

(Vom 27. Juni 2002)

*Der Kantonsrat des Kantons Schwyz,*

nach Einsicht in Bericht und Vorlage des Regierungsrates,

*beschliesst:*

## **I. Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1**                    Gegenstand

<sup>1</sup> Dieses Gesetz regelt das Arbeitsverhältnis und die Besoldung der an den öffentlichen Volksschulen tätigen Lehrpersonen.

<sup>2</sup> Es regelt ferner die Besoldung des Therapiepersonals an den öffentlichen Volksschulen. Der Regierungsrat kann das Arbeitsverhältnis des Therapiepersonals abweichend von dieser Verordnung regeln.

### **§ 2**                    Ausschreibung

<sup>1</sup> Freie Lehrerstellen sind vor einer unbefristeten Anstellung zur Bewerbung öffentlich auszuschreiben.

<sup>2</sup> Auf die Ausschreibung kann bei der Anstellung von bisher befristet beschäftigten Lehrpersonen verzichtet werden.

## **II. Arbeitsverhältnis**

### **§ 3**                    Rechtsnatur

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis zwischen den Schulträgern und den Lehrpersonen ist öffentlich-rechtlich.

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

### **§ 4**                    Begründung a) Vertrag

Das Arbeitsverhältnis wird durch schriftlichen Vertrag begründet.

### **§ 5** <sup>2</sup>                b) Anstellungsbehörde

Anstellungsbehörde ist:

a) der Bezirksrat bzw. der Gemeinderat, wenn der Bezirk bzw. die Gemeinde Schulträger ist. Der Bezirks- bzw. Gemeinderat kann die Anstellungskompetenz ganz oder teilweise dem Schulrat oder der Schulleitung übertragen.

## 612.110

---

- b) das zuständige Amt für die Lehrpersonen und das Therapiepersonal der Heilpädagogischen Zentren. Das Amt kann die Anstellungskompetenz ganz oder teilweise der Schulleitung übertragen.
  - c) das in den Statuten als zuständig erklärte Organ, wenn ein Zweckverband Schulträger ist.
- <sup>2</sup> Ist der Schulrat nicht zugleich Anstellungsbehörde, ist er bei Anstellung einer Lehrperson vorgängig anzuhören.

### § 6 Anforderungen

- <sup>1</sup> Als Lehrpersonen dürfen grundsätzlich nur Personen angestellt werden, die über einen anerkannten Ausbildungsabschluss verfügen.
- <sup>2</sup> Ausnahmsweise können Lehrpersonen ohne anerkannten Ausbildungsabschluss angestellt werden. Der Erziehungsrat regelt die Einzelheiten.

### § 7 Dauer

- a) unbefristet

Das Arbeitsverhältnis der Lehrpersonen mit anerkanntem Ausbildungsabschluss oder definitiver Lehrbewilligung des Erziehungsrates ist in der Regel unbefristet.

### § 8 b) befristet

- <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis von Stellvertretungen ist befristet.
- <sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis kann überdies befristet werden, wenn eine Lehrperson voraussichtlich nur während einer begrenzten Zeitdauer beschäftigt werden kann.

### § 9 Probeverhältnis

Es gilt keine Probezeit.

### § 10 Beendigung

- <sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde und die Lehrperson 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 Eidgenössischen Invalidenversicherung;
  - c) Erreichen der Altersgrenze am Ende des auf die Vollendung des 65. Altersjahres folgenden Semesters;
  - d) Tod.

**§ 11** Kündigung

<sup>1</sup> Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann seitens der Lehrperson und seitens der Anstellungsbehörde mit einer Kündigungsfrist von vier Monaten jeweils auf den 31. Januar und den 31. Juli jeden Jahres schriftlich gekündigt werden.

<sup>2</sup> Beträgt die Dauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses über zwei Jahre, kann es wie ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gekündigt werden.

**§ 12**<sup>3</sup> Kündigungsschutz

## a) Verfahren

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde hat der Lehrperson vor der Kündigung das rechtliche Gehör zu gewähren.

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

<sup>3</sup> Bevor einer Lehrperson gekündigt werden kann, die nicht geeignet ist, ihren schulischen Auftrag zu erfüllen oder deren Leistung und Verhalten nicht befriedigen, sind ihr die Beanstandungen durch eine Beurteilung vorzuhalten und ihr ist eine Bewährungsfrist von mindestens einem Monat anzusetzen.

**§ 13** 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) eine Lehrperson längerfristig oder dauernd verhindert ist, ihren schulischen Auftrag zu erfüllen;
- b) eine Lehrperson nicht geeignet ist, ihren schulischen Auftrag zu erfüllen oder wenn ihre Leistung und ihr Verhalten nicht befriedigen;
- c) eine Lehrperson ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis schwer oder wiederholt verletzt hat;
- d) eine Lehrperson eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung an der Schule nicht vereinbar ist;
- e) das zuständige Organ des Schulträgers die Zahl der Lehrerstellen vermindert und es nicht möglich ist, der Lehrperson eine andere, zumutbare Stelle anzubieten oder wenn die Aufgaben unter den Lehrpersonen neu verteilt werden und die Lehrperson nicht bereit ist, eine Stelle mit einem andern Auftrag anzunehmen.

**§ 14** c) zeitlicher Kündigungsschutz

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde darf 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 der Schwangerschaft einer Lehrerin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft;

d) während 30 Tagen im ersten Dienstjahr und während 180 Tagen ab zweitem Dienstjahr im Falle unverschuldeter ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall.

<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.

### § 15 Auflösung aus wichtigen Gründen

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen jederzeit aufgelöst werden. Das rechtliche Gehör ist vor der Auflösung zu gewähren. 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.

### § 16 <sup>4</sup> Vorzeitige Pensionierung a) Zeitpunkt

<sup>1</sup> Die Lehrpersonen können sich nach Vollendung des 59. Altersjahres unter Einhaltung der Kündigungsfrist jeweils auf Ende eines Semesters vorzeitig pensionieren lassen.

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

### § 17 <sup>5</sup> b) Überbrückungsrente

<sup>1</sup> Lehrpersonen, die sich vorzeitig pensionieren lassen oder die vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden, haben frühestens ab Vollendung des 63. Altersjahres Anspruch auf eine monatliche Überbrückungsrente, wenn sie nach Massgabe des Vorsorgeregementes der Pensionskasse des Kantons Schwyz ganze Altersleistungen erhalten. Der Anspruch erlischt mit Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters.

<sup>2</sup> Die Höhe der Überbrückungsrente entspricht grundsätzlich der maximalen AHV-Altersrente, multipliziert mit dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad beim Schulträger während der letzten zehn Jahre vor der Pensionierung. Besteht ein Anspruch auf eine Viertelrente, eine halbe Rente oder eine Dreiviertelrente der Eidg. Invalidenversicherung, entspricht die Höhe der Überbrückungsrente drei Vierteln, der Hälfte bzw. einem Viertel davon. Besteht ein Anspruch auf eine ganze Rente der Eidg. Invalidenversicherung, entfällt der Anspruch auf eine Überbrückungsrente.

### § 18 Folgen einer unzulässigen Kündigung oder Auflösung

<sup>1</sup> Eine Kündigung, die von der Anstellungsbehörde während einer Sperrfrist nach § 14 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 § 13 oder in

Missachtung der Verfahrensvorschriften nach § 12 ausgesprochen worden oder ist eine fristlose Entlassung ohne wichtigen Grund nach § 15 erfolgt, entstehen finanzielle Ansprüche nach § 19, sofern die betroffene Lehrperson nicht wieder eingestellt wird. Hingegen kann in diesen Fällen kein Anspruch auf die Fortführung des Arbeitsverhältnisses abgeleitet werden.

### § 19 <sup>6</sup> Abfindung und Entschädigung

<sup>1</sup> Wird ein Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Anstellungsbehörde im gegenseitigen Einvernehmen beendet, wird eine Lehrperson vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder kann einer Lehrperson bei einer Verminderung der Lehrerstellen keine andere zumutbare Stelle angeboten oder bei einem benachbarten Schulträger vermittelt werden, erhält die betroffene Lehrperson eine Abfindung.

<sup>2</sup> Die Abfindung entspricht höchstens der Hälfte des letzten Jahreslohns und wird von der Anstellungsbehörde nach den Umständen des Einzelfalls festgesetzt. Berücksichtigt werden das Alter, die Dienstjahre und die persönlichen Verhältnisse der Lehrperson 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 § 13 oder in Missachtung der Verfahrensvorschriften nach § 12 ausgesprochen worden oder ist eine fristlose Entlassung nach § 15 ohne wichtigen Grund erfolgt, hat die betroffene Lehrperson Anspruch auf eine Abfindung nach Abs. 2 und auf eine zusätzliche Entschädigung, die höchstens dem letzten halben Jahreslohn entspricht.

## III. Rechte und Pflichten

### § 20 Besoldung und Versicherung

Lehrpersonen haben Anspruch auf Besoldung und werden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Arbeitslosigkeit, Unfall, Invalidität, Alter und Tod versichert.

### § 21 Ferien

<sup>1</sup> Die Ferien der Lehrpersonen entsprechen grundsätzlich den Schulferien.

<sup>2</sup> Die Lehrpersonen können während eines Teils der Ferien zur Weiterbildung und zur Teilnahme an Schulkonferenzen verpflichtet werden.

### § 22 Urlaub

<sup>1</sup> Einer Lehrperson kann besoldeter oder unbesoldeter Urlaub gewährt werden, sofern der ordentliche Schulbetrieb sichergestellt ist.

<sup>2</sup> Während des besoldeten Urlaubes ist ein bestimmter Auftrag im Interesse der Volksschulen oder des Schulträgers zu erfüllen.

<sup>3</sup> In den Vollzugserlassen werden die Zuständigkeit für die Gewährung von Urlaub, der besoldete Kurzurlaub für persönliche Anlässe sowie der Mutterschaftsurlaub geregelt.

### § 23 Organisationen, Mitwirkung

<sup>1</sup> Die Verbandsfreiheit ist gewährleistet. Lehrpersonen können namentlich Organisationen gründen und ihnen angehören.

<sup>2</sup> Die Lehrerorganisationen und die einzelnen Lehrpersonen haben das Recht, in schulischen Angelegenheiten Vorschläge zu machen.

<sup>3</sup> Die Lehrerorganisationen werden über Änderungen von Personalvorschriften vorzeitig informiert und haben das Recht, dazu Stellung zu nehmen.

### § 24 Personaldaten

<sup>1</sup> Die Lehrperson kann Einsicht in ihre Personaldaten nehmen.

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

### § 25 Arbeitszeugnis

<sup>1</sup> Die Lehrperson kann jederzeit von der Anstellungsbehörde 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 die Lehrperson verlangt.

### § 26 <sup>7</sup> Weiterbildung a) Grundsatz

<sup>1</sup> Die Lehrperson hat Anspruch auf Weiterbildung und ist verpflichtet, regelmässig an Weiterbildungskursen teilzunehmen und obligatorische Kurse zu besuchen.

<sup>2</sup> Obligatorische Weiterbildung kann vom Erziehungsrat, vom Schulrat oder vom Inspektorat angeordnet werden.

### § 26a <sup>8</sup> b) Begriffe

<sup>1</sup> Die Weiterbildung dient der Erweiterung der Kenntnisse und Fähigkeiten der Schulleitungen, Lehrpersonen und Schuleinheiten. Sie trägt zur Optimierung der Unterrichts- und Schulqualität bei.

<sup>2</sup> Mit einer Zusatzausbildung erwerben Lehrkräfte zusätzliche berufliche Qualifikationen.

<sup>3</sup> Der Schulträger kann Lehrkräften unter besonderen Voraussetzungen eine Intensivweiterbildung gewähren.

### § 26b <sup>9</sup> c) Finanzierung

<sup>1</sup> An die Kurskosten der Lehrerweiterbildung und der Intensivweiterbildung leistet der Kanton Beiträge.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat kann an die Kosten der Zusatzausbildung der Lehrpersonen Kantonsbeiträge ausrichten.

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

#### **§ 26c**<sup>10</sup> d) Auftragsurlaub

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörden können Lehrkräfte zur Ausführung bestimmter Aufträge vom Unterricht beurlauben.

<sup>2</sup> Die Besoldung während des Urlaubs geht zu Lasten des Auftraggebers.

#### **§ 27** Beratung

<sup>1</sup> Der Kanton sorgt für ein professionelles Beratungsangebot im schulpädagogischen Bereich, das von Lehrpersonen in Anspruch genommen werden kann.

<sup>2</sup> Die Beratung kann vom Schulrat angeordnet werden.

#### **§ 28** Aufgaben

##### a) Auftrag

<sup>1</sup> Die Lehrpersonen erfüllen einen schulischen Gesamtauftrag, der durch die Bildungsziele, die Gesetzgebung der Volksschulen und die Leitideen des Schulträgers umschrieben wird.

<sup>2</sup> Die Lehrpersonen tragen gemäss den Bildungszielen die Verantwortung für die ihnen anvertrauten Schülerinnen und Schüler. Sie verbinden den Unterricht mit Erziehung und leiten die Lernenden zu verantwortungsbewusstem und selbstständigem Verhalten an.

<sup>3</sup> Die Lehrpersonen unterstützen sich gegenseitig bei der Aufgabenerfüllung, arbeiten zusammen, beteiligen sich am Schulleben und wirken an der Schulentwicklung mit.

<sup>4</sup> Die Lehrpersonen arbeiten mit den Erziehungsberechtigten, Schulbehörden, Schulleitungen und Spezialdiensten zusammen. Sie unterstehen im Rahmen der Gesetzgebung dem Weisungsrecht der Vorgesetzten.

#### **§ 29** b) Arbeitszeit

Der Regierungsrat regelt den Umfang der persönlichen Arbeitsleistung der Lehrpersonen in den Vollzugserlassen.

#### **§ 30** c) Zusatzaufgaben

<sup>1</sup> Die Lehrpersonen sind verpflichtet, ausnahmsweise und in zumutbarem Ausmass Zusatzlektionen zu übernehmen. In den Vollzugserlassen werden die Kompensation und die Vergütung der Zusatzlektionen geregelt.

<sup>2</sup> Die Lehrpersonen haben nach Anordnung des Schulrates Spezialaufgaben zu übernehmen. Deren Abgeltung regelt der Schulträger.

**§ 31** Nebenbeschäftigung

- <sup>1</sup> Die Lehrperson darf keine Nebenbeschäftigung ausüben, die ihre Aufgabenerfüllung beeinträchtigen kann.
- <sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde kann aus wichtigen Gründen Ausnahmen bewilligen.
- <sup>3</sup> In den Vollzugserlassen wird die Bewilligungspflicht, die Beanspruchung von Arbeitszeit und die Ablieferung von Entschädigungen und Besoldungsbeiträgen Dritter geregelt.

**§ 32** Berufsgeheimnis

- <sup>1</sup> Die Lehrpersonen haben über Angelegenheiten zu schweigen, die ihnen berufsbedingt 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 schulische 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 Anstellungsbehörde zur Aussage ermächtigt.

**§ 33** Verbot der Annahme von Geschenken

- <sup>1</sup> Der Lehrperson ist es untersagt, für sich oder Dritte im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung Geschenke oder andere Vorteile zu fordern, anzunehmen oder versprechen zu lassen.
- <sup>2</sup> Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

**§ 34** Verweis

- <sup>1</sup> Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsbehörde einen Verweis aussprechen.
- <sup>2</sup> Der Verweis erfolgt mündlich nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung der betroffenen Lehrperson. Der Verweis ist zusammen mit der Stellungnahme der Lehrperson zu protokollieren.

**IV. Besoldung**

**§ 35** <sup>11</sup> Jahreslohn

<sup>1</sup> Der Jahreslohn der vollbeschäftigten Lehrpersonen beträgt:

	Minimum	Maximum
Kindergarten:	68 165	104 973
Primarstufe:	75 739	116 637

Sonderpädagogik, Sonderschulung:	82 466	126 997
Therapie:	82 466	126 997
Sekundarstufe I:		
Die Schulträger reihen die Lehrkräfte in eine dieser Lohnklassen ein.	85 829	132 176
Massgebend für die Einreihung sind die vom Regierungsrat nach der Art und Dauer der Ausbildung sowie der Funktion festzulegenden Richtpositionen.	87 510	134 766
	89 192	137 356

<sup>2</sup> Der Regierungsrat regelt die Besoldung der Stellvertretungen und der Lehrpersonen, die Schulleitungsaufgaben übernehmen, sowie die Zulagen für den Unterricht an mehrklassigen Abteilungen.

<sup>3</sup> Die Lohnansätze gemäss Absatz 1 entsprechen dem Landesindex der Konsumentenpreise von 160.6 Punkten (Basisindex Dezember 1982 = 100).

### § 36 <sup>12</sup> Lohnanstieg

<sup>1</sup> Der Lohnanstieg vom Minimum zum Maximum erfolgt insgesamt in 18 Lohnstufen von je 3 Prozent, und zwar jährlich bis und mit 15. Dienstjahr und anschliessend periodisch im 18., 21., 24. und 27. Dienstjahr.

<sup>2</sup> Der Lohnanstieg erfolgt auf den 1. Januar des jeweiligen Dienstjahres.

<sup>3</sup> Wenn es eine insgesamt ungünstige Entwicklung der Finanzhaushalte der Schulträger erfordert, kann der Regierungsrat den Lohnanstieg nach Absatz 1 vorübergehend aussetzen und zu diesem Zweck bestimmen, dass das betreffende Jahr nicht als Dienstjahr gemäss §§ 36 und 38 Abs. 3 angerechnet wird.

<sup>4</sup> Die Anstellungsbehörde kann den Lohnanstieg nach Abs. 1 aussetzen, wenn der Lehrperson eine Bewährungsfrist im Sinne von § 12 Abs. 3 angesetzt worden ist.

### § 37 Dienstjahr

<sup>1</sup> Lehrpersonen erfüllen das erste Dienstjahr im Schuldienst am 31. Dezember des Eintrittsjahres unabhängig vom Eintrittsdatum.

<sup>2</sup> Ab dem zweiten Dienstjahr entspricht ein Dienstjahr einem Kalenderjahr.

### § 38 <sup>13</sup> Einreihung

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde reiht die Lehrpersonen in die Lohnstufen ein.

<sup>2</sup> Für die Einreihung in die Lohnstufen sind die erfüllten Dienstjahre massgebend.

<sup>3</sup> Als volle Dienstjahre zählen die Jahre, während denen eine Lehrperson unterrichtet hat oder an der Volksschule therapeutisch tätig war. Der Regierungsrat regelt, inwieweit andere Tätigkeiten und Kindererziehung als Dienstjahre angerechnet werden.

<sup>4</sup> In Abzug gebracht werden die Jahre, während denen der Lohnanstieg gemäss § 36 Abs. 3 ausgesetzt war.

### § 39 Anpassung der Lohnansätze

Der Regierungsrat passt die Lohnansätze nach § 35 wie jene des Kantonspersonals der Teuerung an.

### § 40 Monatslohn

Das Jahresgehalt wird in zwölf Teilbeträgen ausbezahlt. Vor jedem Monatsende wird ein Teilbetrag ausbezahlt.

### § 41 Spontanhonorierung

<sup>1</sup> Der Bezirksrat bzw. der Gemeinderat kann für die Spontanhonorierung von Lehrpersonen einen Kredit in den Voranschlag aufnehmen, der 0.3 Prozent der Bruttolohnsumme für alle Lehrpersonen des Schulträgers nicht überschreiten darf.

<sup>2</sup> Ist der entsprechende Voranschlagskredit bewilligt, kann der Schulrat jenen Lehrpersonen, die sich durch aussergewöhnlich gute Leistungen auszeichnen, eine Spontanhonorierung ausrichten.

### § 42 <sup>14</sup> Treueprämie

<sup>1</sup> Wenn eine Lehrperson ihr zehntes Anstellungsjahr beim gleichen Schulträger erfüllt, wird ihr im Erfüllungsmonat eine Treueprämie von 3 Prozent des Jahreslohnes nach § 35 ausgerichtet. Nach je fünf weiteren erfüllten Anstellungsjahren wird ihr eine jeweils um 1 Prozent höhere Treueprämie ausgerichtet.

<sup>2</sup> Endet das Arbeitsverhältnis einer anspruchsberechtigten Lehrperson während einer Fünfjahresperiode nach Abs. 1 zufolge Erreichen der Altersgrenze, vorzeitiger Pensionierung, Arbeitsunfähigkeit oder Aufhebung einer Stelle, so wird ihr die nächstfällige Treueprämie anteilmässig ausgerichtet.

### § 43 Sozialzulagen

<sup>1</sup> Die Lehrpersonen haben Anspruch auf Kinder- und Geburtszulagen nach dem Gesetz über Familienzulagen.

<sup>2</sup> Die Lehrpersonen haben Anspruch auf eine Familienzulage nach Massgabe der Vollzugserlasse. Die Familienzulage entspricht derjenigen für das Kantonspersonal.

### § 44 Anteilmässige Besoldung

Ein anteilmässiger Besoldungsanspruch auf Leistungen nach den §§ 35, 40, 42-43 besteht, wenn:

- a) ein Teilpensum unterrichtet wird;
- b) das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Kalenderjahres besteht;
- c) während eines Kalenderjahres ein unbesoldeter Urlaub bezogen wird.

**§ 45** Lohnfortzahlung

In den Vollzugserlassen wird die Lohnfortzahlung während militärischen und ähnlichen Dienstleistungen, während der Krankheit und des Unfalls, während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft sowie nach dem Todesfall geregelt.

**V. Finanzierung****§ 46** Besoldungsaufwand

Die Schulträger kommen für den Besoldungsaufwand ihrer Lehrpersonen und Stellvertretungen, für die Versicherungsbeiträge der Arbeitgeber sowie für die Überbrückungsrente bei vorzeitiger Pensionierung auf.

**§ 47**<sup>15</sup> Kantonsbeiträge

Die Beitragsleistung nach dem Volksschulgesetz setzt voraus, dass die Schulträger dieses Gesetz einhalten und die Anstellungsverträge mit den Lehrpersonen und Stellvertretungen sofort nach Abschluss dem zuständigen Departement einreichen. Der Regierungsrat kürzt oder verweigert die Beitragsleistungen, wenn die Beitragsvoraussetzungen nicht eingehalten werden.

**§ 48**<sup>16</sup>**VI. Rechtsschutz****§ 49** Verwaltungsgerichtliche Klage

<sup>1</sup> Das Verwaltungsgericht entscheidet im Klageverfahren über die Verletzung von gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen den Schulträgern und den Lehrpersonen und Stellvertretungen.

<sup>2</sup> Bevor die Klage beim Verwaltungsgericht eingereicht wird, hat die klagende Partei der beklagten Partei ihre Forderung schriftlich anzumelden. Die beklagte Partei 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 die beklagte Partei die Forderung nicht anerkennt.

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

<sup>4</sup> Vorbehalten bleiben die Verfahrensregelungen bei Diskriminierungen im Erwerbsleben.

**§ 50** Verjährung

Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis zwischen den Schulträgern und den Lehrpersonen verjähren mit Ablauf von fünf Jahren.

## VII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

### § 51            Besitzstandgarantie

<sup>1</sup> Die Schulträger reihen ihre Lehrpersonen mit dem Inkrafttreten dieses Erlasses auf den 1. Januar 2003 nach den neuen Lohnansätzen ein. Bei der Einreihung sind die nach neuem Recht anrechenbaren Dienstjahre massgebend.

<sup>2</sup> Ist die Jahresbesoldung nach neuem Recht geringer als nach altem Recht, wird der Besitzstand des Jahres 2002 (Grundgehalt, Jahreszulage, Dienstalterszulagen, Teuerungszulage) garantiert. Der nach altem Recht berechnete Betrag wird so lange ausgerichtet, bis die Besoldung nach neuem Recht höher ist.

### § 52            Aufhebung bisherigen Rechts

Mit Inkrafttreten dieses Erlasses wird die Verordnung über die Besoldung der Lehrkräfte an den Volksschulen vom 20. November 1968<sup>17</sup> aufgehoben.

### § 53            Änderung bisherigen Rechts

a) Die Verordnung vom 25. Januar 1973 über die Volksschulen<sup>18</sup> wird wie folgt geändert:

#### § 39            1. Arbeitsverhältnis

*Das Arbeitsverhältnis der Lehrer an den öffentlichen Volksschulen wird in einem besonderen Erlass geregelt.*

#### § 40            2. Lehrbewilligung

*Der Erziehungsrat kann einem Bewerber, der über keinen anerkannten Ausbildungsabschluss verfügt, ausnahmsweise eine Lehrbewilligung erteilen, sofern eine genügende Ausbildung nachgewiesen wird.  
Abs. 2 und 3 werden aufgehoben.*

#### § 41            3. Verbot der Lehrtätigkeit

<sup>1</sup> *Der Erziehungsrat kann Lehrern, die ihre Verpflichtungen in schwer wiegender Weise missachtet, sich grober Verfehlungen schuldig gemacht oder sich den Anforderungen ihres Berufs nicht gewachsen gezeigt haben, die Lehrtätigkeit an den öffentlichen Volksschulen des Kantons untersagen.*

<sup>2</sup> *Die Lehrtätigkeit kann vom Erziehungsrat unabhängig von einem Strafverfahren und einer allfälligen Nebenstrafe im Sinne von Art. 51 des Schweizerischen Strafgesetzbuches untersagt werden.*

<sup>3</sup> *Auf Gesuch hin kann der Erziehungsrat dem Lehrer die Lehrtätigkeit wieder bewilligen, wenn dieser glaubhaft macht, dass die Ursachen entfallen sind, die zum Verbot der Lehrtätigkeit geführt haben.*

*§§ 42 – 48 werden aufgehoben*

#### § 49            8. Weiter- und Zusatzausbildung a) Begriffe

<sup>1</sup> Die Weiterbildung dient der Erweiterung der Kenntnisse und Fähigkeiten der Lehrkräfte. Sie erneuert und vertieft die Unterrichtspraxis.

<sup>2</sup> Mit einer Zusatzausbildung erwerben Lehrkräfte zusätzliche berufliche Qualifikationen.

<sup>3</sup> Der Schulträger kann Lehrkräften unter besonderen Voraussetzungen eine Intensivweiterbildung gewähren.

Abs. 4 - 5 werden aufgehoben.

§ 50                    b) Finanzierung

<sup>1</sup> Die Kurskosten der obligatorischen Lehrerweiterbildung und der Intensivweiterbildung trägt der Kanton. An die Kurskosten der freiwilligen Weiterbildung der Lehrer leistet der Kanton Beiträge. Die Kursspesen tragen die Teilnehmer.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat kann an die Kosten der Zusatzausbildung der Lehrer Kantonsbeiträge ausrichten.

<sup>3</sup> Im Übrigen regelt der Erziehungsrat die Einzelheiten der Weiter- und Zusatzausbildung.

§ 51                    c) Auftragsurlaub

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörden können Lehrkräfte zur Ausführung bestimmter Aufträge vom Unterricht beurlauben.

<sup>2</sup> Die Besoldung während des Urlaubs geht zu Lasten des Auftraggebers.

§§ 52-54 werden aufgehoben.

§ 56 Abs. 2

<sup>2</sup> Er stellt die Lehrer und das übrige Personal der Schule an, soweit die Anstellungskompetenz nicht dem Schulrat oder der Schulleitung übertragen worden ist.

§ 59 Abs. 2

<sup>2</sup> Er weist nach Anhören der Lehrerschaft den Lehrern ihre Klassen oder Abteilungen zu. Ihm obliegen ferner alle weiteren Aufgaben, die nicht einem andern Organ des Schulträgers zugewiesen sind.

b) Das Gesetz vom 29. Oktober 1969 über die Organisation der Gemeinden und Bezirke<sup>19</sup> wird wie folgt geändert:

§ 60

<sup>1</sup> Der Gemeinderat stellt die Lehrer an. Er hört vorher den Schulrat an.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann die Anstellungskompetenz ganz oder teilweise dem Schulrat oder der Schulleitung übertragen.

<sup>3</sup> Die Anstellungsvoraussetzungen, das Arbeitsverhältnis und die Besoldung der Lehrer richten sich nach den kantonalen Vorschriften.

§ 54<sup>20</sup>                Referendum, Publikation

<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 Gesetzesammlung aufgenommen.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat wird mit dem Vollzug beauftragt.

§ 55 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2003<sup>21</sup> in Kraft.

<sup>1</sup> Dieses Gesetz wurde als dem fakultativen Referendum unterstehende Verordnung erlassen: GS 20-306 mit Änderungen vom 19. Mai 2004 (PensionskassenV, GS 20-567), vom 24. Juni 2004 (GS 20-575), vom 19. Oktober 2005 (V über die Volksschule, GS 21-38b), vom 28. März 2012 (GS 23-29), vom 17. Dezember 2013 (RRB Anpassung an neue Kantonsverfassung, GS 23-97), vom 21. Mai 2014 (Pensionskassengesetz, GS 24-7b) und vom 25. Oktober 2017 (GOG, GS 25-10).

<sup>2</sup> Abs. 1 Bst. b in der Fassung vom 28. März 2012; Abs. 2 neu eingefügt am 25. Oktober 2017.

<sup>3</sup> Abs. 3 in der Fassung vom 28. März 2012.

<sup>4</sup> Abs. 1 in der Fassung vom 19. Mai 2004.

<sup>5</sup> Abs. 2 in der Fassung vom 19. Mai 2004; Abs. 1 in der Fassung vom 21. Mai 2014.

<sup>6</sup> Abs. 2 und 3 in der Fassung vom 28. März 2012.

<sup>7</sup> Überschrift in der Fassung vom 19. Oktober 2005.

<sup>8</sup> Neu eingefügt am 19. Oktober 2005.

<sup>9</sup> Neu eingefügt am 19. Oktober 2005.

<sup>10</sup> Neu eingefügt am 19. Oktober 2005.

<sup>11</sup> Abs. 1, 2 und 3 in der Fassung vom 28. März 2012.

<sup>12</sup> Abs. 4 neu eingefügt am 28. März 2012.

<sup>13</sup> Abs. 4 neu eingefügt am 24. Juni 2004.

<sup>14</sup> Abs. 2 in der Fassung vom 28. März 2012.

<sup>15</sup> Fassung vom 19. Oktober 2005.

<sup>16</sup> Aufgehoben am 19. Oktober 2005.

<sup>17</sup> GS 15-559.

<sup>18</sup> SRSZ 611.210.

<sup>19</sup> SRSZ 152.100.

<sup>20</sup> Überschrift, Abs. 1 und 2 in der Fassung vom 17. Dezember 2013.

<sup>21</sup> Abl 2002 2118; Änderungen vom 19. Mai 2004 und vom 24. Juni 2004 am 1. Januar 2005 (Abl 2004 1418, 1530), vom 19. Oktober 2005 am 1. August 2006 (Abl 2006 1058), vom 28. März 2012 am 1. August 2013 (Abl 2012 1538), vom 17. Dezember 2013 am 1. Januar 2014 (Abl 2013 2974), vom 21. Mai 2014 am 1. Januar 2015 (Abl 2014 1906) und vom 25. Oktober 2017 am 1. Juli 2018 (Abl 2018 498) in Kraft getreten.