

Personal- und Besoldungsreglement der Gemeinde Schwyz

(Vom 4. Februar 2011)¹

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

I. Grundsätze der Personalpolitik

Art. 1 Grundsätze

¹ Die Personalpolitik orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung und soll namentlich

- 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.

² Der Gemeinderat schafft die notwendigen Instrumente zur Verwirklichung der Personalpolitik.

Art. 2 Geltungsbereich

¹ Diese Verordnung regelt das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der Gemeinde Schwyz mit Ausnahme der dem kantonalen Recht unterstellten Lehrpersonen.

² Der Gemeinderat kann für die Mitarbeitenden des Alterszentrums sowie für die Lehrpersonen an der Musikschule abweichende Vorschriften erlassen.

¹ Angenommen an der Volksabstimmung vom 15. Mai 2011 mit 2407 Ja gegen 1001 Nein.

II. Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse

Art. 3 Rechtsnatur und Begründung

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich und wird durch Vertrag begründet. Die für den Vertragsschluss zuständige Anstellungsbehörde ist der Gemeinderat oder die von ihm bezeichnete Behörde.

Art. 4 Ausschreibung

¹ Offene Stellen sind öffentlich auszuschreiben.

² Die Anstellungsbehörde kann in begründeten Fällen von einer Ausschreibung absehen.

Art. 5 Anstellungsveroraussetzungen

¹ Die Begründung des Anstellungsverhältnisses setzt fachliche und persönliche Eignung für die Stelle voraus.

² Die Anstellungsbehörde kann weitere Anstellungsveroraussetzungen verlangen.

Art. 6 Dauer

¹ Das Arbeitsverhältnis wird grundsätzlich auf unbestimmte Dauer eingegangen.

² Befristete Arbeitsverhältnisse sind aus sachlichen Gründen zulässig.

Art. 7 Probezeit

¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

² Überzeugen Leistungen oder Verhalten nicht, kann die Probezeit auf sechs 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.

Art. 8 Beendigung

Das Arbeitsverhältnis endet durch Kündigung, Ablauf der befristeten Anstellung, Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen, Erreichen der Altersgrenze, Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität oder Tod.

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 schriftlich Stellung genommen werden kann.

³ Die Kündigung durch die Anstellungsbehörde ist zu begründen.

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 drei Monate. Im Anstellungsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden.

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

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.

Art. 12 Zeitlicher Kündigungsschutz

Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

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.

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 sechs Monate im Voraus einzureichen.

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. Altersjahres 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.

Art. 16 Überbrückungsrente

¹ Mitarbeitende, die sich vorzeitig pensionieren lassen oder die vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden, haben frühestens ab Vollendung des 63. Altersjahres Anspruch auf eine monatliche Überbrückungsrente, wenn sie nach Massgabe der Verordnung über die 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 Viertel, der Hälfte bzw. einem Viertel davon. Besteht ein Anspruch auf eine ganze Rente der Eidgenössischen Invalidenversicherung, entfällt der Anspruch auf eine Überbrückungsrente.

Art. 17 Auflösung wegen Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität

¹ Das Arbeitsverhältnis endet bei vollständiger Invalidität von Mitarbeitenden ohne Kündigung mit Eintritt der Rechtskraft der IV-Verfügung.

² Liegt eine Teilinvalidität vor, schliesst die Anstellungsbehörde mit den Mitarbeitenden nach Möglichkeit einen neuen Arbeitsvertrag ab.

Art. 18 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgehoben werden. Die Aufhebung hat schriftlich zu erfolgen.

Art. 19 Abfindung

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.

² Die Abfindung wird vom Gemeinderat nach den Umständen des Einzelfalles festgesetzt. Berücksichtigt werden das Alter, die Dienstjahre und die persönlichen Verhältnisse des Mitarbeitenden sowie der Grund, der zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat.

Art. 20 Abweichende Bestimmungen Gemeindeschreiber

¹ Die Bestimmungen dieser Verordnung gelten vorbehältlich abweichender Bestimmungen auch für den Gemeindeschreiber.

² Das Arbeitsverhältnis des Gemeindeschreibers wird mit der Wahl durch die Gemeindeversammlung begründet.

³ Das Arbeitsverhältnis des Gemeindeschreibers dauert vorbehältlich Absatz 4 unabhängig vom Stellenantritt bis zum Ablauf der Amtsperiode. Wiederwahl ist möglich.

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.

III. Rechte der Mitarbeitenden

A. Lohn

Art. 21 Allgemeines

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen angemessenen Lohn. Die Höhe des Lohnes richtet sich nach einem Einreichungsplan und den individuellen Eigenschaften der Mitarbeitenden wie namentlich Qualifikation, Ausbildung, Leistung und Erfahrung.

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	42'730	61'533
2	44'481	64'053
3	46'342	66'734
4	48'317	69'578
5	50'408	72'584
6	52'607	75'752
7	54'920	79'085
8	57'345	82'578
9	59'887	86'235
10	62'537	90'055
11	65'304	94'039
12	68'185	98'182
13	71'172	102'488
14	74'275	106'958
15	77'490	111'589
16	80'822	116'383
17	84'265	121'339
18	87'820	126'460
19	91'489	131'743
20	95'270	137'187
21	99'162	142'794
22	103'168	148'564
23	107'289	154'495
24	111'520	160'589

Die Lohnansätze entsprechen dem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise von November 2011 von 160.2 Punkten (Basiswert: Dezember 1982 = 100 Punkte) ²

Art. 23 Einreihungsplan

Der Gemeinderat setzt den Einreihungsplan nach Funktionen und Lohnklassen fest.

² Hinweis: Gemäss Gemeinderatsbeschluss vom 10. Dezember 2021 (GRB Nr. 414) basieren die aktuellen Lohnansätze des Gemeindepersonals auf dem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise von November 2010 von 161.0 Punkten.

Art. 24 Anfangslohn und Beförderung

¹ Die Anstellungsbehörde bestimmt den Anfangslohn. Massgebende Kriterien für die Festsetzung des Anfangslohnes 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.

Art. 25 Teuerungsausgleich und Reallohnanpassung

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

² Die Anstellungsbehörde legt die Lohnanpassung jedes Mitarbeiters fest.

Art. 26 Auszahlung des Jahreslohns

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

Art. 27 Besondere Arbeitsleistungen

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

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 zwei Jahren. Die Lohnfortzahlung beträgt während des ersten Jahres der Arbeitsverhinderung 100 % und während des zweiten Jahres 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 Arbeitsvertrages. 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.

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.

Art. 30 Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft

¹ Die Mitarbeiterin hat nach der Niederkunft Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen. Sie hat während des Mutterschaftsurlaubes Anspruch auf 80 % der Besoldung.

² Dauert das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Niederkunft schon mindestens zwei 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 Mutterschaftsurlaubes Anspruch auf 100 % der Besoldung.

³ Erfolgt die Niederkunft in den ersten sechs Monaten nach Antritt des Anstellungsverhältnisses, so wird der Lohn zur Hälfte ausbezahlt.

⁴ Lohnausfallsentschädigungen aus einer staatlichen Mutterschaftsversicherung für die Zeit, während welcher der Lohn durch die Gemeinde bezahlt wurde, fallen an die Gemeinde.

Art. 31 Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz-, Feuerwehr- und zivilem Ersatzdienst

¹ Während Militär-, Zivilschutz-, Feuerwehrdienst und zivilem Ersatzdienst, zu welchem Mitarbeitende auf Grund ihrer Einteilung und ihres Grades verpflichtet sind, wird der Lohn ausbezahlt.

² Lohnausfallsentschädigungen für Dienstleistungen, während denen der Lohn durch die Gemeinde bezahlt wurde, fallen an die Gemeinde.

Art. 32 Leistungen bei Todesfall

Stirbt ein Mitarbeiter, wird der Lohn mit den Zulagen für den Sterbemonat und die zwei nachfolgenden Monate ausgerichtet.

B. Personalvorsorge**Art. 33 Personalvorsorge**

Die Mitarbeitenden und deren Hinterlassene sind gemäss den Bestimmungen der versichernden Vorsorgeeinrichtung gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.

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.

Art. 35 Leistungszulage

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

Art. 36 Funktionszulage

¹ Übernehmen Mitarbeitende vorübergehend, aber für länger als zwei 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 Jahreslohnes. Sie bemisst sich nach der Art, dem Umfang und den Anforderungen der übernommenen Funktion oder Aufgaben.

³ Dauert die Übernahme der zusätzlichen Funktion oder erheblich erweiterten Aufgaben länger als zwei Jahre, prüft die Anstellungsbehörde eine Beförderung.

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

Art. 37 Treuevergütung

¹ Wenn Mitarbeitende ihr zehntes Dienstjahr erfüllen, wird ihnen eine Treuevergütung von drei Prozent ihres Jahreslohns ausgerichtet. Nach je fünf 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.

Art. 38 Spesen

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

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.

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.

Art. 41 Ferienbezug

¹ Die Ferien sind in der Regel im Laufe des Kalenderjahres zu beziehen; dabei sollten wenigstens zwei Ferienwochen zusammenhängen.

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.

³ Ein allfälliger Restferienanspruch ist in der Regel bis April des Folgejahres nachzubeziehen; über Ausnahmen entscheidet die Anstellungsbehörde.

⁴ Ist der Ferienbezug aus betrieblichen oder anderen wichtigen Gründen nicht vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich, werden die nicht bezogenen Ferientage entschädigt.

Art. 42 Urlaub und Freitage

Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem oder unbezahltem Urlaub und Kurzurlaub.

E. Weitere Rechte**Art. 43** Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz

¹ Die Gemeinde schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.

² Der Gemeinderat regelt die Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz, wenn sich zur Wahrung der Rechte der Mitarbeitenden die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

Art. 44 Zwischenzeugnis, Schlusszeugnis und Arbeitsbestätigung

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.

² Auf Verlangen hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Art. 45 Mitarbeitergespräche

¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf periodische Gespräche über Leistung, Fähigkeiten, Eignung und Verhalten.

² Die periodischen Gespräche bilden eine der Grundlagen für die Entlohnung, die Standortbestimmung, die Beurteilung der Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Festlegung der Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse.

³ Der wesentliche Inhalt der Gespräche ist in einem gemeinsam unterzeichneten, vertraulichen Kurzprotokoll festzuhalten.

Art. 46 Berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung

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.

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 Ausführungsbestimmungen regeln das Nähere.

Art. 47 Streikrecht

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.

F. Mitwirkung

Art. 48 Verbandsfreiheit und Mitwirkung

¹ Die Verbandsfreiheit ist gewährleistet. Die Mitarbeiter können insbesondere Personalorganisationen gründen und ihnen angehören.

² Die Personalorganisationen und die einzelnen Mitarbeiter haben das Recht, zu betrieblichen und beruflichen Angelegenheiten dem Gemeinderat Vorschläge zu machen.

³ Vor dem Erlass von Personalvorschriften ist das Personal in angemessener Weise anzuhören.

G. Datenschutz

Art. 49 Datenschutz

¹ Die Mitarbeitenden können Einsicht in ihre Personaldaten nehmen. Sie können verlangen, dass falsche persönliche Daten berichtigt und unvollständige ergänzt werden.

² Im Übrigen gelten die kantonalen Bestimmungen über die Öffentlichkeit der Verwaltung und den Datenschutz.

IV. Pflichten der Mitarbeitenden

Art. 50 Grundsatz und Treuepflicht

Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, rechtmässig, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.

Art. 51 Amtsgeheimnis

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.

² Nach den gleichen Grundsätzen dürfen dienstliche Akten und Daten Dritter nicht zugänglich gemacht werden.

³ Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht, wenn die Gesetzgebung zur Anzeige oder Auskunft verpflichtet oder der Gemeinderat die betroffenen Mitarbeitenden schriftlich vom Amtsgeheimnis entbindet.

Art. 52 Haftung

¹ Die Mitarbeitenden sind für den Schaden verantwortlich, den sie der Gemeinde absichtlich oder grobfahrlässig zufügen.

² Haben mehrere Personen den Schaden verursacht, werden die Ersatzansprüche nach Massgabe des Verschuldens anteilmässig geltend gemacht.

³ Auf eine Schadenersatzforderung kann insbesondere verzichtet werden, wenn diese die Mitarbeitenden unverhältnismässig hart treffen würde.

⁴ Schadenersatzansprüche verjähren fünf Jahre nach der schädigenden Handlung. Wird der Anspruch aus einer strafbaren Handlung hergeleitet, gelten die strafrechtlichen Verjährungsfristen, sofern diese länger sind.

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 Lohnes vorübergehend zumutbare Aufgaben übertragen werden, für die sie nicht ausdrücklich angestellt worden sind.

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.

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.

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 Gemeinderates, 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 Beschäftigungsgrades verknüpfen. Die Ausführungsbestimmungen regeln das Nähere.

Art. 57 Vertrauensärztliche Untersuchung

¹ Mitarbeitende können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

² Es müssen mindestens zwei Ärztinnen oder Ärzte wahlweise zur Verfügung stehen.

Art. 58 Besondere Pflichten

Sofern ein überwiegendes öffentliches Interesse besteht, können im Arbeitsvertrag besondere Verpflichtungen vorgesehen werden, namentlich:

- a) die Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort;
- b) der Bezug einer Dienstwohnung;
- c) die Erreichung des Arbeitsortes innerhalb einer bestimmten Zeit;
- d) die Verwendung bestimmter Geräte, Arbeitskleider oder Sicherheitsvorrichtungen;
- e) Massnahmen zur Prävention.

V. Rechtsschutz**Art. 59** Rechtsschutz

Der Rechtsschutz richtet sich nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz vom 6. Juni 1974.

VI. Übergangs- und Schlussbestimmungen**Art. 60** Aufhebung bisherigen Rechts

Die Personal- und Besoldungsverordnung der Gemeinde Schwyz vom 25. März 1994 wird aufgehoben.

Art. 61 Besitzstand

Der nominelle Besitzstand ist gewährleistet.

Art. 62 Inkrafttreten

Die Verordnung unterliegt der Volksabstimmung. Der Gemeinderat bestimmt das Inkrafttreten.

Art. 63 Vollzug

Der Gemeinderat erlässt die zum Vollzug dieser Verordnung erforderliche Vollzugsverordnung.