

**PERSONALVERORDNUNG
für die Verwaltungsangestellten der Korporation Uri**

KRB vom 1. Dezember 2000

Der Korporationsrat beschliesst:

1. Kapitel: **ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

Artikel 1 Geltungsbereich

¹ Diese Verordnung regelt das Arbeitsverhältnis aller ständigen im Dienste der Korporation Uri beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

² Hilfskräfte können für kurze Zeit vom Engeren Rat mittels schriftlichem Vertrag nach den Bestimmungen des Obligationenrechtes¹⁾ angestellt werden.

³ Für Personen, die in einer Behörde, einer Kommission oder einzeln einen öffentlich-rechtlichen Auftrag im Nebenamt erfüllen, gelten die entsprechenden Verordnungen.

Artikel 2 Begriffe

¹ Angestellte der Korporation Uri sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum mit der Korporation Uri in einem Arbeitsverhältnis stehen, einschliesslich die gemäss Rechtssammlung vom Korporationsrat gewählten Personen.

² Personen im Nebenamt sind solche, die zur Korporation Uri nicht in einem Arbeitsverhältnis, sondern in einem öffentlich-rechtlichen Auftragsverhältnis stehen bzw. im Nebenamt in einer Behörde oder Kommission mitwirken.

Artikel 3 Ergänzendes Recht

Kann dieser Verordnung oder ihren Ausführungsbestimmungen keine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen des Obligationenrechtes¹⁾.

2. Kapitel: **ARBEITSVERHÄLTNIS**

1. Abschnitt: **Rechtsnatur**

Artikel 4 Die Arbeitsverhältnisse sind öffentlich-rechtlich.

¹⁾ SR 220

174.21

2. Abschnitt: **Begründung**

Artikel 5 Ausschreibung

- ¹ Offene Stellen sind öffentlich auszuschreiben.¹⁾
- ² Der Engere Rat bestimmt, in welchen Fällen auf eine Ausschreibung verzichtet werden kann.
- ³ Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, können auch Nichtangemeldete berufen werden.

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 Anstellungs- und Wahlbehörde

a) im Allgemeinen

- ¹ Anstellungsbehörde ist der Engere Rat, soweit die Rechtssammlung der Korporation Uri nichts anderes bestimmt.
- ² Der Engere Rat kann die Anstellungsbefugnis ausnahmsweise einer Kommission delegieren.

Artikel 8 b) Korporationsrat

- ¹ Der Korporationsrat wählt die Korporationsschreiberin oder den Korporationsschreiber.
- ² Das Antragsrecht liegt ausschliesslich beim Engeren Rat.
- ³ Dem Korporationsrat sind die Namen der Bewerberinnen und Bewerber bekannt zu geben, die sich bis zum Wahltermin nicht zurückgezogen haben.

Artikel 9 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

- ¹ Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages, der sich im Rahmen dieser Verordnung bewegt.
- ² Bei Wahlen durch den Korporationsrat entsteht das Arbeitsverhältnis mit der Wahl.
- ³ ...²⁾

¹⁾ Fassung gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

²⁾ Aufgehoben gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

3. Abschnitt: **Gestaltung und Handhabung**

Artikel 10 Gestaltung des Arbeitsverhältnisses

¹ 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.

² Ist der Korporationsrat Wahlbehörde, handelt an dessen Stelle der Engere Rat.

Artikel 11 Vereidigung

Der Engere Rat bestimmt, welche Angestellten den Amtseid abzulegen haben.

4. Abschnitt: **Dauer**

Artikel 12 Grundsatz

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

² Befristete projektbezogene Arbeitsverhältnisse sind möglich.¹⁾

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

Artikel 13 Probezeit

¹ Die ersten drei Monate des unbefristeten Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.¹⁾

² Die Anstellungsbehörde kann die Probezeit auf maximal sechs Monate verlängern.¹⁾

³ Im befristeten Arbeitsverhältnis dauert die Probezeit einen Monat, wobei eine Verlängerung auf maximal drei Monate zulässig ist.¹⁾

5. Abschnitt: **Beendigung**

Artikel 14 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;

¹⁾ Fassung gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

174.21

- f) vorzeitige Pensionierung;
- g) Auflösung nach Erschöpfung der Lohnfortzahlung infolge Krankheit oder Unfall;¹⁾
- h) Tod;
- i) Ablauf der Amtsdauer.

Artikel 15 Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis a) Fristen

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

² Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Kalendertagen gekündigt werden.¹⁾

³ Nach Ablauf der Probezeit gilt für Angestellte eine Kündigungsfrist von drei Monaten.¹⁾

⁴ Für Angehörige des höheren Kaders beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate. Der Engere Rat bezeichnet das höhere Kader.

⁵ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats gekündigt werden.

⁶ ...²⁾

Artikel 15a b) Kündigung zur Unzeit¹⁾

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

² Keine Kündigung zur Unzeit liegt vor bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit.

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

⁴ Bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit müssen die Angestellten auf Verlangen der Korporation Uri nachweisen, dass es sich um eine nichtarbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit handelt. Die Korporation Uri kann ein entsprechendes Arztzeugnis verlangen oder eine vertrauensärztliche Beurteilung anordnen.

⁵ Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich lediglich um die Dauer des Fristunterbruchs.

Artikel 16 c) Kündigungsschutz

¹ Die Kündigung durch die Korporation Uri setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Sie darf insbesondere nicht missbräuchlich im Sinne des Obligationenrechts³⁾ sein.

¹⁾ Fassung gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

²⁾ Aufgehoben gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

³⁾ SR 220

² Ein sachlich zureichender Grund liegt namentlich vor,

- a) wenn der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall erschöpft ist;¹⁾
- 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 ungenügende Leistungen erbringt;¹⁾
- d) wenn durch das Verhalten der angestellten Person die Aufgabenerfüllung der vorgesetzten Person oder anderer Angestellten erschwert wird;¹⁾
- e) wenn die angestellte Person ihre Verpflichtungen nach dieser Verordnung verletzt hat;¹⁾
- f) wenn die angestellte Person eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der konkreten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

³ 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.¹⁾

⁴ Der angestellten Person ist vorgängig das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Kündigung ist schriftlich zu begründen.¹⁾

Artikel 16a d) Missbräuchliche Kündigung¹⁾

¹ Kündigt die Korporation Uri ohne sachlich zureichenden Grund und wird die oder der Angestellte nicht wiedereingestellt, richtet die Korporation Uri der entlassenen Person eine Entschädigung aus. Deren Höhe bemisst sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts²⁾ über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung bleibt vorbehalten.

² Kündigt die angestellte Person missbräuchlich, hat sie der Korporation Uri eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts²⁾ über die missbräuchliche Kündigung zu bezahlen.

Artikel 17 Befristetes Arbeitsverhältnis

¹ Ein befristetes Arbeitsverhältnis endigt ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.¹⁾

² 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.¹⁾

³ Im Übrigen gelten die Bestimmungen über die Kündigung beim unbefristeten Anstellungsverhältnis sinngemäss.¹⁾

¹⁾ Fassung gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

²⁾ SR 220

Artikel 18 Fristlose Auflösung aus wichtigem Grund

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 angestellte 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 wiedereingestellt, hat ihr die Korporation Uri eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts¹⁾ über die ungerechtfertigte fristlose Entlassung zu bezahlen. Die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung bleibt vorbehalten.²⁾

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

Artikel 19 Einvernehmliche Lösung

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

Artikel 20 Erreichen der Altersgrenze, vorzeitiger Altersrücktritt

¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Altersrücktritt zwischen dem 58. Altersjahr und dem Referenzalter nach der Regelung der Pensionskasse Uri³⁾. Vorbehalten bleibt ein ganzer oder teilweiser Aufschub des Altersrücktritts bei einer befristeten Anstellung gemäss Absatz 1a.²⁾

^{1a} Der Engere Rat 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.²⁾

² Der Engere Rat kann angestellte Personen, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, in den Ruhestand versetzen. In diesem Fall leistet die Korporation Uri der Pensionskasse Uri³⁾ für die versicherte Person 50 % der wegen der Entlassung fehlenden Altersgutschriften, jedoch ohne Zins. Diese Leistung endet mit dem erfüllten 62. Altersjahr.

1) SR 220

2) Fassung gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

3) RB 2.4221

³ In ausgewiesenen Härtefällen kann der Engere Rat beschliessen, den Beitrag der Korporation Uri an die Pensionskasse Uri¹⁾ nach Absatz 2 angemessen zu erhöhen.

⁴ Entscheidet sich der Engere Rat 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 Engere Rat kann angestellte Personen, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, auf deren Wunsch gemäss der Verordnung über die Pensionskasse Uri¹⁾ in den Ruhestand versetzen.

Artikel 21 Erschöpfung der Lohnfortzahlung²⁾

¹ 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.

² Die Korporation Uri prüft vor Ende der Lohnfortzahlung die Möglichkeiten einer angepassten Weiterbeschäftigung.

Artikel 22 Ablauf der Amtsdauer

¹ Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag, an dem die Amtsdauer abläuft.

² Artikel 20 Absatz 1 und 5 und Artikel 21 gelten auch für diese Angestellten.²⁾

Artikel 23 Zuständigkeit

¹ Für die Korporation Uri ist die Anstellungsbehörde zuständig, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu kündigen, die fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen zu verfügen oder die einvernehmliche Auflösung zu vereinbaren.

² Ist der Korporationsrat Wahlbehörde, handelt der Engere Rat an seiner Stelle. Seine Verfügungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedürfen, um gültig zu sein, der Genehmigung durch den Korporationsrat.

Artikel 24 Abgangsentschädigung

¹ Kündigt die Korporation Uri 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 der Korporation Uri während mindestens 15 Jahren bestanden hat. In ausgewiesenen Härtefällen kann der Engere Rat von der Mindestdauer abweichen.²⁾

^{1a} Die Abgangsentschädigung beträgt nach 15 Dienstjahren zwei Monatsgehälter und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf maximal sechs Monatsgehälter.²⁾

1) RB 2.4221

2) Fassung gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

174.21

^{1b} Wird ein Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen beendet, kann der Engere Rat 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.¹⁾

² ...²⁾

³ ...²⁾

Artikel 25 Lohnnachgenuss¹⁾

¹ 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.

² Führt der Todesfall bei den Hinterbliebenen nach Absatz 1 zu einer finanziellen Notlage, so kann der Engere Rat auf Gesuch hin von der Anspruchsreihenfolge abweichen und den Lohnnachgenuss auf höchstens sechs Monatslöhne erhöhen.

³ Bei befristeten Arbeitsverhältnissen erfolgt die Zahlung bis zum Ende der Befristung, längstens jedoch bis Ende des zweiten, dem Todestag folgenden Monats.

⁴ ...²⁾

6. Abschnitt: **Vorsorgliche Massnahmen¹⁾**

Artikel 25a Vorsorgliche Massnahmen

¹ 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.

¹⁾ Fassung gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

²⁾ Aufgehoben gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

² Zur Anordnung unaufschiebbarer vorsorglicher Massnahmen sind alle Vorgesetzten zuständig. Die Anordnung ist so bald wie möglich von der Anstellungsbehörde zu genehmigen.

³ Die Anstellungsbehörde entscheidet spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über eine Nach- oder Rückzahlung des Lohns.

3. Kapitel: **PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN**

Artikel 26 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 Korporation Uri zu wahren.

Artikel 27 Amtsgeheimnis

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

² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Dienstverhältnisses bestehen.

Artikel 28 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 Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Artikel 29 Arbeitszeit, Arbeitsformen

¹ Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden.

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

- a) die staatlichen und kantonalen Feiertage, jedoch ohne die Gemeindefeiertage;
- b) der Güdelmontag;
- c) der Güeldienstagvormittag;
- d) der 24. Dezembernachmittag;
- e) der 31. Dezembernachmittag.
- f) an Vorabenden von kantonalen Ruhetagen 1 Stunde früher als der normale Arbeitsschluss.

³ Der Engere Rat erlässt nähere Vorschriften über die Arbeitszeit. Er kann individuelle und flexible Arbeitsformen und die Möglichkeit der Arbeitsteilung einführen.

174.21

Artikel 30 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 nur dann, wenn die Überstundenarbeit zum Voraus angeordnet wird.

Artikel 31 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 32 Versetzung

¹ Wenn es die Umstände erfordern, kann den Angestellten, die nicht vom Korporationsrat gewählt sind, 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 der Engere Rat.

Artikel 33 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 Übelstände zeigen.

Artikel 34 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 Der Engere Rat regelt die Kompensationspflicht sowie sämtliche weiteren Bedingungen, wenn öffentliche Ämter während der Arbeitszeit ausgeübt werden, in einem Reglement.

Artikel 35 Urlaub

1 ...1)

2 Bei Urlaub für die Bekleidung öffentlicher Ämter bei Bund, Kanton oder in den Gemeinden kann ein zusätzlicher Urlaub ohne Lohn- oder Ferienabzug gewährt werden. Der Engere Rat erteilt diesbezügliche Bewilligungen. Die weiteren Bedingungen werden in einem Reglement festgelegt.

Artikel 36 Wohnsitz

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

Artikel 37 Haftung

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

Artikel 38 Haftung der Korporation Uri und Rückgriffsrecht

1 Die Korporation Uri haftet für den Schaden, den ihre Angestellten in der Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich verursacht haben.

2 Sie kann auf die oder den Angestellten zurückgreifen, wenn diese oder dieser vorsätzlich oder grobfahrlässig gehandelt hat. Das Rückgriffsrecht besteht auch dann, wenn das Dienstverhältnis aufgelöst worden ist.

3 Der Engere Rat kann zur Deckung des Schadens, den seine Angestellten Dritten oder der Korporation Uri verursachen, eine geeignete Versicherung abschliessen. Die Kosten der Versicherung trägt die Korporation Uri.

Artikel 39 Ausstand

In Bezug auf den Ausstand der Angestellten gelten sinngemäss die Korporationsvorschriften über den Ausstand im Korporationsrat.

4. Kapitel: **RECHTE DER ANGESTELLTEN**1. Abschnitt: **Lohn****Artikel 40** Lohngleichheit

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

2 Der Engere Rat führt regelmässig eine Lohngleichheitsanalyse durch.²⁾

1) Aufgehoben gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

2) Fassung gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

174.21

Artikel 41 Begriff

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

Artikel 42 Lohnklassen und Lohnstufen

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

² Für das Personal der Korporation Uri gilt die Lohntabelle im Anhang 1. Sie bildet einen Bestandteil dieser Verordnung.

Artikel 43 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 der im Anhang 1 enthaltenen Lohntabelle.

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

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 für die Angestellten auf ein Mitarbeitergespräch mit anschliessender schriftlicher Mitarbeiterbeurteilung stützen.

⁴ Zuständig, den Stufenanstieg für die Korporationsschreiberin oder den Korporationsschreiber und die Rechnungsführerin oder den Rechnungsführer zu beschliessen, ist der Engere Rat.

⁵ Für die übrigen Angestellten der Korporation Uri beschliesst der Engere Rat den Stufenanstieg auf Antrag der Korporationsschreiberin oder des Korporationsschreibers, oder im Verhinderungsfalle deren Stellvertreterin oder dessen Stellvertreters.

⁶ Der Engere Rat ordnet das Nähere in einem Reglement. Für die Mitarbeitergespräche sieht er vor, dass diese mit Zielvereinbarungen und Erfolgskontrollen verbunden sind.

Artikel 44 Stufenbeschleunigung und Beförderung bei andauernder ausgezeichneten Leistung

¹ In Ausnahmefällen kann der Engere Rat den Stufenanstieg beschleunigen.

² Für mehrjährige, ausgezeichnete Leistungen bleibt Artikel 45 vorbehalten.

Artikel 45 Ausserordentliche Zuwendungen

¹ Bei ausserordentlich guten Leistungen kann die Behörde, die für den Stufenanstieg zuständig ist, ausgewiesene Angestellte oder Angestellten-gruppen mit einer einmaligen Zuwendung belohnen.

² Der Engere Rat bestimmt jährlich die Höchstsumme, die für ausserordentliche Zuwendungen zur Verfügung steht.

Artikel 46 Teuerungsausgleich

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

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

Artikel 47 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 Oktober ausgerichtet.

Artikel 48 Nebenbezüge

¹ Die Besoldung bildet die Entschädigung für alle und jede Inanspruchnahme der Angestellten. Überzeitarbeit ist nach Möglichkeit zu kompensieren. Die Zeit für Sitzungen ausserhalb der Arbeitszeit ist nicht zu kompensieren, sondern wird wie den Ratsmitgliedern durch das Sitzungsgeld entschädigt. Näheres regelt das Personalreglement.¹⁾

² Vorbehalten bleibt die Entschädigung für Stellvertretungen von längerer Dauer, die durch den Engeren Rat geregelt werden.

³ Entschädigungen, die für besondere Verrichtungen von Seiten Dritter bezahlt werden, fallen der Korporation Uri zu.

Artikel 49 Einreihung der Stellen

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

² Die Mindestanforderungen für jede Stelle werden durch den Engeren Rat festgelegt.¹⁾

³ In diesem Rahmen setzt der Engere Rat den Einreihungsplan fest. Er reiht die Stellen in die Lohnklassen ein.

¹⁾ Fassung gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

174.21

⁴ Für die Einreihung der Stellen ist der Engere Rat zuständig. Die Einreihung erfolgt unter Mitwirkung der Korporationsschreiberin oder des Korporationsschreibers beziehungsweise der Rechnungsführerin oder des Rechnungsführers.

Artikel 50 Neubewertung

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

Artikel 51 Beförderung

¹ Eine Beförderung in eine höhere Lohnklasse setzt eine Funktionsänderung mit erhöhtem Schwierigkeitsgrad voraus. Der Engere Rat 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 der Engere Rat. Ein Rechtsanspruch auf Beförderung besteht in diesem Fall jedoch nicht.

Artikel 52 Mitwirkung bei Einreihung, Neubewertung oder Beförderung

Bei der Einreihung, Neubewertung, Neueinreihung oder Beförderung von Angestellten ist die Korporationsschreiberin oder der Korporationsschreiber, im Verhinderungsfalle deren Stellvertreterin oder dessen Stellvertreter, vorgängig anzuhören.

2. Abschnitt: Zulagen, Dienstaltersgeschenk und besondere Vergütungen

Artikel 53 Dienstaltersgeschenk

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

² Auf Wunsch der angestellten Person wird das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise ausbezahlt.¹⁾

Artikel 54 Familien- und Haushaltszulage

¹ Die Familienzulagen werden als Geburts- und als Kinderzulagen ausgerichtet. Anspruch und Höhe dieser Zulagen richten sich nach dem Gesetz über die Familienzulagen²⁾.

¹⁾ Fassung gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

²⁾ RB 20.2511

² Angestellte, die Anspruch auf eine Kinderzulage haben, einen eigenen Haushalt führen und mit den eigenen Kindern in Hausgemeinschaft leben, erhalten jährlich eine Haushaltszulage von 1200 Franken.

³ Teilzeitangestellte erhalten eine Haushaltszulage entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad.

Artikel 55 Spesen

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

² Der Engere Rat regelt die Voraussetzungen und die Höhe der Vergütungen in einem Reglement.

Artikel 56 Besondere Zulagen

Der Engere Rat regelt die Entschädigung für:

- a) Überzeit, Wochenend- und Feiertagsdienst;¹⁾
- b) Stellvertretungs- und andere Aufgaben ausserhalb des Arbeitsplatzwertes.

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

Artikel 57 Militärische und ähnliche Dienstleistungen¹⁾

¹ Bei obligatorischen oder freiwilligen militärischen und ähnlichen Dienstleistungen (namentlich Zivildienst, Schutzdienst, Rotkreuzdienst) erhalten Angestellte während drei Monaten pro Jahr den Lohn.

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

³ Für freiwillige Dienstleistung ist die Zustimmung des Engeren Rates erforderlich.

⁴ Die Erwerbsausfallentschädigung oder andere Entschädigungen fallen der Korporation Uri zu, soweit sie den Lohnanspruch nicht übersteigen.

⁵ 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 58 Krankheit

¹ Die Angestellten beziehen bei Krankheit folgenden Lohn:

- a) Höchstens 720 Tage innerhalb einer vom jeweiligen Krankheitstag zurückzurechnenden Zeitspanne von 900 aufeinanderfolgenden Tagen.
- b) Für den gleichen Krankheitsfall werden während lediglich 720 Tagen Lohnentschädigungen entrichtet, und der oder dem Angestellten bleiben nur mehr die Leistungen seiner privaten Krankenversicherung.

¹⁾ Fassung gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

174.21

² Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, längstens aber nach 720 Tagen, hört jede Zahlung auf.

³ Der Engere Rat regelt den Lohnanspruch für erkrankte Angestellte, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis zur Korporation Uri stehen.

Artikel 59 Unfall

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

² Bei Berufsunfällen dauert der Anspruch, bis die volle Arbeitsfähigkeit wiedererlangt wird, längstens während 730 Kalendertagen. Bei Nichtbetriebsunfällen besteht der Anspruch längstens während 730 Kalendertagen.¹⁾

³ Bei befristeten Arbeitsverhältnissen dauert der Anspruch längstens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses.¹⁾

⁴ Die Korporation Uri kann die Leistungen der Unfallversicherung bevorzugen.¹⁾

Artikel 60 Härtefall

Liegen besondere Umstände vor, vor allem in Härtefällen oder bei sehr langer Dienstzeit, kann der Engere Rat bei unfall- oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit eine längerdauernde Lohnfortzahlung bewilligen.

Artikel 61 Unfallversicherung

¹ Die Unfallversicherung der Angestellten richtet sich nach der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung²⁾.

² Der Engere Rat hat die Angestellten gegen Betriebsunfall zu versichern. In diese Versicherung sind auch Nichtbetriebsunfälle einzuschliessen. Die Prämie für die Nichtbetriebsunfallversicherung wird von der Korporation Uri übernommen.

Artikel 62 Weitere Regelungen zur Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall¹⁾

¹ Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Lohnfortzahlung gehen die Ansprüche der angestellten Person gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer von der Korporation Uri abgeschlossenen Unfall- oder Krankentaggeldversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf die Korporation Uri über.

² 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.

¹⁾ Fassung gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

²⁾ SR 832.20; 832.201

³ Absenzen wegen Krankheit oder Unfall sind unverzüglich der vorgesetzten Person zu melden, wobei bei einer Absenz, die drei Arbeitstage übersteigt, ein Arztzeugnis vorzulegen ist. Die Korporation Uri hat zudem das Recht, jederzeit ein Arztzeugnis zu verlangen, das sich über den Grad und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ausspricht.

⁴ In begründeten Fällen kann die Korporation Uri eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen.

⁵ 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 63¹⁾ Urlaub aus familiären Gründen und andere Absenzen²⁾

¹ Die Angestellten haben bei Geburt eines eigenen Kinds Anspruch auf einen Urlaub. Der Engere Rat regelt das Nähere.

² Der Engere Rat bestimmt den Anspruch auf weitere bezahlte Absenzen im Reglement.

Artikel 64¹⁾ Bezahlter Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub²⁾

Der Engere Rat regelt den bezahlten Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub in einem Reglement.

4. Abschnitt: Weitere Rechte

Artikel 65¹⁾ Ferien

¹ Der Ferienanspruch beträgt jährlich:

- | | |
|-------------------------------------|------------------------------|
| a) bis zum erfüllten 59. Altersjahr | 25 Arbeitstage ²⁾ |
| b) ab dem 60. Altersjahr | 30 Arbeitstage ²⁾ |
| c) ... ³⁾ | |
| d) ... ³⁾ | |

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 Engere Rat regelt namentlich:

- den Ausgleich von Krankheits- und Unfalltagen sowie des Mutterschaftsurlaubs während der Ferien;²⁾
- die Kürzung der Ferien bei längerer Dienstabwesenheit infolge einer Krankheit, eines Unfalls sowie militärischen oder ähnlichen Dienstleistungen;²⁾
- die Übertragbarkeit des Ferienanspruchs auf das folgende Kalenderjahr;
- die finanzielle Abgeltung nicht bezogener Ferien.

¹⁾ Umnummerierung gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

²⁾ Fassung gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

³⁾ Aufgehoben gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

174.21

Artikel 66¹⁾ Berufliche Förderung

Die berufliche Fort- und Weiterbildung wird auf allen Stufen gefördert, soweit dies im Interesse der Korporation Uri liegt. Die Korporation Uri sorgt für ein angemessenes und zielgerichtetes Fort- und Weiterbildungsprogramm.

Artikel 67¹⁾ 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 68¹⁾ Mitspracherecht

¹ In allgemeinen Personalfragen steht den Angestellten ein Mitspracherecht zu.

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.

³ Der Engere Rat fördert das Vorschlagswesen.

Artikel 69¹⁾ Personalvorsorge

Die Angestellten sind verpflichtet, nach der Regelung über die Pensionskasse Uri der Pensionskasse Uri beizutreten.²⁾

Artikel 70¹⁾ 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 Personendaten³⁾.

5. Abschnitt: **Diskriminierungsverbot²⁾**

Artikel 71¹⁾ Grundsatz

¹ Der Engere Rat sorgt für die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter.²⁾

² Die Korporation Uri sorgt dafür, dass niemand aufgrund von Persönlichkeitsmerkmalen (insbesondere Geschlecht, Herkunft, Sprache, Religion, geschlechtliche Orientierung, Beeinträchtigung oder vergleichbare Persönlichkeitsmerkmale) diskriminiert wird.²⁾

¹⁾ Umnummerierung gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

²⁾ Fassung gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

³⁾ RB 2.2511

5a. Abschnitt: **Gesundheitsschutz¹⁾**

Artikel 72²⁾

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

6. Abschnitt: **Ausnahmen**

Artikel 73²⁾

¹ In besonderen Fällen kann die Anstellungs- und Wahlbehörde 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: **ORGANISATION**

Artikel 74²⁾ Zuständigkeit

¹ Die Korporationsschreiberin oder der Korporationsschreiber oder im Verhinderungsfall deren Stellvertreterin oder dessen Stellvertreter ist Gesprächspartnerin oder Gesprächspartner und beratendes Organ des Engeren Rates in Personalangelegenheiten, namentlich beim Vollzug der Personalverordnung.

6. Kapitel: **RECHTSSCHUTZ**

Artikel 75²⁾ Personalrechtliche Verfügungen

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

² Solche Verfügungen sind nach den Bestimmungen der Verordnung über die Verwaltungsrechtspflege³⁾ zu erlassen und direkt mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Obergericht anfechtbar.

³ Verfügungen über eine Neubewertung nach Artikel 44 sind zuerst mit Einsprache anfechtbar.

Artikel 76²⁾ Gerichtsentscheide

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

¹⁾ Fassung gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

²⁾ Umnummerierung gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

³⁾ RB 2.2345

174.21

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

Artikel 77¹⁾ Kostenlosigkeit und Verfahren

¹ Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zum Streitwert gemäss der schweizerischen Zivilprozessordnung²⁾ sind für beide Parteien kostenlos.³⁾

² Im Übrigen richtet sich das Verfahren nach den Bestimmungen der Verordnung über die Verwaltungsrechtspflege⁴⁾.

7. Kapitel: **SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN**

Artikel 78¹⁾ Vollzug

Der Engere Rat erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

Artikel 79¹⁾ Aufhebung bisherigen Rechts

Die Dienst- und Besoldungsverordnung für die Angestellten der Korporation Uri vom 17. März 1995 wird aufgehoben.

Artikel 80¹⁾ Änderung bisherigen Rechts

Die Änderungen und Ergänzungen weiterer Rechtserlasse finden sich im Anhang 2, der Bestandteil dieser Verordnung ist.

Artikel 81¹⁾ Übergangsbestimmung

¹ Alle Fristen, die beim Inkrafttreten des neuen Rechts bereits laufen, richten sich nach dem bisherigen Recht.³⁾

² ...⁵⁾

Artikel 82¹⁾ Inkrafttreten

Der Engere Rat wird mit dem Vollzug dieser Verordnung beauftragt. Die Verordnung tritt auf den 1. Januar 2001 in Kraft.

Der Korporationspräsident
Martin Echser

Der Korporationsschreiber
Pius Zraggen

¹⁾ Umnummerierung gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

²⁾ Art. 114 Bst. c ZPO, SR 272

³⁾ Fassung gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

⁴⁾ RB 2.2345

⁵⁾ Aufgehoben gemäss KRB vom 29. November 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

Änderung bisherigen Rechts

Die nachstehend erwähnten Rechtserlasse werden wie folgt geändert:

1. Verordnung vom 17. März 1995 über die Sitzungs- und Taggelder, die Spesenvergütung, die Ferienentschädigung und den Teuerungsausgleich für die nebenamtlichen Funktionäre der Korporation Uri (RB 172.2).

Artikel 4 Spesenvergütung und diverse Entschädigungen

Die Entschädigung für Dienstfahrten, Dienstreisen und für Mahlzeiten, die aus dienstlichen Gründen nicht zu Hause eingenommen werden können, richtet sich nach den Bestimmungen der Personalverordnung für die Verwaltungsangestellten der Korporation Uri und dem entsprechenden Personalreglement.

2. Verordnung vom 20. Dezember 1993 über die Zuständigkeitsordnung im Finanzbericht (RB 172.3)

Artikel 4 Der Korporationsrat

¹ Der Korporationsrat ist nebst den im Gesetz über die Organisation der Korporation Uri vom 9. Mai 1937 in Artikel 22 aufgeführten Geschäften zuständig,

- a) Rechtsvorschriften zu beschliessen und insbesondere
 - 1. die Verordnung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Korporation Uri (Personalverordnung) sowie
 - 2. die Verordnung über die Sitzungs- und Taggelder, die Spesenvergütungen, die Ferienentschädigungen und den Teuerungsausgleich für die nebenamtlichen Funktionäre der Korporation Uri zu erlassen;
- b) den jährlichen Voranschlag zu verabschieden;
- c) neue einmalige Nettoausgaben und Ersatzanschaffungen ab Fr. 50 000.– im Einzelfall zu beschliessen;
- d) die jährliche Rechnung zu verabschieden.

² Den Ausgaben sind folgende Geschäfte gleichgestellt;

- a) Beschlüsse, die wesentliche Einnahmeausfälle nach sich ziehen;
- b) Kauf, Verkauf oder Tausch von Grundstücken des Verwaltungsvermögens und deren Belastung mit dinglichen Rechten, die tatsächlich oder wirtschaftlich wie eine Handänderung wirken;
- c) die Überführung von Grundstücken des Finanzvermögens in Verwaltungsvermögen und umgekehrt;
- d) die Gewährung von Darlehen sowie Beteiligungen an Unternehmungen, wie Übernahme von Aktien oder Genossenschaftsanteilen;
- e) Bürgschaftsverpflichtungen.

Besoldungstabelle Personal (Grundlohn ohne TZ, ohne 13. Monatslohn)

(Basis Mai 1993)

	Min. ¹⁾	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Max.
LK	1 ²⁾	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	108719	111980	115242	118503	121765	125027	128288	131550	134811	138073	141334	144596	147857	152206	156555	160904	165252	169601	173950
23	103051	106142	109234	112325	115417	118509	121600	124692	127783	130875	133966	137058	140149	144271	148393	152515	156637	160759	164881
21	97679	100609	103539	106470	109400	112330	115261	118191	121121	124052	126982	129913	132843	136750	140657	144564	148471	152379	156286
20	92586	95364	98142	100919	103697	106474	109252	112029	114807	117585	120362	123140	125917	129621	133324	137028	140731	144435	148138
19	87760	90392	93025	95658	98291	100923	103556	106188	108822	111455	114087	116720	119353	122983	126634	129884	133395	136905	140415
18	83164	85680	88175	90671	93167	95662	98158	100653	103149	105644	108140	110635	113131	116458	119786	123113	126440	129768	133095
17	78848	81213	83579	85944	88310	90675	93040	95406	97771	100137	102502	104868	107233	110387	113541	116695	119849	123003	126156
16	74737	76979	79221	81464	83706	85948	88190	90432	92674	94916	97158	99401	101643	104632	107622	110611	113601	116590	119580
15	70841	72966	75091	77217	79342	81467	83592	85718	87843	89968	92093	94219	96344	99177	102011	104845	107678	110512	113346
14	67148	69162	71177	73191	75206	77220	79234	81249	83263	85278	87292	89307	91321	94007	96893	99379	102065	104751	107437
13	63647	65557	67466	69376	71285	73194	75104	77013	78923	80832	82741	84651	86560	89106	91652	94198	96744	99290	101836
12	60329	62139	63949	65759	67569	69379	71188	72998	74808	76618	78428	80238	82048	84461	86874	89287	91700	94113	96527
11	57184	58900	60615	62331	64046	65762	67477	69193	70908	72624	74339	76055	77770	80058	82345	84632	86920	89207	91494
10	54203	55923	57465	59081	60707	62333	63959	65585	67212	68838	70464	72090	73716	75984	78052	80220	82388	84556	86725
9.1	52790	54374	55957	57541	59125	60708	62292	63876	65460	67043	68627	70211	71794	73906	76018	78129	80241	82352	84464
9	51377	52918	54460	56001	57542	59084	60625	62166	63708	65249	66790	68332	69873	71928	73983	76038	78093	80148	82203
8.1	50038	51539	53040	54541	56042	57544	59045	60546	62047	63548	65049	66550	68052	70053	72055	74056	76058	78059	80061
8	48699	50160	51621	53082	54543	56004	57464	58925	60386	61847	63308	64769	66230	68178	70126	72074	74022	75970	77918
7	46160	47545	48929	50314	51699	53084	54469	55853	57238	58623	60008	61393	62777	64824	66470	68317	70163	72009	73856
6	43753	45066	46379	47691	49004	50316	51629	52942	54254	55567	56880	58192	59505	61255	63005	64755	66505	68255	70006
5	41472	42717	43961	45205	46449	47693	48938	50182	51426	52670	53914	55158	56403	58061	59720	61379	63038	64697	66356
4	39310	40490	41669	42848	44028	45207	46386	47566	48745	49924	51104	52283	53462	55035	56607	58179	59752	61324	62897
3	37261	38379	39497	40615	41732	42850	43968	45086	46204	47322	48439	49557	50675	52165	53656	55146	56637	58127	59618
2	35319	36378	37438	38497	39557	40616	41676	42735	43795	44855	45914	46974	48033	49446	50859	52271	53684	55097	56510
1	33477	34482	35486	36490	37495	38499	39503	40508	41512	42516	43520	44525	45529	46968	48207	49546	50885	52225	53564

Für Angestellte, die beim Inkrafttreten der Personalverordnung im Maximum einer Lohnklasse eingestuft sind, gilt der Lohnstand vom 31. Dezember 2000!

¹⁾ Lohnstufen, ²⁾ möglicher Stufenanstieg nach Jahren