

---

**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.

<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 gewährleisten. 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.

**§ 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 Pikettendienst;
- 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 167.9 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.

<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.

<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 Zivilschutzdienst;
- 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 Pikettdienst;
- 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 bis 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 bis 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 167.9)*

<i>Lohnband</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
01	52 143	75 607
02	54 786	82 180
03	57 602	89 284
04	60 604	95 754
05	63 803	100 810
06	67 217	106 202
07	70 861	111 959
08	74 750	118 106
09	78 907	124 672
10	83 349	131 691
11	88 099	139 197
12	93 183	147 229
13	98 625	155 828
14	104 454	165 037
15	110 700	174 906
16	117 397	185 488
17	124 582	196 840
18	132 293	209 024
19	140 893	222 611
20	150 755	238 194

<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), vom 6. Dezember 2022 (GS 26-93), vom 5. Dezember 2023 (GS 27-25), vom 3. Dezember 2024 (GS 27-51) und vom 2. Dezember 2025 (GS 27-84).

- <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 2. Dezember 2025.
- <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), vom 6. Dezember 2022 am 1. Januar 2023 (Abl 2022 3082), vom 5. Dezember 2023 am 1. Januar 2024 (Abl 2023 2885), vom 3. Dezember 2024 am 1. Januar 2025 (Abl 2024 2948) und vom 2. Dezember 2025 am 1. Januar 2026 (Abl 2025 3092) in Kraft getreten.
- <sup>90</sup> Aufgehoben am 17. Dezember 2013.
- <sup>91</sup> Fassung vom 2. Dezember 2025.