

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

Erläuterungsbericht zur Vernehmlassungsvorlage

1. Übersicht und Ausgangslage

Mit Beschluss Nr. 1004/2015 erteilte der Regierungsrat dem Finanzdepartement den Auftrag, die Anstellungsbedingungen für Magistratspersonen einheitlich zu regeln und eine Teilrevision der Personalerlasse anzugehen.

Die Arbeiten wurden in zwei Teilbereiche aufgeteilt. Die Arbeiten zur Schaffung von rechtlichen Grundlagen für die Regierungsräte sowie die voll- und teilamtlichen Richter der kantonalen Gerichte sind weit fortgeschritten und liegen zur Weiterbearbeitung und Überweisung an den Kantonsrat in der Kompetenz der Staatswirtschaftskommission. In einem zweiten Schritt wurde die vorliegende Vorlage für eine Teilrevision des geltenden Personal- und Besoldungsgesetzes vom 26. Juni 1991 (Personalgesetz, PG, SRSZ 145.110) erarbeitet. Das Ziel der Vorlage liegt in der Modernisierung und Flexibilisierung der Personalgesetzgebung, um gesellschaftlichen Entwicklungen Rechnung zu tragen und die Attraktivität der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeber zu erhalten.

2. Revisionsziele und Grundzüge der Vorlage

Die letzte umfassende Teilrevision des PG erfolgte im Jahr 2006. Vor diesem Hintergrund ist eine grundlegende Überprüfung der Personalgesetzgebung sinnvoll und angebracht. Das Grundgerüst des aktuellen PG geht zurück auf das Jahr 1991. Der gesellschaftliche und technische Wandel in den vergangenen 30 respektive 15 Jahren seit der letzten grösseren Teilrevision ist bemerkenswert. Die überarbeitete Gesetzgebung soll der modernen Arbeitswelt sowie der gesellschaftlichen Entwicklung gerecht werden und auch eine durch die Digitalisierung zunehmend notwendige Flexibilisierung erfahren.

Die rasanten gesellschaftlichen Veränderungen bringen grosse Anforderungen, aber auch Verantwortung für die Arbeitgeber mit sich. Die bisherigen Motivatoren wie finanzielle Sicherheit bei gleichzeitiger Trennung von Privat- und Berufsleben oder eine ausgeglichene Work-Life-Balance müssen den Trends der Generationen Y und Z – Mitarbeitenden mit Jahrgang 1980 und jünger – weichen. Die gut ausgebildeten Fachkräfte, die in einer technologischen, mobilen Welt aufgewachsen sind, machen aktuell bereits mehr als die Hälfte der Arbeitnehmenden aus. Etablierte, gewachsene Strukturen und Vorgaben der vorhergehenden Generationen werden damit naturgemäss hinterfragt. Trennten frühere Generationen Arbeit und Zuhause noch strikt, verschmilzt das

Konzept der Work-Life-Balance in der Generation Y zunehmend zur sogenannten Work-Life-Integration. Flexibilität und Mobilität stehen zunehmend im Vordergrund.

Um dieser Entwicklung gerecht zu werden, sind die Anstellungsbedingungen punktuell weiterzuentwickeln und attraktiv zu gestalten. Damit kann ein grösserer Handlungsspielraum für den Arbeitgeber gewährleistet sowie eine weitere Angleichung an die Privatwirtschaft erwirkt werden. Moderne und adaptive Strukturen sind insbesondere für die öffentliche Verwaltung – mit einer breiten Auswahl von Berufsgruppen und den damit einhergehenden, spezifischen Bedürfnissen – von besonderer Bedeutung. Dadurch können die Arbeitgeberattraktivität gesteigert und die zukünftigen Anforderungen an eine effiziente Verwaltung erfüllt werden.

Der Fokus der vorliegenden Teilrevision liegt auf einer Flexibilisierung und Vereinfachung der geltenden Bestimmungen. So sollen unter anderem die Bestimmungen für Personen mit Amtsdauer (Beamte und Angestellte mit Amtsdauer) vereinheitlicht und an die heutigen Bedürfnisse angepasst sowie die Grundlagen für neue bzw. flexiblere Arbeitsformen geschaffen werden. Ebenfalls werden entsprechend der aktuellen Gesetzgebung zwei Lohnsysteme gepflegt, welche im Rahmen dieser Teilrevision zusammengeführt und vereinfacht werden sollen. Dabei sind auch die Grundlagen für eine faire individuelle Lohnentwicklung sowie eine kohärente Arbeitsplatzbewertung zu schaffen.

Neben weiteren Anpassungen, inklusive der Umsetzung von Bundesrecht (z. B. Vaterschaftsurlaub), sind durch die aktuelle Revision des Gesetzes über die Pensionskasse des Kantons Schwyz vom 21. Mai 2014 (Pensionskassengesetz, PKG, SRSZ 145.210) Flexibilisierungen in den Bereichen Altersrücktritt und vorzeitiger Pensionierung vonnöten (vgl. RRB Nr. 482/2021).

Vorlage und Bericht wurden durch eine Arbeitsgruppe, bestehend aus je einem Vertreter der Departemente und einem Vertreter des Personalverbandes, unter der Leitung des Personalamtes erarbeitet. Die Überprüfung und Überarbeitung des bestehenden Lohnsystems erfolgte zudem in Zusammenarbeit mit externen Experten für Lohnsystematiken.

3. Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens

4. Erläuterungen zu einzelnen Bestimmungen

§ 1 Abs. 2

Sprachliche Korrektur, der Inhalt bleibt unverändert. Seit der Revision des Gesetzes über die Schwyzer Kantonalbank vom 26. März 1980 (GS 17-242) lautet die Bank nicht mehr Kantonalbank Schwyz, sondern Schwyzer Kantonalbank.

§ 2 Überschrift

Da § 3 b) Gleichstellung aufgehoben wird, ist die Überschrift anzupassen.

§ 3

Gemäss § 8 Gesetz über die amtlichen Veröffentlichungen vom 13. Mai 1987 (AVG, SRSZ 140.200) beziehen sich sämtliche Personen- und Funktionsbezeichnungen in rechtsetzenden Erlassen gleichermassen auf Frauen und Männer, sofern sich im Einzelnen nicht etwas anderes ergibt. § 3 PG, der den selben Normgehalt aufweist, kann deshalb ersatzlos aufgehoben werden.

§ 4 Abs. 2

Abs. 2 ist ersatzlos aufzuheben. Der Wortlaut impliziert, dass der Stellenplan lediglich unbefristete Stellen enthält. Dies entspricht nicht der langjährigen Praxis, welche in § 3 der Personal- und Besoldungsverordnung (Personalverordnung, PV, SRSZ 145.111) normiert ist. Gemäss § 3 Abs. 1 Bst. a sind befristete und unbefristete Stellen, welche für mindestens drei Monate besetzt werden, in den Stellenplan aufzunehmen.

§ 5 Abs. 1 bis 3

Abs. 1: Es ist einheitlich der Begriff offene Stellen zu verwenden.

Abs. 2 und 3: Die geltende Bestimmung sieht vor, dass die Anstellungsbehörde in begründeten Fällen eine Stelle mit einem internen Bewerber besetzen kann, ohne eine öffentliche Ausschreibung durchzuführen (vgl. Abs. 2). Diese Bestimmung schafft die Voraussetzung, eigenen Mitarbeitenden Perspektiven innerhalb der Kantonsverwaltung zu eröffnen und damit die Grundlage für eine erfolgreiche Personalpolitik und -entwicklung. Um eine Stelle mit einem externen Bewerber zu besetzen, muss hingegen gemäss dem geltenden Abs. 3 ein Ausschreibungsverfahren durchgeführt werden.

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass aufgrund hoher Anforderungen an die Spezialisierung nicht alle Stellen – insbesondere Kaderstellen – mittels öffentlicher Ausschreibung auf dem herkömmlichen Rekrutierungsweg besetzt werden können. Das Ausschreibungsverfahren kommt in diesen Fällen einem Leerlauf gleich und führt zu Verzögerungen bei der Besetzung offener Stellen. Die neue Regelung gestattet deshalb, in begründeten Fällen interne und externe Kandidaten direkt anzusprechen und für die Kantonsverwaltung als Mitarbeitende zu gewinnen. Das Prinzip der öffentlichen Ausschreibung bleibt trotz dieser Adaptionen mit Abs. 1 erhalten, in besonderen Situationen werden jedoch der Anstellungsbehörde alle praxisrelevanten Varianten der Stellenbesetzung und somit die nötige zusätzliche Flexibilität ermöglicht.

Gliederungstitel vor §§ 6 und 7

Gemäss den geltenden Rechtsetzungsrichtlinien sind die Gliederungstitel mit Grossbuchstaben (kursiv) zu kennzeichnen.

§ 7 Abs. 1 und 2

Die Mitarbeitergruppe der Beamten umfasst den Staatsschreiber (§ 54 Abs. 1 Bst. e KV), den Oberstaatsanwalt und dessen Stellvertreter (§ 54 Abs. 1 Bst. d KV sowie § 48 Abs. 1 Bst. a Justizgesetz vom 18. November 2009 [SRSZ 231.110]) sowie die beauftragte Person für Öffentlichkeit und Datenschutz und deren Stellvertretung (§ 28 Abs. 1 Gesetz über die Öffentlichkeit der Verwaltung und den Datenschutz vom 23. Mai 2007 [SRSZ 140.410]). Die geltende Bestimmung normiert, dass das Arbeitsverhältnis der Beamten mit der Wahl durch den Kantonsrat begründet wird. Diese Regelung lässt unberücksichtigt, dass kein Amtszwang besteht und die gewählte Person ihrer Einsetzung zustimmen muss. Die Vorlage sieht deshalb neu vor, dass das Arbeitsverhältnis erst mit der Annahme der Wahl begründet wird.

Bei der Wahl durch den Kantonsrat sind die Anstellungsbedingungen, in Übereinstimmung mit dem geltenden § 7 Abs. 2, durch den Regierungsrat zu regeln. Es ist nicht praktikabel, dass der Kantonsrat sämtliche Personalentscheide trifft. Im neuen Abs. 2 wird deshalb ausdrücklich festgehalten, dass die Wahl, Wiederwahl und Nichtwiederwahl in die Kompetenz des Kantonsrates fallen, im Übrigen jedoch der Regierungsrat die Aufgaben der Anstellungsbehörde für den Kantonsrat ausübt. Zudem werden die Begriffe an das neue Lohnsystem angepasst und festgehalten, dass die Anstellungsbedingungen in einem Vertrag zu regeln sind. Kommt ein solcher nicht zustande, ändert dies nichts am Bestand des Arbeitsverhältnisses. Gemäss dem neuen § 7 Abs. 1 kommt das Arbeitsverhältnis bereits mit Annahme der Wahl zustande. Damit wird verhindert, dass der Regierungsrat die Wahlkompetenz des Kantonsrates einschränken könnte, indem er die Vertragsverhandlungen scheitern lässt. Kommt kein Vertrag über die Anstellungsbedingungen zustande, entscheidet der Regierungsrat gestützt auf § 7 Abs. 2 Bst. a über diese. Die gewählte

Person kann das Klageverfahren nach § 62 PG bestreiten, sofern sie mit den festgelegten Bedingungen nicht einverstanden ist.

§ 9

In den §§ 9 bis 10 werden die Beendigungsgründe (§ 9) und das Verfahren bei Nichtwiederwahl (§ 9a) und bei Rücktritt (§ 10) normiert.

Die Beendigungsgründe werden in Übereinstimmung mit den Beendigungsgründen der Angestellten gemäss § 18 PG vervollständigt.

- Bst. a: Übernimmt den Inhalt des ersten Satzes des bestehenden § 9. Dass eine Wiederwahl möglich ist respektive dass die hier zur Diskussion stehenden auf Amtsdauer gewählten Beamten grundsätzlich Anspruch auf Wiederwahl haben, ergibt sich neu aus § 9a.
- Bst. c: Der Kanton sieht für kantonale Funktionen keinen Amtszwang vor. Dieser wäre aus verfassungsrechtlicher Sicht auch nur für Nebenämter zulässig (Yvo Hangartner/Andreas Kley, Die demokratischen Rechte in Bund und Kantonen der Schweizerischen Eidgenossenschaft, Zürich 2000, Rz. 267). Dementsprechend ist es den Beamten zu ermöglichen, vom Amt zurückzutreten. Das Verfahren wird in § 10 konkretisiert.
- Bst. d: Die Möglichkeit, gemäss dem geltenden § 11 das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit, das heisst ohne Berücksichtigung von Fristen, aufzulösen, ist auch weiterhin vorzusehen. Indem der geltende Wortlaut dieses Gestaltungsrechts bloss dem Wahlorgan und nicht auch der gewählten Person zugesteht, greift er allerdings zu kurz. Ist die Weiterführung eines Arbeitsverhältnisses bzw. das Abwarten einer Kündigungsfrist unzumutbar, so muss die Auflösung auch vom betreffenden Beamten ausgesprochen werden können. Dies wird mit der vorliegenden Bestimmung gewährleistet.

§ 9a (neu)

Das Amtsdauersystem hat zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Amtsdauer endet. Gemäss herrschender Auffassung muss aber eine Nichtwiederwahl auf sachlichen Gründen beruhen, um dem Willkürverbot Stand zu halten (BGE 99 Ib 233, E. 3). Dies gilt zumindest für die hier zur Diskussion stehenden, auf Amtsdauer gewählten Beamten. Entsprechend besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Wiederwahl. § 9a regelt das Verfahren und die Voraussetzungen bei Nichtwiederwahl.

Abs. 1 normiert das Verfahren der Nichtwiederwahl. Die zuständige Kommission teilt dem Mitarbeiter ihre Absicht mit, ihn nicht zur Wiederwahl vorzuschlagen und gibt ihm Gelegenheit, sich dazu zu äussern. In Anlehnung an die Kündigungsfristen bei Kadermitarbeitern sieht das Gesetz vor, dass die Anhörung grundsätzlich sechs Monate vor Ablauf der Amtsdauer erfolgt. Die Frist von sechs Monaten beginnt mit der Mitteilung gegenüber dem Beamten, wonach dieser nicht mehr zur Wiederwahl vorgeschlagen wird. Dabei handelt es sich um eine Ordnungsfrist. Insbesondere in Fällen, in denen erst kurz vor der Wahl Gründe für die Nichtwiederwahl auftreten, ist es möglich, dem Beamten die beabsichtigte Nichtwiederwahl später als sechs Monaten vor der Wahl anzuzeigen, ohne dass aufgrund der verkürzten Anzeigefrist Entschädigungsansprüche gemäss dem neuen § 11 Bst. d i. V. m. § 21g Abs.3 PG entstehen.

Die Voraussetzungen einer Nichtwiederwahl normiert Abs. 2 und präzisiert im Vergleich zum bestehenden § 9, dass die Nichtwiederwahl nicht missbräuchlich sein darf und einen sachlichen Grund voraussetzt. Erfolgt die Anhörung weniger als sechs Monate vor Ablauf der Amtsdauer, hat der Beamte gemäss Abs. 3 im Falle der Nichtwiederwahl Anspruch auf eine Abfindung bis maximal einen halben Jahreslohn. Damit wird gewährleistet, dass der Beamte in Übereinstimmung mit der Kündigungsfrist bei den Angestellten, Zeit hat sich neu zu orientieren. Der Anspruch auf Abfindung gemäss Abs. 3 besteht lediglich im Falle einer Nichtwiederwahl. Wird das Anstellungsverhältnis gestützt auf § 9 Bst. d aus wichtigen Gründen fristlos aufgehoben, besteht hingegen kein Anspruch auf eine Abfindung.

§ 10

Unter Berücksichtigung der Kündigungsfristen bei Kadermitarbeitern und in Übereinstimmung mit dem neuen § 9a Abs. 1 sieht die Bestimmung eine Rücktrittsfrist von sechs Monaten vor (vgl. § 9 Bst. c).

§ 11

Gestützt auf § 11 sind einzelne Bestimmungen betreffend das Arbeitsverhältnis der Angestellten sinngemäss auf das Arbeitsverhältnis der Beamten anwendbar.

- Bst. a: Gemäss dem neuen § 9 Bst. d kann das Arbeitsverhältnis von Seiten des Kantons und des Beamten aus wichtigen Gründen aufgelöst werden. Für die Angestellten konkretisiert § 21c das Verfahren und definiert, unter welchen Voraussetzungen ein wichtiger Grund vorliegt. § 21c ist daher auch auf das Arbeitsverhältnis der Beamten anzuwenden.
- Bst. b: Die vorzeitige Pensionierung ist im § 21d geregelt.
- Bst. c: Durch die analoge Anwendung von § 21f Abs. 2 wird klargestellt, dass der Beamte, dessen Arbeitsverhältnis missbräuchlich, ohne sachlich zureichenden Grund oder in Missachtung der Verfahrensvorschriften beendet wurde, Anspruch auf Abfindung und Entschädigung gemäss § 21g hat, sofern er nicht wiedereingestellt wird. Hingegen hat er keinen Anspruch auf die Fortführung des Arbeitsverhältnisses.
- Bst. d: Gemäss Bst. d findet § 21g sinngemäss Anwendung. Entsprechend hat beispielsweise ein Beamter, dessen Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Kantons im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird, Anspruch auf eine Abfindung gemäss § 21g Abs. 2.

Gliederungstitel vor § 12

Gemäss den geltenden Rechtsetzungsrichtlinien sind die Gliederungstitel mit Grossbuchstaben (kursiv) zu kennzeichnen.

§ 13 Abs. 2

Die Anstellung von Führungskräften I soll weiterhin der Regierung und der Gerichte vorbehalten bleiben. Hingegen kann die Anstellung von Führungskräften II neu durch die Anstellungsbehörde delegiert werden.

§ 15 Überschrift

Der Zusatz «a) unbefristet» ist zu streichen, da § 16 aufgehoben wird. § 15 regelt die Dauer des Arbeitsverhältnisses. Diese ist in der Regel unbefristet.

§ 16

§ 16 normiert, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis, welches über zwei Jahre dauert, wie ein unbefristetes gekündigt werden kann. Zusätzlich schliesst man aus § 16, dass Arbeitsverhältnisse, die weniger als zwei Jahre dauern, nicht kündbar sind. Es besteht jedoch unter anderem bei Aushilfen beidseitig das Bedürfnis, eine Kündigungsmöglichkeit zu vereinbaren. Die bestehende Formulierung ist unzureichend und führt zu einer gewissen Unsicherheit. Neu sollen unbefristete als auch befristete Arbeitsverhältnisse von Gesetzes wegen unter Einhaltung der Kündigungsfristen gemäss § 20 beendet werden können. Dazu ist § 16 als geltende lex specialis aufzuheben. Damit kommen künftig die Kündigungsfristen gemäss § 20 auch für die Beendigung von befristeten Anstellungsverhältnissen zur Anwendung.

§ 17 Überschrift und Abs. 3

Da § 16 aufgehoben wird, ist die Überschrift anzupassen. Es ist zudem einheitlich der Begriff «Probezeit» zu verwenden. In Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220) soll für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses während der Probezeit künftig kein Kündigungstermin mehr eingehalten werden müssen. Die Kündigung soll unter Einhaltung einer siebentägigen Kündigungsfrist neu jederzeit möglich sein. Der bisherige Wortlaut «auf Ende einer Woche» kann als Kalenderwoche oder Arbeitswoche unterschiedlich interpretiert werden. Zudem verlängert der Kündigungstermin «auf Ende einer Woche» faktisch die Kündigungsfrist. Entsprechend soll am Kündigungstermin während der Probezeit nicht festgehalten werden.

§ 18 Abs. 3 Bst. c

Die im PG verwendeten Begriffe «Pensionsalter», «ordentliche Pensionierung», «vorzeitige Pensionierung» und «vorzeitiger Ruhestand» (vgl. bestehende §§ 18 Abs. 2 Bst. c, 21d und revidierte §§ 9 Bst. e, 51 Abs. 3) stehen immer in Abhängigkeit zur bestehenden Altersgrenze gemäss § 18 Abs. 3 PG und nicht zum AHV-Rentenalter gemäss Bundesgesetzgebung. Knüpft eine Bestimmung an das AHV-Rentenalter gemäss Art. 21 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 20. Dezember 1946 (SR 831.10) an, wird der Begriff «AHV-Rentenalter» verwendet (vgl. geltender § 21e Abs. 1).

Gemäss der heute geltenden Altersgrenze gemäss § 18 Abs. 3 endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung insbesondere mit dem in Bst. c festgesetzten ordentlichen Pensionsalter von 65 Jahren. Da diese starre Altersgrenze für Frauen und Männer gilt, haben Mitarbeiterinnen bereits heute die Möglichkeit, ein Jahr länger als das geltende ordentliche AHV-Rentenalter zu arbeiten.

In Anlehnung an die laufende Revision des Gesetzes über die Pensionskasse des Kantons Schwyz vom 21. Mai 2014 (Pensionskassengesetz, PKG, SRSZ 145.210) soll die geltende starre Altersgrenze flexibilisiert werden. Bereits heute lässt das PKG die Pensionierung zwischen dem vollendeten 59. Altersjahr und 70. Altersjahr zu. Jedoch wird das Altersguthaben ab dem vollendeten 65. Altersjahr nur noch verzinst und nicht mehr durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge geöffnet bzw. der Umwandlungssatz positiv beeinflusst. Dies führt dazu, dass ein Aufschub der Pensionierung über die bestehende Altersgrenze gemäss § 18 Abs. 3 Bst. c PG keinen Anreiz darstellt. Um das Alterssparen attraktiver zu gestalten und die Pensionskasse für die Zukunft auf eine finanziell gesunde Basis zu stellen sowie den Altersrücktritt zu flexibilisieren, sieht die Revision des Pensionskassengesetzes diverse Massnahmen vor. Unter anderem soll ermöglicht werden, dass neben der Verzinsung das Alterskapital neu bis zur Vollendung des 70. Altersjahrs durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge geöffnet werden kann. Ebenfalls soll der Umwandlungssatz durch einen späteren Rücktrittszeitpunkt positiv beeinflusst werden.

Damit die Mitarbeitenden von diesen neuen Bestimmungen auch Gebrauch machen bzw. mögliche Renteneinbussen aufgrund der Senkung des Umwandlungssatzes ausgleichen können, ist das Personalrecht bzw. die geltende Altersrücktrittsregelung ebenfalls anzupassen und zu flexibilisieren. Der Kernpunkt der vorgesehenen Regelung ist, dass Mitarbeitende neu ihren Pensionierungszeitpunkt zwischen dem vollendeten 59. Altersjahr und dem 70. Altersjahr grundsätzlich selber bestimmen können. Liegt der Zeitpunkt nach dem 67. Altersjahr, bedingt es zusätzlich noch der Zustimmung des Arbeitgebers. Ohne diese unterstützende Massnahme würden zwar pensionskassenseitig Möglichkeiten geschaffen, um einen Ausgleich der gekürzten Altersleistung zu erreichen. Der Arbeitgeber aber hätte die Möglichkeit einen Ausgleich der Rentenhöhe ohne weitere Angaben von Gründen zu verhindern und dadurch das wirtschaftliche Fortkommen in dritten Lebensphase der Mitarbeitenden negativ zu beeinflussen.

Dank den vorgesehenen Massnahmen im Rahmen der Teilrevision des PKG und der beabsichtigten Anpassungen der Altersgrenze gemäss § 18 Abs. 3 Bst. c PG kann der Kanton Schwyz seinen

Mitarbeitenden die grösstmögliche Flexibilisierung und Individualisierung für den Pensionierungszeitpunkt bieten und dadurch die Attraktivität als Arbeitgeber weiter steigern sowie den veränderten gesellschaftlichen Bedürfnissen gerecht werden.

§ 21 Abs. 3

§ 21a normiert die sachlichen Kündigungsgründe. In der Praxis von besonderer Bedeutung ist § 21a Abs. 2 Bst. b, wonach ein sachlicher Kündigungsgrund vorliegt, wenn ein Mitarbeiter nicht geeignet ist, seine Aufgabe zu erfüllen oder seine Leistungen und sein Verhalten nicht befriedigen. Gemäss § 21 Abs. 3 ist der Kanton verpflichtet, nach Ablauf der Probezeit beim Vorliegen des sachlichen Kündigungsgrundes gemäss § 21a Abs. 2 Bst. b dem Mitarbeiter die Beanstandungen in einer Mitarbeiterbeurteilung vorzuhalten und ihm eine Bewährungsfrist von mindestens drei Monaten anzusetzen. Die Ansetzung einer Bewährungsfrist ist zwingend. Bei Missachtung dieser Verfahrensvorschrift hat der Mitarbeiter Anspruch auf eine Abfindung und Entschädigung (vgl. § 21g Abs. 3).

Die Praxis hat gezeigt, dass es Fälle gibt, in denen die Ansetzung einer Bewährungsfrist unzweckmässig ist. Beispielsweise wenn der Mitarbeiter sich aufgrund seiner Fähigkeiten nicht ändern kann oder aber nicht ändern will und daher eine Beseitigung der vorgeworfenen Beanstandungen bereits von Beginn an als nicht realistisch zu beurteilen ist. Die Ansetzung einer Bewährungsfrist, welche ihren Zweck nicht erfüllen kann, entspricht faktisch einer Verlängerung der Kündigungsfrist und stellt eine starke Belastung für das betroffene Arbeitsumfeld dar. Die vorgeschlagene Anpassung sieht neu die Möglichkeit vor, auf die Ansetzung einer Bewährungsfrist zu verzichten, wenn diese objektiv ihren Zweck nicht erfüllen kann.

§ 21b Abs. 1 Bst. c und e (neu)

Bst. c: Bei unverschuldeter ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall darf die Anstellungsbehörde nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen während 30 Tagen im ersten Dienstjahr und während 180 Tagen ab zweitem Dienstjahr. 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 (Abs. 2). Gemäss Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR gilt für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse zwischen dem zweiten bis und mit fünftem Dienstjahr eine Sperrfrist von 90 Tagen. In der Praxis erwies sich die Sperrfrist von 180 Tagen ab dem zweiten Dienstjahr als zu lang. Es soll deshalb eine Angleichung an das OR vorgenommen werden und neu ab dem zweiten bis fünften Dienstjahr eine Sperrfrist von 90 Tagen gelten. Zudem sollen die Sperrfristen nur noch gelten, sofern nicht ein Kündigungsgrund nach § 21a Abs. 2 Bst. b-d vorliegt. Damit soll verhindert werden, dass beim Vorliegen von Kündigungsgründen wie unbefriedigender Leistung oder Verhalten, schwere und wiederholte Pflichtverletzung oder mit einer ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung nicht zu vereinbarende strafbaren Handlungen ebenfalls ein zeitlicher Kündigungsschutz besteht, wenn sich der Betroffene z.B. krankschreiben lässt.

Bst. e: Am 1. Juli 2021 tritt das Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung vollständig in Kraft. Dieser Erlass gewährt Eltern eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten minderjährigen Kindes einen Betreuungsurlaub von bis zu 14 Wochen. Unter den Voraussetzungen der Art. 16i ff. Erwerbsersatzgesetz vom 25. September 1951 (SR 834.1) besteht Anspruch auf Erwerbsersatz. In Übereinstimmung mit Art. 336c Abs. 1 Bst. c^{bis} OR ist vorzusehen, dass das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit nicht gekündigt werden darf, solange ein Anspruch auf Betreuungsurlaub besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt. Die Rahmenfrist, in- nert welcher der Betreuungsurlaub zu beziehen ist beträgt 18 Wochen und beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird (Art. 329h Abs. 2 OR).

Im Rahmen der Revision wurde zudem geprüft, ob in Übereinstimmung mit Art. 336c Abs. 3 OR in einem zusätzlichen Absatz zu normieren ist, wann das Arbeitsverhältnis endet, sofern das Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist nicht mit dem Ende des Monats zusammenfällt. Gemäss Art. 336c Abs. 3 OR verlängert sich das Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist bis zum nächstfolgenden Endtermin, sofern für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, gilt. Im Zeitpunkt des Inkrafttretens von § 21b war Art. 336c Abs. 3 OR bereits in Kraft. Der Wortlaut von § 21b lehnt sich sodann an demjenigen von Art. 336c OR an. Es ist deshalb davon auszugehen, dass Art. 336c Abs. 3 OR bewusst nicht im kantonalen PG übernommen wurde und daher auch gestützt auf § 6 Abs. 2 PG nicht analog angewendet werden darf. Eine analoge Anwendung von Art. 336 Abs. 3 OR würde sodann bei den Arbeitsverhältnissen der Lehrpersonen zu einem stossenden Ergebnis führen. Das Personal- und Besoldungsreglement für die Lehrpersonen an Mittel- und Berufsfachschulen vom 25. September 2012 (PRL Mittel- und Berufsfachschulen, SRSZ 145.112) und das Personal- und Besoldungsgesetz für die Lehrpersonen an der Volksschule vom 27. Juni 2002 (PGL, SRSZ 612.110) sehen als Kündigungsdatum das Ende des Semesters bzw. den 31. Januar und den 31. Juli vor (vgl. § 6 Abs. 1 PRL Mittel- und Berufsfachschulen; § 11 Abs. 1 PGL). Eine analoge Anwendung von Art. 336 Abs. 3 OR würde dazu führen, dass im Fall einer kurzen Krankheit während der Kündigungsfrist, das Arbeitsverhältnis um ein Semester verlängert würde. Dies ist weder sachgerecht noch praktikabel. Deshalb wird die bestehende Regelung, wonach sich eine fortgesetzte Kündigungsfrist nicht bis zum nächsten Endtermin verlängert, unverändert beibehalten.

§ 21d Überschrift

Da § 21e aufgehoben wird, ist die Untergliederung aufzuheben.

§ 21e

Die bestehende Überbrückungsrente wurde zu einer Zeit geschaffen, in welcher das Rentenzielalter der Pensionskasse des Kantons Schwyz (PKS) bei 63 Jahren lag und ab diesem Zeitpunkt eine ungekürzte Altersrente bzw. der volle Umwandlungssatz gewährt wurde. Zudem brachte damals der vorzeitige Altersrücktritt keine Umwandlungsverluste mit sich, so dass der Entscheid lediglich die Rentenhöhe des betroffenen Mitarbeiters beeinflusste. Im Rahmen der letzten Revision des PKG wurde das Rentenzielalter bei der PKS auf 65 Jahre angehoben, wodurch nun bei einer vorzeitigen Pensionierung der Umwandlungssatz bereits ab dem ersten Monat und nicht erst bei einem Rücktritt vor dem vollendeten 63. Altersjahr entsprechend nach unten angepasst wird. Aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung entstehen bei jeder vorzeitigen Pensionierung sogenannte Umwandlungsverluste, welche aufgrund der eingeschränkten Rendite auf Kapitalanlagen nicht mehr erwirtschaftet werden können, sondern durch die Pensionskasse in Form von Rückstellungen zulasten der aktiv Versicherten ausgeglichen werden müssen. Unter anderem aufgrund dieser Rückstellungen konnte das Vorsorgekapital der aktiv Versicherten in den letzten Jahren lediglich zum Mindestzinssatz verzinst werden. Damit tragen direkt die Aktivversicherten die entstehenden Umwandlungsverluste, wodurch ihre zukünftigen Renten negativ beeinträchtigt werden. Weiterhin als Arbeitgeber mittels einer Überbrückungsrente einen Anreiz zu schaffen, vorzeitig in den Ruhestand zu treten, ist aus dieser Optik nicht mehr opportun. Ebenfalls gegen eine Fortführung dieser Leistung spricht, dass auch der Kanton in den nächsten Jahren voraussichtlich von einem gewissen Fachkräftemangel betroffen sein wird und durch einen solchen Anreiz auch vielfach besonders erfahrene bzw. kompetente Mitarbeiter durch einen vorzeitigen Übertritt in den Ruhestand verliert. Ausserdem könnten die Kosten von rund 1.2 Mio. Franken pro Jahr, welche nur einer sehr kleinen Anzahl von Mitarbeitenden zugutekommt, zielführender für die gesamte Belegschaft eingesetzt werden, um damit die bestehenden Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Attraktivität als Arbeitgeber weiter zu steigern.

§ 21g Abs. 2 und 3

Die maximale Höhe einer Abfindung gem. Abs. 2 soll auf neun Monatslöhne begrenzt werden. Die maximale Höhe der Entschädigung gem. Abs. 3 soll entsprechend der Änderung von Abs. 2 auf vier Monatslöhne beschränkt werden.

§ 21h Überschrift, Abs. 1 und 2 (neu)

Gemäss § 2 werden drei Gruppen von Mitarbeitern des Kantons unterschieden: Beamte, die vom Kantonsrat auf eine feste Amtsdauer gewählt werden (Bst. a), Angestellte (Bst. b) und nebenamtliche Mitarbeiter (Bst. c), die ohne Begründung eines Arbeitsverhältnisses ausserhalb der engeren Verwaltungs-, Anstalts-, und Gerichtsorganisation tätig sind. Die Gruppe der Angestellten bildet die grosse Mehrheit der Mitarbeiter. Die Begründung, die Dauer und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu den Angestellten ist in den §§ 12 ff. normiert. Aufgrund unterschiedlicher Anforderungen an die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses sieht das Gesetz respektive die Vollzugserlasse abweichende Bestimmungen für Lehrpersonen (bisheriger § 21h, PRL Mittel- und Berufsfachschulen) und Auszubildende (bisheriger § 21i) vor. Zusätzlich zu diesen Berufsgruppen sollen neu Anpassungen und Präzisierungen des Arbeitsverhältnisses der Angestellten, welche durch den Regierungsrat gewählt werden, aufgenommen werden. Unter die gewählten Angestellten fallen vom Regierungsrat gewählte Mitarbeitende mit (z. B. Staatsanwälte) und ohne Amtsdauer (Wildhüter). Im Einleitungssatz wird klargestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht mit der Wahl, sondern mit Abschluss des schriftlichen Vertrags begründet wird und unter Vorbehalt der Abweichungen und Präzisierungen gemäss den Bst. a bis g die Bestimmungen betreffend das Arbeitsverhältnis der Angestellten analog anwendbar sind. Die Bst. a und b beziehen sich auf gewählte Mitarbeitende mit und ohne Amtsdauer. Die Bst. c bis g gelten lediglich für die auf Amtsdauer gewählten Mitarbeitenden.

- Bst. a: In Abweichung zu § 13 Abs. 2 hält Bst. a fest, dass die Wahl, Wiederwahl und die Nichtwiederwahl nicht delegiert werden kann.
- Bst. b: Gemäss Bst. b besteht eine Probezeit auch bei (auf Amtsdauer) gewählten Personen, während welcher das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Fristen gemäss § 17 Abs. 3 aufgelöst werden kann.
- Bst. c: In Bst. c werden die Beendigungsgründe aufgezählt, welche bei einem Arbeitsverhältnis mit einer auf Amtsdauer gewählten Person gelten. Diese unterscheiden sich teilweise von den Beendigungsgründen der übrigen Angestellten. Beispielsweise kann nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis zu einer auf Amtsdauer gewählten Person im Gegensatz zu den gewählten Angestellten ohne Amtsdauer und den übrigen Angestellten nicht ordentlich gekündigt werden. Die Beendigung durch die auf Amtsdauer gewählte Person erfolgt zudem durch Rücktritt und nicht durch Kündigung.
- Bst. d: Der Rücktritt während einer Amtsdauer ist unter Einhaltung der Kündigungsfristen gemäss § 20 möglich.
- Bst. e und f: Die auf Amtsdauer gewählten Angestellten haben sodann grundsätzlich einen Anspruch auf Wiederwahl. Es kann diesbezüglich auf die Ausführungen zum neuen § 9a verwiesen werden. Bst. e normiert das Verfahren und Bst. f die Voraussetzungen zur Nichtwiederwahl.
- Bst. g: Es gibt Konstellationen, in denen die Anhörung nicht unter Einhaltung der Kündigungsfrist erfolgen kann. Es kann auf die Ausführungen zum neuen § 9a verwiesen werden. Bst. f räumt in diesen Fällen dem auf Amtsdauer gewählten Angestellten einen Anspruch auf eine anteilmässige Abfindung bis maximal einen halben Jahreslohn ein.

§ 21i Überschrift und Abs. 1 und 2

Diese Bestimmung entspricht dem geltendem § 21h.

§ 21j (neu)

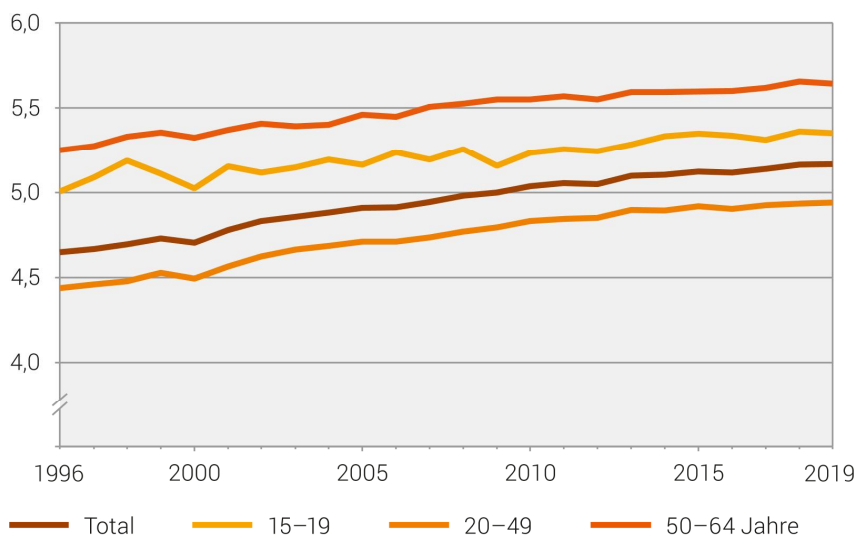
§ 21j entspricht dem geltenden § 21i, wobei gewisse Anpassungen vorgenommen werden. Im Gegensatz zum geltenden § 21i ist ein Vertrag abzuschliessen. Dies entspricht der Praxis und ergibt sich aus § 12, welcher auch auf das Arbeitsverhältnis mit Auszubildenden Anwendung findet. Im Einzelfall kann das Bedürfnis bestehen, besondere Vereinbarungen mit einem Mitarbeiter zu treffen. Dies betrifft vor allem Praktikumsverhältnisse. Mit § 21j besteht eine gesetzliche Grundlage, um für das Praktikumsverhältnis vom Gesetz abweichende Vereinbarungen zu treffen, was dem

geltenden § 21i Abs. 2 entspricht. Der Begriff Lehrling ist anzupassen. Mitarbeitende, welche in einem Lehrverhältnis stehen, werden als Lernende bezeichnet.

§ 23 Abs. 1

Gemäss geltendem Recht haben Mitarbeitende bis 49 Altersjahre einen Ferienanspruch von 20 Tagen. Ab dem 50. Altersjahr beträgt der Ferienanspruch 25 Tage und dem 60. Altersjahr 30 Tage. Weil das Durchschnittsalter in der kantonalen Verwaltung bei rund 45 Jahren liegt, geniesst die Mehrzahl der Mitarbeitenden lediglich 20 Ferientage. Der aktuelle Median bei den 20- bis 49-jährigen der kantonalen Verwaltungen in der Schweiz beträgt 23.5 Ferientage. Dabei gewähren 17 Kantone ihren Mitarbeitenden in dieser Alterskategorie 22 und mehr Tage (davon zwölf Kantone 25 Tage) und noch neun kantonale Verwaltungen gewähren 20 Ferientage. Unternehmen der Privatwirtschaft gewähren in der Regel 25 und mehr Tage Ferien. Gemäss Bundesamt für Statistik beträgt der Ferienanspruch von Vollzeitangestellten im Alter zwischen 20 und 49 Jahren durchschnittlich 4.9 Ferienwochen, während es bei den 15- bis 19-Jährigen 5.4 Wochen und bei den 50- bis 64-Jährigen 5.6 Wochen waren. Seit 20 Jahren nimmt die Anzahl Ferienwochen tendenziell zu.

Anzahl Ferienwochen pro Jahr der Vollzeit- arbeitnehmenden¹ nach Altersgruppen, 1996–2019



¹ ohne Arbeitnehmende in eigener Firma

Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2020

Demgegenüber ist der im Kanton Schwyz geltende Ferienanspruch nicht mehr konkurrenzfähig. Deshalb soll der übliche Ferienanspruch auf 25 Tage angehoben werden. Durch die revidierte Ferienregelung wird der Regierungsrat die heute geltende Regelung in § 10 PV, wonach die Mitarbeitenden sich im Rahmen ihrer effektiven Arbeitszeit fünf zusätzliche Freitage erarbeiten, aufheben. Diese Regelung macht wegen der fortwährenden Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle und der Arbeitsformen eine gleichförmige Handhabung für alle Mitarbeitenden umständlich. Die Erhöhung des Ferienanspruchs kann aufgrund des Wegfalls der bestehenden Regelung zur Erarbeitung von fünf zusätzlichen Freitagen in den meisten Verwaltungseinheiten kompensiert werden. Lediglich in Verwaltungseinheiten, in welchen die Mitarbeitenden im Schichtbetrieb arbeiten (z. B. Kantonspolizei, Kantonsgefängnis), könnten wenige, zusätzliche Ressourcen notwendig werden. Geht man von rund 200 Vollzeitstellen aus, welche von einer solchen Lösung betroffenen sein könnten, ergäbe dies 1000 zusätzliche Ferientage, welche nicht kompensiert, sondern durch zusätzliche Ressourcen abgedeckt werden müssten. Aktuell leistet ein Mitarbeiter 244.5 Arbeitstage pro Jahr, womit theoretisch etwa vier Vollzeitstellen geschaffen werden müssten. Die dabei

entstehenden Mehrkosten von rund 0.5 Mio. Franken können durch den Wegfall der Überbrückungsrente aufgefangen werden.

Neu werden die beiden Mitarbeitergruppen vom 50. Altersjahr bis zum 59. Altersjahr und ab dem 60. Altersjahr in der Gruppe ab dem 50. Altersjahr zusammengefasst. Der Ferienanspruch für die Gruppe beträgt neu 30 Tage.

§ 24 Abs. 2 und 3

In Abs. 2 sind neu der Vater- und Mutterschaftsurlaub sowie der Betreuungsurlaub explizit zu nennen. Der Mutterschaftsurlaub wird bereits in § 37 PV normiert. Im Rahmen der Revision der Personal- und Besoldungsverordnung sollen auch der per 1. Januar 2021 in Kraft getretene Vaterschaftsurlaub und der auf den 1. Juli 2021 in Kraft tretende Betreuungsurlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes geregelt werden. In Übereinstimmung mit § 38 Abs. 2 PV soll in Abs. 3 die Anstellungsbehörde für die Gewährung von unbesoldetem Urlaub zuständig sein.

§ 29a (neu)

Der neue § 29a normiert die Mitarbeiterbeurteilung. Er entspricht unverändert dem geltenden § 46a. Aufgrund der Anpassung des Lohnsystems ist die Bestimmung betreffend die Mitarbeiterbeurteilung systematisch neu im Kapitel III. Rechte und Pflichten der Beamten und Angestellten (§§ 22 bis 40 PG) aufzunehmen.

§ 30a Abs. 2 und 3 (neu)

Bisher war der Verweis zwingend mündlich auszusprechen. Neu soll es der Anstellungsbehörde überlassen sein, ob sie das Verfahren mündlich oder schriftlich durchführt. Erfolgt die Anhörung oder/und der Verweis mündlich, sind sie zu protokollieren (Abs. 3).

§ 36 Überschrift und Abs. 2 (neu)

Mit dem geltenden § 36 PG sind sämtliche Geschenkannahmen untersagt. Dies entspricht aber weder der Praxis noch den gesellschaftlichen Gepflogenheiten. So würde es befremdlich wirken, wenn beispielsweise der Polizist, der anlässlich eines Unfalls lebensrettend eingreift, ein entsprechendes Geschenk im Nachgang als Dankeschön ablehnen müsste. Mit einem neuen Abs. 2 werden gewisse sozial übliche Geschenke oder Ehrengeschenke vom Verbot ausgenommen. Die Lockerung gemäss Abs. 2 greift hingegen nicht, wenn die Unabhängigkeit des Mitarbeiters gegenüber dem Schenkenden beeinflusst werden soll. Darüber hinaus gewähren strafrechtliche Tatbestände wie die «Vorteilsannahme» (Art. 322sexies Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937 [StGB, SR 311.0]) oder das «sich bestechen lassen» (Art. 322quater StGB) einen gewissen Schutz vor Missbrauch.

§ 41

Der Begriff Lohn ist zu weit gefasst und wird präzisiert. Zudem werden die Verweise angepasst.

§ 42

Bei der letzten Revision des PG wurde neben dem allgemeinen Lohnsystem mit 29 Lohnklassen ein separates Kaderlohnsystem mit zusätzlichen elf Kaderlohnklassen geschaffen. Es zeigt jedoch, dass nahezu 95 % aller Funktionen in lediglich 20 Lohnklassen eingereiht sind und von den verbleibenden 20 Lohnklassen werden deren fünf gar nicht genutzt. Zudem steht das Kaderlohnsystem im Grundsatz nur Führungspositionen offen. Zwar konnte mit der Einführung des Kaderlohnsystems die bestehende Lohnproblematik bei den Führungskräften etwas entkräftet werden. Letztlich führte die Trennung aber dazu, dass eine marktübliche Honorierung von spezifischen Fachspezialisten nur dann möglich wird, wenn diesen Funktionen jeweils auch eine Führungsaufgabe auferlegt wird und damit eine eher unüblich tiefe Hierarchie entsteht.

Im allgemeinen Lohnsystem besteht durch die zusätzlichen 26 Lohnstufen (3 Anlaufstufen, 9 Erfahrungsstufen, 8 Aufstiegsstufen und 6 Qualifikationsstufen) ein ausgesprochen starres und unübersichtliches System. Bedingt durch den automatischen Aufstieg in den Anlauf- und Erfahrungsstufen steht für den Grossteil der Mitarbeitenden in den restlichen Lohnstufen für die Beförderungsrunde nur bedingt genügend Stufen im Rahmen der Beförderungen zur Verfügung, um eine kompetitive Lohnentwicklung zu gewährleisten. In diesem Bereich bieten das Kaderlohnsystem dank der Lohnbänder die nötige Flexibilität.

Mit dem neuen Lohnsystem werden die separierten Lohnsysteme wieder zu einem System zusammengeführt. Das neue Lohnsystem wurde zusammen mit externen Experten im Bereich Honorierung und Lohnvergleichen erarbeitet. Es weist 20 Lohnbänder auf. Die beiden bestehenden Lohnsysteme werden in das neue Lohnsystem überführt. Massgebend für die Überführung wird die bestehende (Kader-)Lohnklasse sein. Eine Simulation des bestehenden Personalkörpers hat gezeigt, dass über 95 % der Mitarbeitenden bei der Überführung innerhalb des neu zugewiesenen Lohnbandes zu liegen kommen. Lediglich 74 Mitarbeitenden kamen dabei unterhalb des neuen Lohnbandes und nur gerade fünf Mitarbeitende oberhalb des zugewiesenen neuen Lohnbandes zu liegen. Gemäss den Übergangsbestimmungen werden Mitarbeitenden, welche im Rahmen der individuellen Überführung unterhalb des Lohnbandes zu liegen kommen bis auf das entsprechende Lohnminimum angehoben. Die Kosten sind marginal und betragen gemäss der Simulation Fr. 56 000.--. Dies entspricht 0.03 % der aktuellen Lohnsumme. Bei Mitarbeitenden, welche oberhalb des Lohnbandes zu liegen kommen, wird der Lohn solange stabil gehalten, bis sie unter das Lohnmaximum des Lohnbandes fallen (z. B. durch teuerungsbedingte Anhebung der Lohnsätze).

§ 43

Kann ersatzlos aufgehoben werden, da das Kaderlohnsystem in ein neues Lohnsystem überführt wird.

§ 44

Es ist vorgesehen, dass die heutige Auflistung der Einreihung der Funktionen zu den Lohnklassen und Funktionskategorien im Anhang der PV durch einen Einreihungsplan nach Funktionsgruppen ersetzt wird, welcher durch den Regierungsrat festzusetzen und im Vollzugserlass abzubilden ist.

Wie bisher soll die Arbeitsplatzbewertung in einem analytischen Verfahren durchgeführt werden. Diese Methode der Arbeitsbewertung wird als anforderungsgerechte Entlohnungsdifferenzierung verstanden, bei denen die Anforderungen der Funktion an den Menschen mit Hilfe von Anforderungsarten (Bewertungskriterien) ermittelt werden. Die Ausprägungen der Anforderungsarten werden innerhalb der gewichteten Kriterien in Punkten bewertet. Die Gesamtpunktzahl führt schliesslich zur Einreihung in ein Lohnband. Die aktuelle Bewertungsmethodik kommt in mehreren Kantonen zum Einsatz. Weiter ist vorgesehen, dass die Arbeitsplatzbewertung analog der heutigen Praxis durch das Personalamt vorgenommen wird. Ist die Anstellungsbehörde mit dem Einreihungsentscheid des Personalamtes nicht einverstanden, stehen dieser weiterhin die bestehenden Überprüfungsmöglichkeiten im Sinne von Eskalationsstufen gemäss § 9 Abs. 3 und 4 PV bis hin zum abschliessenden Entscheid des Regierungsrates zur Verfügung.

§ 45 Überschrift, Abs. 1 bis 3 (neu)

In § 45 werden die Eckwerte für die Ersteinweisung (Anfangslohn) in das Lohnband umschrieben. Zudem wird die Möglichkeit geschaffen, den Anfangslohn bis zu 10 % unterhalb des Minimums des jeweiligen Lohnbandes anzusetzen, falls die umschriebenen Anforderungen nicht oder noch nicht vollumfänglich vorhanden sind. Diese Möglichkeit bestand bereits im jetzigen allgemeinen Lohnsystem durch die sogenannten Anlaufstufen.

§ 46

Ebenfalls wie bisher sollen die Mitarbeitenden das Recht haben, ihre Arbeitsplatzbewertung durch das Personalamt neu beurteilen zu lassen.

§ 46a

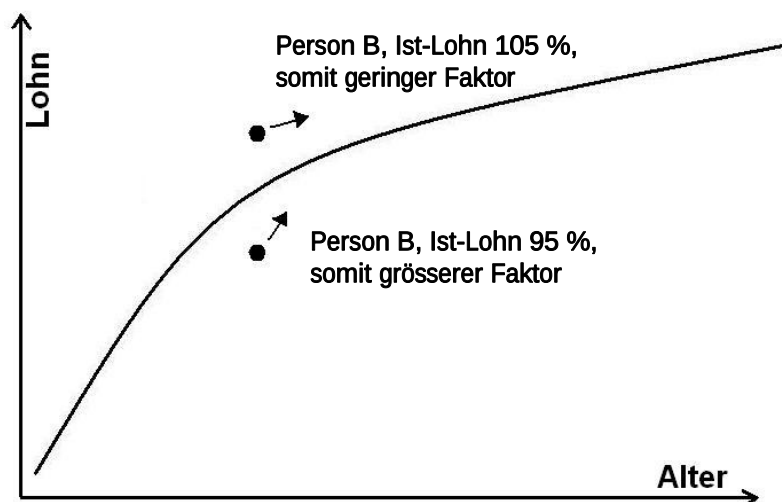
Da der Prozess Arbeitsplatzbewertung bereits abschliessend in § 44 geregelt wird und dieser auch im Rahmen einer Neubewertung gilt, kann dieser Artikel ersatzlos aufgehoben werden.

§ 47 Überschrift Abs. 1 bis 4

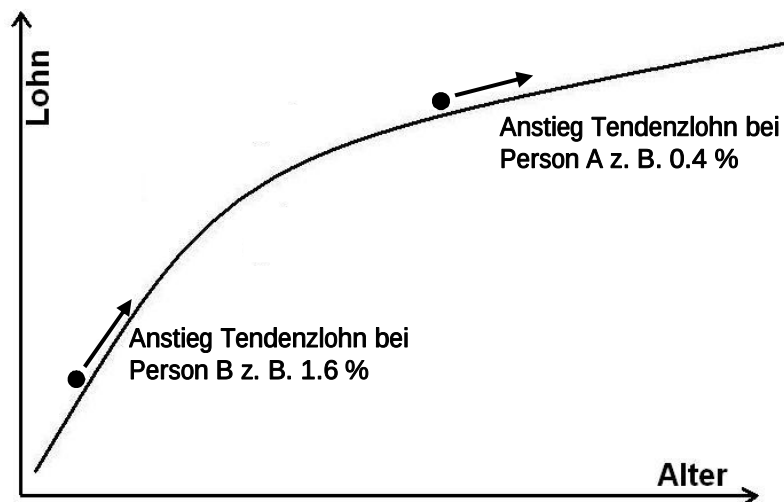
In § 47 werden die Kriterien festgelegt, auf welcher die individuelle Lohnentwicklung basiert. Dabei nimmt der Regierungsrat die Gewichtung der einzelnen Kriterien vor. Die genannte Reihenfolge der Auflistung der Kriterien muss nicht deren Wichtigkeit entsprechen.

Mit dem Kriterium «Leistung und Verhalten» kann der individuelle Lohnerhöhungsfaktor, welcher sich aus den beiden anderen beschriebenen Kriterien zusammensetzt, basierend auf der Einschätzung der Leistung und des Verhaltens durch den jeweiligen Vorgesetzten verstärkt oder abgeschwächt werden.

Das Kriterium «Lage im Lohnband» wird anhand einer vorgegeben Tendenzkurve, welche mit zunehmender Erfahrung bzw. Lebensalter abflacht und auf Marktlohnvergleichen basiert, berechnet. Dabei wird der Ist-Lohn im Verhältnis zur jeweiligen Tendenzkurve des Lohnbandes in Prozent ausgedrückt. Je tiefer das effektive Lohnniveau gegenüber der Tendenzkurve ausfällt, desto höher ist der Anteil dieses Kriteriums am gesamten individuellen Lohnerhöhungsfaktor. Mit diesem Kriterium wird langfristig eine Verbesserung der internen Lohngerechtigkeit und Marktposition erreicht.



Als weiteres Element dient das Kriterium «Lebensalter und Erfahrung». Es basiert ebenfalls auf der Tendenzkurve und widerspiegelt dabei den beruflichen Erfahrungszuwachs. Da die Tendenzkurve abflacht, ist der Anteil dieses Kriteriums am individuellen Lohnerhöhungsfaktor in jüngeren Jahren grösser als bei älteren Mitarbeitenden bzw. mit zunehmender Erfahrung.



Die Gewichtung der einzelnen Kriterien wird ebenfalls vorgängig zum Verfahren durch den Regierungsrat festgelegt. In der Summe erlauben diese drei Kriterien eine sachgerechte, faire und konkurrenzfähige Lohnentwicklung.

Mit der Neuregelung der individuellen Lohnentwicklung entfällt auch der aktuell gültige automatische jährliche Lohnanstieg in den Anlauf- und Erfahrungsstufen zugunsten einer gerechteren Verteilung der zur Verfügung stehenden Lohnentwicklungssumme.

§ 47a Überschrift, Abs. 1 bis 3 (neu)

Entsprechend der heutigen Praxis obliegt es dem Regierungsrat, das Verfahren der individuellen Lohnentwicklung festzulegen. Dabei hat er wie bis anhin das wirtschaftliche Umfeld und den Finanzhaushalt in seine Erwägungen miteinzubeziehen.

§ 47b

Bereits bei der letzten Revision wurde die direkte Verknüpfung der Personalbeurteilung mit dem Beförderungsprozess aufgehoben, so dass die Personalbeurteilung nicht mehr als ein Lohnfindungsinstrument zweckentfremdet, sondern als Instrument der Personalentwicklung Verwendung findet. Entsprechend wird dieser Paragraph in den Abschnitt III. Rechte und Pflichten der Beamten und Angestellten verschoben und neu als § 29a geführt.

§ 48 Abs. 1 und Abs. 3 (neu)

Aus dem Gesetz geht nicht eindeutig hervor, ob eine negative Teuerung bei den Lohnansätzen zu berücksichtigen ist. § 48 wurde in einer Zeit geschaffen, als der Landesindex stetig gestiegen ist. Entsprechend ist davon auszugehen, dass der Gesetzgeber bei der Schaffung von § 48 keine Regelung für eine negative Teuerung getroffen hat. Praxisgemäss passt der Kanton die Lohnansätze nur an einen steigenden Landesindex an. Eine negative Teuerung bleibt unberücksichtigt. Diese Praxis ist explizit in einem neuen Abs. 3 zu verankern.

§ 50 Abs. 1 bis 3

Abs. 1: In Übereinstimmung mit den Gerichten sollen auch die Anstalten einzelnen Mitarbeitern eine Leistungszulage ausrichten können.

Abs. 2 und 3: Die Anpassungen bezwecken, die bestehende Praxis im Gesetz zu verankern. Bei der Leistungszulage handelt es sich um eine Einmalzahlung, weshalb der erste Satz in Abs. 2, welcher auf eine monatliche Auszahlung schliessen lässt, ersatzlos aufzuheben ist. Bereits heute bestimmt der Regierungsrat die Summe der jährlich auszurichtenden Leistungszulagen und regelt deren Zuteilung, was in Abs. 3 explizit verankert wird.

§ 51 Abs. 1 bis 3

Abs. 1: Gemäss Abs. 1 sollen die Mitarbeitenden erstmals nach fünf statt nach zehn Dienstjahren Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk haben. Da aufgrund der neuen Regelung mehr Mitarbeitende Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk haben werden, wird die Höhe von 3 % auf 2 % der Jahresbesoldung reduziert. Insgesamt entstehen dem Kanton dadurch Mehrkosten von rund Fr. 130 000.--. Unter Berücksichtigung, dass etwa die Hälfte der Mitarbeitenden ihr Dienstaltersgeschenk in Urlaub beziehen, fallen in rund der Hälfte der Fälle keine direkten Kosten an, weshalb mit direkten Kosten von ungefähr Fr. 70 000.-- zu rechnen ist. Diese Regelung anerkennt und honoriert den Mehrwert von Mitarbeitenden mit hohem Erfahrungsschatz und unterstützt die personelle Stabilität. Gleichzeitig stellt diese Anpassung eine Attraktivitätssteigerung, gerade für jüngere Mitarbeitende, dar.

Abs. 2: Endet das Arbeitsverhältnis während einer Fünfjahresperiode zufolge vorzeitiger oder ordentlicher Pensionierung, Arbeitsunfähigkeit oder Aufhebung der Stelle, erfolgt wie bisher eine anteilmässige Ausrichtung des Dienstaltersgeschenks, sofern der Mitarbeiter mindestens fünf Jahre beim Kanton angestellt war.

Abs. 3 entspricht dem bisherigen Abs. 2. Unabhängig davon, ob das Dienstaltersgeschenk gestützt auf Abs. 1 oder Abs. 2 ausgerichtet wird, soll dieses weiterhin auch in Form eines bezahltenurlaubes bezogen werden könne.

§ 52 Abs. 1

Die Arbeitsmarktzulage ist nicht mehr zwingend zu befristen. Eine Befristung bleibt jedoch weiterhin möglich. Mit dem Wegfall des Kaderlohnsystems entfällt auch die explizite Abgrenzung von Fach- und Führungskader, weshalb eine Arbeitsmarktzulage allen Mitarbeitenden, auch Kadermitarbeitenden, zugesprochen werden kann. Dadurch wird eine bestehende Ungleichbehandlung von Führungskräften und Mitarbeitenden eliminiert. Die gewährten Arbeitsmarktzulagen sollen weiterhin periodisch überprüft werden.

§ 52a Abs. 2 und 3

Der Inhalt der Bestimmung bleibt unverändert. Es handelt sich um begriffliche Anpassungen an das neue Lohnsystem.

§ 53 Abs. 2

Die maximale Höhe der Familienzulage beträgt seit ihrer Einführung Fr. 2040.-- pro Jahr. Im Rahmen der Vollzugserlasse wird die effektive Höhe durch den Regierungsrat festgelegt. Aktuell entspricht die Familienzulage dem Maximalwert. Da die Familienzulage in der Vergangenheit nie der Kostenentwicklung angeglichen wurde, soll im Rahmen dieser Revision angepasst werden. Würde die Familienzulage wiederum auf den neuen Maximalwert angehoben, entstünden Mehrkosten in der Höhe von Fr. 260 000.--, was 0.14 % der aktuellen Lohnsumme ausmacht. Solche zusätzlichen Familien- bzw. Betreuungszulagen kennen verschiedene weitere Kantone (z. B. Basel, Bern, Luzern, Zug usw.) deren Höhe sich beim ersten Kind zwischen Fr. 840.-- und Fr. 4986.-- bewegt. Teilweise sind die Zulagen abhängig von der Anzahl Kinder.

§ 54

Der Inhalt der Bestimmung bleibt unverändert. Es werden lediglich die Begriffe an den geltenden Sprachgebrauch angepasst.

§ 55 Abs. 1

Aufgrund der Anpassungen des Lohnsystems sind die Verweise im Einleitungssatz anzupassen.

§ 56 Abs. 1

In Übereinstimmung mit der Anpassung von § 24 Abs. 2 sind neu der Vaterschafts- und der Betreuungsurlaub explizit zu nennen. Vgl. die Erläuterungen zu § 24 Abs. 2.

§ 59 Bst. g und h (neu)

Bei der Kleider- und Büroentschädigung gemäss § 60 Bst. g und h handelt es sich um Vergütungen und nicht um Spesen. Diese sind deshalb in § 59 aufzunehmen und im § 60 zu streichen.

§ 60 Einleitungssatz, Bst. e, g und h

Einleitungssatz: Sprachliche Anpassung.

Bst. e: Der Begriff Telefongebühren ist veraltet. Neben den Telefongebühren, sind auch Gebühren für weitere Telekommunikationsmedien, insbesondere Internetanschluss, zu ersetzen.

Bst. g und h: vgl. die Ausführungen zu § 59.

§ 65 Abs. 1 bis 3 (neu)

Der Regierungsrat ordnet die Funktionen der Mitarbeitenden auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens nach neuem Recht den Lohnbändern gemäss Anhang zu. Der Lohn der einzelnen Mitarbeitenden wird unverändert übernommen. Abs. 2 regelt die Vorgehensweise, wenn der bisherige Jahreslohn geringer ist als der Minimallohn des der Funktion des Mitarbeitenden zugewiesenen Lohnbandes. Durch die Anhebung einzelner Löhne auf das entsprechende Lohnminimum entstehen gemäss der Simulation marginale Mehrkosten von Fr. 56 000.--. Dies entspricht 0.03 % der aktuellen Lohnsumme. Abs. 3 regelt die Besitzstandsgarantie von Mitarbeitenden, deren Jahreslohn grösser als der Maximallohn des ihrer Funktion zugeordneten Lohnbandes ist. In einem solchen Fall erfolgt keine individuelle Lohnerhöhung und kein Teuerungsausgleich mehr, bis der Jahreslohn unter dem Lohnmaximum des betreffenden Lohnbandes liegt (z. B. durch teuerungsbedingte Anhebung der Lohnsätze). Von Abs. 3 sind fünf langjährige Mitarbeiter betroffen. Der zu gewährende Besitzstand beträgt rund Fr. 20 000.--. Im Übrigen kann auf die Ausführungen zu den §§ 42 ff. verwiesen werden.

§ 65a Überschrift und Abs. 1 und 2

Der bestehende Normgehalt kann aufgrund der Einführung des neuen Lohnsystems ersatzlos aufgehoben werden. § 65a enthält neu eine Übergangsregelung zur bisherigen Überbrückungsrente. § 65a garantiert, dass nach altem Recht zugesprochene Überbrückungsrenten weiterhin nach altem Recht ausgerichtet werden (Abs. 1). Abs. 2 enthält eine Übergangsfrist von drei Jahren. Mitarbeitende, welche die Voraussetzungen für eine Überbrückungsrente nach altem Recht erfüllen, können diesen Anspruch geltend machen, sofern ihr Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Jahren seit dem Inkrafttreten dieser Änderung endet. Eine zu kurze Frist würde vermutlich eine grössere Anzahl von Mitarbeitenden den Entscheid einer Frühpensionierung begünstigen, was zu einem relevanten Know-How-Verlust führen könnte. Ebenso ist die Planung der Pensionierung ein weitreichender Entscheid für die Mitarbeitenden und deren Familien, weshalb dieser Beschluss seriös und ohne Zeitdruck geplant werden sollte.

§ 65b

Gemäss § 65b ist der Regierungsrat ermächtigt, den automatischen Stufenanstieg von § 47 Abs. 3 und den Teuerungsausgleich von § 48 bis längstens 2017 auszusetzen. Die Bestimmung kann ersatzlos aufgehoben werden.

Gesetz über die Pensionskasse des Kantons Schwyz (Pensionskassengesetz, PKG) vom 21. Mai 2014

Der Inhalt von § 7 Abs. 1 bleibt unverändert. Es handelt sich um begriffliche Anpassungen an das neue Lohnsystem.

Personal- und Besoldungsgesetz für die Lehrpersonen an der Volksschule (PGL) vom 27. Juni 2002

§ 10 Abs. 3 Bst. c

Es war teilweise unklar, wann das Arbeitsverhältnis einer Lehrperson endet. Der neue Wortlaut schafft Klarheit, dass das Arbeitsverhältnis am Ende des Semesters endet, in welchem die Lehrperson die Altersgrenze erreicht. Dies entspricht der bestehenden Praxis. Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu § 18 Abs. 3 Bst. c PG verwiesen.

§ 35 Abs. 2

Im Bereich der Schulischen Heilpädagogik dauert der Fachkräftemangel bereits seit mehreren Jahren an. Die pädagogische Hochschule und die Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik in Zürich tragen dem Rechnung und haben neue Lehrgänge (CAS «Einführung in die Integrative Förderung» [CAS EIF], Master SEK I Profil Heilpädagogik) konzipiert. Auf der Primarschulstufe haben die neuen Lehrgänge, insbesondere der CAS EIF, bereits zu einer ersten Entspannung der Situation geführt. Da auf der Primarstufe eine separate Lohnklasse Sonderpädagogik besteht, erhalten Lehrpersonen mit dieser Ausbildung auch einen etwas höheren Lohn (§ 19 Abs. 2 Personal- und Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen an der Volksschule vom 10. Dezember 2002 [PVL, SRSZ 612.111]). Nun liegt der Fokus auf der Sekundarstufe I. Aktuell werden hier Lehrpersonen mit einem Diplom für die Sekundarstufe I wie auch jene Lehrpersonen mit einem Diplom für die Sekundarstufe I plus einem Diplom für schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen in der gleichen Lohnklasse eingereiht, da es auf der Sekundarstufe I keine separate Lohnklasse Sonderpädagogik gibt. Im Rahmen der Beantwortung des Postulats P 7/20 «Den Mangel an Lehrpersonen auf der Sek C – Werkschule im Kanton Schwyz beheben» hat der Regierungsrat vorgeschlagen, zusätzlich zu den bereits eingeleiteten Massnahmen wie die Entwicklung des CAS EIF einen finanziellen Anreiz für Lehrpersonen mit einer zweiten Masterausbildung zu schaffen (RRB Nr. 331 vom 18. Mai 2021). Gleichzeitig hat er dem Kantonsrat beantragt, das Postulat erheblich zu erklären. Es ist geplant, dass der Kantonsrat an seiner nächsten Sitzung darüber beschliesst.

Mit der Ergänzung von § 35 Abs. 2 wird die rechtliche Grundlage geschaffen, damit der Regierungsrat Lehrpersonen der Sekundarstufe I, welche über eine Zusatzausbildung verfügen, eine Zulage zusprechen kann.

Anpassungen an das Personal- und Besoldungsgesetz

Das PGL ist inhaltlich auf das PG abzustimmen, soweit das Arbeitsverhältnis zu den Lehrpersonen der Volksschule keiner abweichenden Regelung bedarf. Aus der nachfolgenden Auflistung geht hervor, aufgrund welcher Bestimmung des PG, die Bestimmungen des PGL anzupassen sind.

PGL	PG
§ 10 Abs. 3 Bst. c	§ 18 Abs. 3 Bst. c
§ 12 Abs. 3	§ 21 Abs. 3
§ 14 Abs. 1 Bst. d und e (neu)	§ 21b Abs. 1 Bst. c und e (neu)
§ 16 Überschrift	§ 21d Überschrift
§ 17	§ 21e
§ 19 Abs. 3	§ 21g Abs. 3
§ 22 Abs. 3	§ 24 Abs. 2
§ 33 Überschrift und Abs. 2	§ 36 Überschrift und Abs. 2 (neu)
§ 34 Abs. 2 und 3 (neu)	§ 30a Abs. 2 und 3 (neu)
§ 42 Abs. 1 und 2	§ 51 Abs. 1 und 2
§ 45 Abs. 1	§ 56 Abs. 1
§ 51a (neu)	§ 65a Überschrift und Abs. 1 und 2

5. Finanzielle und personelle Auswirkungen

Die vorliegende Vorlage führt zu keinen massgebenden finanziellen und personellen Auswirkungen auf Kanton, Bezirke und Gemeinden. Die kostenverursachenden Anpassungen von rund 0.9 Mio. Franken beim Lohnsystem (Heranführung der zu tief eingestuften Fr. 56 000.--), der Ferienregelung (Fr. 500 000.--), der Ausweitung beim Dienstaltersgeschenk (Fr. 70 000.--) sowie der potenziellen Erhöhung der Familienzulage (Fr. 260 000.--) können durch den Wegfall der Überbrückungsrente (rund 1.2 Mio. Franken) sowie der Streichung der zusätzlichen Freitage aufgefangen werden, wodurch die Umsetzung dieser Revision kostenneutral erfolgen kann. Die vorgesehenen Übergangsbestimmungen erlauben den Mitarbeitenden einen angemessenen Übergang, weshalb von keinen personellen Auswirkungen wie einem massiven Anstieg von vorzeitigen Pensionierungen auszugehen ist. Die Attraktivität des Kantons Schwyz als Arbeitgeber kann durch die vorgesehenen Optimierungen sowie Flexibilisierungen nachhaltig erhalten oder gar gesteigert werden.

6. Behandlung im Kantonsrat

6.1 Ausgabenbremse

Beim vorliegenden Beschluss handelt es sich nicht um eine Ausgabenbewilligung. Für die Schlussabstimmung gilt das einfache Mehr gemäss § 87 Abs. 1 der Geschäftsordnung des Kantonsrates vom 17. April 2019 (GOKR, SRSZ 142.110).

6.2 Referendum

Gemäss §§ 34 Abs. 2 und 35 der Kantonsverfassung vom 24. November 2010 (KV, SRSZ 100.100) unterstehen:

- a) Erlass, Änderung und Aufhebung von Gesetzen;
- b) internationale und interkantonale Vereinbarungen mit Gesetzesrang;
- c) Ausgabenbeschlüsse über neue einmalige Ausgaben von mehr als 5 Mio. Franken und Ausgabenbeschlüsse über neue jährlich wiederkehrende Ausgaben von mehr als Fr. 500 000.--; dem obligatorischen oder fakultativen Referendum.

Der vorliegende Beschluss hat die Änderung eines Gesetzes zum Gegenstand und unterliegt somit bei Zustimmung von weniger als drei Viertel der an der Schlussabstimmung teilnehmenden Mitglieder des Kantonsrates, dem obligatorischen oder bei Zustimmung von drei Viertel und mehr der an der Abstimmung teilnehmenden Mitglieder des Kantonsrates, dem fakultativen Referendum.