

Personal- und Besoldungsverordnung

(Änderung vom ...)

Der Kantonsrat des Kantons Schwyz beschliesst:

I.

Die Personal- und Besoldungsverordnung vom 26. Juni 1991¹ wird wie folgt geändert:

§ 5 Besetzung offener Stellen

¹ Freie Stellen, die im Stellenplan enthalten sind, werden zur Bewerbung grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben.

² Die Anstellungsbehörde kann in begründeten Fällen auf die Ausschreibung verzichten und die Stelle durch einen internen Bewerber besetzen.

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

§ 13

¹ Anstellungsbehörde sind unter Vorbehalt von Abs. 2 der Regierungsrat und die Gerichte.

² Der Regierungsrat und die Gerichte können ihre Kompetenz zur Anstellung, Einreihung und Einweisung an die Vorsteher der Departemente und Anstalten, die Präsidenten der Gerichte sowie an das Personalamt delegieren. Davon ausgenommen ist die Anstellung von Kadermitarbeitern.

§ 17 Abs. 1, Abs. 2 und 3 (neu)

¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

² Die Probezeit kann im gegenseitigen Einvernehmen durch schriftliche Vereinbarung 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.

§ 20 Abs. 2

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

§ 41 Bestandteile

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

§ 42 Lohnsysteme
 a) Allgemeines Lohnsystem

¹ Der Jahreslohn der Mitarbeiter richtet sich für die gesamte Normalarbeitszeit nach der Allgemeinen Lohntabelle (Anhang).

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

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

⁴ Das 2. Maximum (Lohnstufe A8; 144%) wird über Aufstiegsstufen in acht Schritten von je 2,5 Prozent erreicht.

⁵ Das 3. Maximum (Lohnstufe Q6; 159%) wird über Qualifikationsstufen in sechs Schritten von je 2,5 Prozent erreicht.

§ 43 b) Kaderlohnsystem

¹ Der Jahreslohn der Kadermitarbeiter richtet sich für die gesamte Normalarbeitszeit nach der Kaderlohntabelle (Anhang).

² Kadermitarbeiter sind Mitarbeiter mit einer Funktion ab Lohnklasse 19 gemäss Einreichungsplan, die eine Führungs-, Stabs-, Projekt- oder Fachexpertenfunktion ausüben. Der Regierungsrat erlässt dazu nähere Bestimmungen.

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

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

b) im Aufstiegsbereich (A-Bereich) von 126.5% bis 151.5%;

c) im Qualifikationsbereich (Q-Bereich) von 151.5% bis 169%.

§ 44 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.

§ 45

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

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

§ 46 Neueinreihung
 a) Voraussetzungen

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

§ 46a (neu) b) Zuständigkeit

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

§ 47 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 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 Bandbreitenwerten. Sie besteht in einem Anstieg um
a) maximal 6 Bandbreitenwerte im Erfahrungsbereich;
b) maximal 5 Bandbreitenwerte im Aufstiegs- und Qualifikationsbereich.

§ 47a (neu) 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.

§ 47b (neu) 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 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.

§ 48 Abs. 1

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

§ 50

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 Schwyz² einbezogen.
(Bisheriger Abs. 2 wird zu Abs. 3)

§ 50a (neu) Spontanhonorierung

¹ Für einen ausserordentlichen Einsatz oder eine spezielle Leistung kann ein Mitarbeiter mit einer Spontanprämie in Form von Gutscheinen honoriert werden.

² Der Kantonsrat bestimmt den Voranschlagskredit, der gesamthaft für alle Spontanhonorierungen jährlich zur Verfügung steht. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten und legt die Zuständigkeit zur Ausrichtung der Spontanhonorierung fest.

§ 51 Abs. 1

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

§ 52 Arbeitsmarktzulage

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

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

§ 52a (neu) 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 Neueinreihung.

§ 55

Ein anteilmässiger Besoldungsanspruch auf die Leistungen nach §§ 42f., 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.

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

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.

§ 66a (neu) Änderung bisherigen Rechts

Die Verordnung über die wirkungsorientierte Verwaltungsführung (WOFV) vom 17. März 1999 ³ 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.

II.

¹ Dieser Beschluss wird dem fakultativen Referendum gemäss § 31 Abs. 1 der Kantonsverfassung ⁴ unterstellt.

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

³ Der Regierungsrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.

Anhang: Lohntabellen

Allgemeine Lohntabelle (Index 154.8)

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	41 170	51 051	59 285	65 461
2	42 855	53 141	61 711	68 139
3	44 649	55 366	64 296	70 933
4	46 553	57 725	67 036	74 019
5	48 564	60 220	69 932	77 217
6	50 685	62 849	72 985	80 588
7	52 913	65 613	76 195	84 133
8	55 252	68 511	79 563	87 850
9	57 699	71 546	83 086	91 740
10	60 254	74 714	86 765	95 803
11	62 918	78 018	90 602	100 040
12	65 691	81 457	94 594	104 447
13	68 572	85 029	98 744	109 030
14	71 562	88 737	103 050	113 785
15	74 661	92 581	107 512	118 712
16	77 869	96 558	112 131	123 813
17	81 186	100 671	116 907	129 085
18	84 612	104 918	121 841	134 532
19	88 145	109 300	126 929	140 150
20	91 788	113 816	132 174	145 943
21	95 540	118 469	137 577	151 907
22	99 400	123 255	143 135	158 046
23	103 369	128 177	148 851	164 356
24	107 446	133 234	154 723	170 840
25	111 633	138 424	160 750	177 496
26	115 928	143 750	166 936	184 326
27	120 332	149 212	173 277	191 328
28	124 845	154 807	179 777	198 502
29	129 465	160 538	186 431	205 851

Kaderlohntabelle (Index 154.8)

Kader- lohn- klasse	E-Bereich 100-126.5%	A-Bereich 126.5-151.5%	Q-Bereich 151.5-169.0%	
	100%	126.50%	151.50%	169.0 %
K01	88 674	112 173	134 341	149 859
K02	92 736	117 311	140 495	156 724
K03	96 798	122 449	146 649	163 589
K04	100 860	127 588	152 803	170 453
K05	104 922	132 726	158 957	177 318
K06	108 984	137 865	165 111	184 183
K07	113 046	143 003	171 265	191 048
K08	117 108	148 142	177 419	197 913
K09	121 170	153 280	183 573	204 777
K10	125 232	158 418	189 726	211 642
K11	129 294	163 557	195 880	218 507

¹ SRSZ 145.110.

² SRSZ 145.210.

³ SRSZ 143.210.

⁴ SRSZ 100.000.