
Personal- und Besoldungsverordnung der Gemeinde Schwyz
(Vom 25. März 1994)¹

Gestützt auf § 7 Abs. 1 Buchstabe i Gemeindeorganisationsgesetz beschliesst die Gemeindeversammlung nach Einsicht in Bericht und Vorlage des Gemeinderates die folgende Personal- und Besoldungsverordnung der Gemeinde Schwyz (PBV/SZ).

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich²

¹ Diese Verordnung regelt

- a) Das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiter der Gemeinde Schwyz und ihrer Anstalten mit Ausnahme der dem kantonalen Recht unterstellten Lehrpersonen und des Personals der Sparkasse Schwyz.
- b) Die Vergütungen an den Vermittler, den Betreibungsbeamten sowie ihre jeweiligen Stellvertreter.

² Der Gemeinderat kann für die Mitarbeiter der Alters-, Pflege- und Behindertenheime sowie für die Lehrpersonen der Jugendmusikschule abweichende Vorschriften erlassen.

Art. 2 Begriffsbestimmungen: Mitarbeiter²

¹ Die Gemeinde Schwyz kennt folgende Gruppen von Mitarbeitern:

- a) Beamte stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis und sind auf Amtsdauer gewählt.
- b) Angestellte stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis, werden aber nicht gewählt.
- c) Lehrlinge und Praktikanten stehen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis. Dieses richtet sich nach dem Schweizerischen Obligationenrecht.

² Als Beamte gewählt werden lediglich diejenigen Funktionsträger, deren Wahl von Gesetzes wegen vorgesehen ist. Alle übrigen vollamtlichen Mitarbeiter sind Angestellte, soweit es sich nicht um Aushilfen handelt.

Art. 3 Begriffsbestimmung: Gleichstellung²

Begriffe wie Mitarbeiter, Beamte, Angestellte, Lehrlinge und Praktikanten beziehen sich in gleicher Weise auf Männer und Frauen.

¹ Angenommen an der Volksabstimmung vom 8. Mai 1994 mit 2096 Ja gegen 1294 Nein.

² Angenommen an der Volksabstimmung vom 2. Juni 2002 mit 2787 Ja gegen 1405 Nein. Mit Gemeinderatsbeschluss vom 24. Januar 2003 rückwirkend per 1. Januar 2003 in Kraft gesetzt.

Art. 4 Stellenplan²

¹ Der Gemeinderat erlässt einen verbindlichen Stellenplan.

² Im Stellenplan sind die auf Dauer benötigten Stellen enthalten.

Art. 5 Ausschreibung²

¹ Freie Stellen, die im Stellenplan enthalten sind, werden zur Bewerbung öffentlich ausgeschrieben.

² Die Anstellungsbehörde kann begründete Ausnahmen gestatten.

II. Arbeitsverhältnis der Mitarbeiter

Art. 6 Rechtsnatur²

¹ Das Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und den Beamten bzw. Angestellten ist öffentlich-rechtlich.

² Kann dieser Verordnung oder den Ausführungsvorschriften keine Vorschrift entnommen werden, gilt ergänzend das Obligationenrecht.

Art. 7 Begründung: Wahl²

¹ Das Arbeitsverhältnis der Beamten wird durch die Wahl begründet. Voraussetzung dafür ist die Zustimmung des Beamten.

² Zuständig für die Wahl ist der Gemeinderat, sofern in der Gesetzgebung keine andere Wahlbehörde bezeichnet ist.

Art. 8 Begründung: Vertrag²

¹ Angestellte werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag angestellt.

² Zuständig für den Vertragsabschluss ist der Gemeinderat oder die von ihm bezeichnete Anstellungsbehörde.

³ Der Gemeinderat kann einen Normvertrag erlassen, der die wesentlichen Bestandteile des Arbeitsverhältnisses enthält.

Art. 9 Begründung: Voraussetzungen²

¹ Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses setzt die Eignung für die Stelle voraus.

² Die Gesetzgebung oder die Anstellungsbehörde können weitere Voraussetzungen verlangen. Diese sind in der Ausschreibung anzuführen.

Art. 10 Dauer: Amtsperiode²

² Angenommen an der Volksabstimmung vom 2. Juni 2002 mit 2787 Ja gegen 1405 Nein. Mit Gemeinderatsbeschluss vom 24. Januar 2003 rückwirkend per 1. Januar 2003 in Kraft gesetzt.

¹ Das Arbeitsverhältnis der Beamten dauert unabhängig vom Stellenantritt bis zum Ablauf der jeweiligen Amtsperiode des Regierungsrates des Kantons Schwyz. Es kann unter Vorbehalt der gesetzlichen Ausnahmen ohne Zustimmung des Mitarbeiters weder beendet noch umgestaltet werden.

² Das Arbeitsverhältnis der Angestellten wird auf unbestimmte Zeit eingegangen, sofern im Vertrag keine begrenzte Dauer vereinbart wird.

Art. 11 Dauer: Probeverhältnis²

¹ Wird mit einem vom Gemeinderat gewählten Beamten erstmals ein Arbeitsverhältnis begründet, besteht während den ersten sechs Monaten ein Probeverhältnis.

² Überzeugen die Leistungen oder das Verhalten des Beamten nicht, kann der Gemeinderat das Probeverhältnis um höchstens sechs Monate verlängern.

³ Das Probeverhältnis der Angestellten ist im Vertrag entsprechend ihrem Aufgabenbereich festzulegen.

Art. 12 Dauer: Rückversetzung ins Probeverhältnis

¹ Steht nachweisbar fest, dass ein vom Gemeinderat gewählter Beamter über längere Zeit eine ungenügende Leistung erbringt oder sein Verhalten im Dienst zu beanstanden ist, kann ihn der Gemeinderat ins Probeverhältnis zurückversetzen.

² Die Rückversetzung ins Probeverhältnis darf höchstens sechs Monate betragen.

Art. 13 Umgestaltung²

¹ Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis eines von ihr gewählten Beamten oder eines Angestellten umgestalten, sofern auch der Mitarbeiter zustimmt oder sofern eine gesetzliche Regelung die Umgestaltung erfordert oder diese sich aus wichtigen Gründen aufdrängt. Das bisherige Arbeitsverhältnis wird durch ein anderes abgelöst.

² Ein anderes Arbeitsverhältnis liegt vor, wenn eine wesentliche Änderung im Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereich oder im Umfang der Arbeitsleistung eintritt.

Art. 14 Beendigung: Gründe²

¹ Das Arbeitsverhältnis der Beamten endet durch:

- a) Auflösung
- b) Ablauf der Amtsperiode
- c) Erreichen der Altersgrenze
- d) Arbeitsunfähigkeit

² Angenommen an der Volksabstimmung vom 2. Juni 2002 mit 2787 Ja gegen 1405 Nein. Mit Gemeinderatsbeschluss vom 24. Januar 2003 rückwirkend per 1. Januar 2003 in Kraft gesetzt.

- e) Aufhebung der Stelle
- f) Vorzeitige Pensionierung

²Das Arbeitsverhältnis der Angestellten endet durch:

- a) Auflösung
- b) Ablauf der Vertragsdauer
- c) Erreichen der Altersgrenze
- d) Arbeitsunfähigkeit
- e) Aufhebung der Stelle
- f) Vorzeitige Pensionierung

³Vorbehalten bleiben Disziplinar massnahmen gemäss dem Gesetz über die Haftung des Gemeinwesens und die Verantwortlichkeit seiner Funktionäre im Kanton Schwyz.

Art. 15 Beendigung: Auflösung²

¹Die Mitarbeiter können durch schriftliche Mitteilung an die Anstellungsbehörde einseitig die Auflösung des Arbeitsverhältnisses verlangen. Die Fristen betragen:

- a) während des Probeverhältnisses einen Monat und ausserhalb des Probeverhältnisses drei Monate;
- b) die Anstellungsbehörde kann diese Fristen für Beamte und Angestellte mit Führungs- oder Spezialaufgaben bei der Begründung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses auf höchstens sechs Monate ausdehnen.

²Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis mit Mitarbeitern einseitig durch schriftliche Mitteilung und unter Angabe von Gründen auflösen:

- a) bei Beamten während des Probeverhältnisses mit einer Frist von einem Monat;
- b) bei Angestellten während des Probeverhältnisses mit einer Frist von einem Monat und ausserhalb des Probeverhältnisses mit einer Frist von mindestens drei Monaten beziehungsweise entsprechend Abs. 1 Buchstabe b.

³Das Arbeitsverhältnis kann auf Ende des Monats aufgelöst werden.

Art. 16 Beendigung: Ablauf der Amtsperiode, Wiederwahl²

¹Das Arbeitsverhältnis der vom Gemeinderat gewählten Beamten endet mit dem Ablauf der Amtsperiode. Der Gemeinderat kann die Beamten, die sich bewährt haben, für eine weitere Amtsdauer wiederwählen.

²Beabsichtigt der Gemeinderat auf eine Wiederwahl zu verzichten oder ein anderes Arbeitsverhältnis zu begründen, so teilt er seine Absicht dem Mitarbeiter unter Einhaltung der in Art. 15 Abs. 1 für das betreffende Arbeitsverhältnis vorgesehenen Kündigungsfrist vor Ablauf der Amtsperiode schriftlich mit. Der Beamte ist vorher von einer Delegation des Gemeinderates anzuhören.

² Angenommen an der Volksabstimmung vom 2. Juni 2002 mit 2787 Ja gegen 1405 Nein. Mit Gemeinderatsbeschluss vom 24. Januar 2003 rückwirkend per 1. Januar 2003 in Kraft gesetzt.

Art. 17 Beendigung: Erreichen der Altersgrenze²

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Erreichen der Altersgrenze am Letzten des Monats, in welchem der Mitarbeiter das 65. Altersjahr vollendet.

Art. 18 Beendigung: Arbeitsunfähigkeit²

¹ Ist ein Beamter oder ein Angestellter wegen Krankheit oder Unfall dauernd ausser Stande, seine Aufgaben zu erfüllen, so wird das Arbeitsverhältnis durch die Anstellungsbehörde umgestaltet, nicht erneuert oder aufgelöst.

² Die volle oder teilweise Arbeitsunfähigkeit gilt als dauernd, wenn sie nach den Bestimmungen der Verordnung über die Versicherungskasse so beurteilt wird oder wenn sie länger als 12 Monate dauert.

Art. 19 Beendigung: Aufhebung der Stelle²

Wird die Stelle eines Beamten oder eines Angestellten aufgehoben und lehnt er eine zumutbare Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses ab, so wird es nach Ablauf von drei Monaten aufgelöst.

Art. 20 Beendigung: Vorzeitige Pensionierung Zeitpunkt²

¹ Die Mitarbeiter können sich nach Vollendung des 60. 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.

Art. 21 Überbrückungsrente²

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 der Verordnung über die Versicherungskasse des Kantons Schwyz eine Altersrente 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 bei der Gemeinde während der letzten zehn Jahre vor der Pensionierung. Besteht ein Anspruch auf eine Viertelrente oder eine halbe Rente der Eidg. Invalidenversicherung, entspricht die Höhe der Überbrückungsrente drei Vierteln bzw. der Hälfte davon. Besteht ein Anspruch auf eine ganze Rente der Eidg. Invalidenversicherung, entfällt der Anspruch auf eine Überbrückungsrente.

² Angenommen an der Volksabstimmung vom 2. Juni 2002 mit 2787 Ja gegen 1405 Nein. Mit Gemeinderatsbeschluss vom 24. Januar 2003 rückwirkend per 1. Januar 2003 in Kraft gesetzt.

³ Der Gemeinderat regelt in den Ausführungsvorschriften die Voraussetzungen und Modalitäten der Überbrückungsrente für die Lehrpersonen an der Jugendmusikschule.

III. Rechte und Pflichten der Mitarbeiter

Art. 22 Besoldung und Versicherung

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Besoldung und ist gegen die wirtschaftlichen Folgen von Unfall, Invalidität, Alter und Tod versichert.

Art. 23 Ferien²

¹ Der Ferienanspruch der Beamten und Angestellten 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 Lehrlinge und Praktikanten sowie der anteilmässige Ferienanspruch werden in den Ausführungsvorschriften geregelt.

Art. 24 Urlaub²

¹ Besoldeter oder unbesoldeter Urlaub kann gewährt werden, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.

² In den Ausführungsvorschriften wird der besoldete Kurzurlaub für persönliche Anlässe und der besoldete Urlaub im öffentlichen Interesse geregelt.

³ Die Anstellungsbehörde kann unbesoldeten Urlaub gewähren.

Art. 25 Verbandsfreiheit

Die Verbandsfreiheit ist gewährleistet. Die Mitarbeiter können insbesondere Personalorganisationen gründen und ihnen angehören.

Art. 26 Mitwirkung²

¹ Die Personalorganisationen und die einzelnen Mitarbeiter haben das Recht, zu betrieblichen und beruflichen Angelegenheiten dem Gemeinderat Vorschläge zu machen.

² Vor dem Erlass von Personalvorschriften ist das Personal in angemessener Weise anzuhören.

² Angenommen an der Volksabstimmung vom 2. Juni 2002 mit 2787 Ja gegen 1405 Nein. Mit Gemeinderatsbeschluss vom 24. Januar 2003 rückwirkend per 1. Januar 2003 in Kraft gesetzt.

d) den Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

Art. 33 Arbeitszeit: Überstunden²

¹ Der Mitarbeiter ist verpflichtet, ausnahmsweise und in zumutbarem Ausmass Überstunden zu leisten.

² In den Ausführungsvorschriften ist die Kompensation als Regelfall und die Vergütung von Überstunden als Ausnahme zu regeln.

³ Die Teilnahme an Sitzungen, Augenscheinen und Abstimmungsdiensten ausserhalb der Blockzeiten werden in der Höhe des Sitzungsgeldes der betreffenden Behörde oder Kommission abgegolten. Es erfolgt keine zusätzliche Zeitkompensation. Abweichende Bestimmungen des Gemeinderates bleiben vorbehalten.

Art. 34 Arbeitszeit: Teilzeitarbeit²

Die Anstellungsbehörde kann die Normalarbeitszeit im Einzelfall verkürzen oder eine Stelle mit mehreren Mitarbeitern besetzen, wenn es der Dienstbetrieb gestattet.

Art. 35 Amtsgeheimnis

¹ Der Mitarbeiter hat gegenüber Dritten über dienstliche Angelegenheiten zu schweigen. Dienstliche Akten und Daten dürfen Dritten nicht zugänglich gemacht werden. Die Geheimhaltungspflicht gilt auch nach der Beendigung des Dienstverhältnisses.

² Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht:

- a) wenn die Gesetzgebung zur Anzeige oder zur Auskunft verpflichtet;
- b) im Rahmen der Zeugnispflicht, wenn der Gemeinderat zur Aussage ermächtigt.

³ Von der Geheimhaltungspflicht kann der Gemeinderat entbinden, wenn an der Geheimhaltung von Akten und Angelegenheiten keine schützenswerten, öffentlichen oder privaten Interessen bestehen.

Art. 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.

Art. 37 Streikverbot

Der Mitarbeiter darf weder streiken noch andere dazu auffordern.

² Angenommen an der Volksabstimmung vom 2. Juni 2002 mit 2787 Ja gegen 1405 Nein. Mit Gemeinderatsbeschluss vom 24. Januar 2003 rückwirkend per 1. Januar 2003 in Kraft gesetzt.

Art. 38 Wohnsitz²

¹ Der Mitarbeiter kann von der Anstellungsbehörde verpflichtet werden, aus dienstlichen Gründen in der Gemeinde zu wohnen.

² Dabei kann angeordnet werden, dass der Mitarbeiter einen bestimmten Wohnsitz zu nehmen oder eine Dienstwohnung zu beziehen hat.

Art. 39 Nebenbeschäftigung²

¹ Der Mitarbeiter darf keine Nebenbeschäftigungen ausüben, die seine Aufgabenerfüllung beeinträchtigen können. Die Anstellungsbehörde kann aus wichtigen Gründen Ausnahmen bewilligen.

² Die Bewilligungspflicht, die Beanspruchung von Arbeitszeit und die Ablieferung von Entschädigungen und Besoldungsbeiträgen Dritter wird in den Ausführungsvorschriften geregelt.

Art. 40 Fort- und Weiterbildung²

¹ Die Gemeinde fördert die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter.

² In den Ausführungsvorschriften wird die Beanspruchung von Arbeitszeit und die Übernahme der Kosten geregelt.

IV. Besoldung

Art. 41 Besoldung²

¹ Die Besoldung bildet das Entgelt für die gesamte Inanspruchnahme des Mitarbeiters durch seine Tätigkeit im Dienste der Gemeinde.

² Die Mitarbeiter haben für in ihren Pflichtenkreis gehörende Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Sporteln, Provisionen und dergleichen; solche Entgelte gehen in die Gemeindekasse. Vorbehalten bleibt Art. 56.

Art. 42 Besoldungsansätze²

¹ Die Jahresbesoldung der Mitarbeiter beträgt für die gesamte Normalarbeitszeit nach Besoldungsklassen:

Besoldungsklasse	Jahresbesoldung in Franken ³	
	Minimum	Maximum
1	42'730	61'533

² Angenommen an der Volksabstimmung vom 2. Juni 2002 mit 2787 Ja gegen 1405 Nein. Mit Gemeinderatsbeschluss vom 24. Januar 2003 rückwirkend per 1. Januar 2003 in Kraft gesetzt.

³ In der Fassung gemäss Beschluss des Gemeinderates Nr. 1368 vom 19. Dezember 2008.

2	44'481	64'053
3	46'342	66'734
4	48'317	69'578
5	50'408	72'584
6	52'607	75'752
7	54'920	79'085
8	57'345	82'578
9	59'887	86'235
10	62'537	90'055
11	65'304	94'039
12	68'185	98'182
13	71'172	102'488
14	74'275	106'958
15	77'490	111'589
16	80'822	116'383
17	84'265	121'339
18	87'820	126'460
19	91'489	131'743
20	95'270	137'187
21	99'162	142'794
22	103'168	148'564
23	107'289	154'495
24	111'520	160'589

² Die Besoldungsansätze entsprechen dem Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise von 160,60 Punkten (Basiswert: Dezember 1982 = 100 Punkte).

Art. 43 Einreihung: Einreihungsplan²

Der Gemeinderat setzt den Einreihungsplan nach Funktionen und Besoldungsklassen fest.

Art. 44 Einreihung: Einzeleinweisung²

¹ Bei der Anstellung bestimmt die Anstellungsbehörde die Einreihung des Mitarbeiters in die Besoldungsklasse und den betreffenden Besoldungsansatz nach Massgabe des Anforderungsprofils der Stelle, der Vorbildung, der beruflichen Erfahrung des Bewerbers und der Arbeitsmarktlage.

² Die Anstellungsbehörde beschliesst im Rahmen des Einreihungsplanes über die Beförderung eines Mitarbeiters in eine höhere Besoldungsklasse, wenn sein Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereich erweitert wird.

² Angenommen an der Volksabstimmung vom 2. Juni 2002 mit 2787 Ja gegen 1405 Nein. Mit Gemeinderatsbeschluss vom 24. Januar 2003 rückwirkend per 1. Januar 2003 in Kraft gesetzt.

Art. 45 Reallohnanpassung²

¹ Die Anstellungsbehörde legt die Besoldungsanpassung jedes Mitarbeiters innerhalb der Besoldungsklasse gestützt auf die periodische Leistungsbeurteilung und nach Massgabe des bewilligten Voranschlagskredites jeweils auf den 1. Januar fest.

² Die Besoldungsanpassung setzt eine sehr gute Beurteilung des Mitarbeiters durch den Vorgesetzten voraus.

Art. 46 Teuerungsausgleich

Der Gemeinderat ist ermächtigt, die Besoldungen für die Mitarbeiter jeweils per Stichtag 1. Januar nach Massgabe des bewilligten Voranschlagskredites dem Landesindex für Konsumentenpreise voll oder teilweise anzupassen.

Art. 47 Auszahlung der Jahresbesoldung

Die Jahresbesoldung umfasst 13 Monatslöhne und wird in 12 gleichen Teilbeträgen, jeweils vor jedem Monatsende, ausbezahlt.

Art. 48 Leistungszulage

Der Gemeinderat kann einzelnen Mitarbeitern für hervorragende Leistungen nach Massgabe des bewilligten Voranschlagskredites eine Leistungszulage ausrichten. Die Leistungszulage wird jeweils für ein Jahr zugesprochen und wird nicht in den versicherten Jahresverdienst nach der Verordnung über die Versicherungskasse einbezogen.

Art. 49 Voranschlagskredit²

¹ Der Gemeinderat unterbreitet der Gemeindeversammlung nach Massgabe der Wirtschafts- und Finanzlage die Voranschlagskredite, welche für die an die Mitarbeiter auszurichtenden Reallohnanpassungen (Art. 44 und 45), Teuerungsausgleich (Art. 46) und Leistungszulagen (Art. 48) jährlich zur Verfügung stehen und stellt diese in die entsprechenden Voranschlagsrubriken ein.

² Diese Voranschlagskredite sind im Bericht zum Budget nach den drei Gruppen Total der individuellen Reallohnanpassungen und Leistungszulagen sowie Total des generellen Teuerungsausgleiches auszuweisen.

³ Die Gemeindeversammlung bewilligt im Rahmen der Budgetgenehmigung die gemäss Abs. 1 rubrizierten Voranschlagskredite.

² Angenommen an der Volksabstimmung vom 2. Juni 2002 mit 2787 Ja gegen 1405 Nein. Mit Gemeinderatsbeschluss vom 24. Januar 2003 rückwirkend per 1. Januar 2003 in Kraft gesetzt.

Art. 50 Dienstaltersgeschenk²

¹ Wenn ein Mitarbeiter sein zehntes Dienstjahr erfüllt, wird ihm ein Dienstaltersgeschenk von drei Prozent der Jahresbesoldung nach Art. 42 ausgerichtet. Nach je fünf weiteren Dienstjahren wird ihm ein jeweils um ein Prozent 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 Erreichen der Altersgrenze, Arbeitsunfähigkeit oder Aufhebung der Stelle, so wird ihm das nächstfällige Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.

Art. 51 Ausserordentliche Zulage²

Zur Gewinnung oder Erhaltung eines besonders qualifizierten Mitarbeiters kann die Anstellungsbehörde eine ausserordentliche Zulage bis zu 20 Prozent einer Jahresbesoldung nach Art. 42 zusprechen.

Art. 52 Sozialzulagen

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Kinder- und Geburtszulagen nach dem Gesetz über Familienzulagen.

Art. 53 Ausnahmen: Lernende

Der Gemeinderat regelt die Besoldung der Praktikanten und Lehrlinge.

Art. 54 Ausnahmen: anteilmässige Besoldung²

Ein anteilmässiger Besoldungsanspruch auf die Leistungen nach Art. 44 bis 46, 48 und 50 bis 52 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.

Art. 55 Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung oder im Todesfall²

¹ In den Ausführungsvorschriften wird die Lohnzahlung während des Militär- und Zivildienstes, während der Krankheit und des Unfalls sowie während der Schwangerschaft und der Niederkunft geregelt.

² In den Ausführungsvorschriften werden die Leistungen im Todesfall geregelt.

² Angenommen an der Volksabstimmung vom 2. Juni 2002 mit 2787 Ja gegen 1405 Nein. Mit Gemeinderatsbeschluss vom 24. Januar 2003 rückwirkend per 1. Januar 2003 in Kraft gesetzt.

V. Vergütungen

Art. 56 Nebenamtliche Mitarbeiter²

¹ Der Gemeinderat regelt die Vergütungen an den Vermittler, den Betriebsbeamten und an ihre jeweiligen Stellvertreter.

² Er berücksichtigt dabei die kantonalen Vorschriften und Richtlinien.

Art. 57 Besondere Arbeitsleistungen²

In den Ausführungsvorschriften wird die Vergütung geregelt für:

- a) Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst;
- b) Überstunden im Ausnahmefall;
- c) Ferien, die nicht bezogen werden können;
- d) Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitern;
- e) Sitzungen ausserhalb der Blockzeit.

Art. 58 Spesen

In den Ausführungsvorschriften 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) die Büroentschädigung;
- g) die Kleiderentschädigung.

Art. 59 Naturalleistungen

Der Gemeinderat regelt die Anrechnung von Naturalleistungen an den Lohn.

VI. Rechtsschutz

Art. 60 Für Beamte und Angestellte: Personalrechtliche Verfügungen²

¹ Personalrechtliche Verfügungen, die eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach einer Rückversetzung ins Probeverhältnis (Art. 15 Abs. 2 in Verbindung mit Art. 12), eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses zufolge Arbeitsunfähigkeit (Art. 18) sowie eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses zufolge Aufhebung der Stelle

² Angenommen an der Volksabstimmung vom 2. Juni 2002 mit 2787 Ja gegen 1405 Nein. Mit Gemeinderatsbeschluss vom 24. Januar 2003 rückwirkend per 1. Januar 2003 in Kraft gesetzt.

(Art. 19) zum Gegenstand haben, können gemäss Verordnung über die Verwaltungsrechtspflege angefochten werden.

² Anspruch und Höhe einer Abgangsentschädigung richten sich im Falle einer Kündigung oder Nichtwiederwahl ausschliesslich nach dem sinngemäss anwendbaren Schweizerischen Obligationenrecht (Art. 339b ff. OR).

Art. 61 Für Beamte und Mitarbeiter: Vermögensrechtliche Streitigkeiten²

Vermögensrechtliche Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis einschliesslich solcher gemäss Art. 60 Abs. 2 zwischen der Gemeinde und dem Beamten oder Angestellten entscheidet das kantonale Verwaltungsgericht im Klageverfahren.

Art. 62 Für die andern Mitarbeiter²

Lehrlinge und Praktikanten unterstehen der Zivilgerichtsbarkeit.

VII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 63 Anpassung der Arbeitsverhältnisse²

Die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse der Mitarbeiter werden auf den 1. Juli 1994 dem neuen Recht angepasst. Die Anpassung der Besoldungen und Vergütungen (Art. 39 ff.) erfolgt erstmals per 1. Januar 1995.

Art. 64 Garantie des Besitzstandes

¹ Der Gemeinderat reiht die Mitarbeiter ohne Rücksicht auf den Besitzstand auf den 1. Januar 1995 nach neuem Recht in die Besoldungsklassen ein und bestimmt auf diesen Zeitpunkt den betreffenden Besoldungsansatz, die der Arbeitsbewertung Rechnung trägt.

² Ist die Jahresbesoldung des Mitarbeiters nach Abs. 1 geringer als nach dem alten Recht, so wird ihm der Besitzstand des Jahres 1994 (Grundgehalt und Anstieg der Dienstalterszulage, die ausserordentliche Realloohnerhöhung, die Teuerungszulage und die Treueprämie sowie die allfällige Familienzulage) garantiert. Der nach altem Recht berechnete Betrag wird solange ausgerichtet, bis die Besoldung nach neuem Recht höher ist.

Art. 65 Inkrafttreten²

Der Gemeinderat bestimmt das Inkrafttreten der Änderungen.

Art. 66 Aufhebung bisherigen Rechts

² Angenommen an der Volksabstimmung vom 2. Juni 2002 mit 2787 Ja gegen 1405 Nein. Mit Gemeinderatsbeschluss vom 24. Januar 2003 rückwirkend per 1. Januar 2003 in Kraft gesetzt.

Mit Inkrafttreten dieser Verordnung wird die Verordnung über die Dienstverhältnisse und Besoldungen des Personals der Gemeinde Schwyz vom 22. Mai 1981 aufgehoben.

Art. 67

Vollzug

Der Gemeinderat erlässt die zum Vollzug dieser Verordnung erforderlichen Ausführungsvorschriften.