

---

**Personal- und Besoldungsgesetz (Personalgesetz, PG) <sup>1</sup>**

---

(Vom 26. Juni 1991)

*Der Kantonsrat des Kantons Schwyz,*

nach Einsicht in Bericht und Vorlage des Regierungsrates,

*beschliesst:*

**I. Allgemeine Bestimmungen****§ 1 <sup>2</sup> Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Dieses Gesetz regelt das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiter des Kantons in Verwaltung, Anstalten und Gerichten. Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen der Spezialgesetzgebung für einzelne Gruppen von Mitarbeitern.

<sup>2</sup> Die Schwyzer Kantonalbank ist mit ihren Mitarbeitern diesem Gesetz nicht unterstellt.

**§ 2 <sup>3</sup> Mitarbeiter**

Es werden folgende Gruppen von Mitarbeitern des Kantons unterschieden:

- a) Beamte, die vom Kantonsrat auf eine feste Amtsdauer gewählt werden;
- b) Angestellte;
- c) nebenamtliche Mitarbeiter, die ohne Begründung eines Arbeitsverhältnisses ausserhalb der engeren Verwaltungs-, Anstalts- und Gerichtsorganisation tätig sind.

**§ 3 <sup>4</sup>****§ 4 <sup>5</sup> Stellenplan**

Der Regierungsrat erlässt einen verbindlichen Stellenplan. Miteinbezogen werden die durch die Gesetzgebung vorgesehenen und die von den Gerichten beanspruchten Stellen.

**§ 5 <sup>6</sup> Besetzung offener Stellen**

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

<sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde kann in begründeten Fällen auf die öffentliche Ausschreibung verzichten.

**II. Arbeitsverhältnis der Beamten und Angestellten <sup>7</sup>****A. Rechtsnatur <sup>8</sup>****§ 6 <sup>9</sup> Grundsätze**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

## 145.110

---

<sup>2</sup> Kann diesem Gesetz oder seinen Vollzugserlassen keine Vorschrift entnommen werden, gilt ergänzend das Obligationenrecht.

### *B. Beamte* <sup>10</sup>

#### **§ 7** <sup>11</sup> Begründung

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis der Beamten wird durch Annahme der Wahl begründet.

<sup>2</sup> Mit Ausnahme der Wahl, Wiederwahl und Nichtwiederwahl übt der Regierungsrat die Aufgaben der Anstellungsbehörde für den Kantonsrat aus, indem er insbesondere:

- 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.

#### **§ 8** <sup>12</sup> Amtsdauer

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

#### **§ 9** <sup>13</sup> Beendigung a) Gründe

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis der Beamten endet durch:

- 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.

<sup>2</sup> 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.

#### **§ 9a** <sup>14</sup> b) Nichtwiederwahl

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

**§ 10**<sup>15</sup> c) Rücktritt

Der Beamte kann unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten auf das Ende jedes Monats zurücktreten.

**§ 11**<sup>16</sup> Anwendbare Bestimmungen

Die Bestimmungen betreffend das Arbeitsverhältnis der Angestellten gelten sinngemäss hinsichtlich:

- 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.

*C. Angestellte*<sup>17</sup>**§ 12**<sup>18</sup> Begründung  
a) Vertrag

Das Arbeitsverhältnis der Angestellten wird durch schriftlichen Vertrag begründet.

**§ 13**<sup>19</sup> b) Anstellungsbehörde

<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 gemäss Einreichungsplan.

**§ 14**<sup>20</sup> c) Anforderungen

<sup>1</sup> Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses setzt die fachliche und persönliche Eignung für die Stelle voraus.

<sup>2</sup> Die Gesetzgebung und die Anstellungsbehörde können weitere Voraussetzungen für die Anstellung verlangen, die in die Ausschreibung aufzunehmen sind.

**§ 15**<sup>21</sup> Dauer

Das Arbeitsverhältnis der Angestellten ist in der Regel unbefristet.

**§ 16**<sup>22</sup>**§ 17**<sup>23</sup> Probezeit

<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 kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Danach beträgt die Kündigungsfrist 14 Tage.

## 145.110

---

### § 18<sup>24</sup> Beendigung

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde und der Mitarbeiter können das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt ändern oder beenden.

<sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung;
- b) Auflösung aus wichtigen Gründen;
- c) vorzeitige Pensionierung.

<sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch:

- a) Ablauf einer befristeten Anstellung;
- b) Anspruch auf eine ganze Rente der Eidg. Invalidenversicherung;
- c) Erreichen der Altersgrenze am Letzten des Monats, in welchem der Mitarbeiter das 65. Altersjahr vollendet;
- d) Tod.

<sup>4</sup> 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.

### § 19<sup>25</sup> Kündigung a) Form

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

### § 20<sup>26</sup> b) Fristen

<sup>1</sup> Die Fristen für die Kündigung betragen beidseitig nach Ablauf der Probezeit:

- a) im ersten Anstellungsjahr ein Monat;
- b) ab zweitem Anstellungsjahr drei Monate.

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

<sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.

### § 21<sup>27</sup> Kündigungsschutz a) Verfahren

<sup>1</sup> Will die Anstellungsbehörde einem Mitarbeiter kündigen, hat sie ihm zuerst das rechtliche Gehör zu gewähren.

<sup>2</sup> Die Kündigung ist von der Anstellungsbehörde schriftlich zu begründen.

<sup>3</sup> 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.

**§ 21a**<sup>28</sup> b) sachlicher Kündigungsschutz

<sup>1</sup> Die Kündigung durch die Anstellungsbehörde darf nicht missbräuchlich sein nach den Bestimmungen des Obligationenrechts und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

<sup>2</sup> Ein sachlich zureichender Grund liegt vor, wenn:

- a) ein Mitarbeiter längerfristig oder dauernd verhindert ist, seine Aufgabe zu erfüllen;
- b) ein Mitarbeiter nicht geeignet ist, seine Aufgabe zu erfüllen oder wenn seine Leistung und sein Verhalten nicht befriedigen;
- c) ein Mitarbeiter seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis schwer oder wiederholt verletzt hat;
- d) ein Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist;
- e) eine Stelle aufgehoben oder in Bezug auf den Aufgaben-, Kompetenz- oder Verantwortungsbereich umgestaltet wird und der Mitarbeiter nicht bereit ist, die umgestaltete Stelle oder eine andere zumutbare Stelle anzunehmen oder wenn es nicht möglich ist, dem Mitarbeiter eine andere zumutbare Stelle anzubieten.

**§ 21b**<sup>29</sup> c) zeitlicher Kündigungsschutz

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde darf nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a) während sowie vier Wochen vor und nach einer mindestens elf Tage dauernden obligatorischen Dienstleistung;
- b) während eines unbesoldeten Urlaubs, der für eine freiwillige gemeinnützige Dienstleistung bewilligt worden ist;
- c) während 30 Tagen im ersten Dienstjahr, 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;
- d) während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft;
- e) solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt.

<sup>2</sup> Ist die Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis zum Beginn der Sperrfrist noch nicht abgelaufen, so wird die Kündigungsfrist bis zum Ablauf der Sperrfrist unterbrochen.

**§ 21c**<sup>30</sup> Auflösung aus wichtigen Gründen

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung hat schriftlich und mit Begründung zu erfolgen.

<sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

**§ 21d**<sup>31</sup> Vorzeitige Pensionierung

<sup>1</sup> Die Mitarbeiter können sich nach Vollendung des 59. Altersjahres unter Einhaltung der Kündigungsfrist vorzeitig pensionieren lassen.

<sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde kann einen Mitarbeiter nach Vollendung des 63. Altersjahres und im gegenseitigen Einvernehmen in den vorzeitigen Ruhestand versetzen.

**§ 21e**<sup>32</sup> AHV-Ersatzrente

<sup>1</sup> 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)<sup>33</sup> ganze Altersleistungen erhalten.

<sup>2</sup> Die AHV-Ersatzrente kann frühestens ab Vollendung des 63. Altersjahres gewährt werden und endet mit Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

**§ 21f**<sup>34</sup> Folgen einer unzulässigen Kündigung oder Auflösung

<sup>1</sup> Eine Kündigung, die während einer Sperrfrist nach § 21b ausgesprochen wird, ist nichtig und entfaltet keine Rechtswirkung.

<sup>2</sup> Ist eine Kündigung missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts, ist eine Kündigung ohne sachlich zureichenden Grund nach § 21a Abs. 2 oder in Missachtung der Verfahrensvorschriften nach § 21 ausgesprochen worden oder ist eine fristlose Entlassung nach § 21c ohne wichtigen Grund erfolgt, entstehen finanzielle Ansprüche nach § 21g, sofern der betroffene Mitarbeiter nicht wiederingestellt wird. Hingegen kann in diesen Fällen kein Anspruch auf die Fortführung des Arbeitsverhältnisses abgeleitet werden.

**§ 21g**<sup>35</sup> Abfindung und Entschädigung

<sup>1</sup> Wird ein Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Anstellungsbehörde im gegenseitigen Einvernehmen beendet, wird ein Mitarbeiter vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder kann einem Mitarbeiter, dessen Stelle aufgehoben wird, keine andere zumutbare Stelle angeboten werden, erhält der betroffene Mitarbeiter eine Abfindung.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Ist eine Kündigung missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts, ist eine Kündigung ohne sachlich zureichenden Grund nach § 21a Abs. 2 oder in Missachtung der Verfahrensvorschriften nach § 21 ausgesprochen worden oder ist eine fristlose Entlassung nach § 21c ohne wichtigen Grund erfolgt, hat der betroffene Mitarbeiter Anspruch auf eine Abfindung nach Abs. 2 und auf eine zusätzliche Entschädigung, die höchstens dem letzten halben Jahreslohn entspricht.

**§ 21h** <sup>36</sup>      Ausnahmen  
a) Gewählte Angestellte

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis mit den gewählten Angestellten wird durch die Anstellungsbehörde mit schriftlichem Vertrag begründet.

<sup>2</sup> Die Bestimmungen betreffend Arbeitsverhältnis der Angestellten sind unter Vorbehalt folgender Abweichungen und Präzisierungen analog anwendbar:

- 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.<sup>37</sup>
- b) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Berücksichtigung von § 17 Abs. 3 aufgehoben werden.
- 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.
- d) Die auf Amtsdauer gewählte Person kann unter Einhaltung der Kündigungsfristen gemäss § 20 auf das Ende jedes Monats zurücktreten.
- 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.
- 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.
- g) Ist eine Nichtwiederwahl in Missachtung der Anhörungsfrist gemäss Bst. e erfolgt, hat die auf Amtsdauer gewählte Person Anspruch auf eine anteilmässige Abfindung in der Höhe der geltenden Kündigungsfrist gemäss § 20.

**§ 21i** <sup>38</sup>      b) Lehrpersonen

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

**§ 21j** <sup>39</sup>      c) Auszubildende

<sup>1</sup> Bei Ausbildungsverhältnissen können von diesem Gesetz abweichende Regelungen getroffen werden.

<sup>2</sup> Für Lernende wird ein Lehrvertrag nach Obligationenrecht abgeschlossen.

### III. Rechte und Pflichten der Beamten und Angestellten <sup>40</sup>

#### § 22 Besoldung und Versicherung

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

#### § 23 <sup>41</sup> Ferien

<sup>1</sup> Der Ferienanspruch der Mitarbeiter beträgt jährlich:

- a) bis zum 49. Altersjahr 25 Arbeitstage;
- b) ab dem 50. Altersjahr 30 Arbeitstage.

<sup>2</sup> Massgebend ist das Kalenderjahr, in dem das Altersjahr erfüllt wird.

<sup>3</sup> Der Ferienanspruch der Lehrpersonen an kantonalen Schulen, der Auszubildenden und der jugendlichen Mitarbeiter sowie der anteilmässige Ferienanspruch werden in den Vollzugserlassen geregelt.

#### § 24 <sup>42</sup> Urlaub

<sup>1</sup> Besoldeter oder unbesoldeter Urlaub kann gewährt werden, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Die Anstellungsbehörde ist zuständig, unbesoldeten Urlaub zu gewähren.

#### § 25 <sup>43</sup> Verbandsfreiheit und Streikrecht

<sup>1</sup> Die Verbandsfreiheit ist gewährleistet. Die Mitarbeiter können insbesondere Personalorganisationen gründen und ihnen angehören.

<sup>2</sup> 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.

#### § 26 Mitwirkung

<sup>1</sup> Die Personalorganisationen und die einzelnen Mitarbeiter haben das Recht, zu betrieblichen und beruflichen Angelegenheiten Vorschläge zu machen.

<sup>2</sup> Die Personalorganisationen werden über Änderungen von Personalvorschriften vorzeitig informiert und haben das Recht, dazu Stellung zu nehmen.

#### § 27 Rechtsschutz

<sup>1</sup> Mitarbeiter, gegen die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung ein gerichtliches Verfahren angehoben wird, können um Rechtsschutz ersuchen.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat entscheidet über Gewährung, Art und Umfang des Schutzes.



**§ 28**            Personaldaten

<sup>1</sup> Der Mitarbeiter kann Einsicht in seine Personaldaten nehmen.

<sup>2</sup> Er kann verlangen, dass falsche persönliche Daten berichtigt und unvollständige ergänzt werden.

**§ 29** <sup>44</sup>            Arbeitszeugnis

<sup>1</sup> Der Mitarbeiter kann jederzeit vom Vorgesetzten ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.

<sup>2</sup> Die Angaben haben sich auf die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken, wenn es der Mitarbeiter verlangt.

**§ 29a** <sup>45</sup>            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.

**§ 30**            Allgemeine Dienstpflichten

<sup>1</sup> Der Mitarbeiter ist zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet. Er hat die Interessen des Kantons zu wahren und seine Aufgaben rechtmässig, loyal, wirtschaftlich und initiativ zu erfüllen.

<sup>2</sup> Der Mitarbeiter hat die Arbeitszeit für die Aufgabenerfüllung zu verwenden.

<sup>3</sup> Der Mitarbeiter untersteht im Rahmen der Gesetzgebung dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht seiner Vorgesetzten.

**§ 30a** <sup>46</sup>            Verweis

<sup>1</sup> Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsbehörde einen Verweis aussprechen.

<sup>2</sup> Sie klärt den Sachverhalt ab und gewährt dem Mitarbeitenden das rechtliche Gehör.

<sup>3</sup> Erfolgt die Anhörung des Mitarbeiters oder der Verweis mündlich, ist dies zu protokollieren.

**§ 31**            Zusammenarbeit

<sup>1</sup> Die Mitarbeiter haben sich bei der Aufgabenerfüllung gegenseitig zu unterstützen.

<sup>2</sup> Sie sind verpflichtet, Stellvertretungen zu übernehmen oder vorübergehend Arbeiten auszuführen, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenbereich gehören.

**§ 32** <sup>47</sup>           Arbeitszeit  
a) Normalarbeitszeit

<sup>1</sup> Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 42 Stunden.

<sup>2</sup> In den Vollzugserlassen wird geregelt:

- a) die Form der Arbeitszeit und Arbeitserbringung;
- b) die Feiertagsordnung;
- c) der Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst;
- d) die Arbeitszeit der Lehrer von kantonalen Schulen.

**§ 33**                   b) Überstunden

<sup>1</sup> Der Mitarbeiter ist verpflichtet, ausnahmsweise und in zumutbarem Ausmass Überstunden zu leisten.

<sup>2</sup> In den Vollzugserlassen wird die Kompensation als Regelfall und die Vergütung von Überstunden als Ausnahme geregelt.

**§ 34** <sup>48</sup>           c) Teilzeitarbeit

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

**§ 35** <sup>49</sup>           Amtsgeheimnis

<sup>1</sup> Die Mitarbeiter sind verpflichtet, über Angelegenheiten zu schweigen, die ihnen in ihrer amtlichen Stellung zur Kenntnis gelangen und an denen ein öffentliches Geheimhaltungsinteresse oder ein Persönlichkeitsschutzinteresse besteht oder die gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Die Geheimhaltungspflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

<sup>2</sup> Nach den gleichen Grundsätzen dürfen dienstliche Akten und Daten Dritten nicht zugänglich gemacht werden.

<sup>3</sup> Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht:

- a) wenn die Gesetzgebung zur Anzeige oder zur Auskunft verpflichtet;
- b) im Rahmen der Zeugnispflicht, wenn die vorgesetzte Behörde zur Aussage ermächtigt.

**§ 36** <sup>50</sup>           Geschenkannahme

<sup>1</sup> Dem Mitarbeiter ist es untersagt, für sich oder Dritte im Zusammenhang mit seiner Aufgabenerfüllung Geschenke oder andere Vorteile zu fordern, anzunehmen oder versprechen zu lassen.

<sup>2</sup> Ausgenommen sind Auszeichnungen, Ehrungen oder sozial übliche Geschenke, sofern diese die Unabhängigkeit des Mitarbeiters nicht beeinträchtigen.

**§ 37**<sup>51</sup>**§ 38**<sup>52</sup> Wohnsitz

<sup>1</sup> Der Mitarbeiter kann von der Anstellungsbehörde verpflichtet werden, aus dienstlichen Gründen im Kanton zu wohnen.

<sup>2</sup> Dabei kann angeordnet werden, dass der Mitarbeiter einen bestimmten Wohnsitz zu nehmen oder eine Dienstwohnung zu beziehen hat.

**§ 39**<sup>53</sup> Nebenbeschäftigung

<sup>1</sup> Der Mitarbeiter darf keine Nebenbeschäftigungen ausüben, die seine Aufgabenerfüllung beeinträchtigen können. Die Anstellungsbehörde kann aus wichtigen Gründen Ausnahmen bewilligen.

<sup>2</sup> In den Vollzugserlassen wird die Bewilligungspflicht, die Beanspruchung von Arbeitszeit und die Ablieferung von Entschädigungen und Besoldungsbeiträgen Dritter geregelt.

**§ 40**<sup>54</sup> Aus- und Weiterbildung

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

<sup>2</sup> In den Vollzugserlassen wird die Beanspruchung von Arbeitszeit und die Übernahme der Kosten geregelt.

**IV. Besoldung****§ 41**<sup>55</sup> Bestandteile

Die Besoldung setzt sich aus dem Jahreslohn gemäss §§ 44 f. sowie allfälligen Zulagen gemäss §§ 52 und 53 zusammen.

**§ 42**<sup>56</sup> Lohnsystem

<sup>1</sup> Das Lohnsystem umfasst 20 Lohnbänder.

<sup>2</sup> Die Lohnminima und -maxima richten sich nach der Lohntabelle im Anhang.

<sup>3</sup> Die Lohnansätze entsprechen dem Landesindex der Konsumentenpreise von 164.2 Punkten (Basisindex Dezember 1982 = 100).

**§ 43**<sup>57</sup>**§ 44**<sup>58</sup> Einreihung und Festlegung des Lohns  
a) Einreihung

<sup>1</sup> Der Regierungsrat setzt den Einreihungsplan nach Funktionsgruppen und Lohnbändern fest. Der Einreihungsplan ist in die Vollzugserlasse aufzunehmen.

## 145.110

---

<sup>2</sup> Er regelt die Grundlagen der Funktionsbewertung sowie die Zuständigkeiten für die Einreihung der einzelnen Stellen in die Lohnbänder.

### § 45 <sup>59</sup> b) Festlegung des Jahreslohns

<sup>1</sup> Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten zur Festlegung des Jahreslohns innerhalb des der Funktion zugeordneten Lohnbandes.

<sup>2</sup> Er berücksichtigt dabei:

- a) die beruflichen und ausserberuflichen Kenntnisse und Erfahrungen;
- b) die Vorbildung;
- c) das Lebensalter;
- d) interne und externe Lohnvergleiche.

<sup>3</sup> Werden die Anforderungen einer Stelle, insbesondere betreffend beruflicher und ausserberuflicher Kenntnisse und Erfahrungen sowie Vorbildung, bei Stellenantritt nicht vollständig erfüllt, kann das Lohnminimum des massgebenden Lohnbands um bis zu 10 % unterschritten werden.

### § 46 <sup>60</sup> Neubewertung

Ändert bei einer Funktion der Aufgaben-, Kompetenz- oder Verantwortungsbereich, kann der Mitarbeiter eine Überprüfung der Funktionsbewertung verlangen.

### § 46a <sup>61</sup>

### § 47 <sup>62</sup> Individuelle Lohnentwicklung

#### a) Kriterien

Die individuelle Lohnentwicklung erfolgt anhand folgender Kriterien:

- a) die Leistung und das Verhalten;
- b) die Lage im Lohnband;
- c) das Lebensalter und die Erfahrung.

### § 47a <sup>63</sup> b) Verfahren und Zuständigkeit

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Er teilt den Departementen, Anstalten und Gerichten ihren Anteil zu.

<sup>3</sup> Er regelt die Zuständigkeit für die Festlegung der individuellen Lohnentwicklung.

### § 47b <sup>64</sup>

**§ 48**<sup>65</sup> Teuerungsausgleich

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ein Teuerungsausgleich wird Ende Jahr für das folgende Kalenderjahr festgesetzt. Es wird Bezug genommen auf den Stand des Landesindex der Konsumentenpreise von Ende November.

<sup>3</sup> Ist der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise tiefer als im Vorjahr, wird der höhere Indexstand beibehalten.

**§ 49** 13. Monatslohn

Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt. Vor jedem Monatsende wird ein Teilbetrag und im Monat November zusätzlich ein Teilbetrag als 13. Monatslohn ausbezahlt.

**§ 50**<sup>66</sup> Leistungszulage

<sup>1</sup> Der Regierungsrat, die Anstalten 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 nicht in den anrechenbaren Jahresverdienst nach dem Pensionskassengesetz einbezogen.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat bestimmt die Summe, die gesamthaft für an Mitarbeiter auszurichtende Leistungszulagen jährlich zur Verfügung steht und regelt deren Zuteilung.

**§ 51**<sup>67</sup> Dienstaltersgeschenk

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Wenn es der Dienstbetrieb zulässt, kann der Mitarbeiter das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in Form eines bezahlten Urlaubes beziehen.

**§ 52**<sup>68</sup> Arbeitsmarktzulage

<sup>1</sup> Zur Gewinnung oder Erhaltung eines besonders qualifizierten Mitarbeiters können der Regierungsrat und die Gerichte ausnahmsweise eine Arbeitsmarktzulage bis zu 20 % des Jahreslohnes zusprechen.

## 145.110

---

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

### § 52a <sup>69</sup> 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 % des Jahreslohnes. 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, ist eine Neubewertung der Funktion zu prüfen.

<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 dem Pensionskassengesetz einzubeziehen.

### § 53 <sup>70</sup> Sozialzulagen

<sup>1</sup> Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Kinder- und Geburtszulagen nach dem Gesetz über die Familienzulagen.<sup>71</sup>

<sup>2</sup> Der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine Familienzulage nach Massgabe der Vollzugserlasse. Die Familienzulage beträgt höchstens 2400 Franken im Jahr.

### § 54 <sup>72</sup> Ausnahmen a) Auszubildende

Der Regierungsrat regelt die Besoldung der Praktikanten und Lernenden.

### § 55 <sup>73</sup> b) Anteilmässige Besoldung

Ein anteilmässiger Besoldungsanspruch auf die Leistungen nach §§ 44 f., 49 und 51 bis 53 besteht, wenn:

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

### § 55a <sup>74</sup>

### § 56 <sup>75</sup> Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung

In den Vollzugserlassen wird die Lohnzahlung geregelt während:

- 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.

**§ 57** Leistungen im Todesfall

In den Vollzugserlassen werden die Leistungen im Todesfall geregelt.

**V. Vergütungen****§ 58** Nebenamtliche Mitarbeiter

Der Regierungsrat regelt die Vergütungen von nebenamtlichen Mitarbeitern.

**§ 59**<sup>76</sup> Sonderfälle

In den Vollzugserlassen wird die Vergütung geregelt für:

- a) Nacht-, Sonntags- und Pikettendienst;
- b) Überstunden im Ausnahmefall;
- c) Ferien, die nicht bezogen werden können;
- d) Polizeidienst;
- e) unversicherten Sachschaden, den Mitarbeiter im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung erleiden;
- f) Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitern;
- g) Kleiderentschädigung;
- h) Büroentschädigung.

**§ 60**<sup>77</sup> Spesen

In den Vollzugserlassen wird der Ersatz der Auslagen und Spesen geregelt, so namentlich:

- a) der Ersatz der Kosten für die öffentlichen Verkehrsmittel als Regelfall;
- b) der Ersatz der Kosten für ein Privatfahrzeug als Ausnahmefall;
- c) der Ersatz der Mehrkosten für auswärtige Verpflegung;
- d) der Ersatz der Kosten für auswärtige Übernachtung;
- e) der Ersatz der Telefon- und Postgebühren;
- f) der Ersatz der Kosten für einen angeordneten Umzug.

**§ 61** Naturalleistungen

Der Regierungsrat regelt die Anrechnung von Naturalleistungen an den Lohn.

**§ 61a**<sup>78</sup>**VI. Rechtsschutz****§ 62**<sup>79</sup> Verwaltungsgerichtliche Klage

<sup>1</sup> Das Verwaltungsgericht entscheidet im Klageverfahren über die Verletzung von gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen dem Kanton und den Mitarbeitern. Der Kanton wird im Verfahren durch die Anstellungsbehörde vertreten.

<sup>2</sup> Bevor die Klage beim Verwaltungsgericht eingereicht wird, hat der Kläger dem Beklagten seine Forderung schriftlich anzumelden. Der Beklagte hat dazu innert 60 Tagen Stellung zu nehmen. Das Verwaltungsgericht tritt auf die Klage nur ein, wenn dieses Vorverfahren durchgeführt oder auf seine Veranlassung nachgeholt wurde und wenn der Beklagte die Forderung nicht anerkennt.

<sup>3</sup> Für Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 30 000.-- werden den Parteien keine Kosten auferlegt.

**§ 63**<sup>80</sup> Verjährung

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

**VII. Übergangs- und Schlussbestimmungen**

**§ 64**<sup>81</sup> Anpassung der Arbeitsverhältnisse

<sup>1</sup> Die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter werden auf den 1. Januar 1992 dem neuen Recht angepasst.

<sup>2</sup> Privatrechtliche Arbeitsverträge werden auf den 1. Januar 1992 nach den Vorschriften des neuen Rechts in öffentlich-rechtliche Verträge umgestaltet.

<sup>3</sup> Die bis Ende der Amtsperiode 1996 - 2000 gewählten Beamten gelten ab 1. Juli 2000 als unbefristet angestellt, ohne dass ein schriftlicher Vertrag abgeschlossen werden muss. Vorbehalten bleibt die Auflösung des Dienstverhältnisses vor oder auf diesen Zeitpunkt nach bisherigem Recht.

**§ 65**<sup>82</sup> Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 25. Mai 2022  
a) Garantie des Besitzstandes

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ist der bisherige Jahreslohn geringer als der Minimallohn des der Funktion des Mitarbeiters zugeordneten Lohnbandes, so wird der Lohn auf das Minimum angehoben.

<sup>3</sup> 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.

**§ 65a**<sup>83</sup> b) Überbrückungsrente

<sup>1</sup> Überbrückungsrenten, welche vor Inkrafttreten dieser Änderung zugesprochen wurden, werden weiterhin nach altem Recht ausgerichtet.

<sup>2</sup> 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.



**§ 65b**<sup>84</sup> c) Dienstaltersgeschenk

Es besteht kein Anspruch auf eine rückwirkende Ausrichtung des Dienstaltersgeschenkes für Mitarbeitende, welche im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits zehn Dienstjahre absolviert haben.

**§ 66** Aufhebung bisherigen Rechts

Mit Inkrafttreten dieses Erlasses wird die Verordnung über die Besoldung der Behörden und das Dienstverhältnis des Staatspersonals vom 20. November 1968<sup>85</sup> mit Ausnahme der §§ 15-20 aufgehoben.

**§ 66a**<sup>86</sup> Änderung bisherigen Rechts

Die Verordnung über die wirkungsorientierte Verwaltungsführung (WOV) vom 17. März 1999<sup>87</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.*

**§ 67**<sup>88</sup> Referendum, Publikation, Inkrafttreten

<sup>1</sup> Dieses Gesetz unterliegt dem Referendum gemäss §§ 34 oder 35 der Kantonsverfassung.

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

<sup>3</sup> Der Regierungsrat wird mit dem Vollzug beauftragt. Er bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.<sup>89</sup>

**§ 68**<sup>90</sup>

**Anhang: Lohntabelle** <sup>91</sup>*Lohntabelle (Index 164.2)*

<i>Lohnband</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
01	50 994	73 941
02	53 579	80 369
03	56 333	87 316
04	59 268	93 644
05	62 397	98 588
06	65 736	103 862
07	69 299	109 492
08	73 103	115 503
09	77 168	121 925
10	81 512	128 789
11	86 158	136 130
12	91 130	143 985
13	96 452	152 394
14	102 152	161 400
15	108 261	171 052
16	114 810	181 400
17	121 837	192 502
18	129 378	204 418
19	137 788	217 705
20	147 433	232 944

<sup>1</sup> Dieses Gesetz wurde als dem fakultativen Referendum unterstehende Verordnung erlassen: GS 18-129 mit Änderungen vom 12. Mai 1993 (GS 18-343), vom 15. Dezember 1994 (GS 18-533), vom 9. Dezember 1997 (GS 19-267), vom 13. Mai 1998 (GS 19-306), vom 14. Dezember 1999 (GS 19-476), vom 22. März 2000 (GS 19-559), vom 12. Dezember 2000 (GS 19-649), vom 11. Dezember 2001 (GS 20-165), vom 10. Dezember 2002 (GS 20-352), vom 10. Dezember 2003 (GS 20-470), vom 19. Mai 2004 (Pensionskassenverordnung, GS 20-567), vom 14. Dezember 2004 (GS 20-623), vom 6. Dezember 2005 (GS 21-47), vom 12. Dezember 2006 (GS 21-102), vom 25. April 2007 (GS 21-125), vom 11. Dezember 2007 (GS 21-157), vom 10. Dezember 2008 (GS 22-48), vom 14. Dezember 2010 (GS 22-132), vom 17. Dezember 2013 (RRB Anpassung an neue Kantonsverfassung, GS 23-97), vom 21. Mai 2014 (Pensionskassengesetz, GS 24-7a), vom 21. Mai 2014 (KRB Entlastungsprogramm 2014-2017, GS 24-10a), vom 25. Mai 2022 (GS 26-79), vom 25. Mai 2022 (MaG, GS 26-80c) und vom 6. Dezember 2022 (GS 26-93).

<sup>2</sup> Abs. 1 in der Fassung vom 22. März 2000; Abs. 2 in der Fassung vom 25. Mai 2022.

<sup>3</sup> Abs. 1 in der Fassung vom 22. März 2000; Überschrift in der Fassung vom 25. Mai 2022.

<sup>4</sup> Aufgehoben am 25. Mai 2022.

<sup>5</sup> Abs. 2 aufgehoben am 25. Mai 2022.

<sup>6</sup> Abs. 1 und 2 in der Fassung vom, Abs. 3 aufgehoben am 25. Mai 2022.

<sup>7</sup> Fassung vom 22. März 2000.

<sup>8</sup> Gliederungstitel in der Fassung vom 25. Mai 2022.

<sup>9</sup> Überschrift und Abs. 1 in der Fassung vom 22. März 2000.

<sup>10</sup> Gliederungstitel in der Fassung vom 25. Mai 2022.

<sup>11</sup> Abs. 1 und 2 in der Fassung vom 25. Mai 2022.

<sup>12</sup> Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 2 aufgehoben).

<sup>13</sup> Überschrift und Abs. 1 in der Fassung vom, Abs. 2 neu eingefügt am 25. Mai 2022.

- <sup>14</sup> Neu eingefügt am 25. Mai 2022.
- <sup>15</sup> Überschrift und Abs. 1 in der Fassung vom 25. Mai 2022.
- <sup>16</sup> Überschrift und Abs. 1 in der Fassung vom 25. Mai 2022.
- <sup>17</sup> Gliederungstitel in der Fassung vom 25. Mai 2022.
- <sup>18</sup> Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 2 aufgehoben).
- <sup>19</sup> Abs. 1 in der Fassung vom 25. April 2007; Abs. 2 in der Fassung vom 25. Mai 2022.
- <sup>20</sup> Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 2 neu).
- <sup>21</sup> Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 2 und 3 aufgehoben); Gliederungstitel in der Fassung vom 25. Mai 2022.
- <sup>22</sup> Aufgehoben am 25. Mai 2022.
- <sup>23</sup> Abs. 1 und 2 in der Fassung vom 25. April 2007 (Abs. 2 und 3 neu); Überschrift und Abs. 3 in der Fassung vom 25. Mai 2022.
- <sup>24</sup> Abs. 1 bis 3 in der Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 3 neu); Abs. 4 neu eingefügt am 25. Mai 2022.
- <sup>25</sup> Fassung vom 22. März 2000.
- <sup>26</sup> Abs. 2 in der Fassung vom 25. April 2007 und Abs. 3 neu eingefügt am 22. März 2000.
- <sup>27</sup> Abs. 1 und 2 in der Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 3 neu); Abs. 3 in der Fassung vom 25. Mai 2022.
- <sup>28</sup> Neu eingefügt am 22. März 2000.
- <sup>29</sup> Neu eingefügt am 22. März 2000; Abs.1 Bst. c in der Fassung vom und Bst. e neu eingefügt am 25. Mai 2022.
- <sup>30</sup> Neu eingefügt am 22. März 2000.
- <sup>31</sup> Abs. 1 in der Fassung vom 19. Mai 2004; Überschrift in der Fassung vom 25. Mai 2022.
- <sup>32</sup> Überschrift, Abs. 1 und 2 in der Fassung vom, Abs. 3 und 4 neu eingefügt am 25. Mai 2022.
- <sup>33</sup> SRSZ 145.210.
- <sup>34</sup> Neu eingefügt am 22. März 2000.
- <sup>35</sup> Neu eingefügt am 22. März 2000; Abs. 2 in der Fassung vom 25. Mai 2022.
- <sup>36</sup> Neu eingefügt am 22. März 2000; Überschrift und Abs. 1 in der Fassung vom, Abs. 2 neu eingefügt am 25. Mai 2022.
- <sup>37</sup> SRSZ 144.210.
- <sup>38</sup> Neu eingefügt am 22. März 2000; Überschrift und Abs. 1 in der Fassung vom, Abs. 2 aufgehoben am 25. Mai 2022.
- <sup>39</sup> Neu eingefügt am 25. Mai 2022.
- <sup>40</sup> Fassung vom 22. März 2000.
- <sup>41</sup> Abs. 3 in der Fassung vom 22. März 2000; Abs. 1 Bst. a und b in der Fassung vom und Bst. c aufgehoben am 25. Mai 2022.
- <sup>42</sup> Abs. 2 und 3 in der Fassung vom 25. Mai 2022.
- <sup>43</sup> Überschrift in der Fassung vom und Abs. 2 neu eingefügt am 25. Mai 2022.
- <sup>44</sup> Fassung vom 22. März 2000 (Begriff „Dienstverhältnis“ durch „Arbeitsverhältnis“ ersetzt).
- <sup>45</sup> Neu eingefügt am 25. Mai 2022.
- <sup>46</sup> Neu eingefügt am 22. März 2000; Abs. 2 in der Fassung vom und Abs. 3 neu eingefügt am 25. Mai 2022.
- <sup>47</sup> Abs. 2 Bst. a in der Fassung vom 25. Mai 2022.
- <sup>48</sup> Fassung vom 22. März 2000 (Begriff „Wahlbehörde“ durch „Anstellungsbehörde“ ersetzt).
- <sup>49</sup> Fassung vom 22. März 2000.
- <sup>50</sup> Überschrift in der Fassung vom und Abs. 2 neu eingefügt am 25. Mai 2022, Abs. 2 in der Fassung des gleichentags erlassenen MaG (GS 26-80c).
- <sup>51</sup> Aufgehoben am 22. März 2000.
- <sup>52</sup> Abs. 1 in der Fassung vom 22. März 2000 (Begriff „Wahlbehörde“ durch „Anstellungsbehörde“ ersetzt).
- <sup>53</sup> Abs. 1 in der Fassung vom 22. März 2000 (Begriff „Wahlbehörde“ durch „Anstellungsbehörde“ ersetzt).

- <sup>54</sup> Überschrift und Abs. 1 in der Fassung vom 25. April 2007.
- <sup>55</sup> Fassung vom 25. Mai 2022.
- <sup>56</sup> Überschrift, Abs. 1 und 2 in der Fassung vom, Abs. 4 und 5 aufgehoben am 25. Mai 2022; Abs. 3 in der Fassung vom 6. Dezember 2022.
- <sup>57</sup> Aufgehoben am 25. Mai 2022.
- <sup>58</sup> Überschrift, Abs. 1 und 2 in der Fassung vom 25. Mai 2022.
- <sup>59</sup> Überschrift, Abs. 1 und 2 in der Fassung vom, Abs. 3 neu eingefügt am 25. Mai 2022.
- <sup>60</sup> Überschrift und Abs. 1 in der Fassung vom 25. Mai 2022.
- <sup>61</sup> Aufgehoben am 25. Mai 2022.
- <sup>62</sup> Überschrift und Abs. 1 in der Fassung vom, Abs. 2 bis 4 aufgehoben am 25. Mai 2022.
- <sup>63</sup> Neu eingefügt am 25. April 2007; Überschrift, Abs. 1 und 2 in der Fassung vom, Abs. 3 neu eingefügt am 25. Mai 2022.
- <sup>64</sup> Aufgehoben am 25. Mai 2022.
- <sup>65</sup> Abs. 2 (neu) in der Fassung vom 25. April 2007; Abs. 1 in der Fassung vom, Abs. 3 neu eingefügt am 25. Mai 2022.
- <sup>66</sup> Abs. 1 bis 3 in der Fassung vom 25. Mai 2022.
- <sup>67</sup> Abs. 1 bis 3 in der Fassung vom 25. Mai 2022.
- <sup>68</sup> Abs. 2 in der Fassung vom 25. April 2007 (Abs. 2 neu); Abs. 1 in der Fassung vom 25. Mai 2022
- <sup>69</sup> Neu eingefügt am 25. April 2007; Abs. 2 bis 4 in der Fassung vom 25. Mai 2022.
- <sup>70</sup> Abs. 1 in der Fassung vom 22. März 2000; Abs. 2 in der Fassung vom 25. Mai 2022.
- <sup>71</sup> SRSZ 370.100.
- <sup>72</sup> Überschrift und Abs. 1 in der Fassung vom 2. Mai 2022.
- <sup>73</sup> Fassung vom 25. April 2007; Einleitungssatz in der Fassung vom 25. Mai 2022.
- <sup>74</sup> Aufgehoben am 22. März 2000.
- <sup>75</sup> Abs. 1 in der Fassung vom 25. Mai 2022.
- <sup>76</sup> Fassung vom 22. März 2000; Bst. g und h neu eingefügt am 25. Mai 2022.
- <sup>77</sup> Bst. g und h aufgehoben am 25. Mai 2022.
- <sup>78</sup> Aufgehoben am 22. März 2000.
- <sup>79</sup> Fassung vom 22. März 2000 (Abs. 3 neu).
- <sup>80</sup> Fassung vom 22. März 2000.
- <sup>81</sup> Überschrift und Abs. 3 in der Fassung vom 22. März 2000.
- <sup>82</sup> Überschrift, Abs. 1 und 2 in der Fassung vom, Abs. 3 neu eingefügt am 25. Mai 2022.
- <sup>83</sup> Neu eingefügt am 25. April 2007; Überschrift, Abs. 1 und 2 in der Fassung vom 25. Mai 2022.
- <sup>84</sup> Neu eingefügt am 21. Mai 2014; Überschrift und Abs. 1 in der Fassung vom 25. Mai 2022.
- <sup>85</sup> GS 15-549; SRSZ 140.510.
- <sup>86</sup> Neu eingefügt am 25. April 2007.
- <sup>87</sup> SRSZ 143.210; GS 19-384.
- <sup>88</sup> Überschrift, Abs. 1, 2 und 3 in der Fassung vom 17. Dezember 2013.
- <sup>89</sup> In Kraft getreten am 1. Januar 1992 (Abl 1991 747); Änderungen vom 22. März 2000 am 1. Juli 2000 (Abl 2000 819), vom 10. Dezember 2002 am 1. Januar 2003 (Abl 2002 2135), vom 10. Dezember 2003 am 1. Januar 2004 (Abl 2003 2044), vom 19. Mai 2004, vom 14. Dezember 2004 am 1. Januar 2005 (Abl 2004 1418 bzw. Abl 2004 2102), vom 6. Dezember 2005 am 1. Januar 2006 (Abl 2005 2022), vom 12. Dezember 2006 am 1. Januar 2007 (Abl 2006 2174), vom 25. April 2007 und 11. Dezember 2007 am 1. Januar 2008 (Abl 2007 2298 und 2300), vom 10. Dezember 2008 am 1. Januar 2009 (Abl 2008 2628), vom 14. Dezember 2010 am 1. Januar 2011 (Abl 2010 2771), vom 17. Dezember 2013 am 1. Januar 2014 (Abl 2013 2974), vom 21. Mai 2014 am 1. Januar 2015 (Abl 2014 1906, 2178), vom 25. Mai 2022 am 1. Januar 2023 (Abl 2022 3081), vom 25. Mai 2022 (GS 26-80c) am 1. Januar 2023 (Abl 2022 3159) und vom 6. Dezember 2022 am 1. Januar 2023 (Abl 2022 3082) in Kraft getreten.
- <sup>90</sup> Aufgehoben am 17. Dezember 2013.
- <sup>91</sup> Fassung vom 6. Dezember 2022.

---

**Personal- und Besoldungsverordnung (Personalverordnung, PV) <sup>1</sup>**

---

(Vom 4. Dezember 2007)

*Der Regierungsrat des Kantons Schwyz,*

gestützt auf § 67 des Personalgesetzes vom 26. Juni 1991 (PG),<sup>2</sup>

*beschliesst:*

## **I. Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1** Geltungsbereich

<sup>1</sup> Diese Vollzugsverordnung gilt für alle Mitarbeiter des Kantons, soweit das Personalgesetz angewendet wird.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben besondere Erlasse für einzelne Personalgruppen.

### **§ 2** Nebenamtliche Mitarbeiter

Für Aufgaben, die ausserhalb der engeren Verwaltungs-, Anstalts- und Gerichtsorganisation nebenberuflich erfüllt werden können und die nicht an einen bestimmten Beschäftigungsgrad gebunden sind, werden nebenamtliche Mitarbeiter eingesetzt.

### **§ 3 <sup>3</sup>** Stellenplan

<sup>1</sup> In den Stellenplan werden die Stellen von Beamten sowie Angestellten aufgenommen, die von der Gesetzgebung vorgeschrieben, vom Regierungsrat bewilligt oder von den Gerichten angefordert werden. Ausgenommen sind:

- a) Stellen, die während weniger als drei Monaten besetzt werden;
- b) Stellen Praktikanten sowie für Lernende.

<sup>2</sup> Der Stellenplan verzeichnet ausserdem:

- a) die Zuordnung der Stellen zu den Departementen, Anstalten, Gerichten und zur Staatskanzlei;
- b) die Einreihung der Stellen nach dem Einreihungsplan (Anhang);
- c) den bewilligten Beschäftigungsgrad jeder Stelle.

## **II. Organisation**

### **§ 4 <sup>4</sup>** Anstellungsbehörde

<sup>1</sup> Anstellungsbehörde sind:

- a) der Regierungsrat bei Mitarbeitern ab Lohnband 18 gemäss Einreihungsplan;
- b) die Departemente bei Mitarbeitern in den Lohnbändern 16 und 17;
- c) die Ämter bei den übrigen Mitarbeitern.

<sup>2</sup> Sie entscheiden in ihrer Eigenschaft als Anstellungsbehörde über:

- a) die Besetzung offener Stellen (§ 5 PG);
- b) die Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 13 PG);
- c) die Verlängerung der Probezeit (§ 17 Abs. 2 PG);
- d) die Änderung des Arbeitsverhältnisses (§ 18 PG);
- e) die Bewilligung von Teilzeitarbeit (§ 34 PG);
- f) die Wohnsitzpflicht (§ 38 PG);
- g) die Festlegung des Jahreslohns (§ 45 PG);
- h) die Gewährung von unbesoldetem Urlaub (§ 38 PV).

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben das Wahlrecht des Kantonsrates und die Befugnisse der Gerichte und Anstalten nach der Gesetzgebung. Soweit keine andere Regelung gilt, sind die selbstständigen Anstalten den Departementen gleichgestellt.

#### § 5 <sup>5</sup> Regierungsrat

<sup>1</sup> Der Regierungsrat übt die Aufsicht über das Personalwesen aus und erlässt die Vollzugsvorschriften, Weisungen und personalrechtlichen Beschlüsse.

<sup>2</sup> Er beschliesst insbesondere über:

- a) den Stellenplan und den Einreihungsplan (§§ 4 und 44 PG);
- b) die Einreihung, die Festlegung des Einstiegslohns und die individuelle Lohnentwicklung der Beamten sowie die Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Beamten aus wichtigem Grund (§ 7 Abs. 2 Bst. b bis d PG);
- c) die Gewährung von AHV-Ersatzrenten und Überbrückungsrenten (§§ 21e und 65a PG);
- d) die Festsetzung von Abfindungen und Entschädigungen (§ 21g PG);
- e) die Gewährung von Rechtsschutz (§ 27 Abs. 2 PG);
- f) die individuelle Lohnentwicklung von Mitarbeitern ab Lohnband 18 gemäss Einreihungsplan (§§ 47 und 47a PG);
- g) den Teuerungsausgleich (§ 48 PG);
- h) die Gewährung von Leistungszulagen, Arbeitsmarktzulagen und Funktionszulagen (§§ 50, 52 und 52a PG).

<sup>3</sup> Der Regierungsrat vertritt den Kanton im Klageverfahren vor dem Verwaltungsgericht (§ 62 PG).

#### § 6 <sup>6</sup> Departemente

<sup>1</sup> Den Departementen obliegt die Vorbereitung der Stellenplanung.

<sup>2</sup> Sie entscheiden über:

- a) die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 18 PG);
- b) die Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand (§ 21d PG);
- c) die Erteilung eines Verweises für Mitarbeiter ab Lohnband 16 (§ 30a PG);
- d) die Bewilligung einer Nebenbeschäftigung für Mitarbeiter ab Lohnband 16 (§ 39 PG);
- e) die individuellen Lohnentwicklungen, die nicht dem Regierungsrat vorbehalten sind.

**§ 6a**<sup>7</sup> Ämter

Die Amtsvorsteher entscheiden für Mitarbeiter in den Lohnbändern 1 bis und mit 15 über:

- die Erteilung eines Verweises (§ 30a PG);
- die Bewilligung einer Nebenbeschäftigung (§ 39 PG);
- die Vergütung von Mehrzeit (§§ 19 und 19a PV).

**§ 7** Finanzdepartement

<sup>1</sup> Das Finanzdepartement bearbeitet die allgemeinen Personalfragen des Kantons.

<sup>2</sup> Seine Aufgaben sind insbesondere:

- a) die Entwicklung von personalpolitischen Grundsätzen;
- b) die Vorbereitung der Gesetzgebung im Personalbereich;
- c) die Vorbereitung von personalrechtlichen Erlassen und Weisungen des Regierungsrates;
- d) die Zusammenarbeit mit den Personalorganisationen der Verwaltung.

**§ 8**<sup>8</sup> Personalamt

## a) Aufgaben

<sup>1</sup> Das Personalamt betreut das Personalwesen des Kantons. Es unterstützt das Finanzdepartement in allgemeinen Personalfragen und erfüllt weitere Aufgaben, die nicht in die Zuständigkeit einer anderen Stelle fallen.

<sup>2</sup> Seine Aufgaben sind insbesondere:

- a) die Unterstützung der mit der Personalführung beauftragten Stellen durch Information, Beratung und die Mithilfe bei Personalentscheiden;
- b) die Information und Beratung der Mitarbeiter;
- c) die Führung des Stellenplans nach den Beschlüssen des Regierungsrates und die Koordination der Stellenplanung;
- d) die Durchführung der öffentlichen Ausschreibung;
- e) die Koordination der Mitarbeiterbeurteilung und des Vorschlagswesens;
- f) die Organisation der Personalprozesse;
- g) das Erfassen, Auswerten und Speichern der Daten über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter sowie die Führung und Archivierung der Personaldossiers;
- h) die Organisation der Berufsbildung;
- i) die Lohn- und Versicherungsverwaltung sowie die Ausfertigung aller lohnwirksamen Personalentscheide;
- j) die Ausfertigung von Verträgen zur Begründung, Änderung oder Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie von Arbeitszeugnissen
- k) der Entscheid über die Einreihung und Neubewertung (§§ 44 Abs. 2 und 46 PG) auf Antrag der Anstellungsbehörde.

<sup>3</sup> Die Mitarbeiter sowie die Anstellungsbehörden erteilen dem Personalamt alle Auskünfte, die für seine Aufgabenerfüllung erforderlich sind.

§ 9<sup>9</sup> b) Mitwirkung und Widerspruchsverfahren

<sup>1</sup> Das Personalamt wirkt auf einen rechtsgleichen Vollzug der Personalvorschriften hin.

<sup>2</sup> Es ist vor folgenden personalrechtlichen Entscheiden anzuhören:

- a) Schaffung neuer Stellen;
- b) Begründung, Änderung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen;
- c) Festlegung des Jahreslohns und individuelle Lohnentwicklung;
- d) Festsetzung von AHV-Ersatz- und Überbrückungsrenten sowie Gewährung von Abfindungen und Entschädigungen;
- e) Gewährung von besoldetem Urlaub und Beteiligung an Weiterbildungskosten;
- f) Vergütung von Überstunden, Mehrzeit und von nicht bezogenen Ferien.

<sup>3</sup> Besteht zwischen dem Personalamt und einem Amt Uneinigkeit, obliegt der Entscheid und die Antragstellung den beteiligten Departementen.

<sup>4</sup> Erzielen die beiden beteiligten Departemente keine Einigung, entscheidet der Regierungsrat.

**III. Arbeitszeit und Arbeitsverhinderung** <sup>10</sup>

§ 10 <sup>11</sup> Jahresarbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit von 42 Stunden im Jahresdurchschnitt wird erfüllt durch eine jährliche Arbeitszeit von 2075 Stunden.

§ 11 <sup>12</sup> Arbeitsfreie Tage

Arbeitsfrei sind:

- a) Samstage und Sonntage;
- b) Neujahr, Dreikönige, St. Josef, Karfreitag, Ostermontag, Pfingstmontag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachten, Stefanstag, von den Stimmberechtigten der Gemeinde bezeichneter Feiertag am Arbeitsort;
- c) Nachmittag des Schmutzigen Donnerstags, Nachmittag des 24. Dezembers, Nachmittag des 31. Dezembers.

§ 12 <sup>13</sup> Tägliche Arbeitszeit

<sup>1</sup> Die Arbeitsleistung kann unter Vorbehalt von betriebsnotwendigen Regelungen von Montag bis Samstag zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr erbracht werden.

<sup>2</sup> In Absprache mit dem Vorgesetzten kann die Arbeit ohne zusätzlichen Vergütungsanspruch ausnahmsweise geleistet werden:

- a) vor 6.00 Uhr oder nach 20.00 Uhr;
- b) sonntags oder an weiteren arbeitsfreien Tagen.

<sup>3</sup> Zur Arbeitszeit zählt eine Pause von fünfzehn Minuten pro Halbttag.

<sup>4</sup> Die Mittagspause beträgt mindestens 30 Minuten.



**§ 13**<sup>14</sup> Unregelmässige Arbeitszeit

<sup>1</sup> Für Mitarbeiter, die aus dienstlichen Gründen Schicht- oder Pikettdienst leisten, gelten die §§ 11 und 12 nicht.

<sup>2</sup> Die persönliche Arbeitszeit dieser Mitarbeiter richtet sich nach den Einsatzplänen.

<sup>3</sup> Sie haben Anspruch auf regelmässige Freitage, insbesondere auf mindestens zwei arbeitsfreie Wochenende pro Monat.

**§ 14**<sup>15</sup> Arbeitszeiterfassung und Vertrauensarbeitszeit

<sup>1</sup> Die Mitarbeiter haben ihre Arbeitszeit zu erfassen.

<sup>2</sup> Davon ausgenommen sind:

- a) Mitarbeiter in den Lohnbänder 18 bis 20;
- b) Mitarbeiter in den Lohnbänder 14 bis 17 im Einverständnis mit dem Vorgesetzten.

<sup>3</sup> Bei Vertrauensarbeitszeit besteht ein Anspruch auf fünf Kompensationstage, welche per 31. Januar des Folgejahres verfallen.

**§ 15**<sup>16</sup>**§ 16** Teilzeitarbeit

<sup>1</sup> Die Vorschriften über die Arbeitszeit sind auf Mitarbeiter, die Teilzeitarbeit leisten, sinngemäss anzuwenden.

<sup>2</sup> Die Mitarbeiter mit regelmässiger Teilzeitarbeit leisten den ihrem Beschäftigungsgrad entsprechenden Teil der jährlichen Soll-Arbeitszeit.

**§ 17**<sup>17</sup> Überstunden

<sup>1</sup> Als Überstunden zählt die Arbeitszeit, die auf schriftliche Anordnung des Vorgesetzten über die persönliche Arbeitsverpflichtung hinaus geleistet wird.

<sup>2</sup> Die Überstunden sind durch Freizeit im gleichen Ausmass auszugleichen, sobald es aus betrieblichen Gründen möglich ist.

<sup>3</sup> Ist eine Kompensation innerhalb eines Jahres aus betrieblichen Gründen ausgeschlossen, entscheidet der Departementsvorsteher über einen späteren Ausgleich oder über die Vergütung. Bei den Gerichten entscheidet darüber der Gerichtspräsident.

**§ 18**<sup>18</sup> Arbeitszeitsaldo

## a) Mehrzeit

<sup>1</sup> Als Mehrzeit gilt die Arbeitszeit, die über die Jahresarbeitszeit hinaus geleistet wird.

<sup>2</sup> Mitarbeiter bis und mit Lohnband 15 haben einen Kompensations- oder Vergütungsanspruch, soweit sie ihre Arbeitszeit erfassen.

<sup>3</sup> Mitarbeiter mit Lohnband 16 und 17 haben einen Kompensationsanspruch, soweit sie ihre Arbeitszeit erfassen.

§ 19<sup>19</sup> b) Grenzwerte

<sup>1</sup> Der Arbeitszeitsaldo darf Ende Jahr betragen:

- a) bei einer Voll- oder einer Teilzeitanstellung von mindestens 50 Prozent maximal plus 100 oder minus 40 Stunden;
- b) bei einer Teilzeitanstellung von weniger als 50 Prozent maximal plus 50 oder minus 20 Stunden.

<sup>2</sup> Zeichnet sich während des Jahres ab, dass die Grenzwerte nicht eingehalten werden, sind geeignete Massnahmen zum Zweck des Ausgleichs zu treffen. Gelingt der Ausgleich bis Ende Jahr nicht, hat der Vorgesetzte mit dem Mitarbeiter in einer schriftlichen Vereinbarung festzulegen, welche Massnahmen zum Zweck des Ausgleichs getroffen werden.

<sup>3</sup> Die Mehrzeit wird nur ausnahmsweise vergütet. Über die Vergütung entscheidet das Amt.

§ 19a<sup>20</sup> c) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

<sup>1</sup> Die Mitarbeiter sind verpflichtet, einen positiven oder negativen Arbeitszeitsaldo bis zum Austrittstag auszugleichen.

<sup>2</sup> Ausnahmen sind nur aus betrieblichen Gründen und mit Zustimmung des Amtsvorstehers zulässig.

<sup>3</sup> Mit Zustimmung des Amtsvorstehers wird ein positiver Arbeitszeitsaldo bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vergütet. Ein negativer Arbeitszeitsaldo hat einen Lohnabzug zur Folge.

§ 20<sup>21</sup> Arbeitsverhinderung

a) Meldung

<sup>1</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall haben die Mitarbeiter ihre Arbeitsverhinderung und die Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit dem Vorgesetzten zu melden.

<sup>2</sup> Dauert die Arbeitsverhinderung länger als fünf Arbeitstage, haben sie dem Vorgesetzten ein Arztzeugnis einzureichen. In begründeten Fällen kann der Vorgesetzte ab dem ersten Tag der Arbeitsverhinderung ein Arztzeugnis verlangen. Er leitet das Arztzeugnis an das Personalamt weiter.

<sup>3</sup> Dauert die Arbeitsverhinderung länger als 30 Tage, kann das Personalamt eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen.

§ 21<sup>22</sup> b) Lohnfortzahlung

<sup>1</sup> Im unbefristeten Arbeitsverhältnis besteht während der Dauer und im Umfang der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Lohnfortzahlung während höchstens zwei Jahren. Die Lohnfortzahlung setzt voraus, dass der Mitarbeiter die Mitwirkungspflicht erfüllt. Die Lohnfortzahlung umfasst während des ersten Jahres der Arbeitsverhinderung 100 % und während des zweiten Jahres 80 % der Besoldung.

<sup>2</sup> Ist die Arbeitsunfähigkeit längerfristig oder dauernd und wird das unbefristete Arbeitsverhältnis durch die Anstellungsbehörde gekündigt oder einvernehmlich aufgelöst, besteht der restliche Lohnfortzahlungsanspruch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus.

<sup>3</sup> Im befristeten Arbeitsverhältnis besteht während der Dauer und im Umfang der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Lohnfortzahlung während höchstens eines Viertels der vertraglichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens jedoch bis zum Ende des befristeten Arbeitsvertrages. Die Lohnfortzahlung umfasst 100 % der Besoldung.

<sup>4</sup> Bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während höchstens der Dauer der Probezeit. Die Lohnfortzahlung umfasst 100 % der Besoldung.

#### § 22 c) Teil- und volle Arbeitsleistungen

<sup>1</sup> Teilarbeitsleistungen verlängern die Anspruchsfrist nicht.

<sup>2</sup> Nach voller Arbeitsleistung während zwölf zusammenhängenden Monaten wird ein neuer Anspruch auf Lohnfortzahlung begründet. Bei einem kürzeren Arbeits-einsatz entsteht nur dann ein neuer Anspruch, wenn die erneute Arbeitsverhin-derung eine andere Ursache hat.

<sup>3</sup> In Härtefällen kann der Regierungsrat die Anspruchsfrist verlängern.

#### § 23 <sup>23</sup> d) Abtretung und Kürzung

<sup>1</sup> Allfällige Leistungen der Sozialversicherungen oder von haftpflichtigen Dritten sowie Einkünfte aus einem Ersatzerwerb fallen im Rahmen der Lohnfortzahlung dem Kanton zu. Dieser kann verlangen, dass ihm Leistungen der Sozialversiche-rungen direkt ausbezahlt werden.

<sup>2</sup> Ist die Arbeitsunfähigkeit absichtlich oder grobfahrlässig verschuldet oder die Folge einer ausserberuflich bewusst eingegangenen, besonderen Gefährdung, kann der Regierungsrat den Anspruch kürzen.

<sup>3</sup> Bei Nichtberufsunfällen, die wegen groben Selbstverschuldens oder durch Eingehen aussergewöhnlicher Gefahren oder Wagnissen eingetreten sind, wird die Höhe der Lohnfortzahlung in der Regel im gleichen Verhältnis wie das Tag-geld der obligatorischen Unfallversicherung gekürzt.

#### § 24 <sup>24</sup> e) Unfallversicherung

<sup>1</sup> Die Mitarbeiter werden nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG)<sup>25</sup> gegen Berufs- und Nichtberufs-unfälle und gegen Berufskrankheiten versichert.

<sup>2</sup> Die Prämien gehen zulasten des Kantons. Die Prämien für die Versicherung von Nichtberufsunfällen können auf die Mitarbeiter überwält werden.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.

### IV. Ferien

#### § 25 <sup>26</sup> Lernende und jugendliche Mitarbeiter

Lernende und Mitarbeiter bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben einen jährli-chen Ferienanspruch von 25 Arbeitstagen.

**§ 26**<sup>27</sup> Anteilmässiger Anspruch

Der Ferienanspruch besteht nur im Verhältnis zur Beschäftigungsdauer, wenn:

- a) das Arbeitsverhältnis nicht die volle Normalarbeitszeit beansprucht oder nicht während des ganzen Kalenderjahres besteht;
- b) der Mitarbeiter während insgesamt mindestens 16 Arbeitstagen unbesoldet beurlaubt war;
- c) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während insgesamt mindestens 50 Arbeitstagen wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen Dienstabwesenheit besoldet beurlaubt war.

<sup>2</sup> Bei Arbeitsverhältnissen, welche nicht während des ganzen Kalenderjahres bestehen, sind die Grenzwerte gemäss Abs. 1 Bst. b und c anteilmässig zu kürzen.

**§ 27** Krankheit oder Unfall während der Ferien

Ferientage können nachbezogen werden, soweit Krankheits- oder Unfalltage während der Ferien durch ein Arztzeugnis ausgewiesen werden.

**§ 28** Ferienbezug  
a) Grundsatz

<sup>1</sup> Die Mitarbeiter müssen ihre Ferien grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr beziehen.

<sup>2</sup> Sie sprechen den Ferienbezug mit ihrem Vorgesetzten ab. Er ist mit Rücksicht auf den Dienstbetrieb anzusetzen.

<sup>3</sup> Übersteigt der Ferienbezug den Anspruch, erfolgt nach Wahl der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters eine entsprechende Lohnkürzung oder eine Kürzung des Ferienanspruchs im nächsten Kalenderjahr.

**§ 29** b) nicht bezogene Ferien

<sup>1</sup> Ein Ferienanspruch bis zu fünf Arbeitstagen darf auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden. Weiter gehende Übertragungen sind nur aus wichtigen Gründen und mit Bewilligung des Departementsvorstehers zulässig. Bei den Gerichten entscheidet darüber der Gerichtspräsident.

<sup>2</sup> Endet das Arbeitsverhältnis, wird der Ferienanspruch für das Austrittsjahr vergütet, soweit die Ferien nicht bezogen werden können.

**§ 30**<sup>28</sup> Ferienentschädigung

<sup>1</sup> Mitarbeitern mit unregelmässiger Teilzeitarbeit wird zur Abgeltung des auf die Ferien entfallenden Besoldungsanspruchs eine Ferienentschädigung vergütet.

<sup>2</sup> Die Ferienentschädigung wird zum Stundenlohn hinzugerechnet. Sie beträgt:

- a) 10,64 % bei einem Ferienanspruch von fünf Wochen;
- b) 13,04 % bei einem Ferienanspruch von sechs Wochen.

## V. Urlaub

### § 31 Begriffe

<sup>1</sup> Durch die Gewährung von Urlaub werden die Mitarbeiter ohne Änderung ihres Arbeitsverhältnisses für begrenzte Zeit von ihrer Pflicht zur Arbeitsleistung befreit.

<sup>2</sup> Bei besoldetem Urlaub bleibt der Besoldungsanspruch während des Urlaubs bestehen. Bei unregelmässiger Teilzeitarbeit wird der Besoldungsanspruch aufgrund der durchschnittlichen Besoldung während der letzten zwölf Monate berechnet.

<sup>3</sup> Bei unbesoldetem Urlaub entfällt der Besoldungsanspruch während des Urlaubs.

### § 32 <sup>29</sup> Kurzurlaub

<sup>1</sup> In folgenden Fällen wird den Mitarbeitern ein bezahlter Kurzurlaub gewährt:

- |  |         |
|--|---------|
| a) eigene zivile und kirchliche Eheschliessung insgesamt   | 2 Tage; |
| b) zivile und kirchliche Eheschliessung in der Familie<br>oder in der nahen Verwandtschaft insgesamt | 1 Tag;  |
| c) Todesfall im eigenen Haushalt und in der Familie  | 3 Tage; |
| d) Todesfall in der nahen Verwandtschaft   | 1 Tag   |
| e) Tod von nahestehenden Bekannten   | ½ Tag;  |
| f) Umzug des eigenen Haushalts   | 1 Tag.  |

Bei Teilzeitarbeit besteht der Anspruch anteilmässig.

<sup>2</sup> In den Fällen von Absatz 1 Buchstaben a, c und d wird die bezahlte Absenz nachgewährt, wenn sie mit arbeitsfreien Tagen oder Ferientagen zusammenfällt.

<sup>3</sup> Der Vorgesetzte kann bei unaufschiebbaren privaten Verpflichtungen für höchstens 3 Tage einen besoldeten Kurzurlaub bewilligen.

<sup>4</sup> In besonderen Fällen, namentlich bei Naturereignissen, kann der Regierungsrat einem bestimmten Personenkreis für die erforderliche Dauer einen Kurzurlaub bewilligen.

### § 33 <sup>30</sup> Dienstabwesenheit

#### a) Begriffe

Als Dienstabwesenheit werden anerkannt:

- Militärdienst in der schweizerischen Armee;
- Zivildienst;
- Instruktions- und Pflichtdienste im Zivilschutz;
- Leiterkurse und Leitertätigkeit von «Jugend und Sport»;
- freiwillige Dienstleistungen, sofern dafür ein Anspruch auf Erwerbersatz besteht;
- Kurse, Übungen und Rapporte ziviler Führungsstäbe;
- Feuerwehrdienst.

**§ 34** b) Meldung

<sup>1</sup> Die Mitarbeiter melden dem Vorgesetzten Art, Dauer und Zeitpunkt der Dienstabwesenheit, sobald sie bekannt sind.

<sup>2</sup> Kann der Zeitpunkt der Dienstabwesenheit beeinflusst werden, ist er im Einvernehmen mit dem Vorgesetzten festzulegen.

**§ 35** c) Besoldung

<sup>1</sup> Die Mitarbeiter haben während der Dienstabwesenheit Anspruch auf besoldeten Urlaub.

<sup>2</sup> Der Besoldungsanspruch entfällt für die Zeit der zusätzlichen Dienstabwesenheit, wenn:

- a) die Militärdienste oder der Zivildienst während der letzten vier Kalenderjahre zusammen länger als zwölf Monate gedauert haben;
- b) Instruktions- und Pflichtdienste im Zivilschutz während des Kalenderjahres zusammen länger als 15 Arbeitstage gedauert haben;
- c) die übrigen Dienstabwesenheiten nach § 33 Buchstaben d bis g während des Kalenderjahres zusammen länger als zehn Arbeitstage gedauert haben.

<sup>3</sup> Die Mitarbeiter haben während der Zeit der zusätzlichen Dienstabwesenheit Anspruch auf unbesoldeten Urlaub.

**§ 36** d) Rückerstattung

<sup>1</sup> Bei der Leistung von zusammenhängendem Militär- oder Zivildienst von über zwei Monaten wird den Mitarbeitern der besoldete Urlaub im Rahmen der Höchstdauer nach § 35 Abs. 2 Buchstabe a unter der Bedingung gewährt, dass das Arbeitsverhältnis anschliessend mindestens zwei Jahre fort dauert.

<sup>2</sup> Wird diese Bedingung nicht erfüllt, ist die Differenz zwischen der ausgerichteten Besoldung und dem Erwerbssersatz anteilmässig zurückzuerstatten.

**§ 36a**<sup>31</sup> Urlaub bei Geburt oder Adoption eines Kindes

<sup>1</sup> Die Mitarbeiter haben nach der Geburt eines eigenen Kindes oder nach der Adoption eines Minderjährigen Anspruch auf einen Urlaub von zwei Wochen.

<sup>2</sup> Der Urlaub muss innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt oder der Adoption bezogen werden. Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.

<sup>3</sup> Der Besoldungsanspruch beträgt während des Urlaubs 100 %.

**§ 37**<sup>32</sup> Mutterschaftsurlaub

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterin hat nach der Niederkunft Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, wobei mindestens 14 Wochen nach der Niederkunft bezogen werden müssen.

<sup>2</sup> Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Tage, wenn:

- a) das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital verweilt, und
- b) die Mutter nachweist, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hat, nach Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

<sup>3</sup> Die Mitarbeiterin hat während des Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf 100 % der Besoldung.

#### **§ 37a**<sup>33</sup> Urlaub zur Betreuung eines beeinträchtigten Kindes

<sup>1</sup> Die Mitarbeiter haben Anspruch auf einen Betreuungsurlaub im Sinne von Art. 329i OR von höchstens 14 Wochen, sofern sie Eltern eines minderjährigen Kindes sind, das wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, und sie ihre Arbeitstätigkeit unterbrechen.

<sup>2</sup> Der Besoldungsanspruch beträgt während des Urlaubs 100%.

#### **§ 38**<sup>34</sup> Unbesoldeter Urlaub

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde kann einen unbesoldeten Urlaub gewähren, wenn der Grund für diesen überwiegend im Interesse des Mitarbeiters liegt.

<sup>2</sup> Bei einem Urlaub von 1 bis 15 Tagen wird dem Mitarbeiter pro Tag 0.40 % des Jahreslohnes abgezogen und als Ferientage gutgeschrieben. Diese Ferientage sind im gleichen Kalenderjahr zu beziehen.

<sup>3</sup> Ab 16 unbezahlten Urlaubstagen bezahlt der Mitarbeiter neben den Arbeitnehmer- auch die Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse.

#### **§ 39** Erwerbsersatz

<sup>1</sup> Der Erwerbsersatz während eines besoldeten Urlaubs und für Dienstleistungen im Sinne von § 33 an arbeitsfreien Tagen fällt dem Kanton zu. Verdienen die Mitarbeiter beim Kanton nur einen Teil ihres Erwerbseinkommens, hat der Kanton einen anteilmässigen Anspruch auf den Erwerbsersatz.

<sup>2</sup> Der Erwerbsersatz während eines unbesoldeten Urlaubs verbleibt den Mitarbeitern.

<sup>3</sup> Die Mitarbeiter haben die Meldekarte für den Erwerbsersatz unverzüglich dem Personalamt einzureichen.

### **VI. Aus- und Weiterbildung**

#### **§ 40** Aus- und Weiterbildung a) Begriffe

<sup>1</sup> Mit einer Ausbildung erwerben die Mitarbeiter zusätzliche berufliche Qualifikationen.

<sup>2</sup> Die Weiterbildung dient der Erweiterung der Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter.

**§ 41** b) Interne Aus- oder Weiterbildung

<sup>1</sup> Die Mitarbeiter können während der Arbeitszeit Kurse oder Lehrgänge besuchen, die durch den Kanton selber oder in Zusammenarbeit mit anderen Kantonen angeboten werden.

<sup>2</sup> Vor der Anmeldung haben die Mitarbeiter das Einverständnis des Vorgesetzten einzuholen.

<sup>3</sup> Eine interne Aus- oder Weiterbildung kann während der Arbeitszeit besucht werden. Die Mitarbeiter haben Anspruch auf Auslagen- und Spesenersatz.

**§ 42** c) Externe Aus- oder Weiterbildung

<sup>1</sup> Die Mitarbeiter können für Kurse oder Lehrgänge, die nicht durch den Kanton selber oder in Zusammenarbeit mit anderen Kantonen angeboten werden, um Kostenbeteiligung ersuchen. Als Kostenbeteiligung gilt auch die Gewährung von besoldetem Urlaub.

<sup>2</sup> Über das Gesuch wird unter Berücksichtigung des beidseitigen Interesses an der Aus- oder Weiterbildung entschieden.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat erlässt Richtlinien über die Kostenbeteiligung.

**§ 43** <sup>35</sup> d) Weiterbildungsvereinbarung

<sup>1</sup> Beträgt die Kostenbeteiligung des Kantons mehr als Fr. 5000.--, hat der Amtsvorsteher mit dem Mitarbeiter eine Weiterbildungsvereinbarung abzuschliessen. Darin sind namentlich der Umfang und die Art und Weise der Unterstützung, die Verpflichtungsdauer nach Abschluss der Weiterbildung und die Rückzahlungspflicht bei Nichteinhaltung der Vereinbarung zu regeln.

<sup>2</sup> Die Verpflichtungsdauer beträgt nach Abschluss der Weiterbildung mindestens zwei Jahre. Bei einer Kostenbeteiligung des Kantons von mehr als Fr. 20 000.-- beträgt sie mindestens drei Jahre.

<sup>3</sup> Die Weiterbildungsvereinbarung bedarf bei einer Kostenbeteiligung von mehr als

- a) Fr. 20 000.--, der Genehmigung durch das Departement;
- b) Fr. 30 000.--, der Genehmigung durch den Regierungsrat.

**VII. Nebenbeschäftigung**

**§ 44** Unerlaubte Nebenbeschäftigung

<sup>1</sup> Nebenbeschäftigungen, die mit der Aufgabenerfüllung nicht vereinbart werden können, sind nicht erlaubt.

<sup>2</sup> Unvereinbar ist insbesondere eine Nebenbeschäftigung, die geeignet ist,

- a) den Eindruck der Befangenheit zu erwecken;
- b) zur Verwertung von Kenntnissen zu führen, die der Geheimhaltungspflicht unterliegen;
- c) die Vertrauenswürdigkeit in der dienstlichen Stellung zu beeinträchtigen.



**§ 45**<sup>36</sup> Bewilligungspflichtige Nebenbeschäftigung

<sup>1</sup> Nebenbeschäftigungen, die Arbeitszeit beanspruchen oder die Arbeitsleistung beeinträchtigen können, unterliegen der Bewilligungspflicht.

<sup>2</sup> Die Nebenbeschäftigung kann bewilligt werden, wenn der ordentliche Dienstbetrieb gewährleistet bleibt und keine öffentlichen Interessen entgegenstehen. Bei den Gerichten entscheidet darüber der Gerichtspräsident.

<sup>3</sup> Mit der Bewilligung wird den Mitarbeitern im erforderlichen Ausmass besoldeter oder unbesoldeter Urlaub gewährt.

<sup>4</sup> Besteht die Nebenbeschäftigung in der Ausübung eines öffentlichen Amtes, kann der Mitarbeiter pro Kalenderjahr höchstens 10 Arbeitstage als besoldeten Urlaub beziehen. Bei einem öffentlichen Amt mit Volkswahl beträgt der Anspruch höchstens 15 Arbeitstage. Der besoldete Urlaub bestimmt sich nach den für die Ausübung des Amtes tatsächlich aufgewendeten Tagen.

**§ 46** Entschädigungen

<sup>1</sup> Honorare und Besoldungsbeiträge, die von Dritten für dienstliche Tätigkeiten und Nebenbeschäftigungen während der Arbeitszeit ausgerichtet werden, haben die Mitarbeiter dem Kanton abzuliefern.

<sup>2</sup> Ausgenommen sind Entschädigungen für die Nebenbeschäftigung in öffentlichen Ämtern und für Nebenbeschäftigungen während eines unbesoldeten Urlaubs.

**VIII. Mitarbeiterbeurteilung****§ 47** Mitarbeiterbeurteilung  
a) Ziele

Die Mitarbeiterbeurteilung dient dazu,

- a) die Fähigkeiten der Mitarbeiter zu erkennen und zu entwickeln;
- b) die Leistung der Mitarbeiter festzustellen und zu fördern;
- c) die Mitarbeiter nach ihren Fähigkeiten einzusetzen;
- d) die Leistungen der Mitarbeiter anzuerkennen und zu belohnen.

**§ 48**<sup>37</sup> b) Inhalt und Wirkung

<sup>1</sup> Gegenstand der Beurteilung bilden insbesondere die Arbeitsergebnisse, die Arbeitsausführung und das Verhalten der Mitarbeiter. Bei Vorgesetzten wird zudem die Führungsfähigkeit beurteilt.

<sup>2</sup> Im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung werden Zielvereinbarungen in qualitativer und quantitativer Hinsicht getroffen.

<sup>3</sup> Die Mitarbeiterbeurteilung stellt eine Grundlage für die individuelle Lohnentwicklung dar.

**§ 49** c) Verfahren

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterbeurteilung findet einmal pro Jahr sowie in den gesetzlich vorgesehenen Fällen statt. Der Regierungsrat erteilt Weisung über den Ablauf der Mitarbeiterbeurteilung.

<sup>2</sup> Wer mit der Beurteilung durch den Vorgesetzten nicht einverstanden ist, kann bei dem nächsthöheren Vorgesetzten eine Überprüfung verlangen. Als solche oder solcher gilt bei Departementsvorstehern der Regierungsrat.

## IX. Besoldung

### § 50 <sup>38</sup> Neubewertung und individuelle Lohnentwicklung

<sup>1</sup> Die Neubewertung erfolgt auf den Zeitpunkt der Übernahme des veränderten Aufgaben-, Kompetenz- oder Verantwortungsbereichs.

<sup>2</sup> Die individuelle Lohnentwicklung erfolgt auf den 1. Januar.

### § 51 <sup>39</sup> Leistungszulage

<sup>1</sup> Die Leistungszulage beträgt mindestens 500 Franken und höchstens 6 % des Minimums des Lohnbandes gemäss Anhang zum Personalgesetz.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat erlässt Richtlinien über die Ausrichtung von Leistungszulagen.

### § 52 Dienstaltersgeschenk a) Berechnungsgrundlage

<sup>1</sup> Das Dienstaltersgeschenk wird auf der Grundlage der Besoldung im Erfüllungsmonat und dem durchschnittlichen Pensum während der letzten fünf Jahre vor dem Erfüllungsmonat berechnet.

<sup>2</sup> Keine Berücksichtigung finden Sozialzulagen und Vergütungen, die in diesem Berechnungszeitraum ausgerichtet werden.

### § 53 <sup>40</sup> b) besoldeter Urlaub

<sup>1</sup> Wollen die Mitarbeiter ein Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in der Form eines besoldeten Urlaubes beziehen, haben sie dies dem Vorgesetzten frühzeitig mitzuteilen.

<sup>2</sup> Die Umrechnung des Dienstaltersgeschenk in besoldeten Urlaub erfolgt bei vollem Beschäftigungsgrad auf folgender Berechnungsgrundlage:

10 Jahre:	3 % der Besoldung	7.5 Arbeitstage
15 Jahre:	4 % der Besoldung	10.0 Arbeitstage
20 Jahre:	5 % der Besoldung	12.5 Arbeitstage
25 Jahre:	6 % der Besoldung	15.0 Arbeitstage
30 Jahre:	7 % der Besoldung	17.5 Arbeitstage
35 Jahre:	8 % der Besoldung	20.0 Arbeitstage
40 Jahre:	9 % der Besoldung	22.5 Arbeitstage
45 Jahre:	10 % der Besoldung	25.0 Arbeitstage
50 Jahre:	11 % der Besoldung	27.5 Arbeitstage

<sup>3</sup> Bei Teilzeitarbeit oder bei teilweisem Barbezug des Dienstaltersgeschenk wird der besoldete Urlaub anteilmässig festgesetzt.

**§ 53a**<sup>41</sup> Auszeit

<sup>1</sup> Nach Vollendung des 20. Dienstjahres hat der Mitarbeiter Anspruch auf eine einmalige Auszeit von maximal drei Monaten, welche mit dem Vorgesetzten abzusprechen ist.

<sup>2</sup> Die Auszeit erfolgt in Form des Bezugs des Dienstaltersgeschenks als besoldeten Urlaub, von Ferientagen und in Form von Urlaub bis 15 Tage nach § 38 Abs. 2.

<sup>3</sup> Der vom Mitarbeiter bezogene Urlaub nach § 38 Abs. 2 wird zulasten des Arbeitgebers verdoppelt.

**§ 54**<sup>42</sup> Familienzulage  
a) Voraussetzungen

<sup>1</sup> Mitarbeiter haben Anspruch auf eine Familienzulage, wenn sie regelmässig während mindestens 20 % der Normalarbeitszeit tätig sind und eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- a) für mindestens ein Kind besteht Anspruch auf Familienzulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen und Finanzhilfen an Familienorganisationen vom 24. März 2006 (Familienzulagengesetz)<sup>43</sup>;
- b) für mindestens ein Kind wird die alleinige oder gemeinsame elterliche Sorge nach Art. 296 ff. ZGB ausgeübt oder wurde bis zur Mündigkeit ausgeübt;
- c) für mindestens ein Kind sind Unterhaltsbeiträge geschuldet.

<sup>2</sup> Wer gestützt auf Abs. 1 Bst. b Anspruch auf eine Familienzulage hat, muss ab dem Folgemonat, in dem das Kind das 16. Altersjahr vollendet hat, zusätzlich nachweisen, dass für das Kind eine Ausbildungszulage nach dem Familienzulagengesetz entrichtet wird oder dass es eine Ausbildung im Sinn von Art. 49<sup>bis</sup> und 49<sup>ter</sup> der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 31. Oktober 1947<sup>44</sup> absolviert.

<sup>3</sup> Die Familienzulage wird längstens bis zum Ende des Monats gewährt, in dem das Kind das 25. Altersjahr vollendet

**§ 55**<sup>45</sup> b) Höhe

Die Familienzulage beträgt:

- a) Fr. 200.-- pro Monat, wenn der Mitarbeiter regelmässig während mindestens der halben Normalarbeitszeit tätig ist;
- b) Fr. 100.-- pro Monat bei einem Beschäftigungsgrad von weniger als der halben Normalarbeitszeit, aber mindestens 20 %.

**§ 56**<sup>46</sup> c) Anspruchskonkurrenz

<sup>1</sup> Bei mehrfachem Anspruch auf eine Familienzulage für das gleiche Kind steht der Anspruch der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter mit dem höheren Beschäftigungsgrad zu.

<sup>2</sup> Sind beide Anspruchsberechtigten regelmässig während weniger als der halben Normalarbeitszeit tätig, haben beide einen eigenständigen Anspruch auf eine Familienzulage.

<sup>3</sup> Im Übrigen richtet sich die Anspruchskonkurrenz nach dem Familienzulagengesetz.

**§ 57**<sup>47</sup> d) Meldepflicht

<sup>1</sup> Die Mitarbeiter haben Tatsachen oder Ereignisse, die sich auf den Anspruch auf die Familienzulage auswirken, dem Personalamt zu melden.

<sup>2</sup> Die Nachforderung und die Rückerstattung von Familienzulagen richten sich nach dem Familienzulagengesetz in Verbindung mit dem Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts vom 6. Oktober 2000<sup>48</sup>.

**§ 58** Leistung im Todesfall

Stirbt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, wird die Besoldung für den Sterbemonat und die zwei nachfolgenden Monate ausgerichtet.

**§ 59**<sup>49</sup> Abrechnungspflicht

Mitarbeiter, die aufgrund der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit besoldet werden, haben dem Vorgesetzten eine Abrechnung einzureichen.

**§ 60**<sup>50</sup> Zahlungen

<sup>1</sup> Die Zahlungen durch den Kanton erfolgen bargeldlos auf folgende Zeitpunkte:

- a) Lohn und Sozialzulagen: spätestens auf den 25. jedes Monats;
- b) Lohn und Sozialzulagen, für die eine Abrechnungspflicht besteht: spätestens auf den 25. des auf die Einreichung der Abrechnung folgenden Monats;
- c) 13. Monatslohn: im November;
- d) Dienstaltersgeschenk: im Erfüllungsmonat.

<sup>2</sup> Forderungen des Kantons oder der Pensionskasse, die mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, können mit Besoldungsansprüchen der Mitarbeiter verrechnet werden, soweit sie pfändbar sind.

## X. Vergütungen

**§ 61** Allgemeines

<sup>1</sup> Vergütungen werden grundsätzlich aufgrund der erbrachten und abgerechneten Leistungen ausgerichtet.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat kann einzelnen Personalgruppen oder einzelnen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern pauschale Vergütungen zusprechen.

**§ 62** Nebenamtliche Mitarbeiter

<sup>1</sup> Nebenamtliche Mitarbeiter, die sporadisch halb- oder ganztagesweise tätig sind, haben grundsätzlich Anspruch auf Taggelder und Stundenentschädigungen für Aktenstudium und schriftliche Arbeiten.

<sup>2</sup> Nebenamtliche Mitarbeiter, die auf Dauer eine Funktion mit einem umschriebenen Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereich erfüllen, haben Anspruch auf eine Pauschalvergütung. Der Regierungsrat setzt die Pauschalvergütung nach Anhörung des Personalamtes unter Berücksichtigung des Umfangs der Arbeitsleistung fest.

<sup>3</sup> Es besteht kein Anspruch auf Besoldung bei Arbeitsverhinderung, auf Dienstaltersgeschenke, auf Zulagen und Ferien.

#### **§ 63**<sup>51</sup> Überstunden

Die Vergütung für eine Überstunde bemisst sich nach der Jahresbesoldung ohne Zulagen samt einem Zuschlag von einem Viertel.

#### **§ 64**<sup>52</sup> Nacht- und Sonntagsarbeit

<sup>1</sup> Nachtarbeit ist die Arbeit, die zwischen 20.00 und 06.00 Uhr geleistet wird. Sonntagsarbeit ist die Arbeit an Sonntagen und an arbeitsfreien Tagen nach § 11 Bst. b.

<sup>2</sup> Die Vergütung für die Nacht- oder Sonntagsarbeit wird für die Personalgruppen mit unregelmässiger Arbeitszeit nach § 15 vom Regierungsrat festgesetzt.

<sup>3</sup> Die Vergütung wird zusätzlich zum Lohn ausgerichtet.

#### **§ 65** Pikettdienst

Die Vergütung für den Pikettdienst wird für die Personalgruppen mit unregelmässiger Arbeitszeit nach § 15 vom Regierungsrat festgesetzt.

#### **§ 66** Verbesserungsvorschläge

Trägt der Vorschlag eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin zu einer wesentlichen Verbesserung der Organisation oder des Arbeitsablaufs bei, kann der Regierungsrat ihm oder ihr eine angemessene Vergütung zusprechen.

### **XI. Spesen**

#### **§ 67** Allgemeines

<sup>1</sup> Die Mitarbeiter haben nach Massgabe der nachfolgenden Bestimmungen Anspruch auf den Ersatz von Auslagen und Spesen, die sie zur Aufgabenerfüllung notwendigerweise tätigen müssen.

<sup>2</sup> Die Spesen werden grundsätzlich aufgrund der nachgewiesenen und abgerechneten Auslagen entschädigt.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat kann einzelnen Personalgruppen oder einzelnen Mitarbeitern pauschalen Spesenersatz zusprechen.

**§ 68** Dienstreisen und -fahrten  
a) Öffentliche Verkehrsmittel

<sup>1</sup> Für Dienstreisen werden in der Regel die Kosten der Reise mit den öffentlichen Verkehrsmitteln ersetzt.

<sup>2</sup> Mitarbeiter, die während mindestens der halben Normalarbeitszeit tätig sind, haben Anspruch auf Kostenersatz für ein Halbtaxabonnemnt. Bei Bezug des Halbtaxabonnemnts sind die dementsprechend verbilligten Fahrkarten anrechenbar.

**§ 69** b) Verwendung von Privatfahrzeugen

<sup>1</sup> Ist die Benützung der öffentlichen Verkehrsmittel für eine Dienstfahrt im Einzelfall nicht möglich oder unwirtschaftlich, können die Mitarbeiter ein Privatfahrzeug verwenden.

<sup>2</sup> Für die regelmässige Benützung eines Privatfahrzeuges für Dienstfahrten ist eine Bewilligung des Departementvorstehers erforderlich. Sie wird erteilt, wenn die Aufgabenerfüllung die regelmässige Benützung des Privatfahrzeuges bedingt.

**§ 70** <sup>53</sup> c) Kostenersatz für Privatfahrzeuge

<sup>1</sup> Der Kostenersatz für die Benützung eines Privatfahrzeuges für Dienstfahrten beträgt pro Kilometer für:

- a) Motorwagen, 75 Rappen;
- b) Motorfahrrad und Motorrad, 45 Rappen.

<sup>2</sup> Mitarbeitern, die im Einzelfall ein Privatfahrzeug für eine Dienstfahrt verwenden, werden die erforderlichen Parkgebühren ersetzt.

<sup>3</sup> Mitarbeitern, die eine Bewilligung zur regelmässigen Benützung eines Privatfahrzeuges für Dienstfahrten besitzen, wird für die Dauerbenützung eines Parkplatzes am Arbeitsort eine reduzierte Parkgebühr in Rechnung gestellt. Zudem werden ihnen die erforderlichen auswärtigen Parkgebühren ersetzt.

**§ 71** <sup>54</sup> Auswärtige Verpflegung

Wenn sich Mitarbeiter aus dienstlichen Gründen ausserhalb ihres Arbeitsortes aufhalten müssen und sich nicht am gewohnten Ort verpflegen können, werden ihnen für die angefallenen Auslagen für die Hauptmahlzeit pauschal Fr. 30.-- ersetzt.

**§ 72** Auswärtige Übernachtung

Wenn Mitarbeiter aus dienstlichen Gründen ausserhalb ihres Wohnortes übernachten müssen, werden ihnen die belegten Kosten für die auswärtige Übernachtung und das Frühstück ersetzt.

**§ 73**<sup>55</sup>**§ 74**           Angeordneter Umzug

Wenn Mitarbeiter an einen Dienstort oder in eine Dienstwohnung umziehen müssen, werden ihnen die belegten Umzugskosten ersetzt.

**§ 75**           Kleiderentschädigung

Die Mitarbeiter haben Anspruch auf eine angemessene Kleiderentschädigung, wenn sie

- a) Dienstkleider tragen müssen, die nicht vom Kanton bezahlt werden;
- b) Zivilkleider tragen und diese wegen der besonderen Arbeit ausserordentlich stark abgenutzt oder verschmutzt werden.

**§ 76**           Büroentschädigung

<sup>1</sup> Stellt der Kanton den Mitarbeitern den benötigten Arbeitsraum nicht zur Verfügung, wird ihnen eine Büroentschädigung ausgerichtet.

<sup>2</sup> Die Büroentschädigung beträgt Fr. 1200.-- bis Fr. 4800.-- im Kalenderjahr. Bei der Festsetzung der Höhe der Büroentschädigung sind die zeitliche Dauer und Häufigkeit der Benützung des privaten Arbeitsraumes und die Nachteile zu berücksichtigen, die durch den Publikumsverkehr in der eigenen Wohnung entstehen.

**XII. Übergangs- und Schlussbestimmungen****§ 77**<sup>56</sup>           Übergangsbestimmung zur Änderung vom 6. Dezember 2022

<sup>1</sup> Mitarbeiter, die neu in die Vertrauensarbeitszeit wechseln, behalten ihre Mehrzeitguthaben per 31. Dezember 2022.

<sup>2</sup> Die Mehrzeit ist innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten der Veränderungsänderung zu kompensieren.

<sup>3</sup> In begründeten Ausnahmefällen kann eine Vergütung erfolgen. Über die Vergütung entscheidet das Departement.:

- a) das Departement bei Mitarbeitern ab Lohnband 18;
- b) das Amt bei den übrigen Mitarbeitern.

**§ 77a**<sup>57</sup>**§ 77b**<sup>58</sup>**§ 78**           Aufhebung bisherigen Rechts

Mit Inkrafttreten dieser Verordnung wird die Vollzugsverordnung zur Personal- und Besoldungsverordnung vom 3. Dezember 1991<sup>59</sup> aufgehoben.

**§ 79** Änderung bisherigen Rechts

a) Personal- und Besoldungsreglement für die Lehrpersonen an Mittel- und Berufsschulen vom 4. Juli 2000.<sup>60</sup>

**§ 4** Stellenplan

*In Bezug auf den Stellenplan gelten die Bestimmungen der Personal- und Besoldungsverordnung und der Vollzugsverordnung über die Personal- und Besoldungsverordnung.*

*Abs. 2 wird aufgehoben.*

**§ 5** Anstellungsbehörde

<sup>1</sup> *In den Berufsfachschulen richtet sich die Zuständigkeit zur Anstellung nach der Verordnung über Berufsbildung, Berufsberatung und Weiterbildung.<sup>61</sup>*

<sup>2</sup> *In den Mittelschulen stellt der Regierungsrat den Rektor an. Die übrigen Mitglieder der Schulleitung bestimmt der Regierungsrat auf Vorschlag des Rektors. Der Rektor stellt die Lehrpersonen und die übrigen Mitarbeitenden im Rahmen der kantonalen Vorschriften an.*

b) Reglement über die kantonalen Spezialdienste der Volksschule vom 14. Juni 2006.<sup>62</sup>

**§ 10 Abs. 2**

<sup>2</sup> *Anstellungsbehörde ist bis 30. Juni 2008 das Amt für Schuldienste, danach das Amt für Volksschulen und Sport.*

c) Verordnung über die Gebühren und Entschädigungen für die amtliche Fleischkontrolle vom 16. Dezember 1997.<sup>63</sup>

**§ 5**

*Nebenamtliche Fleischkontrolleure werden mit 120 Franken je Arbeitsstunde entlöhnt. Für die Benützung des Privatfahrzeuges erhalten sie 75 Rappen pro Kilometer.*

**§ 80** Inkrafttreten

<sup>1</sup> Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.<sup>64</sup>

<sup>2</sup> Sie wird zusammen mit dem Einreichungsplan im Anhang im Amtsblatt veröffentlicht und nach Inkrafttreten in die Gesetzsammlung aufgenommen.



**Anhang:** <sup>65</sup>**Einreihung der Funktionen zu den Lohnklassen und Funktionskategorien**

Lohnband	Allgemeine Verwaltung	Technik und Handwerk	Bildung und Soziales	Gerichte, Justiz und Polizei	Führungskader	Fachkader
1	Bürohilfe	Betriebsgehilfe Forst- /Landwirtschaftlicher Gehilfe Hauswirtschaftlicher Gehilfe				
2	Büroangestellter	Betriebsangestellter Forst- /Landwirtschaftlicher Gehilfe Hauswirtschaftlicher Angestellter				
3	Büroangestellter	Betriebsangestellter Forst- /Landwirtschaftlicher Angestellter Hauswirtschaftlicher Angestellter				
4	Verwaltungsangestellter	Technischer Angestellter Forst- /Landwirtschaftlicher Angestellter Equipenchef Hauswirtschaftlicher Angestellter	Mittagsbetreuer II Klassenassistent II			
5	Verwaltungsangestellter Einschätzungsassistent	Technischer Angestellter Strassenunterhalts-Angestellter Forst- /Landwirtschaftlicher Angestellter Haus-/Anlagewart Equipenchef	Mittagsbetreuer I Sportbetreuer I Klassenassistent I Wissenschaftlicher Mitarbeiter III			

## 145.111

Lohnband	Allgemeine Verwaltung	Technik und Handwerk	Bildung und Soziales	Gerichte, Justiz und Polizei	Führungskader	Fachkader
6	Verwaltungsangestellter Einschätzungsassistent	Technischer Angestellter Laborant II Handwerker Strassenunterhalts-Vorarbeiter Strassenunterhalts-Angestellter Hauswirtschaftlicher Betriebsleiter Haus-/Anlagewart Equipenchef	Wissenschaftlicher Mitarbeiter III	Polizei-Aspirant		
7	Gruppenleiter Verwaltungsangestellter	Gruppenleiter Technischer Angestellter Laborant II Handwerker Strassenunterhalts-Vorarbeiter Forstwart Wildhüter Hauswirtschaftlicher Betriebsleiter Haus-/Anlagewart	Wissenschaftlicher Mitarbeiter III	Gruppenleiter Polizei-Sachbearbeiter II		
8	Gruppenleiter Sachbearbeiter III Einschätzer II Rechnungsführer II	Gruppenleiter Technischer Sachbearbeiter III Laborant I Berater Spezialhandwerker Küchenchef Forstwart Wildhüter	Gesundheitspfleger Bibliothekar Wissenschaftlicher Mitarbeiter II	Gruppenleiter Polizei-Sachbearbeiter II		
9	Ressortleiter Sachbearbeiter III Einschätzer II Rechnungsführer II	Ressortleiter Technischer Sachbearbeiter III Laborant I Berater Spezialhandwerker Revierförster Wildhüter Küchenchef	Sozialarbeiter Gesundheitspfleger Bibliothekar Wissenschaftlicher Mitarbeiter II	Gruppenleiter Polizei-Sachbearbeiter II		

145.111

Lohnband	Allgemeine Verwaltung	Technik und Handwerk	Bildung und Soziales	Gerichte, Justiz und Polizei	Führungskader	Fachkader
10	Ressortleiter Sachbearbeiter II Einschätzer II Rechnungsführer II	Ressortleiter Technischer Sachbearbeiter II Laborant I Spezialhandwerker Strassenmeister Revierförster Küchenchef	Berufsschullehrer Sozialarbeiter Wissenschaftlicher Mitarbeiter II	Ressortleiter Polizei- Sachbearbeiter I		
11	Ressortleiter Sachbearbeiter II Einschätzer I Rechnungsführer I	Ressortleiter Technischer Sachbearbeiter II Revierförster Strassenmeister	Berufsschullehrer Sozialarbeiter Wissenschaftlicher Mitarbeiter I	Ressortleiter Polizei- Sachbearbeiter I		Fachkader III
12	Ressortleiter Sachbearbeiter I Einschätzer I Rechnungsführer I	Ressortleiter Technischer Sachbearbeiter I	Mittelschullehrer Berufsschullehrer Schulleiter/Berufsschullehrer Berufsberater Wissenschaftlicher Mitarbeiter I	Ressortleiter Polizei- Sachbearbeiter I		Fachkader III
13	Wissenschaftlicher Sachbearbeiter Sachbearbeiter I Revisor Rechnungsführer I	Technischer Sachbearbeiter I	Mittelschullehrer Berufsschullehrer Schulleiter/Berufsschullehrer Psychologe Berufsberater Wissenschaftlicher Mitarbeiter I	Ressortleiter Sachbearbeiter I Polizei- Sachbearbeiter I		Fachkader III
14	Wissenschaftlicher Sachbearbeiter Revisor	Wissenschaftlicher Sachbearbeiter Technischer Sachbearbeiter I Technischer Spezialist	Mittelschullehrer Berufsschullehrer Schulleiter/Berufsschullehrer Psychologe Schulinspektor		Führungskraft III	Fachkader II
15	Wissenschaftlicher Sachbearbeiter Revisor	Wissenschaftlicher Sachbearbeiter Technischer Spezialist	Berufsschullehrer Schulleiter/Berufsschullehrer Mittelschullehrer Psychologe Schulinspektor	Staatsanwalt Gerichtsschreiber	Führungskraft III	Fachkader II

## 145.111

Lohnband	Allgemeine Verwaltung	Technik und Handwerk	Bildung und Soziales	Gerichte, Justiz und Polizei	Führungskader	Fachkader
16	Wissenschaftlicher Sachbearbeiter	Wissenschaftlicher Sachbearbeiter Technischer Spezialist		Staatsanwalt Gerichtsschreiber Richter	Führungskraft II	Fachkader I
17	Wissenschaftlicher Sachbearbeiter			Stv. Leitender Staatsanwalt Richter	Führungskraft II	Fachkader I
18				Vizepräsident Straf-/Jugendgericht und Zwangsmassnahmengericht	Führungskraft I	
19				Präsident Straf-/Jugendgericht und Zwangsmassnahmengericht Vizepräsident Kantons-/Verwaltungsgericht	Führungskraft I	
20	Staats-schreiber			Präsident Kantons-/Verwaltungsgericht	Führungskraft I	

<sup>1</sup> GS 21-155 mit Änderungen vom 19. Februar 2008 (GS 22-1), vom 26. Mai 2010 (GS 22-104), vom 22. August 2012 (Personalreglement der Pädagogischen Hochschule Schwyz, GS 23-53a), vom 26. März 2013 (VV zur Verordnung über den Feuerschutz, GS 23-69d), vom 29. Oktober 2013 (RRB Entlastungsprogramm 2014-2017, GS 23-90b), vom 10. Dezember 2013 (GS 23-93), vom 17. Dezember 2013 (RRB Anpassung an neue Kantonsverfassung, GS 23-97), vom 21. Oktober 2014 (GS 24-17a) und vom 6. Dezember 2022 (GS 26-94).

<sup>2</sup> SRSZ 145.110.

<sup>3</sup> Abs. 3 aufgehoben am 6. Dezember 2022.

<sup>4</sup> Abs. 1 Bst. a und b, Abs. 2 Bst. g in der Fassung vom, Bst. h neu eingefügt am 6. Dezember 2022.

- <sup>5</sup> Abs. 2 Einleitungssatz, Bst. b, c und f in der Fassung vom, Bst. i aufgehoben am 6. Dezember 2022, bisherige Bst. h und i werden zu Bst. g und h.
- <sup>6</sup> Abs. 2 Einleitungssatz, Bst. c bis e in der Fassung vom 6. Dezember 2022.
- <sup>7</sup> Neu eingefügt am 6. Dezember 2022.
- <sup>8</sup> Abs. 2 Bst. f und h in der Fassung vom, Bst. k neu eingefügt am 6. Dezember 2022.
- <sup>9</sup> Überschrift, Abs. 2 Einleitungssatz, Bst. c, d und f, Abs. 3 und 4 in der Fassung vom 6. Dezember 2022.
- <sup>10</sup> Haupttitel in der Fassung vom 6. Dezember 2022.
- <sup>11</sup> Überschrift und Abs. 1 in der Fassung vom, Abs. 2 aufgehoben am 6. Dezember 2022.
- <sup>12</sup> Überschrift und Abs. 1 in der Fassung vom 6. Dezember 2022.
- <sup>13</sup> Überschrift, Abs. 1 bis 3 in der Fassung vom, Abs. 4 neu eingefügt am 6. Dezember 2022.
- <sup>14</sup> Überschrift, Abs. 1 und 2 in der Fassung vom, Abs. 3 neu eingefügt am 6. Dezember 2022.
- <sup>15</sup> Überschrift und Abs. 1 in der Fassung vom, Abs. 2 und 3 neu eingefügt am 6. Dezember 2022.
- <sup>16</sup> Aufgehoben am 6. Dezember 2022.
- <sup>17</sup> Untergliederung aufgehoben am 6. Dezember 2022.
- <sup>18</sup> Überschrift und Abs. 1 in der Fassung vom, Abs. 2 und 3 neu eingefügt am 6. Dezember 2022.
- <sup>19</sup> Überschrift und Abs. 1 in der Fassung vom, Abs. 2 und 3 neu eingefügt am 6. Dezember 2022.
- <sup>20</sup> Neu eingefügt am 6. Dezember 2022.
- <sup>21</sup> Abs. 2 in der Fassung vom 6. Dezember 2022.
- <sup>22</sup> Abs. 2 neu eingefügt am 21. Oktober 2014, bisherige Abs. 2 und 3 werden zu Abs. 3 und 4; Abs. 1 in der Fassung vom 6. Dezember 2022.
- <sup>23</sup> Abs. 2 in der Fassung vom und Abs. 3 neu eingefügt am 6. Dezember 2022.
- <sup>24</sup> Abs. 2 in der Fassung vom 10. Dezember 2013.
- <sup>25</sup> SR 832.20.
- <sup>26</sup> Überschrift und Abs. 1 in der Fassung vom, Abs. 2 aufgehoben am 6. Dezember 2022.
- <sup>27</sup> Abs. 1 Bst. b in der Fassung vom und Abs. 2 neu eingefügt am 6. Dezember 2022.
- <sup>28</sup> Abs. 2 Bst. c aufgehoben am 6. Dezember 2022, bisherige Bst. b und c werden zu Bst. a und b.
- <sup>29</sup> Abs. 1 und 2 in der Fassung vom 6. Dezember 2022.
- <sup>30</sup> Bst. g in der Fassung vom 26. März 2013.
- <sup>31</sup> Neu eingefügt am 6. Dezember 2022.
- <sup>32</sup> Abs. 1 und 2 in der Fassung vom, Abs. 3 neu eingefügt am 6. Dezember 2022.
- <sup>33</sup> Neu eingefügt am 6. Dezember 2022.
- <sup>34</sup> Abs. 1 und 2 in der Fassung vom, Abs. 3 neu eingefügt am 6. Dezember 2022.
- <sup>35</sup> Abs. 1 bis 3 in der Fassung vom, Abs. 4 aufgehoben am 6. Dezember 2022.
- <sup>36</sup> Abs. 2 und 4 in der Fassung vom 6. Dezember 2022.
- <sup>37</sup> Abs. 3 in der Fassung vom 6. Dezember 2022.
- <sup>38</sup> Überschrift, Abs. 1 und 2 in der Fassung vom 6. Dezember 2022.
- <sup>39</sup> Abs. 1 in der Fassung vom 6. Dezember 2022.
- <sup>40</sup> Abs. 2 in der Fassung vom 6. Dezember 2022.
- <sup>41</sup> Neu eingefügt am 6. Dezember 2022.
- <sup>42</sup> Abs. 1 und 2 in der Fassung vom, Abs. 3 neu eingefügt am 6. Dezember 2022.
- <sup>43</sup> SR 836.2.
- <sup>44</sup> SR 831.101.
- <sup>45</sup> Fassung vom 6. Dezember 2022.
- <sup>46</sup> Abs. 3 in der Fassung vom 6. Dezember 2022.
- <sup>47</sup> Abs. 2 in der Fassung vom 6. Dezember 2022.
- <sup>48</sup> SR 830.1.

## 145.111

---

- <sup>49</sup> Fassung vom 6. Dezember 2022.
- <sup>50</sup> Abs. 1 Bst. c in der Fassung vom und Bst. d neu eingefügt am 6. Dezember 2022.
- <sup>51</sup> Fassung vom 6. Dezember 2022.
- <sup>52</sup> Abs. 1 in der Fassung vom 6. Dezember 2022.
- <sup>53</sup> Abs. 1 in der Fassung vom 6. Dezember 2022.
- <sup>54</sup> Fassung vom 6. Dezember 2022.
- <sup>55</sup> Aufgehoben am 6. Dezember 2022.
- <sup>56</sup> Überschrift und Abs. 1 in der Fassung vom, Abs. 2 und 3 neu eingefügt am 6. Dezember 2022.
- <sup>57</sup> Aufgehoben am 6. Dezember 2022.
- <sup>58</sup> Aufgehoben am 6. Dezember 2022.
- <sup>59</sup> GS 18-175.
- <sup>60</sup> SRSZ 145.112; GS 19-624.
- <sup>61</sup> SRSZ 622.110.
- <sup>62</sup> SRSZ 614.211; GS 21-76.
- <sup>63</sup> SRSZ 582.312; GS 19-270.
- <sup>64</sup> Abl 2007 2387; Änderungen vom 19. Februar 2008 am 1. Januar 2008, vom 26. Mai 2010 am 1. Januar 2011 (Abl 2010 1222), vom 26. März 2013 am 1. Januar 2013 (Abl 2013 812), vom 22. August 2012 am 1. August 2013 (Abl 2012 2123), vom 29. Oktober 2013 am 1. Januar 2014 (Abl 2013 2563), vom 10. Dezember 2013 am 1. Januar 2014 (Abl 2013 2853), vom 17. Dezember 2013 am 1. Januar 2014 (Abl 2013 2974), vom 21. Oktober 2014 am 1. November 2014 (Abl 2014 2393) und vom 6. Dezember 2022 am 1. Januar 2023 (Abl 2022 3097) in Kraft getreten.
- <sup>65</sup> Fassung vom 6. Dezember 2022.