



BEZIRK HÖFE

Personal- und Besoldungsverordnung des Bezirkes Höfe

(vom 16. Juni 1997)

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Geltungsbereich

- ¹ Diese Verordnung regelt das Dienstverhältnis der Mitarbeiter des Bezirkes Höfe.
- ² Ausgenommen sind die Lehrkräfte der Volksschulen.
- ³ Für Behördenmitglieder besteht eine separate Regelung

§ 2

Begriffsbestimmungen

a) Mitarbeiter

- ¹ Beamter im Sinne dieser Verordnung ist, wer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis steht und auf Amtsdauer gewählt ist. Als Beamte gewählt werden die Abteilungsleiter und die Funktionsträger, bei denen die Wahl von Gesetzes wegen vorgesehen ist.
- ² Mitarbeiter, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen, aber nicht für eine Amtsdauer gewählt sind, werden als Angestellte bezeichnet.

§ 3

b) Gleichstellung

- ¹ Begriffe wie Mitarbeiter, Beamte und Angestellte beziehen sich in gleicher Weise auf Männer und Frauen.

§ 4

Stellenplan

- ¹ Der Bezirksrat erlässt einen verbindlichen Stellenplan.

§ 5

Ausschreibung

- ¹ Freie Stellen, die im Stellenplan enthalten sind, werden zur Bewerbung öffentlich ausgeschrieben.
- ² Der Bezirksrat kann begründete Ausnahmen gestatten.

II. Dienstverhältnis der Mitarbeiter

§ 6

Rechtsnatur

- ¹ In der Regel besteht zwischen dem Bezirk Höfe und seinen Mitarbeitern ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis.
- ² Ein privatrechtliches Dienstverhältnis entsteht durch spezielle Vereinbarung, insbesondere für zeitlich befristet angestelltes Personal und bei Mitarbeitern im Stundenlohn.
- ³ Kann dieser Verordnung oder ihrer Vollzugsverordnung keine Vorschrift entnommen werden, gilt ergänzend das Personal- und Besoldungsgesetz des Kantons Schwyz.

§ 7**Begründung****a) Wahl**

- ¹ Das Dienstverhältnis der Beamten wird durch die Wahl begründet. Voraussetzung dafür ist die Zustimmung des Mitarbeiters.
- ² Zuständig für die Wahl ist der Bezirksrat, sofern in der Gesetzgebung keine andere Wahlbehörde bezeichnet wird.

§ 8**b) Vertrag**

- ¹ Angestellte werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag angestellt.
- ² Zuständig für den Vertragsabschluss ist der Bezirksrat.

§ 9**c) Voraussetzungen**

- ¹ Die Begründung eines Dienstverhältnisses setzt die Eignung für die Stelle voraus.
- ² Die Gesetzgebung oder die Wahlbehörde können weitere Voraussetzungen verlangen. Diese sind in der Ausschreibung anzuführen.

§ 10**Dauer****a) Amtsperiode**

- ¹ Das Dienstverhältnis der Beamten dauert unabhängig vom Stellenantritt bis zum Ablauf der jeweiligen Amtsperiode des Regierungsrates. Es kann unter Vorbehalt der gesetzlichen Ausnahmen ohne Zustimmung des Mitarbeiters weder beendet noch umgestaltet werden.
- ² Das Dienstverhältnis der Angestellten wird auf unbestimmte Zeit eingegangen, sofern im Vertrag keine begrenzte Dauer vereinbart wird.

§ 11**b) Probeverhältnis**

- ¹ Wird mit einem Mitarbeiter erstmals ein Dienstverhältnis begründet, besteht während den ersten 6 Monaten ein Probeverhältnis.
- ² Überzeugen die Leistungen oder das Verhalten des Mitarbeiters nicht, kann die Wahlbehörde das Probeverhältnis um höchstens 6 Monate verlängern.

§ 12**c) Rückversetzung ins Probeverhältnis**

- ¹ Steht nachweisbar fest, dass ein Mitarbeiter über längere Zeit eine ungenügende Leistung erbringt oder sein Verhalten im Dienst zu beanstanden ist, kann ihn die Wahlbehörde ins Probeverhältnis zurückversetzen.
- ² Die Rückversetzung ins Probeverhältnis darf höchstens 6 Monate betragen.

§ 13**Umgestaltung**

- ¹ Die Wahlbehörde kann das Dienstverhältnis eines Mitarbeiters umgestalten, sofern auch der Mitarbeiter zustimmt oder eine gesetzliche Regelung dies ermöglicht oder es sich aus wichtigen Gründen aufdrängt. Das bisherige Dienstverhältnis wird durch ein anderes abgelöst.
- ² Ein anderes Dienstverhältnis liegt vor, wenn eine wesentliche Änderung im Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereich oder im Umfang der Arbeitsleistung eintritt.

§ 14**Beendigung****a) Gründe**

¹ Das Dienstverhältnis der Beamten endet durch:

- a) Auflösung;
- b) Ablauf der Amtsperiode;
- c) Erreichen der Altersgrenze;
- d) Arbeitsunfähigkeit;
- e) Aufhebung der Stelle.

² Das Dienstverhältnis der Angestellten endet durch:

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

§ 15**b) Auflösung**

¹ Die Mitarbeiter können durch schriftliche Mitteilung an die Wahlbehörde einseitig die Auflösung des Dienstverhältnisses verlangen.

Die Fristen betragen:

- a) während dem Probeverhältnis 1 Monat und ausserhalb des Probeverhältnisses 3 Monate;
- b) die Wahlbehörde kann diese Fristen für Beamte mit Führungs- oder Spezialaufgaben bei der Begründung oder Umgestaltung des Dienstverhältnisses in der Länge verdoppeln.

² Die Wahlbehörde kann das Dienstverhältnis mit Mitarbeitern einseitig, durch schriftliche Mitteilung und unter Angabe der Gründe auflösen:

- a) bei Beamten während dem Probeverhältnis mit einer Frist von 1 Monat;
- b) bei Angestellten während dem Probeverhältnis mit einer Frist von 1 Monat und ausserhalb des Probeverhältnisses mit einer Frist von 3 Monaten.

³ Das Dienstverhältnis kann auf Ende des Monats aufgelöst werden.

§ 16**c) Ablauf der Amtsperiode, Wiederwahl**

¹ Das Dienstverhältnis der Beamten endet mit dem Ablauf der Amtsperiode. Die Wahlbehörde kann die Mitarbeiter, die sich bewährt haben, für eine weitere Amtsperiode wiederwählen.

² Beabsichtigt die Wahlbehörde, auf eine Wiederwahl zu verzichten oder ein anderes Dienstverhältnis zu begründen, so teilt sie ihre Absicht dem Mitarbeiter unter Einhaltung der in § 15 Abs. 2 für das betreffende Dienstverhältnis vorgesehenen Kündigungsfrist vor Ablauf der Amtsperiode schriftlich und unter Angabe der Gründe mit. Der Mitarbeiter ist vorher von einem Mitglied der Wahlbehörde anzuhören.

§ 17**d) Erreichen der Altersgrenze**

¹ Das Dienstverhältnis endet spätestens am Letzten des Monats, in welchem das AHV-Alter erreicht wird. Ausgenommen davon ist das Dienstverhältnis der vom Volk gewählten Beamten.

§ 18**e) Arbeitsunfähigkeit**

¹ Ist ein Mitarbeiter wegen Krankheit oder Unfall dauernd ausserstande, seine Aufgaben zu erfüllen, so wird das Dienstverhältnis durch die Wahlbehörde umgestaltet, nicht erneuert oder aufgelöst.

² Die volle oder teilweise Arbeitsunfähigkeit gilt als dauernd, wenn sie länger als zwölf Monate dauert oder wenn der Mitarbeiter im Sinne der Eidg. Invalidenversicherung (IV) mindestens 40 Prozent invalid ist.

§ 19**f) Aufhebung der Stelle**

¹ Wird die Stelle eines Mitarbeiters aufgehoben und lehnt er eine zumutbare Umgestaltung des Dienstverhältnisses ab, so wird es nach Ablauf von 3 Monaten aufgelöst.

§ 20**g) Lernende**

¹ Für Lehrlinge und Praktikanten werden privatrechtliche Verträge nach Obligationenrecht abgeschlossen.

III. Rechte und Pflichten der Mitarbeiter**§ 21****Besoldung und Versicherung**

¹ Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Besoldung und wird gegen die wirtschaftlichen Folgen von Unfall, Invalidität, Alter und Tod versichert.

§ 22**Ferien**

¹ Der Ferienanspruch der Mitarbeiter richtet sich nach dem Personal- und Besoldungsgesetz des Kantons Schwyz.

§ 23**Urlaub**

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

² Der besoldete und der unbesoldete Urlaub richtet sich nach dem Personal- und Besoldungsgesetz des Kantons Schwyz.

§ 24**Verbandsfreiheit**

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

§ 25**Mitwirkung**

¹ Die Mitarbeiter haben das Recht, zu betrieblichen und beruflichen Angelegenheiten Vorschläge zu machen.

§ 26**Rechtsschutz**

¹ Mitarbeiter, gegen die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung ein gerichtliches Verfahren angehoben wird, können um Rechtsschutz ersuchen.

² Der Bezirksrat entscheidet über Gewährung, Art und Umfang des Schutzes.

§ 27**Personaldaten**

¹ Der Mitarbeiter kann Einsicht in seine Personaldaten nehmen.

² Er kann verlangen, dass falsche persönliche Daten berichtigt und unvollständige ergänzt werden.

§ 28**Arbeitszeugnis**

¹ Der Mitarbeiter kann jederzeit vom Vorgesetzten ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Dienstverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.

² Die Angaben haben sich auf die Art und Dauer des Dienstverhältnisses zu beschränken, wenn es der Mitarbeiter verlangt.

§ 29**Allgemeine Dienstpflichten**

- ¹ Der Mitarbeiter ist zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet. Er hat die Interessen des Bezirkes zu wahren und seine Aufgaben rechtmässig, loyal, wirtschaftlich und initiativ zu erfüllen.
- ² Der Mitarbeiter untersteht im Rahmen der Gesetzgebung dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht seiner Vorgesetzten.

§ 30**Zusammenarbeit**

- ¹ Die Mitarbeiter haben sich bei der Aufgabenerfüllung gegenseitig zu unterstützen.
- ² Sie sind verpflichtet, Stellvertretungen zu übernehmen oder vorübergehend Arbeiten auszuführen, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenbereich gehören.

§ 31**Arbeitszeit****a) Normalarbeitszeit**

- ¹ Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem Personal- und Besoldungsgesetz des Kantons Schwyz.

§ 32**b) Überstunden**

- ¹ Der Mitarbeiter ist verpflichtet, ausnahmsweise und in zumutbarem Ausmass Überstunden zu leisten.
- ² Im Übrigen gilt die Regelung des Personal- und Besoldungsgesetzes des Kantons Schwyz.

§ 33**Teilzeitarbeit**

- ¹ Die Wahlbehörde kann die Normalarbeitszeit im Einzelfall verkürzen oder eine Stelle mit mehreren Mitarbeitern besetzen, wenn es der Dienstbetrieb gestattet.

§ 34**Amtsgeheimnis**

- ¹ Der Mitarbeiter hat gegenüber Dritten über dienstliche Angelegenheiten zu schweigen. Dienstliche Akten und Daten dürfen Dritten nicht zugänglich gemacht werden. Die Geheimhaltungspflicht gilt auch nach der Beendigung des Dienstverhältnisses.
- ² Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht:
- wenn die Gesetzgebung zur Anzeige oder zur Auskunft verpflichtet;
 - im Rahmen der Zeugnispflicht, wenn die vorgesetzte Behörde zur Aussage ermächtigt.
- ³ Von der Geheimhaltungspflicht kann die zuständige Behörde entbinden, wenn an der Geheimhaltung von Akten oder Angelegenheiten keine schützenswerten öffentlichen oder privaten Interessen bestehen.

§ 35**Verbot der Annahme von Geschenken**

- ¹ Dem Mitarbeiter ist es untersagt, für sich oder Dritte im Zusammenhang mit seiner Aufgabenerfüllung Geschenke oder andere Vorteile zu fordern, anzunehmen oder versprechen zu lassen.

§ 36**Wohnsitz**

- ¹ Der Mitarbeiter kann von der Wahlbehörde verpflichtet werden, aus dienstlichen Gründen im Bezirk zu wohnen.
- ² Dabei kann angeordnet werden, dass der Mitarbeiter einen bestimmten Wohnsitz zu nehmen oder eine Dienstwohnung zu beziehen hat.

§ 37**Nebenbeschäftigung**

- ¹ Der Mitarbeiter darf keine Nebenbeschäftigungen ausüben, die seine Aufgabenerfüllung beeinträchtigen können. Die Wahlbehörde kann aus wichtigen Gründen Ausnahmen bewilligen.
- ² Im Übrigen gilt die Regelung des Personal- und Besoldungsgesetzes des Kantons Schwyz.

§ 38**Fort- und Weiterbildung**

- ¹ Der Bezirk fördert die Fort- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter.
- ² In der Vollzugsverordnung wird die Beanspruchung von Arbeitszeit und die Übernahme der Kosten geregelt.

IV. Besoldung**§ 39****Lohn****a) Besoldungsklassen****b) Besoldungsbereiche**

- ¹ Der Bezirksrat legt die Jahreslöhne der Mitarbeiter im Rahmen der Besoldungsklassen des kantonalen Personal- und Besoldungsgesetzes nach § 41 fest.
- ² Die Besoldungsklassen gliedern sich jeweils in drei Besoldungsbereiche (Erfahrungsbereich, Aufstiegsbereich und Qualifikationsbereich), die durch die Grundbesoldung, sowie das erste, das zweite und das dritte Maximum bestimmt sind. Die drei Maxima entsprechen 124%, 144% bzw. 159% des Grundlohnes. Auf die feste Unterteilung der Besoldungsbereiche in Stufen wird verzichtet.

§ 40**Besoldungssysteme**

- ¹ Die Einzelheiten zum Besoldungssystem sind in der Vollzugsverordnung zur Personal- und Besoldungsverordnung geregelt.
- ² Für Realloohnerhöhungen kann der Bezirksrat jährlich eine bestimmte Lohnsumme festlegen.
- ³ Bei deren Festsetzung berücksichtigt er die jeweiligen Besoldungsrichtlinien des Kantons Schwyz, die Situation auf dem Arbeitsmarkt und die Finanzlage des Bezirkes.
- ⁴ Sämtliche Besoldungsveränderungen und Beförderungen stützen sich auf die Ergebnisse der Qualifikation ab. Eine bestimmte Qualifikation löst jedoch nicht zwingend eine Besoldungserhöhung aus, sondern ist ein Hilfsmittel zur Verteilung der vom Bezirksrat beschlossenen Realloohnerhöhung.
- ⁵ Bei unbefriedigenden Leistungen kann der Bezirksrat eine Rückstufung vornehmen.

§ 41**Einreihungsplan, Stellenbezeichnungen**

- ¹ Der Einreihungsplan enthält die nach Besoldungsklassen geordneten Stellenbezeichnungen.
- ² Der Einreihungsplan bildet einen Bestandteil der Vollzugsverordnung und wird entsprechend veröffentlicht.

§ 42**Grundsatz Zuordnung der Stellen**

- ¹ Im Einreihungsplan wird jede Stellenbezeichnung entsprechend ihrem Schwierigkeitsgrad einer oder mehreren Besoldungsklassen zugeordnet.

§ 43**Teuerungsausgleich**

- ¹ Die Jahreslöhne können jährlich der Teuerung, wie sie der Kanton Schwyz seinen Mitarbeitern gemäss Beschluss des Regierungsrates ausrichtet, angepasst werden.
- ² Der volle Anspruch auf den Teuerungsausgleich gemäss Absatz 1 entsteht nur bei einer guten Qualifikation.

§ 44**13. Monatslohn**

- ¹ Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt. Vor jedem Monatsende wird ein Teilbetrag und im Monat November zusätzlich ein Teilbetrag als 13. Monatslohn ausbezahlt.

§ 45**Leistungszulage**

- ¹ Der Bezirksrat kann auf Antrag des zuständigen Vorgesetzten einzelnen Mitarbeitern für hervorragende Leistungen eine Leistungszulage ausrichten. Die Leistungszulage wird für ein Jahr zugesprochen und wird nicht in den versicherten Jahresverdienst einbezogen.

§ 46**Dienstaltersgeschenk**

- ¹ Das Dienstaltersgeschenk richtet sich nach dem Personal- und Besoldungsgesetz des Kantons Schwyz.

§ 47**Ausserordentliche Zulage**

- ¹ Zur Gewinnung oder Erhaltung eines besonders qualifizierten Mitarbeiters kann auf Antrag des zuständigen Vorgesetzten der Bezirksrat eine ausserordentliche Zulage bis zu 20 Prozent des Jahreslohnes nach § 39 zusprechen.

§ 48**Sozialzulagen**

- ¹ Die Sozialzulagen richten sich nach dem Personal- und Besoldungsgesetz des Kantons Schwyz.

§ 49**Ausnahmen****a) Lernende**

- ¹ Der Bezirksrat regelt die Besoldung der Praktikanten und Lehrlinge.

§ 50**b) Anteilsmässige Besoldung**

- ¹ Ein anteilmässiger Besoldungsanspruch auf die Leistungen nach §§ 39, 44, 46-48 besteht, wenn:
- a) eine Teilzeitarbeit geleistet wird;
 - b) das Dienstverhältnis nicht während eines ganzen Kalenderjahres besteht;
 - c) während eines Kalenderjahres ein unbesoldeter Urlaub bezogen wird.

§ 51**Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung**

- ¹ Die Lohnzahlungen während des Militär- und Zivildienstes, während Krankheit und Unfall, sowie während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft richten sich nach dem Personal- und Besoldungsgesetz des Kantons Schwyz.

§ 52**Leistungen im Todesfall**

- ¹ Die Leistungen im Todesfall richten sich nach dem Personal- und Besoldungsgesetz des Kantons Schwyz.

V. Vergütungen

§ 53

Vergütungen

¹ Die Vergütungen und Spesen richten sich in der Regel nach dem Personal- und Besoldungsgesetz des Kantons Schwyz. Der Bezirksrat beschliesst über Ausnahmen.

VI. Rechtsschutz

§ 54

Personalrechtliche Verfügungen

¹ Wird ein Beamter unverschuldet nicht wiedergewählt oder wird das Dienstverhältnis eines Mitarbeiters missbräuchlich aufgelöst, erhält der Mitarbeiter eine Abfindung.

² Die Abfindung beträgt höchstens 50 Prozent des letzten Jahreslohnes nach § 39 und wird unter Berücksichtigung des Alters und der Dauer des Dienstverhältnisses festgesetzt.

§ 55

Vermögensrechtliche Streitigkeiten

¹ Vermögensrechtliche Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis zwischen dem Bezirk und dem Mitarbeiter entscheidet das Verwaltungsgericht im Klageverfahren.

VII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 56

Anpassungen des Dienstverhältnisses

¹ Die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse der Mitarbeiter werden auf den 1. Januar 1998 dem neuen Recht angepasst.

§ 57

Garantie des Besitzesstandes

¹ Der Bezirksrat reiht die Mitarbeiter ohne Rücksicht auf den Besitzesstand auf den 1. Januar 1998 nach neuem Recht in die Lohnklassen ein und legt die Einzelbesoldungen innerhalb der jeweiligen Besoldungsbereiche fest.

² Ist die Jahresbesoldung des Mitarbeiters nach Abs. 1 geringer als nach altem Recht, so wird ihm der Besitzesstand des Jahres 1997 garantiert. Der nach altem Recht berechnete Betrag wird so lange ausgerichtet, bis die Besoldung nach neuem Recht höher ist.

§ 58

Aufhebung bisherigen Rechts

¹ Mit Inkrafttreten dieser Verordnung werden das Besoldungsreglement, welches von der Bezirksgemeinde am 26. April 1972 genehmigt wurde, sowie alle übrigen früheren Regelungen aufgehoben.

§ 59

Inkrafttreten

¹ Diese Verordnung tritt am 1. Januar 1998 in Kraft.

§ 60

Vollzugsverordnung

¹ Zum Vollzug dieser Verordnung erlässt der Bezirksrat eine Vollzugsverordnung.

Genehmigung: Urnenabstimmung vom 7. Dezember 1997