

Schwyz, 27. Juni 2006

Änderung der Personal- und Besoldungsverordnung Erläuterungsbericht zur Vernehmlassungsvorlage

1. Übersicht

Mit der Teilrevision der Vollzugsverordnung zur Personal- und Besoldungsverordnung (VVzPBV, SRSZ 145.111) vom 10. Dezember 2003 wurden in weiten Teilen die Grundlagen zur Umsetzung des Integrierten Personalmanagements geschaffen. Ausstehend ist die von verschiedenen Vernehmlassungsteilnehmern angeregte Neuregelung der Personalarhonorierung, welche in erster Linie Inhalt dieser Vorlage bildet.

Eine Analyse des bestehenden Lohnsystems hat gezeigt, dass die Entlohnung der Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung im interkantonalen Quervergleich bis und mit Lohnklasse 18 konkurrenzfähig ist. Ab Lohnklasse 19 ist der Maximallohn im Vergleich zu anderen Kantonen hingegen tief angesetzt. Diese Tatsache erschwert es häufig, gut qualifizierte Arbeitskräfte und Spezialisten als Arbeitnehmer zu gewinnen. Nun soll ein neues Kaderlohnsystem eingeführt werden, welches eine marktgerechte Besoldung von Kaderleuten und Experten erlaubt. Zu diesem Zweck wird das geltende einheitliche Lohnsystem in ein Allgemeines Lohnsystem für die Mehrheit der Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung und ein Kaderlohnsystem für die Kadermitarbeitenden aufgespalten. Dabei wird das Kaderlohnsystem insofern flexibler ausgestaltet, als keine fixen Lohnstufen, sondern Bandbreitenbereiche die mögliche Lohnentwicklung bestimmen.

Ein weiteres Anliegen ist die verstärkte Ausrichtung des Besoldungssystems auf den Leistungsaspekt. Dieses Ziel wird durch einen weitgehenden Verzicht auf den faktischen Aufstiegsmechanismus erreicht. Ausserdem werden mit der Spontanhonorierung und der Funktionszulage zusätzliche Möglichkeiten zur Honorierung von besonderen Leistungen geschaffen.

2. Ausgangslage

Mit Beschluss Nr. 1502 vom 4. Dezember 2001 erteilte der Regierungsrat dem Finanzdepartement den Projektauftrag „Integriertes Personalmanagement in der Kantonsverwaltung“ und setzte eine Projektgruppe ein. Das Integrierte Personalmanagement umfasst die Bereiche Personalgewinnung, Personalarhonorierung, Personalbeurteilung und Personalentwicklung. Im Rahmen des Projektauftrages entwickelte das Finanzdepartement die Instrumente des Integrierten Personalmanagements. Die

Einführung des Integrierten Personalmanagements und die hierfür erforderliche Teilrevision der Personal- und Besoldungsverordnung wurden als Projekt 27 ins Regierungsprogramm 2003/04 aufgenommen.

Der Kantonsrat nahm anlässlich der Sitzung vom 5. Februar 2003 die Änderung der Personal- und Besoldungsverordnung ins Gesetzgebungsprogramm 2003/04 auf. Das Finanzdepartement bereitete daraufhin eine Änderung der Personal- und Besoldungsverordnung vor und führte dazu ein Vernehmlassungsverfahren durch. Das Konzept des Integrierten Personalmanagements wurde von den Vernehmlassungsteilnehmern in den Bereichen Personalgewinnung, Personalbeurteilung und Personalentwicklung grundsätzlich nicht in Frage gestellt. Hingegen wurden Bedenken in Bezug auf die Regelung der Personalhonorierung geäußert. Insgesamt erwies sich die Vorlage insbesondere in Bezug auf die Personalhonorierung nicht als mehrheitsfähig. Daher hat sich der Regierungsrat für ein zweistufiges Vorgehen entschieden:

- 1. Schritt: Anpassung der Vollzugsverordnung zur Personal- und Besoldungsverordnung zur Umsetzung des Integrierten Personalmanagements mit Ausnahme der Personalhonorierung;
- 2. Schritt: Revision der Personal- und Besoldungsverordnung mit dem Schwerpunkt Besoldungsrecht.

Vor diesem Hintergrund hat der Regierungsrat mit RRB Nr. 697 vom 27. Mai 2003 die Umsetzung des Konzepts des Integrierten Personalmanagements in den Bereichen Personalgewinnung, Personalbeurteilung und Personalentwicklung beschlossen und dem Finanzdepartement den Auftrag erteilt, eine Anpassung der Vollzugsverordnung zur Personal- und Besoldungsverordnung auf den 1. Januar 2004 vorzubereiten. Zudem hat er dem Kantonsrat mit RRB Nr. 1116 vom 2. September 2003 beantragt, die Revision der Personal- und Besoldungsverordnung in das Gesetzgebungsprogramm 2005-2006 zu verschieben. Diesem Antrag hat der Kantonsrat am 26. November 2003 zugestimmt. Das Finanzdepartement hat sodann eine Vorlage zur Revision der Vollzugsverordnung zur Personal- und Besoldungsverordnung ausgearbeitet, die der Regierungsrat am 10. Dezember 2003 verabschiedet hat.

Es ist nun noch die vorerst aufgeschobene Revision der Personal- und Besoldungsverordnung vorzunehmen, die hauptsächlich die Neuregelung der Personalhonorierung zum Ziel hat. Der erste Entwurf einer Revisionsvorlage wurde den Departementen und Gerichten am 26. August 2005 zum Mitbericht zugestellt. Daraufhin wurde in Berücksichtigung der vorgebrachten Kritik eine zweite Fassung erarbeitet, die am 24. April 2006 wiederum zur internen Stellungnahme unterbreitet wurde.

3. Personalhonorierung

3.1 Mängel des bestehenden Lohnsystems

Die Personalhonorierung nach Massgabe des Integrierten Personalmanagements sieht vor, dass Mitarbeitende intern anforderungs-, leistungs- und sozialgerecht, extern marktpreisgerecht sowie unternehmenserfolgsgerecht honoriert werden. In der Vernehmlassung zur geplanten Revision der Personal- und Besoldungsverordnung 2003 wurde mehrfach bemängelt, dass der Kanton Schwyz für Kaderleute und Spezialisten als Arbeitgeber im Hinblick auf die Besoldung wenig attraktiv und in vielen Fällen nicht konkurrenzfähig sei. Es wurde deshalb eine Überprüfung des Lohnsystems in diesem Bereich angeregt. Der Regierungsrat hat diese Kritik aufgenommen und eine entsprechende Analyse in Auftrag gegeben.

Die Analyse hat ergeben, dass die Entlohnung bis und mit Lohnklasse 18 derjenigen in anderen Kantonen entspricht bzw. leicht höher liegt. Ab Lohnklasse 19, insbesondere bei der Entlohnung von

Kadermitarbeitenden und Experten, befindet sich der Kanton Schwyz hingegen unter dem Lohnniveau anderer Kantone. Die Spannweite zwischen dem Minimal- und dem Maximallohn ist eng gesetzt und lässt für künftige Entwicklungen keinen Handlungsspielraum offen. Ausserdem nimmt die Äquidistanz, d.h. die Differenz zwischen dem Grundlohn der einen zum Grundlohn der nächsthöheren Lohnklasse, bis und mit Lohnklasse 10 zu; ab Lohnklasse 11 nimmt sie hingegen ab. Im Gegensatz dazu verläuft die Äquidistanzkurve in der Privatwirtschaft auf Kaderstufe in der Regel progressiv nach oben.

Der Kanton Schwyz ist bei der Entlohnung im Bereich der oberen Lohnklassen im Vergleich zu anderen Kantonen und insbesondere zur Privatwirtschaft somit sehr zurückhaltend. Diese Rahmenbedingungen erschweren oftmals die Rekrutierung von qualifizierten Arbeitskräften, da sie keine marktgerechte Entlohnung erlauben. Es kommt vor, dass es an Bewerbungen geeigneter Personen mangelt, sodass Stellen während eines längeren Zeitraums unbesetzt bleiben. In anderen Fällen melden sich zwar geeignete Personen auf eine Stellenausschreibung, ziehen ihre Bewerbungen später jedoch zurück, wenn sich erweist, dass andere Arbeitgeber eine wesentlich bessere Besoldung und attraktivere Lohnentwicklungsmöglichkeiten bieten. Dadurch besteht die Gefahr, dass dem Kanton längerfristig die notwendigen personellen Ressourcen fehlen und er seine Aufgaben nicht mehr in angemessener Weise erfüllen kann, was sich letztlich zu Lasten der Bürgerschaft auswirkt.

Um eine qualifizierte Arbeitskraft trotz der beschränkten Möglichkeiten des geltenden Lohnsystems zu gewinnen, kommt in zunehmendem Mass das Instrument der ausserordentlichen Zulage gemäss § 52 der Personal- und Besoldungsverordnung vom 26. Juni 1991 (PBV, SRSZ 145.110) zum Zug. Diese Zulage, welche bis zu 20% eines Jahreslohnes nach § 41 PBV beträgt, kann der Regierungsrat zur Gewinnung oder Erhaltung eines besonders qualifizierten Mitarbeitenden zusprechen. Die häufige und dauerhafte Ausrichtung der ausserordentlichen Zulage zur Rekrutierung neuer, qualifizierter Mitarbeitender ist jedoch in mehrfacher Hinsicht problematisch. Zum einen verliert die Zulage dadurch ihren ausserordentlichen Charakter und wird vielmehr zu einem ständigen fixen Lohnbestandteil. Zum andern besteht die Gefahr der Benachteiligung von langjährigen, erfahrenen Mitarbeitenden, die trotz hoher Qualifikation keine ausserordentliche Zulage erhalten. Das Ziel muss daher darin bestehen, die ausserordentliche Zulage wo immer möglich in den ordentlichen Lohnanspruch zu integrieren.

3.2 Verbesserungsmöglichkeiten

Auf der Grundlage der erstellten Analyse sind zur Verbesserung der Personalhonorierung drei Detailvarianten (zwei Grundmodelle, eines davon mit zwei Untervarianten) für ein neues Lohnsystem entwickelt worden. Es handelt sich dabei um folgende Modelle:

a) Strukturvariante

Das heutige Lohnsystem wird beibehalten, sodass weiterhin 29 Lohnklassen mit je 23 Lohnstufen existieren. Ab Lohnklasse 22 werden die Grundlöhne pro Lohnklasse erhöht (Veränderung der Äquidistanz). Während sich die Lohnunter- und -obergrenze in der Lohnklasse 22 erst minimal verschieben, werden die Unterschiede zu den heutigen Lohnstufen mit jeder höheren Lohnklasse grösser. Dabei verläuft die Äquidistanzkurve ab der Lohnklasse 23 prozentual linear. Die Spannweite des Lohnsystems reicht dabei von Fr. 41 170.-- (LK 1/E 0) bis Fr. 205 851.-- (LK 29/Q 6).

Die Lohnentwicklung innerhalb der einzelnen Lohnklassen verändert sich nicht. Die prozentualen Veränderungen in den Erfahrungs-, Aufstiegs- und Qualifikationsstufen bleiben im Gegensatz zu den zugeordneten effektiven Frankenbeträgen gleich. Das bisherige System der

Leistungsbeurteilung wird fortgeführt. Soweit ausserordentliche Zulagen ausgerichtet werden, können diese ganz oder teilweise in den ordentlichen Lohnanspruch integriert werden.

b) Splittingvarianten

Das heutige Lohnsystem wird in ein Allgemeines Lohnsystem und in ein Kaderlohnsystem für die Kadermitarbeitenden aufgeteilt. Über die Zugehörigkeit zum Kader wird anhand mehrerer, in den Grundsätzen in der Verordnung genannten Kriterien entschieden. Das Allgemeine Lohnsystem entspricht dabei dem bestehenden Lohnsystem mit 29 Lohnklassen und je 23 Lohnstufen. Das Kaderlohnsystem besteht aus 11 Kaderlohnklassen, welche parallel zu den bisherigen Lohnklassen 19-29 geführt werden. Die Kaderlohnklasse 01 (im Rahmen des Grundlohns) korrespondiert mit der Lohnklasse 19 im bisherigen System. Das Lohnentwicklungsspektrum innerhalb der Kaderlohnklassen (Differenz zwischen Minimal- und Maximallohn je Lohnklasse) wird gegenüber dem bisherigen System um 10% auf 169% erhöht. Dadurch reicht die gemeinsame Spannweite der beiden Lohnsysteme insgesamt von Fr. 41 170.-- (LK 1 / E O) bis zu Fr. 218 507.-- (K 11 / 169%).

aa) Splittingvariante mit Stufenmodell

In den Kaderlohnklassen werden zusätzliche Lohnstufen eingebaut. Insgesamt wird die Anzahl der Lohnstufen von 23 auf 27 ausgedehnt, wobei eine zusätzliche Erfahrungsstufe, zwei zusätzliche Aufstiegsstufen und eine zusätzliche Qualifikationsstufe (Lohnentwicklungsschritt jeweils 2.5%) geschaffen werden. Die Lohnentwicklung wird stärker an die Leistungsbeurteilung gekoppelt. Eine (Teil-)Integration der ausserordentlichen Zulagen ist bei diesem Modell schwierig zu erreichen.

bb) Splittingvariante mit geführten Bandbreitenbereichen

Die Ausdehnung der Lohnentwicklung um 10% wird ermöglicht durch die Einführung von drei Bandbreitenbereichen, dem Erfahrungsbereich (100% bis 126.5%), dem Aufstiegsbereich (126.5% bis 151.5%) und dem Qualifikationsbereich (151.5% bis 169%). Innerhalb dieser Bereiche kann die Lohnentwicklung unter Vorbehalt gewisser Vorgaben flexibel gestaltet und verstärkt auf die individuelle Leistung ausgerichtet werden. Dieses Modell erlaubt eine (Teil-)Integration der ausserordentlichen Zulage.

3.3 Beurteilung der Verbesserungsmöglichkeiten

Das Strukturmodell hat zwar den Vorteil, dass das bisherige Lohnsystem mit 29 Lohnklassen und 23 Lohnstufen erhalten bleibt und keine Aufteilung in zwei verschiedene Systeme erfolgt. Auf der anderen Seite erlaubt die generelle Lohnerhöhung keine Unterscheidung zwischen Kaderleuten und Nicht-Kaderleuten; zudem bleiben Mitarbeitende in den Lohnklassen 19 bis 21 mit allfälliger Kaderfunktion unberücksichtigt. Ausserdem resultieren individuelle Veränderungen lediglich aus der heutigen Einreihung und werden nicht von der persönlichen Leistung abhängig gemacht. Der Handlungsspielraum der Vorgesetzten im Bereich der Lohnentwicklung wird in keiner Weise erweitert.

Aus diesen Gründen sind die Splittingvarianten besser geeignet, die angestrebten Ziele zu erreichen. Zum einen wird bei den Splittingvarianten nicht die Lohnstruktur generell erhöht, sondern die Lohnentwicklung an die Leistungsbeurteilung gekoppelt. Dadurch wird für die oberen Kaderfunktionen ein eigenständiges Lohnsystem eingeführt und den Vorgesetzten ein grösserer Handlungsspielraum innerhalb der Lohnentwicklungssumme zugewiesen. Zum andern verfügt der Kanton Schwyz durch die Erhöhung des Lohnniveaus über ein wettbewerbsfähigeres Lohnsystem für sämtliche oberen Kadermitarbeitenden, ohne das bestehende Lohnsystem vollständig aufzugeben. Vielmehr bleibt es im

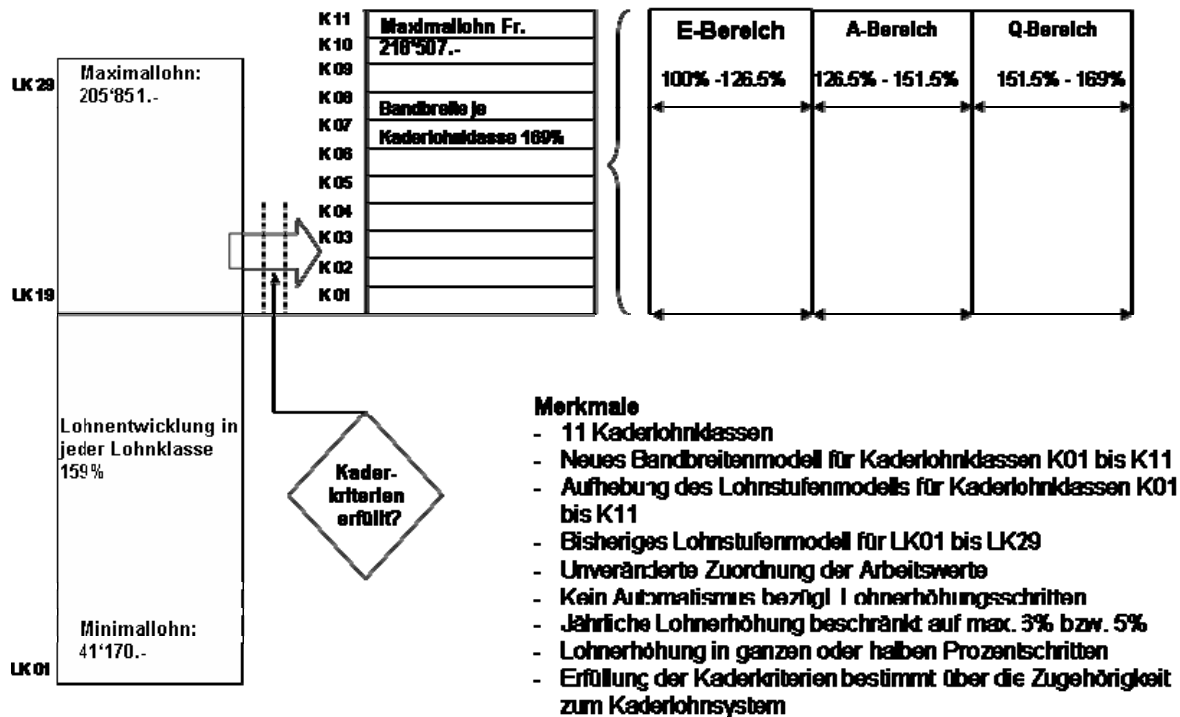
Rahmen des Allgemeinen Lohnsystems und in Bezug auf die Instrumente zur Einreihung usw. grundsätzlich gültig und anwendbar.

Innerhalb der Splittingvarianten hat sich der Regierungsrat für die Realisierung der Splittingvariante mit geführten Bandbreitenbereichen ausgesprochen. Mit der Splittingvariante mit Stufenmodell könnte keine (Teil-)Integration der ausserordentlichen Zulagen durch einen Überführungsmechanismus stattfinden, sodass langjährige Mitarbeitende gegenüber neuen Mitarbeitenden weiterhin benachteiligt würden. Nachdem die vorliegende Revision gerade bezweckt, diese Ungleichbehandlung zu beseitigen, erweist sich diese Variante als ungeeignet. Ausserdem ist das Splittingmodell mit geführten Bandbreitenbereichen der Splittingvariante mit Stufenmodell deshalb vorzuziehen, weil dabei der Leistungsaspekt bei der Lohnentwicklung noch stärker berücksichtigt wird.

Im Rahmen der Erarbeitung der Revisionsvorlage hat der Regierungsrat eine Weiterentwicklung der Splittingvariante mit geführten Bandbreitenbereichen in Auftrag gegeben und weitere Alternativen (Erweiterung des Zulagenmodells oder vollständiger Verzicht auf eine Anpassung des Lohnsystems) prüfen lassen. Nach Einsichtnahme in das erstellte Zusatzkonzept hält der Regierungsrat jedoch an der Splittingvariante mit geführten Bandbreitenbereichen fest. Einen breiteren Einsatz von Zulagen lehnt er ab, weil Zulagen grundsätzlich für ausserordentliche Situationen gedacht sind. Wenn sie in grösserem Umfang ausgerichtet werden, führt dies letztlich zu einer Aushöhlung des Lohnsystems. Auch der damit verbundene Bearbeitungs- und Koordinationsaufwand spricht gegen die vermehrte Ausrichtung von Zulagen. Die Beibehaltung des bisherigen Lohnsystems ist nach Auffassung des Regierungsrats ebenfalls keine valable Alternative. Die bereits heute bestehenden Rekrutierungsprobleme werden verschärft, wenn keine marktgerechten Löhne bezahlt werden können. Es muss deshalb weiterhin zum Mittel der ausserordentlichen Zulage gegriffen werden, um qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen. Dadurch wird das Ungleichgewicht zwischen langjährigen, erfahrenen Mitarbeitenden und neuen Mitarbeitenden laufend verstärkt. Es kann deshalb nicht darauf verzichtet werden, Massnahmen zur Verbesserung des Lohnsystems zu ergreifen.

3.4 Ausgestaltung der Splittingvariante mit geführten Bandbreiten

Die weiterentwickelte Splittingvariante mit geführten Bandbreitenbereichen trägt wesentlich dazu bei, die bestehenden Schwierigkeiten bei der Rekrutierung und Erhaltung von Mitarbeitenden wie auch bei der Ausrichtung von Zulagen zu beheben und erlaubt eine zeitgemässe Personalarbeit. Das gewählte Modell lässt sich wie folgt darstellen (vgl. folgende Seite):



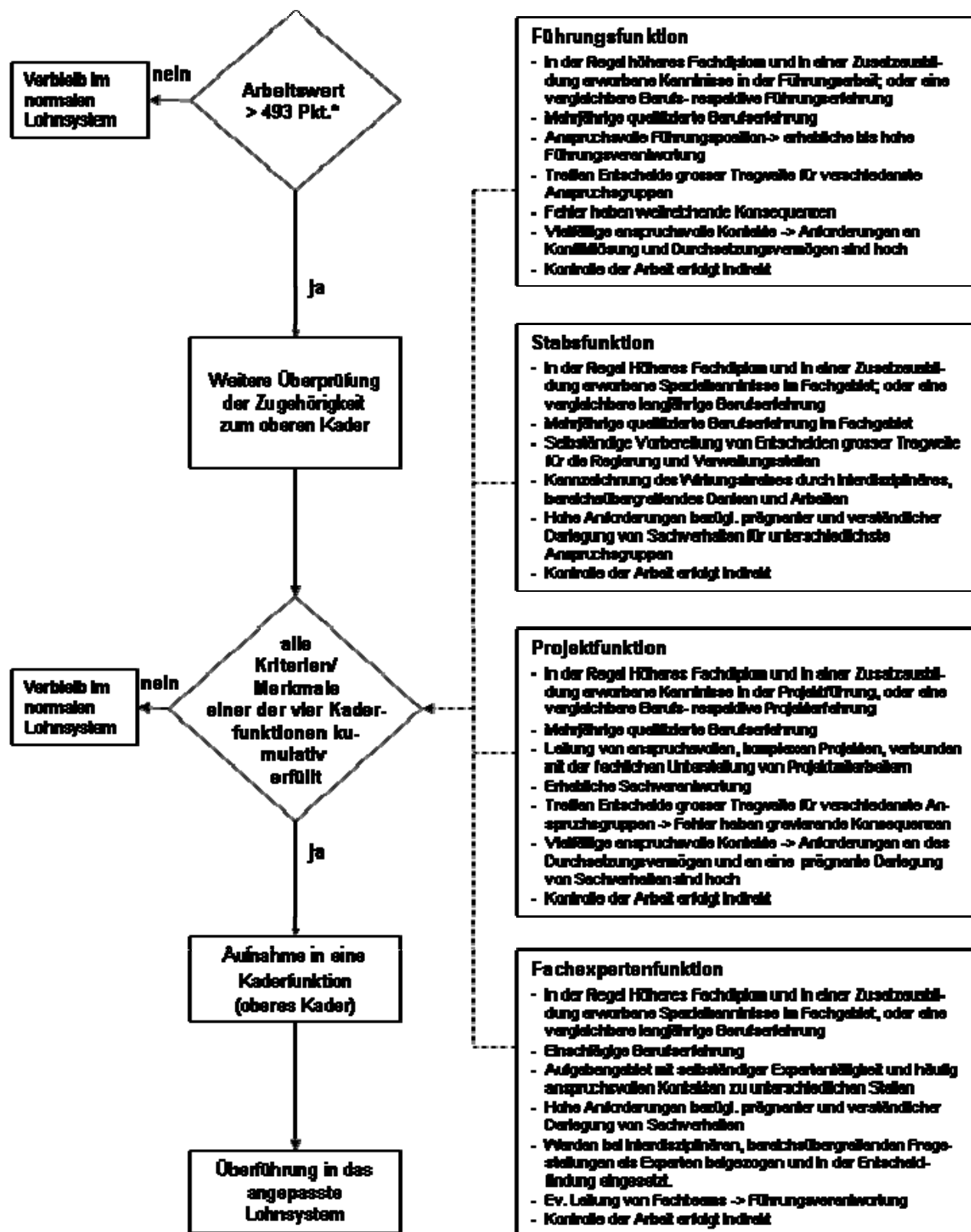
Quelle: Res Publica Consulting, Überprüfung und Anpassung des Lohnkonzepts im Kanton Schwyz, 26. Januar 2006

Dabei besteht die Änderung gegenüber der ursprünglichen Splittingvariante mit geführten Bandbreitenbereichen zum einen darin, dass die Äquidistanz im Kaderlohnsystem durch einen fixen Frankenbetrag festgelegt wird. Dadurch entwickelt sich die prozentuale Äquidistanz degressiv und ist bei der untersten Kaderlohnklasse K 01 am höchsten (4.80%), bei der höchsten Kaderlohnklasse K 11 am tiefsten (3.24%). Die ursprüngliche Splittingvariante mit geführten Bandbreitenbereichen sah in Anlehnung an das Allgemeine Lohnsystem zwischen den Kaderlohnklassen K 01 und K 11 eine weniger stark abfallende Äquidistanzkurve vor. Die Änderung führt nun dazu, dass die Lohnerhöhung für diejenigen Mitarbeitenden, welche in die unteren Kaderlohnklassen eingeteilt werden, in prozentualer Hinsicht grösser ausfällt als für diejenigen Mitarbeitenden in den oberen Kaderlohnklassen.

Zum andern ist vorgesehen, die Überführung der Kadermitarbeitenden ins Kaderlohnsystem nicht über mehrere Jahre zu staffeln, sondern in einem Schritt zu vollziehen. Dabei sollen die ausserordentlichen Zulagen gemäss § 52 PBV, welche diese Mitarbeitenden erhalten, so weit wie möglich in die ordentliche Lohnstruktur eingebaut werden.

3.5 Einreihung in das Kaderlohnsystem

Die Einreihung in das Kaderlohnsystem hat nach klaren Kriterien zu erfolgen. Die Zugehörigkeit zum Kader ergibt sich zum einen aus der Ausübung einer Funktion, die mindestens der Lohnklasse 19 zugeordnet ist, was ab einem Arbeitswert von 493 Punkten gemäss Arbeitsplatzbewertung der Fall ist. Zum andern setzt die Qualifizierung als Kadermitarbeitender voraus, dass die jeweilige Person eine Führungs-, Stabs-, Projekt- oder Fachexpertenfunktion innehat. Über die Überführung oder Einweisung von Mitarbeitenden ins Kaderlohnsystem wird anhand eines entsprechenden Kriterienkatalogs entschieden (vgl. folgende Seite).



* Die Arbeitswertuntergrenze der Lohnklasse 19 liegt bei 493 Punkten

Quelle: Res Publica Consulting, Überprüfung und Anpassung des Lohnkonzepts im Kanton Schwyz, 8. September 2004

3.6 Weitere Änderungen im Bereich der Personalarhonorierung

Nach dem Konzept des Integrierten Personalmanagements setzt sich die Personalhonorierung in der Privatwirtschaft aus einem Festgehalt, aus variablen Vergütungen in Form von Anerkennungsprämien (Spontan-Honorierung für ausserordentliche Leistungen und Verhaltensweisen), Bonus (kurzfristig variabler operativer Erfolgsanteil), Incentive (langfristig variabler strategischer Erfolgsanteil) sowie aus Zusatzleistungen in Form von Versorgungsleistungen (z.B. Personalversicherungen) und Nutzungsleistungen (z.B. Firmenwagen) zusammen.

Weil diese ganzheitliche Personalhonorierung aus verschiedenen Gründen in der Kantonsverwaltung nicht umfassend umsetzbar ist, wird das bestehende Lohnsystem flexibilisiert. Es werden diejenigen Elemente übernommen, die sich ohne Schwierigkeiten einführen lassen und die Voraussetzungen geschaffen, um gute bis herausragende Leistungen sowie gutes bis herausragendes Verhalten entsprechend zu honorieren. Im Rahmen der Personalhonorierung sieht die Vorlage daher nebst der Einführung des Kaderlohnsystems weitere Änderungen des bisherigen Besoldungssystems vor, welche auch das allgemeine Lohnsystem betreffen. Dabei werden - teilweise in angepasster Form - Elemente wieder aufgenommen, welche bereits Bestandteil der Revisionsvorlage 2003 bildeten (z.B. leistungsorientierte Beförderung, Spontanhonorierung). Darüber hinaus enthält die Vorlage zusätzliche Neuerungen im Bereich der Besoldung, in erster Linie die neue Funktionszulage (§ 52a).

4. Weitere Revisionsanliegen

Die Vorlage enthält nebst den Neuerungen im Bereich der Personalhonorierung einzelne weitere Änderungen. Davon sind in erster Linie die Bestimmungen über die Ausschreibung bzw. die Besetzung offener Stellen (§ 5) und die Anstellungskompetenz (§ 13) betroffen. Zudem werden bei den Bestimmungen über die Probezeit (§ 17) und die Kündigungsfristen (§ 20 Abs. 2) Anpassungen vorgenommen.

5. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

§ 5 (Besetzung offener Stellen)

In begründeten Fällen soll die Anstellungsbehörde auf die öffentliche Ausschreibung einer freien Stelle verzichten und diese durch einen internen Bewerber besetzen können (§ 5 Abs. 2). Diese Neuerung basiert auf der Erkenntnis, dass eine erfolgreiche Personalentwicklung den eigenen Mitarbeitenden Perspektiven innerhalb der Kantonsverwaltung eröffnen muss.

Ferner hat sich in der Vergangenheit gezeigt, dass nicht alle Stellen (meistens Kaderstellen) auf dem herkömmlichen Rekrutierungsweg (öffentliche Ausschreibung) besetzt werden können. Es soll deshalb möglich sein, geeignete Kandidaten direkt anzusprechen und für die Kantonsverwaltung als Mitarbeitende zu gewinnen. In der Vernehmlassung zur Revisionsvorlage 2003 wurde die Möglichkeit, die Besetzung einer Stelle auf dem Berufungsweg zu gestatten, teils ausdrücklich begrüsst, teils aber auch als untransparent betrachtet. Dieser Kritik wird Rechnung getragen und die Berufungsmöglichkeit auf jene Fälle eingeschränkt, in denen eine Ausschreibung erfolglos geblieben oder deren Ergebnis ungenügend ausgefallen ist (§ 5 Abs. 3).

§ 13 (Anstellungsbehörde)

Personalentscheide in der kantonalen Verwaltung sind heute mit einem hohen administrativen Aufwand verbunden. Der Grund dafür liegt unter anderem darin, dass solche Entscheide in der Regel von den Departementen vorbereitet, gemäss geltendem Personalrecht letztlich aber durch den Regie-

rungsrat getroffen werden, sofern es sich nicht um eine befristete Anstellung, ein Pensum von weniger als 50% oder einen Arbeitsvertrag mit Auszubildenden handelt. Es soll dem Regierungsrat und den Gerichten daher neu zustehen, ihre Kompetenz zur Anstellung, Einreihung (vgl. § 44) und Einweisung (vgl. § 45) zu delegieren. Nähere Bestimmungen dazu werden in die Vollzugsverordnung zur Personal- und Besoldungsverordnung aufzunehmen sein. Weiterhin dem Regierungsrat bzw. den Gerichten vorbehalten bleibt die Anstellung von Kadermitarbeitenden.

§ 17 Abs. 1, Abs. 2 und 3 (Probezeit)

Neu wird eine Möglichkeit zur Verlängerung der Probezeit auf höchstens sechs Monate in die Vorlage aufgenommen. Die Verlängerung setzt das Einverständnis des Mitarbeitenden voraus und muss schriftlich vereinbart werden, entweder bereits bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder während der ordentlichen Probezeit von drei Monaten. Die Kündigungsfrist in der Verlängerungsperiode wird gegenüber der Kündigungsfrist während der gewöhnlichen Probezeit zu Gunsten des Mitarbeitenden auf 14 Tage auf das Ende einer Woche erstreckt.

Die ordentliche Probezeit hat sich in manchen Fällen als zu knapp erwiesen, um die Eignung eines Mitarbeitenden für die von ihm bekleidete Stelle abzuschätzen. Weil die Voraussetzungen für eine Kündigung nach Ablauf der Probezeit strenger sind, kommt es vor, dass das Arbeitsverhältnis in Zweifelsfällen bereits während der Probezeit aufgelöst wird. Eine solche „vorsorgliche“ Kündigung liegt weder im Interesse des Kantons als Arbeitgeber noch in jenem des Mitarbeitenden. Deshalb soll es möglich sein, die Probezeit im gegenseitigen Einvernehmen um maximal drei Monate zu verlängern. Die Abweichung von der Regelung im privaten Arbeitsrecht (gesetzliche Maximaldauer von drei Monaten, vgl. Art. 335b Abs. 2 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 30. März 1911, OR, SR 220) ist gerechtfertigt, weil das öffentliche Arbeitsrecht dem Mitarbeitenden nach Ablauf der Probezeit einen besseren Kündigungsschutz bietet. Im Übrigen finden sich in den Personalerlassen anderer Kantone vergleichbare Regelungen.

§ 20 Abs. 2 (Kündigungsfristen)

Die geltende Regelung erlaubt es gemäss Wortlaut in Ausnahmefällen, eine längere als die übliche dreimonatige Kündigungsfrist zu vereinbaren. Insbesondere bei Kaderleuten und Spezialisten wird in der Regel eine Kündigungsfrist von sechs Monaten vorgesehen. Aus diesem Grund ist Abs. 2 insofern anzupassen, als im Anstellungsvertrag in begründeten Fällen eine längere, maximal sechsmonatige Kündigungsfrist vereinbart werden kann.

§ 41 (Bestandteile)

Diese Bestimmung legt dar, dass sich die Besoldung aus dem Lohn gemäss §§ 42 und 43 und aus allenfallsigen Zulagen gemäss §§ 50-53 zusammensetzt. Dies ermöglicht eine klarere Begriffsverwendung, als dies bisher der Fall ist.

§§ 42 und 43 (Lohnsysteme)

Das Splitting des geltenden einheitlichen Lohnsystems hat die Einführung von zwei verschiedenen Lohnsystemen zur Folge. Das geltende Lohnsystem wird neu - zur Abgrenzung vom Kaderlohnsystem - als Allgemeines Lohnsystem bezeichnet. Diesem System ist weiterhin die Mehrheit der Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung unterstellt (§ 42 Abs. 1). Demgegenüber gilt für die Kadermitarbeitenden das neue Kaderlohnsystem. Zum Kader gehören Mitarbeitende, die eine Funktion ausüben, die im Einreihungsplan (Anhang zur VVzPBV) mindestens der Lohnklasse 19 entspricht, und die zusätzlich eine Führungs-, Stabs-, Projekt- oder Fachexpertenfunktion innehaben. Der Regie-

rungsrat hat diese Kriterien näher auszuführen (§ 43 Abs. 2). Die Höhe des jeweiligen Jahreslohns ergibt sich entweder aus der Allgemeinen Lohntabelle oder der Kaderlohntabelle, welche aus grafischen Gründen neu im Anhang zur PBV zu finden sind.

In § 42 Abs. 2-4 wird dargelegt, dass die Lohnklassen des Allgemeinen Lohnsystems in Lohnstufen unterteilt sind. In diesem Zusammenhang wird die bisherige Bestimmung über die Anlaufstufen (§ 42) teilweise in § 42 Abs. 2 integriert. In Erläuterung des Kaderlohnsystems zeigt § 43 Abs. 3 auf, dass die Lohnklassen im Kaderlohnsystem nicht in Lohnstufen, sondern in Bandbreitenbereiche aufgegliedert sind. Gegeneinander abgegrenzt werden die drei Bandbreitenbereiche durch bestimmte Bandbreitenwerte.

Wo in der Verordnung auf den Jahreslohn gemäss § 41 Bezug genommen wird, ist aufgrund des Splittings neu auf §§ 42f. zu verweisen (§§ 48 Abs. 1, 52 und 55; § 51 wird ohnehin angepasst, vgl. dazu untenstehende Ausführungen).

§§ 44 und 45 (Einreihung und Einweisung)

Der Randtitel zu §§ 44 und 45 wird aufgrund der redaktionellen Überarbeitung von § 46 (vgl. dazu unten) ergänzt.

Wie bisher setzt der Regierungsrat auch weiterhin den Einreihungsplan nach Funktionen und Lohnklassen fest (§ 44 Abs. 1). Die Einführung des Kaderlohnsystems erfordert keine Änderungen des bestehenden Einreihungsplanes. Die Stellen derjenigen Mitarbeitenden, die ins Kaderlohnsystem aufgenommen werden, sind ebenfalls einer der Funktionen bzw. Funktionskategorien gemäss Einreihungsplan zugeordnet. Die Erwähnung der Arbeitsplatzbewertung in § 44 Abs. 2 beinhaltet keine materielle Änderung, sondern dient lediglich der Klarstellung.

Um den einzelnen Mitarbeitenden bei der Ersteinweisung in die Lohnstufen oder die Bandbreitenwerte umfassend gerecht zu werden, sind neu - neben der Vorbildung und beruflichen Erfahrung - auch ausserberufliche Kenntnisse und Erfahrungen zu berücksichtigen, sofern sie für die zu besetzende Stelle von Nutzen sind (§ 45 Abs. 1). Unter den Begriff der ausserberuflichen Kenntnisse und Erfahrungen fallen insbesondere Hausarbeit, Kindererziehung, humanitäre, karitative und soziale Einsätze und militärische Führungserfahrung.

Infolge des sachlichen Zusammenhangs wird die bisherige Regelung über die Einweisung in die Anlaufstufen (§ 42 Satz 2) in § 45 Abs. 2 übernommen.

§§ 46 und 46a (Neueinreihung)

Die geltende Regelung gemäss § 46 wird grundsätzlich beibehalten, jedoch in terminologischer Hinsicht präzisiert. Grundlage der redaktionellen Überarbeitung bildet die Unterscheidung zwischen der Einreihung (in eine [Kader-]Lohnklasse) und der Einweisung bzw. Beförderung (in eine Lohnstufe bzw. in einen Bandbreitenbereich). Während die Einreihung generell von der ausgeübten Funktion abhängt (vgl. § 44), richtet sich die Einweisung nach der individuellen Vorbildung sowie den beruflichen und ausserberuflichen Kenntnissen und Erfahrungen (vgl. § 45) und die Beförderung nach der individuellen Leistung bzw. dem individuellen Verhalten (§ 47 Abs. 1). Es wird daher nicht mehr der Begriff der Beförderung, sondern derjenige der Neueinreihung verwendet, wenn es um eine Veränderung innerhalb der Lohnklassen infolge der Umgestaltung des Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereichs geht.

Über die Neueinreihung soll wie bisher die Anstellungsbehörde entscheiden (§ 46a). Wie in § 44 Abs. 2 wird auch hier erwähnt, dass die Arbeitsplatzbewertung Grundlage der (Neu-)Einreihung bildet.

§§ 47 und 47a (Beförderung)

In der Revisionsvorlage 2003 wurde eine vollständige Abkehr vom bisherigen, von Prädikaten abhängigen Stufenanstieg in Aussicht genommen. Während einige Vernehmlassungsteilnehmer dieser Änderung positiv gegenüber standen, haben andere Vernehmlasser die Neuerung kritisiert. Ihrer Meinung nach sollte der Regelfall des quasi-automatischen Stufenanstiegs zumindest in den Anlauf- und Erfahrungsstufen beibehalten werden. Gerade bei neuen und jüngeren Mitarbeitenden trage die Aussicht auf einen relativ kontinuierlichen Lohnanstieg wesentlich zur Attraktivität einer Stelle bei.

Grundsätzlich wird an der Abschaffung des faktischen Automatismus beim Stufenanstieg festgehalten. Dementsprechend sieht § 47 Abs. 1 vor, dass die Mitarbeitenden einmal pro Jahr in den Lohnstufen und in den Bandbreitenbereichen befördert werden können, wenn die Beurteilung von Leistung und Verhalten eine Lohnerhöhung rechtfertigt. Dabei kann der individuellen Leistung zudem insofern besser Rechnung getragen werden, als der Anstieg im Allgemeinen Lohnsystem auch in einer halben Stufe bestehen kann (§ 47 Abs. 2). Ein Mitarbeitender im Kaderlohnsystem kann pro Jahr um höchstens sechs Bandbreitenwerte im Erfahrungs- bzw. fünf Bandbreitenwerte im Aufstiegs- bzw. Qualifikationsbereich befördert werden, wobei halbe oder ganze Bandbreitenwerte zur Verfügung stehen (§ 47 Abs. 4). Diese maximalen Beförderungsschritte entsprechen den maximalen Anstiegsmöglichkeiten im Allgemeinen Lohnsystem (Beförderung um maximal zwei Lohnstufen von je 3% in den Erfahrungs- bzw. 2.5% in den Aufstiegs- und Qualifikationsstufen, vgl. § 42).

Den geäußerten Bedenken an der Aufgabe des faktischen Automatismus wird insofern Rechnung getragen, als die quasi-automatische Beförderung in einem einzelnen Bereich, nämlich im Allgemeinen Lohnsystem innerhalb der Erfahrungsstufen, beibehalten wird. Mitarbeitende, die im Allgemeinen Lohnsystem in den Erfahrungsstufen 0 bis 7 eingereiht sind, werden weiterhin jedes Jahr um mindestens eine Lohnstufe befördert. Die Beförderung wird dabei nicht mehr an das Prädikat „gut“ gekoppelt. Sie wird allerdings dann ausgesetzt, wenn Leistung und Verhalten nicht den Anforderungen entsprechen. Hat der Mitarbeitende herausragende Leistungen erbracht, soll eine Beförderung um zwei Lohnstufen möglich sein (§ 47 Abs. 3).

Nicht mehr Bestandteil der aktuellen Vorlage ist im Übrigen die Möglichkeit zur Rückstufung, wie sie in der Revisionsvorlage 2003 noch vorgesehen war. Darauf wird in Anbetracht der damaligen kritischen Rückmeldungen verzichtet.

Die Kompetenz, die Zuständigkeit zur Beförderung festzulegen, wird an den Regierungsrat delegiert (§ 47a Abs. 1). Ebenfalls bestimmt er - unter Berücksichtigung der finanziellen und wirtschaftlichen Lage - über die Gesamtsumme für Beförderungen und die Zuteilung der einzelnen Anteile an die Departemente, Gerichte und Anstalten (§ 47a Abs. 2).

§ 47b (Mitarbeiterbeurteilung)

Unverändert aus der Revisionsvorlage 2003 in die aktuelle Vorlage übernommen wird die Bestimmung über die Mitarbeiterbeurteilung. Sie blieb in der damaligen Vernehmlassung unbestritten. Anlässlich der Teilrevision der Vollzugsverordnung zur Personal- und Besoldungsverordnung vom 10. Dezember 2003 wurden im Übrigen bereits Detailbestimmungen zur Mitarbeiterbeurteilung aufgenommen (§§ 51a und 51b) und entsprechend in die Praxis umgesetzt.

§ 50 (Leistungszulage)

Die Ausrichtung einer Leistungszulage bleibt dem Regierungsrat bzw. dem Gericht vorbehalten. Wie bisher wird die Leistungszulage jeweils für ein Jahr zugesprochen. Diese einmalige Sonderleistung muss eindeutig einer bestimmten Person zugewiesen werden können, wobei bei Arbeitsgruppen auch die Ausrichtung einer Leistungszulage an jedes Mitglied möglich ist. Eine gleichmässige Aufteilung der Leistungszulage nach dem Giesskannenprinzip ist indessen nicht zulässig, auch darf der gleiche Mitarbeitende nicht regelmässig und während längerer Zeit jährlich wiederkehrend mit einer Leistungszulage ausgezeichnet werden. Die minimale bzw. maximale Höhe der Leistungszulage wird bereits heute in § 50a Abs. 1 VVzPBV festgelegt.

§ 50a (Spontanhonorierung)

Wie bereits in der Revisionsvorlage 2003 ist auch in der aktuellen Vorlage die Einführung einer Spontanprämie geplant. Damit soll ein ausserordentlicher Einsatz (besonderer Effort inner- oder ausserhalb der Normalarbeitszeit) oder eine spezielle Leistung eines Mitarbeitenden oder eines Arbeitsteams belohnt werden können. Die Spontanprämien sollen in der Form von Gutscheinen ausgerichtet werden und einen Wert von maximal Fr. 200.-- pro Person und pro Sonderleistung aufweisen. Wie bei der Leistungszulage bestimmt der Kantonsrat auch im Falle der Spontanhonorierung den Vorschlagskredit, der gesamthaft für die Ausrichtung von Spontanprämien zur Verfügung gestellt wird. Die Regelung der Einzelheiten und der Zuständigkeit zur Ausrichtung der Spontanhonorierung wird dem Regierungsrat übertragen.

§ 51 (Dienstaltersgeschenk)

Eine kürzliche rechtliche Abklärung hat gezeigt, dass § 51 in seiner aktuellen Fassung zu einer Ungleichbehandlung von Mitarbeitenden führt. Wie bereits dargelegt, wird Mitarbeitenden nicht selten eine ausserordentliche Zulage nach § 52 ausgerichtet, um sie überhaupt als Arbeitskräfte gewinnen zu können. Die Zulage stellt in diesen Fällen einen festen Lohnbestandteil dar. Es ist demnach nicht gerechtfertigt, als Berechnungsgrundlage für das Dienstaltersgeschenk lediglich den Jahreslohn nach § 41 (bzw. neu §§ 42 und 43) heranzuziehen. Mitarbeitende mit einer ausserordentlichen Zulage nach § 52 werden für ihre Diensttreue nach geltender Regelung schlechter belohnt als Mitarbeitende ohne ausserordentliche Zulage nach § 52. Es drängt sich deshalb auf, anstelle des Jahreslohnes nach § 41 (bzw. neu §§ 42 und 43) die Jahresbesoldung als Berechnungsgrundlage anzuführen. Dabei wird in den Ausführungsvorschriften zu regeln sein, dass gewisse Zulagen (z.B. Sozialzulagen, Pikettzulagen) davon ausgenommen sind.

§ 52 (Arbeitsmarktzulage)

Die bisherige ausserordentliche Zulage, die zur Gewinnung oder Erhaltung von besonders qualifizierten Arbeitskräften ausgerichtet werden kann, bleibt inhaltlich unverändert. Zur Präzisierung und zur Abgrenzung von der neuen Funktionszulage (§ 52a) wird sie in Anlehnung an die entsprechende bundesrechtliche und mehrere kantonrechtliche Regelungen als Arbeitsmarktzulage bezeichnet. Sie kann, wie die Leistungs- und die Funktionszulage, durch den Regierungsrat und die Gerichte zugesprochen werden. Ebenfalls sind neu eine Befristung und eine periodische Überprüfung vorgesehen. Dadurch kann allfälligen Veränderungen der Marktlage Rechnung getragen und die Arbeitsmarktzulage reduziert oder sogar aufgehoben werden. Durch die Einführung des neuen Kaderlohnsystems soll die Ausrichtung einer Arbeitsmarktzulage wieder - der eigentlichen gesetzgeberischen Absicht entsprechend - zur Ausnahme werden.

§ 52a (Funktionszulage)

Als neues Element eingeführt wird eine Funktionszulage. Diese Zulage soll dann ausgerichtet werden können, wenn ein Mitarbeitender nebst Ausübung seiner eigentlichen Funktion und Tätigkeiten vorübergehend, aber während mindestens zwei Monaten eine zusätzliche Funktion oder erheblich erweiterte Aufgaben übernimmt. Bisher werden solche Zulagen mangels anderweitiger gesetzlicher Grundlage gestützt auf § 52 ausgerichtet, obwohl dies der eigentlichen Zweckbestimmung der ausserordentlichen Zulage (Gewinnung oder Erhaltung eines Mitarbeitenden) nicht entspricht. Die Funktionszulage wird für die Dauer der Mehrbelastung zugesprochen. Zuständig zur Ausrichtung einer Funktionszulage sind der Regierungsrat oder die Gerichte. Wie die ausserordentliche Zulage (neu: Arbeitsmarktzulage) beträgt die Funktionszulage maximal 20 Prozent des Jahreslohnes nach §§ 42f. Ihre konkrete Höhe wird aufgrund von Art, Umfang und Anforderungen der übernommenen Funktion bzw. Aufgaben bestimmt. Bei längerfristiger Übernahme einer anderen oder zusätzlichen Funktion hat die Anstellungsbehörde die Arbeitsplatzbewertung bzw. die Einreihung der Stelle zu überprüfen.

§ 65a (Übergangsbestimmung zur Änderung vom ...)

Auf der Grundlage von § 43 Abs. 2 PBV und des dargestellten Kriterienkatalogs haben der Regierungsrat und die Gerichte darüber zu befinden, welche Mitarbeitenden künftig nach Massgabe des Kaderlohnsystems zu entlönnen sind. Ob und in welchem Umfang eine ausserordentliche Zulage, welche einem Kadermitarbeitenden zugesprochen worden ist, durch die Umteilung ins Kaderlohnsystem und den damit verbundenen Lohnanstieg kompensiert werden kann, hat der Regierungsrat in einer allgemeinen Regelung zu bestimmen. Gestützt darauf ist sodann für jeden Einzelfall eine sachgerechte Lösung zu suchen.

§ 66a (Änderung bisherigen Rechts)

Im Zuge dieser Revision ist ebenfalls die Verordnung über die wirkungsorientierte Verwaltungsführung (WOV) vom 17. März 1999 (WOVV, SRSZ 143.210) zu ändern. Bisher enthält die Verordnung besondere Bestimmungen, um u.a. von den allgemeinen Vorschriften über das Personal- und Besoldungswesen abweichen zu können (vgl. § 3 Abs. 2 und §§ 19-22 WOVV). Die WOV-Einheiten verfügen dadurch über selbstständige Kompetenzen bei der Entscheidung über die Anzahl der Personalstellen, die Begründung und Auflösung der Arbeitsverhältnisse, der Festlegung des Lohns und die Ausrichtung einer Leistungszulage. Vor allem von der Kompetenz zur Personalstellenplanung machen die WOV-Einheiten jedoch nur selten Gebrauch. Vielmehr stellen sie, wie die anderen Verwaltungsstellen auch, beim Regierungsrat Antrag auf Aufnahme der erforderlichen Stellen in den Stellenplan. Dasselbe gilt grundsätzlich in Bezug auf ihre weiteren Kompetenzen. Die Aufhebung der §§ 19-22 WOVV entspricht damit der gelebten Praxis. Ausserdem besteht der Vorteil der Rückkehr zur einheitlichen Anwendung des Personal- und Besoldungsrechts darin, dass der Stellenplan wieder die Funktion eines umfassenden Planungsinstruments des Regierungsrates einnimmt. Da die Personalkosten langfristige Kosten darstellen, ist es auch vertretbar, dass der Regierungsrat diese Kosten steuert.

6. Verfassungs- und Gesetzmässigkeit

Aus rechtlicher Sicht steht der Einführung eines Kaderlohnsystems nichts entgegen. Insbesondere hat die Aufteilung in ein Allgemeines Lohnsystem und ein Kaderlohnsystem keine Verletzung des verfassungsmässigen Gleichheitsprinzips (vgl. Art. 8 Abs. 1 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999, BV, SR 101) zur Folge. Eine Regelung verstösst dann gegen den Grundsatz der Rechtsgleichheit, wenn sie rechtliche Unterscheidungen trifft, für die ein

vernünftiger Grund in den zu regelnden Verhältnissen nicht ersichtlich ist, oder Unterscheidungen unterlässt, die sich aufgrund der Verhältnisse aufdrängen (vgl. Ulrich Häfelin / Georg Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Aufl., Zürich 2002, N 497 mit Hinweis auf BGE 127 I 185). Das Splitting des geltenden Lohnsystems und die Einführung eines separaten Kaderlohnsystems beruhen auf sachlichen Gründen. Die Führungs-, Stabs-, Projekt- oder Fachexpertenfunktion von Kadermitarbeitenden und die damit verbundene Verantwortung rechtfertigen es, für sie ein gesondertes Lohnsystem mit erweiterten Lohnentwicklungsmöglichkeiten zu schaffen.

Die Integration der ausserordentlichen Zulage bei der Überführung ins Kaderlohnsystem führt dazu, dass die Aussichten der betroffenen Mitarbeitenden auf künftige Lohnerhöhungen reduziert werden, sofern ihnen keine individuelle Lohnentwicklung gewährt wird. Dasselbe gilt grundsätzlich auch für diejenigen Mitarbeitenden, die des quasi-automatischen Lohnanstiegs verlustig gehen. Da kein Anspruch darauf besteht, dass ein einmal festgesetzter Besoldungsanstieg aufrechterhalten bleibt, steht diesen Neuregelungen aus rechtlicher Sicht jedoch nichts entgegen. Auch wird der Besitzstand der Mitarbeitenden gewahrt, da sie bei Einführung der neuen Besoldungsordnung frankenmässig nicht weniger Lohn erhalten als bisher.

In der Lehre wird postuliert, dass im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis - gleich wie im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis - die Zeitspanne bis zum Inkrafttreten einer Lohnkürzung mindestens so lange sein müsse wie die Kündigungsfrist. Für den Fall, dass lediglich die Erwartung auf in Aussicht stehende Lohnerhöhungen enttäuscht wird, gilt dies indessen nicht (vgl. Peter Hänni, Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz, Zürich 2002, S. 194ff.). Es ist deshalb nicht erforderlich, für die vorgesehenen Änderungen den Kündigungsfristen entsprechende Übergangsfristen vorzusehen. Die Mitarbeitenden werden aus Gründen der Transparenz allerdings dennoch möglichst frühzeitig über eine allfällige Umteilung ins Kaderlohnsystem zu informieren sein.

7. Finanzielle Auswirkungen

Die Überführung derjenigen Mitarbeitenden, welche zum Kader zählen, ins neue Kaderlohnsystem führt zu einer Erhöhung der Lohnsumme. Das Ausmass dieser Erhöhung hängt zum einen davon ab, ob die Überführung mit einer generellen Lohnerhöhung verbunden wird. Zum andern ist massgeblich, inwiefern die zugesprochenen ausserordentlichen Zulagen in den ordentlichen Lohnanspruch integriert werden. Der Regierungsrat benötigt einen gewissen Kostenrahmen, um die Überführung in jedem Einzelfall verhältnismässig ausgestalten zu können. Insgesamt ist mit einer Erhöhung der Lohnsumme um maximal 1.3 Mio. Fr. zu rechnen, was 1.23% der heutigen Lohnsumme entspricht.

Die Flexibilisierung des Lohnsystems und die Einführung einer Leistungszulage und der Spontanhonorierung verursachen keinen Mehraufwand. Die Höhe dieser Zulagen soll den bisherigen Beförderungsrahmen nicht übersteigen, den der Regierungsrat als reales Besoldungswachstum in Aussicht genommen hat. Auch die Einführung der Funktionszulage wirkt sich nicht kostensteigernd aus. Diese Zulage wurde bereits bisher, jedoch unter dem Titel einer ausserordentlichen Zulage nach § 52, ausgerichtet. Gewisse Mehrkosten werden sich schliesslich aus der Änderung der Berechnungsgrundlage für das Dienstaltersgeschenk (Jahresbesoldung anstelle Jahreslohn gemäss § 41) ergeben.

8. Parlamentarische Vorstösse

7.1 Motion M 14/99

Kantonsrätin Renate Fuchs und mehrere Mitunterzeichnerinnen haben am 16. Juli 1999 eine Motion M 14/99 eingereicht, die eine Revision der Personal- und Besoldungsverordnung verlangt. Diese Motion wurde vom Kantonsrat auf Antrag des Regierungsrates am 22. März 2000 als Postulat erheb-

lich erklärt. Konkret wird vorgeschlagen, die Hausarbeit, die Kindererziehung und ausserberufliche Tätigkeiten beim Wiedereinstieg in den Beruf in angemessener Form als Dienstjahre anzurechnen und lohnwirksam werden zu lassen. Zur Begründung wird darauf hingewiesen, dass über Hausarbeit, Kindererziehung und ausserberufliche Tätigkeiten soziale, kreative und leistungsrelevante Kompetenzen erworben werden, die lohnmässig zu berücksichtigen sind. Damit werde ein weiterer Schritt zur Gleichstellung von Frauen und Männern unternommen.

Die revidierte Personal- und Besoldungsverordnung sieht in § 45 neu vor, dass ausserberufliche Kenntnisse (z.B. Hausarbeit, Kindererziehung, humanitäre, karitative und soziale Einsätze, aber auch militärische Führungserfahrung) bei der Lohnfindung (Ersteinweisung eines Mitarbeitenden in die Lohnstufe) berücksichtigt werden, sofern diese Kenntnisse für die zu besetzende Stelle von Nutzen und relevant sind. Mit Bericht und Vorlage wird das erheblich erklärte Postulat somit erledigt und kann darum abgeschrieben werden.

7.2 Postulat P 6/00

Kantonsrat Andy Tschümperlin hat am 31. Oktober 2000 das Postulat „Schwyzer Personalpolitik - wie weiter?“ (P 6/00) eingereicht. Der Kantonsrat hat das Postulat am 19. Dezember 2001 erheblich erklärt. Das Postulat fordert vom Regierungsrat einen Bericht im Zusammenhang mit dem Rücktritt des Polizeikommandanten Karl Walker und dem geltend gemachten Personalmangel bei der Kantonspolizei. Im Detail verlangen die Postulanten Auskunft über

- die Stellenbegehren der Departemente und die durch die Regierung bewilligten Stellen;
- Art und Weise einer allfälligen Erhebung von Kündigungsmotiven;
- Art und Weise einer allfälligen Erhebung zur Arbeitsplatzzufriedenheit;
- Auswirkungen des geltenden Qualifikationssystems;
- Unterstützung der Mitarbeiter bei der Weiterbildung;
- Konkurrenzfähigkeit der Schwyzer Verwaltungslöhne;
- Personaldotierungen vergleichbarer Kantone, Departemente und Verwaltungseinheiten;
- Schlussfolgerungen hinsichtlich einer Attraktivitätssteigerung der kantonalen Verwaltung als Arbeitgeberin.

Bereits heute wird in beschränktem Rahmen ein Personalcontrolling geführt, womit den Forderungen der Postulanten nach Evaluation der Kündigungsgründe und der Arbeitsplatzzufriedenheit Rechnung getragen wird. Sodann werden die Konkurrenzfähigkeit und Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber mit der neuen Personalthonorierung gewährleistet, wobei insbesondere die Betonung des Leistungsmoments und das Kaderlohnsystem eine individuellere Besoldung erlauben. Verbesserungen im Bereich der Fort- und Weiterbildung wurden schliesslich bereits mit der Teilrevision der Vollzugsverordnung zur Personal- und Besoldungsverordnung vom 10. Dezember 2003 geschaffen (Änderung von §§ 41-43). Das erheblich erklärte Postulat P 6/00 wird mit Vorlage und Bericht daher ebenfalls erledigt und kann darum abgeschrieben werden.