
Personal- und Besoldungsverordnung ¹

(Vom 26. Juni 1991)

Der Kantonsrat des Kantons Schwyz,

gestützt auf § 40 Buchstabe d der Kantonsverfassung,² nach Einsicht in Bericht und Vorlage des Regierungsrates,

beschliesst:

I. Allgemeine Bestimmungen**§ 1 ³** Geltungsbereich

¹ Diese Verordnung 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 Kantonalbank Schwyz ist mit ihren Mitarbeitern dieser Verordnung nicht unterstellt.

§ 2 ⁴ 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 ⁵ 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 ⁶ 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.

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 ⁷

1. Rechtsnatur ⁸

§ 6 ⁹ Grundsätze

¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

² Kann dieser Verordnung oder ihren Vollzugserlassen keine Vorschrift entnommen werden, gilt ergänzend das Obligationenrecht.

2. Beamte ¹⁰

§ 7 ¹¹ 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 ¹² Amtsdauer

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

§ 9 ¹³ Beendigung a) Ablauf der Amtsdauer

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

§ 10 ¹⁴ b) vorzeitige Beendigung

Beamte können vom Kantonsrat auf Gesuch hin entlassen werden.

§ 11 ¹⁵ c) aus wichtigen Gründen

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

3. Angestellte ¹⁶

§ 12 ¹⁷ Begründung a) Vertrag

Das Arbeitsverhältnis der Angestellten wird durch schriftlichen Vertrag begründet.

§ 13¹⁸ 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.

§ 14¹⁹ 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.

§ 15²⁰ Dauer
a) unbefristet

Das Arbeitsverhältnis der Angestellten ist in der Regel unbefristet.

§ 16²¹ b) befristet

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

§ 17²² 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.

§ 18²³ 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 ²⁴ Kündigung
a) Form

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

§ 20 ²⁵ 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 ²⁶ 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 ²⁷ 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.

§ 21b²⁸ 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.

§ 21c²⁹ 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.

§ 21d³⁰ 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.

§ 21e³¹ 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 der Verordnung über die Pensionskasse des Kantons Schwyz³² 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.

§ 21f³³ 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.

§ 21g³⁴ 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.

§ 21h³⁵ Ausnahmen
a) Lehrpersonen

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

§ 21i³⁶ 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 ³⁷

§ 22 Besoldung und Versicherung

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

§ 23 ³⁸ 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.

§ 29³⁹ 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.

§ 30a⁴⁰ 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.

§ 34⁴¹ c) Teilzeitarbeit

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

§ 35⁴² 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.

§ 37⁴³**§ 38**⁴⁴ 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.

§ 39⁴⁵ 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.

§ 40⁴⁶ 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

§ 41⁴⁷ Bestandteile

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

§ 42⁴⁸ 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 160.6 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.

§ 43⁴⁹ 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 155.5 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%.

§ 44⁵⁰ 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.

§ 45⁵¹ 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.

§ 46⁵² Neueinreihung
a) Voraussetzungen

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

§ 46a⁵³ b) Zuständigkeit

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

§ 47⁵⁴ 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.

§ 47a⁵⁵ 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.

§ 47b⁵⁶ 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.

§ 48⁵⁷ 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.

§ 50⁵⁸ 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 der Verordnung über die Pensionskasse des Kantons Schwyz⁵⁹ 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.

§ 51⁶⁰ 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.

§ 52⁶¹ 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.

§ 52a⁶² 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 der Verordnung über die Pensionskasse des Kantons Schwyz⁶³ einzubeziehen.

§ 53⁶⁴ Sozialzulagen

¹ Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Kinder- und Geburtszulagen nach dem Gesetz über die Familienzulagen.⁶⁵

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.

§ 55⁶⁶ b) Anteilmässige Besoldung

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

a) eine Teilzeitarbeit geleistet wird;

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

§ 55a ⁶⁷

§ 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 ⁶⁸ 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.

§ 61a⁶⁹**VI. Rechtsschutz****§ 62**⁷⁰ 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.

§ 63⁷¹ Verjährung

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

VII. Übergangs- und Schlussbestimmungen**§ 64**⁷² 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.

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.

§ 65a⁷³ 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 dieser Verordnung wird die Verordnung über die Besoldung der Behörden und das Dienstverhältnis des Staatspersonals vom 20. November 1968⁷⁴ mit Ausnahme der §§ 15-20 aufgehoben.

§ 66a⁷⁵ Änderung bisherigen Rechts

Die Verordnung über die wirkungsorientierte Verwaltungsführung (WOV) vom 17. März 1999⁷⁶ 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 Referendum, Vollzug

¹ Diese Verordnung wird dem fakultativen Referendum gemäss § 31 Abs. 1 der Kantonsverfassung unterstellt.

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

³ Der Regierungsrat wird mit dem Vollzug beauftragt.

§ 68 Inkrafttreten

¹ Diese Verordnung tritt mit Ausnahme von § 50 am 1. Januar 1992 in Kraft.⁷⁷

² Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten von § 50.

Anhang: Lohntabellen ⁷⁸*Allgemeine Lohntabelle (Index 160.6)*

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	42 713	52 964	61 506	67 913
2	44 461	55 132	64 024	70 692
3	46 322	57 440	66 705	73 652
4	48 297	59 888	69 548	76 792
5	50 384	62 476	72 552	80 111
6	52 584	65 204	75 720	83 607
7	54 896	68 071	79 050	87 285
8	57 322	71 078	82 544	91 142
9	59 861	74 226	86 199	95 177
10	62 512	77 514	90 016	99 393
11	65 275	80 941	93 997	103 788
12	68 152	84 509	98 138	108 361
13	71 141	88 215	102 444	113 115
14	74 243	92 062	106 911	118 048
15	77 458	96 050	111 540	123 159
16	80 787	100 176	116 332	128 452
17	84 228	104 443	121 287	133 922
18	87 782	108 849	126 406	139 573
19	91 448	113 395	131 685	145 401
20	95 227	118 081	137 126	151 411
21	99 119	122 907	142 732	157 599
22	103 124	127 873	148 498	163 967
23	107 242	132 979	154 428	170 514
24	111 472	138 226	160 520	177 241
25	115 816	143 610	166 773	184 146
26	120 272	149 136	173 190	191 232
27	124 841	154 802	179 769	198 496
28	129 522	160 607	186 512	205 940
29	134 316	166 553	193 416	213 564

Kaderlohntabelle (Index 160.6) ⁷⁹

Kader- lohn- klasse	Grundlohn 100 %	Qualifikations- bereich 127 %	Maximum 169 %
K01	91 996	116 835	155 473
K02	96 211	122 188	162 597
K03	100 425	127 540	169 718
K04	104 639	132 892	176 840
K05	108 853	138 243	183 962
K06	113 067	143 595	191 083
K07	117 282	148 948	198 207
K08	121 496	154 300	205 328
K09	125 710	159 652	212 450
K10	129 924	165 003	219 572
K11	134 138	170 355	226 693

¹ 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) und vom 10. Dezember 2008 (GS 22-48).

² SRSZ 100.000.

³ Abs. 1 in der Fassung vom 22. März 2000.

⁴ Fassung vom 22. März 2000.

⁵ Abs. 2 in der Fassung vom 22. März 2000.

⁶ Fassung vom 25. April 2007 (Abs. 3 neu).

⁷ Fassung vom 22. März 2000.

⁸ Neu eingefügt am 22. März 2000.

⁹ Überschrift und Abs. 1 in der Fassung vom 22. März 2000.

¹⁰ Neu eingefügt am 22. März 2000.

¹¹ Fassung vom 22. März 2000.

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 aufgehoben).

¹⁵ Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 2 und 3 aufgehoben).

¹⁶ Neu eingefügt am 22. März 2000.

¹⁷ Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 2 aufgehoben).

¹⁸ Fassung vom 25. April 2007.

¹⁹ Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 2 neu).

²⁰ Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 2 und 3 aufgehoben).

²¹ Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 2 aufgehoben).

²² Fassung vom 25. April 2007 (Abs. 2 und 3 neu).

²³ Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 3 neu).

²⁴ Fassung vom 22. März 2000.

- ²⁵ Abs. 2 in der Fassung vom 25. April 2007 und Abs. 3 neu eingefügt am 22. März 2000.
- ²⁶ Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 3 neu).
- ²⁷ Neu eingefügt am 22. März 2000.
- ²⁸ Neu eingefügt am 22. März 2000.
- ²⁹ Neu eingefügt am 22. März 2000.
- ³⁰ Abs. 1 in der Fassung vom 19. Mai 2004.
- ³¹ Fassung vom 19. Mai 2004.
- ³² SRSZ 145.210.
- ³³ Neu eingefügt am 22. März 2000.
- ³⁴ Neu eingefügt am 22. März 2000.
- ³⁵ Neu eingefügt am 22. März 2000.
- ³⁶ Neu eingefügt am 22. März 2000.
- ³⁷ Fassung vom 22. März 2000.
- ³⁸ Abs. 1 und 3 in der Fassung vom 22. März 2000.
- ³⁹ Fassung vom 22. März 2000 (Begriff „Dienstverhältnis“ durch „Arbeitsverhältnis“ ersetzt).
- ⁴⁰ Neu eingefügt am 22. März 2000.
- ⁴¹ Fassung vom 22. März 2000 (Begriff „Wahlbehörde“ durch „Anstellungsbehörde“ ersetzt).
- ⁴² Fassung vom 22. März 2000.
- ⁴³ Aufgehoben am 22. März 2000.
- ⁴⁴ Abs. 1 in der Fassung vom 22. März 2000 (Begriff „Wahlbehörde“ durch „Anstellungsbehörde“ ersetzt).
- ⁴⁵ Abs. 1 in der Fassung vom 22. März 2000 (Begriff „Wahlbehörde“ durch „Anstellungsbehörde“ ersetzt).
- ⁴⁶ Überschrift und Abs. 1 in der Fassung vom 25. April 2007.
- ⁴⁷ Fassung vom 25. April 2007 (Abs. 2 aufgehoben).
- ⁴⁸ Abs. 1 in der Fassung vom 10. Dezember 2008 und Abs. 2 bis 5 neu eingefügt am 25. April 2007.
- ⁴⁹ Abs. 1 in der Fassung vom 10. Dezember 2008.
- ⁵⁰ Fassung vom 25. April 2007 (Abs. 3 aufgehoben).
- ⁵¹ Fassung vom 25. April 2007 (Abs. 2 neu).
- ⁵² Fassung vom 25. April 2007.
- ⁵³ Neu eingefügt am 25. April 2007.
- ⁵⁴ Fassung vom 25. April 2007.
- ⁵⁵ Neu eingefügt am 25. April 2007.
- ⁵⁶ Neu eingefügt am 25. April 2007.
- ⁵⁷ Abs. 1 in der Fassung vom 25. April 2007 und Abs. 2 in der Fassung vom 22. März 2000.
- ⁵⁸ Abs. 1 und 2 (neu) in der Fassung vom 25. April 2007; bisheriger Abs. 2 wird zu Abs. 3.
- ⁵⁹ SRSZ 145.210.
- ⁶⁰ Abs. 1 in der Fassung vom 25. April 2007.
- ⁶¹ Fassung vom 25. April 2007 (Abs. 2 neu).
- ⁶² Neu eingefügt am 25. April 2007.
- ⁶³ SRSZ 145.210.
- ⁶⁴ Abs. 1 in der Fassung vom 22. März 2000.
- ⁶⁵ SRSZ 370.100.
- ⁶⁶ Fassung vom 25. April 2007.
- ⁶⁷ Aufgehoben am 22. März 2000.
- ⁶⁸ Fassung vom 22. März 2000.
- ⁶⁹ Aufgehoben am 22. März 2000.
- ⁷⁰ Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 3 neu).

⁷¹ Fassung vom 22. März 2000.

⁷² Überschrift und Abs. 3 in der Fassung vom 22. März 2000.

⁷³ Neu eingefügt am 25. April 2007.

⁷⁴ GS 15-549; SRSZ 140.510.

⁷⁵ Neu eingefügt am 25. April 2007.

⁷⁶ SRSZ 143.210; GS 19-384.

⁷⁷ In Kraft getreten am 1. Januar 1992 (Abl 1991 747); Änderung 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) und vom 10. Dezember 2008 am 1. Januar 2009 (Abl 2008 2628).

⁷⁸ Fassung vom 10. Dezember 2008.

⁷⁹ Fassung vom 10. Dezember 2008.