

---

## Personal- und Besoldungsverordnung

---

(Änderung vom 25. April 2007)

*Der Kantonsrat des Kantons Schwyz,*

nach Einsicht in Bericht und Vorlage des Regierungsrates,

*beschliesst:*

### I.

Die Personal- und Besoldungsverordnung vom 26. Juni 1991<sup>1</sup> wird wie folgt geändert:

#### § 5 Abs. 1, 2 und 3 (neu) Besetzung offener Stellen

<sup>1</sup> Freie Stellen werden zur Bewerbung grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben.

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

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

#### § 13

<sup>1</sup> Anstellungsbehörde sind der Regierungsrat und die Gerichte.

<sup>2</sup> 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.

#### § 17 Abs. 1, 2 (neu) und 3 (neu)

<sup>1</sup> Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

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

<sup>3</sup> 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

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

#### § 40 Abs. 1 Aus- und Weiterbildung

<sup>1</sup> Der Kanton fördert die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter.

#### § 41 Bestandteile

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

Abs. 2 wird aufgehoben.

#### § 42 Abs. 1 und 2-5 (neu) Lohnsysteme a) Allgemeines Lohnsystem

<sup>1</sup> Der Jahreslohn der Mitarbeiter richtet sich für die gesamte Normalarbeitszeit nach der Allgemeinen Lohntabelle (Anhang). Die Lohnansätze entsprechen dem Landesindex der Konsumentenpreise von 155.5 Punkten (Basisindex Dezember 1982 = 100).

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

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

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

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

#### § 43 b) Kaderlohnsystem

<sup>1</sup> Der Jahreslohn der Kadermitarbeiter richtet sich für die gesamte Normalarbeitszeit nach der Kaderlohntabelle (Anhang). Die Lohnansätze entsprechen dem Landesindex der Konsumentenpreise von 155.5 Punkten (Basisindex Dezember 1982 = 100).

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

<sup>3</sup> 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%.

#### § 44 Einreihung und Einweisung a) Einreichungsplan

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

<sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde nimmt im Rahmen des Einreichungsplanes und der Vollzugserlasse auf der Grundlage der Arbeitsplatzbewertung die Einreihung der einzelnen Stellen in die Lohnklassen vor.  
Abs. 3 wird aufgehoben.

**§ 45** Abs. 1 und 2 (neu)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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- oder Verantwortungsbereich verändert wird.

**§ 46a** (neu) b) Zuständigkeit

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

**§ 47** Beförderung  
a) Voraussetzungen

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

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

**§ 47a** (neu) b) Zuständigkeit

<sup>1</sup> Der Regierungsrat regelt die Zuständigkeit für die Beförderung.

<sup>2</sup> 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**

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> Der Regierungsrat regelt Zuständigkeiten und Verfahren der Mitarbeiterbeurteilung und der Überprüfung.

#### **§ 48 Abs. 1**

<sup>1</sup> 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 Abs. 1 bis 3 (neu)**

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

<sup>2</sup> Die Leistungszulage wird jeweils für ein Jahr zugesprochen. Sie wird nicht in den anrechenbaren Jahresverdienst nach der Verordnung über die Pensionskasse des Kantons Schwyz<sup>2</sup> einbezogen.  
Bisheriger Abs. 2 wird zu Abs. 3.

#### **§ 51 Abs. 1**

<sup>1</sup> 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.

#### **§ 52 Abs. 1 und 2 (neu) Arbeitsmarktzulage**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Sie überprüfen periodisch, ob die Arbeitsmarktzulage weiterhin ausgerichtet, gekürzt oder gestrichen wird.

#### **§ 52a (neu) Funktionszulage**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Dauert die Übernahme der zusätzlichen Funktion oder erheblich erweiterten Aufgaben länger als zwei Jahre, prüft die Anstellungsbehörde eine Neueinreichung.

<sup>4</sup> 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 Schwyz<sup>3</sup> einzubeziehen.

## § 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 25. April 2007

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

<sup>2</sup> 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 (WOF) vom 17. März 1999<sup>4</sup> wird wie folgt geändert:

### *§ 3 Abs. 2*

<sup>2</sup> *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.

<sup>1</sup> Dieser Beschluss wird dem fakultativen Referendum gemäss § 31 Abs. 1 der Kantonsverfassung<sup>5</sup> unterstellt.

<sup>2</sup> Er wird im Amtsblatt veröffentlicht und nach Inkrafttreten in die Gesetzssammlung aufgenommen.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.

Im Namen des Kantonsrates  
Der Präsident: Dr. Karl Roos  
Die Protokollführerin: Margrit Gschwend

## Anhang: Lohntabellen

### Allgemeine Lohntabelle 2007 (Index 155.5)

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	41 356	51 282	59 553	65 757
2	43 049	53 381	61 990	68 448
3	44 851	55 616	64 586	71 314
4	46 763	57 986	67 339	74 353
5	48 784	60 492	70 248	77 567
6	50 914	63 133	73 315	80 952
7	53 153	65 910	76 540	84 513
8	55 502	68 821	79 923	88 248
9	57 960	71 869	83 461	92 154
10	60 526	75 052	87 157	96 236
11	63 202	78 370	91 012	100 492
12	65 988	81 825	95 022	104 920
13	68 882	85 413	99 191	109 523
14	71 886	89 138	103 516	114 299
15	74 998	92 999	107 998	119 248
16	78 221	96 995	112 638	124 372
17	81 553	101 126	117 436	129 669
18	84 994	105 393	122 391	135 140
19	88 544	109 794	127 503	140 784
20	92 203	114 331	132 772	146 603
21	95 972	119 004	138 199	152 594
22	99 849	123 813	143 782	158 760
23	103 836	128 756	149 524	165 099
24	107 932	133 836	155 423	171 612
25	112 138	139 050	161 477	178 298
26	116 453	144 400	167 690	185 159
27	120 876	149 887	174 061	192 193
28	125 409	155 507	180 590	199 400
29	130 051	161 264	187 274	206 782

*Kaderlohntabelle 2007 (Index 155.5)*

Kader- lohnklasse	E-Bereich 100 - 126.5 %		Q-Bereich 127 - 169 %
	Grundlohn 100 %	Maximum E-Bereich 126.5 %	Maximum Q-Bereich 169 %
K01	89 075	112 680	150 537
K02	93 155	117 841	157 433
K03	97 236	123 003	164 329
K04	101 316	128 165	171 224
K05	105 396	133 326	178 120
K06	109 477	138 488	185 016
K07	113 557	143 650	191 912
K08	117 638	148 812	198 808
K09	121 718	153 973	205 703
K10	125 798	159 134	212 599
K11	129 879	164 297	219 495

<sup>1</sup> SRSZ 145.110; GS 18-129.

<sup>2</sup> SRSZ 145.210.

<sup>3</sup> SRSZ 145.210.

<sup>4</sup> SRSZ 143.210; GS 19-384.

<sup>5</sup> SRSZ 100.000.