¹ Nebenbeschäftigungen der Angestellten dürfen die Aufgabenerfüllung nicht nachteilig beeinflussen.

² 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.

³ Die Anstellungsbehörde ist verpflichtet, auch andere Nebenbeschäftigungen zu untersagen, sobald sich Missstände zeigen.

Artikel 31 Öffentliche Nebenämter

¹ 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.

² Die Anstellungsbehörde regelt die Kompensationspflicht, wenn öffentliche Ämter während der Arbeitszeit ausgeübt werden.

Artikel 32 Wohnsitz

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

² aufgehoben

³ Sofern der Wohnsitz mit dem Arbeitsort nicht zusammenfällt, entsteht kein Anspruch auf eine Barvergütung oder eine anderweitige Entschädigung.

Artikel 33 Haftung

Die Angestellten sind für den Schaden verantwortlich, den sie der Gemeinde absichtlich oder grobfahrlässig zufügen.

4. Kapitel: **Rechte der Angestellten**

1. Abschnitt: **Lohn**

Artikel 34 Lohngleichheit

Angestellte haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung, soweit diese für die Arbeit von Nutzen sind, Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

Artikel 35 Begriff

Der Lohn setzt sich zusammen aus dem Grundlohn, dem 13. Monatslohn, der Teuerungszulage, den Sozialzulagen, den Dienstaltergeschenken und den besonderen Zulagen.

Artikel 36 Lohnklassen und Lohnstufen

¹ Die Lohnklassen und die Lohnstufen gliedern sich nach den Lohntabellen im Anhang.

² Für das Verwaltungspersonal gilt die Lohntabelle in Anhang 1, für die Lehrpersonen jene in Anhang 2. Beide sind Bestandteile dieser Verordnung.

Artikel 37 Stufenanstieg

¹ 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.

² Beginnt ein Dienstverhältnis spätestens am 1. Juli, bei Lehrpersonen spätestens am 1. August, so gilt das betreffende Kalenderjahr für den Stufenanstieg als erstes Dienstjahr.

2.45

(Jan. 2021)

³ Voraussetzung für jeden Stufenanstieg sind die gute, für die betreffende Funktion erwartete Leistung und Verhaltensweise der angestellten Person. Die Entscheidung über den Stufenanstieg muss sich auf ein Mitarbeitergespräch mit anschließender schriftlicher Mitarbeiterbeurteilung stützen.

⁴ Zuständig, den Stufenanstieg zu beschliessen, ist die Anstellungsbehörde.

⁵ Der Gemeinderat regelt das Nähere in einem Erlass.

Artikel 38 Stufenbeschleunigung und Beförderung bei andauernder ausgezeichnete Leistung

¹ In Ausnahmefällen kann die Anstellungsbehörde den Stufenanstieg beschleunigen.

² Für mehrjährige, ausgezeichnete Leistungen bleibt Artikel 43 vorbehalten.

Artikel 39 Teuerungsausgleich

¹ Die Lohnansätze der im Anhang enthaltenen Lohntabellen entsprechen einem Indexstand der Konsumentenpreise von 100 Punkten gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise per 1. Mai 1993.

² Der Gemeinderat kann die Lohnansätze jeweils auf Jahresanfang ganz oder teilweise der Teuerung anpassen. Der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise Ende November ist dabei richtungsweisend. Bei seiner Entscheidung lässt sich der Gemeinderat von der Wirtschaftslage und der Lage der Gemeindefinanzen leiten. Wenn es die Verhältnisse erlauben, kann er die nicht ausgeglichene Teuerung zu einem späteren Zeitpunkt ganz oder teilweise wieder ausgleichen.

Artikel 40 13. Monatslohn

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn.

² Der 13. Monatslohn entspricht einem Zwölftel des Grundgehaltes, einschliesslich der Teuerungszulage.

³ 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.

⁴ Der 13. Monatslohn wird in der Regel im November ausgerichtet.

Artikel 41 Einreihung der Stellen

¹ Die Stellen des Verwaltungspersonals werden entsprechend ihrem Schwierigkeitsgrad bewertet und einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet.

² Kriterien für die Festsetzung des Schwierigkeitsgrads eines Arbeitsplatzes sind unter anderem Ausbildungsanforderungen, Verantwortung, Selbstständigkeit und Belastung.

³ Gestützt darauf bestimmt die Anstellungsbehörde die Einreihung im Einzelfall.

Artikel 42 Neubewertung

Hat sich der Schwierigkeitsgrad einer Stelle wesentlich geändert, nimmt die Anstellungsbehörde die Neubewertung und gegebenenfalls eine Neueinreihung vor.

Artikel 43 Beförderung

¹ 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.

² 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 die Anstellungsbehörde. Ein Rechtsanspruch auf Beförderung besteht in diesem Fall jedoch nicht.

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

Artikel 44 Dienstaltersgeschenk

¹ 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.

² Nach 25 Jahren wird einmalig zusätzlich eine Woche Ferien gewährt.

³ Die Höhe des Dienstaltersgeschenktes bemisst sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre.

⁴ Die Anstellungsbehörde kann ausnahmsweise ein solches Dienstaltersgeschenk auch in anderen Fällen zusprechen.

⁵ Für die Lehrpersonen gelten aufgrund der besonderen Vorschriften des Kantons die Bestimmungen der kantonalen Personalverordnung.

Artikel 45 Familien- und Haushaltszulagen

¹ Die Familienzulagen werden als Geburts- und als Kinderzulagen ausgerichtet. Anspruch und Höhe dieser Zulagen richten sich nach dem Gesetz über die Familienzulagen.

² Angestellte, die Anspruch auf eine Kinderzulage haben, erhalten jährlich eine Haushaltszulage von 1'200 Franken.

2.45

(Jan. 2021)

Artikel 46 Spesen

¹ Spesen und Auslagen zur Erfüllung dienstlicher Aufgaben werden den Angestellten ersetzt.

² Der Gemeinderat regelt die Voraussetzungen und die Höhe der Vergütungen.

Artikel 47 Besondere Zulagen

Der Gemeinderat regelt die Entschädigung für:

- a) Überzeit, Nacht-, Sonntags-, Pikett- und Bereitschaftsdienst;
- b) Dienstleistungen, die die Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen erfordern;
- c) Stellvertretungs- und andere Aufgaben ausserhalb der Stellenbeschreibung (Pflichtenheft).

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

Artikel 48 Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst

¹ Während des obligatorischen oder freiwilligen Militär-, Zivilschutz- und Zivildienstes wird die volle Besoldung ausgerichtet, sofern die Dienstleistung 30 Arbeitstage je Kalenderjahr nicht übersteigt.

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

- a) für ledige, geschiedene oder verwitwete Personen ohne Unterstützungs- oder Unterhaltspflicht 60%
- b) für ledige, geschiedene oder verwitwete Personen mit Unterstützungs- oder Unterhaltspflicht 80%
- c) für verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Personen ohne Kind 80%
- d) für verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Personen mit Kind 90%

³ Für freiwillige Dienstleistung ist die Zustimmung der Anstellungsbehörde erforderlich.

⁴ Die Erwerbsausfallentschädigung fällt der Gemeinde zu, soweit sie den Lohnanspruch nicht übersteigt.

⁵ Der Lohn während der obligatorischen oder freiwilligen Dienstleistung kann, soweit er die Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn das Arbeitsverhältnis von der oder dem Angestellten innert sechs Monaten nach Beendigung des Dienstes gekündigt wird.

Artikel 49 Krankheit
aufgehoben

Artikel 50 Unfall oder Krankheit

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

² 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 Nichtbetriebsunfällen und bei Krankheit besteht der Anspruch jedoch längstens während 730 Tagen.

³ Die Taggeldleistungen der Unfall- und Krankentaggeldversicherung fallen der Gemeinde zu.

Artikel 51 Härtefall

Liegen besondere Umstände vor, vor allem in Härtefällen oder bei sehr langer Dienstzeit, kann der Gemeinderat, bei Lehrpersonen auf Antrag des Schulrats bei unfall- oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit eine länger dauernde Lohnfortzahlung bewilligen.

Artikel 52 Unfallversicherung

¹ Die Unfallversicherung der Angestellten richtet sich nach der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung.

² Der Gemeinderat legt den Prämienanteil fest, den die Angestellten an die Nichtberufsunfallversicherung und die Zusatzversicherung zu leisten haben. Die restliche Prämie trägt die Gemeinde.

Artikel 53 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen

Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Lohnfortzahlung gehen die Ansprüche der angestellten Person gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer von der Gemeinde abgeschlossenen Unfall- oder Krankenversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf die Gemeinde über.

Artikel 54 Bezahlter Mutterschaftsurlaub¹

¹ Mitarbeiterinnen, welche während der neun Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des AHVG² obligatorisch versichert waren und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben, haben während 14 Wochen Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub.

¹Fassung gemäss Beschluss der Offenen Dorfgemeinde vom 16. November 2006, Inkrafttreten mit Annahme durch die Offene Dorfgemeinde

²SR 831.10

2.45

(Jan. 2021)

² 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.

³ Der Urlaubs- und Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft.

⁴ Die Gemeinde bevorschusst die Taggeldleistungen der EO. Die Taggeldleistungen der EO fallen der Gemeinde zu.

4. Abschnitt: **Weitere Rechte**

Artikel 55 Ferien

¹ Der Ferienanspruch beträgt jährlich

- | | |
|-------------------------------------|----------------|
| a) bis zum erfüllten 49. Altersjahr | 25 Arbeitstage |
| b) ab dem 50. Altersjahr | 30 Arbeitstage |
| c) <i>aufgehoben</i> | |
| d) <i>aufgehoben</i> | |

² Massgebend ist das Kalenderjahr, in dem das Altersjahr erfüllt wird.

³ Die Ferien dienen der Erholung. Sie sind so zu verteilen, dass der geregelte Arbeitsablauf gewährleistet ist.

⁴ Der Gemeinderat regelt namentlich:

- den Ausgleich von Krankheits- und Unfalltagen sowie des Schwangerschaftsurlaubs während der Ferien;
- die Kürzung der Ferien bei längerer Dienstabwesenheit infolge einer Krankheit, eines Unfalls oder Militär- oder Zivildienstes;
- die Übertragbarkeit des Ferienanspruchs auf das folgende Kalenderjahr;
- die finanzielle Abgeltung nicht bezogener Ferien.

⁵ Ausnahmsweise kann der Gemeinderat mit bestimmten Angestellten oder Angestelltenkategorien, namentlich bei unregelmässigen Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten, die Abgeltung des Ferienanspruchs vereinbaren.

⁶ Die Ferien der Lehrpersonen richten sich nach den Schulferien der Schule Altdorf.

Artikel 56 Berufliche Förderung

Die berufliche Fort- und Weiterbildung wird auf allen Stufen gefördert, soweit dies im Interesse der Gemeinde liegt.

Artikel 57 Arbeitszeugnis

¹ 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.

² Wenn die angestellte Person es verlangt, hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Artikel 58 Information und Mitspracherecht

¹ Bei Personalfragen allgemeiner Art ist das Personal in angemessener Art anzuhören. Bei Einreichungsfragen hat der Abteilungsleiter bzw. die Abteilungsleiterin ein Mitspracherecht.

² 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.

Artikel 59 Personalvorsorge

Die Angestellten sind verpflichtet, nach den Bestimmungen der Verordnung über die Staatliche Versicherungskasse Uri¹ der Staatlichen Versicherungskasse beizutreten.

Artikel 60 Datenschutz

¹ Die mit der Personalverwaltung beauftragten Stellen sind berechtigt, zu diesem Zweck notwendige Personendaten zu erheben und zu bearbeiten.

² Der Datenschutz, namentlich das Einsichtsrecht in die persönlichen Daten der Angestellten, richtet sich nach dem Gesetz über den Schutz von Personendaten².

5. Abschnitt: **Diskriminierungsverbot**

Artikel 61 Gleichstellung von Frau und Mann

Die Anstellungsbehörde sorgt für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Artikel 62 Diskriminierungsverbot

¹ Angestellte dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

² Behinderte Personen dürfen nicht benachteiligt werden.

5a. Abschnitt: **Gesundheitsschutz**

Artikel 62a Vorbehalt

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

¹ RB 2.4221

² RB 2.2511

2.45

(Jan. 2021)

6. Abschnitt: **Ausnahmen**

Artikel 63 Ausnahmen

¹ In besonderen Fällen kann die Anstellungsbehörde von den Bestimmungen dieses Kapitels abweichen. Insbesondere kann sie statt einer Lohnklasse Stundenlöhne oder Fixa festlegen.

² Abweichungen sind unzulässig, soweit sie die Rechte der Angestellten ausweiten.

5. Kapitel: **Rechtsschutz**

Artikel 64 Personalrechtliche Verfügungen

¹ Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, erlässt die Anstellungsbehörde eine personalrechtliche Verfügung.

² Solche Verfügungen sind nach den Bestimmungen der Verordnung über die Verwaltungsrechtspflege¹ zu erlassen und direkt mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Obergericht anfechtbar.

³ Verfügungen über eine Neubewertung nach Artikel 42 sind zuerst mit Einsprache anfechtbar.

Artikel 65 Gerichtsentscheide

¹ Hält das Obergericht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses für ungerechtfertigt, erlässt es einen entsprechenden Feststellungsentscheid.

² Lautet das Urteil des Gerichts auf Nichtigkeit der Auflösungsverfügung, wirkt es unmittelbar. In den übrigen Fällen hat die Anstellungsbehörde zu entscheiden, ob sie trotz des Gerichtsurteils an der Auflösungsverfügung festhält. Hält sie daran fest, hat der oder die betroffene Angestellte Anspruch auf Schadenersatz.

Artikel 66 Kostenlosigkeit und Verfahren

¹ Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sind für beide Parteien kostenlos, sofern der Streitwert die in Artikel 343 des schweizerischen Obligationenrechts festgelegte Streitwertgrenze nicht übersteigt.

² Im Übrigen richtet sich das Verfahren nach den Bestimmungen der Verordnung über die Verwaltungsrechtspflege¹.

¹ RB 2.2345

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

Artikel 67 Vollzug

¹ Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

² 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

¹ 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.

² *aufgehoben*

Artikel 70 Inkrafttreten

¹ Diese Verordnung wird durch die Offene Dorfgemeinde erlassen.

² Der Gemeinderat bestimmt das Inkrafttreten¹.

Im Namen der Offenen Dorfgemeinde Altdorf

Dr. Urs Kälin, Gemeindepräsident
Anja Ebnöther, Gemeindegeschreiberin

¹ Vom Gemeinderat in Kraft gesetzt auf den 1.1.2021