
Personal- und Besoldungsverordnung¹

(Änderung vom 6. Dezember 2022)

Der Regierungsrat des Kantons Schwyz beschliesst:

I.

Die Personal- und Besoldungsverordnung vom 4. Dezember 2007² wird wie folgt geändert:

Ersatz von Ausdrücken

- a) In §§ 1 Abs. 1, 2, 4 Abs. 1 Bst. c, 8 Abs. 2 Bst. b und g und Abs. 3, 16, 20 Abs. 1, 24 Abs. 1 und 2, 26 Bst. c, 28 Abs. 1 und 3, 30 Abs. 1, 31 Abs. 1, 34 Abs. 1, 35 Abs. 1 und 3, 36 Abs. 1, 39, 40, 41, 42 Abs. 1, 45 Abs. 3, 46 Abs. 1, 47, 48 Abs. 1, 53 Abs. 1, 56 Abs. 1, 57 Abs. 1, 58, 60 Abs. 2, 61 Abs. 2, 62 Überschrift und Abs. 1 und 2, 66, 67 Abs. 1 und 3, 68 Abs. 2, 69 Abs. 1, 70 Abs. 2 und 3, 72, 74, 75 und 76 wird die Paarform «Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter» durch die männliche Bezeichnung «Mitarbeiter» ersetzt und werden die damit zusammenhängenden grammatikalischen Änderungen vorgenommen;
- b) In §§ 17 Abs. 1, 20 Abs. 1, 28 Abs. 2, 32 Abs. 3, 34, 41 Abs. 2, 49 Abs. 2, 53 Abs. 1 und 59 wird die Paarform «die oder der Vorgesetzte» durch «der Vorgesetzte» ersetzt und werden die damit zusammenhängenden grammatikalischen Änderungen vorgenommen;
- c) In §§ 17 Abs. 3, 29 Abs. 1, 49 Abs. 2 und 69 Abs. 2 wird die Paarform «die Departementsvorsteherin oder der Departementsvorsteher» durch die männliche Bezeichnung «Departementsvorsteher» ersetzt und werden die damit zusammenhängenden grammatikalischen Änderungen vorgenommen;
- d) In §§ 17 Abs. 3 und 29 Abs. 1 wird die Paarform «die Gerichtspräsidentin oder der Gerichtspräsident» durch die männliche Bezeichnung «Gerichtspräsident» ersetzt und werden die damit zusammenhängenden grammatikalischen Änderungen vorgenommen;
- e) In § 3 Abs. 1 wird die Paarform «Beamtinnen und Beamten» durch die männliche Bezeichnung «Beamten» und in § 3 Abs. 1 Bst. b werden die Paarform «Praktikantinnen und Praktikanten» durch die männliche Bezeichnung «Praktikanten» sowie der Begriff «Lehrlinge» durch den Begriff «Lernende» ersetzt.

§ 3 Abs. 3

Wird aufgehoben.

§ 4 Abs. 1 Bst. a und b und Abs. 2 Bst. g und h (neu)

¹ (Anstellungsbehörde sind:)

-
- a) der Regierungsrat bei Mitarbeitern ab Lohnband 18 gemäss Einreichungsplan;
 - b) die Departemente bei Mitarbeitern in den Lohnbändern 16 und 17;
 - ² (Sie entscheiden in ihrer Eigenschaft als Anstellungsbehörde über:)
 - g) die Festlegung des Jahreslohns (§ 45 PG);
 - h) die Gewährung von unbesoldetem Urlaub (§ 38 PV).

§ 5 Abs. 2 Einleitungssatz sowie Bst. b, c und Bst. f bis i

² Er beschliesst insbesondere über:

- 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);
 - f) die individuelle Lohnentwicklung von Mitarbeitern ab Lohnband 18 gemäss Einreichungsplan (§§ 47 und 47a PG);
- Bst. h und i werden zu Bst. g und h.
Bst. i wird aufgehoben.

§ 6 Abs. 2 Einleitungssatz und Bst. c bis e

² Sie entscheiden über:

- 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 (neu) Ämter

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

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

§ 8 Abs. 2 Bst. f, h und k (neu)

(² Seine Aufgaben sind insbesondere:)

- f) die Organisation der Personalprozesse;
- h) die Organisation der Berufsbildung;
- k) der Entscheid über die Einreihung und Neubewertung (§§ 44 Abs. 2 und 46 PG) auf Antrag der Anstellungsbehörde.

§ 9 Überschrift, Abs. 2 Einleitungssatz, Bst. c, d und f sowie Abs. 3 und 4
Mitwirkung und Widerspruchsverfahren

Es ist vor folgenden personalrechtlichen Entscheiden anzuhören:

- c) Festlegung des Jahreslohns und individuelle Lohnentwicklung;
- d) Festsetzung von AHV-Ersatz- und Überbrückungsrenten sowie Gewährung von Abfindungen und Entschädigungen;
- f) Vergütung von Überstunden, Mehrzeit und von nicht bezogenen Ferien.

³ Besteht zwischen dem Personalamt und einem Amt Uneinigkeit, obliegt der Entscheidung und die Antragstellung den beteiligten Departementen.

⁴ Erzielen die beiden beteiligten Departemente keine Einigung, entscheidet der Regierungsrat.

Haupttitel vor § 10

III. Arbeitszeit und Arbeitsverhinderung

§ 10 Jahresarbeitszeit

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

Abs. 2 wird aufgehoben.

§ 11 Arbeitsfreie Tage

Arbeitsfrei sind:

- a) Samstage und Sonntage;
- b) Neujahr, Dreikönige, St. Josef, Karfreitag, Ostermontag, Pfingstmontag, Aufahrt, 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 Tägliche Arbeitszeit

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

² 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.

³ Zur Arbeitszeit zählt eine Pause von fünfzehn Minuten pro Halbtag.

⁴ Die Mittagspause beträgt mindestens 30 Minuten.

§ 13 Unregelmässige Arbeitszeit

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

² Die persönliche Arbeitszeit dieser Mitarbeiter richtet sich nach den Einsatzplänen.

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

§ 14 Arbeitszeiterfassung und Vertrauensarbeitszeit

¹ Die Mitarbeiter haben ihre Arbeitszeit zu erfassen.

² Davon ausgenommen sind:

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

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

§ 15

Wird aufgehoben.

§ 17 Untergliederung

Untergliederung wird aufgehoben.

§ 18 Arbeitszeitsaldo
a) Mehrzeit

¹ Als Mehrzeit gilt die Arbeitszeit, die über die Jahresarbeitszeit hinaus geleistet wird.

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

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

§ 19 b) Grenzwerte

¹ 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.

² 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.

³ Die Mehrzeit wird nur ausnahmsweise vergütet. Über die Vergütung entscheidet das Amt.

§ 19a (neu) c) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

² Ausnahmen sind nur aus betrieblichen Gründen und mit Zustimmung des Amtsvorstehers zulässig.

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

§ 20 Abs. 2

² 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.

§ 21 Abs. 1

¹ 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.

§ 23 Abs. 2 und 3 (neu)

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

³ 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 Taggeld der obligatorischen Unfallversicherung gekürzt.

§ 25 Lernende und jugendliche Mitarbeiter

Lernende und Mitarbeiter bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben einen jährlichen Ferienanspruch von 25 Arbeitstagen.
Abs. 2 wird aufgehoben.

§ 26 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 (neu)

¹ (Der Ferienanspruch besteht nur im Verhältnis zur Beschäftigungsdauer, wenn:)
b) der Mitarbeiter während insgesamt mindestens 16 Arbeitstagen unbesoldet beurlaubt war;

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

§ 30 Abs. 2

² (Die Ferienentschädigung wird zum Stundenlohn hinzugerechnet. Sie beträgt:)
Bst. b und c werden zu Bst. a und b.
Bst. c wird aufgehoben.

§ 32 Abs. 1 und 2

¹ 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
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.

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

§ 36a (neu) Urlaub bei Geburt oder Adoption eines Kindes

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

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

³ Der Besoldungsanspruch beträgt während des Urlaubs 100 %.

§ 37 Abs. 1 bis 3 (neu)

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

² 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.

³ Die Mitarbeiterin hat während des Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf 100 % der Besoldung.

§ 37a (neu) Urlaub zur Betreuung eines beeinträchtigten Kindes

¹ 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.

² Der Besoldungsanspruch beträgt während des Urlaubs 100%.

§ 38

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

² 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.

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

§ 43 Abs. 1 bis 4

¹ 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.

² 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.

³ 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.

Abs. 4 wird aufgehoben.

§ 45 Abs. 2 und 4

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

⁴ 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.

§ 48 Abs. 3

³ Die Mitarbeiterbeurteilung stellt eine Grundlage für die individuelle Lohnentwicklung dar.

§ 50 Neubewertung und individuelle Lohnentwicklung

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

² Die individuelle Lohnentwicklung erfolgt auf den 1. Januar.

§ 51 Abs. 1

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

§ 53 Abs. 2

² (Die Umrechnung des Dienstaltersgeschenkes 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

§ 53a (neu) Auszeit

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

² 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.

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

§ 54 Abs. 1 bis 3 (neu)

¹ 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)³;
- 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.

² 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^{bis} und 49^{ter} der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 31. Oktober 1947⁴ absolviert.

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

§ 55

(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 Abs. 3

³ Im Übrigen richtet sich die Anspruchskonkurrenz nach dem Familienzulagengesetz.

§ 57 Abs. 2

² 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 2000⁵.

§ 59

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

§ 60 Abs. 1 Bst. c und d (neu)

¹ (Die Zahlungen durch den Kanton erfolgen bargeldlos auf folgende Zeitpunkte:)

- c) 13. Monatslohn: im November;
- d) Dienstaltersgeschenk: im Erfüllungsmonat.

§ 63

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

§ 64 Abs. 1

¹ Nacharbeit 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.

§ 70 Abs. 1

¹ Der Kostenersatz für die Benützung eines Privatfahrzeuges für Dienstfahrten beträgt pro Kilometer für:

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

§ 71

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.

§ 73

Wird aufgehoben.

§ 77 Übergangsbestimmung zur Änderung vom ...

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

² Die Mehrzeit ist innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten der Verwaltungsänderung zu kompensieren.

³ 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

Wird aufgehoben.

§ 77b

Wird aufgehoben.

**Anhang:
Einreichungsplan**

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				

Lohnband	Allgemeine Verwaltung	Technik und Handwerk	Bildung und Soziales	Gerichte, Justiz und Polizei	Führungskader	Fachkader
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			
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	Gruppenleiter Technischer Sachbearbeiter	Gesundheitspfleger Bibliothekar	Gruppenleiter Polizei-Sachbearbeiter II		

Lohnband	Allgemeine Verwaltung	Technik und Handwerk	Bildung und Soziales	Gerichte, Justiz und Polizei	Führungskader	Fachkader
	Sachbearbeiter III Einschätzer II Rechnungsführer II	III Laborant I Berater Spezialhandwerker Küchenchef Forstwart Wildhüter	Wissenschaftlicher Mitarbeiter 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		
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

Lohnband	Allgemeine Verwaltung	Technik und Handwerk	Bildung und Soziales	Gerichte, Justiz und Polizei	Führungskader	Fachkader
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
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-/	Führungskraft I	

Lohnband	Allgemeine Verwaltung	Technik und Handwerk	Bildung und Soziales	Gerichte, Justiz und Polizei Verwaltungsgericht	Führungskader	Fachkader
20	Staats-schreiber			Präsident Kantons-/Verwaltungsgericht	Führungskraft I	

II.

Die nachfolgenden Erlasse werden wie folgt geändert:

1. Personal- und Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen an der Volksschule (PVL) vom 10. Dezember 2002⁶:

§ 11

Besteht die Nebenbeschäftigung in der Ausübung eines öffentlichen Amtes, kann die Lehrperson pro Schuljahr 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.

§ 13 Abs. 1 Bst. c, d (neu) und e (neu), Abs. 2 und 3

¹ (Für die Einreihung der Lehrpersonen in die Lohnstufen werden Dienstjahre wie folgt angerechnet:)

- c) Unterrichtstätigkeit und Therapietätigkeit an einer öffentlichen oder privaten Schule während eines ganzen Schuljahres, nachdem eine Ausbildungsbestätigung (ToR, Transcripts of Records) einer Pädagogischen Hochschule erlangt worden ist, als halbes Dienstjahr;
- d) Tätigkeiten in der Schulleitung, in der Schulaufsicht oder in anerkannten Kinderbetreuungsstätten während eines ganzen Kalenderjahres, nachdem eine Ausbildungsbestätigung (ToR, Transcripts of Records) einer Pädagogischen Hochschule erlangt worden ist, als halbes Dienstjahr;
- e) andere Tätigkeiten wie Kindererziehung, Weiterbildung, Erwerbstätigkeit in anderen Berufen während eines ganzen Kalenderjahres zu einem Drittel.

² Tätigkeiten im Sinne von Abs. 1 Bst. a und b werden als ganzes Dienstjahr und Tätigkeiten im Sinne von Abs. 1 Bst. c und d als halbes Dienstjahr angerechnet, wenn sie 18 oder mehr Unterrichtswochen im Kalenderjahr gedauert haben. Nach Erlangung des Ausbildungsabschlusses oder der definitiven Lehrbewilligung werden die Dienstjahre gemäss Abs. 1 Bst. c und d ganz angerechnet.

³ Tätigkeiten im Sinne von Abs. 1 Bst. e werden angerechnet, soweit sie nach Vollendung des 23. Altersjahres ausgeübt worden sind. Die maximale Anrechnung beträgt zwölf Dienstjahre.

§ 15 Abs. 5 (neu)

⁵ Lehrpersonen ohne anerkannten Ausbildungsabschluss aber mit einer Ausbildungsbestätigung (ToR, Transcripts of Records) einer Pädagogischen Hochschule werden gemäss § 35 Abs. 1 des Gesetzes zuzüglich Sozialzulagen mit Dienstjahrenanrechnung gemäss § 13 Abs. 1 Bst. c und d besoldet.

§ 24 Abs. 1 bis 3 (neu)

¹ (Eine Lehrperson hat Anspruch auf eine Familienzulage, wenn sie mindestens ein 20 Prozent-Pensum während eines Semesters unterrichtet und eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt:

- a) für mindestens ein Kind besteht Anspruch auf Familienzulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen und Finanzhilfen an Familienorganisationen vom 24. März 2006 (Familienzulagengesetz)⁷;
- 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.

² 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^{bis} und 49^{ter} der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 31. Oktober 1947⁸ absolviert.

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

§ 25 Abs. 1 Bst. a und b

(Die Familienzulage beträgt:)

- a) Fr. 200.-- pro Monat, wenn die Lehrperson mindestens ein halbes Pensum während eines Semesters unterrichtet;
- b) Fr. 100.-- pro Monat bei einem tieferen Pensum.

§ 26 Abs. 3

³ Unterrichtet eine Lehrperson bei verschiedenen Schulträgern gleichzeitig, ist das gesamte Pensum für den Anspruch auf die Familienzulage massgebend. Sie erhält jedoch maximal Fr. 200.-- pro Monat. Die Schulträger richten die Familienzulage anteilmässig nach dem bei ihnen erbrachten Pensum aus.

§ 29 Abs. 2

² Dauert die Arbeitsverhinderung länger als fünf Tage, hat die Lehrperson der vorgesetzten Stelle ein Arztzeugnis einzureichen. In begründeten Fällen kann die

vorgesetzte Stelle ab dem ersten Tag der Arbeitsverhinderung ein Arztzeugnis verlangen.

§ 31 Abs. 1

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

§ 31a (neu) Urlaub bei Geburt oder Adoption eines Kindes

¹ Die Lehrperson hat nach der Geburt eines eigenen Kindes oder nach der Adoption eines Minderjährigen Anspruch auf einen Urlaub von zwei Wochen.

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

³ Der Besoldungsanspruch beträgt während desurlaubes 100 %.

§ 32 Abs. 1 und 2

¹ Die Lehrerin hat nach der Niederkunft Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, wobei mindestens 14 Wochen nach der Niederkunft bezogen werden müssen. Sie hat während des Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf 100 % der Besoldung.

² 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 beschlos- sen hat, nach Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

§ 32a (neu) Urlaub zur Betreuung eines gesundheitlich beeinträchtigten Kindes

¹ Die Lehrpersonen 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.

² Der Besoldungsanspruch beträgt während desurlaubes 100 %.

§ 39 Übergangsbestimmung zur Änderung vom ...

¹ Die neue Dienstjahrberechnung gemäss § 13 Abs. 1 und 2 gilt ab Inkrafttreten. Die Lohnreihe gemäss der neuen Dienstjahrberechnung erfolgt auf diesen Zeitpunkt. Es besteht kein Anspruch auf rückwirkende lohnmassige Anrechnung.

² Die Dienstjahrberechnung gemäss § 13 Abs. 3 gilt ab Inkrafttreten für Arbeitsverhältnisse, die ab Schuljahr 2022/23 eingegangen worden sind.

2. Personal- und Besoldungsreglement für die Lehrpersonen an Mittel- und Berufsfachschulen vom 25. September 2012⁹

§ 7

Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung am letzten Tag des jeweiligen Semesters, in welchem die Lehrperson die Altersgrenze erreicht. Es kann im Sinne von § 18 Abs. 4 Personalgesetz verlängert werden.

§ 12

Lehrpersonen, die Schulleitungsaufgaben übernehmen, welche weniger als 50 Prozent betragen, werden für diese Führungstätigkeit um ein Lohnband höher eingereiht als für die Lehrtätigkeit.

Anhang: Richtpositionen der Lehrpersonen an Mittel- und Berufsfachschulen

Tiefere Einreihung in den Lohnbändern

Für alle Richtpositionen gilt:

- Fehlt der verlangte (Fach)Ausbildungsabschluss oder die didaktische Ausbildung, erfolgt die Einreihung ein Lohnband tiefer.
- Fehlen beide Voraussetzungen, erfolgt die Einreihung um zwei Lohnbänder tiefer.
- Die fehlende Ausbildung muss innert nützlicher Frist nachgeholt werden.

A. Lehrpersonen mit vollem beruflichem Auftrag gemäss § 8

Lohnband 15

- Lehrpersonen an Mittelschulen mit einem Masterabschluss einer Universität oder einer Fachhochschule und einer didaktischen Ausbildung, die zum Unterricht an der Mittelschule befähigt
- Lehrpersonen an Berufsfachschulen mit einem Masterabschluss einer Universität oder einer Fachhochschule und einer didaktischen Ausbildung, die zum Unterricht an der Berufsmittelschule befähigt

Lohnband 14

- Lehrpersonen an Mittel- oder Berufsfachschulen mit einem Bachelorabschluss einer Universität oder einer Fachhochschule und einer didaktischen Ausbildung

-
- Lehrpersonen an Berufsfachschulen mit einem eidg. Diplom als Berufsschullehrperson (1800 Lernstunden)
 - Lehrpersonen an Berufsfachschulen mit einem Abschluss einer Höheren Fachschule oder einer abgeschlossenen Berufs- bzw. Meisterprüfung und einer didaktischen Ausbildung

Lohnband 13

Lehrpersonen an Berufsfachschulen mit einem Berufsabschluss und einer didaktischen Ausbildung

Lohnband 12

Lehrpersonen an Berufsfachschulen mit einem Berufsabschluss ohne didaktische Ausbildung

B. Lehrpersonen mit reduziertem beruflichem Auftrag gemäss § 9

Die Richtpositionen sind ein Lohnband tiefer als die unter A definierten Richtpositionen.

III.

¹ Dieser Beschluss tritt auf den 1. Januar 2023 in Kraft.

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

Im Namen des Regierungsrates
Der Landammann: André Rüeggsegger
Der Staatsschreiber: Dr. Mathias E. Brun

¹ GS 26-93.

² SRSZ 145.111.

³ SR 836.2.

⁴ SR 831.101.

⁵ SR 830.1.

⁶ SRZS 612.111.

⁷ SR 836.2.

⁸ SR 831.101.

⁹ SRSZ 145.112.