

Teilrevision Personal- und Besoldungsgesetz: Vorlage an den Kantonsrat – Anträge der Kommission – Stellungnahme des Regierungsrates (Synopsis)

Vorlage an den Kantonsrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)
(Änderung vom ...) <i>Der Kantonsrat des Kantons Schwyz,</i> nach Einsicht in Bericht und Vorlage des Regierungsrates, <i>beschliesst:</i>		
I. Das Personal- und Besoldungsgesetz (Personalgesetz, PG) vom 26. Juni 1991 wird wie folgt geändert:		
§ 1 Abs. 2 ² Die Schwyzer Kantonalbank ist mit ihren Mitarbeitern diesem Gesetz nicht unterstellt.		
§ 2 Überschrift Mitarbeiter		
§ 3 Wird aufgehoben.		

Vorlage an den Kantonrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)
§ 4 Abs. 2 Wird aufgehoben.		
§ 5 Abs. 1 bis 3 ¹ Offene Stellen werden zur Bewerbung öffentlich ausgeschrieben. ² Die Anstellungsbehörde kann in begründeten Fällen auf die öffentliche Ausschreibung verzichten. Abs. 3 wird aufgehoben.		
Gliederungstitel vor § 6 A. <i>Rechtsnatur</i>		
Gliederungstitel vor § 7 B. <i>Beamte</i>		

Vorlage an den Kantonrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)
<p>§ 7 Abs. 1 und 2</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis der Beamten wird durch Annahme der Wahl begründet.</p> <p>² Mit Ausnahme der Wahl, Wiederwahl und Nichtwiederwahl übt der Regierungsrat die Aufgaben der Anstellungsbehörde für den Kantonsrat aus, indem er insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die Anstellungsbedingungen in einem schriftlichen Vertrag regelt; b) die Einreihung der Beamten in die Lohnbänder vornimmt; c) den Einstiegslohn und die individuelle Lohnentwicklung festlegt; d) über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund entscheidet. 		
<p>§ 9 Überschrift, Abs. 1 und 2 (neu) Beendigung a) Gründe</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis der Beamten endet durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Ablauf der Amtsperiode; b) Aufhebung im gegenseitigen Einvernehmen; c) Rücktritt; d) Auflösung aus wichtigen Gründen; e) vorzeitige Pensionierung; f) Anspruch auf eine ganze Rente der Eidgenössischen Invalidenversicherung; g) Erreichen der Altersgrenze am Letzten des Monats, in welchem der Beamte das 65. Altersjahr vollendet; h) Tod. <p>² Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis maximal bis zum 70. Altersjahr des Beamten verlängert werden. Bis zum 67. Altersjahr besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung, sofern keine sachlichen Gründe im Sinne von § 21a Abs. 2 gegen eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses vorliegen.</p>		

Vorlage an den Kantonrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)
<p>§ 9a (neu) b) Nichtwiederwahl</p> <p>¹ Beabsichtigt die zuständige Kommission des Kantonsrates, einen Beamten nicht zur Wiederwahl vorzuschlagen, hat sie ihm das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Anhörung erfolgt in der Regel mindestens sechs Monate vor Ablauf der Amtsdauer.</p> <p>² Die Nichtwiederwahl darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund gemäss § 21a Abs. 2 voraus. Sie ist zu begründen.</p> <p>³ Kann die Anhörungsfrist gemäss Abs. 1 nicht eingehalten werden, hat der Beamte im Falle einer Nichtwiederwahl Anspruch auf eine anteilmässige Abfindung bis maximal einem halben Jahreslohn.</p>		
<p>§ 10 c) Rücktritt</p> <p>Der Beamte kann unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten auf das Ende jedes Monats zurücktreten.</p>		
<p>§ 11 Anwendbare Bestimmungen</p> <p>Die Bestimmungen betreffend das Arbeitsverhältnis der Angestellten gelten sinngemäss hinsichtlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen; b) vorzeitige Pensionierung; c) Folgen einer unzulässigen Kündigung oder Auflösung gemäss § 21f Abs. 2; d) Abfindung und Entschädigung. 		
<p>Gliederungstitel vor § 12 C. <i>Angestellte</i></p>		

Vorlage an den Kantonrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)
<p>§ 13 Abs. 2</p> <p>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 gemäss Einreichungsplan.</p>		
<p>§ 15 Überschrift</p> <p>Untergliederung wird aufgehoben.</p>		
<p>§ 16</p> <p>Wird aufgehoben.</p>		
<p>§ 17 Überschrift und Abs. 3 Probezeit</p> <p>³ Während der ersten drei Monate der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Danach beträgt die Kündigungsfrist 14 Tage.</p>		
<p>§ 18 Abs. 4 (neu)</p> <p>⁴ Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis maximal bis zum 70. Altersjahr des Angestellten verlängert werden. Bis zum 67. Altersjahr besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung, sofern keine sachlichen Gründe im Sinne von § 21a Abs. 2 gegen eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses vorliegen.</p>		

Vorlage an den Kantonrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)
<p>§ 21 Abs. 3</p> <p>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 vorzuhalten und ist ihm eine Bewährungsfrist von mindestens drei Monaten anzusetzen. Auf die Ansetzung einer Bewährungsfrist kann verzichtet werden, wenn diese ihren Zweck nicht erfüllen kann.</p>		
<p>§ 21b Abs. 1 Bst. c und e (neu)</p> <p>¹ (Die Anstellungsbehörde darf nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:)</p> <p>c) während 30 Tagen im ersten Dienstjahr, während 90 Tagen ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr und während 180 Tagen ab sechstem Dienstjahr im Fall unverschuldeter ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall, ausser bei einem laufenden Kündigungsverfahren aufgrund von § 21a Abs. 2 Bst. b bis d;</p> <p>e) solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt.</p>		
<p>§ 21d Überschrift</p> <p>Untergliederung wird aufgehoben.</p>		

Vorlage an den Kantonrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)
<p>§ 21e Überschrift, Abs. 1 bis 4 (neu) AHV-Ersatzrente</p> <p>¹ Der Regierungsrat kann Mitarbeitern, welche vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden, eine monatliche AHV-Ersatzrente gewähren, wenn sie nach Massgabe des Gesetzes über die Pensionskasse des Kantons Schwyz vom 21. Mai 2014 (Pensionskassengesetz, PKG)¹ ganze Altersleistungen erhalten.</p> <p>² Die AHV-Ersatzrente kann frühestens ab Vollendung des 63. Altersjahres gewährt werden und endet mit Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters.</p> <p>³ Die Höhe der AHV-Ersatzrente entspricht grundsätzlich der maximalen AHV-Altersrente, multipliziert mit dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad beim Kanton während der letzten zehn Jahre vor der Pensionierung.</p> <p>⁴ Besteht ein Anspruch auf eine Viertelrente, eine halbe Rente oder eine Dreiviertelrente der Eidgenössischen Invalidenversicherung, entspricht die Höhe der Überbrückungsrente drei Vierteln, der Hälfte bzw. einem Viertel davon. Besteht ein Anspruch auf eine ganze Rente der Eidgenössischen Invalidenversicherung, kann keine AHV-Ersatzrente gewährt werden.</p>		
<p>§ 21g Abs. 2</p> <p>² Die Abfindung entspricht höchstens neun Monatslöhnen und wird vom Regierungsrat nach den Umständen des Einzelfalls festgesetzt. Berücksichtigt werden das Alter, die Dienstjahre und die persönlichen Verhältnisse des Mitarbeiters sowie der Grund, der zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat.</p>		

Vorlage an den Kantonrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)
<p>§ 21h Überschrift, Abs. 1 und 2 (neu) Ausnahmen a) Gewählte Angestellte</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis mit den gewählten Angestellten wird durch die Anstellungsbehörde mit schriftlichem Vertrag begründet.</p> <p>² Die Bestimmungen betreffend Arbeitsverhältnis der Angestellten sind unter Vorbehalt folgender Abweichungen und Präzisierungen analog anwendbar:</p> <p>a) Die Wahl, Wiederwahl und Nichtwiederwahl fallen in die ausschliessliche Kompetenz des Regierungsrates. Vorbehalten bleibt § 3 Abs. 2 des Gesetzes über die Finanzkontrolle vom 25. April 2012.²</p> <p>b) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Berücksichtigung von § 17 Abs. 3 aufgehoben werden.</p> <p>c) Nach Ablauf der Probezeit endet das Arbeitsverhältnis mit einer auf Amtsdauer gewählten Person im gegenseitigen Einvernehmen, durch Ablauf der Amtsperiode, Rücktritt, Auflösung aus wichtigen Gründen, vorzeitige Pensionierung oder einen Beendigungsgrund gemäss § 18 Abs. 3.</p> <p>d) Die auf Amtsdauer gewählte Person kann unter Einhaltung der Kündigungsfristen gemäss § 20 auf das Ende jedes Monats zurücktreten.</p> <p>e) Beabsichtigt die Anstellungsbehörde, eine auf Amtsdauer gewählte Person nicht zur Wiederwahl vorzuschlagen, hat sie ihr unter Einhaltung der Kündigungsfristen gemäss § 20 vorgängig das rechtliche Gehör zu gewähren. § 21 Abs. 3 findet keine Anwendung.</p> <p>f) Die Nichtwiederwahl darf nicht missbräuchlich sein nach den Bestimmungen des Obligationenrechts und setzt einen sachlich zureichenden Grund gemäss § 21a Abs. 2 voraus. Sie ist zu begründen.</p> <p>g) Ist eine Nichtwiederwahl in Missachtung der Anhörungsfrist gemäss Bst. e erfolgt, hat die auf Amtsdauer gewählte Person Anspruch auf eine</p>		

Vorlage an den Kantonrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)
anteilmässige Abfindung in der Höhe der geltenden Kündigungsfrist gemäss § 20.		
§ 21i Überschrift und Abs. 1 und 2 b) Lehrpersonen In den Vollzugserlassen wird die Anpassung der Arbeitsverhältnisse der Lehrpersonen von kantonalen Schulen an die Anforderungen des Schulbetriebes geregelt. Abs. 2 wird aufgehoben.		
§ 21j (neu) c) Auszubildende ¹ Bei Ausbildungsverhältnissen können von diesem Gesetz abweichende Regelungen getroffen werden. ² Für Lernende wird ein Lehrvertrag nach Obligationenrecht abgeschlossen.		
§ 23 Abs. 1 Bst. a bis c ¹ (Der Ferienanspruch der Mitarbeiter beträgt jährlich:) a) bis zum 49. Altersjahr 25 Arbeitstage; b) ab dem 50. Altersjahr 30 Arbeitstage. Bst. c wird aufgehoben.	<i>Minderheitsantrag:</i> § 23 Abs. 1 Bst. a bis c ¹ (Der Ferienanspruch der Mitarbeiter beträgt jährlich:) a) bis zum 49. Altersjahr 25 Arbeitstage; b) ab dem 50. Altersjahr bis zum 59. Altersjahr 30 Arbeitstage; c) ab dem 60. Altersjahr 33 Tage.	Ablehnung

Vorlage an den Kantonrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)
<p>§ 24 Abs. 2 und 3</p> <p>² In den Vollzugserlassen wird insbesondere der besoldete Kurzurlaub für persönliche Anlässe, der Mutterschaftsurlaub, der Urlaub bei Geburt oder Adoption eines Kindes, der Betreuungsurlaub sowie der besoldete Urlaub im öffentlichen Interesse geregelt.</p> <p>³ Die Anstellungsbehörde ist zuständig, unbesoldeten Urlaub zu gewähren.</p>		
<p>§ 25 <i>Verbandsfreiheit</i></p> <p><i>Die Verbandsfreiheit ist gewährleistet. Die Mitarbeiter können insbesondere Personalorganisationen gründen und ihnen angehören.</i></p> <p>(nicht in Vorlage aufgeführt; vorstehender Artikel gemäss aktueller Regelung)</p>	<p>§ 25 Überschrift und Abs. 2 (neu) Verbandsfreiheit und Streikrecht</p> <p>² Zur Gewährleistung der öffentlichen Ruhe und Sicherheit sowie des Eigentums, des Schutzes der Gesundheit, der Versorgung mit lebensnotwendigen Gütern oder der Erbringung wichtiger öffentlicher Dienstleistungen kann der Regierungsrat das Streikrecht für bestimmte Gruppen von Mitarbeitern beschränken oder aufheben.</p>	<p>Zustimmung</p>
<p>§ 29a (neu) Mitarbeiterbeurteilung</p> <p>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.</p> <p>² Ist ein Mitarbeiter mit der Beurteilung durch den Vorgesetzten nicht einverstanden, kann er deren Überprüfung verlangen.</p> <p>³ Der Regierungsrat regelt Zuständigkeiten und Verfahren der Mitarbeiterbeurteilung und der Überprüfung.</p>		

Vorlage an den Kantonrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)
<p>§ 30a Abs. 2 und 3 (neu)</p> <p>² Sie klärt den Sachverhalt ab und gewährt dem Mitarbeitenden das rechtliche Gehör.</p> <p>³ Erfolgt die Anhörung des Mitarbeiters oder der Verweis mündlich, ist dies zu protokollieren.</p>		
<p>§ 32 Abs. 2 Bst. a</p> <p>² In den Vollzugserlassen wird geregelt: a) die Form der Arbeitszeit und Arbeitserbringung;</p>		
<p>§ 36 Überschrift und Abs. 2 (neu) Geschenkannahme</p> <p>² Ausgenommen sind Ehrungen oder sozial übliche Geschenke, sofern diese die Unabhängigkeit des Mitarbeiters nicht beeinträchtigen.</p>		
<p>§ 41</p> <p>Die Besoldung setzt sich aus dem Jahreslohn gemäss §§ 44 f. sowie allfälligen Zulagen gemäss §§ 52 und 53 zusammen.</p>		

Vorlage an den Kantonrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)
<p>§ 42 Überschrift, Abs. 1 bis 5 Lohnsystem</p> <p>¹ Das Lohnsystem umfasst 20 Lohnbänder. ² Die Lohnminima und -maxima richten sich nach der Lohntabelle im Anhang. ³ Die Lohnansätze entsprechen dem Landesindex der Konsumentenpreise von 161.0 Punkten (Basisindex Dezember 1982 = 100). Abs. 4 und 5 werden aufgehoben.</p>		
<p>§ 43</p> <p>Wird aufgehoben.</p>		
<p>§ 44 Überschrift, Abs. 1 und 2 Einreihung und Festlegung des Lohns a) Einreihung</p> <p>¹ Der Regierungsrat setzt den Einreihungsplan nach Funktionsgruppen und Lohnbändern fest. Der Einreihungsplan ist in die Vollzugserlasse aufzunehmen. ² Er regelt die Grundlagen der Funktionsbewertung sowie die Zuständigkeiten für die Einreihung der einzelnen Stellen in die Lohnbänder.</p>		

Vorlage an den Kantonrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)
<p>§ 45 Überschrift, Abs. 1 bis 3 (neu) b) Festlegung des Jahreslohns</p> <p>¹ Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten zur Festlegung des Jahreslohns innerhalb des der Funktion zugeordneten Lohnbandes.</p> <p>² Er berücksichtigt dabei:</p> <p>a) die beruflichen und ausserberuflichen Kenntnisse und Erfahrungen;</p> <p>b) die Vorbildung;</p> <p>c) das Lebensalter;</p> <p>d) interne und externe Lohnvergleiche.</p> <p>³ Werden die Anforderungen einer Stelle, insbesondere betreffend beruflicher und ausserberuflicher Kenntnisse und Erfahrungen sowie Vorbildung, bei Stellen-antritt nicht vollständig erfüllt, kann das Lohnminimum des massgebenden Lohn-bands um bis zu 10 % unterschritten werden.</p>		
<p>§ 46 Neubewertung</p> <p>Ändert bei einer Funktion der Aufgaben-, Kompetenz- oder Verantwortungsbereich, kann der Mitarbeiter eine Überprüfung der Funktionsbewertung verlangen.</p>		
<p>§ 46a</p> <p>Wird aufgehoben.</p>		

Vorlage an den Kantonrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)
<p>§ 47 Überschrift, Abs. 1 bis 4</p> <p style="padding-left: 40px;">Individuelle Lohnentwicklung a) Kriterien</p> <p>Die individuelle Lohnentwicklung erfolgt anhand folgender Kriterien:</p> <p>a) die Leistung und das Verhalten; b) die Lage im Lohnband; c) das Lebensalter und die Erfahrung.</p> <p>Abs. 2 bis 4 werden aufgehoben.</p>		
<p>§ 47a Überschrift, Abs. 1 bis 3 (neu) b) Verfahren und Zuständigkeit</p> <p>¹ Der Regierungsrat legt einmal pro Jahr fest, welche Gesamtsumme für die individuelle Lohnentwicklung zur Verfügung steht. Er berücksichtigt dabei das wirtschaftliche Umfeld und den Finanzhaushalt.</p> <p>² Er teilt den Departementen, Anstalten und Gerichten ihren Anteil zu.</p> <p>³ Er regelt die Zuständigkeit für die Festlegung der individuellen Lohnentwicklung.</p>		
<p>§ 47b</p> <p>Wird aufgehoben.</p>		

Vorlage an den Kantonrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)
<p>§ 48 Abs. 1 und Abs. 3 (neu)</p> <p>¹ Der Regierungsrat passt die Lohnansätze nach § 42 dem Landesindex der Konsumentenpreise an. Er berücksichtigt dabei angemessen das wirtschaftliche Umfeld, den Finanzhaushalt und den allenfalls in den Vorjahren nicht gewährten Teuerungsausgleich.</p> <p>³ Ist der Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise tiefer als im Vorjahr, wird der höhere Indexstand beibehalten.</p>		
<p>§ 50 Abs. 1 bis 3</p> <p>¹ Der Regierungsrat, die Anstalten und die Gerichte können gestützt auf die Beurteilung durch die Vorgesetzten einzelnen Mitarbeitern für herausragende Leistungen eine Leistungszulage ausrichten.</p> <p>² Die Leistungszulage wird nicht in den anrechenbaren Jahresverdienst nach dem Pensionskassengesetz einbezogen.</p> <p>³ Der Regierungsrat bestimmt die Summe, die gesamthaft für an Mitarbeiter auszurichtende Leistungszulagen jährlich zur Verfügung steht und regelt deren Zuteilung.</p>		

Vorlage an den Kantonrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)
<p>§ 51 Abs. 1 bis 3</p> <p>¹ Wenn ein Mitarbeiter sein fünftes Dienstjahr erfüllt, wird ihm ein Dienstaltersgeschenk von 2 % der Jahresbesoldung ausgerichtet. Nach je fünf weiteren Dienstjahren wird ihm ein jeweils um 1 % höheres Dienstaltersgeschenk ausgerichtet.</p> <p>² Endet das Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters, der mindestens fünf Jahre beim Kanton angestellt war, zufolge Pensionierung, Arbeitsunfähigkeit oder Aufhebung der Stelle, so wird ihm das nächstfällige Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.</p> <p>³ Wenn es der Dienstbetrieb zulässt, kann der Mitarbeiter das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in Form eines bezahlten Urlaubes beziehen.</p>	<p>§ 51 Abs. 1 bis 3</p> <p>¹ Wenn ein Mitarbeiter sein zehntes Dienstjahr erfüllt, wird ihm ein Dienstaltersgeschenk von 3 % der Jahresbesoldung ausgerichtet. Nach je fünf weiteren Dienstjahren wird ihm ein jeweils um 1 % höheres Dienstaltersgeschenk ausgerichtet.</p> <p>² 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.</p>	<p>Ablehnung</p>
<p>§ 52 Abs. 1</p> <p>¹ Zur Gewinnung oder Erhaltung eines besonders qualifizierten Mitarbeiters können der Regierungsrat und die Gerichte ausnahmsweise eine Arbeitsmarktzulage bis zu 20 % des Jahreslohnes zusprechen.</p>		

Vorlage an den Kantonrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)
<p>§ 52a Abs. 2 bis 4</p> <p>² Die Funktionszulage beträgt höchstens 20 % des Jahreslohnes. Sie bemisst sich nach der Art, dem Umfang und den Anforderungen der übernommenen Funktion oder Aufgaben.</p> <p>³ Dauert die Übernahme der zusätzlichen Funktion oder erheblich erweiterten Aufgaben länger als zwei Jahre, ist eine Neubewertung der Funktion zu prüfen.</p> <p>⁴ Ist zum Zeitpunkt der Zusprechung der Funktionszulage davon auszugehen, dass sie länger als ein Jahr ausgerichtet wird, ist sie in den versicherten Jahresverdienst nach dem Pensionskassengesetz einzubeziehen.</p>		
<p>§ 53 Abs. 2</p> <p>² Der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine Familienzulage nach Massgabe der Vollzugserlasse. Die Familienzulage beträgt höchstens 2400 Franken im Jahr.</p>		
<p>§ 54 Ausnahmen a) Auszubildende</p> <p>Der Regierungsrat regelt die Besoldung der Praktikanten und Lernenden.</p>		
<p>§ 55 Abs. 1, Einleitungssatz</p> <p>Ein anteilmässiger Besoldungsanspruch auf die Leistungen nach §§ 44 f., 49 und 51 bis 53 besteht, wenn: Bst. a bis c unverändert.</p>		

Vorlage an den Kantonrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)
<p>§ 56 Bst. a bis e (neu)</p> <p>In den Vollzugserlassen wird die Lohnzahlung geregelt während:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Militär- und Zivildienst; b) Krankheit und Unfall sowie im Todesfall; c) Schwangerschaft und nach der Niederkunft; d) Urlaub bei Geburt oder Adoption eines Kindes; e) Betreuungsurlaub. 		
<p>§ 59 Bst. g und h (neu)</p> <p>(In den Vollzugserlassen wird die Vergütung geregelt für:)</p> <p>Bst. a bis f unverändert.</p> <ul style="list-style-type: none"> g) Kleiderentschädigung; h) Büroentschädigung. 		
<p>§ 60</p> <p>In den Vollzugserlassen wird der Ersatz der Auslagen und Spesen geregelt, namentlich für:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln als Regelfall; b) die Benutzung eines Privatfahrzeuges als Ausnahmefall; c) auswärtige Verpflegung; d) auswärtige Übernachtung; e) Telekommunikations- und Postgebühren; f) einen angeordneten Umzug; <p>Bst. g und h werden aufgehoben.</p>		

Vorlage an den Kantonrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)
<p>§ 65 Überschrift, Abs. 1 bis 3 (neu) Übergangsbestimmungen zur Änderung vom ... a) Garantie des Besitzstandes</p> <p>¹ Der Regierungsrat ordnet die Funktionen der Mitarbeiter auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Rechts den Lohnbändern gemäss Anhang zu. Der bisherige Jahreslohn der einzelnen Mitarbeiter wird übernommen.</p> <p>² Ist der bisherige Jahreslohn geringer als der Minimallohn des der Funktion des Mitarbeiters zugeordneten Lohnbandes, so wird der Lohn auf das Minimum angehoben.</p> <p>³ Ist der bisherige Jahreslohn grösser als der Maximallohn des der Funktion des Mitarbeiters zugeordneten Lohnbandes, so wird der Jahreslohn beibehalten bis er innerhalb des Lohnbandes liegt.</p>		
<p>§ 65a Überschrift und Abs. 1 und 2 b) Überbrückungsrente</p> <p>¹ Überbrückungsrenten, welche vor Inkrafttreten dieser Änderung zugesprochen wurden, werden weiterhin nach altem Recht ausgerichtet.</p> <p>² Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Jahren seit dem Inkrafttreten dieser Änderung endet, und welche die Voraussetzungen für eine Überbrückungsrente nach altem Recht erfüllen, behalten ihren Anspruch auf eine Überbrückungsrente.</p>		

Vorlage an den Kantonrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)
<p>§ 65b Überschrift c) Dienstaltersgeschenk</p> <p>Es besteht kein Anspruch auf eine rückwirkende Ausrichtung des Dienstaltersgeschenkes für Mitarbeitende, welche im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits fünf Dienstjahre absolviert haben.</p>		
<p>II.</p> <p>Die nachfolgenden Erlasse werden wie folgt geändert:</p>		
<p>1. Gesetz über die Finanzkontrolle vom 25. April 2012 (FKG)³</p> <p><i>§ 3 Abs. 1 bis 4</i></p> <p>¹ <i>Die Leitung der Finanzkontrolle wird einer in Finanzaufsichtsfragen ausgewiesenen Fachperson übertragen. Der Regierungsrat wählt den Leiter der Finanzkontrolle auf eine Amtsdauer von vier Jahren.</i></p> <p>² <i>Die Wahl, Wiederwahl und Nichtwiederwahl sowie die vorzeitige Auflösung bedürfen der Bestätigung durch die Staatswirtschaftskommission.</i></p> <p><i>Bisheriger Abs. 4 wird zu Abs. 3.</i></p>		

Vorlage an den Kantonrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)
2. Gesetz über die Pensionskasse des Kantons Schwyz vom 21. Mai 2014 (Pensionskassengesetz, PKG)⁴ § 7 Abs. 1 ¹ Der versicherte Jahresverdienst entspricht grundsätzlich dem voraussichtlichen AHV-pflichtigen Jahresverdienst, höchstens aber dem Maximum gemäss der Lohntabelle im Anhang des Personal- und Besoldungsgesetzes vom 26. Juni 1991.	2. Gesetz über die Pensionskasse des Kantons Schwyz vom 21. Mai 2014 (Pensionskassengesetz, PKG)⁵ § 7 Abs. 1 ¹ Der versicherte Jahresverdienst entspricht grundsätzlich dem voraussichtlichen AHV-pflichtigen Jahresverdienst, höchstens aber 120 % des Maximums gemäss der Lohntabelle im Anhang des Personal- und Besoldungsgesetzes vom 26. Juni 1991 (Personalgesetz, PG) ¹ .	Zustimmung
3. Personal- und Besoldungsgesetz für die Lehrpersonen an der Volksschule vom 27. Juni 2002 (PGL)⁶		
§ 3 Abs. 2 ² Kann diesem Gesetz oder seinen Vollzugserlassen keine Vorschrift entnommen werden, gilt ergänzend das Personal- und Besoldungsgesetz vom 26. Juni 1991 (Personalgesetz, PG) ⁷ mit den dazugehörigen Vollzugsbestimmungen.		
§ 10 Abs. 3 Bst. c und Abs. 4 (neu) ³ (Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch:) c) Erreichen der Altersgrenze am Ende des Semesters, in welchem die Lehrperson das 65. Altersjahr vollendet; ⁴ Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis maximal bis zum Ende des auf die Vollendung des 70. Altersjahrs der Lehrperson folgenden Semesters verlängert werden. Bis zum 67. Altersjahr besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung, sofern keine sachlichen Gründe im Sinne von § 13 Abs. 2 gegen eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses vorliegen.		

Vorlage an den Kantonrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)
<p><i>§ 12 Abs. 3</i> ³ <i>Bevor einer Lehrperson gekündigt werden kann, die nicht geeignet ist, ihren schulischen Auftrag zu erfüllen oder deren Leistung und Verhalten nicht befriedigen, sind ihr die Beanstandungen durch eine Beurteilung vorzuhalten und ihr ist eine Bewährungsfrist von mindestens einem Monat anzusetzen. Auf die Ansetzung einer Bewährungsfrist kann verzichtet werden, wenn diese ihren Zweck nicht erfüllen kann.</i></p>		
<p><i>§ 14 Abs. 1 Bst. d und e (neu)</i> ¹ <i>(Die Anstellungsbehörde darf das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:)</i> d) <i>während 30 Tagen im ersten Dienstjahr, während 90 Tagen ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr und während 180 Tagen ab sechstem Dienstjahr im Fall unverschuldeter ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall, sofern kein Kündigungsgrund gemäss § 13 Abs. 2 Bst. b bis d gegeben ist;</i> e) <i>solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt.</i></p>		
<p><i>§ 16 Überschrift</i> <i>Untergliederung wird aufgehoben.</i></p>		

Vorlage an den Kantonrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)
<p>§ 17 Überschrift und Abs. 1 und 2 AHV-Ersatzrente</p> <p>¹ Der Regierungsrat kann Lehrpersonen, welche vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden, eine monatliche AHV-Ersatzrente gewähren, wenn sie nach Massgabe des Gesetzes über die Pensionskasse des Kantons Schwyz vom 21. Mai 2014⁸ ganze Altersleistungen erhalten.</p> <p>² Die AHV-Ersatzrente kann frühestens ab Vollendung des 63. Altersjahres gewährt werden und endet mit Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters.</p> <p>³ Die Höhe der AHV-Ersatzrente entspricht grundsätzlich der maximalen AHV-Altersrente, multipliziert mit dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad beim Kanton während der letzten zehn Jahre vor der Pensionierung.</p> <p>⁴ Besteht ein Anspruch auf eine Viertelrente, eine halbe Rente oder eine Dreiviertelrente der Eidgenössischen Invalidenversicherung, entspricht die Höhe der AHV-Ersatzrente drei Vierteln, der Hälfte bzw. einem Viertel davon. Besteht ein Anspruch auf eine ganze Rente der Eidgenössischen Invalidenversicherung, kann keine AHV-Ersatzrente gewährt werden.</p>		
<p>§ 22 Abs. 3</p> <p>³ In den Vollzugserlassen werden die Zuständigkeit für die Gewährung von Urlaub, der besoldete Kurzurlaub für persönliche Anlässe, der Mutterschaftsurlaub, der Urlaub bei Geburt oder Adoption eines Kindes sowie der Betreuungsurlaub geregelt.</p>		
<p>§ 33 Überschrift und Abs. 2 Geschenkkannahme</p> <p>² Ausgenommen sind Ehrungen oder sozialübliche Geschenke, sofern diese die Unabhängigkeit der Lehrperson nicht beeinträchtigen.</p>		

Vorlage an den Kantonrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)
<p><i>§ 34 Abs. 2 und 3 (neu)</i> ² Sie klärt den Sachverhalt ab und gewährt der Lehrperson das rechtliche Gehör. ³ Erfolgt die Anhörung der Lehrperson oder der Verweis mündlich, ist dies zu protokollieren.</p>		
<p><i>§ 35 Abs. 2</i> Der Regierungsrat regelt die Besoldung der Stellvertretungen und der Lehrpersonen, die Schulleitungsaufgaben übernehmen, sowie die Zulagen auf der Sekundarstufe I und für den Unterricht an mehrklassigen Abteilungen.</p>		
<p><i>§ 42 Abs. 1 und 2</i> ¹ Wenn eine Lehrperson ihr fünftes Anstellungsjahr beim gleichen Schulträger erfüllt, wird ihr eine Treueprämie von 2 % des Jahreslohnes nach § 35 ausgerichtet. Nach je fünf weiteren erfüllten Anstellungsjahren wird ihr eine jeweils um 1 % höhere Treueprämie ausgerichtet. ² Endet das Arbeitsverhältnis einer anspruchsberechtigten Lehrperson zufolge Pensionierung, Arbeitsunfähigkeit oder Aufhebung der Stelle, so wird ihr die nächstfällige Treueprämie anteilmässig ausgerichtet.</p>		
<p><i>§ 45 Abs. 1</i> In den Vollzugserlassen wird die Lohnfortzahlung geregelt während:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) militärischen und ähnlichen Dienstleistungen; b) Krankheit und Unfall sowie im Todesfall; c) Schwangerschaft und nach der Niederkunft; d) Urlaub bei Geburt oder Adoption eines Kindes- e) Betreuungsurlaub. 		

Vorlage an den Kantonrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)
<p><i>§ 51a (neu) zur Änderung vom ...</i> <i>a) Überbrückungsrenten</i></p> <p>¹ <i>Überbrückungsrenten, welche vor Inkrafttreten dieser Gesetzesänderung zugesprochen wurden, werden weiterhin nach altem Recht ausgerichtet.</i></p> <p>² <i>Lehrpersonen, deren Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Jahren seit dem Inkrafttreten dieser Gesetzesänderung endet, und welche die Voraussetzungen für eine Überbrückungsrente nach altem Recht erfüllen, behalten ihren Anspruch auf eine Überbrückungsrente.</i></p>		
<p><i>§ 51b (neu) b) Treuprämien</i></p> <p><i>Es besteht kein Anspruch auf eine rückwirkende Ausrichtung der Treuprämie für Lehrpersonen, welche im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesetzesänderung bereits fünf Dienstjahre absolviert haben.</i></p>		
<p>III.</p> <p>¹ Dieser Beschluss unterliegt dem Referendum gemäss §§ 34 oder 35 der Kantonsverfassung.</p> <p>² Er wird im Amtsblatt veröffentlicht und nach Inkrafttreten in die Gesetzsammlung aufgenommen.</p> <p>³ Der Regierungsrat wird mit dem Vollzug beauftragt. Er bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.</p>		

Vorlage an den Kantonsrat (RRB Nr. 171 vom 22. Februar 2022)	Anträge der Staatswirtschaftskommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; Mehrheitsanträge; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme Regierungsrat (RRB Nr. 341 vom 26. April 2022)																																																															
Anhang: Lohntabelle																																																																	
<p><i>Lohntabelle (Index 161.0)</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th><i>Lohn- band</i></th> <th><i>Minimum</i></th> <th><i>Maximum</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>50 000</td><td>72 500</td></tr> <tr><td>2</td><td>52 535</td><td>78 803</td></tr> <tr><td>3</td><td>55 235</td><td>85 615</td></tr> <tr><td>4</td><td>58 113</td><td>91 819</td></tr> <tr><td>5</td><td>61 181</td><td>96 667</td></tr> <tr><td>6</td><td>64 455</td><td>101 838</td></tr> <tr><td>7</td><td>67 948</td><td>107 358</td></tr> <tr><td>8</td><td>71 678</td><td>113 252</td></tr> <tr><td>9</td><td>75 664</td><td>119 549</td></tr> <tr><td>10</td><td>79 924</td><td>126 279</td></tr> <tr><td>11</td><td>84 479</td><td>133 477</td></tr> <tr><td>12</td><td>89 354</td><td>141 179</td></tr> <tr><td>13</td><td>94 572</td><td>149 424</td></tr> <tr><td>14</td><td>100 161</td><td>158 255</td></tr> <tr><td>15</td><td>106 151</td><td>167 718</td></tr> <tr><td>16</td><td>112 573</td><td>177 865</td></tr> <tr><td>17</td><td>119 462</td><td>188 750</td></tr> <tr><td>18</td><td>126 857</td><td>200 434</td></tr> <tr><td>19</td><td>135 103</td><td>213 462</td></tr> <tr><td>20</td><td>144 560</td><td>228 405</td></tr> </tbody> </table>	<i>Lohn- band</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	1	50 000	72 500	2	52 535	78 803	3	55 235	85 615	4	58 113	91 819	5	61 181	96 667	6	64 455	101 838	7	67 948	107 358	8	71 678	113 252	9	75 664	119 549	10	79 924	126 279	11	84 479	133 477	12	89 354	141 179	13	94 572	149 424	14	100 161	158 255	15	106 151	167 718	16	112 573	177 865	17	119 462	188 750	18	126 857	200 434	19	135 103	213 462	20	144 560	228 405		
<i>Lohn- band</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>																																																															
1	50 000	72 500																																																															
2	52 535	78 803																																																															
3	55 235	85 615																																																															
4	58 113	91 819																																																															
5	61 181	96 667																																																															
6	64 455	101 838																																																															
7	67 948	107 358																																																															
8	71 678	113 252																																																															
9	75 664	119 549																																																															
10	79 924	126 279																																																															
11	84 479	133 477																																																															
12	89 354	141 179																																																															
13	94 572	149 424																																																															
14	100 161	158 255																																																															
15	106 151	167 718																																																															
16	112 573	177 865																																																															
17	119 462	188 750																																																															
18	126 857	200 434																																																															
19	135 103	213 462																																																															
20	144 560	228 405																																																															

¹ SRSZ 145.110.

² SRSZ 145.210.

³ SRSZ 144.210.

⁴ SRSZ 145.210.

⁵ SRSZ 612.110.

⁶ SRSZ 612.110.

⁷ SRSZ 145.110.

⁸ SRSZ 145.210.