

GEMEINDEVERSAMMLUNG



MITTWOCH, 9. APRIL 2025, 20 UHR,
MYTHENFORUM SCHWYZ

15 SCHULRAUMPLANUNG
Entwicklung der Schulkreise
Ibach und Seewen

36 PERSONALREGLEMENT
Teilrevision

68 JAHRESRECHNUNG 2024

TRAKTANDEN UND INHALTSVERZEICHNIS

	Seiten
Rückblick auf das Jahr 2024	
Präsidiales	3–6
Finanzen	7–8
Hochbau	9–11
Tiefbau	12–14
Liegenschaften	15–16
Soziales	17–22
Bildung	23–27
Kultur und Freizeit	28–32
Sicherheit	33–35
Traktandum 1	
Personalreglement (PR) der Gemeinde Schwyz; Teilrevision	36–56
Traktandum 2	
Schulkreis Ibach; Erwerb Schulraumpavillon; Ausgabenbewilligung	57–61
Traktandum 3	
Muotabrücke West; Abrechnung Ausgabenbewilligung	62–63
Traktandum 4	
Vollanschluss H8 und Nietenbachstrasse; Abrechnung Ausgabenbewilligung	64–67
Traktandum 5	
Vorlage der Jahresrechnung 2024	68–82

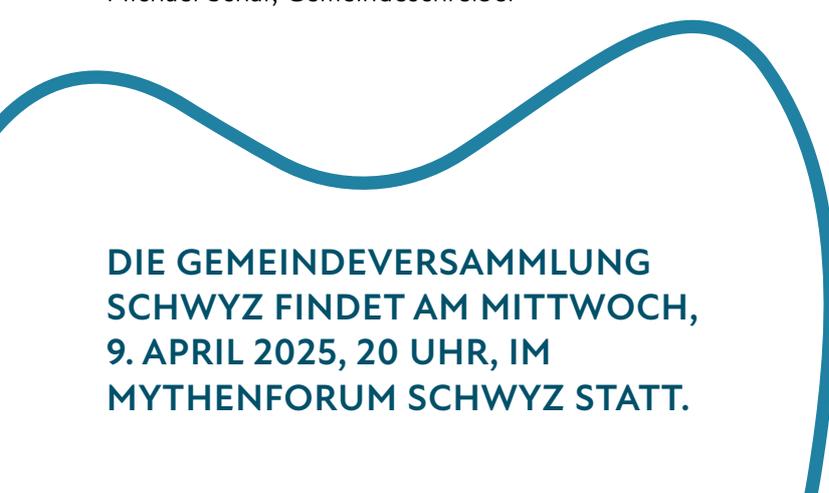
Die Traktanden 1 und 2 werden an die Urnenabstimmung vom 18. Mai 2025 überwiesen.
Die Traktanden 3, 4 und 5 werden an der Gemeindeversammlung definitiv verabschiedet.
Alle Gemeindeversammlungsvorlagen sind auf www.gemeineschwyz.ch zu finden.

Schwyz, 7. März 2025

Im Namen des Gemeinderats

Peppino Beffa, Gemeindepräsident

Michael Schär, Gemeindeschreiber



**DIE GEMEINDEVERSAMMLUNG
SCHWYZ FINDET AM MITTWOCH,
9. APRIL 2025, 20 UHR, IM
MYTHENFORUM SCHWYZ STATT.**

ES ERFÜLLT MICH SEHR, MICH FÜR UNSERE GEMEINDE EINZUSETZEN. DAS TEAM GEMEINDERAT ERLEDIGT SEINE AUFGABEN MIT GROSSEM ELAN.

Peppino Beffa,
Gemeindepräsident



RÜCKBLICK AUF DAS JAHR 2024

Die Gemeinde Schwyz schaut auf das vergangene Jahr zurück und gibt einen Einblick in die wichtigsten Meilensteine.

GEMEINDERAT

Der Gemeinderat Schwyz tagte wie im vergangenen Jahr 25 Mal und fällte dabei 383 Beschlüsse (Vorjahr: 410). Die Protokollierung umfasst 913 Seiten (Vorjahr: 1'016).

An den Gemeindewahlen vom 14. April 2024 kam es auch in der Schwyzer Exekutive zu grösseren Rochaden: Gemeindevizepräsident Gregor Achermann (FDP, seit 2012 im Rat, zuletzt Ressortvorsteher Liegenschaften) wie auch Gemeinderätin Stefanie Wiget (Die Mitte, seit 2016 im Rat, Ressortvorsteherin Tiefbau) verzichteten auf eine erneute Kandidatur.

Neu gewählt wurden Mirjam Bühlmann, GLP, als Ressortvorsteherin Tiefbau, sowie Thomas Kuchler, Die Mitte, als Ressortvorsteher Liegenschaften. Für eine weitere Amtszeit von 4 Jahren wurden ausserdem Christof Zumbühl, Ressortvorsteher Hochbau, sowie Andrea Schelbert, Ressortvorsteherin Soziales, bestätigt.

Keine Veränderungen gab es bei den Funktionen, die alle 2 Jahre einer Wahl unterstehen: Sowohl Peppino Beffa, Gemeindepräsident, als auch Benno Laimbacher, Säckelmeister, nehmen diese verantwortungsvolle und spannende Aufgaben auch in den kommenden 2 Jahren wahr.



Gemeinderat Schwyz 2024/26 (v. l. n. r.): Gemeindegeschreiber Michael Schär, Säckelmeister Benno Laimbacher, Gemeindevizepräsident Markus Furrer (Kultur und Freizeit), Gemeinderat Andy Tschümperlin (Bildung), Gemeinderätin Andrea Schelbert (Soziales), Gemeindepräsident Peppino Beffa, Gemeindegeweihe René Bürgler, Gemeinderat Thomas Kuchler (Liegenschaften), Gemeinderat Ivo Tschümperlin (Sicherheit), Gemeinderätin Mirjam Bühlmann (Tiefbau), Gemeinderat Christof Zumbühl (Hochbau).



DEMOKRATIE LEBT VON MACHERINNEN UND MACHERN. ICH SETZE MICH DAFÜR EIN, DASS AUCH MEINE GENERATION UND NOCH JÜNGERE FÜR AUFGABEN IN BEHÖRDEN UND KOMMISSIONEN BEGEISTERT WERDEN.

Michael Schär,
Gemeindegemeinschafter

POLITIK

Die Jahresrechnung 2023 mit einem Ertragsüberschuss von rund 3.8 Mio. Franken wurde den Stimmberechtigten an der ordentlichen Rechnungsgemeinde vom 10. April 2024 zur Genehmigung vorgelegt. Das erfreuliche Ergebnis resultierte aufgrund des Gesamtaufwands von 79.1 Mio. Franken und einem Gesamtertrag von 82.9 Mio. Franken. Die Nettoinvestitionen standen mit 10.8 Mio. Franken zu Buche. Die Versammlung vom 10. April 2024 überwies zudem die beantragte Aufhebung des Reglements über Beiträge an Wasserverbauungsmassnahmen an die Urnenabstimmung vom 9. Juni 2024. Das Geschäft war eine Folge aus der Neuorganisation des Hochwasserschutzes, wobei bei entsprechenden Projekten die Restkosten vollumfänglich durch den Bezirk Schwyz getragen werden. Daher war die bisherige Kostenbeteiligung von 10% durch die Gemeinde Schwyz, gestützt auf das besagte kommunale Reglement, nicht mehr zweckmässig und hätte zu einer Ungleichbehandlung im Vergleich zu allen übrigen Gemeinden im Bezirk Schwyz geführt. Die Vorlage wurde mit 4'332 Ja-Stimmen zu 560 Nein-Stimmen deutlich angenommen.

Die Budget-Gemeindeversammlung vom 11. Dezember 2024 lockte mit rund 560 Teilnehmenden eine überdurchschnittliche Anzahl an Schwyzerinnen und Schwyzern ins MythenForum. Die Sitzplätze waren nahezu komplett belegt, doch der vorsorglich eingerichtete Stehbereich im hinteren Saal musste letztlich nicht genutzt werden.

Das hohe Interesse war vor allem der lebhaften Diskussion rund um den Steuerfuss geschuldet. Auslöser war die Einführung des Innerkantonalen Finanzausgleichs, welcher der Gemeinde Schwyz im Jahr 2025 zusätzliche Einnahmen von rund 10.2 Mio. Franken verspricht.

Trotz geplanter Nettoinvestitionen von 19.5 Mio. Franken konnte der Gemeinderat mit einem Ertragsüberschuss von 3.45 Mio. Franken rechnen. Nach intensiven Diskussionen setzte sich schliesslich ein Steuerfuss von 140% durch – andere Vorschläge (125%, 155% und der bisherige Satz von 165%) fanden keine Mehrheit.

Ein weiteres zentrales Traktandum betraf das Kompetenzreglement für das Zeughausareal in Seewen. Ziel desselben ist es, klare Spielregeln für die Veräusserung von Baufeldern und Landflächen festzulegen und so Planungs- und Rechtssicherheit zu schaffen. Statt einer Vielzahl von Volksabstimmungen soll künftig der Gemeinderat, begleitet von einer beratenden Kommission, nach definierten Kriterien eigenständig über solche Geschäfte entscheiden können. Spannung brachte auch die Diskussion über den geplanten Neubau des Feuerwehrlokals im Verwaltungs- und Sicherheitszentrum Kaltbach. Eine kurzfristig eingereichte Verwaltungsgerichtsbeschwerde zwang den Gemeinderat dazu, die im Zusammenhang stehende Aufhebung des Baurechts am bisherigen Standort (Hinterer Steisteg) von der Traktandenliste zu streichen. Die Ausgabenbewilligung für den Neubau in Höhe von 8.26 Mio. Franken wurde jedoch zur Urnenabstimmung vom 9. Februar 2025 überwiesen. Über das Baurecht wird später separat entschieden.

Die Versammlung zeigte allen eindrucksvoll, wie lebendig die Schwyzer Demokratie ist. Sie erinnerte daran, wie essenziell es ist, dieses demokratische Mitspracherecht zu pflegen und allen zugänglich zu machen.

BEVÖLKERUNG

Die Bevölkerungszahl der ständigen Wohnbevölkerung stieg im letzten Jahr weiter stark an, dies durch die anhaltende rege Bautätigkeit in der Gemeinde, speziell im «Seewen Feld». Dadurch blieb das Niveau von Zu- und Umzügen hoch. Weiter wurden immer mehr verschiedene Dienstleistungen elektronisch über den Online-Schalter abgewickelt, vor allem An- und Abmeldungen, Adresswechsel oder Bescheinigungen wie zum Beispiel Wohnsitzbestätigungen und Heimatausweise.

Das Einwohneramt bearbeitete rund 32'300 Datensätze (Vorjahr: 35'700), wovon sich 2'882 auf Zu-, Um- und Wegzüge (Vorjahr: 3'217) bezogen. Zudem wurden 770 Wohnsitzbestätigungen (Vorjahr: 780) ausgestellt und 413 Identitätskarten (Vorjahr: 498) beantragt.

	Schweizerinnen/Schweizer			Ausländerinnen/Ausländer			Total
	Männlich	Weiblich	Total	Männlich	Weiblich	Total	
31.12.2023	6'332	6'432	12'764	1'867	1'575	3'442	16'206
31.12.2024	6'383	6'494	12'877	1'924	1'626	3'550	16'427
Bilanz	+51	+62	+113	+57	+51	+108	+221

ZIVILSTANDSAMT INNERSCHWYZ

Das Jahr 2024 brachte für das Zivilstandswesen eine grosse Veränderung mit sich. Das elektronische Personenstandsregister Infostar wurde nach 20 Jahren durch eine neue Version abgelöst. Das Infostar NG (New Generation) ermöglicht nun auch eine elektronische Belegsablage. Zudem wurde mit der Einführung von Infostar NG der für die Erfassung von Personen zur Verfügung stehende Zeichensatz erweitert. Bis anhin konnten gewisse Sonderzeichen anderer Sprachen, etwa der in der kroatischen Sprache verwendete Akut auf dem Buchstaben c (ć), in den Schweizer Registern nicht erfasst werden. Bereits in Infostar erfasste Personen haben die Möglichkeit, beim Zivilstandsamtsamt ein Gesuch zu stellen, um die Anpassung der Namensschreibweise zu beantragen. Die Statistik der Zivilstandsereignisse präsentiert sich ähnlich wie im vorherigen Jahr:

Zivilstandsereignisse	2023	2024
Geburten	413	419
davon Hausgeburten	16	9
Vaterschaftsanerkennungen	138	150
Todesfälle	531	540
Eheschliessungen (inkl. Umwandlungen von einer eingetragenen Partnerschaft in eine Ehe)	283	293
Namenserklärungen	41	46
Gerichts- und Verwaltungsentscheide	336	318
davon Scheidungen	122	106
davon Einbürgerungen (erleichtert und ordentlich)	182	178
davon Namensänderungen	28	33
davon restliche Entscheide (z. B. Adoptionen)	4	1

VERMITTLERAMT SCHWYZ

In arbeitsrechtlichen und nachbarschaftlichen Auseinandersetzungen, bei Erbstreitigkeiten, finanziellen Forderungen und in weiteren Fällen führt das Vermittleramt auf Gesuch hin ein Schlichtungsverfahren durch. In einer formlosen Verhandlung versucht der Vermittler, zwischen den Parteien eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen und somit ein Gerichtsverfahren zu verhindern. Im vergangenen Jahr gingen beim Vermittleramt Schwyz insgesamt 64 Gesuche ein. Beinahe die Hälfte davon – nämlich 29 – konnten durch einen Vergleich oder einen Entscheid definitiv erledigt werden. In 26 weiteren Fällen konnte keine Einigung erzielt werden, sodass der klagenden Partei die Möglichkeit offensteht, ein Gerichtsverfahren einzuleiten. Per Ende Jahr waren – zusammen mit Pendenzen aus den Vorjahren – noch insgesamt 21 Verfahren hängig; in den meisten davon waren die Schlichtungsverfahren auf die ersten Wochen des Jahrs 2025 angesetzt.





DIE ZUKUNFT BRINGT VERÄNDERUNG IN DER GEMEINDE SCHWYZ. WIR HABEN DAS PRIVILEG, SIE AKTIV MITZUGESTALTEN – WIR MÜSSEN ES ABER TUN!

Benno Laimbacher,
Säckelmeister

BETREIBUNGSAMT SCHWYZ 2024

Einige Zahlen und Fakten zu Betreibungshandlungen im Amtsjahr 2024 in der politischen Gemeinde Schwyz:

	2023	2024
Eingang Betreibungsbegehren	2'982	3'582
Eingang Fortsetzungsbegehren auf Pfändung/Konkurs	1'708	1'994
Anzahl Pfändungsvollzüge	1'084	1'304
Eingang Verwertungsbegehren auf Pfändung	33	52
Eingang Verwertungsbegehren auf Pfandverwertung	0	2
Anzahl erteilte Aufschubsbewilligungen	10	0
Anzahl ausgestellte Pfändungsverlustscheine	566	611
Total der Verluste	Fr. 2'305'416.00	Fr. 2'046'719.98
Ausfertigung Konkursandrohungen	36	63
Anzahl Arrestverfahren	10	7
Anzahl Retentionsverfahren	0	0
Eintragungen im Eigentumsvorbehaltsregister	5	2
Anzahl Betreibungs-/Solvenzauskünfte	2'418	2'480
Totalsumme der im Berichtsjahr für die Gläubiger eingebrachten Beträge	Fr. 3'977'646.00	Fr. 2'981'616.85

Die obigen Angaben betreffen die Gemeinde Schwyz (nicht berücksichtigt sind die Zahlen der Gemeinden Rothenthurm, Sattel und Steinen, welche ebenfalls vom Betreibungsamt Schwyz betreut werden).

Gegenüber dem Vorjahr sind die Betreibungsverfahren in der Gemeinde Schwyz um über 20% angestiegen (ein Plus von genau 600 Verfahren). Der extreme Anstieg an Betreibungen zeigt, dass immer mehr Menschen mit finanziellen Problemen konfrontiert sind und vor allem Rechnungen für Steuern, Krankenkassenprämien, Kredite und Online-Shopping nicht rechtzeitig bezahlen oder teilweise gar nicht (mehr) begleichen können. Auch die Anfragen für Betreibungsauskünfte nehmen stetig zu. Im Jahr 2024 wurden bereits 2'480 Betreibungsauszüge erstellt (im Vorjahr waren dies noch 2'418 – auch hier ist ein Anstieg von 2.5% festzustellen). Bei zwei Fahrnisversteigerungen wurden Sachwerte zu Geld gemacht – Fahrzeuge sowie Waren aller Art wurden öffentlich verwertet.

Um das nötige Wissen und die fachliche Kompetenz für die Bearbeitung der immer anspruchsvolleren Verfahren zu vertiefen, haben zwei Mitarbeiter des Betreibungsamts Schwyz den Grundbildungslehrgang «Sachbearbeiter Betreuung und Konkurs» bei der Konferenz der Betreibungs- und Konkursbeamten der Schweiz besucht und erfolgreich abgeschlossen. Das Gelernte ist sehr hilfreich und kann so zielgerichtet in der Praxis angewendet werden.

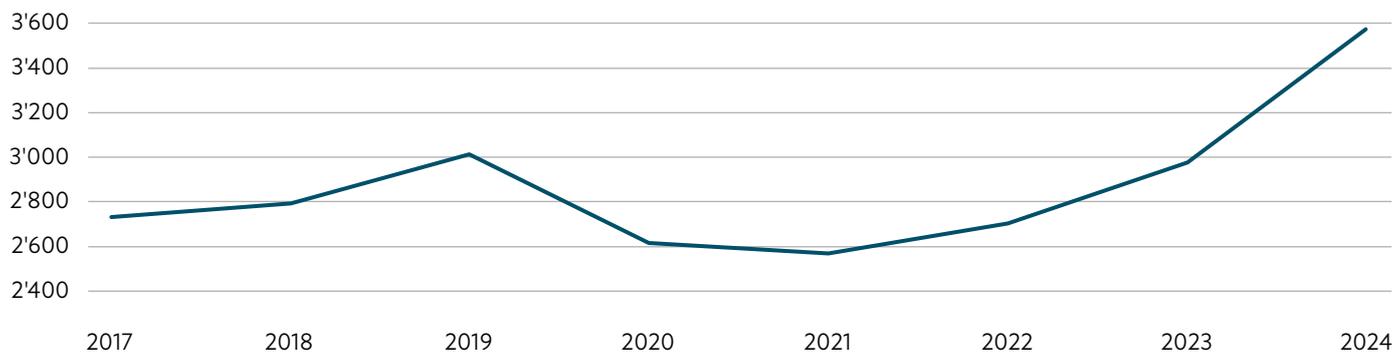


Die Regale des Betreibungsamts füllen sich weiter üppig mit Akten.

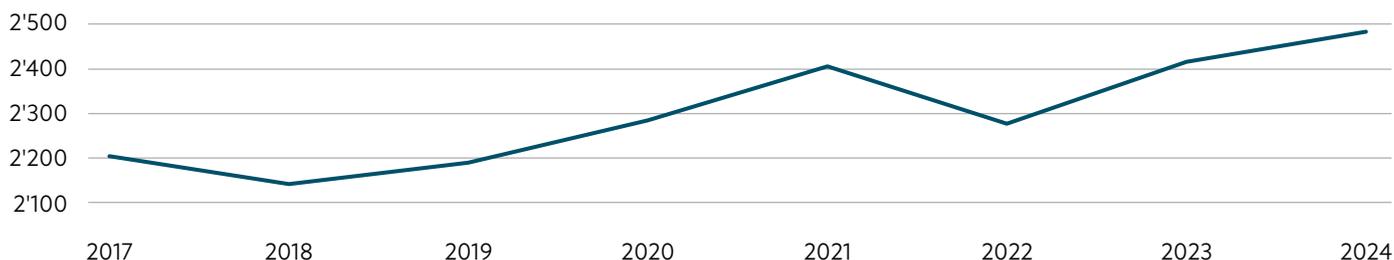


Die Arbeitswerkzeuge des Betreibungsbeamten, SchKG & Co.

Betreibungen Schwyz 2017–2024



Betreibungsauskünfte Schwyz 2017–2024



HEUTE PLANEN UND ÜBERMORGEN UMSETZEN – MIT UND FÜR DIE BEVÖLKERUNG DER GEMEINDE SCHWYZ.

Christof Zumbühl,
Ressortvorsteher Hochbau



STATISTISCHE ZAHLEN ZUR BAUTÄTIGKEIT

Die Baukommission hat im letzten Jahr 289 Baugesuche (inkl. abgelehnte respektive zurückgezogene Projekte) behandelt. Die geprüften Eingaben betrafen 9 Ein-, Zwei- oder Reihenfamilienhäuser, 11 Mehrfamilienhäuser, 2 Gewerbe- und Industriegebäude, 5 Landwirtschaftsbauten sowie diverse mittlere und kleine Bauvorhaben. Insgesamt blieb die Bautätigkeit in der Gemeinde Schwyz unverändert hoch. Die Anzahl der Gesuche für Anlagen zur Gewinnung von erneuerbaren Energien ist im Vergleich zum Vorjahr nochmals gestiegen.

	2021	2022	2023	2024
Bewilligte Baugesuche	268	285	238	278
Ein-, Zwei- und Reihenfamilienhäuser	8	12	16	9
Mehrfamilienhäuser	9	13	18	11
Gewerbe-/Industriebauten	14	11	9	2
Kleinbauten, An-/Umbauten, Umnutzungen	129	150	98	138
Landwirtschaftliche Bauten	17	9	9	5
Reklamegesuche	21	9	10	9
Vorabklärungen, Vorentscheide	36	15	31	14
Strassenprojekte, Parkplätze, Tiefbau	32	27	32	18
Anlagen erneuerbare Energien	41	64	65	71
Abgelehnte Baugesuche	4	7	8	11
Baueinstellungsverfügungen	2	3	1	1

ORTSPLANUNG

Der kommunale Richtplan bildet das zentrale Steuerungs- und Führungsinstrument des Gemeinderats zur Lenkung der künftigen räumlichen Entwicklung. 2024 wurden deshalb die Arbeiten zur Revision des Richtplans gestartet und intensiv vorangetrieben. Mit einem ambitionierten Zeitplan soll die Bevölkerung im 2025 über die Entwürfe informiert und ein partizipativer Prozess gestartet werden.

Die Einsprache- und Beschwerdeverfahren zur Revision des Schutzzonenplans und zur Teilrevision des Baureglements betreffend Einführung einer Mehrwertabgabe bei Auf- und Umzonungen konnten 2024 erfolgreich abgeschlossen werden. Die Bevölkerung wird voraussichtlich an der ausserordentlichen Gemeindeversammlung vom 2. Juli 2025 über das Geschäft beraten und anschliessend an der Urnenabstimmung entscheiden können. Darüber hinaus wurden erste Vorbereitungen für verschiedene Nutzungsplanverfahren gestartet (beispielsweise Umzonung Liegenschaft Bahnhofstrasse 15).

Die Planungskommission hat 2024 unter anderem 3 Gestaltungspläne vorgeprüft. Einer davon wurde vom Gemeinderat erlassen und vom Regierungsrat genehmigt. Die beiden anderen Sondernutzungsplanungen werden voraussichtlich 2025 zur Genehmigung eingereicht.

UMWELT

Die Gemeinde erarbeitet derzeit ein Konzept, um an geeigneten Standorten im Dorfkern von Schwyz sogenannte Unterflurcontainer bereitzustellen. Diese Sammelanlagen haben zum Ziel, die Abfallsäcke unabhängig vom Sammeltag entsorgen zu können und das Ortsbild entsprechend aufzuwerten. In Ibach konnte in Zusammenarbeit mit der Mythen Center AG die bestehende Wertstoff-Nebensammelstelle ersetzt und attraktiver gestaltet werden.

Am Wochenmarkt vom 20. April 2024 verschenkte die Gemeinde Schwyz im Rahmen des Landschaftsentwicklungskonzepts 300 einheimische Stauden mit einer rot-weissen Blütenpracht sowie 10 kg Saatgut für Blumenwiesen oder Wildstaudenbeete. Erfreulicherweise wurde das Angebot rege genutzt.



Stauden- und Saatgutabgaben am Wochenmarkt.

Wie alljährlich wurden auch im Herbst 2024 Sträucher zu einem vergünstigten Preis abgegeben. Dabei wurden 808 Sträucher und 48 Bäume geordert.

18 Gartenbesitzerinnen und Gartenbesitzer nutzten das kostenlose Angebot einer Gartenberatung. In den jeweiligen Gärten wurden Fragen zu ästhetischen und ökologischen Aufwertungen, zu Neophyten und zu geeigneten (Neu-)Bepflanzungen beantwortet. Ein zentrales Thema war die Förderung einheimischer Pflanzen- und Tierarten.

An zwei Heckenpflanzaktionen wurden unter fachlicher Begleitung auf den Liegenschaften «Chüechlibunker» beim Tschalbrunnen und bei der Wertstoff-Sammelstelle Wintersried Hecken mit einheimischen Sträuchern gepflanzt.

Bei den Neophyten lag der Fokus wiederum auf der Bekämpfung nach dem Prioritätenkatalog des Kantons. So wurden die sogenannten «Nulltoleranz-Arten» in Naturschutzgebieten sowie an Gewässern wie der Muota, des Nietenbachs, des Siechenbachs, des Gründelisbachs und des Tobelbachs entfernt. Ausserdem wurden die Neophyten im Wald durch die Oberallmeindkorporation und auf Arealen mit Ausbreitungsgefahr mit diversen Helfenden aus Fachbüros, Caritas, Zivilschutz und Schulen bekämpft.

Weitere Bestandteile des Landschaftsentwicklungskonzepts waren die Publikation des dritten Rundwegs «Zum Tschütschi» sowie der geführte Landschaftsspaziergang «Kapellen um Ibach» in Zusammenarbeit mit dem Sagen erzähler Guido Schuler. Dabei erfuhren die Teilnehmenden amüsante Geschichten und Sagen sowie Wissenswertes über die Natur und Landschaft.



ENERGIE

Zur Förderung der Nutzung des Velos für den Arbeitsweg fand im Mai und Juni 2024 wiederum die «Bike-to-work-Challenge» der Gemeinde Schwyz und der Mittelpunktschule Schwyz statt. Rund 12 Teams mit 47 Teilnehmenden haben an gesamthaft 1'030 Velotagen rund 8'704 km zurückgelegt und so auf ihrem Arbeitsweg für die Umwelt rund 1'253 kg CO₂ eingespart.

Aus dem Förderprogramm der Gemeinde konnten im Jahr 2024 rund 11 Gesuche für einen Beitrag an Elektro-Speicher für Photovoltaikanlagen sowie 16 Gesuche für einen Beitrag an einen Wärmepumpenersatz bewilligt und mit einem Förderbeitrag finanziell unterstützt werden. Insgesamt wurden so im Jahr 2024 rund Fr. 25'740.00 an Fördergeldern gesprochen.

Wiederum wurden zwei zahlreich besuchte Anlässe des Energie Apéros Schwyz durchgeführt. Zu den Themen «Warme Sommer – kühle Häuser, ist ihr Gebäude für die Zukunft gerüstet?» und «Energie und Landschaft» erfuhren die Besuchenden an vier Vorträgen von Experten viel Wissenswertes.



Landschaftsspaziergang «Kapellen um Ibach» mit Sagen erzähler Guido Schuler.

WIR ALLE SIND MOBIL: EINE GUT AUSGEBAUTE UND BEDÜRFNISORIENTIERTE VERKEHRS-INFRASTRUKTUR IST UNSER ZIEL – MACHEN WIR ES MÖGLICH!

Mirjam Bühlmann,
Ressortvorsteherin Tiefbau



TIEFBAU

Die Bedürfnisse an die Mobilität verändern sich kontinuierlich. Auch die Ansprüche der Benutzenden dieser Infrastruktur steigen fortlaufend. In der logischen Folge daraus muss sich auch die Infrastruktur auf diese Veränderungen einstellen. Realisierbar ist ein solcher Wandel zwangsläufig nur mittels Baustellen. Diese behindern wiederum, wenn auch nur zeitlich begrenzt, die Mobilität. Nicht zuletzt deshalb koordinieren Kanton, Bezirk und Gemeinde miteinander die Baustellen und stimmen sie aufeinander, auf Anlässe und auf die Bedürfnisse des öffentlichen Verkehrs ab. Selbstredend ist dies immer wieder eine nicht zu unterschätzende Herausforderung.



Neue Tobelbachbrücke in Ibach im Bau.

Diverse Strassenbaustellen haben das Strassennetz der Gemeinde Schwyz im Jahr 2024 geprägt. Besonders erwähnenswert ist der Ersatz der Tobelbachbrücke in Ibach. Diese Brücke war derart baufällig, dass sie nicht mehr saniert werden konnte. Sie musste komplett ersetzt werden. Zugleich wurde in Zusammenarbeit mit dem Bezirk die Baustelle zum Anlass genommen, die Einleitbedingungen des Tobelbachs in die Muota zu verbessern und so den Hochwasserschutz zu erhöhen.

Im Sinne von Vorbereitungsarbeiten wurden auch temporäre Ausweichstellen an der Obermattstrasse realisiert. Sie dienen der «Grossbaustelle» Dorfbach (2025–2026), um diese verkehrstechnisch möglichst reibungslos abwickeln zu können. Ergänzend wurde die dazugehörige Tempo-30-Zone in Betrieb genommen.

Abwassersysteme

Für eines der grösseren Kanalisationsprojekte der Gemeinde Schwyz konnte eine Synergie mit der Strassensanierung des Kantons an der Bahnhofstrasse in Seewen genutzt werden. Einerseits wurde die bestehende, schadhafte Mischwasserleitung ersetzt und andererseits wird das Leitungssystem im Sinne des Trennsystems mit einer Regenwasserleitung ergänzt. Auf der Baustelle stellten die tiefen Gräben, der sehr schlechte Baugrund und das Arbeiten unter Verkehr grosse Herausforderungen dar. Bis jetzt wurde diese Aufgabe in sehr guter Zusammenarbeit aller Beteiligten bestens gemeistert und wird im Jahr 2025 weitergeführt beziehungsweise abgeschlossen.



Grabarbeiten für die Gemeindeleitung in der Bahnhofstrasse des Kantons.

Immer wieder – und dies auch zukünftig – sind die Spezialfahrzeuge der Kanalfernsehaufnahmen anzutreffen. Deren Daten bilden unverzichtbare Planungsgrundlagen für die Priorisierung und Abwicklung der Unterhaltsarbeiten im Kanalisationsnetz. Seit Neuestem greift hier die Gemeinde Schwyz im Rahmen der Kanal-Video-Auswertung auch auf KI (Künstliche Intelligenz) zurück. Spezifisch programmierte Algorithmen beurteilen die gigantische Datenflut der Videos, um Schäden zu beurteilen und zu klassifizieren. Erste Erfahrungen zeigen vielversprechende Ergebnisse.

Werkhof

Die Werkgruppe der Gemeinde Schwyz ist unermüdlich im Einsatz. Sie räumt, reinigt und repariert zu allen (un-)möglichen Tageszeiten. Leider treffen die Mitarbeitenden der Werkgruppe auch immer wieder auf Unmengen von achtlos weggeworfenem Abfall oder auf mutwillig zerstörte Gegenstände. So hat die Werkgruppe letztes Jahr insgesamt ungefähr 88 Tonnen Abfall zusammengetragen. Dies entspricht mehr als 20'000 35-Liter-Abfallsäcken.



Helfen Sie aktiv mit!

Auch im Werkhof nimmt die Digitalisierung ihren Einzug. Mit einer neuen Software, welche in vielen anderen Gemeinden bereits bestens erprobt ist, wird die Planung des Strassenunterhalts, aber auch die Wartung und Pflege von Maschinen und Geräten, effizienter gestaltet.

Pflanzenunterhalt

Vom Bodenbedecker über die Blumenrabatte, den Strauch, die Hecke, bis zum Baum: Der Pflanzenunterhalt schafft gut sichtbar, an vielen Stellen in der Gemeinde, augenfällig Schönes. Dabei verändert sich auch hier der Zeitgeist fortlaufend. Biodiversität, trockene Sommer, Pflanzenkrankheiten und vieles mehr sorgen als Herausforderungen dafür, dass kaum ein Tag dem nächsten gleicht. Mitunter stellt die kontinuierliche Weiterbildung sicher, dass das Personal des Pflanzenunterhalts den zukünftigen Herausforderungen gelassen entgegensehen kann.

Letzte Ruhestätte

Der Friedhof Schwyz bietet als Begegnungsort der Stille auch Gestaltungsraum ausserhalb des eigentlichen Bestattungswesens. Dies geht jedoch nur in einem behutsamen und verträglichen Rahmen. Wo Gestaltungsraum bestand, wurde die Bepflanzung sukzessive in Richtung einheimische Flora und Diversität weiterentwickelt. Auch Lebensraum für Insekten, Reptilien und Vögel ist entstanden beziehungsweise wird gefördert. Überraschend viele Kulturgüter sind ebenfalls im Areal des Friedhofs anzutreffen. So pflegt und hütet das Team des Friedhofs zum Beispiel einen der ältesten Grabsteine der Region.



Ältester Grabstein im Friedhof Schwyz.



IN DEN KOMMENDEN JAHREN STEHEN VIELE GROSSE ERNEUERUNGS- UND NEUBAUPROJEKTE AN.

Thomas Kuchler,
Ressortvorsteher Liegenschaften

LIEGENSCHAFTEN

Der Eingangs- und Galeriebereich in der Turnhalle Krummfeld ist einer sanften Sanierung unterzogen worden. Eine grosse Instandstellung musste beim Schulhaus Mythen vorgenommen werden. Die Flachdachabdichtung über dem Lagerraum beim oberen Eingangsbereich war schon länger undicht und ist nun wieder neu abgedichtet. Zugleich wurden Anpassungen beim angrenzenden Platz an die Hand genommen. Im Herbst 2024 ist die Fassade der Mehrzweckhalle Seerüti sanft saniert und teils instand gestellt worden.

Bei der Zwischennutzung des Zeughausareals waren die Räume und Aussenflächen vollumfänglich vermietet.

Schulraumentwicklung

Mit dem Schlussbericht zur Schulraumentwicklung konnte eine umfassende Planungsgrundlage geschaffen werden, mit der die Gemeinde Schwyz den notwendigen Schulraum am richtigen Ort und zeitlich abgestimmt erstellen kann. Aus den erarbeiteten Grundlagen zeigte

sich, dass die beiden Schulkreise Seewen und Ibach prioritär zu behandeln sind. Anhand der im Jahr 2024 erarbeiteten Lösungsstrategien wurden die Grundlagen für ein Wettbewerbsverfahren zum Neubau der Schulanlage Seewen-Feld geschaffen. Für den Schulkreis Ibach wurde entschieden, die Voraussetzungen für ein Gesamtkonzept zu erarbeiten, um später ein Wettbewerbsverfahren starten zu können.

Chüechlibunker

Die 2. Umbauetappe der Nasszellen und der Innenausstattung (Möblierung) in der Truppenunterkunft «Chüechlibunker» konnte im belegungsfreien Zeitraum der beiden Monate Mai und Juni termingerecht umgesetzt werden. Definitiv abgeschlossen werden die gesamten Umbau- und Sanierungsarbeiten (Erneuerung der Duschanlage im 2. Obergeschoss) im Frühjahr 2025.

Vitaparcours

Beim Vitaparcours in Rickenbach wurden im Herbst 2024 und werden im Frühjahr 2025 diverse Posten instand gesetzt und den neuen Sicherheitsstandards angepasst. Die Arbeiten werden in Zusammenarbeit mit einer Truppe des Zivilschutzes des Kantons Schwyz und dem Werkdienst der Gemeinde Schwyz umgesetzt.



Die Mehrzweckhalle Seerüti mit der sanierten Fassade.

Seebad Seewen

Die Badesaison konnte wie gewohnt am Muttertags-Wochenende (11./12. Mai 2024) gestartet werden. Leider machte das Wetter nicht wie gewünscht mit und bescherte Ende Mai Hochwasser. Dadurch war das Seebad-Team hauptsächlich mit Aufräumarbeiten beschäftigt. Dementsprechend fielen die Besuchszahlen sowie die Umsatzstatistik ca. 19% tiefer als im Jahr 2023 aus. Beim Umsatz des Gastrobetriebs war ein Minus von zirka 8% zu verzeichnen. Die verschiedenen Anlässe, welche jeweils im Seebad stattfinden, konnten dennoch durchgeführt werden.



Das überschwemmte Seebad in Seewen.

HINTER JEDER STATISTIK STEHT EINE GESCHICHTE – UNSERE ARBEIT GILT DEN MENSCHEN DAHINTER.

Andrea Schelbert,
Ressortvorsteherin Soziales



WIRTSCHAFTLICHE HILFE / PERSÖNLICHE HILFE

Bearbeitete Dossiers	2023	2024
Wirtschaftliche Sozialhilfe	189	197
Persönliche Beratungen	24	59
Intake/Erstgespräche	89	100
Total Dossiers	302	356

Wirtschaftliche Sozialhilfe	2023	2024
Ausgaben	Fr. 3'316'803.00	Fr. 3'432'960.00
Einnahmen (Rückerstattungen)	Fr. 958'627.00	Fr. 1'050'087.00
Nettoaufwand	Fr. 2'358'176.00	Fr. 2'382'873.00

Die Anzahl der Sozialhilfefälle hat mit 5 Prozent leicht zugenommen. Der Trend der letzten Jahre in der Sozialhilfe, dass die Fälle aufgrund von Mehrfachproblematiken (Sucht, psychische Erkrankungen, Klinikaufenthalte, IV-Fälle etc.) immer komplexer und herausfordernder für die Beratungen werden, hat sich im vergangenen Jahr erneut bestätigt. Die persönlichen Beratungen haben um mehr als das Doppelte zugenommen. Die Gründe dabei lagen vor allem im Zusammenhang mit dem Nichtvorhandensein von bezahlbarem Wohnraum und Fragestellungen rund um die Sozialversicherungen. Dank den in den persönlichen Beratungen erbrachten Dienstleistungen konnten zusätzliche Anmeldungen für Sozialhilfeunterstützung vermieden werden.

Die Sozialberatung in der Gemeinde Schwyz hat die zentrale Aufgabe, Menschen in sozialen und wirtschaftlichen Notlagen Unterstützung und Beratung zu bieten. Dies beinhaltet individuelle Beratungsgespräche, die sich mit psychischen, sozialen und finanziellen Herausforderungen befassen, sowie die Bereitstellung finanzieller Hilfe durch wirtschaftliche Sozialhilfe. Darüber hinaus kooperiert die Sozialberatung eng mit verschiedenen Organisationen und Institutionen, um ein ganzheitliches Unterstützungsnetzwerk sicherzustellen.

Bei der täglichen Arbeit wird das Team mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert. Viele Klientinnen und Klienten bringen komplexe Probleme mit, die mehrere Lebensbereiche betreffen. Dies erfordert eine interdisziplinäre Zusammenarbeit und eine umfassende Betrachtung der individuellen Situation. Eine aktuelle Problematik, mit der sich die Sozialberatung in den letzten Monaten auseinandersetzt, betrifft den Wohnungsmarkt in der Gemeinde Schwyz. Zunehmend haben Klientinnen und Klienten Schwierigkeiten, bezahlbaren Wohnraum zu finden, da der Wohnungsmarkt in der Gemeinde Schwyz stark angespannt ist. Diese Entwicklung hat gravierende Auswirkungen auf die Betroffenen, die häufig in existenzielle Notlagen geraten. Mit der Einsetzung der Arbeitsgruppe «Wohnraum Soziales» sollen diesbezüglich Lösungsansätze erarbeitet werden.

Die Arbeit mit Menschen in Krisensituationen kann emotional belastend sein und erfordert, dass das Team der Sozialberatung auf die eigene psychische Gesundheit achtet. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, ist es wichtig, dass das Team gut ausgebildet, vernetzt und in der Lage ist, flexibel auf die Bedürfnisse der Klientinnen und Klienten zu reagieren. Deshalb wird in der Abteilung Soziales der Gemeinde Schwyz grossen Wert auf

regelmässige Fort- und Weiterbildungen sowie Inter- und Supervisionen (kollegiale und externe Beratungen) gelegt, um die Qualität der eigenen Beratungen zu sichern und das Team zu unterstützen.

Letztlich ist die Sozialberatung ein unverzichtbarer Bestandteil unserer Gesellschaft, der nicht nur den Einzelnen, sondern auch ganzen Gemeinschaften zugutekommt.

FACHSTELLE ALTER

Die Fachstelle Alter hat ihre Tätigkeit am 1. Mai 2024 aufgenommen. Mit diesem Schritt soll ein wichtiger Beitrag zur Unterstützung und Begleitung älterer Menschen in der Gemeinde geleistet werden. Die Fachstelle ist darauf ausgerichtet, die Lebensqualität der älteren Bevölkerung zu verbessern, indem sie Informationen, Ressourcen und Dienstleistungen bereitstellt, die auf die individuellen Bedürfnisse dieser Zielgruppe zugeschnitten sind. Durch die enge Zusammenarbeit mit anderen sozialen Einrichtungen und Organisationen wird angestrebt, ein umfassendes Netzwerk zu schaffen, das den älteren Menschen in der Gemeinde Nutzen bringt.



Das 12-köpfige Team der Sozialberatung der Gemeinde Schwyz setzt sich aus dem Abteilungsleiter Soziales, der Dienststellenleitung Sozialhilfe, vier Sozialarbeiterinnen, der Fachmitarbeiterin Intake, der Fachmitarbeiterin Alter und vier Sachbearbeiterinnen zusammen.

ASYLWESEN

Klientinnen/Klienten nach Aufenthaltsstatus	2023	2024
Asylsuchende (Status N)	-	9
Vorläufig aufgenommene Ausländerinnen/Ausländer (Status VA/F-Asyl)	48	30
Vorläufig aufgenommene Flüchtlinge (Status F-Flüchtlinge)	28	-
Anerkannte Flüchtlinge (Status B-Flüchtlinge)	33	29
Schutzbedürftige (Status S)	147	78
Personen mit Anrecht auf persönliche Sozialhilfe (PSH)*	-	94
Total	256	240

*Die Fälle der persönlichen Sozialhilfe (PSH) werden für 2024 erstmals separat ausgewiesen. In den Vorjahren wurden die PSH-Fälle jeweils in der Statistik unter dem jeweiligen Aufenthaltsstatus vermerkt. Aus diesem Grund sind die gesamten Zahlen nicht direkt miteinander vergleichbar.

Asylwesen	2023	2024
Ausgaben für Beiträge und Infrastruktur (exkl. Personalkosten)	Fr. 2'475'581.00	Fr. 2'880'966.00
Einnahmen:		
Rückerstattungen Bund und Kanton	Fr. 1'559'305.00	Fr. 1'658'020.00
Sonstige	Fr. 527'500.00	Fr. 669'996.00
Total	Fr. -388'776.00	Fr. -552'950.00

Die Zahl der Asylsuchenden (Status N) stieg im Jahr 2024 auf neun Personen an. Dieser Anstieg ist unter anderem auf die verlängerten Wartezeiten für Asylentscheide zurückzuführen, die sich insbesondere gegen Ende des Jahrs deutlich erhöht haben. Die langen Wartezeiten stellen für die betroffenen Personen eine grosse Belastung dar. Um die Situation zu entschärfen, wurden verschiedene Massnahmen ergriffen, darunter die Anmeldung zu Deutschkursen, die Teilnahme am kantonalen Beschäftigungsprogramm sowie die Unterstützung bei Bewerbungen.

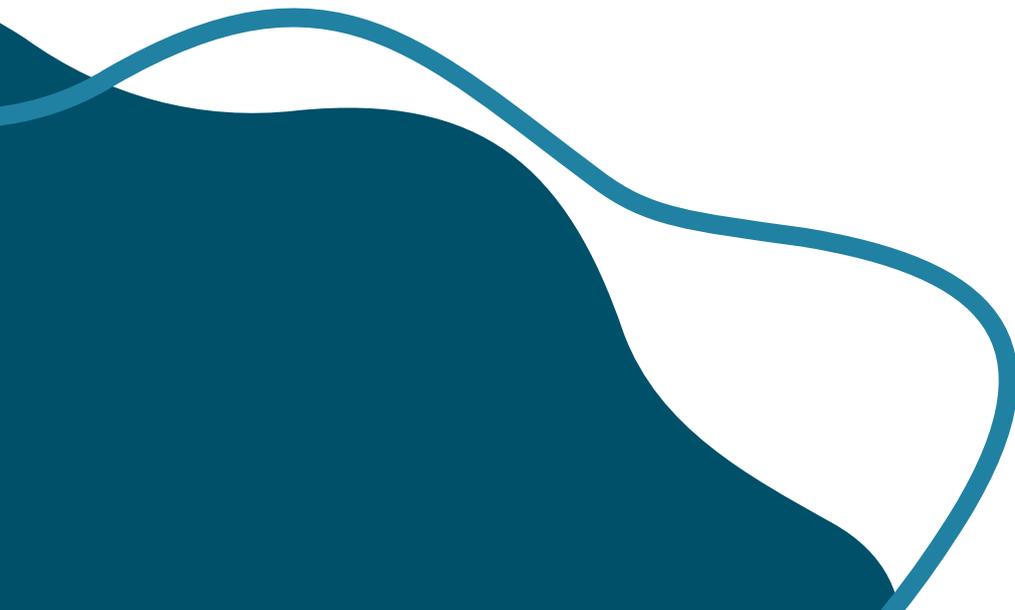
Die Zahl der vorläufig aufgenommenen Ausländerinnen und Ausländer (Status VA/F-Asyl) reduzierte sich von 48 Personen im Vorjahr auf 30 Personen. Bei den vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen (Status F-Flüchtlinge) gab es einen deutlichen Rückgang von rund 93 % im Vergleich zum Vorjahr. Der Rückgang ist darauf zurückzuführen, dass ein grosser Teil dieser Personengruppe aufgrund einer Erwerbstätigkeit von der Asylsozialhilfe abgelöst werden konnte. Einige Dossiers änderten den Zuständigkeitsbereich, da die maximale Integrationsdauer von sieben Jahren erreicht wurde. Diese wurden der regulären Sozialhilfe zugewiesen.

Bei den Schutzbedürftigen (Status S) konnte ein Rückgang von rund 47% verzeichnet werden. Diese Entwicklung ist darauf zurückzuführen, dass viele Personen – insbesondere ältere – in ihr Herkunftsland zurückgekehrt sind. Zudem konnten zahlreiche Klientinnen und Klienten im Jahr 2024 eine Arbeitsstelle finden und dadurch von der Sozialhilfe abgelöst werden.

Neu in der Aufstellung aufgeführt sind 94 Personen, die Anspruch auf persönliche Sozialhilfe ohne finanzielle Unterstützung (PSH) haben. Diese Personen haben ebenfalls Anspruch auf Unterstützung und Betreuung durch das Asylwesen, solange sie dem Verteilschlüssel der Gemeinde zugeordnet sind.

Ein wesentlicher Fokus im vergangenen Jahr lag auf der Zusammenarbeit mit dem Amt für Migration (Bereich Integration). Durch die neue strukturelle Ausrichtung dieses Bereichs konnte die Betreuung der Klientinnen und Klienten in der Gemeinde weiter verbessert werden. Die klare Aufteilung in Fachbereiche und die Festlegung von Zuständigkeiten ermöglichten eine gezieltere Unterstützung und eine bessere Nutzung der vorhandenen Massnahmen des Kantons. Zu den angebotenen Massnahmen zählten unter anderem die verbesserte Koordination von Sprachkursen und Bildungsangeboten, die Implementierung eines neuen Programms zur Förderung der psychischen Gesundheit, das Arbeitsintegrationsprogramm für Personen mit Status S sowie die Zuweisung von Klientinnen und Klienten an die Job-Coaches des Amtes für Migration. Besonders in der Betreuung junger Erwachsener konnten durch die optimierte Zusammenarbeit erhebliche Fortschritte erzielt werden. Bei dieser Personengruppe bestand die grosse Herausforderung darin, den finanziellen familiären Druck aus den Herkunftsländern zu reduzieren und aufzuzeigen, dass eine Ausbildung langfristig nachhaltiger ist als ein direkter Berufseinstieg. Dennoch entschieden sich einige Klientinnen und Klienten für einen direkten Einstieg in den Arbeitsmarkt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass im vergangenen Jahr zahlreiche Personen von der Asylsozialhilfe abgelöst werden konnten, sei es durch die Integration in den Arbeitsmarkt oder durch die Rückkehr in ihr Heimatland. Die enge Zusammenarbeit mit externen Institutionen, insbesondere mit dem Amt für Migration, hat sich dabei als äusserst wirkungsvoll erwiesen. Durch eine lösungsorientierte und nachhaltige Betreuungsphilosophie ist es gelungen, die oft engen gesetzlichen Rahmenbedingungen bestmöglich auszuschöpfen und eine erfolgreiche Integration zu fördern. Die individuelle und gezielte Unterstützung der Klientinnen und Klienten hat entscheidend dazu beigetragen, langfristig stabile und nachhaltige Resultate zu erzielen.





ERFOLG DURCH ENGAGEMENT: DAS TEAM BEWÄLTIGTE HERAUSFORDERUNGEN MIT FLEXIBILITÄT UND HINGABE.

Andrea Schelbert,
Ressortvorsteherin Soziales

ALTERSZENTRUM RUBISWIL

Das Jahr 2024 stand im Zeichen intensiver Weiterentwicklung und Vorbereitung auf die Zukunft. In verschiedenen Projekten wurden Prozesse optimiert und Angebote gezielt auf die Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner abgestimmt. Diese Anpassungen sollen langfristig die Qualität der Leistungen sicherstellen und das Alterszentrum Rubiswil auf die Veränderungen durch die demografische Entwicklung vorbereiten.

Diese Entwicklung hatte im Jahr 2024 merkbliche Auswirkungen auf die Nachfrage nach Pflegeplätzen. Um dem steigenden Bedarf flexibler begegnen zu können, wurde die Möglichkeit der Doppelbelegung von Zimmern verstärkt genutzt. Während Doppelzimmer in der Vergangenheit nur wenig Akzeptanz fanden, hat die aktuelle Situation zu einer deutlich höheren Zustimmung geführt. Dieses Angebot trug nicht nur zur Zufriedenheit der dringend Pflegeplatz-Suchenden bei, sondern wirkte sich auch positiv auf das Jahresergebnis aus. Durch diese Massnahme konnte entgegen der Prognose eine erfreuliche Gewinnspanne erreicht werden.

Finanzierung

Das Budget 2024 sah ein Defizit von Fr. 645'500.00 vor. Die Auswirkungen der Schliessung des Alters- und Pflegezentrums Steinerberg waren in der Budget-Phase noch nicht absehbar. Der optimale Einsatz der bestehenden Personalressourcen, die genannten Doppelzimmerbelegungen sowie die insgesamt 6-prozentig bessere Belegung brachten Erträge mit gerundet Fr. 1'720'000.00 über den Erwartungen. Dies entspricht einem Gesamtergebnis von Fr. 1'290'168.00 Gewinn. Die Personalkosten, die Sachaufwendungen und die interne Verrechnung konnten dank umsichtiger Handhabung ebenfalls mit gerundet Fr. 200'000.00 unter Budget gehalten werden. Der sehr erfreuliche Abschluss führt dazu, dass die Spezialfinanzierung Alterszentrum Rubiswil von Minus Fr. 7'080'872.00 auf Minus Fr. 5'790'704.00 reduziert werden kann. Die Strategie sieht vor, dass die Spezialfinanzierung möglichst jährlich mit einer Gewinnmarge reduziert werden kann. Dies erfolgt nach kantonalen, gesetzlichen Vorgaben.



Die Bewohnerinnen des Alterszentrums auf ihrem Ausflug in Toni's Zoo.



Die Bewohnenden des Alterszentrums auf ihrem Ausflug auf den Stoos.

Digitalisierung

Das positive Resultat ist auch der stetigen Verbesserung der Prozesse zu verdanken. Die fortschreitende Digitalisierung hielt Einzug in verschiedene Bereiche des Zentrums. Die Optimierung des Medikamentenmanagements durch ein aktualisiertes Kardex-Tool führte zu spürbaren Qualitätssteigerungen. Zudem erleichtert ein neu eingeführtes Ticketing-System im technischen Dienst die Organisation und Nachverfolgung von Wartungsanfragen. Diese digitalen Fortschritte trugen dazu bei, Prozesse effizienter zu gestalten und eine lückenlose Dokumentation zu gewährleisten.

Flexibler Alltag

Wie in vielen Branchen zeigte sich auch im Pflegebereich die Herausforderung, qualifiziertes Fachpersonal zu gewinnen und zu halten. Um kurzfristige Engpässe bei krankheits- oder unfallbedingten Ausfällen zu überbrücken, wurde der Talkessel-Pool zusammen mit dem Alterszentrum Acherhof und Careanesth eingerichtet. Dieser unterstützt die Personalplanung und das Stammtteam, vermag aber lange nicht sämtliche unvorhergesehenen Situationen zu bewältigen. Den Alltag in der sehr lebendigen Zeit zu gewährleisten, ist der Flexibilität und der hohen Identifikation des gesamten Personals aller Bereiche zu verdanken.

Die zahlreichen Aktivitäten und Veranstaltungen mit den Bewohnerinnen und Bewohnern rundeten das Jahr ab. Hoch hinaus ging es zum Beispiel mit der Stoosbahn. In der Stoos Lodge konnte das gemütliche Zusammensein mit musikalischer Begleitung von Helene Bürgler bei bester Aussicht genossen werden. In Toni's Zoo konnten ausgiebig Tiere beobachtet werden, auch ohne lange Wegzeiten. Solche Ausflüge sind dank Spenden und vielen Freiwilligen möglich. Aber auch zahlreiche interne Aktivitäten im eigenen Restaurant und auf den Pflegeabteilungen bereicherten den Alltag. Von einer Modeschau über Tierbesuche bis hin zu den Geburtstags-Höcks wurden viele Möglichkeiten zum Geniessen geboten. Die Alltagsgestaltung ist individuell und die Bedürfnisse der Generationen verändern sich merklich. Die Zukunft wird auch hier gemeinsam sorgsam gestaltet.



WERDEN AUCH SIE EIN TEIL VON UNS!

Bewerben Sie sich jetzt unter alterszentrum-schwyz.ch/offenstellen



MIT DEM BEVÖLKERUNGSWACHSTUM UND DEM AUSBAU DER SCHULERGÄNZENDEN KINDERBETREUUNG SIND INVESTITIONEN IN DIE SCHULINFRASTRUKTUREN ZWINGEND NÖTIG.

Andy Tschümperlin,
Ressortvorsteher Bildung

GEMEINESCHULE

Mit Beginn des Schuljahrs im August 2024 besuchten 1'157 Schülerinnen und Schüler die Gemeindeschule Schwyz – vom freiwilligen Kindergarten bis zur 6. Klasse. Im Vergleich zum Vorjahr werden insgesamt drei zusätzliche Klassen geführt, sodass die Gesamtzahl nun 65 Klassen beträgt. Je ein zusätzlicher Kindergarten wurde in den Schulkreisen Lücken und Seewen eingerichtet. Zudem startete die 1. Klasse in Ibach erstmals mit drei Klassen.

Die Schülerzahlen sind im Vergleich zum Vorjahr gestiegen (Stand 06.09.2024):

	Anzahl Klassen		Anzahl Kinder	
	2023/24	2024/25	2023/24	2024/25
Schulkreis Herrengasse				
Primarschule	9	9	175	175
Kindergarten	5	5	82	86
Schulkreis Lücken				
Primarschule	9	9	161	166
Kindergarten	2	3	37	48
Schulkreis Ibach				
Primarschule	12	13	235	247
Kindergarten	5	5	81	73
Schulkreis Seewen				
Primarschule	9	9	157	159
Kindergarten	3	4	54	65
Schulkreis Rickenbach				
Primarschule	6	6	106	103
Kindergarten	2	2	32	35
Total	62	65	1'120	1'157

SCHULRAUMPLANUNG

Der Gemeinderat hat im Februar 2024 auf Basis des Schlussberichts «Schulraumentwicklung Gemeinde Schwyz» entschieden, die Schulkreise Seewen und Ibach im Rahmen der Schulraumplanung prioritär weiterzuentwickeln. Um den künftigen Bedarf an Schulraum zu decken, wird im Schulkreis Seewen ein Neubau angestrebt. Die Erneuerung der Schulanlage Ibach soll eine umfassende Lösungssuche mit den bestehenden Schulhäusern ermöglichen und dabei deren optimale Nutzung, Modernisierung sowie potenzielle Erweiterungen berücksichtigen. Über das Raumprogramm und das Vergabeverfahren wird der Gemeinderat anfangs 2025 entscheiden. Die benötigten Kredite wurden ins Budget 2025 sowie in die Investitionsrechnung für die kommenden Jahre aufgenommen.



Schulkreis Ibach: Das Schulhaus Christophorus feierte im Jahr 2024 seinen 70. Geburtstag.

SCHULENTWICKLUNG

Das neue Beurteilungsreglement: Wichtige Elemente und Einbindung der Beteiligten

Mit Beginn des Schuljahrs 2024/25 ist das neue Beurteilungsreglement für Schülerinnen und Schüler in Kraft getreten. Mit dem Beurteilungsreglement werden Notenzeugnisse erst ab Zyklus II und jeweils am Ende des Schuljahrs ausgestellt. Durch diese Reduktion wird der Fokus stärker auf die individuelle Förderung gelegt. Bereits ab der 1. Klasse werden neben den fachlichen Leistungen auch überfachliche Kompetenzen – also personale, soziale und methodische Fähigkeiten – im Zeugnis erfasst. Ein zentrales Element des Reglements ist das jährliche, obligatorische Standortgespräch, das zwischen Oktober und März stattfindet. In diesem Gespräch tauschen sich Lehrpersonen, Erziehungsberechtigte und Schülerinnen beziehungsweise Schüler über die individuelle Entwicklung aus, reflektieren die vergangene Beurteilungsperiode und setzen neue Ziele für den weiteren Lernprozess. Die ganzheitliche Beurteilung im Unterricht bildet dabei die Grundlage für sämtliche Fördermassnahmen und Schullaufbahnentscheide.

Vorteile für die Schülerinnen und Schüler

Das neue Reglement sorgt dafür, dass alle schulischen Entscheidungen auf einer umfassenden Beurteilung basieren. Nebst klassischen Lernkontrollen werden auch Prozess- und Produktleistungen sowie die individuelle Entwicklung in verschiedenen Kompetenzbereichen berücksichtigt. Dadurch entsteht ein ganzheitliches Bild jeder Schülerin und jedes Schülers. Bereits früh lernen die Kinder, ihren eigenen Lernprozess zu reflektieren und darüber zu sprechen. Dies fördert nicht nur ihre Selbstständigkeit, sondern stärkt auch ihr Verständnis für ihre persönliche Entwicklung und Lernfortschritte. Diese differenzierte Betrachtung ermöglicht es den Lehrpersonen, ihre Entscheidungen professionell zum Wohle der Kinder zu treffen. Zudem rückt die neue Beurteilungskultur die Stärken und Fortschritte der Schülerinnen und Schüler intensiver in den Mittelpunkt.

FAMILIENERGÄNZENDE TAGESSTRUKTUREN: SCHULERGÄNZENDE BETREUUNG AB SCHULJAHR 2024/25

In den letzten zehn Jahren hat der Verein Mittagstisch+ ein schulergänzendes Betreuungsangebot aufgebaut, das sich in den Schulkreisen Lücken, Ibach, Seewen und Rickenbach erfolgreich etabliert hat. Dieses Angebot ermöglicht es berufstätigen Eltern, ihre Kinder über Mittag sowie vor und nach dem Unterricht betreuen zu lassen. Die Räumlichkeiten im Schulhaus Lücken II bieten zusätzlich eine Mittwochnachmittagsbetreuung sowie einen Ferienhort für Kinder aus allen Schulkreisen. Mit der Einführung und Umsetzung des neuen Kinderbetreuungsgesetzes übergibt der Verein Mittagstisch+ die schulergänzende Betreuung an die Gemeindeschule Schwyz. Die Mythenand GmbH bleibt weiterhin für die administrative Verwaltung verantwortlich und stellt sowie leitet das Betreuungspersonal.

Das neue Betriebskonzept, die angepassten Betreuungszeiten und die überarbeitete Tarifstruktur sind seit dem 1. August 2024 in Kraft und können auf der Website der Gemeindeschule eingesehen werden. Der nächste Entwicklungsschritt ist die Erstellung eines pädagogischen Konzepts.

MUSIKSCHULE

Die Auftrittskompetenzen der Schülerinnen und Schüler zu fördern bildete auch 2024 ein Fokus in der musikalischen Bildung. Zu diesem Zweck fanden im vergangenen Jahr wieder über 70 Konzerte in der Gemeinde Schwyz und in der Region Talkessel statt, veranstaltet durch die Musikschule Schwyz. Dabei wurde vom «Samichlauskonzert» mit Darbietungen der jüngsten Schülerinnen und Schüler über eine gemütliche Stubete bis hin zu den grossen Ensemblekonzerten im MythenForum und der Kollegi-Kirche für alle etwas geboten. Daneben konnten auch ein Probewochenende und ein Lager durchgeführt werden, beide mit dem Ziel einer idealen Konzertvorbereitung sowie viel Spiel und Spass für die Teilnehmenden. Ende Mai 2024 reisten das Streicherensemble und der Kinderchor für das gemeinsame Probewochenende aufs Rigi Klösterli. Ebenso machten sich am verlängerten Fronleichnamswochenende Ende Mai 2024 das Bläserensemble und die Jugendmusik für ein gemeinsames Probelager auf den etwas längeren Weg bis nach Visperterminen im schönen Wallis.

Auch das gemeinsame Zusammenspiel blieb 2024 ein Schwerpunkt in der musikalischen Bildung an der Musikschule Schwyz. Mit 15 Ensembles bietet die Musikschule Schwyz im ganzen Kanton das grösste Angebot in diesem Bereich. Durch diverse Leistungsvereinbarungen mit umliegenden Gemeinden nahmen auch Kinder und Jugendliche aus anderen Gemeinden am regen Ensembleangebot teil.

Nebst der Breitenförderung konnte auch im Bereich der Talentförderung ein Akzent gesetzt werden. So nahmen 11 Schülerinnen und Schüler erfolgreich am Solistenwettbewerb des Verbands Musikschulen Schwyz (VMSZ) teil. Zudem konnte ein Schüler sowohl bei der Vorausscheidung wie auch beim Finale des Schweizerischen Jugendmusikwettbewerbs 2024 in La Chaux-de-Fonds die Jury von sich überzeugen und gewann jeweils den 1. Preis mit Auszeichnung.



Die Musikschülerinnen und -schüler erhielten als Belohnung für die Teilnahme am Samichlauskonzert 2024 ein Chlaussäckli, welches vom Förderverein der Musikschule Schwyz vorbereitet wurde.

Insgesamt blieben die Fachbelegungen konstant. In der nachfolgenden Statistik sind neu auch die Kinder des Eltern-Kind-Singens (ELKI-Singen) enthalten:

Anzahl Schülerinnen und Schüler	2023/24	2024/25
Instrumentalfachbelegungen	381	374
Instrumentalfachbelegungen Erwachsene	40	52
Eltern-Kind-Singen	-	46
Theorie	67*	67**
Ensembles	191	204
Total	679	743

*inkl. 11 Schülerinnen und Schüler der Talentklasse

**inkl. 10 Schülerinnen und Schüler der Talentklasse und 6 Schülerinnen und Schüler des Basiskurses Musikwissen

KINDER- UND JUGENDANIMATION

Die Kinder- und Jugendanimation (KJA) der Gemeinde Schwyz entwickelt sich laufend weiter – und das muss sie auch, denn die überregionale Tendenz zu weniger Ausgang macht sich auch in der Trubebude bemerkbar. So verzeichnete sie im Jahr 2024 insgesamt 2'601 Besuche, während diese im Vorjahr mit 3'665 noch deutlich höher lagen. Besonders bei den älteren Jugendlichen gingen die Besuchszahlen zum zweiten Mal in Folge zurück, während die Jüngeren die Angebote weiterhin fleissig nutzten. Der Austausch mit anderen Jugendtreffs und Ausgangsanbietern zeigt, dass das Phänomen nicht auf Schwyz begrenzt ist. Jugendliche halten sich viel öfter zu Hause, in Aussenräumen oder online im Netz auf. Entsprechend hat auch die KJA ihre Präsenz im öffentlichen Raum erweitert und ist seit 2024 wieder «aufsuchend» tätig. Die Gespräche mit den angetroffenen Jugendlichen haben primär präventiven Charakter, führen aber da und dort auch zu neuen Ideen. Im Gegensatz zu den Besuchszahlen hat sich der Beratungsaufwand deutlich erhöht. Besonders das Bewerbungsbüro, bei welchem Jugendliche Hilfe im Bewerbungsprozess erhalten, wurde rege genutzt.

Weiter wurde im vergangenen Jahr ein verstärktes Augenmerk auf jugendkulturelle Angebote gelegt. So fanden nebst dem alljährlichen «Trubebude rockt!» auch zwei offene Bühnen und ein «Trubebude bounced!» statt, welche jungen Musikerinnen und Musikern eine Bühne boten. Zudem fanden im Jugendhaus zahlreiche weitere kreative, sportliche und präventive Workshops statt. Ein Höhepunkt war dabei sicher das Revival der «Mocktail-Bar», welche im Rahmen eines Shake-Workshops wiederentdeckt wurde und gar den Weg an das Zentralschweizer Jungtambouren- und Pfeiferfest (ZJTPF) fand. Dort mixten eine Hand voll Jugendliche den zahlreichen Besuchenden leckere Mocktails und sorgten damit für eine willkommene und bunte Erfrischung.

Anzahl Kinder und Jugendliche im Treff	2023	2024	Ø 2024
Mittwochnachmittag 5. und 6. Klasse	1'447	1'168	28
Mittwochabend Trubefoode (Znacht)	684	508	13
Donnerstagabend Ateliertreff	383	394	12
Freitagabend 1. Oberstufe	1'150	499	13
Total	3'665	2'601	68



WIR SCHAFFEN RAHMENBEDINGUNGEN, DAMIT VEREINE UND UNSER KULTURGUT SICH SOWOHL TRADITIONELL ALS AUCH NEU FREI ENTFALTEN KÖNNEN.

Markus Furrer,
Ressortvorsteher Kultur und Freizeit

KULTUR

Trommelwirbel für Schwyz, mitreissende Konzerte, spannende Theater, faszinierende Ausstellungen, Jubiläumsfeiern – es gab viel zu erleben im Jahr 2024 in Schwyz. 39 Gesuche um einen Organisationsbeitrag sind bei der Kulturkommission eingegangen – 36 davon wurden positiv beantwortet. Für 52 Anlässe im MythenForum Schwyz sowie 13 Veranstaltungen im Verensaal in Ibach übernahm die Gemeinde Schwyz die Saalmieten im Kostenumfang von rund Fr. 155'000.00.

Am letzten Wochenende im August 2024 fand die 2. Ausgabe der Schwyzer Filmtage statt – mit zusätzlichem Freiluft-Kinoambiente auf dem Hauptplatz. Für 10 Jahre Film-Herzblut, Durchhalten und das Bestreben, mit den Neuerungen mitzuhalten, wurde Benno Camenzind von der Kulturkommission mit einem eigenen Filmplakat und dem goldenen Projektor als Anerkennungs-gabe geehrt. «Der Kino Macher» ist eine zentrale Figur in der Kultur- und Kinoszene von Schwyz und leistet einen wichtigen Beitrag zur Kultur- und Filmvielfalt.



Bild: Josef Grüter

Vertretende aus der Kulturkommission warten auf die Übergabe.



Bild: Josef Grüter

Gemeinderat Markus Furrer überrascht nach der Premiere das Theater Ibach.

Seit 1979 zählt das Theater zum Dorfleben von Ibach und in diesen letzten 45 Jahren hat fast jährlich eine Theaterproduktion stattgefunden. Seit mehr als 30 Jahren hat sich ein «harter Kern» um die Weiterführung bemüht, sei es vor, auf und/oder hinter der Bühne. Doch nun ist die Zeit gekommen, das beliebte Theater in Ibach an die nächste Generation zu übergeben. Gewisse Aufgaben konnten familienintern weitergegeben werden, waren doch die Nachfolgenden oft bereits im Jugendalter als Lösliverkäuferinnen, Buffethelfende oder Theaterspieler involviert. Für diese langjährige Arbeit überreichte die Kulturkommission einen Gutschein sowie ein Bild mit allen Theaterstücken – dargestellt im Programmstil.

Am Herbstwochenende vom 21./22. September 2024 war die Gemeinde Schwyz Schauplatz des 40. Zentralschweizerischen Jungtambouren- und Pfeiferfests. Rund 400 junge Tambouren und Pfeifer von 10 bis 18 Jahren musizierten. Nebst den Wettspielen begeisterte der Festumzug am Sonntag zahlreiche Besuchende.



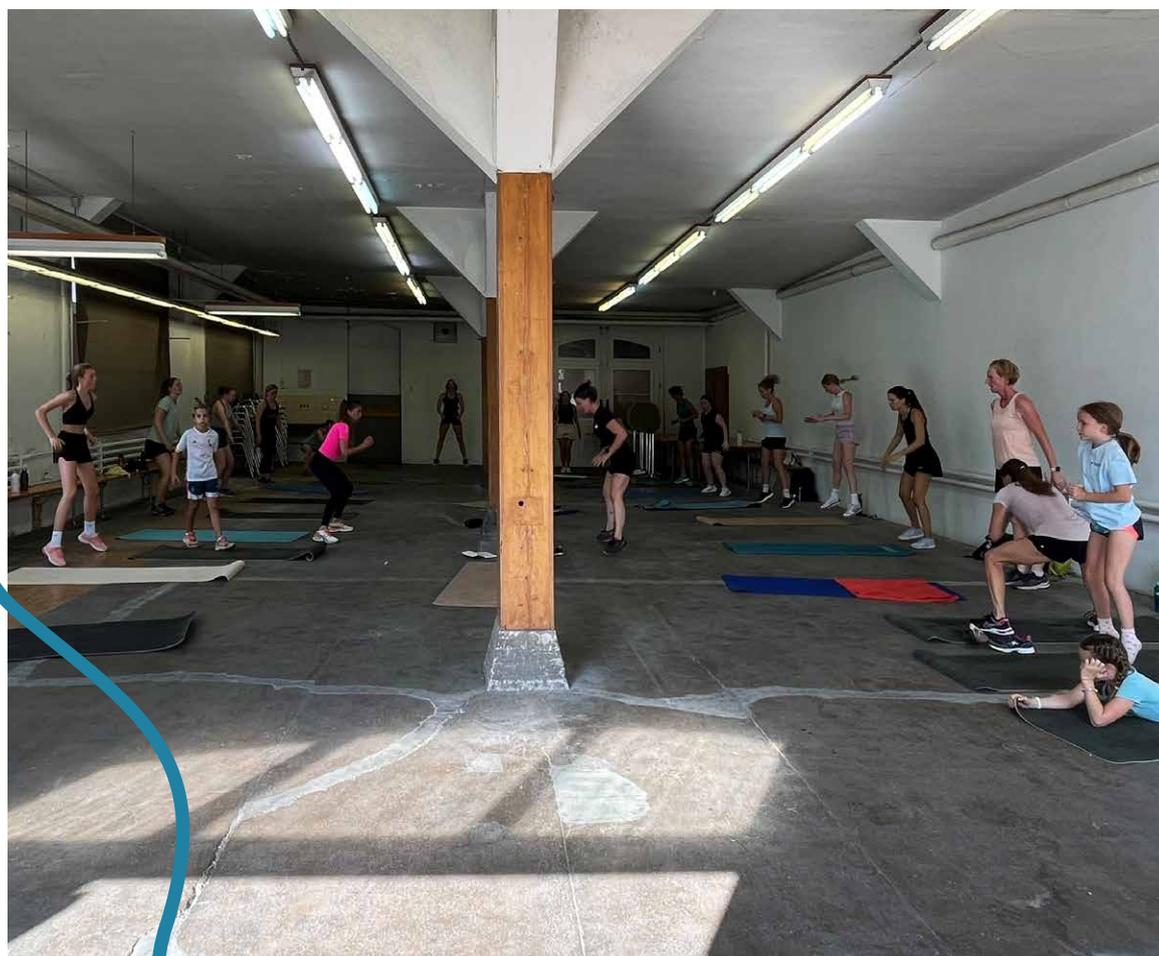
Bild: Sarah Zimmermann

Jungtambouren am Festumzug.

Die Sport-, Tourismus- und Freizeitkommission behandelte 15 Gesuche, die finanziell unterstützt wurden. Ortsentwickler Gusti Mettler, bis anhin im Mandatsverhältnis bei der Abteilung Hochbau angesiedelt, wechselte im Oktober 2024 zum Ressort Kultur und Freizeit in die Sport-, Tourismus- und Freizeitkommission. Ziel seines Wechsels war, eine lebendige Gemeinde zu schaffen sowie den Fokus seiner Arbeit auf die Gastronomie und den Detailhandel zu legen.

SPORT

Eine einzigartige Gelegenheit: Sport trifft auf Historik. Im beeindruckenden Ambiente des alten Zeughausareals bot die Sport-, Tourismus- und Freizeitkommission die Möglichkeit, an acht kostenlosen Trainingseinheiten teilzunehmen. Sportbegeisterte tauchten in die Vergangenheit ein und machten sich fit für die Zukunft. Somit wurde ein weiteres Sportangebot nebst dem bekannten Yoga im Seebad Seewen und dem Winterfit mit den Turnvereinen geschaffen. Von Frühling bis Winter wurden die Schwyzerinnen und Schwyzer zum Bewegen motiviert.



Training mal anders im alten Zeughausareal.

TOURISMUS

Der Trend «Wandern» blieb auch im Jahr 2024 ungebrochen und wird in den nächsten Jahren bestimmt noch weiter wachsen. Gross und Klein, Jung und Alt tummeln sich auf den Wanderwegen. Um deren Unterhalt, Sicherheit sowie Verbesserung kümmern sich im Auftrag der Gemeinde die «Schwyzer Wanderwege». Ein Unterhaltsprojekt war die Brücke im Hasli, die das Rätigs mit der Hasli verbindet. Die Grundträger sowie die Fundamente waren in die Jahre gekommen und morsch. Ebenfalls fing das Geländer an sich zu verabschieden. Somit musste die Brücke ersetzt werden.

Die touristische Partnerin der Gemeinde Schwyz ist die Brunnen Schwyz Marketing AG, besser bekannt als «Erlebnisregion Mythen» mit Sitz in Brunnen. Sämtliche touristischen Angebote werden über sie vermarktet. Ein Besuch im Bundesbriefmuseum oder ein «History Run» durch Schwyz, mit Rundgang im Forum der Schweizer Geschichte? Alle Veranstaltungen in Schwyz werden über Prospekte, die Website und die Social-Media-Kanäle der Erlebnisregion Mythen in die weite Welt getragen, um Touristen nach Schwyz zu locken und Einheimische über die spannenden Anlässe zu informieren. Schwyz ist immer ein Besuch wert!

Erlebnisregion entdecken

Zwischen Seen und Bergen wird Geschichte lebendig und Tradition gelebt.

Weitere Informationen
finden Sie auf der Website:
erlebnisregion-mythen.ch




ERLEBNISREGION MYTHEN
HOME OF THE ORIGINAL SWISS ARMY KNIFE



Die Brücke Hasli verbindet das Rätigs mit der Hasli.

Bild: Schwyzer Wanderwege

FREIZEIT

Seit Frühling 2024 ist die Gemeinde Schwyz eine von 35 Gemeinden in der Schweiz, die einen «Gschichtli-Weg» hat. Was gibt es Schöneres, als gemeinsam in der Natur eine faszinierende Geschichte zu erleben? Der einzigartige Hörspiel-Spaziergang schickt Kinder im Alter von 3 bis 10 Jahren und alle Gschichtli-Begeisterten auf eine spannende Reise – direkt vor der eigenen Haustür. In Zusammenarbeit mit den Schwyzer Wanderwegen und QR-Audioklängen realisierte die Sport-, Tourismus- und Freizeitkommission dieses spannende Abenteuer. Geplant ist, dass mindestens zwei Mal jährlich eine neue Erzählung aufgeschaltet wird, damit der «Gschichtli-Weg» attraktiv bleibt. So ist ein ganzjähriges Erlebnis für die gesamte Familie entstanden.



Gemeinsam für unsere Gemeinde Schwyz

GfuG (Gemeinsam für unsere Gemeinde) organisierte wieder einige Veranstaltungen (Oster-Schnitzeljagd, Gmeindszmorgä etc.) und ergänzte diese mit dem neuen Projekt «Samstagmorgen in Schwyz». Die Jungjutzer vom Mythen verschönerten den Wochenmarkt musikalisch und die Schwyzerinnen und Schwyzer kamen in den Genuss einer offerierten szenischen Führung durch das Dorf. Schwyz bewegte sich harmonisch mit Yoga oder mit schweisstreibendem Workout auf der Hofmatt. Der Pfadibarfusspfad auf dem Hauptplatz begeisterte genauso wie der unterhaltsame Spielemorgen.

Auch musikalisch gab es einige wundervolle Klänge an der Musik-Beizentour und am Dorf-Fyrabiig zu genießen. Zum ersten Mal fand ein Wiehnachts-Fyrabiig (organisiert durch den Ortsentwickler) statt. Zu besinnlichen Melodien, eingehüllt in Wolldecken, mit Glühwein oder warmem Punsch und einem frisch gebräutelten Cervelat vom Feuer dazu, stimmte man sich gemütlich auf die Festtage ein.



Yoga auf der Hofmatt.



GERÜSTET SEIN FÜR ALLE ERDENKLICHEN SZENARIEN IST UNSER SICHERHEITSPOLITISCHES GPS.

Ivo Tschümperlin,
Ressortvorsteher Sicherheit

FEUERWEHR

Die Stützpunktfeuerwehr Schwyz wurde zu 71 Ernstfalleinsätzen (Vorjahr: 70) aufgeboten. Die Einsatzzahlen setzen sich wie folgt zusammen: 12 Brand, 5 Elementar, 5 Strassenrettungen, 22 Technische Hilfeleistungen, 1 Ölwehr, 3 Chemiewehr, 4 Dienstleistungen und 19 Brandmeldealarmeinsätze. 86 Angehörige der Stützpunktfeuerwehr leisteten total 5'078 Übungsstunden (Vorjahr: 5'931), 1'590 Einsatzstunden (Vorjahr: 1'899) und besuchten gesamthaft 196 Kurstage.

Der Ausbildungsschwerpunkt wurde nebst der allgemeinen Feuerwehrausbildung auf die Detailpflege im Atemschutzeinsatz sowie die Strassenrettungs- oder Motor-

wagendienstübungen gelegt. Diverse Einsatzübungen oder Trainings wurden mit den Partnerorganisationen Kantonspolizei Schwyz, Rettungsdienst Schwyz AG, mit diversen Ortsfeuerwehren aus dem Stützpunktgebiet oder über die Kantonsgrenzen hinaus mit der Feuerwehr Altdorf oder mit der Intervention SBB (Lösch- und Rettungszug) Rotkreuz durchgeführt.

Das erlernte Wissen aus den Kursen und Seminaren sowie aus der Einsatzreflexion fliesst laufend in die Ausbildung und Einsatzplanung ein. Im Materialbereich konnten die rund 20-jährigen Handfunkgeräte ersetzt werden.



Atemschutz-Trupp bei den Löschleitungsvorbereitungen anlässlich der Gesamteinsatzübung vom 14. Juni 2024. Als Übungsszenario wurde ein Tiefgaragenbrand bei der Garage Seeholzer an der Herrengasse angenommen.

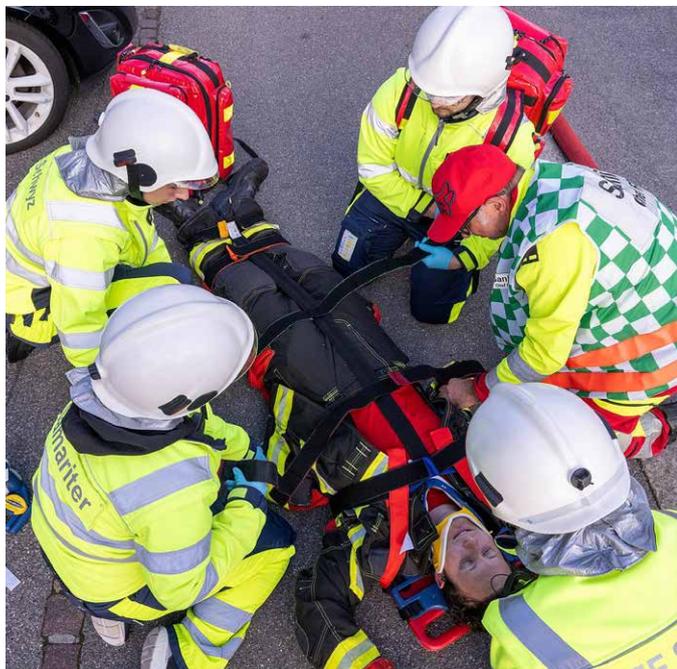
GEMEINDEFÜHRUNGSSTAB

Der Gemeindeführungsstab (GFS) ist für die Bewältigung möglicher Not- und Katastrophenfälle zuständig. Ihm gehören Vertretungen der Blaulichtorganisationen sowie ausgewählte Fachpersonen und Mitglieder des Gemeinderats an. Als Hauptthema wurde die Ausrichtung des GFS für zukünftige Einsatzmöglichkeiten fokussiert. Ein Blick in die Einsatzreflexion bis in das Jahr 2005 zeigt, dass der GFS zu fünf Einsätzen aufgebildet wurde. Daraus lassen sich die Kernthemen «Betreuungs- und Evakuationsaufgaben» sowie «Sicherstellung der Information und Logistik» ableiten.

Die Teilnehmer Urs Kessler und Pius Fassbind, beide GFS-Mitglieder und langjährige Feuerwehrinstruktoren des Kantons Schwyz, konnten an fünf intensiven Ausbildungstagen anhand diverser Grossereignis-Szenarien die Zusammenarbeit in der Gesamteinsatzleitung mit verschiedenen Partnern im Bevölkerungsschutz (Feuerwehr, Polizei, Sanität, Zivilschutz und weitere) trainieren.



Impressionen aus dem Fachausbildungskurs «Führung Grossereignis» vom 16. bis 20. September 2024 in Magglingen.



SEE-Mitglieder bereiten den Abtransport eines Feuerwehr-Figuranten zusammen mit einem Rettungssanitäter der Rettungsdienst Schwyz AG vor.

SANITÄTS-ERSTEINSAATZELEMENT (SEE)

Die Sanitätseinsatzgruppe hatte im vergangenen Jahr keine grossen Einsätze zu verzeichnen. Hingegen wurde die First-Responder-Gruppe zu acht Einsätzen in der Gemeinde Schwyz aufgebildet.

BÜRGERRECHT

Im Jahr 2024 behandelte die Einbürgerungsbehörde der Gemeinde Schwyz insgesamt 11 Anträge auf ordentliche Einbürgerung. Bei den Gesuchstellenden handelt es sich um eine Familie mit Kindern, zwei Minderjährige sowie mehrheitlich um junge Erwachsene, die in der Schweiz geboren sind oder seit frühester Kindheit in der Schweiz leben und hier ihre Schul- und Berufsausbildung ab-

solviert haben. Die restlichen Bewerbenden waren Erwachsene, die seit vielen Jahren in der Schweiz leben und hier ihren Lebensmittelpunkt haben. Nach einer gründlichen Prüfung der einzelnen Gesuche und intensiven Gesprächen mit den Antragstellenden konnte die Behörde allen Anträgen stattgeben und den Gesuchstellenden das Schwyzer Gemeindebürgerrecht erteilen.

	2023	2024
Behandelte Gesuche	18	11
Personenzahl (Ehepartner/Minderjährige)	28	13
Erteilung des Bürgerrechts (Personenzahl)	28	13
Keine Erteilung des Bürgerrechts (Personenzahl)	0	0

GASTGEWERBE

Im Jahr 2024 hat der Gemeinderat folgende Bewilligungen erteilt:

	2023	2024
Gastgewerbe- oder Kleinhandelsbewilligungen (neue Betriebe oder Betriebswechsel)	24	26
Anlassbewilligungen (grossmehrheitlich über mehrere Tage)	57	78



Bild: Sandra Donner

Dodos Hippie-Bus

Mit seinem Container reiste Dodo durch Afrika. Am 14. April 2024 veranstaltete der bekannte Sänger ein Gratiskonzert auf dem Hauptplatz in Schwyz. Bei traumhaften Wetterbedingungen zog Dodo ein grosses Publikum an. Der Hauptplatz diente als Ersatzstandort; das Konzert konnte relativ kurzfristig durch Dominic Zaalberg, Geschäftsleiter der Casino Schwyz AG (MythenForum), unter Einbezug diverser Bewilligungsbehörden, organisiert und durchgeführt werden.

TRAKTANDUM 1

PERSONALREGLEMENT DER GEMEINDE SCHWYZ (PR); TEILREVISION

Kurz-Zusammenfassung

Das bis heute gültige Personal- und Besoldungsreglement der Gemeinde Schwyz trat am 1. Januar 2012 in Kraft. Angesichts des Fachkräftemangels, gesellschaftlicher Veränderungen und der Überarbeitung des kantonalen Personalgesetzes hat der Gemeinderat eine Teilrevision der kommunalen Personalbestimmungen veranlasst. Fachgremien prüften das Reglement umfassend und erarbeiteten einen Entwurf, der in einer Vernehmlassung den Mitarbeitenden, Ortsparteien und dem Gewerbeverein vorgelegt wurde. Die neuen Bestimmungen bieten moderne, wettbewerbsfähige Anstellungsbedingungen und wahren die Interessen von Arbeitgeberin und Arbeitnehmenden gleichermaßen.

A. BERICHT

1. Ausgangslage

Das geltende Personal- und Besoldungsreglement der Gemeinde Schwyz (PBR) wurde am 15. Mai 2011 von der Stimmbevölkerung genehmigt und per 1. Januar 2012 in Kraft gesetzt. Es regelt das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der Gemeinde Schwyz mit Ausnahme der dem kantonalen Recht unterstellten Lehrpersonen. Der Kanton Schwyz hat per 1. Januar 2023 sein Personalgesetz revidiert. Der Gemeinderat Schwyz nahm dies zum Anlass, auch die kommunalen Personalbestimmungen eingehend zu überprüfen.

2. Ziele der Teilrevision

Mit dem überarbeiteten Personalreglement sollen die Bestimmungen im Personalbereich der Gemeinde Schwyz klarer, übersichtlicher und effizienter gestaltet werden. Die Neuerungen orientieren sich an bewährten Standards und folgen einem durchdachten Prinzip: Grundsätzliche, rechtlich oder politisch wesentliche Bestimmungen werden im Personalreglement festgelegt, während Detailregelungen und Operatives in die durch den Gemeinderat zu erlassende Personalverordnung einfließen.

Das Personalreglement legt insbesondere jene Aspekte fest, die aus rechtlichen Gründen (Legalitätsprinzip) zwingend vom Stimmvolk beschlossen werden müssen. Dazu gehören etwa die Grundzüge des Lohnsystems und die wichtigsten Pflichten der Mitarbeitenden. Die Personalverordnung enthält hingegen auch Detailbestimmungen, die bislang in Weisungen oder Richtlinien festgehalten waren. Dadurch wird nicht nur die Rechtssicherheit erhöht, sondern auch die Transparenz verbessert, da die Personalverordnung als gesetzlicher Erlass veröffentlicht und für alle zugänglich sein muss. Das oberste Ziel der Revision ist eine schlanke, effiziente und praxistaugliche Regelung. Bewährte kantonale Vorgaben werden übernommen und eigenständige Bestimmungen dort geschaffen, wo dies als angemessen oder notwendig erachtet wird. Insgesamt wird bei der Revision auch auf eine zeitgemässe Sprache und einfache Verständlichkeit geachtet.

Detaillierte Informationen

Weitere Details zu einzelnen Bestimmungen des Personalreglements finden Sie in der zusammenfassenden Darstellung und den dazugehörigen Erläuterungen auf den Seiten 39 bis 56.

3. Umfassender Mitwirkungsprozess

Der Gemeinderat Schwyz legte bei der Überarbeitung der Personalbestimmungen grossen Wert darauf, dass sowohl die politischen Parteien als auch die Mitarbeitenden der Gemeinde Schwyz möglichst umfassend in den Erarbeitungsprozess miteingebunden wurden. Ein Steuerungsausschuss, bestehend aus dem Gemeindepräsidenten, dem Säckelmeister, der Leiterin des Personaldienstes sowie dem Gemeindeschreiber, erarbeitete in enger Zusammenarbeit mit der im öffentlichen Personalrecht spezialisierten Beraterin Anita Vogel fundierte Diskussionsgrundlagen. In der Folge wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt, in welcher Vertretungen des Personalverbands, des Alterszentrums Rubiswil und der Gemeindeschule Schwyz Einsitz nahmen. Nach mehreren Informationsanlässen für das Gemeindepersonal wurde vom 31. Januar 2024 bis am 11. März 2024 eine interne Vernehmlassung zum revidierten Personalreglement bei den Mitarbeitenden durchgeführt. Sämtliche Anliegen wurden durch den Steuerungsausschuss und die Arbeitsgruppe gewürdigt, bereinigt und schliesslich dem Gemeinderat zum Entscheid vorgelegt.

Am 4. September 2024 wurden die Ortsparteien und der Gewerbeverein über das Vorhaben informiert und bis zum 8. Oktober 2024 zur politischen Vernehmlassung eingeladen. Im Sinne eines generellen Einwands stellten mehrere Parteien infrage, warum die Gemeinde Schwyz nicht einfach die kantonalen Personalbestimmungen übernimmt. Seitens Gemeinderats wurde betont, dass eine vollständige Übernahme der kantonalen Gesetzgebung die Gemeindeautonomie – also das Recht, eigene Regelungen und Entscheidungen unabhängig von anderen Staatsebenen zu treffen – einschränken würde. Kantonale Änderungen würden automatisch gelten, was nicht immer im Interesse der Gemeinde Schwyz wäre. Zudem sei die kantonale Verwaltung in ganz verschiedenen Weisen nicht mit Gemeindeverwaltungen vergleichbar, was sich letztlich negativ auf die Verständlichkeit und Akzeptanz des Personalreglements auswirken würde.

Eine gewisse Zurückhaltung der Parteien war auch bei der Absicht, operative Angelegenheiten neu in der Verordnung zu regeln, auszumachen. Gefordert wurde, dass diese Bestimmungen nicht in die Personalverordnung übertragen werden sollten. Der Gemeinderat verwies darauf, dass die Verschiebung der fraglichen Punkte in den operativen Bereich zu einer deutlichen Vereinfachung der Prozessabläufe führen würde. Die Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft definiere sich beispielsweise entlang des Bundesrechts. Jede Änderung auf Bundesstufe würde daher zu einer Anpassung auf kommunaler Stufe führen, was bekanntlich beachtliche Kosten (Volksabstimmung) verursachen würde. Auf Stufe Verordnung könnten die Änderungen hingegen durch den Gemeinderat beschlossen und angepasst werden. Die Personalverordnung sei schliesslich jederzeit transparent und in der aktuellen Fassung auf der Gemeindegewebseite einsehbar. Die Einflussmöglichkeiten der Stimmbewölkerung sind auch weiterhin im Rahmen der Budget-Zuständigkeit nicht unerheblich vorhanden.

Durch diese beiden Vernehmlassungszyklen wurde eine möglichst breit abgestützte Meinungsbildung verfolgt, was der Sicherung der Einflussnahme und des Mitspracherechts der Bevölkerung diene.



B. WÜRDIGUNG

Die Gemeinde Schwyz steht als Arbeitgeberin zunehmend im Wettbewerb zu anderen öffentlichen Gemeinwesen. Dieser Umstand, verbunden mit der demografischen Entwicklung, dem zunehmenden Fachkräftemangel und weiteren gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Einflüssen, hat dazu geführt, dass das mittlerweile rund 13 Jahre alte Reglement in den letzten Jahren vermehrt geändert, ergänzt oder präzisiert werden musste. Als erste Anlaufstelle für die Bevölkerung strebt die Gemeinde Schwyz eine hohe Servicequalität und Kundenfreundlichkeit an. Diese können erreicht werden, indem Arbeitnehmende unter fairen Anstellungsbedingungen beschäftigt werden. Der Gemeinderat Schwyz betont die Wichtigkeit, bei der Revision des Personalreglements ein Gleichgewicht zwischen den Interessen der Arbeitgeberin und denjenigen der Arbeitnehmenden zu erreichen. Dieses Ziel konnte mit einem durchdachten und fairen Meinungsbildungs- und Entscheidungsfindungsprozess erreicht werden. Mit der Teilrevision erhält die Gemeinde Schwyz ein modernes, übersichtliches und praxistaugliches Personalreglement.

C. ANTRÄGE DES GEMEINDERATS

1. Die Änderungen zum Personalreglement der Gemeinde Schwyz (PR) werden genehmigt.
Das revidierte Personalreglement tritt per 1. Januar 2026 in Kraft.
2. Der Gemeinderat wird mit dem Vollzug beauftragt.



PERSONALREGLEMENT DER GEMEINDE SCHWYZ (PR); TEILREVISION

Personal- und Besoldungsreglement (PBR), GELTENDES RECHT	Erläuterungen	Personalreglement der Gemeinde Schwyz (PR), NEUES RECHT
<p>I. Grundsätze der Personalpolitik</p>		<p>I. Grundsätze</p>
<p>Art. 1 Grundsätze</p> <p>¹ Die Personalpolitik orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung und soll namentlich</p> <ul style="list-style-type: none"> a) eine effiziente und bürgernahe Erfüllung der Aufgaben im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gewährleisten und den dem steten Wandel der Aufgaben angepassten Personaleinsatz sicherstellen; b) das Gewinnen und Erhalten von fachlich kompetenten, verantwortungsbewussten und einsatzfreudigen Mitarbeitenden aller Stufen ermöglichen sowie genügend Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen; c) die Voraussetzungen für den Einsatz der Mitarbeitenden entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten sowie für eine leistungsorientierte und partnerschaftliche Zusammenarbeit schaffen; d) das Entwickeln und Realisieren von zeitgemässen Organisationsstrukturen ermöglichen, ausgerichtet auf die übertragenen Aufgaben und im Rahmen der Möglichkeiten auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und der Förderung ihrer beruflichen Entwicklung; e) die Chancengleichheit für Frauen und Männer gewährleisten, den Schutz der Persönlichkeitsrechte sicherstellen sowie die Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit einer Behinderung und die Wiedereingliederung von Erwerbslosen anstreben. <p>² Der Gemeinderat schafft die notwendigen Instrumente zur Verwirklichung der Personalpolitik.</p>	<p>Mit den Grundsätzen der Personalpolitik werden die Rahmenbedingungen der Kultur innerhalb der Verwaltung festgelegt. Es geht einerseits darum, wie die Menschen in der Gemeindeverwaltung miteinander arbeiten und umgehen. Andererseits wird auch klargestellt, welches die Zielsetzungen der Leistungserbringungen gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern sind.</p> <p>Die neue Personalpolitik wird moderner und griffiger formuliert; an der Zielsetzung ändert sich dadurch aber nichts. Es geht darum, dass engagierte und leistungsfähige Mitarbeitende in einer auf Zusammenarbeit und Wertschätzung ausgerichteten Kultur hochstehende Dienstleistungen für die Gemeinde Schwyz erbringen.</p>	<p>Art. 1 Personalpolitik</p> <p>¹ Die Gemeinde Schwyz ist ein moderner, effizienter und freundlicher Dienstleistungsbetrieb und eine attraktive Arbeitgeberin im Sinne des Service Public.</p> <p>² Die Gemeinde Schwyz setzt die Personalpolitik gemäss den nachfolgenden Grundsätzen um:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) sie orientiert sich an den Leistungsaufträgen der Verwaltung; b) sie berücksichtigt sowohl die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden als auch diejenigen der Mitarbeitenden; c) ihr sind fachliche Eignung, das Verantwortungsbewusstsein und die Motivation ihrer Mitarbeitenden wichtig; d) sie entwickelt das Potential ihrer Mitarbeitenden durch deren gezielte Förderung und Forderung; e) sie legt besonderes Gewicht auf Individualität und Persönlichkeit; f) sie schenkt dem Angebot von Ausbildungsplätzen besondere Beachtung; g) sie fördert flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit von Teilzeitarbeit; h) für sie sind zeitgemässe Arbeitsbedingungen und leistungsgerechte Entlohnung genauso selbstverständlich wie die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung; i) sie verwirklicht die Chancengleichheit für Frau und Mann.
<p>Art. 2 Geltungsbereich</p> <p>¹ Diese Verordnung regelt das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der Gemeinde Schwyz mit Ausnahme der dem kantonalen Recht unterstellten Lehrpersonen.</p> <p>² Der Gemeinderat kann für die Mitarbeitenden des Alterszentrums sowie für die Lehrpersonen an der Musikschule abweichende Vorschriften erlassen.</p>	<p>Am Geltungsbereich des Personalreglements ändert sich nichts. Auch nicht an der Möglichkeit – und Notwendigkeit –, für das Alterszentrum Rubiswil und die Musikschule abweichende Bestimmungen zu erlassen.</p> <p>In Abs. 2 wird zur Klarstellung neu ausdrücklich festgehalten, dass der Gemeinderat überall dort zuständig ist, wo nichts anderes festgehalten wird.</p> <p>Die bisher in Art. 63 enthaltene Zuständigkeit des Gemeinderats für die Vollzugsbestimmungen wird neu hier in Abs. 3 festgehalten.</p> <p>Abs. 4 ist der unveränderte bisherige Absatz 2.</p>	<p>Art. 2 Geltungsbereich</p> <p>¹ Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis der auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Vollpensum oder im Teilpensum bei der Gemeinde Schwyz angestellten Personen mit Ausnahme der dem kantonalen Recht unterstellten Lehrpersonen.</p> <p>² Die Gemeinde als Arbeitgeberin wird, sofern nicht ausdrücklich anders bestimmt, durch den Gemeinderat vertreten. Er kann seine Zuständigkeiten an die Gemeindeschreiberin bzw. den Gemeindeschreiber oder die Abteilungsleitenden delegieren.</p> <p>³ Der Gemeinderat erlässt die für den Vollzug dieses Reglements notwendigen Bestimmungen.</p> <p>⁴ Für die Mitarbeitenden des Alterszentrums sowie für die Lehrpersonen der Musikschule kann er abweichende Vorschriften erlassen.</p>
<p>Diese Zuständigkeit war bisher in den Ausführungserlassen geregelt, gehört aber auf Reglementsstufe.</p>		<p>Art. 2^{bis} Stellenplan Der Stellenplan wird durch den Gemeinderat festgelegt.</p>

Personal- und Besoldungsreglement (PBR), GELTENDES RECHT	Erläuterungen	Personalreglement der Gemeinde Schwyz (PR), NEUES RECHT
II. Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse		II. Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Art. 3 Rechtsnatur und Begründung Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich und wird durch Vertrag begründet. Die für den Vertragsabschluss zuständige Anstellungsbehörde ist der Gemeinderat oder die von ihm bezeichnete Behörde.	Aufgrund der Neuformulierung von Art. 2 Abs. 2 ist der letzte Satz des bisherigen Art. 3 obsolet. Im neuen Abs. 2 wird die heute gültige Regelung betreffend die Lernenden im Reglement nachgeführt. In Abs. 3 wird neu für die Lückenfüllung ausdrücklich auf das kantonale Personalrecht verwiesen. Dies entspricht dem in § 71 Abs. 3 des Gesetzes über die Organisation der Gemeinden und Bezirke (152.100) festgehaltenen Grundsatz und wird aus Gründen der Leserfreundlichkeit hier wiederholt.	Art. 3 Rechtsnatur und Begründung ¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich und wird durch schriftlichen Vertrag begründet. ² Mit Lernenden wird gemäss Bundesgesetz über die Berufsbildung ein Lehrvertrag nach Obligationenrecht abgeschlossen. ³ Fehlt in diesem Reglement oder den Vollzugsbestimmungen eine Vorschrift, gilt das kantonale Personalrecht sinngemäss.
Art. 4 Ausschreibung ¹ Offene Stellen sind öffentlich auszuschreiben. ² Die Anstellungsbehörde kann in begründeten Fällen von einer Ausschreibung absehen.	Es handelt sich um eine sprachliche Anpassung. Neu ist zudem geplant, in der neuen Personalverordnung die möglichen Ausnahmen zu benennen. Auf eine Ausschreibung soll beispielsweise dann verzichtet werden können, wenn innerhalb der Verwaltung eine besonders geeignete Person die freie Stelle übernimmt.	Art. 4 Ausschreibung ¹ Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. ² Der Gemeinderat regelt die Ausnahmen.
Art. 5 Anstellungsvoraussetzungen ¹ Die Begründung des Anstellungsverhältnisses setzt fachliche und persönliche Eignung für die Stelle voraus. ² Die Anstellungsbehörde kann weitere Anstellungsvoraussetzungen verlangen.	In Abs. 2 wird die Zuständigkeit für die Definition von weiteren Anforderungen – wie insbesondere registrierte, medizinische oder andere Eignungsprüfungen – einheitlich dem Gemeinderat zugewiesen.	Art. 5 Anforderungen ¹ Die Begründung des Arbeitsverhältnisses setzt die fachliche und persönliche Eignung für die Funktion voraus. ² Der Gemeinderat kann weitere Anforderungen definieren und insbesondere Eignungsprüfungen vorsehen.
Art. 6 Dauer ¹ Das Arbeitsverhältnis wird grundsätzlich auf unbestimmte Dauer eingegangen. ² Befristete Arbeitsverhältnisse sind aus sachlichen Gründen zulässig.	Neu ist die Beschränkung von befristeten Arbeitsverhältnissen auf eine Dauer von 3 Jahren. Ausserdem wird klargestellt, dass auch für befristete Arbeitsverhältnisse eine Kündigungsmöglichkeit vorgesehen werden kann. Diese Ergänzung entspricht den heutigen Anforderungen in der Arbeitswelt.	Art. 6 Dauer ¹ Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet. ² Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich insgesamt für längstens 3 Jahre zulässig. Ausgenommen sind Ausbildungs- und Praktikumsverhältnisse. ³ Das befristete Arbeitsverhältnis kann durch Kündigung aufgelöst werden, wenn dies im Arbeitsvertrag entsprechend vorgesehen wird.
Art. 7 Probezeit ¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. ² Überzeugen Leistungen oder Verhalten nicht, kann die Probezeit auf 6 Monate verlängert werden. ³ Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder infolge Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.	In Abs. 2 wird neu ausdrücklich festgehalten, wie die Probezeit verlängert werden kann. Die automatische Verlängerung der Probezeit wegen Krankheit etc. (bisheriger Abs. 3) entfällt, da dies in der Praxis immer wieder zu Fragen und Problemen geführt hat. Mit dem neuen Abs. 2 werden auch diese Fälle ausreichend abgedeckt.	Art. 7 Probezeit Abs. 1 unverändert ² Die Probezeit kann durch schriftliche Vereinbarung oder durch Entscheid der Anstellungsbehörde auf höchstens 6 Monate verlängert werden. ³ Auf eine Probezeit kann bei einem internen Stellenwechsel verzichtet werden.
Art. 8 Beendigung Das Arbeitsverhältnis endet durch Kündigung, Ablauf der befristeten Anstellung, Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen, Erreichen der Altersgrenze, Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität oder Tod.	Die Aufzählung wurde übersichtlicher dargestellt und vervollständigt (lit. e).	Art. 8 Beendigung Das Arbeitsverhältnis endet durch: a) Kündigung; b) Ablauf der befristeten Anstellung; c) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen gemäss Art. 13; d) Erreichen des AHV-Referenzalters gemäss Art. 14; e) Vorzeitige Pensionierung gemäss Art. 15; f) Auflösung wegen Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität gemäss Art. 17; g) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen gemäss Art. 18; h) Tod.

Personal- und Besoldungsreglement (PBR), GELTENDES RECHT

Erläuterungen

Personalreglement der Gemeinde Schwyz (PR), NEUES RECHT

Art. 9 Ordentliche Kündigung – Form

¹ Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

² Kündigt die Anstellungsbehörde, so sind die Mitarbeitenden vor der Kündigung anzuhören. Es ist den Betroffenen mitzuteilen, gestützt auf welchen Sachverhalt eine Kündigung in Erwägung gezogen wird, verbunden mit der Ansetzung einer angemessenen, mindestens aber siebentägigen Frist, innert welcher schriftliche Stellung genommen werden kann.

³ Die Kündigung durch die Anstellungsbehörde ist zu begründen.

Abs. 2 wurde einfacher formuliert. Der Begriff «rechtliches Gehör» ist im öffentlichen Recht verankert und umfasst das bisher ausdrücklich erwähnte Vorgehen. Auf die ausdrückliche Festlegung einer Frist für das rechtliche Gehör wird verzichtet, da im Einzelfall zu prüfen ist, welche Frist für die Stellungnahme angemessen ist. Im ordentlichen Verfahren ohne besondere Umstände wird in der Regel eine Frist von 10 Kalendertagen als angemessen erachtet.

Art. 9 Ordentliche Kündigung – Form

Abs. 1 unverändert

² Will die Anstellungsbehörde Mitarbeitenden kündigen, hat sie diesen zuerst das rechtliche Gehör zu gewähren.

Abs. 3 unverändert

Art. 10 Ordentliche Kündigung – Fristen

¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Frist von einer Woche auf jeden beliebigen Termin ordentlich gekündigt werden.

² Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses betragen nach Ablauf der Probezeit beidseitig 3 Monate. Im Anstellungsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden.

³ Die Kündigung kann jeweils auf Ende eines Monats ausgesprochen werden.

In Abs. 2 wird neu die bisherige Praxis, die Kündigungsfrist auf maximal 6 Monate zu erhöhen, ausdrücklich festgeschrieben.

Ansonsten keine inhaltliche Änderung.

Art. 10 Ordentliche Kündigung – Fristen

¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Frist von 7 Tagen gekündigt werden.

² Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auf das Monatsende gekündigt werden, unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten. Diese Frist kann im Arbeitsvertrag verkürzt oder auf maximal 6 Monate verlängert werden.

Abs. 3 aufgehoben

Art. 11 Ordentliche Kündigung – Gründe

¹ Die Mitarbeitenden können das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen kündigen.

² Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn ein sachlicher Grund gegeben ist. Sachliche Gründe sind namentlich:

- a) Aufhebung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen. In diesen Fällen ist den betroffenen Mitarbeitenden nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten, die ihren Fähigkeiten und Erfahrungen entspricht;
- b) mangelnde Eignung für die im Anstellungsvertrag vereinbarte oder durch die Anstellungsbehörde übertragene Arbeit;
- c) Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung während der angesetzten Bewährungszeit fortsetzen;
- d) mangelnde Bereitschaft während oder nach der Bewährungszeit, die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten.

Vorbehalten bleiben die verfassungsrechtlichen Grundsätze, namentlich das Verbot der Willkür, das Gebot von Treu und Glauben und der Grundsatz der rechtsgleichen Behandlung.

Der bisherige Abs. 1 ist obsolet. Dass Mitarbeitende ihre Kündigung nicht begründen müssen, ergibt sich bereits aus dem Umkehrschluss von Art. 9 Abs. 3, wo die Begründungspflicht nur für die Arbeitgeberin vorgeschrieben wird.

Der bisherige Abs. 2 wurde neu in Abs. 1 und Abs. 2 aufgeteilt und umformuliert. Eine inhaltliche Änderung erfolgt damit nicht.

Auch weiterhin – wie bisher ausdrücklich in lit. a festgehalten – ist die Gemeinde verpflichtet, vor einer Kündigung weniger weitreichende Massnahmen wie beispielsweise die Zuweisung einer anderen Arbeit zu prüfen.

Die Kündigung seitens der Arbeitgeberin darf nicht missbräuchlich sein und muss aus einem sachlich zureichenden Grund ausgesprochen werden. Die genannten Kündigungsgründe sind nicht abschliessend, es geht um eine exemplarische Aufzählung. Grundsätzlich ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung der betreffenden angestellten Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht.

Die verfassungsrechtlichen Grundsätze für das Handeln der öffentlichen Hand wie beispielsweise Verhältnismässigkeit oder öffentliches Interesse gelten aus übergeordnetem Recht ohnehin und müssen nicht aufgezählt werden.

Neu wird in Abs. 3 ausdrücklich klargestellt, dass eine allenfalls erfolgreiche Anfechtung einer Kündigung nicht zu einem Anspruch auf Wiederanstellung, sondern nur zu einer Entschädigung führt.

Art. 11 Ordentliche Kündigung – Gründe

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 besteht namentlich, wenn:

- a) Leistung oder Verhalten der Mitarbeitenden mangelhaft sind;
- b) Mitarbeitende längerfristig oder dauernd verhindert sind, ihre Aufgabe zu erfüllen;
- c) Mitarbeitende ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis schwer oder wiederholt verletzen;
- d) Mitarbeitende eine strafbare Handlung begangen haben, die nach Treu und Glauben mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung nicht vereinbar sind;
- e) die Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben wird und eine andere, zumutbare Stelle nicht angeboten werden kann oder abgelehnt wird.

³ Erweist sich die Kündigung nachträglich als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Anspruch auf Wiederanstellung besteht in keinem Fall.

Neu wird die allgemein anerkannte Möglichkeit einer Freistellung während der Kündigungsfrist ausdrücklich erwähnt.

Art. 11^{bis} Freistellung

¹ Die Anstellungsbehörde kann Mitarbeitende in begründeten Fällen während der Kündigungsfrist ohne Einfluss auf die Lohnfortzahlung freistellen. Vorbehalten bleibt die Anrechnung eines anderweitig erzielten Verdienstes.

² Die Freistellung hat schriftlich zu erfolgen.

Personal- und Besoldungsreglement (PBR), GELTENDES RECHT	Erläuterungen	Personalreglement der Gemeinde Schwyz (PR), NEUES RECHT
<p>Art. 12 Zeitlicher Kündigungsschutz Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p>	Der Titel wird dem Inhalt entsprechend angepasst.	<p>Art. 12 Kündigung zur Unzeit Unverändert</p>
<p>Art. 13 Ausserordentliche Kündigung ¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen jederzeit ohne Einhaltung von Fristen ausserordentlich aufgelöst werden. ² Wichtig ist jeder Grund, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Vertragspartei unzumutbar macht. ³ Kündigt die Anstellungsbehörde, hat sie den Mitarbeitenden vorher anzuhören und ihm eine kurze, maximal dreitägige Frist zur Stellungnahme anzusetzen.</p>	<p>Der Titel wird dem allgemeinen Sprachgebrauch angepasst und die Bestimmung moderner formuliert.</p> <p>Die fristlose Kündigung kann sowohl von den Mitarbeitenden als auch von der Arbeitgeberin ausgehen, es gelten die gleichen Voraussetzungen. Die Formvorschriften unterscheiden sich nur dadurch, dass Mitarbeitende der Gemeinde kein rechtliches Gehör gewähren müssen. Aber auch sie müssen begründen, gestützt worauf sie eine fristlose Kündigung aussprechen.</p> <p>Die Bestimmung über Form und Verfahren bei einer Kündigung durch die Gemeinde entsprechen dem Verfahren bei der ordentlichen Kündigung. Das rechtliche Gehör wird hier in der Regel mit einer Frist von 3 bis maximal 5 Tagen gewährt.</p>	<p>Art. 13 Fristlose 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. ³ Will die Anstellungsbehörde Mitarbeitenden kündigen, hat sie diesen zuerst das rechtliche Gehör zu gewähren.</p>
<p>Art. 14 Erreichen der Altersgrenze ¹ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung auf Ende des Monats, in welchem Mitarbeitende das 65. Altersjahr vollenden. ² In begründeten Fällen kann der Gemeinderat auf Gesuch des Mitarbeitenden die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bewilligen. Das Gesuch ist mindestens 6 Monate im Voraus einzureichen.</p>	Neu wird die «Altersgrenze» nicht mehr in Jahren benannt, sondern es wird direkt auf das AHV-Referenzalter Bezug genommen. Im neuformulierten Abs. 2 wird klargestellt, dass es nicht um eine Verlängerung des bisherigen, sondern um die Vereinbarung eines neuen Arbeitsverhältnisses geht, da das ursprüngliche Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen des AHV-Referenzalters automatisch endet.	<p>Art. 14 Erreichen des AHV-Referenzalters ¹ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung auf Ende des Monats, in welchem Mitarbeitende das AHV-Referenzalter erreichen. ² In Ausnahmefällen kann nach Erreichen des AHV-Referenzalters die Anstellungsbehörde eine befristete Wiederanstellung vereinbaren, bis längstens zur Vollendung des 70. Altersjahrs.</p>
<p>Art. 15 Vorzeitige Pensionierung ¹ Die Mitarbeitenden können sich unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist gemäss den Bestimmungen des anwendbaren Pensionskassenreglements vorzeitig pensionieren lassen. ² Die Anstellungsbehörde kann Mitarbeitende nach Vollendung des 63. Altersjahrs und im gegenseitigen Einvernehmen in den vorzeitigen Ruhestand versetzen. ³ Der Gemeinderat wird ermächtigt, die Bestimmung über die Pensionierung bei Änderung namentlich der Gesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung oder der Verordnung über die Pensionskasse des Kantons Schwyz entsprechend anzupassen.</p>	Die bisher in Abs. 3 festgehaltene Ermächtigung an den Gemeinderat zur Anpassung der reglementarischen Bestimmungen betreffend Pensionskasse an übergeordnetes Recht wird aufgehoben, da diese Delegation systemwidrig ist. Braucht es Anpassungen des Reglements, erfolgen diese auf dem ordentlichen Weg und werden dem Volk vorgelegt.	<p>Art. 15 Vorzeitige Pensionierung Abs. 1 und 2 unverändert Abs. 3 aufgehoben</p>
<p>Art. 16 Überbrückungsrente ¹ Mitarbeitende, die sich vorzeitig pensionieren lassen oder die vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden, haben frühestens ab Vollendung des 63. Altersjahrs Anspruch auf eine monatliche Überbrückungsrente, wenn sie nach Massgabe der Verordnung über die Pensionskasse des Kantons Schwyz eine ganze 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, eine halbe Rente oder eine Dreiviertelrente der Eidgenössischen Invalidenversicherung, entspricht die Höhe der Überbrückungsrente drei Vierteln, der Hälfte bzw. einem Viertel davon. Besteht ein Anspruch auf eine ganze Rente der Eidgenössischen Invalidenversicherung, entfällt der Anspruch auf eine Überbrückungsrente.</p>	<p>In der politischen Vernehmlassung wurde der Kostenaspekt mehrfach betont und daher besonders die Überbrückungsrente sehr kritisch angesehen. Der Gemeinderat hat daher – insbesondere wegen der Kosten – entschieden, die Überbrückungsrente ganz fallen zu lassen.</p> <p>Selbstverständlich sind davon Überbrückungsrenten, die vor Inkrafttreten des neuen Reglements zu laufen begonnen haben, nicht berührt (vgl. Art. 61 Besitzstand).</p>	<p>Art. 16 Überbrückungsrente aufgehoben</p>

Personal- und Besoldungsreglement (PBR), GELTENDES RECHT	Erläuterungen	Personalreglement der Gemeinde Schwyz (PR), NEUES RECHT
<p>Art. 17 Auflösung wegen Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet bei vollständiger Invalidität von Mitarbeitenden ohne Kündigung mit Eintritt der Rechtskraft der IV-Verfügung.</p> <p>² Liegt eine Teilinvalidität vor, schliesst die Anstellungsbehörde mit den Mitarbeitenden nach Möglichkeit einen neuen Arbeitsvertrag ab.</p>	<p>Abs. 2 ist unnötig, da sich dieses Vorgehen bereits aus dem verfassungsmässigen Grundsatz des verhältnismässigen Handelns ergibt.</p>	<p>Art. 17 Auflösung wegen Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität</p> <p>Abs. 1 unverändert</p> <p>Abs. 2 aufgehoben</p>
<p>Art. 18 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen</p> <p>Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgehoben werden. Die Aufhebung hat schriftlich zu erfolgen.</p>		<p>Art. 18 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen</p> <p>unverändert</p>
<p>Art. 19 Abfindung</p> <p>¹ Wird ein Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Anstellungsbehörde und ohne Verschulden des Mitarbeitenden beendet, wird ein Mitarbeitender vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder kann einem Mitarbeitenden, dessen Stelle aufgehoben wird, keine andere zumutbare Stelle angeboten werden, so kann der Gemeinderat ihm ausnahmsweise und nur in Härtefällen eine Abfindung ausrichten.</p> <p>² Die Abfindung wird vom Gemeinderat nach den Umständen des Einzelfalls festgesetzt. Berücksichtigt werden das Alter, die Dienstjahre und die persönlichen Verhältnisse des Mitarbeitenden sowie der Grund, der zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat.</p>	<p>Die Abfindung ist ein Instrument, das unter anderem als soziale Abfederung für unverschuldeten Stellenverlust dienen sollte. In der Praxis wurde die Abfindung aber hauptsächlich bei strittigen Auflösungsvereinbarungen gefordert. Die Abschaffung führt somit faktisch nicht zu einer Schlechterstellung von Mitarbeitenden – es wird in jedem Fall von unverschuldetem Stellenverlust eine andere adäquate Lösung in der Gemeinde gesucht –, es werden nur Fehlanreize verhindert.</p>	<p>Art. 19</p> <p>aufgehoben</p>
<p>Art. 20 Abweichende Bestimmungen Gemeindeschreiber</p> <p>¹ Die Bestimmungen dieses Reglements gelten vorbehaltlich abweichender Bestimmungen auch für den Gemeindeschreiber.</p> <p>² Das Arbeitsverhältnis des Gemeindeschreibers wird mit der Wahl durch die Gemeindeversammlung begründet.</p> <p>³ Das Arbeitsverhältnis des Gemeindeschreibers dauert vorbehaltlich Absatz 4 unabhängig vom Stellenantritt bis zum Ablauf der Amtsperiode. Wiederwahl ist möglich.</p> <p>⁴ Der Gemeindeschreiber kann vom Gemeinderat auf Gesuch hin entlassen werden. Der Gemeinderat kann das Arbeitsverhältnis des Gemeindeschreibers vor Ablauf der Amtsdauer auflösen, wenn wichtige Gründe im Sinne von Art. 337 OR vorliegen.</p>	<p>Das Arbeitsverhältnis der Gemeindeschreiberin bzw. des Gemeindeschreibers untersteht grundsätzlich den gleichen Bestimmungen wie das übrige Gemeindepersonal. Aufgrund der Volkswahl ergeben sich bezüglich Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses Besonderheiten. Diesen wird mit Art. 20 Rechnung getragen.</p> <p>Neu wird ausdrücklich festgehalten (Abs. 4 und 5), dass sowohl für die Gemeindeschreiberin bzw. den Gemeindeschreiber als auch für die Gemeinde (im Falle der unverschuldeten Nichtwiederwahl) eine Kündigungsfrist von 6 Monaten gilt. Bei Nichtwiederwahl wird in der Regel mit Ablauf der Amtsdauer eine Freistellung erfolgen, dies ist aber nicht zwingend.</p>	<p>Art. 20 Abweichende Bestimmungen für die Gemeindeschreiberin bzw. den Gemeindeschreiber</p> <p>¹ Die Bestimmungen dieses Reglements gelten vorbehaltlich abweichender Bestimmungen auch für die Gemeindeschreiberin bzw. den Gemeindeschreiber.</p> <p>² Das Arbeitsverhältnis der Gemeindeschreiberin bzw. des Gemeindeschreibers wird mit der Wahl begründet.</p> <p>³ Das Arbeitsverhältnis der Gemeindeschreiberin bzw. des Gemeindeschreibers dauert vorbehaltlich Absatz 4 bis 6 unabhängig vom Stellenantritt bis zum Ablauf der Amtsperiode. Eine Wiederwahl ist möglich.</p> <p>⁴ Bei unverschuldeter Nichtwiederwahl besteht analog Art. 10 Anspruch auf Lohn während einer Kündigungsfrist von 6 Monaten.</p> <p>⁵ Die Gemeindeschreiberin bzw. der Gemeindeschreiber kann vom Gemeinderat auf Gesuch hin entlassen werden. Es gilt eine Kündigungsfrist von 6 Monaten.</p> <p>⁶ Der Gemeinderat kann das Arbeitsverhältnis der Gemeindeschreiberin bzw. des Gemeindeschreibers vor Ablauf der Amtsdauer fristlos gemäss Art. 13 dieses Reglements auflösen.</p>

Personal- und Besoldungsreglement (PBR), GELTENDES RECHT	Erläuterungen	Personalreglement der Gemeinde Schwyz (PR), NEUES RECHT
III. Rechte der Mitarbeitenden		III. Rechte der Mitarbeitenden
A. Lohn	Die Reglementsänderung wurde dazu genutzt, das Lohnsystem zu modernisieren und dem kantonalen Lohnsystem anzugleichen. Bisher wurde für die einzelnen Lohnklassen beschrieben, welche Anforderungen erfüllt sein mussten. Neu werden Referenzfunktionen beschrieben und diese den Lohnbändern zugeordnet. Die einzelnen Stellen werden dann gemäss ihren Anforderungen den Referenzfunktionen zugeordnet. Die Details werden – wie bisher auch – in der Personalverordnung festgehalten.	A. Lohn
Art. 21 Allgemeines Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen angemessenen Lohn. Die Höhe des Lohns richtet sich nach einem Einreihungsplan und den individuellen Eigenschaften der Mitarbeitenden wie namentlich Qualifikation, Ausbildung, Leistung und Erfahrung.	Der unbestrittene und von Rechts wegen geltende Grundsatz der Lohngleichheit wird neu ausdrücklich im Reglement aufgeführt. Gleichzeitig wird der modernere Ausdruck des Lohnbands anstelle von Lohnklassen verwendet.	Art. 21 Grundsätze ¹ Die Mitarbeitenden haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung, soweit sie für die Arbeit von Nutzen sind, Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und Leistung. ² In besonderen Fällen – insbesondere für Lernende, Aushilfen und für Praktika – kann der Lohn auch ohne Zuteilung zu einem Lohnband in Form eines Monats-, Tages- oder Stundenlohns festgesetzt werden. ³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.
	Diese neue Bestimmung führt zu keinen inhaltlichen Änderungen. Der Status quo wird der Klarheit halber auf Reglementsstufe festgeschrieben, analog zum kantonalen Personalrecht.	Art. 21^{bis} Zusammensetzung ¹ Der Lohn setzt sich zusammen aus: a) Jahreslohn bestehend aus: Grundlohn (12/13 des Jahreslohns) 13. Monatslohn (1/13 des Jahreslohns); b) Sozialzulagen gemäss Art. 39; c) allfällige weitere Zulagen und Entschädigungen nach Art. 34. ² Der Lohn bildet in der Regel die Entschädigung für die gesamte in den Diensten der Gemeinde geleistete Arbeit. Bei Teilzeitarbeit oder bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Jahrs besteht der Lohnanspruch anteilmässig nach Massgabe des Teilpensums bzw. der Beschäftigungsdauer. Dasselbe gilt auch für andere gesetzliche Vergütungen.

Personal- und Besoldungsreglement (PBR), GELTENDES RECHT

Erläuterungen

Personalreglement der Gemeinde Schwyz (PR), NEUES RECHT

Art. 22 Lohnklassen

Für die Einreihung stehen 24 Lohnklassen zur Verfügung. Für jede Lohnklasse sind ein Minimum und ein Maximum festgesetzt:

Lohnklasse	Jahresbesoldung in Franken	
	Minimum	Maximum
1	43'994	63'353
2	45'796	65'947
3	47'712	68'707
4	49'746	71'635
5	51'898	74'730
6	54'163	77'991
7	56'544	81'424
8	59'040	85'019
9	61'658	88'785
10	64'386	92'718
11	67'235	96'819
12	70'201	101'085
13	73'276	105'518
14	76'471	110'120
15	79'781	114'888
16	83'212	119'824
17	86'757	124'926
18	90'417	130'199
19	94'194	135'638
20	98'087	141'243
21	102'094	147'016
22	106'219	152'956
23	110'461	159'063
24	114'818	165'337

Die Lohnansätze entsprechen dem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise vom November 2011 von 160.2 Punkten (Basiswert: Dezember 1982 = 100 Punkte).

Die bisher 24 Lohnklassen werden durch 20 Lohnbänder ersetzt. Das hat auf die tatsächlichen Anstellungen keinen Einfluss, da die Lohnklassen 1–3 sowieso nicht mehr in Verwendung sind.

Die Reglementsanpassung wurde zum Anlass genommen, die Teuerungsbasis auf einen aktuellen Index anzuheben. Deshalb ist das Lohnminimum des neuen Lohnbands 1 etwas höher als das Minimum der bisherigen Lohnklasse 4.

Die Verteilung der Lohnbänder wurde entsprechend vergleichbaren modernen Lohnsystemen rechnerisch vorgenommen: Jedes Band umfasst eine Bandbreite von 144 % und der Anstieg auf das nächsthöhere Band liegt zwischen 4 % (ab LB 1) und 4.7 % (ab LB 8). Daraus sowie aus der angepassten Teuerung ergibt sich die leichte Erhöhung des maximalen Lohns (bisher Lohnklasse 24, neu Lohnband 20).

Die Einführung der neuen Lohnbänder hat auf die Einstufung der aktuellen Gemeindeangestellten keinen Einfluss; die Überführung in die neuen Lohnbänder erfolgt kostenneutral.

Art. 22 Lohnsystem

¹ Das Lohnsystem umfasst 20 Lohnbänder. Die Lohnminima und -maxima richten sich nach der folgenden Tabelle:

Lohnband	Jahresbesoldung in Franken	
	Minimum	Maximum
1	50'442	72'637
2	52'511	75'615
3	54'716	78'791
4	57'069	82'179
5	59'580	85'795
6	62'261	89'656
7	65'125	93'780
8	68'186	98'188
9	71'391	102'803
10	74'746	107'634
11	78'259	112'693
12	81'937	117'990
13	85'788	123'535
14	89'820	129'341
15	94'042	135'420
16	98'462	141'785
17	103'090	148'449
18	107'935	155'426
19	113'008	162'731
20	118'319	170'379

² Die Lohnansätze entsprechen dem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise vom November 2024 von 106.9 Punkten (neuer Basiswert Dezember 2020 = 100 Punkte).

Art. 23 Einreihungsplan

Der Gemeinderat setzt den Einreihungsplan nach Funktionen und Lohnklassen fest.

Der Einreihungsplan umfasst neu Funktionsgruppen, was die Zuordnung der konkreten Funktionen zu den Lohnbändern vereinfacht und die Lohngleichheit noch besser gewährleistet.

Art. 23 Referenzfunktionen und Einreihungsplan

¹ Der Gemeinderat setzt die Referenzfunktionen und den Einreihungsplan fest.

² Im Einreihungsplan werden die Referenzfunktionen nach Funktionsgruppen den Lohnbändern zugeordnet.

³ Der Gemeinderat regelt die Grundlagen der Funktionsbewertung sowie die Zuständigkeiten für die Einreihung der einzelnen Stellen in die Lohnbänder.

⁴ Kriterien für die Funktionsbewertungen sind insbesondere:

- a) Fachkompetenz;
- b) Komplexität der Aufgaben;
- c) Entscheidungskompetenz;
- d) Verantwortung.

Die Überprüfung der Zuordnung der Funktionen zu den Referenzfunktionen bzw. den Lohnbändern erfolgt regelmässig durch den Personaldienst.

Art. 23^{bis} Neubewertung

Ändern bei einer Funktion Aufgaben-, Kompetenz- oder Verantwortungsbereich, wird die Funktionsbewertung überprüft.

Personal- und Besoldungsreglement (PBR), GELTENDES RECHT

Erläuterungen

Personalreglement der Gemeinde Schwyz (PR), NEUES RECHT

Art. 24 Anfangslohn und Beförderung

¹ Die Anstellungsbehörde bestimmt den Anfangslohn. Massgebende Kriterien für die Festsetzung des Anfangslohns sind insbesondere die funktionsbezogene Berufserfahrung, Ausbildung, besondere Kenntnisse und die Situation auf dem Arbeitsmarkt.

² Beförderung ist die Einreihung eines Mitarbeitenden in die nächst höhere Lohnklasse. Sie erfolgt bei der Übertragung einer höher bewerteten Funktion oder wenn der oder die Mitarbeitende dauernd ausserordentlich gute Leistungen erbringt.

Die neue Formulierung für die Festlegung des Anfangslohns wurde der kantonalen Regelung angeglichen. Eine inhaltliche Änderung erfolgt diesbezüglich nicht.

Die bisherige «Beförderung» gemäss altem Abs. 2 wird neu in Art. 24^{bis} geregelt.

Art. 24 Festlegung des Anfangslohns

¹ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten zur Festlegung des Anfangslohns innerhalb des der Funktion zugeordneten Lohnbands.

² Kriterien für die Festsetzung sind insbesondere:
a) berufliche und ausserberufliche Kenntnisse und Erfahrungen;
b) Aus- und Weiterbildung;
c) Lebensalter;
d) interne und externe Lohnvergleiche.

³ Werden die Anforderungen einer Stelle, insbesondere betreffend berufliche und ausserberufliche Kenntnisse und Erfahrungen sowie Aus- und Weiterbildung, bei Stellenantritt nicht vollständig erfüllt, kann das Lohnminimum des massgebenden Lohnbands um bis zu 10 % unterschritten werden.

Die bisherige «Beförderung» umfasste zwei Szenarien: Funktionswechsel innerhalb der Verwaltung und gute Leistungen.

Für den Funktionswechsel in der Verwaltung braucht es keine separate Regelung im Reglement, da grundsätzlich die gleichen Überlegungen wie bei einem Neueintritt massgebend sind (vgl. Art. 24). Die Grundsätze betreffend Lohnerhöhung bei guten Leistungen sind in Art. 24^{bis} festgelegt.

Details werden in der Verordnung geregelt.

Art. 24^{bis} Individuelle Lohnentwicklung

¹ Die individuelle Lohnentwicklung erfolgt anhand folgender Kriterien:

- a) Leistung und Verhalten;
- b) Lage im Lohnband;
- c) Lebensalter und Erfahrung.

² Der Gemeinderat legt einmal pro Jahr fest, welche Gesamtsumme für die individuelle Lohnentwicklung zur Verfügung steht. Er berücksichtigt dabei das wirtschaftliche Umfeld und den Finanzhaushalt.

³ Er regelt die Zuständigkeit für die Festlegung der individuellen Lohnentwicklung.

Art. 25 Teuerungsausgleich und Reallohnanpassung

¹ Der Gemeinderat ist ermächtigt, den Lohn für die Mitarbeitenden jeweils per Stichtag 1. Januar nach Massgabe des bewilligten Voranschlagskredits dem Landesindex für Konsumentenpreise voll oder teilweise anzupassen.

² Die Anstellungsbehörde legt die Lohnanpassung jedes Mitarbeiters fest.

Der Teuerungsausgleich wird dem kantonalen Recht angepasst. Selbstverständlich erfolgt der Beschluss über die Teuerungsanpassung unter dem Vorbehalt der Budgetgenehmigung durch das Stimmvolk.

Die Unterstellung der Pikettenschädigung unter den Teuerungsausgleich fand sich bisher in der Verordnung und wird neu sachgerecht im Reglement festgehalten.

Art. 25 Teuerungsausgleich

¹ Der Gemeinderat passt die Lohnansätze nach Art. 22 dem Landesindex der Konsumentenpreise 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.

³ Ist der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise tiefer als im Vorjahr, wird der höhere Indexstand beibehalten.

⁴ Die Pikettenschädigung wird analog zu den Lohnansätzen der Teuerung unterstellt.

Art. 26 Auszahlung des Jahreslohns

Der Jahreslohn umfasst 13 Monatslöhne und wird in 12 gleichen Teilbeträgen, jeweils vor dem Monatsende, ausbezahlt.

Die neue Formulierung erfolgt ausschliesslich zur Klarstellung der in der Praxis gestellten Fragen.

Art. 26 Auszahlung

Der Jahreslohn umfasst 13 Monatslöhne. Der Lohn, einschliesslich des Anteils 13. Monatslohn, allfälliger Sozialzulagen, Arbeitsmarktzulagen und Funktionszulagen, wird in 12 Teilen monatlich vor Monatsende ausbezahlt.

Art. 27 Besondere Arbeitsleistungen

Die Vollzugsverordnung regelt die Vergütung des Nacht-, Sonntags- und Pikettendienstes.

Diese Bestimmung gehört systematisch in den Abschnitt «C. Weitere Leistungen». Die Delegation an den Gemeinderat erfolgt daher neu in Art. 34. Somit kann der bisherige Art. 27 aufgehoben werden.

Art. 27 aufgehoben

Personal- und Besoldungsreglement (PBR), GELTENDES RECHT

Erläuterungen

Personalreglement der Gemeinde Schwyz (PR), NEUES RECHT

Art. 28 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

¹ Im unbefristeten Arbeitsverhältnis besteht während der Dauer und im Umfang der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Lohnfortzahlung während höchstens 2 Jahren. Die Lohnfortzahlung beträgt während des ersten Jahrs der Arbeitsverhinderung 100% und während des zweiten Jahrs 80% des Lohns.

² Im befristeten Arbeitsverhältnis besteht während der Dauer und im Umfang der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Lohnfortzahlung während höchstens eines Viertels der vertraglichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens jedoch bis zum Ende des befristeten Arbeitsvertrags. Die Lohnfortzahlung beträgt 100% des Lohns.

³ Bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während höchstens der Dauer der Probezeit. Die Lohnfortzahlung beträgt 100% des Lohns.

⁴ In Härtefällen verlängert der Gemeinderat die Dauer der Lohnfortzahlung angemessen.

⁵ Allfällige Leistungen aus Sozialversicherungen oder von haftpflichtigen Dritten sowie Einkünfte aus einem Ersatzerwerb fallen im Ausmass der Lohnfortzahlung der Gemeinde zu.

⁶ Ist die Arbeitsunfähigkeit absichtlich oder grobfahrlässig verschuldet, kann der Lohnfortzahlungsanspruch gekürzt werden.

⁷ Der Gemeinderat kann eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Die Prämien der Krankentaggeldversicherung können teilweise auf die Mitarbeitenden überwält werden.

Neu sollen – wie im kantonalen Recht – die Details der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall (bisher Art. 30), die besoldeten Dienstabwesenheiten (wie beispielsweise Militär- und Zivildienst, bisher Art. 31) sowie die Leistungen im Todesfall (bisher Art. 32) in der Personalverordnung geregelt werden.

Es geht insbesondere um die konsequente Trennung von strategischen und operativen Themen in Reglement und Verordnung. Das hat den Vorteil, dass der Gemeinderat rasch an sich ändernde Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt reagieren und allfällige Anpassungen in diesen Themen selbst vornehmen kann. Diese Trennung entspricht vollumfänglich dem kantonalen Recht und den Verhältnissen in vergleichbaren Gemeinwesen.

Für die Personalverordnung ist nur eine Änderung gegenüber dem geltenden Recht geplant; die Mutterschaftsentschädigung soll an die kantonale Regelung angepasst werden (vgl. Erläuterungen zu Art. 30).

Der bisherige Abs. 5 wird neu zu Abs. 3, der bisherige Abs. 6 wird in der Personalverordnung geregelt und der bisherige Abs. 7 ist neu Abs. 4.

Art. 28 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

¹ Der Gemeinderat regelt die Lohnfortzahlung während:
a) Krankheit und Unfall;
b) Schwangerschaft und Mutterschaft;
c) Urlaub bei Geburt oder Adoption eines Kinds;
d) Betreuungsurlaub;
e) besoldeten Dienstabwesenheiten;
f) im Todesfall.

² Er sorgt für die angemessene Anrechnung von allfälligen Leistungen aus Sozialversicherungen, von haftpflichtigen Dritten und von Einkünften aus einem Ersatzerwerb.

³ Der Gemeinderat kann für Mitarbeitende, die aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeitsleistung ganz oder teilweise verhindert sind, ein Case Management vorsehen.

⁴ Der Gemeinderat kann eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Die Prämien der Krankentaggeldversicherung können teilweise auf die Mitarbeitenden überwält werden.

Abs. 5–7 aufgehoben

Art. 29 Unfallversicherung

¹ Die Mitarbeitenden sind nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen und Berufskrankheiten versichert.

² Die Prämien der Berufsunfall- und Nichtberufsunfallversicherung trägt die Gemeinde.

Anpassung an die kantonale Regelung und Angleichung zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Art. 29 Unfallversicherung

¹ Die Mitarbeitenden werden nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten versichert.

² Die Prämien gehen zulasten der Gemeinde. Die Prämien für die Versicherung von Nichtberufsunfällen können teilweise auf die Mitarbeitenden überwält werden.

Personal- und Besoldungsreglement (PBR), GELTENDES RECHT	Erläuterungen	Personalreglement der Gemeinde Schwyz (PR), NEUES RECHT
<p>Art. 30 Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft</p> <p>¹ Die Mitarbeiterin hat nach der Niederkunft Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen. Sie hat während des Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf 80 % der Besoldung.</p> <p>² Dauert das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Niederkunft schon mindestens 2 Jahre, hat die Mitarbeiterin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, wobei mindestens 14 Wochen nach der Niederkunft bezogen werden müssen. Die Mitarbeiterin hat während des Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf 100 % der Besoldung.</p> <p>³ Erfolgt die Niederkunft in den ersten 6 Monaten nach Antritt des Anstellungsverhältnisses, so wird der Lohn zur Hälfte ausbezahlt.</p> <p>⁴ Lohnausfallsentschädigungen aus einer staatlichen Mutterschaftsversicherung für die Zeit, während welcher der Lohn durch die Gemeinde bezahlt wurde, fallen an die Gemeinde.</p>	<p>Um als Arbeitgeberin attraktiv zu bleiben, ist geplant, in der Personalverordnung den Mutterschaftsurlaub der kantonalen Regelung anzugleichen und auf 16 Wochen bei voller Besoldung zu erhöhen.</p>	<p>Art. 30 aufgehoben</p>
<p>Art. 31 Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz-, Feuerwehr- und zivilem Ersatzdienst</p> <p>¹ Während Militär-, Zivilschutz-, Feuerwehrdienst und zivilem Ersatzdienst, zu welchem Mitarbeitende auf Grund ihrer Einteilung und ihres Grades verpflichtet sind, wird der Lohn ausbezahlt.</p> <p>² Lohnausfallsentschädigungen für Dienstleistungen, während denen der Lohn durch die Gemeinde bezahlt wurde, fallen an die Gemeinde.</p>	<p>Vgl. die Erläuterungen zu Art. 28.</p> <p>Die Details regelt der Gemeinderat in der Vollzugsverordnung, daher kann diese Bestimmung aufgehoben werden.</p>	<p>Art. 31 aufgehoben</p>
<p>Art. 32 Leistungen bei Todesfall</p> <p>Stirbt ein Mitarbeiter, wird der Lohn mit den Zulagen für den Sterbemonat und die 2 nachfolgenden Monate ausgerichtet.</p>	<p>Vgl. die Erläuterungen zu Art. 28.</p> <p>Die Details regelt der Gemeinderat in der Vollzugsverordnung, daher kann diese Bestimmung aufgehoben werden.</p>	<p>Art. 32 aufgehoben</p>
<p>B. Personalvorsorge</p>	<p>Anpassung an den allgemeinen Sprachgebrauch</p>	<p>B. Berufliche Vorsorge</p>
<p>Art. 33 Personalvorsorge</p> <p>Die Mitarbeitenden und deren Hinterlassene sind gemäss den Bestimmungen der versichernden Vorsorgeeinrichtung gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.</p>	<p>Nebst der Anpassung an den allgemeinen Sprachgebrauch wird neu ausdrücklich klargestellt, dass der Gemeinderat für den Abschluss des Anschlussvertrags zuständig ist.</p> <p>Die Mitarbeitenden sind weiterhin bei der Pensionskasse des Kantons Schwyz versichert.</p>	<p>Art. 33 Pensionskasse</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden und ihre Hinterlassenen sind gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.</p>
		<p>² Der Gemeinderat schliesst mit einer bundesrechtlich anerkannten Vorsorgeeinrichtung einen entsprechenden Anschlussvertrag ab.</p>

Personal- und Besoldungsreglement (PBR), GELTENDES RECHT

Erläuterungen

Personalreglement der Gemeinde Schwyz (PR), NEUES RECHT

C. Weitere Leistungen

Art. 34 Ausserordentliche Zulage

Zur Gewinnung oder Erhaltung besonders qualifizierter Mitarbeitender kann die Anstellungsbehörde eine ausserordentliche Zulage bis zu 20 % des jeweiligen Jahreslohns zusprechen.

Neu sollen – wie im kantonalen Recht – die Details der verschiedenen Zulagen wie die Arbeitsmarktzulage (bisher Art. 34), die Leistungszulagen (bisher Art. 35), die Funktionszulagen (bisher Art. 36) und die Entschädigungen für besondere Arbeitsleistungen (bisher Art. 27) in der Personalverordnung geregelt werden. Die Änderung zum geltenden Recht ist marginal, da der Gemeinderat bereits heute in den meisten Fällen für die Zusprechung der Funktionen im Einzelfall zuständig war.

Es geht insbesondere um die konsequente Trennung von strategischen und operativen Themen in Reglement und Verordnung. Das hat den Vorteil, dass der Gemeinderat rasch an sich ändernde Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt reagieren und allfällige Anpassungen in diesen Themen selbst vornehmen kann. Diese Trennung entspricht vollumfänglich dem kantonalen Recht und den Verhältnissen in vergleichbaren Gemeinwesen.

Für die Personalverordnung ist nur eine Anpassung bzw. Schärfung der Funktionszulage geplant, ansonsten sollen die geltenden Regelungen grundsätzlich übernommen werden.

Aufgrund der funktionalen Ähnlichkeit werden die beiden Delegationsnormen betreffend «Besondere Arbeitsleistungen» (bisher Art. 27) und «Spesen» (bisher Art. 38) ebenfalls in Art. 34 integriert.

Im Abs. 2 soll eine ausdrückliche Rechtsgrundlage für allfällige weitere Zulagen geschaffen werden. Denkbar sind Zulagen in Form von Geld, aber beispielsweise auch in Form von Urlaubstagen oder Naturalgeschenken.

Art. 35 Leistungszulage

Der Gemeinderat kann einzelnen Mitarbeitenden für hervorragende Leistungen nach Massgabe des bewilligten Voranschlagskredits eine Leistungszulage ausrichten. Die Leistungszulage wird jeweils für ein Jahr zugesprochen; sie wird nicht in den BVG-versicherten Jahresverdienst einbezogen.

Vgl. die Erläuterungen zu Art. 34.

Die Details regelt der Gemeinderat in der Vollzugsverordnung, daher kann diese Bestimmung aufgehoben werden.

C. Weitere Leistungen

Art. 34 Zulagen und Entschädigungen

¹ Der Gemeinderat regelt die Zulagen und Entschädigungen, insbesondere für:

- a) die Gewinnung oder Erhaltung von besonders qualifizierten Mitarbeitenden (Arbeitsmarktzulage);
- b) die Honorierung von besonderen Arbeitsleistungen (Einmalzulage);
- c) die Entschädigung der vorübergehenden Übernahme von Zusatzaufgaben (Funktionszulage);
- d) die Entschädigung von besonderen Arbeitsleistungen wie Nacht-, Sonntags- und Pikettendienst;
- e) den Ersatz von notwendigen berufsbedingten Auslagen (Spesenentschädigung).

² Der Gemeinderat kann weitere besondere Vergütungen einführen.

Art. 35

aufgehoben

Art. 36 Funktionszulage

¹ Übernehmen Mitarbeitende vorübergehend, aber für länger als 2 Monate, eine zusätzliche Funktion oder erheblich erweiterte Aufgaben, kann der Gemeinderat für die Dauer der Mehrbelastung eine Funktionszulage gewähren.

² Die Funktionszulage beträgt höchstens 20 % des Jahreslohns. 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 2 Jahre, prüft die Anstellungsbehörde eine Beförderung.

⁴ Wird die Funktionszulage länger als ein Jahr ausgerichtet, ist sie, soweit im jeweiligen Pensionskassenreglement vorgesehen, in den BVG-versicherten Jahresverdienst einzubeziehen.

Vgl. die Erläuterungen zu Art. 34.

Die Details regelt der Gemeinderat in der Vollzugsverordnung, daher kann diese Bestimmung aufgehoben werden.

Art. 36

aufgehoben

Personal- und Besoldungsreglement (PBR), GELTENDES RECHT

Erläuterungen

Personalreglement der Gemeinde Schwyz (PR), NEUES RECHT

Art. 37 Treuevergütung

¹ Wenn Mitarbeitende ihr zehntes Dienstjahr erfüllen, wird ihnen eine Treuevergütung von 3% ihres Jahreslohns ausgerichtet. Nach je 5 weiteren Dienstjahren wird ihnen jeweils eine um ein Prozent höhere Treuevergütung ausgerichtet.

² Wenn es der Dienstbetrieb zulässt, können die Mitarbeitenden die Treuevergütung ganz oder teilweise in Form eines bezahlten Urlaubs beziehen.

³ Endet das Arbeitsverhältnis anspruchsberechtigter Mitarbeitender während einer Fünfjahresperiode nach Abs. 1 zufolge Erreichens der Altersgrenze oder Arbeitsunfähigkeit, so wird ihnen die nächstfällige Treuevergütung anteilmässig ausgerichtet.

Sprachliche Anpassung an den allgemeinen Sprachgebrauch.

Es wird daran festgehalten, dass das Volk über den Bestand und Inhalt eines Dienstaltersgeschenks entscheiden soll, da dies eine personalpolitische Grundsatzfrage ist.

Art. 37 Dienstaltersgeschenk

¹ Wenn Mitarbeitende ihr zehntes Dienstjahr erfüllen, wird ihnen ein Dienstaltersgeschenk von 3% ihres Jahreslohns ausgerichtet. Nach je 5 weiteren Dienstjahren wird ihnen jeweils ein um 1% höheres Dienstaltersgeschenk ausgerichtet.

² Wenn es der Dienstbetrieb zulässt, können die Mitarbeitenden das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in Form eines bezahlten Urlaubs beziehen.

³ Endet das Arbeitsverhältnis von anspruchsberechtigten Mitarbeitenden während einer Fünfjahresperiode nach Abs. 1 zufolge Erreichens des AHV-Referenzalters oder wegen Arbeitsunfähigkeit, so wird ihnen das nächstfällige Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.

Art. 38 Spesen

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Ersatz für notwendige berufsbedingte Auslagen (Spesensschädigung). Der Gemeinderat kann das Nähere in den Ausführungsbestimmungen regeln.

Vgl. die Erläuterungen zu Art. 34.

Die Details regelt der Gemeinderat in der Vollzugsverordnung, daher kann diese Bestimmung aufgehoben werden.

Art. 38

aufgehoben

Art. 39 Sozialzulagen

¹ Der Anspruch auf Ausrichtung von Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) richtet sich nach dem Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen vom 26. Juni 2008.

² Der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine Familienzulage nach Massgabe der Ausführungsvorschriften. Die Familienzulage beträgt höchstens 2'040 Franken im Jahr; sie kann vom Gemeinderat den Ansätzen der kantonalen Regelung angepasst werden.

Die Kinder- und Geburtszulagen (Abs. 1) sind schon heute vollständig durch das kantonale Recht bestimmt.

Um konkurrenzfähig zu bleiben, wird nun auch die zusätzliche Familienzulage der Gemeinde (Abs. 2) auf das kantonale Niveau angehoben (von 2'040 Franken auf 2'400 Franken pro Jahr). Der Einfachheit halber erfolgt dies ebenfalls durch einen direkten Verweis auf das kantonale Recht. Damit sind auch alle Details, die bisher in den Vollzugsbestimmungen geregelt waren, direkt dem kantonalen Recht zu entnehmen.

Art. 39 Sozialzulagen

¹ Mitarbeitende haben Anspruch auf Kinder- und Geburtszulagen nach dem Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen.

² Mitarbeitende haben nach Massgabe des kantonalen Personalrechts Anspruch auf eine zusätzliche Familienzulage.

D. Ferien und Urlaub

Art. 40 Ferienanspruch

¹ Der Ferienanspruch beträgt:

- a) bis zum 20. Altersjahr 25 Arbeitstage;
- b) bis zum 49. Altersjahr 20 Arbeitstage;
- c) bis zum 59. Altersjahr 25 Arbeitstage;
- d) ab dem 60. Altersjahr 30 Arbeitstage.

Massgebend ist das Kalenderjahr, in dem das Altersjahr vollendet wird.

² Der Gemeinderat kann den Ferienanspruch einer allfällig anderslautenden Regelung im Personal- und Besoldungsgesetz des Kantons Schwyz anpassen.

³ Bei Krankheit oder Unfall während der Ferien können diese nachbezogen werden, wenn sie mit einem ärztlichen Zeugnis belegt sind.

⁴ Der Gemeinderat legt in den Ausführungsbestimmungen fest, unter welchen Voraussetzungen der Ferienanspruch gekürzt werden kann.

Der Ferienanspruch ist in Vorstellungsgesprächen immer wieder ein zentrales Thema. Um konkurrenzfähig zu bleiben, soll der Ferienanspruch auf das Niveau des Kantons Schwyz angehoben werden. Dies führt zu einer Erhöhung des Ferienanspruchs für die Mitarbeitenden im Lebensalter zwischen 20 und 59 Jahren. Für die jüngeren und älteren Mitarbeitenden ändert sich der Ferienanspruch nicht.

Es wird nur noch die Höhe des Ferienanspruchs auf Stufe Reglement geregelt, die operativen Bestimmungen zum Vollzug gehören in die Personalverordnung (vgl. auch die Erläuterungen zu Art. 28 und 34).

D. Ferien und Urlaub

Art. 40 Ferien

¹ Mitarbeitende haben pro Kalenderjahr folgenden Anspruch auf bezahlte Ferien:

- a) bis zum 49. Altersjahr 25 Arbeitstage;
- b) ab dem 50. Altersjahr 30 Arbeitstage.

² Der Gemeinderat regelt die Voraussetzungen für eine allfällige Ferienkürzung.

Personal- und Besoldungsreglement (PBR), GELTENDES RECHT	Erläuterungen	Personalreglement der Gemeinde Schwyz (PR), NEUES RECHT
<p>Art. 41 Ferienbezug</p> <p>¹ Die Ferien sind in der Regel im Laufe des Kalenderjahrs zu beziehen; dabei sollten wenigstens 2 Ferienwochen zusammenhängen.</p> <p>² Der Vorgesetzte entscheidet über den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche der Mitarbeitenden soweit Rücksicht, als dies mit den betrieblichen Bedürfnissen vereinbar ist.</p> <p>³ Ein allfälliger Restferienanspruch ist in der Regel bis April des Folgejahrs nachzubeziehen; über Ausnahmen entscheidet die Anstellungsbehörde.</p> <p>⁴ Ist der Ferienbezug aus betrieblichen oder anderen wichtigen Gründen nicht vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich, werden die nicht bezogenen Ferientage entschädigt.</p>	<p>Bei dieser Bestimmung handelt es sich um rein operative Regelungen, die künftig in der Personalverordnung zu regeln sind. So handhabt es auch der Kanton.</p>	<p>Art. 41 aufgehoben</p>
<p>Art. 42 Urlaub und Freitage</p> <p>Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem oder unbezahltem Urlaub und Kurzurlaub.</p>		<p>Art. 42 Urlaub und Freitage unverändert</p>
<p>E. Weitere Rechte</p>		<p>E. Weitere Rechte</p>
<p>Art. 43 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz</p> <p>¹ Die Gemeinde schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.</p> <p>² Der Gemeinderat regelt die Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz, wenn sich zur Wahrung der Rechte der Mitarbeitenden die Beschreitung des Rechtswegs als notwendig erweist.</p>	<p>Es handelt sich hier um einen zentralen Grundsatz, der auf Stufe Reglement festgehalten werden soll. Bisher war dies «nur» auf Stufe Verordnung geregelt.</p>	<p>Art. 42^{bis} Arbeitgeberfürsorgepflicht</p> <p>Die Gemeinde trifft geeignete Massnahmen zur Schaffung eines gesunden Arbeitsklimas, zum Schutz der sexuellen Integrität der Mitarbeitenden sowie zum Schutz vor Mobbing und vor Übergriffen durch Dritte.</p>
<p>Art. 43 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz</p> <p>¹ Die Gemeinde schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.</p> <p>² Der Gemeinderat regelt die Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz, wenn sich zur Wahrung der Rechte der Mitarbeitenden die Beschreitung des Rechtswegs als notwendig erweist.</p>	<p>Sprachliche Anpassung und Aufnahme einer allfälligen Rückerstattungspflicht (neuer Abs. 3).</p>	<p>Art. 43 Rechtsschutz</p> <p>¹ Die Gemeinde schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.</p> <p>² Der Gemeinderat entscheidet über die Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz, wenn sich zur Wahrung der Rechte der Mitarbeitenden die Beschreitung des Rechtswegs als notwendig erweist.</p> <p>³ Ergibt das Verfahren, dass die Mitarbeitenden die Amtspflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt haben, können sie zur Rückerstattung der Kosten verpflichtet werden.</p>
<p>Art. 44 Zwischenzeugnis, Schlusszeugnis und Arbeitsbestätigung</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden können jederzeit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitszeugnis verlangen, welches sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistung und das Verhalten ausspricht.</p> <p>² Auf Verlangen hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p>	<p>Sprachliche Vereinfachung.</p>	<p>Art. 44 Arbeitszeugnis</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Arbeitszeugnis verlangen, welches sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistung und das Verhalten ausspricht.</p> <p>Abs. 2 unverändert</p>

Personal- und Besoldungsreglement (PBR), GELTENDES RECHT	Erläuterungen	Personalreglement der Gemeinde Schwyz (PR), NEUES RECHT
<p>Art. 45 Mitarbeitergespräche</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf periodische Gespräche über Leistung, Fähigkeiten, Eignung und Verhalten.</p> <p>² Die periodischen Gespräche bilden eine der Grundlagen für die Entlohnung, die Standortbestimmung, die Beurteilung der Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Festlegung der Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse.</p> <p>³ Der wesentliche Inhalt der Gespräche ist in einem gemeinsam unterzeichneten, vertraulichen Kurzprotokoll festzuhalten.</p>	<p>Ein zentrales Element in der Führung ist der regelmässige Austausch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden. Mitarbeitende sollen gefördert und gefordert werden und haben auch Anspruch darauf, dass ihre Leistungen gewürdigt werden. Mitarbeitendengespräche sind ein wichtiges Instrument der Wertschätzung. Die operativen Details regelt der Gemeinderat als oberstes Führungsorgan in der Personalverordnung.</p>	<p>Art. 45 Leistungsbeurteilung</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.</p> <p>² Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.</p> <p>Abs. 3 aufgehoben</p>
<p>Art. 46 Berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung</p> <p>¹ Die Gemeinde unterstützt und fördert die funktionsbezogenen Fähigkeiten, die langfristige flexible Einsatzbereitschaft sowie die Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz durch entsprechende Aus-, Fort- und Weiterbildung.</p> <p>² Mit der Bewilligung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen können eine befristete Verpflichtung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Verpflichtung zur anteilmässigen oder vollständigen Kostentragung verbunden werden. Die Ausfühungsbestimmungen regeln das Nähere.</p>	<p>Sprachliche Anpassung an den Kanton. Die Details, insbesondere auch über eine allfällige Rückzahlung von Kosten bei Austritt nach Abschluss einer Weiterbildung, werden als operative Detailbestimmungen in der Personalverordnung geregelt. Am Grundsatz einer möglichen Verpflichtungsdauer bzw. einer allfälligen Rückzahlungspflicht (bisher Abs. 2) wird in der Personalverordnung weiterhin festgehalten.</p>	<p>Art. 46 Aus und Weiterbildung</p> <p>¹ Die Gemeinde fördert die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden.</p> <p>² Der Gemeinderat regelt die Beanspruchung von Arbeitszeit und die Übernahme der Kosten.</p>
	<p>Die Regelung von Verbandsfreiheit, Mitspracherecht und Streikrecht gehört inhaltlich zusammen, daher wird der Titel vor Art. 47 gesetzt und umbenannt.</p>	<p>F. Mitspracherecht</p>
<p>Art. 47 Streikrecht</p> <p>Das Streikrecht kann eingeschränkt werden, wenn durch die Arbeitsniederlegung die für Leben, Gesundheit und Sicherheit der Bevölkerung unerlässlichen Dienstleistungen gefährdet sind oder wenn grundlegende Sicherheitsaufgaben nicht oder nicht rechtzeitig erfüllt werden.</p>	<p>Der bisherige Art. 48 Abs. 1 wird mit Art. 47 zusammengefasst, analog der kantonalen Regelung.</p>	<p>Art. 47 Verbandsfreiheit und Streikrecht</p> <p>¹ Die Verbandsfreiheit ist gewährleistet. Die Mitarbeitenden können insbesondere Personalorganisationen gründen und ihnen angehören.</p> <p>² Zur Gewährleistung der öffentlichen Interessen kann das Streikrecht eingeschränkt werden, insbesondere wenn durch die Arbeitsniederlegung die für Leben, Gesundheit und Sicherheit der Bevölkerung unerlässlichen Dienstleistungen gefährdet sind oder wenn grundlegende Sicherheitsaufgaben nicht oder nicht rechtzeitig erfüllt werden.</p>
<p>F. Mitwirkung</p>	<p>Die bisherigen Absätze 2 und 3 werden unverändert zu den Absätzen 1 und 2.</p>	<p>Art. 48 Mitwirkung</p> <p>¹ Die Personalorganisationen und die einzelnen Mitarbeitenden haben das Recht, zu betrieblichen und beruflichen Angelegenheiten dem Gemeinderat Vorschläge zu machen.</p> <p>² Vor dem Erlass von Personalvorschriften ist das Personal in angemessener Weise anzuhören.</p> <p>Abs. 3 aufgehoben</p>
<p>Art. 48 Verbandsfreiheit und Mitwirkung</p> <p>¹ Die Verbandsfreiheit ist gewährleistet. Die Mitarbeiter können insbesondere Personalorganisationen gründen und ihnen angehören.</p> <p>² Die Personalorganisationen und die einzelnen Mitarbeiter haben das Recht, zu betrieblichen und beruflichen Angelegenheiten dem Gemeinderat Vorschläge zu machen.</p> <p>³ Vor dem Erlass von Personalvorschriften ist das Personal in angemessener Weise anzuhören.</p>		

Personal- und Besoldungsreglement (PBR), GELTENDES RECHT	Erläuterungen	Personalreglement der Gemeinde Schwyz (PR), NEUES RECHT
G. Datenschutz		G. Datenschutz
<p>Art. 49 Datenschutz</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden können Einsicht in ihre Personaldaten nehmen. Sie können verlangen, dass falsche persönliche Daten berichtigt und unvollständige ergänzt werden.</p> <p>² Im Übrigen gelten die kantonalen Bestimmungen über die Öffentlichkeit der Verwaltung und den Datenschutz.</p>	<p>Zur Klarstellung wird ausdrücklich erwähnt, dass für alle Mitarbeitenden ein Personaldossier geführt wird. Das kann auch elektronisch erfolgen. Die kantonalen Datenschutzbestimmungen sind anwendbar, ohne dass der Hinweis ausdrücklich gemacht wird.</p>	<p>Art. 49 Personaldossier</p> <p>¹ Die Gemeinde führt für ihre Mitarbeitenden je ein Personaldossier.</p> <p>² Die Mitarbeitenden können Einsicht in ihre Personaldaten nehmen.</p> <p>³ Sie können verlangen, dass falsche persönliche Daten berichtigt und unvollständige ergänzt werden.</p>
IV. Pflichten der Mitarbeitenden		IV. Pflichten der Mitarbeitenden
<p>Art. 50 Grundsatz und Treuepflicht</p> <p>Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, rechtmässig, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.</p>	<p>Der bisherige Art. 50 hat einen engen Zusammenhang mit dem bisherigen Art. 53; die beiden Artikel werden darum zusammengeführt.</p> <p>Abs. 1 entspricht dem bisherigen Art. 50.</p> <p>Abs. 2 (ehemals Art. 53) wird dem kantonalen Personalrecht angepasst. Es wird das Weisungsrecht der Vorgesetzten ausdrücklich stipuliert; die bisherige Erwähnung von «Arbeitspflichten» ist darin enthalten und wird obsolet.</p>	<p>Art. 50 Grundsatz</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, rechtmässig, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde zu wahren.</p> <p>² Sie unterstehen im Rahmen der Gesetzgebung dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht ihrer Vorgesetzten.</p> <p>³ Die Mitarbeitenden haben sich bei der Aufgabenerfüllung gegenseitig zu unterstützen.</p> <p>⁴ Sie sind verpflichtet, Stellvertretungen zu übernehmen oder vorübergehend Arbeiten auszuführen, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabebereich gehören.</p>
<p>Art. 51 Amtsgeheimnis</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden 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.</p> <p>² Nach den gleichen Grundsätzen dürfen dienstliche Akten und Daten Dritter nicht zugänglich gemacht werden.</p> <p>³ Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht, wenn die Gesetzgebung zur Anzeige oder Auskunft verpflichtet oder der Gemeinderat die betroffenen Mitarbeitenden schriftlich vom Amtsgeheimnis entbindet.</p>	<p>Korrektur eines Tippfehlers in Abs. 2.</p>	<p>Art. 51 Amtsgeheimnis</p> <p>Abs. 1 unverändert</p> <p>² Nach den gleichen Grundsätzen dürfen dienstliche Akten und Daten Dritten nicht zugänglich gemacht werden.</p> <p>Abs. 3 unverändert</p>
<p>Art. 52 Haftung</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden sind für den Schaden verantwortlich, den sie der Gemeinde absichtlich oder grobfahrlässig zufügen.</p> <p>² Haben mehrere Personen den Schaden verursacht, werden die Ersatzansprüche nach Massgabe des Verschuldens anteilmässig geltend gemacht.</p> <p>³ Auf eine Schadenersatzforderung kann insbesondere verzichtet werden, wenn diese die Mitarbeitenden unverhältnismässig hart treffen würde.</p> <p>⁴ Schadenersatzansprüche verjähren 5 Jahre nach der schädigenden Handlung. Wird der Anspruch aus einer strafbaren Handlung hergeleitet, gelten die strafrechtlichen Verjährungsfristen, sofern diese länger sind.</p>	<p>Die gemeindlichen Mitarbeitenden unterstehen – wie die Mitarbeitenden des Kantons – dem Geltungsbereich des Gesetzes über die Haftung des Gemeinwesens und die Verantwortlichkeit seiner Funktionäre (Staatshaftungsgesetz), sodass darauf verwiesen werden kann. Dies gilt auch für die Verjährung.</p> <p>Die Zuständigkeit für einen allfälligen Verzicht auf den Rückgriff ist dagegen ausdrücklich zu regeln.</p>	<p>Art. 52 Haftung</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden sind für den Schaden verantwortlich, den sie der Gemeinde absichtlich oder grobfahrlässig zufügen. Es gilt das Gesetz über die Haftung des Gemeinwesens und die Verantwortlichkeit seiner Funktionäre.</p> <p>² Der Gemeinderat kann auf eine Schadenersatzforderung verzichten, insbesondere wenn diese die Mitarbeitenden unverhältnismässig hart treffen würde.</p> <p>Abs. 3 und 4 aufgehoben</p>

Personal- und Besoldungsreglement (PBR), GELTENDES RECHT

Erläuterungen

Personalreglement der Gemeinde Schwyz (PR), NEUES RECHT

Art. 53 Arbeitspflicht

¹ Die Mitarbeitenden haben die gesamte Arbeitszeit für die Erfüllung dienstlicher Aufgaben zu verwenden. Sie sind dabei verpflichtet, einander zu unterstützen und zu vertreten.

² Wenn das Interesse der Gemeinde es erfordert, können den Mitarbeitenden ohne Änderung des Lohns vorübergehend zumutbare Aufgaben übertragen werden, für die sie nicht ausdrücklich angestellt worden sind.

Vgl. Erläuterungen zu Art. 50.

Art. 53 wurde mit Art. 50 zusammengelegt, sodass Art. 53 aufgehoben werden kann.

Art. 53

aufgehoben

Details zu Disziplarmassnahmen sind bereits heute in der Vollzugsverordnung geregelt. Auf Stufe Reglement soll nur der Grundsatz festgehalten werden.

Art. 53^{bis} Disziplarmassnahmen

Wenn Mitarbeitende ihre Pflichten schuldhaft nicht erfüllen oder sich ihr Verhalten nicht mit der beruflichen Stellung vereinbaren lässt, können Disziplarmassnahmen ergriffen werden.

Art. 54 Arbeitszeit

¹ Der Gemeinderat regelt in den Ausführungsvorschriften:

- a) die wöchentliche Arbeitszeit;
- b) die Form der Arbeitszeit (Arbeitszeitmodelle);
- c) die Feiertagsordnung;
- d) den Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

² Die Mitarbeitenden können auch ausserhalb der ordentlichen Betriebszeit und über die Sollarbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es die Aufgabe erfordert und soweit es im Hinblick auf die Gesundheit und familienrechtliche Verpflichtungen zumutbar ist.

Sprachliche Anpassung. Wie bisher werden die operativen Details in der Vollzugsverordnung geregelt.

Art. 54 Arbeitszeit

¹ Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit.

² Der Gemeinderat erlässt Vorschriften insbesondere über:

- a) die wöchentliche Arbeitszeit;
- b) die Gestaltung der Arbeitszeit (Arbeitszeitmodelle);
- c) die arbeitsfreien Tage;
- d) den Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst;
- e) die Entschädigung von Überstunden.

² Die Mitarbeitenden können in zumutbarem Ausmass auch ausserhalb der ordentlichen Betriebszeit und über die Sollarbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden.

Art. 55 Verbot der Annahme von Geschenken

¹ Den Mitarbeitenden ist es verboten, Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

² Von diesem Verbot ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert sowie von wissenschaftlichen und kulturellen Auszeichnungen.

Sprachliche Anpassung an das kantonale Recht. Keine inhaltliche Änderung.

Art. 55 Geschenkkannahme

¹ Den Mitarbeitenden ist es untersagt, für sich oder Dritte im Zusammenhang mit der Aufgabenerfüllung Geschenke oder andere Vorteile zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

² Ausgenommen sind Ehrungen oder sozial übliche Geschenke, sofern diese die Unabhängigkeit der Mitarbeitenden nicht beeinträchtigen.

Art. 56 Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter

¹ Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter dürfen die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht beeinträchtigen.

² Sie bedürfen der Bewilligung des Gemeinderats, wenn

- a) die Möglichkeit einer Interessenkollision besteht;
- b) die Nebenbeschäftigung entgeltlich ist und zusammen mit der Beschäftigung bei der Gemeinde mehr als ein Vollpensum ergibt oder
- c) dafür Arbeitszeit in Anspruch genommen wird.

³ Die Übernahme von öffentlichen Ämtern kann nur aus schwerwiegenden Gründen oder Interessenkonflikten abgelehnt werden.

⁴ Die Anstellungsbehörde kann die Bewilligung mit Auflagen wie namentlich der Kompensation beanspruchter Arbeitszeit, der Abgabe von Nebeneinkommen oder der Reduktion des Beschäftigungsgrads verknüpfen. Die Ausführungsbestimmungen regeln das Nähere.

Auch hier werden die operativen Bestimmungen durch den Gemeinderat zukünftig in der Personalverordnung geregelt.

Art. 56 Nebenbeschäftigung und öffentliche Ämter

¹ Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter sind grundsätzlich zulässig, soweit sie die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht beeinträchtigen.

² Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten insbesondere betreffend Bewilligungspflicht, Auflagen, Arbeitszeit und Entschädigung.

Abs. 3 und 4 aufgehoben

Personal- und Besoldungsreglement (PBR), GELTENDES RECHT	Erläuterungen	Personalreglement der Gemeinde Schwyz (PR), NEUES RECHT
<p>Art. 57 Vertrauensärztliche Untersuchung</p> <p>¹ Mitarbeitende können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p> <p>² Es müssen mindestens 2 Ärztinnen oder Ärzte wahlweise zur Verfügung stehen.</p>	<p>Die Anforderung, zwei medizinische Fachpersonen zur Auswahl zu stellen, führt in der Praxis zu teilweise erheblichen Schwierigkeiten. Zudem entspricht dies nicht der gängigen Praxis in anderen Gemeinwesen. Entsprechend wird Abs. 2 aufgehoben.</p>	<p>Art. 57 Vertrauensärztliche Untersuchung</p> <p>Abs. 1 unverändert</p> <p>Abs. 2 aufgehoben</p>
<p>Art. 58 Besondere Pflichten</p> <p>Sofern ein überwiegendes öffentliches Interesse besteht, können im Arbeitsvertrag besondere Verpflichtungen vorgesehen werden, namentlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort; b) der Bezug einer Dienstwohnung; c) die Erreichung des Arbeitsorts innerhalb einer bestimmten Zeit; d) die Verwendung bestimmter Geräte, Arbeitskleider oder Sicherheitsvorrichtungen; e) Massnahmen zur Prävention. 		<p>Art. 58 Besondere Pflichten</p> <p>unverändert</p>
<p>V. Rechtsschutz</p>		<p>V. Rechtsschutz</p>
<p>Art. 59 Rechtsschutz</p> <p>Der Rechtsschutz richtet sich nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz vom 6. Juni 1974.</p>	<p>Um die Leserfreundlichkeit zu erhöhen, wird hier das Verfahren gemäss Verwaltungsrechtspflegegesetz (VRP) wiederholt. Das ändert nichts an der direkten Anwendbarkeit des VRP. Dieser Weg wurde auch vom Kanton gewählt.</p>	<p>Art. 59 Verwaltungsgerichtliche Klage</p> <p>¹ Das Verwaltungsgericht entscheidet im Klageverfahren über die Verletzung von gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und den Mitarbeitenden. Die Gemeinde wird im Verfahren durch den Gemeinderat vertreten.</p> <p>² Bevor die Klage beim Verwaltungsgericht eingereicht wird, hat die Klägerin bzw. der Kläger der beklagten Gemeinde die Forderung schriftlich anzumelden. Die beklagte Gemeinde hat dazu innert 60 Tagen Stellung zu nehmen. Das Verwaltungsgericht tritt auf die Klage nur ein, wenn dieses Vorverfahren durchgeführt oder auf Veranlassung nachgeholt wurde und wenn die beklagte Gemeinde die Forderung nicht anerkennt.</p> <p>³ Für Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von 30'000 Franken werden den Parteien keine Kosten auferlegt.</p>

Personal- und Besoldungsreglement (PBR), GELTENDES RECHT	Erläuterungen	Personalreglement der Gemeinde Schwyz (PR), NEUES RECHT
VI. Übergangs- und Schlussbestimmungen		VI. Übergangs- und Schlussbestimmungen
<p>Art. 60 Aufhebung bisherigen Rechts Die Personal- und Besoldungsverordnung der Gemeinde Schwyz vom 25. März 1994 wird aufgehoben.</p> <p>Auszug aus dem Protokoll des Gemeinderats vom 26.06.2009, PA Nr. 778</p> <p>Das Gehalt von Lehrlingen richtet sich grundsätzlich nach den Richtlinien des kaufmännischen Verbands und wird – unter Einrechnung des Anspruchs auf einen 13. Monatslohn – in 12 gleichen Teilen ausbezahlt. Die erforderlichen Anpassungen sind vom Personaldienst jeweils bei Vertragsabschluss mit Lehrlingen vorzunehmen.</p>	<p>Im neuen Art. 21 wird festgehalten, dass für Lernende der Lohn ohne Bezug zu den Lohnbändern festgesetzt werden kann und der Gemeinderat die Einzelheiten regelt. Entsprechend ist der Gemeinderatsbeschluss aufzuheben.</p> <p>Inhaltlich wird die Regelung unverändert in die Personalverordnung übernommen.</p> <p>Weiteres aufzuhebendes Recht gibt es aktuell nicht.</p>	<p>Art. 60 Aufhebung bisherigen Rechts Der Beschluss des Gemeinderats vom 26. Juni 2009 betreffend das Gehalt von Lernenden wird aufgehoben.</p>
<p>Art. 61 Besitzstand Der nominelle Besitzstand ist gewährleistet.</p>		<p>Art. 61 unverändert</p>
<p>Art. 62 Inkrafttreten Die Verordnung unterliegt der Volksabstimmung. Der Gemeinderat bestimmt das Inkrafttreten.</p>	<p>Das Inkrafttreten des neuen Personalreglements erfolgt voraussichtlich per 1. Januar 2026.</p>	<p>Art. 62 Inkrafttreten Die Reglementsänderung unterliegt der Volksabstimmung. Der Gemeinderat bestimmt das Inkrafttreten.</p>
<p>Art. 63 Vollzug Der Gemeinderat erlässt die zum Vollzug dieser Verordnung erforderliche Vollzugsverordnung.</p>	<p>In der Vernehmlassungsvorlage war die Frage gestellt worden, ob zukünftige Änderungen des Personalreglements an den Gemeinderat delegiert werden sollten. Dies wurde in der politischen Vernehmlassung fast ausnahmslos kritisch gesehen. Dem Gemeinderat war es wichtig, diese Fragestellung auch bei dieser Reform des Personalreglements den politischen Exponenten vorzulegen. Entsprechend der klaren Meinungsäusserung wird auf diese Änderung verzichtet.</p> <p>Da die Zuständigkeit des Gemeinderats für den Erlass der Vollzugsbestimmungen neu im Art. 2 Abs. 3 geregelt ist, kann der bisherige Art. 63 ersatzlos aufgehoben werden.</p>	<p>Art. 63 Vollzug aufgehoben</p>

TRAKTANDUM 2

SCHULKREIS IBACH; ERWERB SCHULRAUMPAVILLON; AUSGABENBEWILLIGUNG

Kurz-Zusammenfassung

Die Schulraumplanung der Gemeinde Schwyz erfordert sowohl kurzfristige Massnahmen als auch eine langfristige Strategie. Während in der Filiale Seewen ein neues Schulhaus benötigt wird, verschärft sich die angespannte Raumsituation in Ibach zusehends – trotz nur leicht gestiegenen und in den kommenden Jahren gleichbleibenden Schülerzahlen. Zudem entsprechen die bestehenden Schulgebäude und die Turnhalle nicht mehr den heutigen Anforderungen, nicht zuletzt in Bezug auf die Raumgrössen. Um die akute Platznot zu entschärfen und die anstehenden Gebäudesanierungen vorzubereiten, soll im Schulkreis Ibach auf dem Pausenhof des Schulhauses Christophorus ein doppelstöckiger Schulraumpavillon aufgestellt werden. Die längerfristigen Raumbedürfnisse werden im Rahmen einer Gesamtplanung geklärt. Mit dem Schulraumpavillon und der Gesamtplanung sollen die Voraussetzungen geschaffen werden, um im Schulkreis Ibach mittelfristig eine moderne und den heutigen Anforderungen entsprechende Schulrauminfrastruktur bereitstellen zu können. Für die Beschaffung des Pavillons wird eine Ausgabenbewilligung von Fr. 730'000.00 beantragt.

A. BERICHT

1. Ausgangslage

Angesichts der steigenden Bevölkerungszahlen hat die Gemeinde Schwyz in Zusammenarbeit mit der renommierten Planungsfirma Basler & Hofmann AG, Zürich, ein umfassendes Schulraumplanungskonzept erarbeitet. Dieses setzt den Fokus primär auf die Entwicklung der Schulkreise Seewen und Ibach. Während im Schulkreis Seewen ein Projektwettbewerb für einen Schulhausneubau bereits angestossen wurde, ist der Überprüfungs- und Planungsprozess in der Filiale Ibach noch nicht ganz so weit fortgeschritten.

Sanierungsbedarf ausgewiesen, Kapazitätsgrenzen erreicht

Die Schulinfrastruktur in Ibach umfasst drei Schulgebäude: das alte Schulhaus an der Gotthardstrasse sowie die Schulhäuser Christophorus und Muota, erbaut in den Jahren 1898, 1954 beziehungsweise 1968. Ergänzt wird der Schulkreis durch eine kleine Turnhalle aus dem Jahr 1954, deren Kapazität nicht nur vollständig ausgeschöpft ist, sondern die auch aufgrund ihres Alters, des baulichen Zustands und der begrenzten Normgrösse den heutigen Anforderungen der Schule und der Ortsvereine nicht mehr gerecht wird. Die Liegenschaftsunterhaltsplanung weist aus, dass bei den Schulhäusern wie auch in der Turnhalle innerhalb der nächsten 3 bis 5 Jahre umfassende Sanierungen erforderlich sind – sowohl im technischen Bereich (Elektroinstallationen, Lüftung, Wasser- und Heiztechnik) als auch bei der thermischen Isolierung (Dämmung, Fenster etc.).

Erkenntnisse aus der Schulraumanalyse

Bei der Analyse der Klassen- und Schülerzahlen auf Basis des Schuljahrs 2023/24 wurde festgestellt, dass mit damals 12 Primarklassen zwar ausreichend Flächen zur Verfügung stehen, die Klassenzimmer und Gruppenräume – insbesondere im Schulhaus Christophorus mit jeweils nur rund 66 m² anstatt der empfohlenen 75 m² – jedoch sehr knapp bemessen und nicht mehr zeitgemäss sind. Der Bericht kam weiter zum Schluss, dass der sich abzeichnende Platzmangel durch leicht steigende Klassenzahlen in der Primarschule durch gezielte Raumoptimierungen teilweise ausgeglichen werden könnte. Tatsächlich gelang es den Lehrpersonen im Schulkreis Ibach, die knappen Raumverhältnisse über mehrere Jahre optimal zu nutzen und zu verwalten, auch wenn Situationen eintraten, die grosse Flexibilität erforderten. Insgesamt prognostiziert die Schulraumplanung für den Schulkreis eine gleichbleibende Anzahl an Schülerinnen und Schülern. Im Bereich Schulsport weist der Bericht ein erhebliches Defizit aus. So müssen schon heute wegen Kapazitätsengpässen 8 Klassen für den Turnunterricht in die Schulanlage Lücken ausweichen. Der damit einhergehende Zeitverlust ist aus schulischer Sicht sehr ineffizient und geht zulasten der Unterrichtszeit. Des Weiteren ist die bestehende Halle zu klein und genügt den heutigen Anforderungen in keiner Weise mehr.

Zusätzliche 1. Klasse seit Schuljahr 2024/25

Im Frühling 2024 wurde beschlossen, im Hinblick auf das Schuljahr 2024/25 eine zusätzliche 1. Klasse im Schulkreis Ibach zu führen. Mit dieser Entscheidung spitzte sich die ohnehin bereits angespannte Raumsituation im Schulkreis Ibach markant zu. Wird die zusätzliche Klasse bis Ende der Primarschulzeit weitergeführt, wird sich die Situation bis mindestens Sommer 2030 nicht entspannen. Sowohl die im Zusammenhang mit der Schulraumentwicklung eingesetzte Arbeitsgruppe wie auch die Lehrerschaft im Schulkreis Ibach sind sich einig, dass bauliche Ergänzungen, Optimierungen und Anpassungen in den Raumnutzungen zu kurz greifen würden, um in den nächsten Jahren einen zeitgemässen und modernen Schulbetrieb in Ibach sicherzustellen. Insbesondere betont man den dringenden Bedarf an zusätzlichen Flächen für Klassen- und Gruppenräume sowie für einen Mehrzweckraum.

Gesamtheitliches Vorgehen im Zentrum

Gemeinderat und Schulrat sind sich bewusst, dass die umfassenden Sanierungen und Anpassungen der Schulhäuser Gotthardstrasse, Christophorus und Muota eine vorübergehende Verlagerung des Unterrichts in Provisorien erfordern wird. Ebenso klar ist, dass reine Instandsetzungsarbeiten weder zusätzliche Flächen schaffen noch Einfluss auf bestehende Raumgrössen haben. Um die Schulanlage auch für künftige Generationen von Schulkindern und Lehrpersonen als zeitgemässen und attraktiven Bildungsstandort zu nutzen, stehen daher «gesamtheitliche Optimierungen» im Vordergrund. Im Rahmen einer breiten Auslegeordnung soll der Projektperimeter die Gesamtanlage des Schulkreises Ibach umfassen, mit dem Ziel, optimale und umsetzbare Ideen und Lösungsansätze zu erhalten. Noch im laufenden Jahr soll für diesen Planungsprozess ein entsprechendes Verfahren lanciert werden. Eine derzeit grobe Zeitplanung zeigt, dass bei idealem Verlauf damit gerechnet werden kann, dass bis Ende 2026 der Stimmbevölkerung ein entsprechender Planungskredit vorgelegt werden kann. Erneuerte und/oder erweiterte Gebäudeinfrastrukturen wären frühestens ab 2031/32 bezugsbereit.

Fazit: Mittelfristige Pläne erfordern entschlossenes Handeln

Zusammengefasst zeigt sich im Schulkreis Ibach kurz- bis mittelfristig eine immer akuter werdende Raumknappheit, was mit hoher Wahrscheinlichkeit zu weiteren Kapazitätsengpässen und damit zu einem zunehmend ineffizienteren Schulbetrieb führt. Um diesem Szenario entgegenzuwirken und mit Blick auf die vorgesehene Gesamtplanung wird es als notwendig und sinnvoll erachtet, dass bereits ab dem kommenden Schuljahr 2025/26 zusätzliche Unterrichtsflächen in Form von Schulraumprovisorien geschaffen werden. Der dafür geplante doppelstöckige Pavillon umfasst 2 Klassenzimmer, 2 Gruppenräume sowie sanitäre Anlagen und einen Garderobenteil. Kurzfristig dient der Pavillon der deutlichen Entspannung der Raumsituation, mittelfristig der Überbrückung baulicher Eingriffe im Schulkreis Ibach.



Visualisierung des Schulraumpavillons auf dem Pausenhof des Schulhauses Christophorus.

2. Standort des Schulraumpavillons

Den richtigen Standort für die Schulraumprovisorien zu kennen, bevor die Gesamtplanung über den Schulkreis Ibach die einzelnen Entwicklungsschritte aufzeigt, ist eigentlich gar nicht möglich. Aus praktischen und betrieblichen Überlegungen wurde deshalb festgelegt, dass die baubewilligungspflichtige provisorische Baute auf dem Pausenhof des Schulhauses Christophorus angelegt wird. In der Verlängerungsachse zur Turnhalle stellt dies aus Sicht der Verantwortlichen zumindest vorderhand die beste Variante dar.

Mit dem gewählten Standort wird es weiterhin möglich sein, dem regen Vereins- und Dorfleben in Ibach gerecht zu werden und traditionelle Anlässe wie die Ibächler Chilbi mit einigen Anpassungen im gewohnten Rahmen durchzuführen. Auch der Spielplatz, der aufgrund der Provisorien temporär weichen muss, wird auf dem Schulgelände neu angelegt.



Situationsplan mit Positionierung des Schulraumpavillons.

3. Kosten

Die Kosten für den Erwerb der Schulraumprovisorien gestalten sich wie folgt:

Erwerb Schulraumpavillon		Kosten
Container	Fr.	450'000.00
Ausstertrepe	Fr.	8'800.00
Vordach	Fr.	1'500.00
Heizen/Kühlen	Fr.	21'600.00
Zwischentotal	Fr.	481'900.00
Fundament	Fr.	78'200.00
Transport/Montage/Demontage	Fr.	67'160.00
Erschliessung	Fr.	44'000.00
Total (ohne MwSt.)	Fr.	671'260.00
MwSt. 8.1%	Fr.	54'372.05
Rundungsbetrag	Fr.	4'367.95
Total (inkl. MwSt.)	Fr.	730'000.00
		(= Ausgabenbewilligung)

Die Schulraumprovisorien werden mit 10% abgeschrieben, was die Gemeinderechnung jährlich mit rund Fr. 73'000.00 belastet. Ausserdem belaufen sich die Kosten für die Inneneinrichtungen der Schulzimmer auf rund Fr. 115'000.00. Diese wurden bereits im ordentlichen Budget 2025 eingestellt und sind entsprechend nicht Bestandteil der vorliegenden Ausgabenbewilligung; gleiches gilt für die Betriebskosten.

B. WÜRDIGUNG

Die Schulraumplanung der Gemeinde Schwyz zeigt kurz- und mittelfristigen Handlungsbedarf in den Schulkreisen Seewen und Ibach. Die Ausgangslage an den beiden Schulstandorten unterscheidet sich jedoch grundlegend. In Seewen stehen vor allem die stark steigenden Schülerzahlen im Vordergrund, die auf die Siedlungsentwicklung der letzten Jahre zurückzuführen sind. Um den steigenden Bedarf zu decken, soll ein neues Schulhaus entstehen, das zusätzliche Kapazitäten schafft. In der Filiale Ibach hingegen werden gleichbleibende Schülerzahlen prognostiziert. Der Handlungsbedarf ergibt sich hier deswegen vielmehr aus der bereits seit längerer Zeit bestehenden Raumknappheit, die sich durch die Schaffung einer zusätzlichen 1. Klasse im Schuljahr 2024/25 weiter zuspitzt hat. Gleichzeitig entsprechen die Raumflächen in den bestehenden Schulgebäuden sowie die in die Jahre gekommene Turnhalle nicht mehr den heutigen Anforderungen. In den kommenden Jahren sind daher umfassende Sanierungsmassnahmen an der Schulinfrastruktur notwendig.

Aus diesen Gründen ist es wichtig und richtig, den Schulkreis Ibach planerisch als Ganzes zu betrachten. Nur so lassen sich die Raumbedürfnisse präzise erfassen, optimieren, erneuern und bei Bedarf erweitern. Parallel wird mit der sofortigen Beschaffung eines Schulraumpavillons auf die akute Platznot im Schulalltag reagiert. Dem Gemeinderat Schwyz ist es ein grosses Anliegen, sowohl den Lehrpersonen als auch den Schülerinnen und Schülern ein modernes und attraktives Lernumfeld bereitzustellen. Da provisorische Schulcontainer spätestens bei grösseren baulichen Eingriffen ohnehin benötigt werden, ist ihre frühzeitige Beschaffung auch aus wirtschaftlicher Sicht sinnvoll.

C. ANTRÄGE DES GEMEINDERATS

1. Für den Erwerb und die Montage des Schulraumpavillons im Schulkreis Ibach wird eine Ausgabenbewilligung von Fr. 730'000.00 genehmigt.
2. Der Gemeinderat wird mit dem Vollzug beauftragt.

D. BERICHT DER RECHNUNGSPRÜFUNGSKOMMISSION

Die Rechnungsprüfungskommission hat das Sachgeschäft geprüft. Mit dem zu erstellenden Pavillon wird die bereits seit längerem bestehende Raumknappheit in den heutigen Gebäuden des Schulkreises Ibach behoben und im Rahmen einer Gesamtplanung der Gemeindeschulen Schwyz weiter geprüft beziehungsweise auf eine Sanierung der heutigen Räumlichkeiten hingearbeitet. Ebenso ist der Kauf eines Pavillons langfristig sowohl in Bezug auf die Flexibilität als auch auf den Preis interessanter.

E. ANTRAG DER RECHNUNGSPRÜFUNGSKOMMISSION

Der vom Gemeinderat beantragten Ausgabenbewilligung für den Erwerb des Schulraumpavillons für den Schulkreis Ibach von Fr. 730'000.00 sei zuzustimmen.

Schwyz, 21. Februar 2025

Rechnungsprüfungskommission der Gemeinde Schwyz

Bruno Heinzer, Präsident

Eva-Maria Bäni

Fabian Geisser

Markus Kern

Laura Patierno

TRAKTANDUM 3

MUOTABRÜCKE WEST; ABRECHNUNG AUSGABENBEWILLIGUNG

Kurz-Zusammenfassung

Am 15. Juni 2014 genehmigte das Schwyzer Stimmvolk für die Planung der Muotabrücke West eine Ausgabenbewilligung von Fr. 650'000.00. Mit dem Abschluss dieser Projektphase kann die Ausgabenbewilligung abgerechnet werden. Sie schliesst mit einem Minderaufwand von Fr. 26'070.30 ab.

A. BERICHT

1. Ausgangslage

Um eine hinreichende Erschliessung für die Industrie- und Gewerbezone zwischen Seewen und Ibach zu schaffen, wurde der Bau einer Brücke über die Muota ab der Gotthardstrasse in Ibach beschlossen. Am 15. Juni 2014 genehmigte das Schwyzer Stimmvolk für die Planung dieser neuen Muotabrücke West mit 1'848 Ja-Stimmen zu 918 Nein-Stimmen eine Ausgabenbewilligung von Fr. 650'000.00.



Die Planung umfasste die Machbarkeitsabklärungen, das Vorprojekt, das Bauprojekt und das Bewilligungsverfahren. Im Planungskredit sind alle Aufwendungen enthalten, die für die Projektierung des neuen Strassenabschnitts, inklusive der geplanten Brücken- und Anschlussbauwerke, notwendig sind. Zwischenzeitlich ist die Planungsphase abgeschlossen. Am 13. Juni 2021 hat das Schwyzer Stimmvolk den Vorschlag des endgültigen Bauprojekts mit einem Kredit in Höhe von 16.2 Mio. Franken mit 5'329 Ja-Stimmen zu 1'726 Nein-Stimmen deutlich angenommen.

2. Ausgabenbewilligung

Die Ausgabenbewilligung schliesst wie folgt ab:

Abrechnung Ausgabenbewilligung		Kosten
Ausgabenbewilligung vom 15. Juni 2014 (teuerungsbereinigt)	Fr.	670'251.00
Total Planungsaufwand	Fr.	644'180.70
Minderkosten Ausgabenbewilligung	Fr.	26'070.30

Der Minderaufwand ist insbesondere dem sparsamen Umgang mit den finanziellen Mitteln beziehungsweise der hohen Ausgabendisziplin zuzuschreiben.

B. ANTRAG DES GEMEINDERATS

Die Abrechnung der Ausgabenbewilligung für die Planung der Muotabrücke West von Fr. 644'180.70, mit Minderkosten von Fr. 26'070.30, wird genehmigt.

C. BERICHT DER RECHNUNGSPRÜFUNGSKOMMISSION

Die Rechnungsprüfungskommission hat die Abrechnung der Ausgabenbewilligung für die Planung der Muotabrücke West gestützt auf die §§ 50 und 51 des Finanzhaushaltsgesetzes für die Bezirke und Gemeinden (FHG-BG) geprüft.

D. ANTRAG DER RECHNUNGSPRÜFUNGSKOMMISSION

Aufgrund des Prüfungsergebnisses empfiehlt die Rechnungsprüfungskommission, die vorliegende Abrechnung von Fr. 644'180.70, mit Minderkosten von Fr. 26'070.30, zu genehmigen.

Schwyz, 21. Februar 2025

Rechnungsprüfungskommission der Gemeinde Schwyz

Bruno Heinzer, Präsident

Eva-Maria Bäni

Fabian Geisser

Markus Kern

Laura Patierno

TRAKTANDUM 4

VOLLANSCHLUSS H8/STEINERSTRASSE UND AUSBAU NIETENBACHSTRASSE; ABRECHNUNG AUSGABENBEWILLIGUNG

Kurz-Zusammenfassung

Vor mittlerweile fast 20 Jahren hat das Schwyzer Stimmvolk dem Rahmenkredit für die Erschliessungswerke der Nutzungsplanung zugestimmt. Darin enthalten waren der Kostenanteil von 2.2 Mio. Franken am Vollanschluss H8/Steinerstrasse sowie der Kostenanteil von brutto 1.6 Mio. Franken für den Ausbau der Nietenbachstrasse. An der Abstimmung vom 5. Juni 2016 wurde der beantragte Zusatzkredit für den Ausbau der Nietenbachstrasse von brutto 1.366 Mio. Franken angenommen. Die Abrechnung der Ausgabenbewilligung schliesst gesamthaft bei Fr. 5'078'774.30 (brutto) ab und weist somit gegenüber dem genehmigten Gesamtkredit von Fr. 5'166'000.00 (teuerungsbereinigt Fr. 5'165'842.00) einen Minderaufwand auf.

A. BERICHT

1. Ausgangslage

Das Schwyzer Stimmvolk hat am 27. November 2005 dem Rahmenkredit von 3.8 Mio. Franken für die Erschliessungswerke der Nutzungsplanung zugestimmt. Darin enthalten waren der Kostenanteil von 2.2 Mio. Franken am Vollanschluss H8/Steinerstrasse und der Kostenanteil von 1.6 Mio. Franken für den Ausbau der Nietenbachstrasse. Die Kostenberechnung für die Abstimmung basierte auf einer Grobkostenschätzung auf Stufe Vorprojekt.

Kostenanteil Vollanschluss H8/Steinerstrasse

Der Baustart für den Vollanschluss H8/Steinerstrasse verzögerte sich aufgrund diverser Einsprachen um mehrere Jahre. Mit dem Beginn der Baumeisterarbeiten im Herbst 2020 erfolgte am 6. Oktober 2020 eine Akontozahlung von 1.1 Mio. Franken an den Kanton Schwyz. Die Arbeiten konnten im Sommer 2023 erfolgreich abgeschlossen werden. Daraufhin erfolgte die Schlusszahlung von weiteren 1.1 Mio. Franken.





Die ausgebaute Nietenbachstrasse.

Ausbau Nietenbachstrasse

Im Rahmen der detaillierten Planung hatte sich gezeigt, dass sich der Ausbau der Nietenbachstrasse aufwändiger darstellt als angenommen. Auf der Basis des ausgearbeiteten Bauprojekts wurde mit Bruttokosten von 3.266 Mio. Franken gerechnet. Der Kostenvoranschlag aus dem Jahr 2005 sah eine Investition von 1.6 Mio. Franken vor. Die tatsächlichen und nicht im ursprünglichen Kredit enthaltenen Mehrkosten beliefen sich aber auf brutto Fr. 1'366'000.00 und waren insbesondere auf die notwendigen Projektanpassungen und den erhöhten Planungsaufwand zurückzuführen. An der Abstimmung vom 5. Juni 2016 wurde dem beantragten Zusatzkredit zugestimmt.

Mit den Bauarbeiten wurde im Sommer 2016 begonnen. Nach Abschluss der Hauptarbeiten durch den Baumeister im Herbst 2017 folgten diverse Fertigstellungsarbeiten sowie Abklärungen in Bezug auf die Einführung einer Tempo-30-Zone. Aufgrund einer nachträglich nötigen Zonengrenzkorrektur konnte der Landerwerb erst gegen Ende 2019 abgeschlossen werden. Bis Mitte 2020 wurden auch noch die letzten Grenzregulierungen und -änderungen mit dem Kanton bereinigt. Mitte Oktober 2020 konnte mit der Baugenossenschaft Mättivor nach längeren Verhandlungen der festgelegte Anteil von 30% an den Erstellungskosten für die Groberschliessung des Baugebiets abgerechnet werden. Diese Zahlung ist zwischenzeitlich erfolgt, sodass nun sämtliche Abrechnungen vorliegen.

2. Ausgabenbewilligung

Abrechnung Vollanschluss H8/Steinerstrasse		Kosten
Kostenanteil Gemeinde Schwyz an Kanton (brutto)	Fr.	2'200'000.00
abzüglich Beitrag Baugebiet «Seewen-Feld»	Fr.	300'000.00
Total Aufwand Gemeinde Schwyz (netto)	Fr.	1'900'000.00
Abrechnung Nietenbachstrasse		Kosten
Bauarbeiten (Baumeister, Gartenbau, Metallbau etc.)	Fr.	1'893'605.30
Dienstleistungen (Planer, juristische Beratungen etc.)	Fr.	638'100.75
Gebühren (Notariat, div. Ämter, Versicherung etc.)	Fr.	39'993.55
Landerwerb	Fr.	223'880.00
Unvorhergesehenes (Beweissicherung, prov. Fussweg Riedstrasse etc.)	Fr.	83'194.70
Total Aufwand Gemeinde Schwyz (brutto)	Fr.	2'878'774.30
abzüglich Beiträge Dritter (Subventionen/Kostenanteile)	Fr.	1'015'042.40
Total Aufwand Gemeinde Schwyz (netto)	Fr.	1'863'731.90
Gesamtübersicht		Kosten
Ausgabenbewilligung «Vollanschluss H8/Steinerstrasse»	Fr.	2'200'000.00
Ausgabenbewilligung «Nietenbachstrasse»	Fr.	1'600'000.00
Zusatzkredit «Nietenbachstrasse»	Fr.	1'366'000.00
Total Ausgabenbewilligung	Fr.	5'166'000.00
Total Ausgabenbewilligung teuerungsbereinigt	Fr.	5'165'842.00
abzüglich Aufwand Gemeinde Schwyz (brutto)	Fr.	2'200'000.00
	Fr.	2'878'774.30
Total Aufwand Gemeinde Schwyz (brutto)	Fr.	5'078'774.30
Minderkosten Ausgabenbewilligung	Fr.	87'067.70

Dank der Ausgabendisziplin, des sparsamen Umgangs mit den finanziellen Mitteln, der detaillierten Planungstiefe des Ausführungsprojekts sowie der umfassenden Baumeisterausschreibung resultierte teuerungsbereinigt ein Minderaufwand von Fr. 87'067.70 gegenüber der vom Stimmvolk genehmigten Ausgabenbewilligung.

B. ANTRAG DES GEMEINDERATS

Die Abrechnung der Ausgabenbewilligung für den Kostenanteil an den Vollanschluss H8/Steinerstrasse und die Sanierung und Instandsetzung der Nietenbachstrasse von brutto Fr. 5'078'774.30, mit teuerungsbereinigten Minderkosten von Fr. 87'067.70, wird genehmigt.

C. BERICHT DER RECHNUNGSPRÜFUNGSKOMMISSION

Die Rechnungsprüfungskommission hat die Abrechnung der Ausgabenbewilligung für den Vollanschluss H8/Steinerstrasse und den Ausbau der Nietenbachstrasse gestützt auf die §§ 50 und 51 des Finanzhaushaltsgesetzes für die Bezirke und Gemeinden (FHG-BG) geprüft.

D. ANTRAG DER RECHNUNGSPRÜFUNGSKOMMISSION

Aufgrund des Prüfungsergebnisses empfiehlt die Rechnungsprüfungskommission, die vorliegende Abrechnung von Fr. 5'078'774.30, mit Minderkosten von Fr. 87'067.70, zu genehmigen.

Schwyz, 21. Februar 2025

Rechnungsprüfungskommission der Gemeinde Schwyz

Bruno Heinzer, Präsident

Eva-Maria Bani

Fabian Geisser

Markus Kern

Laura Patierno

TRAKTANDUM 5

VORLAGE DER JAHRESRECHNUNG 2024

Kurz-Zusammenfassung

Bei einem Gesamtaufwand von 85.6 Mio. Franken und einem Gesamtertrag von 86.1 Mio. Franken schliesst die Jahresrechnung 2024 mit einem Ertragsüberschuss von rund 0.5 Mio. Franken ab. Die Nettoinvestitionen belaufen sich auf 4.6 Mio. Franken. Die Gemeinde Schwyz weist ein Eigenkapital von 38.7 Mio. Franken und Nettoschulden von Fr. 4'874.00 pro Einwohner aus.

Die detaillierte Jahresrechnung 2024 kann auf der Website der Gemeinde Schwyz oder direkt bei der Gemeindekanzlei bezogen werden.

A. BERICHT

Bei einem Gesamtaufwand von Fr. 85'550'839.27 und einem Gesamtertrag von Fr. 86'074'145.58 schliesst die Jahresrechnung 2024 mit einem Ertragsüberschuss von Fr. 523'306.31 ab. Die Nettoinvestitionen betragen Fr. 4'614'404.30. Aktuell zeigt sich die finanzielle Lage der Gemeinde Schwyz als solide.

Erfolgsrechnung

Die Analyse der Abweichungen zwischen Rechnung und Voranschlag 2024 zeigt, dass in den meisten Bereichen die Kosten tiefer als budgetiert ausgefallen sind. Die Gründe der Abweichungen sind vielfältig: nicht besetzte Stellen, nicht ausgeführte oder verzögerte Projekte, Einsparungen etc. Details können der Funktionalen Gliederung der Erfolgsrechnung in dieser Botschaft entnommen werden.

Interessant ist die Entwicklung bei den Steuereinnahmen. Es sind Mehreinnahmen bei den natürlichen Personen von Fr. 669'616.75 und bei den juristischen Personen von Fr. 1'920'808.60 zu verzeichnen. Während die Budgetierung der ordentlichen Steuern für das Rechnungsjahr bei den natürlichen Personen einer Punktlandung gleicht, sind bei den Steuern früherer Jahre der juristischen Personen Mehrerträge von Fr. 1'297'484.20 zu verzeichnen. Auch der Ertrag aus Quellensteuern fällt Fr. 1'032'111.40 höher aus als budgetiert. Somit bestätigt sich ein weiteres Mal, dass der jährlich budgetierte Zuwachs von 1.5% bei den ordentlichen Steuern auch im Rechnungsjahr 2024 eingetroffen ist.

Im Juni 2024 hat der Regierungsrat den Innerkantonalen Finanzausgleich für das Jahr 2025 festgelegt. Die Nachkalkulation des bisherigen Ausgleichssystems ergibt per Ende 2024 einen negativen Saldo für die Gemeinde Schwyz. Gemäss Mitteilung des Amts für Finanzen darf für diese Position eine Rückstellung gebildet werden. Diese belastet die Jahresrechnung 2024 mit Fr. 1'665'400.00.

Investitionsrechnung

Für das Rechnungsjahr 2024 waren Nettoinvestitionen von 15.1 Mio. Franken budgetiert. Davon wurden lediglich 4.6 Mio. Franken ausgelöst, was einem sehr tiefen Realisierungsgrad von rund 30.7% entspricht. Dieser Wert liegt erheblich unter dem langjährigen Durchschnittswert von rund 60%. Dadurch fallen auch die Abschreibungen niedriger aus als budgetiert. Gründe für die nicht ausgeführten respektive verzögerten Investitionen und die dadurch tieferen Abschreibungen sind insbesondere terminliche Verzögerungen infolge laufender Verfahren sowie fehlende personelle Ressourcen durch vakante Stellen in der Verwaltung. Jedoch ist in diesem Zusammenhang festzuhalten, dass sämtliche geplanten Investitionen dadurch lediglich aufgeschoben sind und in den Folgejahren mit Verzögerung dennoch anfallen.

Geldflussrechnung

Geldfluss aus betrieblicher Tätigkeit (Cashflow)	Fr. +9'008'578.73
Geldfluss aus Investitions- und Anlagentätigkeit	Fr. -4'614'404.30
Geldfluss aus Finanzierungstätigkeit	Fr. -7'625'208.78
Veränderung Flüssige Mittel	Fr. -3'231'034.35

Gemäss Bilanz verringerten sich die kurzfristigen Schulden im Rechnungsjahr 2024 insbesondere aufgrund der tiefen Investitionstätigkeit um 7.6 Mio. Franken.

Spezialfinanzierungen im Eigenkapital (in Franken)	01.01.2024	Ergebnis 2024	31.12.2024
Feuerwehr	1'022'961.68	231'463.88	1'254'425.56
Abwasserbeseitigung	928'993.96	-342'190.21	586'803.75
Abfallbeseitigung	917'020.25	-65'984.20	851'036.05
Alterszentrum Rubiswil	-7'080'871.96	1'290'168.10	-5'790'703.86
Parkplatzabgeltungen	223'652.80	0.00	223'652.80

Besonders erfreulich ist, dass das Alterszentrum Rubiswil im Rechnungsjahr 2024 erneut einen Gewinn erwirtschaften konnte. Das Marktumfeld sowie die sehr gute Auslastung haben dazu beigetragen, dass ein solches Ergebnis möglich geworden ist. Auch hat die Betriebsleitung wiederum zusätzliche Massnahmen für die Optimierung der Kostensituation ergriffen. Mit dem Gewinn von Fr. 1'290'168.10 konnte der Minus-Saldo der Spezialfinanzierung auf Fr. 5'790'703.86 reduziert werden.

Ergänzende Informationen

Aus den Informationen zum Jahresabschluss 2024 geht hervor, dass die Nettoschulden der Gemeinde Schwyz per 31. Dezember 2024 79.2 Mio. Franken oder Fr. 4'874.00 pro Einwohner betragen (Vorjahr: Fr. 5'051.00). Übersteigt dieser Wert den Richtwert von Fr. 5'000.00 pro Einwohner (der aufgrund von Vorgaben zur Rechnungslegung von HRM2 festgelegt wurde), ist von hohen Schulden die Rede. Es resultieren daraus keine Sanktionen, da dies in der kantonalen Gesetzgebung nicht vorgesehen ist. Nur drei Gemeinden weisen per 31. Dezember 2023 eine höhere Pro-Kopf-Verschuldung auf als Schwyz, mehrere Gemeinden im Kanton Schwyz verfügen über ein Nettovermögen.

Bei der Analyse der Verschuldungssituation kann festgestellt werden, dass ein grosser Teil der Schulden aufgrund des Neubaus des Alterszentrums Rubiswil in Ibach entstanden ist. Allein dafür wurden rund 55 Mio. Franken ausgegeben, wobei auch andere Investitionen zur aktuellen Situation beitragen (unter anderem Investitionsbeitrag von 6.3 Mio. Franken an das Altersheim Acherhof, 1.2 Mio. Franken an den FC Ibach und weitere).

Die Finanzlage der Gemeinde Schwyz darf jedoch nicht nur an der Kennzahl der «Nettoschulden pro Einwohner» gemessen werden. Die Gemeinde Schwyz verfügt über Vermögenswerte, die einen Ertrag abwerfen. Erfreulich ist deshalb, dass der Finanzerfolg der Gemeinde Schwyz positiv abschliesst. Vom Finanzertrag (44) wird der Finanzaufwand (34) in Abzug gebracht, woraus der Finanzerfolg resultiert, der im 2024 Fr. 2'325'054.43 beträgt. Zum besseren Verständnis wird dies wie folgt dargestellt:

Finanzerträge

Liegenschaftserträge aus Verwaltungsvermögen	Fr.	1'033'507.23
Liegenschaftserträge aus Finanzvermögen	Fr.	1'033'320.25
Dividende Sparkasse Schwyz	Fr.	1'700'000.00
Zinserträge	Fr.	42'279.50
Finanzerträge von öffentlichen Unternehmungen	Fr.	221'298.92
Total Finanzerträge	Fr.	4'030'405.90
<hr/>		
./. Finanzaufwand	Fr.	1'705'351.47

Finanzerfolg (Gewinn Finanzrechnung)

Fr. 2'325'054.43

Anders ausgedrückt: Trotz der vorhandenen Verschuldung hat die Gemeinde Schwyz keinen Finanzaufwand, sondern einen Ertrag. Das Alterszentrum Rubiswil wird als Spezialfinanzierung geführt und bezahlt der Gemeinde für das Jahr 2024 einen Zins von Fr. 241'530.00, der mit 0.86% auf der Basis des restlichen Anlagebuchwerts berechnet wird. Rechnerisch lässt sich der verzinsliche Wert des Kapitals des Alterszentrums Rubiswil von 28.0 Mio. Franken von den Nettoschulden in Abzug bringen, sodass die gemeindeeigenen Schulden noch 51.5 Mio. Franken betragen.

Dank der Beteiligung von 82.65% an der Sparkasse Schwyz konnte im Jahr 2024 ein Dividenden ertrag von Fr. 1'700'000.00 vereinnahmt werden, was 8.7% Steuereinheiten entspricht. Die Bilanzierung dieser Beteiligung erfolgt im Verwaltungsvermögen zum nominellen Aktienwert von Fr. 10'000'000.00. Der Grund dafür liegt darin, dass mit der Genehmigung der Sparkassenverordnung vom 28. Mai 2004 beschlossen wurde, dass die Gemeinde Schwyz eine Mehrheitsbeteiligung von 51% halten muss. Die «Führung einer Bank» wurde somit zur Gemeindeaufgabe erklärt, weshalb es korrekt ist, die ganze Beteiligung im Sinne der «Einheit der Materie»* im Verwaltungsvermögen zu führen.

* weil 51% der Aktien der Sparkasse Schwyz AG im Verwaltungsvermögen zum nominellen Wert bilanziert werden müssen, wird die ganze Beteiligung im Verwaltungsvermögen bilanziert.

Schlussbemerkung

Die deutlich gestiegenen Steuererträge bei den juristischen Personen zeigen, dass im Talkessel Schwyz aktuell ein gutes wirtschaftliches Umfeld herrscht. Die rege Bautätigkeit in der Gemeinde führt zu einem Bevölkerungswachstum, weshalb mit höheren Steuereinnahmen gerechnet werden darf.

Die bereits bewilligten Kredite für Infrastrukturbauten führen nach Inbetriebnahme langfristig zu höheren Abschreibungen und belasten somit die Gemeinderechnung. Trotz positiver Rechnungsabschlüsse wird der hohe Fremdkapitalbedarf bestehen bleiben.

Das Ergebnis des Jahresabschlusses 2024 der Gemeinde Schwyz ist sehr erfreulich. Das Eigenkapital erhöht sich auf 38.7 Mio Franken. Damit das Schuldenwachstum langfristig gebremst werden kann, sind Ertragsüberschüsse beziehungsweise ein möglichst hoher Geldfluss notwendig. Da die künftigen Jahre von grossen Investitionen geprägt sind, werden die Schulden nochmals zunehmen. Entscheidend ist, wie sich die Steuereinnahmen dank Zunahme der Wohnbevölkerung entwickeln werden.

B. ANTRÄGE DES GEMEINDERATS

Es seien

- a) die Nachtragskredite von Fr. 2'138'260.50 zulasten der Jahresrechnung 2024 zu genehmigen;
- b) die Erfolgsrechnung mit einem Ertragsüberschuss von Fr. 523'306.31 zu genehmigen;
- c) die Investitionsrechnung mit Nettoinvestitionen von Fr. 4'614'404.30 zu genehmigen.

C. BERICHT DER RECHNUNGSPRÜFUNGSKOMMISSION

Die Rechnungsprüfungskommission hat gemäss den §§ 50 und 51 des Finanzhaushaltsgesetzes für die Bezirke und Gemeinden (FHG-BG) die Buchführung und die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung, Investitionsrechnung, Geldflussrechnung und Anhang) sowie die Existenz des internen Kontrollsystems für das Rechnungsjahr 2024 geprüft.

Für die Jahresrechnung und das interne Kontrollsystem ist der Gemeinderat verantwortlich, während die Aufgabe der Rechnungsprüfungskommission darin besteht, diese zu prüfen.

Die Prüfung erfolgte nach dem gesetzlichen Auftrag. Sie wurde so geplant und durchgeführt, dass wesentliche Fehlaussagen in der Jahresrechnung mit angemessener Sicherheit erkannt werden. Die Rechnungsprüfungskommission prüfte die Posten und Ausgaben der Jahresrechnung mittels Analysen und Erhebungen auf der Basis von Stichproben. Ferner wurden die Anwendung der massgebenden Rechnungslegungsgrundsätze, die wesentlichen Bewertungsunterschiede sowie die Darstellung der Jahresrechnung als Ganzes beurteilt. Die Rechnungsprüfungskommission ist der Auffassung, dass ihre Prüfung eine ausreichende Grundlage für ein Urteil bildet.

Gemäss der Beurteilung der Rechnungsprüfungskommission entsprechen die Buchführung, die Jahresrechnung und die Nachtragskredite den gesetzlichen Bestimmungen.

Gemäss § 8 der Finanzhaushaltsverordnung für die Bezirke und Gemeinden sorgt der Gemeinderat für ein zweckmässiges und risikoorientiertes internes Kontrollsystem (IKS). Der Gemeinderat hat mit Beschluss Nr. 335 vom 15. November 2024 das IKS initialisiert. Die Rechnungsprüfungskommission wird die Existenz des IKS im Herbst 2025 prüfen.

D. ANTRAG DER RECHNUNGSPRÜFUNGSKOMMISSION

Die Rechnungsprüfungskommission beantragt, die vorliegende Jahresrechnung 2024 zu genehmigen.

Schwyz, 21. Februar 2025

Rechnungsprüfungskommission der Gemeinde Schwyz

Bruno Heinzer, Präsident

Eva-Maria Bäni

Fabian Geisser

Markus Kern

Laura Patierno



Ausblick von Seewen in Richtung Lauerzersee.

	Rechnung 2024	Voranschlag 2024	Rechnung 2023
ERFOLGSRECHNUNG			
Total Betrieblicher Aufwand	83'845'487.80	84'559'500.00	77'819'456.71
Total Betrieblicher Ertrag	-82'043'739.68	-79'634'900.00	-78'870'782.49
Ergebnis aus betrieblicher Tätigkeit	1'801'748.12	4'924'600.00	-1'051'325.78
Finanzrechnung			
Finanzaufwand	1'705'351.47	1'741'500.00	1'284'670.88
Finanzertrag	-4'030'405.90	-3'925'900.00	-4'063'694.07
Ergebnis aus Finanzierung	-2'325'054.43	-2'184'400.00	-2'779'023.19
Operatives Ergebnis	-523'306.31	2'740'200.00	-3'830'348.97
Ausserordentlicher Aufwand	0.00	0.00	0.00
Ausserordentlicher Ertrag	0.00	0.00	0.00
Ausserordentliches Ergebnis	0.00	0.00	0.00
Gesamtergebnis Erfolgsrechnung	-523'306.31	2'740'200.00	-3'830'348.97
Total Aufwand	85'550'839.27	86'301'000.00	79'104'127.59
Total Ertrag	-86'074'145.58	-83'560'800.00	-82'934'476.56
INVESTITIONSRECHNUNG			
Total Investitionsausgaben	6'237'219.55	15'727'700.00	12'258'141.25
Total Investitionseinnahmen	-1'622'815.25	-675'000.00	-1'430'477.95
Nettoinvestitionen	4'614'404.30	15'052'700.00	10'827'663.30

NACHTRAGSKREDITE ZUR GENEHMIGUNG – JAHRESRECHNUNG 2024

Funktion	Bezeichnung	Rechnung 2024	Voranschlag 2024	Abweichung	Kurzbegründung
2180	Tagesbetreuung				
31	Sach- und übriger Betriebsaufwand	238'958.05		238'958.05	Durch die Einführung des neuen Kinderbetreuungsgesetzes sind zusätzliche Kosten entstanden, welche zum Zeitpunkt der Budgeterstellung noch nicht vorhersehbar waren. Die entsprechenden Aufwendungen konnten deshalb nicht eingeplant werden.
9300	Finanz- und Lastenausgleich				
36	Transferaufwand	1'665'400.00		1'665'400.00	Mit Regierungsratsbeschluss (RRB 475/2024) vom 18. Juni 2024 wurde der Innerkantonale Finanzausgleich für das Jahr 2025 festgelegt. Die Nachkalkulation des bisherigen Ausgleichssystems ergibt per Ende 2024 einen negativen Saldo für die Gemeinde Schwyz. Gemäss Mitteilung des Amts für Finanzen kann für diesen Saldo eine Rückstellung per 31.12.2024 gebildet werden. Der Gemeinderat hat von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.
9610	Zinsen				
34	Finanzaufwand	986'902.45	753'000.00	233'902.45	Die Budgetabweichung im Zinsaufwand resultiert aus einem unerwartet deutlichen und schnellen Anstieg der Zinsen, welcher die Annahmen im Budgetprozess übertroffen hat.
Total Nachtragskredite zur Genehmigung				2'138'260.50	

GESTUFTER ERFOLGSAUSWEIS

	Rechnung 2024	Voranschlag 2024	Rechnung 2023
30 Personalaufwand	38'859'602.19	39'851'500.00	37'880'703.50
31 Sach- und übriger Betriebsaufwand	15'093'173.88	17'688'700.00	14'230'481.74
33 Abschreibungen Verwaltungsvermögen	4'305'640.50	4'609'200.00	4'475'801.50
35 Einlagen in Fonds und Spezialfinanzierungen	0.00	0.00	0.00
36 Transferaufwand	22'095'122.66	21'256'600.00	18'703'508.03
37 Durchlaufende Beiträge	139'906.65	252'500.00	137'558.00
39 Interne Verrechnungen	2'238'584.35	2'444'000.00	2'233'209.85
90 Abschluss Spezialfinanzierung und Fonds im EK	1'113'457.57	-1'543'000.00	158'194.09
Total Betrieblicher Aufwand	83'845'487.80	84'559'500.00	77'819'456.71
40 Fiskalertrag	-42'440'973.55	-39'952'500.00	-40'194'780.48
41 Regalien und Konzessionen	-1'061'063.40	-1'108'500.00	-1'061'030.26
42 Entgelte	-26'278'035.20	-24'650'700.00	-24'782'675.52
43 Verschiedene Erträge	-30'085.66	-9'000.00	-81'993.50
45 Entnahmen aus Fonds und Spf	0.00	0.00	0.00
46 Transferertrag	-9'855'090.87	-11'217'700.00	-10'379'534.88
47 Durchlaufende Beiträge	-139'906.65	-252'500.00	-137'558.00
49 Interne Verrechnungen	-2'238'584.35	-2'444'000.00	-2'233'209.85
Total Betrieblicher Ertrag	-82'043'739.68	-79'634'900.00	-78'870'782.49
Ergebnis aus betrieblicher Tätigkeit	1'801'748.12	4'924'600.00	-1'051'325.78
34 Finanzaufwand	1'705'351.47	1'741'500.00	1'284'670.88
44 Finanzertrag	-4'030'405.90	-3'925'900.00	-4'063'694.07
Ergebnis aus Finanzierung	-2'325'054.43	-2'184'400.00	-2'779'023.19
Operatives Ergebnis	-523'306.31	2'740'200.00	-3'830'348.97
38 Ausserordentlicher Aufwand	0.00	0.00	0.00
48 Ausserordentlicher Ertrag	0.00	0.00	0.00
Ausserordentliches Ergebnis	0.00	0.00	0.00
Gesamtergebnis Erfolgsrechnung	-523'306.31	2'740'200.00	-3'830'348.97
Total Aufwand	85'550'839.27	86'301'000.00	79'104'127.59
Total Ertrag	-86'074'145.58	-83'560'800.00	-82'934'476.56

ZUSAMMENZUG ERFOLGSRECHNUNG NACH FUNKTIONEN

Bezeichnung		Rechnung 2024	Voranschlag 2024	Rechnung 2023
0	Allgemeine Verwaltung	4'167'873.49	4'670'000	3'748'242.57
1	Öffentliche Ordnung und Sicherheit	159'947.71	282'700	148'831.79
2	Bildung	19'258'426.20	19'867'700	18'428'144.09
3	Kultur, Sport und Freizeit	1'659'930.35	2'023'200	1'646'791.35
4	Gesundheit	6'378'905.35	5'845'900	5'530'464.50
5	Soziale Sicherheit	8'011'516.70	8'342'300	7'435'416.16
6	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	5'805'085.24	7'033'400	6'284'658.81
7	Umweltschutz und Raumordnung	1'065'802.40	1'290'200	984'858.30
8	Volkswirtschaft	-2'231'425.40	-2'274'200	-2'273'664.10
9	Finanzen und Steuern	-44'799'368.35	-44'341'000	-45'764'092.44
Ertragsüberschuss (-) / Aufwandüberschuss (+)		-523'306.31	2'740'200	-3'830'348.97

INVESTITIONSRECHNUNG NACH ARTEN

Bezeichnung		Rechnung 2024	Voranschlag 2024	Rechnung 2023
50	Sachanlagen	5'531'726.50	14'400'000	10'512'107.95
51	Investitionen auf Rechnungen Dritter			
52	Immaterielle Anlagen			
54	Darlehen			
55	Beteiligungen und Grundkapitalien			
56	Eigene Investitionsbeiträge	705'493.05	1'327'700	1'746'033.30
57	Durchlaufende Investitionsbeiträge			
Total Investitionsausgaben		6'237'219.55	15'727'700	12'258'141.25
60	Übertragung von Sachanlagen in das FV			
61	Rückerstattungen			
62	Übertragung von immateriellen Anlagen in das FV			
63	Investitionsbeiträge für eigene Rechnung	-1'622'815.25	-675'000	-1'430'477.95
64	Rückzahlung von Darlehen			
65	Übertragung von Beteiligungen in das FV			
66	Rückzahlung eigener Investitionsbeiträge			
67	Durchlaufende Investitionsbeiträge			
Total Investitionseinnahmen		-1'622'815.25	-675'000	-1'430'477.95
Nettoinvestitionen		4'614'404.30	15'052'700	10'827'663.30

INVESTITIONSRECHNUNG NACH FUNKTIONEN

Bezeichnung	Rechnung 2024	Voranschlag 2024	Rechnung 2023
0 Total Allgemeine Verwaltung			
1 Öffentliche Ordnung und Sicherheit	380'769.90	600'000.00	915'219.70
2 Bildung	176'172.35	700'000.00	33'023.70
3 Kultur, Sport und Freizeit	357'750.45	1'925'000.00	651'724.10
4 Total Gesundheit	700.00		2'413'198.50
5 Total Soziale Sicherheit			
6 Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1'562'651.25	8'735'000.00	4'335'937.50
7 Total Umweltschutz und Raumordnung	2'136'360.35	3'092'700.00	2'478'559.80
8 Total Volkswirtschaft			
9 Total Finanzen und Steuern			
Nettoinvestitionen	4'614'404.30	15'052'700.00	10'827'663.30

BILANZ

Bezeichnung		01.01.2024	31.12.2024
AKTIVEN			
100	Flüssige Mittel und kurzfristige Geldanlagen	4'398'378.32	1'167'343.97
101	Forderungen	16'373'256.19	17'365'371.88
102	Kurzfristige Finanzanlagen	0.00	0.00
104	Aktive Rechnungsabgrenzung (RA)	662'261.60	615'052.31
106	Vorräte und angefangene Arbeiten	0.00	0.00
107	Finanzanlagen	0.00	0.00
108	Sachanlagen Finanzvermögen	8'975'009.45	8'975'009.45
109	Forderungen gegenüber Fonds im Fremdkapital	0.00	0.00
Total Finanzvermögen		30'408'905.56	28'122'777.61
140	Sachanlagen VV	93'226'008.10	92'945'678.85
142	Immaterielle Anlagen	0.00	0.00
144	Darlehen	0.00	0.00
145	Beteiligungen, Grundkapitalien	17'660'650.00	17'660'650.00
146	Investitionsbeiträge	7'022'600.00	7'310'400.00
148	Total Kumulierte zusätzliche Abschreibungen	0.00	0.00
Total Verwaltungsvermögen		117'909'258.10	117'916'728.85
Total AKTIVEN		148'318'163.66	146'039'506.46

Bezeichnung		01.01.2024	31.12.2024
PASSIVEN			
200	Laufende Verbindlichkeiten	10'573'253.95	12'070'732.06
201	Kurzfristige Finanzverbindlichkeiten	28'300'970.11	20'675'761.33
204	Passive Rechnungsabgrenzungen (RA)	514'564.45	1'193'531.81
205	Kurzfristige Rückstellung	808'852.95	691'426.35
Kurzfristiges Fremdkapital		40'197'641.46	34'631'451.55
206	Langfristige Finanzverbindlichkeiten	70'453'000.00	70'453'000.00
208	Langfristige Rückstellungen	557'226.90	2'204'592.75
209	Verbindlichkeiten gegenüber Fonds im Fremdkapital	24'620.30	14'071.60
Langfristiges Fremdkapital		71'034'847.20	72'671'664.35
Total Fremdkapital		111'232'488.66	107'303'115.90
290	Spezialfinanzierungen im Eigenkapital	-3'988'243.27	-2'874'785.70
291	Fonds im Eigenkapital	137'776.99	151'728.67
Zweckgebundenes Eigenkapital		-3'850'466.28	-2'723'057.03
295	Aufwertungsreserve (Einführung HRM2)	0.00	0.00
296	Neubewertungsreserven Finanzvermögen	0.00	0.00
299	Bilanzüberschuss/-fehlbetrag	40'936'141.28	41'459'447.59
Zweckfreies Eigenkapital		40'936'141.28	41'459'447.59
Total Eigenkapital		37'085'675.00	38'736'390.56
Total Passiven		148'318'163.66	146'039'506.46

STATUS ZU DEN NOCH NICHT ABGERECHNETEN AUSGABENBEWILLIGUNGEN

Jahr	Art	Objekt	Bruttokredit	beansprucht/ ausbezahlt bis 31.12.2024	Restbetrag per 31.12.2024	voraussichtliche Fälligkeiten gem. Vor- anschlag 2025	restlicher Kredit per 01.01.2026
27.11.2005	Verpflichtungskredit	Erschliessungswerke der Nutzungsplanung	5'166'000.00	5'078'774.30	87'225.70	-	87'225.70
15.06.2014	Verpflichtungskredit	Muotabrücke West; Projektierungskredit	650'000.00	644'180.70	5'819.30	-	5'819.30
28.02.2016	Verpflichtungskredit	Baugebiet Seewen-Feld; Investitionsbeitrag	770'000.00	690'436.50	79'563.50	-	79'563.50
13.06.2021	Ausgabenbewilligung	Muotabrücke West; Bau	16'200'000.00	4'554'387.60	11'645'612.40	900'000.00	10'745'612.40
13.02.2022	Ausgabenbewilligung	Neubau Bushof und Neugestaltung Hofmatt	11'570'000.00	43'127.90	11'526'872.10	2'100'000.00	9'426'872.10

Verpflichtungskredit / Zusatzkredit (bis 31.12.2020); Ausgabenbewilligung / Erhöhung der Ausgabenbewilligung (ab 01.01.2021)

Objekt	Erläuterung
Erschliessungswerke der Nutzungsplanung	Vollanschluss H8 und Ausbau Nietenbachstrasse (27.11.2005 Rahmenkredit Fr. 3'800'000.00 / 05.06.2016 Zusatzkredit Fr. 1'366'000.00) Ausbau Nietenbachstrasse 2021 abgeschlossen / Schlusszahlung Vollanschluss H8 2023 geleistet / Abrechnung erfolgt im Jahr 2025
Muotabrücke West; Projektierungskredit	Abrechnung Projektierungskredit erfolgt im Jahr 2025
Baugebiet Seewen-Feld; Investitionsbeitrag	Grundeigentümerbeitrag an Groberschliessungsstrasse / Abrechnung erfolgt im Jahr 2025
Muotabrücke West; Bau	Baubeginn erfolgt voraussichtlich im Jahr 2026 / Bauzeit 2 Jahre
Neubau Bushof und Neugestaltung Hofmatt	Baubeginn erfolgt voraussichtlich im Jahr 2025 / Bauzeit 1 Jahr

HINWEIS FÜR DIE STIMMBÜRGERINNEN UND STIMMBÜRGER

Beachten Sie beim Urnengang die folgenden Regeln:

Für die briefliche Abstimmung

- Ohne handschriftliche Unterschrift auf der Stimmrechtskarte ist die Stimmabgabe ungültig.
- Nutzen Sie den Vordruck auf der Stimmrechtskarte und legen Sie diese so ins Rückantwort-Kuvert, dass die Zustelladresse (Gemeindekanzlei Schwyz) klar ersichtlich ist.
- Legen Sie den Stimmzettel in das Wahlkuvert und dieses wiederum in das Rückantwort-Kuvert.
- Werfen Sie das Rückantwort-Kuvert bis spätestens am Abstimmungssonntag um 11 Uhr in den Gemeindebriefkasten (Haus Spittel an der Herrengasse 17 in Schwyz) oder geben Sie dieses bis spätestens am Dienstag (für A-Post am Donnerstag) vor dem Abstimmungssonntag frankiert zum Postversand auf.

Für die Abstimmung an der Urne

- Das Urnenbüro ist am Abstimmungssonntag zwischen 10 und 11 Uhr im Gemeindehaus Spittel Schwyz geöffnet.
- Vergessen Sie auf keinen Fall, die gesamten Unterlagen für die Stimmabgabe (Stimmrechtskarte, Stimmzettel, Wahlkuvert) mitzunehmen. Im und vor dem Stimmlokal liegen keine Abstimmungszettel auf.

URNENABSTIMMUNG

Die Urnenabstimmung findet am
Sonntag, 18. Mai 2025, statt.



Impressum

Redaktion: Gemeindekanzlei, Postfach 253, 6431 Schwyz

Titelbild: Andy Annen; ANNENGRAPHIC

Grafik: Blatthirsch GmbH, Seewen

Druck: Triner Media + Print, Schwyz

Weitere Informationen: gemeindekanzlei@gemeindeschwyz.ch