

Teilrevision Personal- und Besoldungsgesetz vom 26. Juni 1991 (Personalgesetz, PG, SRSZ 145.110)

Vernehmlassungsverfahren: Synopse

Geltendes Recht	Vernehmlassungsentwurf vom 6. Juli 2021
Personal- und Besoldungsgesetz (Personalgesetz, PG)	Personal- und Besoldungsgesetz (Personalgesetz, PG)
(Vom 26. Juni 1991) <i>Der Kantonsrat des Kantons Schwyz,</i> nach Einsicht in Bericht und Vorlage des Regierungsrates, <i>beschliesst:</i>	(Änderung vom ...) <i>Der Kantonsrat des Kantons Schwyz,</i> nach Einsicht in Bericht und Vorlage des Regierungsrates, <i>beschliesst:</i> I. Das Personal- und Besoldungsgesetz (Personalgesetz, PG) vom 26. Juni 1991 wird wie folgt geändert:
I. Allgemeine Bestimmungen	
§ 1 Geltungsbereich ¹ 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. ² Die Kantonalbank Schwyz ist mit ihren Mitarbeitern dieses Gesetzes nicht unterstellt.	§ 1 Abs. 2 ² Die Schwyzer Kantonalbank ist mit ihren Mitarbeitern diesem Gesetz nicht unterstellt.
§ 2 Begriffe a) 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.	§ 2 Überschrift Mitarbeiter
§ 3 b) Gleichstellung Begriffe wie Mitarbeiter, Beamte und Angestellte beziehen sich in gleicher Weise auf Männer und Frauen.	§ 3 Wird aufgehoben.

§ 4 Stellenplan ¹ Der Regierungsrat erlässt einen verbindlichen Stellenplan. Miteinbezogen werden die durch die Gesetzgebung vorgesehenen und die von den Gerichten beanspruchten Stellen. ² Im Stellenplan sind die auf Dauer benötigten Stellen enthalten.	§ 4 Abs. 2 Wird aufgehoben.
§ 5 Besetzung offener Stellen ¹ Freie Stellen werden zur Bewerbung grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben. ² Die Anstellungsbehörde kann in begründeten Fällen auf die öffentliche Ausschreibung verzichten und die Stelle in einem internen Bewerbungsverfahren besetzen. ³ Bleibt eine Ausschreibung ohne Erfolg oder ist deren Ergebnis ungenügend, kann die Anstellungsbehörde die Stelle auf dem Berufungsweg besetzen.	§ 5 Abs. 1 bis 3 ¹ Offene Stellen werden zur Bewerbung grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben. ² Die Anstellungsbehörde kann in begründeten Fällen auf die öffentliche Ausschreibung verzichten. Abs. 3 wird aufgehoben.
II. Arbeitsverhältnis der Beamten und Angestellten	
1. Rechtsnatur	Gliederungstitel vor § 6 A. <i>Rechtsnatur</i>
§ 6 Grundsätze ¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich. ² Kann dieses Gesetz oder ihren Vollzugserlassen keine Vorschrift entnommen werden, gilt ergänzend das Obligationenrecht.	
2. Beamte	Gliederungstitel vor § 7 B. <i>Beamte</i>
§ 7 Begründung ¹ Das Arbeitsverhältnis der Beamten wird mit der Wahl durch den Kantonsrat begründet. ² Der Regierungsrat nimmt die Einreihung der Beamten in die Lohnklassen vor und entscheidet über die erstmalige Einweisung in die Lohnstufen sowie über die Beförderung in den Lohnklassen und Lohnstufen.	§ 7 Abs. 1 und 2 ¹ Das Arbeitsverhältnis der Beamten wird durch Annahme der Wahl begründet. ² 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 Amtsdauer Das Arbeitsverhältnis der Beamten dauert unabhängig vom Stellenantritt bis zum Ablauf der jeweiligen Amtsperiode des Regierungsrates.	
§ 9 Beendigung a) Ablauf der Amtsdauer Das Arbeitsverhältnis der Beamten endet mit Ablauf der Amtsperiode. Wiederwahl ist möglich.	§ 9 Beendigung a) Gründe 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 Eidg. Invalidenversicherung; g) Erreichen der Altersgrenze am Letzten des Monats, in welchem der Beamte das 67. Altersjahr vollendet; h) Tod.
	§ 9a (neu) b) Nichtwiederwahl ¹ Beabsichtigt die zuständige Kommission des Kantonsrates, einen Beamten nicht zur Wiederwahl vorzuschlagen, hat sie ihm das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Anhörung erfolgt in der Regel mindestens sechs Monate vor Ablauf der Amtsdauer. ² 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. ³ Erfolgt die Anhörung gemäss Abs. 1 weniger als sechs Monate vor Ablauf der Amtsdauer, hat der Beamte Anspruch auf eine anteilmässige Abfindung bis maximal einen halben Jahreslohn.
§ 10 b) vorzeitige Beendigung Beamte können vom Kantonsrat auf Gesuch hin entlassen werden.	§ 10 c) Rücktritt Der Beamte kann unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten auf das Ende jedes Monats zurücktreten.
§ 11 c) aus wichtigen Gründen Der Kantonsrat kann das Arbeitsverhältnis von Beamten vor Ablauf der Amtsdauer auflösen, wenn wichtige Gründe vorliegen.	§ 11 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.

3. Angestellte	Gliederungstitel vor § 12 <i>C. Angestellte</i>
§ 12 Begründung a) Vertrag Das Arbeitsverhältnis der Angestellten wird durch schriftlichen Vertrag begründet.	
§ 13 b) Anstellungsbehörde ¹ Anstellungsbehörde sind der Regierungsrat und die Gerichte. ² Sie können ihre Kompetenzen als Anstellungsbehörde an die Vorsteher der Departemente und Anstalten, die Amtsvorsteher, die Präsidenten der Gerichte sowie an das Personalamt delegieren. Davon ausgenommen ist die Anstellung von Führungskräften I und II gemäss Einreichungsplan.	§ 13 Abs. 2 ² Sie können ihre Kompetenzen als Anstellungsbehörde an die Vorsteher der Departemente und Anstalten, die Amtsvorsteher, die Präsidenten der Gerichte sowie an das Personalamt delegieren. Davon ausgenommen ist die Anstellung von Führungskräften I gemäss Einreichungsplan.
§ 14 c) Anforderungen ¹ Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses setzt die fachliche und persönliche Eignung für die Stelle voraus. ² Die Gesetzgebung und die Anstellungsbehörde können weitere Voraussetzungen für die Anstellung verlangen, die in die Ausschreibung aufzunehmen sind.	
§ 15 Dauer a) unbefristet Das Arbeitsverhältnis der Angestellten ist in der Regel unbefristet.	§ 15 Überschrift Untergliederung wird aufgehoben.
§ 16 b) befristet Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis begründet und beträgt die Dauer über zwei Jahre, kann es wie ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gekündigt werden.	§ 16 Wird aufgehoben.
§ 17 c) Probeverhältnis ¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. ² Die Probezeit kann durch schriftliche Vereinbarung oder durch Entscheid der Anstellungsbehörde auf höchstens sechs Monate verlängert werden. ³ Während der ersten drei Monate der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage auf das Ende einer Woche, danach 14 Tage auf das Ende einer Woche.	§ 17 Überschrift und Abs. 3 Probezeit ³ Während der ersten drei Monate der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Danach beträgt die Kündigungsfrist 14 Tage.
§ 18 Beendigung	§ 18 Abs. 3 Bst. c

¹ Die Anstellungsbehörde und der Mitarbeiter können das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt ändern oder beenden. ² Das Arbeitsverhältnis endet durch: a) Kündigung; b) Auflösung aus wichtigen Gründen; c) vorzeitige Pensionierung. ³ 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.	³ (Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch:) c) Erreichen der Altersgrenze am Letzten des Monats, in welchem der Mitarbeiter das 67. Altersjahr vollendet;
§ 19 Kündigung a) Form Das Arbeitsverhältnis kann seitens des Mitarbeiters oder seitens der Anstellungsbehörde schriftlich gekündigt werden.	
§ 20 b) Fristen ¹ Die Fristen für die Kündigung betragen beidseitig nach Ablauf der Probezeit: a) im ersten Anstellungsjahr ein Monat; b) ab zweitem Anstellungsjahr drei Monate. ² Im Anstellungsvertrag kann in begründeten Fällen eine längere Kündigungsfrist von maximal sechs Monaten vereinbart werden. ³ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.	
§ 21 Kündigungsschutz a) Verfahren ¹ Will die Anstellungsbehörde einem Mitarbeiter kündigen, hat sie ihm zuerst das rechtliche Gehör zu gewähren. ² Die Kündigung ist von der Anstellungsbehörde schriftlich zu begründen. ³ Bevor einem Mitarbeiter nach Ablauf der Probezeit gekündigt werden kann, der nicht geeignet ist, seine Aufgabe zu erfüllen oder dessen Leistung und Verhalten nicht befriedigen, sind ihm die Beanstandungen durch eine Mitarbeiterbeurteilung vorzuhalten und ist ihm eine Bewährungsfrist von mindestens drei Monaten anzusetzen.	§ 21 Abs. 3 ³ Bevor einem Mitarbeiter nach Ablauf der Probezeit gekündigt werden kann, der nicht geeignet ist, seine Aufgabe zu erfüllen oder dessen Leistung und Verhalten nicht befriedigen, sind ihm die Beanstandungen vorzuhalten und ist ihm eine Bewährungsfrist von mindestens drei Monaten anzusetzen. Auf die Ansetzung einer Bewährungsfrist kann verzichtet werden, wenn diese ihren Zweck nicht erfüllen kann.
§ 21a b) sachlicher Kündigungsschutz ¹ Die Kündigung durch die Anstellungsbehörde darf nicht missbräuchlich sein nach den Bestimmungen des Obligationenrechts und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. ² 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 c) zeitlicher Kündigungsschutz ¹ 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 und während 180 Tagen ab zweitem Dienstjahr im Falle unverschuldeter ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall; d) während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft. ² 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.	§ 21b Abs. 1 Bst. c und e (neu) ¹ (Die Anstellungsbehörde darf nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:) 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, sofern kein Kündigungsgrund gemäss § 21a Abs. 2 Bst. b bis d gegeben ist; e) solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt.
§ 21c Auflösung aus wichtigen Gründen ¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung hat schriftlich und mit Begründung zu erfolgen. ² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.	
§ 21d Vorzeitige Pensionierung a) Zeitpunkt ¹ Die Mitarbeiter können sich nach Vollendung des 59. Altersjahres unter Einhaltung der Kündigungsfrist vorzeitig pensionieren lassen. ² Die Anstellungsbehörde kann einen Mitarbeiter nach Vollendung des 63. Altersjahres und im gegenseitigen Einvernehmen in den vorzeitigen Ruhestand versetzen.	§ 21d Überschrift Untergliederung wird aufgehoben.
§ 21e b) Überbrückungsrente ¹ Mitarbeiter, 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 Vorsorgereglementes der Pensionskasse des Kantons Schwyz ganze Altersleistungen erhalten. Der Anspruch erlischt mit Erreichen des ordentlichen AHV-Rentalters. ² Die Höhe der Überbrückungsrente entspricht grundsätzlich der maximalen AHV-Altersrente, multipliziert mit dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad beim Kanton während der letzten zehn Jahre vor der Pensionierung. Besteht ein Anspruch auf eine Viertelrente, eine halbe Rente	§ 21e Wird aufgehoben.

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.	
§ 21f Folgen einer unzulässigen Kündigung oder Auflösung ¹ Eine Kündigung, die während einer Sperrfrist nach § 21b ausgesprochen wird, ist nichtig und entfaltet keine Rechtswirkung. ² 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 wiedereingestellt wird. Hingegen kann in diesen Fällen kein Anspruch auf die Fortführung des Arbeitsverhältnisses abgeleitet werden.	
§ 21g Abfindung und Entschädigung ¹ 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. ² Die Abfindung entspricht höchstens dem letzten Jahreslohn und wird vom Regierungsrat nach den Umständen des Einzelfalles festgesetzt. Berücksichtigt werden das Alter, die Dienstjahre und die persönlichen Verhältnisse des Mitarbeiters sowie der Grund, der zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat. ³ 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.	§ 21g Abs. 2 und 3 ² Die Abfindung entspricht höchstens neun Monatslöhnen und wird vom Regierungsrat nach den Umständen des Einzelfalles festgesetzt. Berücksichtigt werden das Alter, die Dienstjahre und die persönlichen Verhältnisse des Mitarbeiters sowie der Grund, der zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat. ³ 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 vier Monatslöhnen entspricht.
§ 21h Ausnahmen a) Lehrpersonen In den Vollzugserlassen wird die Anpassung des Arbeitsverhältnisses der Lehrpersonen von kantonalen Schulen an die Anforderungen des Schulbetriebes geregelt.	§ 21h Überschrift, Abs. 1 und 2 (neu) Ausnahmen a) Gewählte Angestellte ¹ Das Arbeitsverhältnis mit den gewählten Angestellten wird durch die Anstellungsbehörde mit schriftlichem Vertrag begründet. ² Die Bestimmungen betreffend das Arbeitsverhältnis der Angestellten sind unter Vorbehalt folgender Abweichungen und Präzisierungen analog anwendbar: a) Die Wahl, Wiederwahl und die Nichtwiederwahl fällt in die ausschliessliche Kompetenz des Regierungsrates. 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 b) Auszubildende ¹ Die Departemente, Anstalten und Gerichte können Praktikanten und Lehrlinge ausbilden und das Ausbildungsverhältnis vertraglich regeln. ² Für Lehrlinge wird ein Lehrvertrag nach Obligationenrecht abgeschlossen.	§ 21i Überschrift und Abs. 1 und 2 b) Lehrpersonen In den Vollzugserlassen wird die Anpassung des Arbeitsverhältnisses der Lehrpersonen von kantonalen Schulen an die Anforderungen des Schulbetriebes geregelt. Abs. 2 wird aufgehoben.
	§ 21j (neu) c) Auszubildende ¹ Bei Ausbildungsverhältnissen können von diesem Gesetz abweichende Regelungen getroffen werden. ² Für Lernende wird ein Lehrvertrag nach Obligationenrecht abgeschlossen.
III. Rechte und Pflichten der Beamten und Angestellten	
§ 22 Besoldung und Versicherung Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Besoldung und wird gegen die wirtschaftlichen Folgen von Unfall, Invalidität, Alter und Tod versichert.	
§ 23 Ferien ¹ Der Ferienanspruch der Mitarbeiter beträgt jährlich: a) bis zum 49. Altersjahr 20 Arbeitstage; b) vom 50. bis zum 59. Altersjahr 25 Arbeitstage; c) ab dem 60. Altersjahr 30 Arbeitstage. ² Massgebend ist das Kalenderjahr, in dem das Altersjahr erfüllt wird. ³ Der Ferienanspruch der Lehrpersonen an kantonalen Schulen, der Auszubildenden und der jugendlichen Mitarbeiter sowie der anteilmässige Ferienanspruch werden in den Vollzugserlassen geregelt.	§ 23 Abs. 1 ¹ Der Ferienanspruch der Mitarbeiter beträgt jährlich: a) bis zum 49. Altersjahr 25 Arbeitstage; b) ab dem 50. Altersjahr 30 Arbeitstage. Bst. c wird aufgehoben.
§ 24 Urlaub	§ 24 Abs. 2 und 3

¹ Besoldeter oder unbesoldeter Urlaub kann gewährt werden, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist. ² In den Vollzugserlassen wird der besoldete Kurzurlaub für persönliche Anlässe und der besoldete Urlaub im öffentlichen Interesse geregelt. ³ Die Departemente, die Anstalten und die Gerichte sind zuständig, unbesoldeten Urlaub zu gewähren.	² In den Vollzugserlassen wird insbesondere der besoldete Kurzurlaub für persönliche Anlässe, der Mutter- und Vaterschaftsurlaub, der Betreuungsurlaub sowie der besoldete Urlaub im öffentlichen Interesse geregelt. ³ Die Anstellungsbehörde ist zuständig, unbesoldeten Urlaub zu gewähren.
§ 25 Verbandsfreiheit Die Verbandsfreiheit ist gewährleistet. Die Mitarbeiter können insbesondere Personalorganisationen gründen und ihnen angehören.	
§ 26 Mitwirkung ¹ Die Personalorganisationen und die einzelnen Mitarbeiter haben das Recht, zu betrieblichen und beruflichen Angelegenheiten Vorschläge zu machen. ² Die Personalorganisationen werden über Änderungen von Personalvorschriften vorzeitig informiert und haben das Recht, dazu Stellung zu nehmen.	
§ 27 Rechtsschutz ¹ Mitarbeiter, gegen die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung ein gerichtliches Verfahren angehoben wird, können um Rechtsschutz ersuchen. ² Der Regierungsrat entscheidet über Gewährung, Art und Umfang des Schutzes.	
§ 28 Personaldaten ¹ Der Mitarbeiter kann Einsicht in seine Personaldaten nehmen. ² Er kann verlangen, dass falsche persönliche Daten berichtigt und unvollständige ergänzt werden.	
§ 29 Arbeitszeugnis ¹ Der Mitarbeiter kann jederzeit vom Vorgesetzten ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht. ² Die Angaben haben sich auf die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken, wenn es der Mitarbeiter verlangt.	
	§ 29a (neu) Mitarbeiterbeurteilung ¹ Die Vorgesetzten beurteilen Leistung und Verhalten der ihnen unterstellten Mitarbeiter. Sie führen mit ihnen periodisch Gespräche, bei denen die Beurteilung besprochen wird und Ziele für die nächste Beurteilungsperiode schriftlich vereinbart werden. ² Ist ein Mitarbeiter mit der Beurteilung durch den Vorgesetzten nicht einverstanden, kann er deren Überprüfung verlangen. ³ Der Regierungsrat regelt Zuständigkeiten und Verfahren der Mitarbeiterbeurteilung und der Überprüfung.

§ 30 Allgemeine Dienstpflichten ¹ 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. ² Der Mitarbeiter hat die Arbeitszeit für die Aufgabenerfüllung zu verwenden. ³ Der Mitarbeiter untersteht im Rahmen der Gesetzgebung dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht seiner Vorgesetzten.	
§ 30a Verweis ¹ Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsbehörde einen Verweis aussprechen. ² Der Verweis erfolgt mündlich nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung des betroffenen Mitarbeiters. Der Verweis ist zusammen mit der Stellungnahme des Mitarbeiters zu protokollieren.	§ 30a Abs. 2 und 3 (neu) ² Sie klärt den Sachverhalt ab und gewährt dem Mitarbeitenden das rechtliche Gehör. ³ Erfolgt die Anhörung des Mitarbeiters oder der Verweis mündlich, sind sie zu protokollieren.
§ 31 Zusammenarbeit ¹ Die Mitarbeiter haben sich bei der Aufgabenerfüllung gegenseitig zu unterstützen. ² Sie sind verpflichtet, Stellvertretungen zu übernehmen oder vorübergehend Arbeiten auszuführen, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenbereich gehören.	
§ 32 Arbeitszeit a) Normalarbeitszeit ¹ Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 42 Stunden. ² In den Vollzugserlassen wird geregelt: a) die Form der Arbeitszeit; b) die Feiertagsordnung; c) der Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst; d) die Arbeitszeit der Lehrer von kantonalen Schulen.	
§ 33 b) Überstunden ¹ Der Mitarbeiter ist verpflichtet, ausnahmsweise und in zumutbarem Ausmass Überstunden zu leisten. ² In den Vollzugserlassen wird die Kompensation als Regelfall und die Vergütung von Überstunden als Ausnahme geregelt.	
§ 34 c) Teilzeitarbeit Die Anstellungsbehörde kann die Normalarbeitszeit im Einzelfall verkürzen oder eine Stelle mit mehreren Mitarbeitern besetzen, wenn es der Dienstbetrieb gestattet.	
§ 35 Amtsgeheimnis ¹ 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.	

² Nach den gleichen Grundsätzen dürfen dienstliche Akten und Daten Dritten nicht zugänglich gemacht werden. ³ 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 Verbot der Annahme von Geschenken 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.	§ 36 Überschrift und Abs. 2 (neu) Geschenkannahme ² Ausgenommen sind Ehrungen oder sozial übliche Geschenke, sofern diese die Unabhängigkeit des Mitarbeiters nicht beeinträchtigen.
§ 37	
§ 38 Wohnsitz ¹ Der Mitarbeiter kann von der Anstellungsbehörde verpflichtet werden, aus dienstlichen Gründen im Kanton zu wohnen. ² Dabei kann angeordnet werden, dass der Mitarbeiter einen bestimmten Wohnsitz zu nehmen oder eine Dienstwohnung zu beziehen hat.	
§ 39 Nebenbeschäftigung ¹ Der Mitarbeiter darf keine Nebenbeschäftigungen ausüben, die seine Aufgabenerfüllung beeinträchtigen können. Die Anstellungsbehörde kann aus wichtigen Gründen Ausnahmen bewilligen. ² In den Vollzugserlassen wird die Bewilligungspflicht, die Beanspruchung von Arbeitszeit und die Ablieferung von Entschädigungen und Besoldungsbeiträgen Dritter geregelt.	
§ 40 Aus- und Weiterbildung ¹ Der Kanton fördert die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter. ² In den Vollzugserlassen wird die Beanspruchung von Arbeitszeit und die Übernahme der Kosten geregelt.	
IV. Besoldung	
§ 41 Bestandteile Die Besoldung setzt sich aus dem Lohn gemäss §§ 42f. sowie allfälligen Zulagen gemäss §§ 50 bis 53 zusammen.	§ 41 Die Besoldung setzt sich aus dem Jahreslohn gemäss §§ 44 f. sowie allfälligen Zulagen gemäss §§ 52 und 53 zusammen.
§ 42 Lohnsysteme a) Allgemeines Lohnsystem	§ 42 Lohnsystem ¹ Das Lohnsystem umfasst 20 Lohnbänder.

¹ Der Jahreslohn der Mitarbeiter beträgt für die gesamte Normalarbeitszeit nach der Allgemeinen Lohntabelle (Anhang). Die Lohnsätze entsprechen dem Landesindex der Konsumentenpreise von 161.0 Punkten (Basisindex Dezember 1982 = 100). ² Dem Grundlohn (Lohnstufe E0; 100%) sind drei Lohnstufen vorangestellt, die als Anlaufstufen in drei Schritten von je 3 % durchlaufen werden. ³ Das 1. Maximum (Lohnstufe E8; 124 %) wird über Erfahrungsstufen in acht Schritten von je 3 % erreicht. ⁴ Das 2. Maximum (Lohnstufe A8; 144 %) wird über Aufstiegsstufen in acht Schritten von je 2.5 % erreicht. ⁵ Das 3. Maximum (Lohnstufe Q6; 159 %) wird über Qualifikationsstufen in sechs Schritten von je 2.5 % erreicht.	² Die Lohnminima und -maxima richten sich nach der Lohntabelle im Anhang. ³ Die Lohnsätze entsprechen dem Landesindex der Konsumentenpreise von 161.0 Punkten (Basisindex Dezember 1982 = 100). Abs. 4 und 5 werden aufgehoben.
§ 43 b) Kaderlohnsystem ¹ Der Jahreslohn der Kadermitarbeiter richtet sich für die gesamte Normalarbeitszeit nach der Kaderlohntabelle (Anhang). Die Lohnsätze entsprechen dem Landesindex der Konsumentenpreise von 161.0 Punkten (Basisindex Dezember 1982 = 100). ² Als Kadermitarbeiter gelten die Führungskräfte I bis III gemäss Einreihungsplan. Der Regierungsrat kann weitere Mitarbeiter mit Führungsfunktion als Kadermitarbeiter anerkennen. ³ Jede Kaderlohnklasse ist in zwei Bandbreitenbereiche unterteilt. Die Bandbreitenwerte reichen a) im Erfahrungsbereich (E-Bereich) von 100 % bis 126.5 %; b) im Qualifikationsbereich (Q-Bereich) von 127 % bis 169 %.	§ 43 Wird aufgehoben.
§ 44 Einreihung und Einweisung a) Einreihungsplan ¹ Der Regierungsrat setzt den Einreihungsplan nach Funktionen und Lohnklassen fest. Der Einreihungsplan ist in die Vollzugserlasse aufzunehmen. ² Die Anstellungsbehörde nimmt im Rahmen des Einreihungsplanes und der Vollzugserlasse auf der Grundlage der Arbeitsplatzbewertung die Einreihung der einzelnen Stellen in die Lohnklassen vor.	§ 44 Einreihung und Festlegung des Lohns a) Einreihung ¹ Der Regierungsrat setzt den Einreihungsplan nach Funktionsgruppen und Lohnbändern fest. Der Einreihungsplan ist in die Vollzugserlasse aufzunehmen. ² Er regelt die Grundlagen der Funktionsbewertung sowie die Zuständigkeiten für die Einreihung der einzelnen Stellen in die Lohnbänder.
§ 45 b) Einzeleinweisung ¹ Die Anstellungsbehörde entscheidet auf Grund der Vorbildung sowie der beruflichen und ausserberuflichen Kenntnisse und Erfahrungen über die erstmalige Einweisung eines Mitarbeiters in die Lohnstufen oder Bandbreitenbereiche. ² In die Anlaufstufen werden Mitarbeiter eingewiesen, die von der Vorbildung oder Erfahrung her die Anforderungen ihrer Funktion noch nicht ganz erfüllen können.	§ 45 Überschrift, Abs. 1 bis 3 (neu) b) Festlegung des Jahreslohns ¹ Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten zur Festlegung des Jahreslohns innerhalb des der Funktion zugeordneten Lohnbandes. ² Er berücksichtigt dabei: a) die beruflichen und ausserberuflichen Kenntnisse und Erfahrungen; b) die Vorbildung; c) das Lebensalter; d) interne und externe Lohnvergleiche. ³ 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 Neueinreihung	§ 46 Neubewertung

a) Voraussetzungen Der Mitarbeiter kann in eine andere Lohnklasse eingereiht werden, wenn sein Aufgaben-, Kompetenz- oder Verantwortungsbereich verändert wird.	Ändert bei einer Funktion der Aufgaben-, Kompetenz- oder Verantwortungsbereich, kann der Mitarbeiter eine Überprüfung der Funktionsbewertung verlangen.
§ 46a b) Zuständigkeit Zuständig für die Neueinreihung ist die Anstellungsbehörde. Sie trifft ihre Entscheidung im Rahmen des Einreihungsplanes und auf der Grundlage der Arbeitsplatzbewertung.	§ 46a Wird aufgehoben.
§ 47 Beförderung a) Voraussetzungen ¹ Der Mitarbeiter kann befördert werden, wenn die Beurteilung von Leistung und Verhalten eine Lohnerhöhung rechtfertigt. Eine Beförderung ist einmal pro Jahr möglich. ² In den Lohnstufen besteht die Beförderung in einem Anstieg um eine halbe bis zwei Lohnstufen. ³ In den Anlauf- und Erfahrungsstufen steigt der Mitarbeiter jedes Jahr um mindestens eine Lohnstufe auf. Die Beförderung bleibt aus, wenn Leistung und Verhalten nicht den Anforderungen entsprechen. Bei herausragenden Leistungen kann der Mitarbeiter um zwei Lohnstufen befördert werden. ⁴ In den Bandbreitenbereichen erfolgt die Beförderung in ganzen oder halben Prozentpunkten des Grundlohns. Sie besteht in einem Anstieg um a) maximal 6 Prozentpunkte im Erfahrungsbereich; b) maximal 5 Prozentpunkte im Qualifikationsbereich.	§ 47 Überschrift, Abs. 1 bis 4 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. Abs. 2 bis 4 werden aufgehoben.
§ 47a b) Zuständigkeit ¹ Der Regierungsrat regelt die Zuständigkeit für die Beförderung. ² Er legt fest, welche Gesamtsumme für Beförderungen zur Verfügung steht und teilt den Departementen, Anstalten und Gerichten ihre Anteile zu. Er berücksichtigt dabei das wirtschaftliche Umfeld sowie den Finanzhaushalt.	§ 47a Überschrift, Abs. 1 bis 3 (neu) b) Verfahren und Zuständigkeit ¹ Der Regierungsrat legt einmal pro Jahr fest, welche Gesamtsumme für die individuelle Lohnentwicklung zur Verfügung steht. Er berücksichtigt dabei das wirtschaftliche Umfeld und den Finanzhaushalt. ² Er teilt den Departementen, Anstalten und Gerichten ihren Anteil zu. ³ Er regelt die Zuständigkeit für die Festlegung der individuellen Lohnentwicklung.
§ 47b c) Mitarbeiterbeurteilung ¹ Die Vorgesetzten beurteilen Leistung und Verhalten der ihnen unterstellten Mitarbeiter. Sie führen mit ihnen periodisch Gespräche, bei denen die Beurteilung besprochen wird und Ziele für die nächste Beurteilungsperiode schriftlich vereinbart werden. ² Ist ein Mitarbeiter mit der Beurteilung durch den Vorgesetzten nicht einverstanden, kann er deren Überprüfung verlangen. ³ Der Regierungsrat regelt Zuständigkeiten und Verfahren der Mitarbeiterbeurteilung und der Überprüfung.	§ 47b Wird aufgehoben.
§ 48 Teuerungsausgleich	§ 48 Abs. 1 und Abs. 3 (neu)

¹ Der Regierungsrat passt die Lohnansätze nach §§ 42 f. der Teuerung an. Er berücksichtigt dabei angemessen das wirtschaftliche Umfeld, den Finanzhaushalt und den allenfalls in den Vorjahren nicht gewährten Teuerungsausgleich. ² Ein Teuerungsausgleich wird Ende Jahr für das folgende Kalenderjahr festgesetzt. Es wird Bezug genommen auf den Stand des Landesindex der Konsumentenpreise von Ende November.	¹ Der Regierungsrat passt die Lohnansätze nach § 42 dem Landesindex der Konsumentenpreise an. Er berücksichtigt dabei angemessen das wirtschaftliche Umfeld, den Finanzhaushalt und den allenfalls in den Vorjahren nicht gewährten Teuerungsausgleich. ³ 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 Leistungszulage ¹ Der Regierungsrat und die Gerichte können gestützt auf die Beurteilung durch die Vorgesetzten einzelnen Mitarbeitern für herausragende Leistungen eine Leistungszulage ausrichten. ² Die Leistungszulage wird jeweils für ein Jahr zugesprochen. Sie wird nicht in den anrechenbaren Jahresverdienst nach dem Gesetz über die Pensionskasse des Kantons Schwyz einbezogen. ³ Der Kantonsrat bestimmt den Voranschlagskredit, der gesamthaft für alle an Mitarbeiter auszurichtende Leistungszulagen jährlich zur Verfügung steht und über dessen Zuteilung der Regierungsrat entscheidet.	§ 50 Abs. 1 bis 3 ¹ Der Regierungsrat, die Anstalten und die Gerichte können gestützt auf die Beurteilung durch die Vorgesetzten einzelnen Mitarbeitern für herausragende Leistungen eine Leistungszulage ausrichten. ² Die Leistungszulage wird nicht in den anrechenbaren Jahresverdienst nach dem Gesetz über die Pensionskasse des Kantons Schwyz einbezogen. ³ Der Regierungsrat bestimmt die Summe, die gesamthaft für an Mitarbeiter auszurichtende Leistungszulagen jährlich zur Verfügung steht und regelt deren Zuteilung.
§ 51 Dienstaltersgeschenk ¹ Wenn ein Mitarbeiter sein zehntes Dienstjahr erfüllt, wird ihm im Monat November ein Dienstaltersgeschenk von 3% der Jahresbesoldung ausgerichtet. Nach je fünf weiteren Dienstjahren wird ihm ein jeweils um 1% höheres Dienstaltersgeschenk ausgerichtet. ² Wenn es der Dienstbetrieb zulässt, kann der Mitarbeiter das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in Form eines bezahltenurlaubes beziehen. ³ 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.	§ 51 Abs. 1 bis 3 ¹ Wenn ein Mitarbeiter sein fünftes Dienstjahr erfüllt, wird ihm ein Dienstaltersgeschenk von 2 % der Jahresbesoldung ausgerichtet. Nach je fünf weiteren Dienstjahren wird ihm ein jeweils um 1 % höheres Dienstaltersgeschenk ausgerichtet. ² Endet das Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters, der mindestens fünf Jahre beim Kanton angestellt war, zufolge vorzeitiger oder ordentlicher Pensionierung, Arbeitsunfähigkeit oder Aufhebung der Stelle, so wird ihm das nächstfällige Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet. ³ Wenn es der Dienstbetrieb zulässt, kann der Mitarbeiter das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in Form eines bezahltenurlaubes beziehen.
§ 52 Arbeitsmarktzulage ¹ Zur Gewinnung oder Erhaltung eines besonders qualifizierten Mitarbeiters können der Regierungsrat und die Gerichte ausnahmsweise eine befristete Arbeitsmarktzulage bis zu 20 % eines Jahreslohnes nach § 42 zusprechen. Davon ausgeschlossen sind Kadermitarbeiter. ² Sie überprüfen periodisch, ob die Arbeitsmarktzulage weiterhin ausgerichtet, gekürzt oder gestrichen wird.	§ 52 Abs. 1 ¹ Zur Gewinnung oder Erhaltung eines besonders qualifizierten Mitarbeiters können der Regierungsrat und die Gerichte ausnahmsweise eine Arbeitsmarktzulage bis zu 20 % des Jahreslohnes zusprechen.
§ 52a Funktionszulage ¹ 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. ² Die Funktionszulage beträgt höchstens 20 Prozent des Jahreslohnes nach §§ 42f. Sie bemisst sich nach der Art, dem Umfang und den Anforderungen der übernommenen Funktion oder Aufgaben.	§ 52a Abs. 2 und 3 ² Die Funktionszulage beträgt höchstens 20 % des Jahreslohnes. Sie bemisst sich nach der Art, dem Umfang und den Anforderungen der übernommenen Funktion oder Aufgaben.

³ Dauert die Übernahme der zusätzlichen Funktion oder erheblich erweiterten Aufgaben länger als zwei Jahre, prüft die Anstellungsbehörde eine Neueinreihung. ⁴ Ist zum Zeitpunkt der Zusprechung der Funktionszulage davon auszugehen, dass sie länger als ein Jahr ausgerichtet wird, ist sie in den versicherten Jahresverdienst nach dem Gesetz über die Pensionskasse des Kantons Schwyz einzubeziehen.	³ Dauert die Übernahme der zusätzlichen Funktion oder erheblich erweiterten Aufgaben länger als zwei Jahre, ist eine Neubewertung der Funktion zu prüfen.
§ 53 Sozialzulagen ¹ Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Kinder- und Geburtszulagen nach dem Gesetz über die Familienzulagen. ² Der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine Familienzulage nach Massgabe der Vollzugserlasse. Die Familienzulage beträgt höchstens 2040 Franken im Jahr.	§ 53 Abs. 2 ² Der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine Familienzulage nach Massgabe der Vollzugserlasse. Die Familienzulage beträgt höchstens 2400 Franken im Jahr.
§ 54 Ausnahmen a) Lernende Der Regierungsrat regelt die Besoldung der Praktikanten und Lehrlinge.	§ 54 Ausnahmen a) Auszubildende Der Regierungsrat regelt die Besoldung der Praktikanten und Lernenden.
§ 55 b) Anteilmässige Besoldung Ein anteilmässiger Besoldungsanspruch auf die Leistungen nach §§ 42 f., 49 und 51-53 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.	§ 55 Abs. 1 Ein anteilmässiger Besoldungsanspruch auf die Leistungen nach §§ 44 f., 49 und 51 bis 53 besteht, wenn: Bst. a bis c unverändert.
§ 55a	
§ 56 Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung In den Vollzugserlassen wird die Lohnzahlung während des Militär- und Zivilschutzdienstes, während der Krankheit und des Unfalls sowie während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft geregelt.	§ 56 Abs. 1 In den Vollzugserlassen wird die Lohnzahlung während des Militär- und Zivilschutzdienstes, während der Krankheit und des Unfalls, während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft sowie während des Vaterschafts- und Betreuungsurlaubs geregelt.
§ 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 Sonderfälle In den Vollzugserlassen wird die Vergütung geregelt für: a) Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst;	§ 59 Bst. g und h (neu) (In den Vollzugserlassen wird die Vergütung geregelt für:) Bst. a bis f unverändert.

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) die Kleiderentschädigung; h) die Büroentschädigung.
§ 60 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; g) die Kleiderentschädigung; h) die Büroentschädigung.	§ 60 Einleitungssatz, Bst. e, g und h In den Vollzugserlassen wird der Ersatz der Auslagen und Spesen geregelt, namentlich: Bst. a bis d und f unverändert. e) der Ersatz der Telekommunikations- und Postgebühren; Bst. g und h werden aufgehoben.
§ 61 Naturalleistungen Der Regierungsrat regelt die Anrechnung von Naturalleistungen an den Lohn.	
§ 61a	
VII. Übergangs- und Schlussbestimmungen	
§ 64 Anpassung der Arbeitsverhältnisse ¹ Die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter werden auf den 1. Januar 1992 dem neuen Recht angepasst. ² Privatrechtliche Arbeitsverträge werden auf den 1. Januar 1992 nach den Vorschriften des neuen Rechts in öffentlich-rechtliche Verträge umgestaltet. ³ 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 Garantie des Besitzstandes ¹ Der Regierungsrat reiht die Mitarbeiter ohne Rücksicht auf den Besitzstand auf den 1. Januar 1992 nach neuem Recht in die Lohnklassen ein und nimmt auf diesen Zeitpunkt die Einzeleinklassifizierung in den Lohnstufen vor, die der Arbeitsbewertung Rechnung trägt. ² Ist die Jahresbesoldung des Mitarbeiters nach Abs. 1 geringer als nach altem Recht, so wird ihm der Besitzstand des Jahres 1991 (Grundgehalt und Anstieg der Dienstalterszulage, der Teuerungszulage und der Treueprämie) garantiert. Der nach altem Recht berechnete Betrag wird so lange ausgerichtet, bis die Besoldung nach neuem Recht höher ist.	§ 65 Abs. 1 bis 3 (neu) ¹ Der Regierungsrat ordnet die Funktionen der Mitarbeiter auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Rechts den Lohnbändern gemäss Anhang zu. Der bisherige Jahreslohn der einzelnen Mitarbeiter wird übernommen. ² Ist der bisherige Jahreslohn geringer als der Minimallohn des der Funktion des Mitarbeiters zugeordneten Lohnbandes, so wird der Lohn auf das Minimum angehoben.

	³ Ist der bisherige Jahreslohn grösser als der Maximallohn des der Funktion des Mitarbeiters zugeordneten Lohnbandes, so wird der Jahreslohn beibehalten bis er innerhalb des Lohnbandes liegt.
§ 65a Übergangsbestimmung zur Änderung vom 25. April 2007 ¹ Der Regierungsrat und die Gerichte entscheiden, welche Mitarbeiter nach Inkrafttreten dieser Änderung ins Kaderlohnsystem überführt werden. ² Eine ausserordentliche Zulage gemäss § 52 in der Fassung vom 26. Juni 1991 wird bei Kadermitarbeitern insoweit abgebaut, als sich dies als angemessen erweist. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.	§ 65a Überschrift und Abs. 1 und 2 Übergangsbestimmung zur Änderung vom ... ¹ Überbrückungsrenten, welche vor Inkrafttreten dieser Änderung zugesprochen wurden, werden weiterhin nach altem Recht ausgerichtet. ² Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Jahren seit dem Inkrafttreten dieser Änderung endet, und welche die Voraussetzungen für eine Überbrückungsrente nach altem Recht erfüllen, behalten ihren Anspruch auf eine Überbrückungsrente.
§ 65b Übergangsbestimmung zur Änderung vom 21. Mai 2014 Der Regierungsrat ist ermächtigt, den automatischen Stufenanstieg von § 47 Abs. 3 und den Teuerungsausgleich von § 48 bis längstens 2017 auszusetzen.	§ 65b Wird aufgehoben.
§ 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 mit Ausnahme der §§ 15-20 aufgehoben.	
§ 66a Änderung bisherigen Rechts Die Verordnung über die wirkungsorientierte Verwaltungsführung (WOV) vom 17. März 1999 wird wie folgt geändert: § 3 Abs. 2 ² Zu diesem Zweck enthält die Verordnung besondere Instrumente, Zuständigkeiten und Verfahren, die von den allgemeinen Vorschriften über die Organisation und den Finanzhaushalt abweichen. §§ 19-22 werden aufgehoben.	
Anhang: Lohntabellen ⁷⁹	Anhang: Lohntabelle

Lohn- klasse	Grundlohn 100%	1. Maxi- mum 124.0%	2. Maxi- mum 144.0%	3. Maxi- mum 159.0%	<i>Lohn- band</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
Lohnstufe E0	Lohnstufe E8	Lohnstufe A8	Lohnstufe Q6		1	50 000	72 500
1	42 819	53 096	61 660	68 082	2	52 535	78 803
2	44 572	55 270	64 183	70 869	3	55 235	85 615
3	46 437	57 583	66 871	73 836	4	58 113	91 819
4	48 417	60 037	69 721	76 983	5	61 181	96 667
5	50 509	62 632	72 733	80 310	6	64 455	101 838
6	52 715	65 366	75 908	83 816	7	67 948	107 358
7	55 033	68 241	79 247	87 502	8	71 678	113 252
8	57 465	71 255	82 749	91 369	9	75 664	119 549
9	60 010	74 411	86 413	95 414	10	79 924	126 279
10	62 667	77 707	90 240	99 640	11	84 479	133 477
11	65 438	81 142	94 231	104 046	12	89 354	141 179
12	68 322	84 719	98 383	108 631	13	94 572	149 424
13	71 318	88 434	102 699	113 397	14	100 161	158 255
14	74 428	92 291	107 178	118 342	15	106 151	167 718
15	77 651	96 289	111 818	123 466	16	112 573	177 865
16	80 988	100 425	116 622	128 771	17	119 462	188 750
17	84 438	104 703	121 589	134 255	18	126 857	200 434
18	88 000	109 120	126 720	139 920	19	135 103	213 462
19	91 676	113 678	132 013	145 764	20	144 560	228 405
20	95 464	118 375	137 468	151 788			
21	99 366	123 214	143 087	157 991			
22	103 381	128 192	148 868	164 376			
23	107 509	133 310	154 813	170 938			
24	111 749	138 570	160 920	177 682			
25	116 104	143 968	167 189	184 605			
26	120 572	149 507	173 622	191 708			
27	125 152	155 188	180 217	198 991			
28	129 845	161 007	186 977	206 453			
29	134 651	166 968	193 898	214 096			
Kaderlohtabelle (Index 161.0)							
Kader- lohn- klasse	Grundlohn 100%	Qualifikations- bereich 127%	Maximum 169%				
K01	92 226	117 127	155 862				
K02	96 450	122 492	163 001				
K03	100 675	127 857	170 141				
K04	104 900	133 223	177 281				
K05	109 124	138 587	184 420				
K06	113 349	143 953	191 560				
K07	117 574	149 319	198 700				
K08	121 798	154 683	205 839				
K09	126 023	160 049	212 979				
K10	130 248	165 415	220 119				
K11	134 472	170 779	227 258				
					II.		
					Die nachfolgenden Erlasse werden wie folgt geändert:		

Gesetz über die Pensionskasse des Kantons Schwyz (Pensionskassengesetz, PKG) vom 21. Mai 2014	1. Gesetz über die Pensionskasse des Kantons Schwyz (Pensionskassengesetz, PKG) vom 21. Mai 2014
§ 7 Versicherter Jahresverdienst ¹ Der versicherte Jahresverdienst entspricht grundsätzlich dem voraussichtlichen AHV-pflichtigen Jahresverdienst, höchstens aber dem Maximum gemäss der Kaderlohntabelle im Anhang des Personal- und Besoldungsgesetzes vom 26. Juni 1991. ² Der Verwaltungsrat regelt die Einzelheiten, namentlich die nicht zu versichern-den, nur gelegentlich anfallenden Lohnbestandteile.	§ 7 Abs. 1 ¹ Der versicherte Jahresverdienst entspricht grundsätzlich dem voraussichtlichen AHV-pflichtigen Jahresverdienst, höchstens aber dem Maximum gemäss der Lohntabelle im Anhang des Personal- und Besoldungsgesetzes vom 26. Juni 1991.
Personal- und Besoldungsgesetz für die Lehrpersonen an der Volksschule (PGL) vom 27. Juni 2002	2. Personal- und Besoldungsgesetz für die Lehrpersonen an der Volksschule (PGL) vom 27. Juni 2002
§ 10 Beendigung ¹ Die Anstellungsbehörde und die Lehrperson können das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt ändern oder beenden. ² Das Arbeitsverhältnis endet durch: a) Kündigung; b) Auflösung aus wichtigen Gründen; c) vorzeitige Pensionierung. ³ 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.	§ 10 Abs. 3 Bst. c ³ (Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch:) c) Erreichen der Altersgrenze am Ende des Semesters, in welchem die Lehrperson das 67. Altersjahr vollendet;
§ 12 Kündigungsschutz a) Verfahren ¹ Die Anstellungsbehörde hat der Lehrperson vor der Kündigung das rechtliche Gehör zu gewähren. ² Die Kündigung ist von der Anstellungsbehörde schriftlich zu begründen. ³ 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.	§ 12 Abs. 3 ³ Bevor einer Lehrperson gekündigt werden kann, die nicht geeignet ist, ihren schulischen Auftrag zu erfüllen oder deren Leistung und Verhalten nicht befriedigen, sind ihr die Beanstandungen durch eine Beurteilung vorzuhalten und ihr ist eine Bewährungsfrist von mindestens einem Monat anzusetzen. Auf die Ansetzung einer Bewährungsfrist kann verzichtet werden, wenn diese ihren Zweck nicht erfüllen kann.
§ 14 c) zeitlicher Kündigungsschutz ¹ Die Anstellungsbehörde darf das Arbeitsverhältnis nicht kündigen: a) während sowie vier Wochen vor und nach einer mindestens elf Tage dauernden obligatorischen Dienstleistung;	§ 14 Abs. 1 Bst. d und e (neu) ¹ (Die Anstellungsbehörde darf das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:)

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. ² 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.	d) <i>während 30 Tagen im ersten Dienstjahr, während 90 Tagen ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr und während 180 Tagen ab sechstem Dienstjahr im Fall unverschuldeter ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall, sofern kein Kündigungsgrund gemäss § 13 Abs. 2 Bst. b bis d gegeben ist;</i> e) <i>solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt.</i>
§ 16 Vorzeitige Pensionierung a) Zeitpunkt ¹ Die Lehrpersonen können sich nach Vollendung des 59. Altersjahres unter Einhaltung der Kündigungsfrist jeweils auf Ende eines Semesters vorzeitig pensionieren lassen. ² Die Anstellungsbehörde kann eine Lehrperson nach Vollendung des 63. Altersjahres und im gegenseitigen Einvernehmen in den vorzeitigen Ruhestand versetzen.	§ 16 Überschrift <i>Untergliederung wird aufgehoben.</i>
§ 17 b) Überbrückungsrente ¹ 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. ² 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.	§ 17 <i>Wird aufgehoben.</i>
§ 18 Folgen einer unzulässigen Kündigung oder Auflösung ¹ Eine Kündigung, die von der Anstellungsbehörde während einer Sperrfrist nach § 14 ausgesprochen wird, ist nichtig und entfaltet keine Rechtswirkung. ² 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 wiederingestellt wird. Hingegen kann in diesen Fällen kein Anspruch auf die Fortführung des Arbeitsverhältnisses abgeleitet werden.	
§ 19 Abfindung und Entschädigung ¹ Wird ein Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Anstellungsbehörde im gegenseitigen Einvernehmen beendet, wird eine Lehrperson vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder kann einer	§ 19 Abs. 3

Lehrperson bei einer Verminderung der Lehrerstellen keine andere zumutbare Stelle angeboten oder bei einem benachbarten Schulträger vermittelt werden, erhält die betroffene Lehrperson eine Abfindung. ² 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. ³ 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.	<i>³ 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 § 19 Abs. 2 und auf eine zusätzliche Entschädigung, die höchstens vier Monatslöhnen entspricht.</i>																		
§ 22 Urlaub ¹ Einer Lehrperson kann besoldeter oder unbesoldeter Urlaub gewährt werden, sofern der ordentliche Schulbetrieb sichergestellt ist. ² Während des besoldeten Urlaubes ist ein bestimmter Auftrag im Interesse der Volksschulen oder des Schulträgers zu erfüllen. ³ In den Vollzugserlassen werden die Zuständigkeit für die Gewährung von Urlaub, der besoldete Kurzurlaub für persönliche Anlässe sowie der Mutterschaftsurlaub geregelt..	<i>§ 22 Abs. 3</i> <i>³ In den Vollzugserlassen werden die Zuständigkeit für die Gewährung von Urlaub, der besoldete Kurzurlaub für persönliche Anlässe, der Mutter- und Vaterschaftsurlaub sowie der Betreuungsur-</i> <i>laub geregelt.</i>																		
§ 33 Verbot der Annahme von Geschenken ¹ 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. ² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.	<i>§ 33 Überschrift und Abs. 2</i> <i>Geschenkannahme</i> <i>² Ausgenommen sind Ehrungen oder sozialübliche Geschenke, sofern diese die Unabhängigkeit der Lehrperson nicht beeinträchtigen.</i>																		
§ 34 Verweis ¹ Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsbehörde einen Verweis aussprechen. ² Der Verweis erfolgt mündlich nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung der betroffenen Lehrperson. Der Verweis ist zusammen mit der Stellungnahme der Lehrperson zu protokollieren.	<i>§ 34 Abs. 2 und 3 (neu)</i> <i>² Sie klärt den Sachverhalt ab und gewährt der Lehrperson das rechtliche Gehör.</i> <i>³ Erfolgt die Anhörung der Lehrperson oder der Verweis mündlich, sind sie zu protokollieren.</i>																		
§ 35 Jahreslohn ¹ Der Jahreslohn der vollbeschäftigten Lehrpersonen beträgt: <table><tr><td></td><td>Minimum</td><td>Maximum</td></tr><tr><td>Kindergarten:</td><td>68 165</td><td>104 973</td></tr><tr><td>Primarstufe:</td><td>75 739</td><td>116 637</td></tr><tr><td>Sonderpädagogik, Sonderschulung:</td><td>82 466</td><td>126 997</td></tr><tr><td>Therapie:</td><td>82 466</td><td>126 997</td></tr><tr><td>Sekundarstufe I:</td><td></td><td></td></tr></table>		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:			<i>§ 35 Abs. 2</i>
	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 87 510 134 766 Art und Dauer der Ausbildung sowie der Funktion festzulegenden¹ 89 192 137 356 Richtpositionen. ² Der Regierungsrat regelt die Besoldung der Stellvertretungen und der Lehrpersonen, die Schulleitungsaufgaben übernehmen, sowie die Zulagen für den Unterricht an mehrklassigen Abteilungen. ³ Die Lohnansätze gemäss Absatz 1 entsprechen dem Landesindex der Konsumentenpreise von 160.6 Punkten (Basisindex Dezember 1982 = 100).	² Der Regierungsrat regelt die Besoldung der Stellvertretungen und der Lehrpersonen, die Schulleitungsaufgaben übernehmen, sowie die Zulagen auf der Sekundarstufe I und für den Unterricht an mehrklassigen Abteilungen.
§ 42 Treueprämie ¹ 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. ² 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.	§ 42 Abs. 1 und 2 ¹ Wenn eine Lehrperson ihr fünftes Anstellungsjahr beim gleichen Schulträger erfüllt, wird ihr eine Treueprämie von 2 Prozent des Jahreslohnes nach § 35 ausgerichtet. Nach je fünf weiteren erfüllten Anstellungsjahren wird ihr eine jeweils um 1 Prozent höhere Treueprämie ausgerichtet. ² Endet das Arbeitsverhältnis einer anspruchsberechtigten Lehrperson zufolge vorzeitiger oder ordentlicher Pensionierung, Arbeitsunfähigkeit oder Aufhebung der Stelle, so wird ihr die nächstfällige Treueprämie anteilmässig ausgerichtet.
§ 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.	§ 45 Abs. 1 In den Vollzugserlassen wird die Lohnfortzahlung während militärischen und ähnlichen Dienstleistungen, während der Krankheit und des Unfalls, während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft, während des Vaterschafts- und Betreuungsurlaubs sowie nach dem Todesfall geregelt.
	§ 51a (neu) Übergangsbestimmung zur Änderung vom ... ¹ Überbrückungsrenten, welche vor Inkrafttreten dieser Änderung zugesprochen wurden, werden weiterhin nach altem Recht ausgerichtet. ² Lehrpersonen, 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.
	III.
	¹ Dieser Beschluss unterliegt dem Referendum gemäss §§ 34 oder 35 der Kantonsverfassung. ² Er wird im Amtsblatt veröffentlicht und nach Inkrafttreten in die Gesetzsammlung aufgenommen. ³ Der Regierungsrat wird mit dem Vollzug beauftragt. Er bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.