
Personal- und Besoldungsgesetz (Personalgesetz, PG) ¹

(Vom 26. Juni 1991)

Der Kantonsrat des Kantons Schwyz,

nach Einsicht in Bericht und Vorlage des Regierungsrates,

beschliesst:

I. Allgemeine Bestimmungen**§ 1 ²** Geltungsbereich

¹ Dieses Gesetz regelt das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiter des Kantons in Verwaltung, Anstalten und Gerichten. Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen der Spezialgesetzgebung für einzelne Gruppen von Mitarbeitern.

² Die Kantonalkasse Schwyz ist mit ihren Mitarbeitern dieses Gesetzes nicht unterstellt.

§ 2 ³ Begriffe
a) Mitarbeiter

Es werden folgende Gruppen von Mitarbeitern des Kantons unterschieden:

- a) Beamte, die vom Kantonsrat auf eine feste Amtsdauer gewählt werden;
- b) Angestellte;
- c) nebenamtliche Mitarbeiter, die ohne Begründung eines Arbeitsverhältnisses ausserhalb der engeren Verwaltungs-, Anstalts- und Gerichtsorganisation tätig sind.

§ 3 b) Gleichstellung

Begriffe wie Mitarbeiter, Beamte und Angestellte beziehen sich in gleicher Weise auf Männer und Frauen.

§ 4 ⁴ Stellenplan

¹ Der Regierungsrat erlässt einen verbindlichen Stellenplan. Miteinbezogen werden die durch die Gesetzgebung vorgesehenen und die von den Gerichten beanspruchten Stellen.

² Im Stellenplan sind die auf Dauer benötigten Stellen enthalten.

§ 5 ⁵ Besetzung offener Stellen

¹ Freie Stellen werden zur Bewerbung grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben.

² Die Anstellungsbehörde kann in begründeten Fällen auf die öffentliche Ausschreibung verzichten und die Stelle in einem internen Bewerbungsverfahren besetzen.

145.110

³ Bleibt eine Ausschreibung ohne Erfolg oder ist deren Ergebnis ungenügend, kann die Anstellungsbehörde die Stelle auf dem Berufungsweg besetzen.

II. Arbeitsverhältnis der Beamten und Angestellten ⁶

1. Rechtsnatur ⁷

§ 6 ⁸ Grundsätze

¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

² Kann dieses Gesetz oder ihren Vollzugserlassen keine Vorschrift entnommen werden, gilt ergänzend das Obligationenrecht.

2. Beamte ⁹

§ 7 ¹⁰ Begründung

¹ Das Arbeitsverhältnis der Beamten wird mit der Wahl durch den Kantonsrat begründet.

² Der Regierungsrat nimmt die Einreihung der Beamten in die Lohnklassen vor und entscheidet über die erstmalige Einweisung in die Lohnstufen sowie über die Beförderung in den Lohnklassen und Lohnstufen.

§ 8 ¹¹ Amtsdauer

Das Arbeitsverhältnis der Beamten dauert unabhängig vom Stellenantritt bis zum Ablauf der jeweiligen Amtsperiode des Regierungsrates.

§ 9 ¹² Beendigung a) Ablauf der Amtsdauer

Das Arbeitsverhältnis der Beamten endet mit Ablauf der Amtsperiode. Wiederwahl ist möglich.

§ 10 ¹³ b) vorzeitige Beendigung

Beamte können vom Kantonsrat auf Gesuch hin entlassen werden.

§ 11 ¹⁴ c) aus wichtigen Gründen

Der Kantonsrat kann das Arbeitsverhältnis von Beamten vor Ablauf der Amtsdauer auflösen, wenn wichtige Gründe vorliegen.

3. Angestellte ¹⁵

§ 12 ¹⁶ Begründung a) Vertrag

Das Arbeitsverhältnis der Angestellten wird durch schriftlichen Vertrag begründet.

§ 13 ¹⁷ b) Anstellungsbehörde

¹ Anstellungsbehörde sind der Regierungsrat und die Gerichte.

² Sie können ihre Kompetenzen als Anstellungsbehörde an die Vorsteher der Departemente und Anstalten, die Amtsvorsteher, die Präsidenten der Gerichte sowie an das Personalamt delegieren. Davon ausgenommen ist die Anstellung von Führungskräften I und II gemäss Einreichungsplan.

§ 14 ¹⁸ c) Anforderungen

¹ Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses setzt die fachliche und persönliche Eignung für die Stelle voraus.

² Die Gesetzgebung und die Anstellungsbehörde können weitere Voraussetzungen für die Anstellung verlangen, die in die Ausschreibung aufzunehmen sind.

§ 15 ¹⁹ Dauer
a) unbefristet

Das Arbeitsverhältnis der Angestellten ist in der Regel unbefristet.

§ 16 ²⁰ b) befristet

Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis begründet und beträgt die Dauer über zwei Jahre, kann es wie ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gekündigt werden.

§ 17 ²¹ c) Probeverhältnis

¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

² Die Probezeit kann durch schriftliche Vereinbarung oder durch Entscheid der Anstellungsbehörde auf höchstens sechs Monate verlängert werden.

³ Während der ersten drei Monate der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage auf das Ende einer Woche, danach 14 Tage auf das Ende einer Woche.

§ 18 ²² Beendigung

¹ Die Anstellungsbehörde und der Mitarbeiter können das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt ändern oder beenden.

² Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung;
- b) Auflösung aus wichtigen Gründen;
- c) vorzeitige Pensionierung.

³ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch:

- a) Ablauf einer befristeten Anstellung;
- b) Anspruch auf eine ganze Rente der Eidg. Invalidenversicherung;
- c) Erreichen der Altersgrenze am Letzten des Monats, in welchem der Mitarbeiter das 65. Altersjahr vollendet;
- d) Tod.

§ 19 ²³ Kündigung
a) Form

Das Arbeitsverhältnis kann seitens des Mitarbeiters oder seitens der Anstellungsbehörde schriftlich gekündigt werden.

§ 20 ²⁴ b) Fristen

¹ Die Fristen für die Kündigung betragen beidseitig nach Ablauf der Probezeit:

- a) im ersten Anstellungsjahr ein Monat;
- b) ab zweitem Anstellungsjahr drei Monate.

² Im Anstellungsvertrag kann in begründeten Fällen eine längere Kündigungsfrist von maximal sechs Monaten vereinbart werden.

³ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.

§ 21 ²⁵ Kündigungsschutz
a) Verfahren

¹ Will die Anstellungsbehörde einem Mitarbeiter kündigen, hat sie ihm zuerst das rechtliche Gehör zu gewähren.

² Die Kündigung ist von der Anstellungsbehörde schriftlich zu begründen.

³ Bevor einem Mitarbeiter nach Ablauf der Probezeit gekündigt werden kann, der nicht geeignet ist, seine Aufgabe zu erfüllen oder dessen Leistung und Verhalten nicht befriedigen, sind ihm die Beanstandungen durch eine Mitarbeiterbeurteilung vorzuhalten und ist ihm eine Bewährungsfrist von mindestens drei Monaten anzusetzen.

§ 21a ²⁶ b) sachlicher Kündigungsschutz

¹ Die Kündigung durch die Anstellungsbehörde darf nicht missbräuchlich sein nach den Bestimmungen des Obligationenrechts und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

² Ein sachlich zureichender Grund liegt vor, wenn:

- a) ein Mitarbeiter längerfristig oder dauernd verhindert ist, seine Aufgabe zu erfüllen;
- b) ein Mitarbeiter nicht geeignet ist, seine Aufgabe zu erfüllen oder wenn seine Leistung und sein Verhalten nicht befriedigen;
- c) ein Mitarbeiter seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis schwer oder wiederholt verletzt hat;
- d) ein Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist;
- e) eine Stelle aufgehoben oder in Bezug auf den Aufgaben-, Kompetenz- oder Verantwortungsbereich umgestaltet wird und der Mitarbeiter nicht bereit ist, die umgestaltete Stelle oder eine andere zumutbare Stelle anzunehmen oder wenn es nicht möglich ist, dem Mitarbeiter eine andere zumutbare Stelle anzubieten.

§ 21b ²⁷ c) zeitlicher Kündigungsschutz

¹ Die Anstellungsbehörde darf nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a) während sowie vier Wochen vor und nach einer mindestens elf Tage dauernden obligatorischen Dienstleistung;
- b) während eines unbesoldeten Urlaubs, der für eine freiwillige gemeinnützige Dienstleistung bewilligt worden ist;
- c) während 30 Tagen im ersten Dienstjahr und während 180 Tagen ab zweitem Dienstjahr im Falle unverschuldeter ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall;
- d) während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft.

² Ist die Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis zum Beginn der Sperrfrist noch nicht abgelaufen, so wird die Kündigungsfrist bis zum Ablauf der Sperrfrist unterbrochen.

§ 21c ²⁸ Auflösung aus wichtigen Gründen

¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung hat schriftlich und mit Begründung zu erfolgen.

² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

§ 21d ²⁹ Vorzeitige Pensionierung
a) Zeitpunkt

¹ Die Mitarbeiter können sich nach Vollendung des 59. Altersjahres unter Einhaltung der Kündigungsfrist vorzeitig pensionieren lassen.

² Die Anstellungsbehörde kann einen Mitarbeiter nach Vollendung des 63. Altersjahres und im gegenseitigen Einvernehmen in den vorzeitigen Ruhestand versetzen.

§ 21e ³⁰ b) Überbrückungsrente

¹ Mitarbeiter, die sich vorzeitig pensionieren lassen oder die vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden, haben frühestens ab Vollendung des 63. Altersjahres Anspruch auf eine monatliche Überbrückungsrente, wenn sie nach Massgabe des Gesetzes über die Pensionskasse des Kantons Schwyz³¹ eine ganze Altersrente erhalten. Der Anspruch erlischt mit Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters.

² Die Höhe der Überbrückungsrente entspricht grundsätzlich der maximalen AHV-Altersrente, multipliziert mit dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad beim Kanton während der letzten zehn Jahre vor der Pensionierung. Besteht ein Anspruch auf eine Viertelrente, eine halbe Rente oder eine Dreiviertelrente der Eidg. Invalidenversicherung, entspricht die Höhe der Überbrückungsrente drei Vierteln, der Hälfte bzw. einem Viertel davon. Besteht ein Anspruch auf eine ganze Rente der Eidg. Invalidenversicherung, entfällt der Anspruch auf eine Überbrückungsrente.

145.110

§ 21f³² Folgen einer unzulässigen Kündigung oder Auflösung

¹ Eine Kündigung, die während einer Sperrfrist nach § 21b ausgesprochen wird, ist nichtig und entfaltet keine Rechtswirkung.

² Ist eine Kündigung missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts, ist eine Kündigung ohne sachlich zureichenden Grund nach § 21a Abs. 2 oder in Missachtung der Verfahrensvorschriften nach § 21 ausgesprochen worden oder ist eine fristlose Entlassung nach § 21c ohne wichtigen Grund erfolgt, entstehen finanzielle Ansprüche nach § 21g, sofern der betroffene Mitarbeiter nicht wiedereingestellt wird. Hingegen kann in diesen Fällen kein Anspruch auf die Fortführung des Arbeitsverhältnisses abgeleitet werden.

§ 21g³³ Abfindung und Entschädigung

¹ Wird ein Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Anstellungsbehörde im gegenseitigen Einvernehmen beendet, wird ein Mitarbeiter vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder kann einem Mitarbeiter, dessen Stelle aufgehoben wird, keine andere zumutbare Stelle angeboten werden, erhält der betroffene Mitarbeiter eine Abfindung.

² Die Abfindung entspricht höchstens dem letzten Jahreslohn und wird vom Regierungsrat nach den Umständen des Einzelfalles festgesetzt. Berücksichtigt werden das Alter, die Dienstjahre und die persönlichen Verhältnisse des Mitarbeiters sowie der Grund, der zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat.

³ Ist eine Kündigung missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts, ist eine Kündigung ohne sachlich zureichenden Grund nach § 21a Abs. 2 oder in Missachtung der Verfahrensvorschriften nach § 21 ausgesprochen worden oder ist eine fristlose Entlassung nach § 21c ohne wichtigen Grund erfolgt, hat der betroffene Mitarbeiter Anspruch auf eine Abfindung nach Abs. 2 und auf eine zusätzliche Entschädigung, die höchstens dem letzten halben Jahreslohn entspricht.

§ 21h³⁴ Ausnahmen a) Lehrpersonen

In den Vollzugserlassen wird die Anpassung des Arbeitsverhältnisses der Lehrpersonen von kantonalen Schulen an die Anforderungen des Schulbetriebes geregelt.

§ 21i³⁵ b) Auszubildende

¹ Die Departemente, Anstalten und Gerichte können Praktikanten und Lehrlinge ausbilden und das Ausbildungsverhältnis vertraglich regeln.

² Für Lehrlinge wird ein Lehrvertrag nach Obligationenrecht abgeschlossen.

III. Rechte und Pflichten der Beamten und Angestellten ³⁶**§ 22** Besoldung und Versicherung

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Besoldung und wird gegen die wirtschaftlichen Folgen von Unfall, Invalidität, Alter und Tod versichert.

§ 23 ³⁷ Ferien

¹ Der Ferienanspruch der Mitarbeiter beträgt jährlich:

- a) bis zum 49. Altersjahr 20 Arbeitstage;
- b) vom 50. bis zum 59. Altersjahr 25 Arbeitstage;
- c) ab dem 60. Altersjahr 30 Arbeitstage.

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

³ Der Ferienanspruch der Lehrpersonen an kantonalen Schulen, der Auszubildenden und der jugendlichen Mitarbeiter sowie der anteilmässige Ferienanspruch werden in den Vollzugserlassen geregelt.

§ 24 Urlaub

¹ Besoldeter oder unbesoldeter Urlaub kann gewährt werden, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.

² In den Vollzugserlassen wird der besoldete Kurzurlaub für persönliche Anlässe und der besoldete Urlaub im öffentlichen Interesse geregelt.

³ Die Departemente, die Anstalten und die Gerichte sind zuständig, unbesoldeten Urlaub zu gewähren.

§ 25 Verbandsfreiheit

Die Verbandsfreiheit ist gewährleistet. Die Mitarbeiter können insbesondere Personalorganisationen gründen und ihnen angehören.

§ 26 Mitwirkung

¹ Die Personalorganisationen und die einzelnen Mitarbeiter haben das Recht, zu betrieblichen und beruflichen Angelegenheiten Vorschläge zu machen.

² Die Personalorganisationen werden über Änderungen von Personalvorschriften vorzeitig informiert und haben das Recht, dazu Stellung zu nehmen.

§ 27 Rechtsschutz

¹ Mitarbeiter, gegen die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung ein gerichtliches Verfahren angehoben wird, können um Rechtsschutz ersuchen.

² Der Regierungsrat entscheidet über Gewährung, Art und Umfang des Schutzes.

§ 28 Personaldaten

¹ Der Mitarbeiter kann Einsicht in seine Personaldaten nehmen.

² Er kann verlangen, dass falsche persönliche Daten berichtigt und unvollständige ergänzt werden.

§ 29 ³⁸ Arbeitszeugnis

¹ Der Mitarbeiter kann jederzeit vom Vorgesetzten ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.

² Die Angaben haben sich auf die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken, wenn es der Mitarbeiter verlangt.

§ 30 Allgemeine Dienstpflichten

¹ Der Mitarbeiter ist zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet. Er hat die Interessen des Kantons zu wahren und seine Aufgaben rechtmässig, loyal, wirtschaftlich und initiativ zu erfüllen.

² Der Mitarbeiter hat die Arbeitszeit für die Aufgabenerfüllung zu verwenden.

³ Der Mitarbeiter untersteht im Rahmen der Gesetzgebung dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht seiner Vorgesetzten.

§ 30a ³⁹ Verweis

¹ Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsbehörde einen Verweis aussprechen.

² Der Verweis erfolgt mündlich nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung des betroffenen Mitarbeiters. Der Verweis ist zusammen mit der Stellungnahme des Mitarbeiters zu protokollieren.

§ 31 Zusammenarbeit

¹ Die Mitarbeiter haben sich bei der Aufgabenerfüllung gegenseitig zu unterstützen.

² Sie sind verpflichtet, Stellvertretungen zu übernehmen oder vorübergehend Arbeiten auszuführen, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenbereich gehören.

§ 32 Arbeitszeit
a) Normalarbeitszeit

¹ Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 42 Stunden.

² In den Vollzugserlassen wird geregelt:

- a) die Form der Arbeitszeit;
- b) die Feiertagsordnung;
- c) der Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst;
- d) die Arbeitszeit der Lehrer von kantonalen Schulen.

§ 33 b) Überstunden

¹ Der Mitarbeiter ist verpflichtet, ausnahmsweise und in zumutbarem Ausmass Überstunden zu leisten.

² In den Vollzugserlassen wird die Kompensation als Regelfall und die Vergütung von Überstunden als Ausnahme geregelt.

§ 34⁴⁰ c) Teilzeitarbeit

Die Anstellungsbehörde kann die Normalarbeitszeit im Einzelfall verkürzen oder eine Stelle mit mehreren Mitarbeitern besetzen, wenn es der Dienstbetrieb gestattet.

§ 35⁴¹ Amtsgeheimnis

¹ Die Mitarbeiter sind verpflichtet, über Angelegenheiten zu schweigen, die ihnen in ihrer amtlichen Stellung zur Kenntnis gelangen und an denen ein öffentliches Geheimhaltungsinteresse oder ein Persönlichkeitsschutzinteresse besteht oder die gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Die Geheimhaltungspflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

² Nach den gleichen Grundsätzen dürfen dienstliche Akten und Daten Dritten nicht zugänglich gemacht werden.

³ Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht:

- a) wenn die Gesetzgebung zur Anzeige oder zur Auskunft verpflichtet;
- b) im Rahmen der Zeugnispflicht, wenn die vorgesetzte Behörde zur Aussage ermächtigt.

§ 36 Verbot der Annahme von Geschenken

Dem Mitarbeiter ist es untersagt, für sich oder Dritte im Zusammenhang mit seiner Aufgabenerfüllung Geschenke oder andere Vorteile zu fordern, anzunehmen oder versprechen zu lassen.

§ 37⁴²**§ 38**⁴³ Wohnsitz

¹ Der Mitarbeiter kann von der Anstellungsbehörde verpflichtet werden, aus dienstlichen Gründen im Kanton zu wohnen.

² Dabei kann angeordnet werden, dass der Mitarbeiter einen bestimmten Wohnsitz zu nehmen oder eine Dienstwohnung zu beziehen hat.

§ 39⁴⁴ Nebenbeschäftigung

¹ Der Mitarbeiter darf keine Nebenbeschäftigungen ausüben, die seine Aufgabenerfüllung beeinträchtigen können. Die Anstellungsbehörde kann aus wichtigen Gründen Ausnahmen bewilligen.

² In den Vollzugserlassen wird die Bewilligungspflicht, die Beanspruchung von Arbeitszeit und die Ablieferung von Entschädigungen und Besoldungsbeiträgen Dritter geregelt.

§ 40⁴⁵ Aus- und Weiterbildung

¹ Der Kanton fördert die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter.

² In den Vollzugserlassen wird die Beanspruchung von Arbeitszeit und die Übernahme der Kosten geregelt.

IV. Besoldung

§ 41⁴⁶ Bestandteile

Die Besoldung setzt sich aus dem Lohn gemäss §§ 42f. sowie allfälligen Zulagen gemäss §§ 50 bis 53 zusammen.

§ 42⁴⁷ Lohnsysteme
a) Allgemeines Lohnsystem

¹ Der Jahreslohn der Mitarbeiter beträgt für die gesamte Normalarbeitszeit nach der Allgemeinen Lohnstabelle (Anhang). Die Lohnsätze entsprechen dem Landesindex der Konsumentenpreise von 161.0 Punkten (Basisindex Dezember 1982 = 100).

² Dem Grundlohn (Lohnstufe E0; 100%) sind drei Lohnstufen vorangestellt, die als Anlaufstufen in drei Schritten von je 3 % durchlaufen werden.

³ Das 1. Maximum (Lohnstufe E8; 124%) wird über Erfahrungsstufen in acht Schritten von je 3 % erreicht.

⁴ Das 2. Maximum (Lohnstufe A8; 144%) wird über Aufstiegsstufen in acht Schritten von je 2.5 % erreicht.

⁵ Das 3. Maximum (Lohnstufe Q6; 159%) wird über Qualifikationsstufen in sechs Schritten von je 2.5 % erreicht.

§ 43⁴⁸ b) Kaderlohnsystem

¹ Der Jahreslohn der Kadermitarbeiter richtet sich für die gesamte Normalarbeitszeit nach der Kaderlohntabelle (Anhang). Die Lohnsätze entsprechen dem Landesindex der Konsumentenpreise von 161.0 Punkten (Basisindex Dezember 1982 = 100).

² Als Kadermitarbeiter gelten die Führungskräfte I bis III gemäss Einreichungsplan. Der Regierungsrat kann weitere Mitarbeiter mit Führungsfunktion als Kadermitarbeiter anerkennen.

³ Jede Kaderlohnklasse ist in zwei Bandbreitenbereiche unterteilt. Die Bandbreitenwerte reichen

a) im Erfahrungsbereich (E-Bereich) von 100% bis 126.5%;

b) im Qualifikationsbereich (Q-Bereich) von 127% bis 169%.

§ 44⁴⁹ Einreihung und Einweisung
a) Einreichungsplan

¹ Der Regierungsrat setzt den Einreichungsplan nach Funktionen und Lohnklassen fest. Der Einreichungsplan ist in die Vollzugserlasse aufzunehmen.

² Die Anstellungsbehörde nimmt im Rahmen des Einreichungsplanes und der Vollzugserlasse auf der Grundlage der Arbeitsplatzbewertung die Einreihung der einzelnen Stellen in die Lohnklassen vor.

§ 45⁵⁰ b) Einzeleinweisung

¹ Die Anstellungsbehörde entscheidet auf Grund der Vorbildung sowie der beruflichen und ausserberuflichen Kenntnisse und Erfahrungen über die erstmalige Einweisung eines Mitarbeiters in die Lohnstufen oder Bandbreitenbereiche.

² In die Anlaufstufen werden Mitarbeiter eingewiesen, die von der Vorbildung oder Erfahrung her die Anforderungen ihrer Funktion noch nicht ganz erfüllen können.

§ 46⁵¹ Neueinreihung
a) Voraussetzungen

Der Mitarbeiter kann in eine andere Lohnklasse eingereiht werden, wenn sein Aufgaben-, Kompetenz- oder Verantwortungsbereich verändert wird.

§ 46a⁵² b) Zuständigkeit

Zuständig für die Neueinreihung ist die Anstellungsbehörde. Sie trifft ihre Entscheidung im Rahmen des Einreihungsplanes und auf der Grundlage der Arbeitsplatzbewertung.

§ 47⁵³ Beförderung
a) Voraussetzungen

¹ Der Mitarbeiter kann befördert werden, wenn die Beurteilung von Leistung und Verhalten eine Lohnerhöhung rechtfertigt. Eine Beförderung ist einmal pro Jahr möglich.

² In den Lohnstufen besteht die Beförderung in einem Anstieg um eine halbe bis zwei Lohnstufen.

³ In den Anlauf- und Erfahrungsstufen steigt der Mitarbeiter jedes Jahr um mindestens eine Lohnstufe auf. Die Beförderung bleibt aus, wenn Leistung und Verhalten nicht den Anforderungen entsprechen. Bei herausragenden Leistungen kann der Mitarbeiter um zwei Lohnstufen befördert werden.

⁴ In den Bandbreitenbereichen erfolgt die Beförderung in ganzen oder halben Prozentpunkten des Grundlohns. Sie besteht in einem Anstieg um

- a) maximal 6 Prozentpunkte im Erfahrungsbereich;
- b) maximal 5 Prozentpunkte im Qualifikationsbereich.

§ 47a⁵⁴ b) Zuständigkeit

¹ Der Regierungsrat regelt die Zuständigkeit für die Beförderung.

² Er legt fest, welche Gesamtsumme für Beförderungen zur Verfügung steht und teilt den Departementen, Anstalten und Gerichten ihre Anteile zu. Er berücksichtigt dabei das wirtschaftliche Umfeld sowie den Finanzhaushalt.

§ 47b⁵⁵ c) Mitarbeiterbeurteilung

¹ Die Vorgesetzten beurteilen Leistung und Verhalten der ihnen unterstellten Mitarbeiter. Sie führen mit ihnen periodisch Gespräche, bei denen die Beurteilung besprochen wird und Ziele für die nächste Beurteilungsperiode schriftlich vereinbart werden.

² Ist ein Mitarbeiter mit der Beurteilung durch den Vorgesetzten nicht einverstanden, kann er deren Überprüfung verlangen.

³ Der Regierungsrat regelt Zuständigkeiten und Verfahren der Mitarbeiterbeurteilung und der Überprüfung.

§ 48⁵⁶ Teuerungsausgleich

¹ Der Regierungsrat passt die Lohnansätze nach §§ 42 f. der Teuerung an. Er berücksichtigt dabei angemessen das wirtschaftliche Umfeld, den Finanzhaushalt und den allenfalls in den Vorjahren nicht gewährten Teuerungsausgleich.

² Ein Teuerungsausgleich wird Ende Jahr für das folgende Kalenderjahr festgesetzt. Es wird Bezug genommen auf den Stand des Landesindex der Konsumentenpreise von Ende November.

§ 49 13. Monatslohn

Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt. Vor jedem Monatsende wird ein Teilbetrag und im Monat November zusätzlich ein Teilbetrag als 13. Monatslohn ausbezahlt.

§ 50⁵⁷ Leistungszulage

¹ Der Regierungsrat und die Gerichte können gestützt auf die Beurteilung durch die Vorgesetzten einzelnen Mitarbeitern für herausragende Leistungen eine Leistungszulage ausrichten.

² Die Leistungszulage wird jeweils für ein Jahr zugesprochen. Sie wird nicht in den anrechenbaren Jahresverdienst nach dem Gesetz über die Pensionskasse des Kantons Schwyz⁵⁸ einbezogen.

³ Der Kantonsrat bestimmt den Voranschlagskredit, der gesamthaft für alle an Mitarbeiter auszurichtende Leistungszulagen jährlich zur Verfügung steht und über dessen Zuteilung der Regierungsrat entscheidet.

§ 51⁵⁹ Dienstaltersgeschenk

¹ Wenn ein Mitarbeiter sein zehntes Dienstjahr erfüllt, wird ihm im Monat November ein Dienstaltersgeschenk von 3 % der Jahresbesoldung ausgerichtet. Nach je fünf weiteren Dienstjahren wird ihm ein jeweils um 1 Prozent höheres Dienstaltersgeschenk ausgerichtet.

² Wenn es der Dienstbetrieb zulässt, kann der Mitarbeiter das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in Form eines bezahlten Urlaubes beziehen.

³ Endet das Arbeitsverhältnis eines anspruchsberechtigten Mitarbeiters während einer Fünfjahresperiode nach Abs. 1 zufolge Erreichens der Altersgrenze, Arbeitsunfähigkeit oder Aufhebung der Stelle, so wird ihm das nächstfällige Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.

§ 52 ⁶⁰ Arbeitsmarktzulage

¹ Zur Gewinnung oder Erhaltung eines besonders qualifizierten Mitarbeiters können der Regierungsrat und die Gerichte ausnahmsweise eine befristete Arbeitsmarktzulage bis zu 20 % eines Jahreslohnes nach § 42 zusprechen. Davon ausgeschlossen sind Kadermitarbeiter.

² Sie überprüfen periodisch, ob die Arbeitsmarktzulage weiterhin ausgerichtet, gekürzt oder gestrichen wird.

§ 52a ⁶¹ Funktionszulage

¹ Übernimmt ein Mitarbeiter vorübergehend, aber für länger als zwei Monate eine zusätzliche Funktion oder erheblich erweiterte Aufgaben, können ihm der Regierungsrat und die Gerichte für die Dauer der Mehrbelastung eine Funktionszulage gewähren.

² Die Funktionszulage beträgt höchstens 20 Prozent des Jahreslohnes nach §§ 42f. Sie bemisst sich nach der Art, dem Umfang und den Anforderungen der übernommenen Funktion oder Aufgaben.

³ Dauert die Übernahme der zusätzlichen Funktion oder erheblich erweiterten Aufgaben länger als zwei Jahre, prüft die Anstellungsbehörde eine Neueinrichtung.

⁴ Ist zum Zeitpunkt der Zusprechung der Funktionszulage davon auszugehen, dass sie länger als ein Jahr ausgerichtet wird, ist sie in den versicherten Jahresverdienst nach dem Gesetz über die Pensionskasse des Kantons Schwyz⁶² einzubeziehen.

§ 53 ⁶³ Sozialzulagen

¹ Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Kinder- und Geburtszulagen nach dem Gesetz über die Familienzulagen.⁶⁴

² Der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine Familienzulage nach Massgabe der Vollzugserlasse. Die Familienzulage beträgt höchstens 2040 Franken im Jahr.

§ 54 Ausnahmen a) Lernende

Der Regierungsrat regelt die Besoldung der Praktikanten und Lehrlinge.

§ 55 ⁶⁵ b) Anteilmässige Besoldung

Ein anteilmässiger Besoldungsanspruch auf die Leistungen nach §§ 42 f., 49 und 51-53 besteht, wenn:

a) eine Teilzeitarbeit geleistet wird;

145.110

- b) das Arbeitsverhältnis nicht während eines ganzen Kalenderjahres besteht;
- c) während eines Kalenderjahres ein unbesoldeter Urlaub bezogen wird.

§ 55a ⁶⁶

§ 56 Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung

In den Vollzugserlassen wird die Lohnzahlung während des Militär- und Zivilschutzdienstes, während der Krankheit und des Unfalls sowie während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft geregelt.

§ 57 Leistungen im Todesfall

In den Vollzugserlassen werden die Leistungen im Todesfall geregelt.

V. Vergütungen

§ 58 Nebenamtliche Mitarbeiter

Der Regierungsrat regelt die Vergütungen von nebenamtlichen Mitarbeitern.

§ 59 ⁶⁷ Sonderfälle

In den Vollzugserlassen wird die Vergütung geregelt für:

- a) Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst;
- b) Überstunden im Ausnahmefall;
- c) Ferien, die nicht bezogen werden können;
- d) Polizeidienst;
- e) unversicherten Sachschaden, den Mitarbeiter im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung erleiden;
- f) Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitern.

§ 60 Spesen

In den Vollzugserlassen wird der Ersatz der Auslagen und Spesen geregelt, so namentlich:

- a) der Ersatz der Kosten für die öffentlichen Verkehrsmittel als Regelfall;
- b) der Ersatz der Kosten für ein Privatfahrzeug als Ausnahmefall;
- c) der Ersatz der Mehrkosten für auswärtige Verpflegung;
- d) der Ersatz der Kosten für auswärtige Übernachtung;
- e) der Ersatz der Telefon- und Postgebühren;
- f) der Ersatz der Kosten für einen angeordneten Umzug;
- g) die Kleiderentschädigung;
- h) die Büroentschädigung.

§ 61 Naturalleistungen

Der Regierungsrat regelt die Anrechnung von Naturalleistungen an den Lohn.

§ 61a ⁶⁸**VI. Rechtsschutz****§ 62** ⁶⁹ Verwaltungsgerichtliche Klage

¹ Das Verwaltungsgericht entscheidet im Klageverfahren über die Verletzung von gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen dem Kanton und den Mitarbeitern. Der Kanton wird im Verfahren durch die Anstellungsbehörde vertreten.

² Bevor die Klage beim Verwaltungsgericht eingereicht wird, hat der Kläger dem Beklagten seine Forderung schriftlich anzumelden. Der Beklagte hat dazu innert 60 Tagen Stellung zu nehmen. Das Verwaltungsgericht tritt auf die Klage nur ein, wenn dieses Vorverfahren durchgeführt oder auf seine Veranlassung nachgeholt wurde und wenn der Beklagte die Forderung nicht anerkennt.

³ Für Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 30 000.-- werden den Parteien keine Kosten auferlegt.

§ 63 ⁷⁰ Verjährung

Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis zwischen dem Kanton und den Mitarbeitern verjähren mit Ablauf von fünf Jahren.

VII. Übergangs- und Schlussbestimmungen**§ 64** ⁷¹ Anpassung der Arbeitsverhältnisse

¹ Die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter werden auf den 1. Januar 1992 dem neuen Recht angepasst.

² Privatrechtliche Arbeitsverträge werden auf den 1. Januar 1992 nach den Vorschriften des neuen Rechts in öffentlich-rechtliche Verträge umgestaltet.

³ Die bis Ende der Amtsperiode 1996 - 2000 gewählten Beamten gelten ab 1. Juli 2000 als unbefristet angestellt, ohne dass ein schriftlicher Vertrag abgeschlossen werden muss. Vorbehalten bleibt die Auflösung des Dienstverhältnisses vor oder auf diesen Zeitpunkt nach bisherigem Recht.

§ 65 Garantie des Besitzstandes

¹ Der Regierungsrat reiht die Mitarbeiter ohne Rücksicht auf den Besitzstand auf den 1. Januar 1992 nach neuem Recht in die Lohnklassen ein und nimmt auf diesen Zeitpunkt die Einzeleinweisung in den Lohnstufen vor, die der Arbeitsbewertung Rechnung trägt.

145.110

² Ist die Jahresbesoldung des Mitarbeiters nach Abs. 1 geringer als nach altem Recht, so wird ihm der Besitzstand des Jahres 1991 (Grundgehalt und Anstieg der Dienstalterszulage, der Teuerungszulage und der Treueprämie) garantiert. Der nach altem Recht berechnete Betrag wird so lange ausgerichtet, bis die Besoldung nach neuem Recht höher ist.

§ 65a ⁷² Übergangsbestimmung zur Änderung vom 25. April 2007

¹ Der Regierungsrat und die Gerichte entscheiden, welche Mitarbeiter nach Inkrafttreten dieser Änderung ins Kaderlohnsystem überführt werden.

² Eine ausserordentliche Zulage gemäss § 52 in der Fassung vom 26. Juni 1991 wird bei Kadermitarbeitern insoweit abgebaut, als sich dies als angemessen erweist. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.

§ 66 Aufhebung bisherigen Rechts

Mit Inkrafttreten dieses Erlasses wird die Verordnung über die Besoldung der Behörden und das Dienstverhältnis des Staatspersonals vom 20. November 1968⁷³ mit Ausnahme der §§ 15-20 aufgehoben.

§ 66a ⁷⁴ Änderung bisherigen Rechts

Die Verordnung über die wirkungsorientierte Verwaltungsführung (WOV) vom 17. März 1999⁷⁵ wird wie folgt geändert:

§ 3 Abs. 2

² Zu diesem Zweck enthält die Verordnung besondere Instrumente, Zuständigkeiten und Verfahren, die von den allgemeinen Vorschriften über die Organisation und den Finanzhaushalt abweichen.

*§§ 19-22
werden aufgehoben.*

§ 67 ⁷⁶ Referendum, Publikation, Inkrafttreten

¹ Dieses Gesetz unterliegt dem Referendum gemäss §§ 34 oder 35 der Kantonsverfassung.

² Es wird im Amtsblatt veröffentlicht und nach Inkrafttreten in die Gesetzssammlung aufgenommen.

³ Der Regierungsrat wird mit dem Vollzug beauftragt. Er bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.⁷⁷

§ 68 ⁷⁸

Anhang: Lohntabellen ⁷⁹*Allgemeine Lohntabelle (Index 161.0)*

Lohn- klasse	Grundlohn 100% Lohnstufe E0	1. Maximum 124.0% Lohnstufe E8	2. Maximum 144.0% Lohnstufe A8	3. Maximum 159.0% Lohnstufe Q6
1	42 819	53 096	61 660	68 082
2	44 572	55 270	64 183	70 869
3	46 437	57 583	66 871	73 836
4	48 417	60 037	69 721	76 983
5	50 509	62 632	72 733	80 310
6	52 715	65 366	75 908	83 816
7	55 033	68 241	79 247	87 502
8	57 465	71 255	82 749	91 369
9	60 010	74 411	86 413	95 414
10	62 667	77 707	90 240	99 640
11	65 438	81 142	94 231	104 046
12	68 322	84 719	98 383	108 631
13	71 318	88 434	102 699	113 397
14	74 428	92 291	107 178	118 342
15	77 651	96 289	111 818	123 466
16	80 988	100 425	116 622	128 771
17	84 438	104 703	121 589	134 255
18	88 000	109 120	126 720	139 920
19	91 676	113 678	132 013	145 764
20	95 464	118 375	137 468	151 788
21	99 366	123 214	143 087	157 991
22	103 381	128 192	148 868	164 376
23	107 509	133 310	154 813	170 938
24	111 749	138 570	160 920	177 682
25	116 104	143 968	167 189	184 605
26	120 572	149 507	173 622	191 708
27	125 152	155 188	180 217	198 991
28	129 845	161 007	186 977	206 453
29	134 651	166 968	193 898	214 096

145.110*Kaderlohtabelle (Index 161.0)*

Kader- lohn- klasse	Grundlohn 100%	Qualifikations- bereich 127%	Maximum 169%
K01	92 226	117 127	155 862
K02	96 450	122 492	163 001
K03	100 675	127 857	170 141
K04	104 900	133 223	177 281
K05	109 124	138 587	184 420
K06	113 349	143 953	191 560
K07	117 574	149 319	198 700
K08	121 798	154 683	205 839
K09	126 023	160 049	212 979
K10	130 248	165 415	220 119
K11	134 472	170 779	227 258

¹ Dieses Gesetz wurde als dem fakultativen Referendum unterstehende Verordnung erlassen: GS 18-129 mit Änderungen vom 12. Mai 1993 (GS 18-343), vom 15. Dezember 1994 (GS 18-533), vom 9. Dezember 1997 (GS 19-267), vom 13. Mai 1998 (GS 19-306), vom 14. Dezember 1999 (GS 19-476), vom 22. März 2000 (GS 19-559), vom 12. Dezember 2000 (GS 19-649), vom 11. Dezember 2001 (GS 20-165), vom 10. Dezember 2002 (GS 20-352), vom 10. Dezember 2003 (GS 20-470), vom 19. Mai 2004 (Pensionskassenverordnung, GS 20-567), vom 14. Dezember 2004 (GS 20-623), vom 6. Dezember 2005 (GS 21-47), vom 12. Dezember 2006 (GS 21-102), vom 25. April 2007 (GS 21-125), vom 11. Dezember 2007 (GS 21-157), vom 10. Dezember 2008 (GS 22-48), vom 14. Dezember 2010 (GS 22-132) und vom 17. Dezember 2013 (RRB Anpassung an neue Kantonsverfassung, GS 23-97).

² Abs. 1 in der Fassung vom 22. März 2000.

³ Fassung vom 22. März 2000.

⁴ Abs. 2 in der Fassung vom 22. März 2000.

⁵ Fassung vom 25. April 2007 (Abs. 3 neu).

⁶ Fassung vom 22. März 2000.

⁷ Neu eingefügt am 22. März 2000.

⁸ Überschrift und Abs. 1 in der Fassung vom 22. März 2000.

⁹ Neu eingefügt am 22. März 2000.

¹⁰ Fassung vom 22. März 2000.

¹¹ Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 2 aufgehoben).

¹² Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 2 aufgehoben).

¹³ Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 2 aufgehoben).

¹⁴ Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 2 und 3 aufgehoben).

¹⁵ Neu eingefügt am 22. März 2000.

¹⁶ Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 2 aufgehoben).

¹⁷ Fassung vom 25. April 2007.

¹⁸ Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 2 neu).

¹⁹ Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 2 und 3 aufgehoben).

²⁰ Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 2 aufgehoben).

²¹ Fassung vom 25. April 2007 (Abs. 2 und 3 neu).

²² Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 3 neu).

- ²³ Fassung vom 22. März 2000.
- ²⁴ Abs. 2 in der Fassung vom 25. April 2007 und Abs. 3 neu eingefügt am 22. März 2000.
- ²⁵ Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 3 neu).
- ²⁶ Neu eingefügt am 22. März 2000.
- ²⁷ Neu eingefügt am 22. März 2000.
- ²⁸ Neu eingefügt am 22. März 2000.
- ²⁹ Abs. 1 in der Fassung vom 19. Mai 2004.
- ³⁰ Fassung vom 19. Mai 2004.
- ³¹ SRSZ 145.210.
- ³² Neu eingefügt am 22. März 2000.
- ³³ Neu eingefügt am 22. März 2000.
- ³⁴ Neu eingefügt am 22. März 2000.
- ³⁵ Neu eingefügt am 22. März 2000.
- ³⁶ Fassung vom 22. März 2000.
- ³⁷ Abs. 1 und 3 in der Fassung vom 22. März 2000.
- ³⁸ Fassung vom 22. März 2000 (Begriff „Dienstverhältnis“ durch „Arbeitsverhältnis“ ersetzt).
- ³⁹ Neu eingefügt am 22. März 2000.
- ⁴⁰ Fassung vom 22. März 2000 (Begriff „Wahlbehörde“ durch „Anstellungsbehörde“ ersetzt).
- ⁴¹ Fassung vom 22. März 2000.
- ⁴² Aufgehoben am 22. März 2000.
- ⁴³ Abs. 1 in der Fassung vom 22. März 2000 (Begriff „Wahlbehörde“ durch „Anstellungsbehörde“ ersetzt).
- ⁴⁴ Abs. 1 in der Fassung vom 22. März 2000 (Begriff „Wahlbehörde“ durch „Anstellungsbehörde“ ersetzt).
- ⁴⁵ Überschrift und Abs. 1 in der Fassung vom 25. April 2007.
- ⁴⁶ Fassung vom 25. April 2007 (Abs. 2 aufgehoben).
- ⁴⁷ Abs. 1 in der Fassung vom 14. Dezember 2010 und Abs. 2 bis 5 neu eingefügt am 25. April 2007.
- ⁴⁸ Abs. 1 in der Fassung vom 14. Dezember 2010.
- ⁴⁹ Fassung vom 25. April 2007 (Abs. 3 aufgehoben).
- ⁵⁰ Fassung vom 25. April 2007 (Abs. 2 neu).
- ⁵¹ Fassung vom 25. April 2007.
- ⁵² Neu eingefügt am 25. April 2007.
- ⁵³ Fassung vom 25. April 2007.
- ⁵⁴ Neu eingefügt am 25. April 2007.
- ⁵⁵ Neu eingefügt am 25. April 2007.
- ⁵⁶ Abs. 1 in der Fassung vom 25. April 2007 und Abs. 2 in der Fassung vom 22. März 2000.
- ⁵⁷ Abs. 1 und 2 (neu) in der Fassung vom 25. April 2007; bisheriger Abs. 2 wird zu Abs. 3.
- ⁵⁸ SRSZ 145.210.
- ⁵⁹ Abs. 1 in der Fassung vom 25. April 2007.
- ⁶⁰ Fassung vom 25. April 2007 (Abs. 2 neu).
- ⁶¹ Neu eingefügt am 25. April 2007.
- ⁶² SRSZ 145.210.
- ⁶³ Abs. 1 in der Fassung vom 22. März 2000.
- ⁶⁴ SRSZ 370.100.
- ⁶⁵ Fassung vom 25. April 2007.
- ⁶⁶ Aufgehoben am 22. März 2000.
- ⁶⁷ Fassung vom 22. März 2000.
- ⁶⁸ Aufgehoben am 22. März 2000.

⁶⁹ Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 3 neu).

⁷⁰ Fassung vom 22. März 2000.

⁷¹ Überschrift und Abs. 3 in der Fassung vom 22. März 2000.

⁷² Neu eingefügt am 25. April 2007.

⁷³ GS 15-549; SRSZ 140.510.

⁷⁴ Neu eingefügt am 25. April 2007.

⁷⁵ SRSZ 143.210; GS 19-384.

⁷⁶ Überschrift, Abs. 1, 2 und 3 in der Fassung vom 17. Dezember 2013.

⁷⁷ In Kraft getreten am 1. Januar 1992 (Abl 1991 747); Änderungen vom 22. März 2000 am 1. Juli 2000 (Abl 2000 819), vom 10. Dezember 2002 am 1. Januar 2003 (Abl 2002 2135), vom 10. Dezember 2003 am 1. Januar 2004 (Abl 2003 2044), vom 19. Mai 2004, vom 14. Dezember 2004 am 1. Januar 2005 (Abl 2004 1418 bzw. Abl 2004 2102), vom 6. Dezember 2005 am 1. Januar 2006 (Abl 2005 2022), vom 12. Dezember 2006 am 1. Januar 2007 (Abl 2006 2174), vom 25. April 2007 und 11. Dezember 2007 am 1. Januar 2008 (Abl 2007 2298 und 2300), vom 10. Dezember 2008 am 1. Januar 2009 (Abl 2008 2628), vom 14. Dezember 2010 am 1. Januar 2011 (Abl 2010 2771) und vom 17. Dezember 2013 am 1. Januar 2014 (Abl 2013 2974).

⁷⁸ Aufgehoben am 17. Dezember 2013.

⁷⁹ Fassung vom 14. Dezember 2010.