

Traktandum 8

Verwaltungsreform 2022 – Genehmigung der Änderung der Personal- und Besoldungsverordnung (PBVO)

A. Bericht

Ausgangslage

Gemäss den geltenden personalrechtlichen Grundlagen hat der Gemeindegeschreiber die *administrative* Führung der Abteilungsleiter inne und führt die Mitarbeitenden der Abteilung Organisation als Abteilungsleiter. Die Aufsicht über das Personalwesen obliegt jedoch umfassend beim Gemeinderat. Er ist die Anstellungsbehörde (Art. 19 Personal- und Besoldungsverordnung, PBVO), erlässt Weisungen und personalrechtliche Verfügungen, wie zum Beispiel die Anstellungsverträge (Art. 4 Abs. 1 Vollzugsverordnung zur Personal- und Besoldungsverordnung, VVO zur PBVO) und ist u.a. auch für die Regelung der Arbeitszeit zuständig (Art. 42 PBVO). Gemäss dem Katalog in Art. 4 Abs. 2 der geltenden VVO zur PBVO ist der Gemeinderat zudem für die *personelle* Führung insbesondere der Abteilungsleiter zuständig.

Die gegenwärtige Kompetenzaufteilung hat in der Vergangenheit zu offenen Fragen und Konflikten in der Zuständigkeit in personalrechtlichen Belangen zwischen den Abteilungsleitern einerseits und Gemeindegeschreiber/Gemeinderat andererseits geführt und entsprach vielfach auch nicht der gelebten Wirklichkeit. Die personelle Führungsverantwortung sollte dementsprechend nicht ausschliesslich beim Gemeinderat sondern im Normalfall beim Abteilungsleiter und beim Gemeindegeschreiber liegen, wobei letzterer die personelle und administrative Führung der Abteilungsleiter übernimmt. Daher soll für allgemeine personelle und organisatorische Fragen in der Gemeindeverwaltung eine Verwaltungsleitung geschaffen sowie die Zusammensetzung und Zuständigkeit der Anstellungsbehörde neu definiert werden.

Zielsetzung

Der Gemeinderat soll sich aufgrund des Milizsystems nicht mit personellen oder operativen Detailfragen befassen müssen. Viel wichtiger ist es, dass er die Strategien für die Gemeinde vorgibt und für die politische Führung zuständig ist. Daher wird innerhalb der Verwaltung eine Verwaltungsleitung für personelle und organisatorische Aufgaben etabliert. Die fachliche bzw. operative Führungsverantwortung obliegt demgegenüber weiterhin jedem Abteilungsleiter, der die politischen und strategischen Vorgaben des Gemeinderates fachlich/operativ in die Tat umsetzt. Auf diese Weise soll der Gemeinderat generell von der operativen und insbesondere von der personellen Führung der Abteilungsleiter entlastet werden, was zu einer Steigerung der Effizienz führen wird.

Die vorgesehene Verwaltungsleitung besteht aus allen Abteilungsleitern (AL) mit dem Gemeindegeschreiber als Vorsitzendem. Hiervon ausgenommen ist das Rektorat der Schulen, das lediglich der erweiterten Verwaltungsleitung angehört. Die Betriebsleitung der Gemeindegewerke Arth ist teilweise auch der Geschäftsführungskommission gemäss Organisationsreglement unterstellt. Die Abteilungsleiter führen die ihnen unterstellten Mitarbeiter fachlich und personell. Sie wenden hierzu die Führungsinstrumente, wie beispielsweise jährliche Mitarbeitergespräche (MAG) an. Im Gremium können Personal- und Führungsfragen besprochen und Anliegen eingebracht werden. Im Rahmen ihrer Aufgaben trifft die Verwaltungsleitung ihre Entscheidungen kollegial.

Die administrative und personelle Führungskompetenz gegenüber den AL kommt dem Gemeindegeschreiber zu. Er bildet zusammen mit dem jeweils zuständigen AL und dem Ressortleiter im Normalfall auch die Anstellungsbehörde. Bei Meinungsverschiedenheiten und bei der Besetzung von Kaderstellen liegt die Entscheidungsbefugnis weiterhin beim Gemeinderat (Art. 4 PBVO i.V.m. Art. 5 Abs. 2 VVO zur PBVO). So ist es dem Gemeindegeschreiber in personeller oder administrativer Hinsicht möglich, wirksam auf die AL Einfluss zu nehmen.

Wie erwähnt bleibt bei Kaderstellen der Gemeinderat die Anstellungsbehörde, der Gemeindegeschreiber seinerseits ist administrativ dem Gesamtgemeinderat und personell dem Gemeindepräsidenten unterstellt.

Schliesslich sollen die Personalerlasse situativ auch noch aktualisiert oder an übergeordnetes Recht angepasst werden (z.B. Streichung des Beamtenstatus, Regelung des Vaterschaftsurlaubs, Überbrückungsrenten, Arbeitszeitregelungen etc.).

Vorgehen

Die personellen Reglemente der Gemeinde Arth, namentlich die Personal- und Besoldungsverordnung (PBVO), die Vollzugsverordnung zur PBVO (VVO zur PBVO) und das Arbeitszeitreglement (AzR) müssen entsprechend der Zielsetzung angepasst werden. Die Anpassung der PBVO bedarf der Zustimmung des Stimmvolkes, während die Anpassung der Vollzugsverordnung und des Arbeitszeitreglements in der Kompetenz des Gemeinderates liegt.

Die Überarbeitung bzw. Erstellung der vorliegenden Entwürfe wurde im Zeitraum zwischen März und Juni 2021 durchgeführt und in zwei Gemeinderats-Workshops vom 24. April 2021 und vom 11. Juni 2021 von den Gemeinderäten zusammen mit den Abteilungsleitern beraten und bereinigt.

Diese Entwürfe wurden sodann am 23. Juni 2021 dem Rechts- und Beschwerdedienst des Kantons Schwyz zur Überprüfung vorgelegt. In der am 21. Juli 2021 erfolgten positiven Rückmeldung wurde bestätigt, dass es sich um zeitgemässe, umfassende und praxistaugliche personalrechtliche Bestimmungen handle, welche sich stark an das kantonale Personalrecht anlehnen würden. Die vorgeschlagenen (kleineren) Anpassungen wurden in den Erlassen noch umgesetzt, wobei keine wesentlichen inhaltlichen Änderungen vonnöten waren. Überprüft wurden folgende Erlasse:

- Personal- und Besoldungsverordnung (PBVO)
- Vollzugsverordnung zur Personal- und Besoldungsverordnung (VVO zur PBVO)
- Reglement über die Arbeitszeit (AzR)

Mit E-Mail vom 10. August 2021 bestätigte der Rechts- und Beschwerdedienst zudem, dass die Personalerlasse keiner Genehmigung durch den Regierungsrat bedürfen.

Mit Beschluss Nr. 427 vom 16. August 2021 genehmigte der Gemeinderat die nachfolgenden Erlasse:

- Personal- und Besoldungsverordnung (PBVO)
- Vollzugsverordnung zur Personal- und Besoldungsverordnung (VVO zur PBVO)
- Reglement über die Arbeitszeit (AzR)

Am 22. September 2021 fand die jährliche Aussprache mit den Parteipräsidenten und den Kantonsräten der Gemeinde Arth statt. Dabei wurden die Personalerlasse zur Diskussion vorgelegt. Aufgrund der tiefer gehenden Veränderungen in der Verwaltung wurde entschieden, den Parteipräsidenten und Kantonsräten eine Frist bis am 17. Dezember 2021 für eine Vernehmlassung einzuräumen. Gleichzeitig wurden mit Schreiben vom 4. November 2021 auch die Mitarbeiter über die Verwaltungsreform bzw. die Revision der Personalerlasse informiert und ihnen ebenfalls die Möglichkeit zur Stellungnahme gegeben. Bis am 17. Dezember 2021 gingen Stellungnahmen von der SP, CVP und SVP ein, eine gemeinsame Stellungnahme von den Mitarbeitenden der Gemeindewerke, unterzeichnet vom Betriebsleiter sowie von drei Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung.

Die eingegangenen Rückmeldungen wurden zusammengetragen und vom Gemeinderat an den Sitzungen vom 24. Januar 2022 und vom 7. Februar 2022 ausgewertet und beraten. Daraufhin wurde im Wesentlichen beschlossen, dass an der Verwaltungsreform mit Einsetzung einer Verwaltungsleitung festgehalten wird. Für die Anstellungen ist der jeweilige Abteilungsleiter in Zusammenarbeit mit dem Gemeindeschreiber und dem Ressortleiter zuständig, wogegen für Kaderpositionen die Kompetenz weiterhin beim Gemeinderat bleibt.

Sofern das Stimmvolk an der Abstimmung vom 15. Mai 2022 die Teilrevision der PBVO genehmigt, wird diese zusammen mit den Vollzugserlassen voraussichtlich am 1. Juli 2022 in Kraft treten.

Finanzielle Auswirkungen/Stellenprozente

Bei der Verwaltungsreform 2022 steht die Entflechtung der operativen und strategischen Ebenen im Zentrum. Die

operative Personalführung liegt gemäss den bestehenden Reglementen (Personal- und Besoldungsverordnung und der entsprechenden Vollzugsverordnung) aktuell beim Ressortleiter resp. dem entsprechenden Gemeinderat. Das hat zur Folge, dass eine sehr unterschiedliche resp. heterogene Führungsstruktur herrscht. Mit der Verwaltungsreform 2022 soll die Führung der Abteilungsleiter dem Gemeindegeschreiber/Verwaltungsleiter übertragen werden, damit auf oberster Kaderstufe der Verwaltung eine homogene Führungsstruktur eingeführt und gelebt werden kann, die sich dann auch in den verschiedenen Abteilungen gleichermaßen widerspiegeln soll. Die Abteilung Organisation, welcher künftig der Gemeindegeschreiber-Stellvertreter vorsteht, wurde bereits so aufgestellt, dass bei der Umsetzung der Verwaltungsreform keine zusätzlichen Stellenprozente mehr generiert werden sollten.

In den übrigen Abteilungen ist diesbezüglich kein Bedarf an einer Aufstockung der personellen Ressourcen auszumachen. Somit entstehen keine nachteiligen finanziellen Auswirkungen durch die Verwaltungsreform 2022 und die Änderung der personalrechtlichen Grundlagen.

Zusammenfassung und Empfehlung

Die wichtigsten Änderungen in der PBVO sind:

- Anstellungsbehörde ist neu der zuständige Abteilungsleiter zusammen mit dem Gemeindegeschreiber und dem Ressortleiter, für Kaderstellen weiterhin der Gemeinderat (Art. 4 PBVO);
- Installierung einer Verwaltungsleitung (Art. 5 PBVO);
- generell mehr Kompetenzen an die Verwaltungsleitung und an die Anstellungsbehörde, die bisher beim Gemeinderat lagen;
- Bei den Überbrückungsrenten wird auf die kantonalen Personalbestimmungen verwiesen und somit werden diese inklusive allfälligen Anpassungen automatisch übernommen (Art. 21 PBVO);
- Aufhebung des Beamtenstatus.

Die Einführung des Verwaltungsleitungsmodells und die entsprechende Überarbeitung der Personal- und Besoldungsverordnung führen zu einer verbesserten Effizienz in der Gemeindeverwaltung und wahren die Kontinuität der Praxis. Gleichzeitig soll sie den Gemeinderat zeitlich entlasten. Die Neufassung des Reglements entspricht sowohl den Vorgaben des Kantons (Gemeindeorganisationsgesetz) als auch den Bedürfnissen der Gemeinde. Finanziell nachteilige Auswirkungen sind nicht zu erwarten, zumal keine personelle Aufstockung notwendig ist und wie erwähnt eine verbesserte Effizienz der Verwaltung in Aussicht steht.

B. Antrag

1. Die überarbeitete Personal- und Besoldungsverordnung (PBVO) vom 24. Januar 2022 sei zu genehmigen.
2. Der Gemeinderat wird mit dem Vollzug beauftragt.

C. Bericht und Antrag der Rechnungsprüfungskommission der Gemeinde Arth über die Änderung der Personal- und Besoldungsverordnung (PBVO) vom 24. Januar 2022

Die Rechnungsprüfungskommission hat die Vorlage über die Genehmigung der Personal- und Besoldungsverordnung (PBVO) auf formelle, rechtliche und materielle Richtigkeit geprüft.

Wir beantragen der Gemeindeversammlung zuhanden des Souveräns dem gemeinderätlichen Antrag zuzustimmen.

Arth, 17. März 2022

RECHNUNGSPRÜFUNGSKOMMISSION

Werner Hardegger, Präsident
Tamara Bisang
Fabian Elmiger
Andreas Jost
Manuel Schumacher

Personal- und Besoldungsverordnung (PBVO)

mit GRB Nr. 29 verabschiedet am 24.01.2022

Genehmigung an der Gemeindevolksabstimmung
vom xx.yy.2022

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

- ¹ Diese Verordnung regelt das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiter der Gemeinde Arth, und zwar der Mitarbeiter der Gemeindeverwaltung, der Gemeindewerke und der Schulverwaltung.
- ² Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen des kantonalen Personal- und Besoldungsrechts für einzelne Gruppen von Mitarbeitern.
- ³ Die von der Gemeinde besoldeten Lehrpersonen der Volksschule sind dieser Verordnung nicht unterstellt. Es gilt das einschlägige kantonale Personal- und Besoldungsrecht sowie die Volksschulgesetzgebung.

Art. 2 Begriffe

- a) Mitarbeiter

Es werden folgende Gruppen von Mitarbeitern der Gemeinde unterschieden:

- a) Angestellte; bei diesen handelt es sich um Mitarbeiter, die in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen, aber nicht für eine Amtsdauer gewählt sind;
- b) privatrechtlich angestellte Mitarbeiter, insbesondere zeitlich befristet angestellte Mitarbeiter, Praktikanten und Lehrlinge;
- c) nebenamtliche Mitarbeiter; sie erfüllen nebenberuflich und ohne Begründung eines Arbeitsverhältnisses bestimmte Aufgaben ausserhalb der engeren Verwaltungsorganisation. Sie sind nicht an einen bestimmten Beschäftigungsgrad gebunden und nicht auf Amtsdauer gewählt. Hierunter fallen u.a. Badeaufsichten und Schülerlotsen.

Art. 3 b) Gleichstellung

Begriffe wie Mitarbeiter und Angestellte beziehen sich gleicherweise auf Männer und Frauen (§ 8 des Gesetzes über die amtlichen Veröffentlichungen, SRSZ 140.200).

Art. 4 c) Anstellungsbehörde

- ¹ Bei Kadermitarbeitern (Art. 17 VVO zur PBVO) ist der Gemeinderat die Anstellungsbehörde, bei den übrigen Mitarbeitern der zuständige Abteilungsleiter in Zusammenarbeit mit dem Gemeindeschreiber und dem Ressortleiter.
- ² Bei Uneinigkeit zwischen Abteilungsleiter, Gemeindeschreiber und Ressortleiter hat der Gemeinderat die Entscheidungsbefugnis. Einzelheiten und Spezialfälle sind in der Vollzugsverordnung geregelt.

Art. 5 d) Verwaltungsleitung

Die operative Leitung gliedert sich nach den vom Gemeinderat für die Verwaltung definierten Abteilungen. Die Abteilungsleiter bilden zusammen die Verwaltungsleitung unter dem Vorsitz und Führung des Gemeindeschreibers.

Art. 6 Stellenplan

Der Gemeinderat erlässt einen verbindlichen Stellenplan.

Art. 7 Ausschreibung

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

² Der Gemeinderat kann begründete Ausnahmen gestatten.

II. Arbeitsverhältnis der Mitarbeiter

1. Rechtsnatur

Art. 8 Grundsätze

¹ Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel öffentlich-rechtlich. Dabei gilt ergänzend das Obligationenrecht, wenn dieser Verordnung oder ihren Vollzugserlassen keine Vorschrift entnommen werden kann.

² Insbesondere mit Mitarbeitern, die zeitlich befristet angestellt werden, Mitarbeitern im Stundenlohn, Praktikanten und Lehrlingen können privatrechtliche Arbeitsverträge abgeschlossen werden.

2. Öffentlich-rechtlich angestellte Mitarbeiter

Art. 9 Begründung

a) Vertrag

Mitarbeiter werden durch die Anstellungsbehörde mit öffentlich-rechtlichem Vertrag angestellt.

Art. 10 b) Voraussetzungen

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

² Die Gesetzgebung und die Anstellungsbehörde können weitere Voraussetzungen für die Anstellung verlangen. Diese sind in die Ausschreibung aufzunehmen.

Art. 11 Dauer

a) unbefristet

Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet.

Art. 12 b) befristet

Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis begründet und beträgt die Dauer über zwei Jahre, kann es wie ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gekündigt werden.

Art. 13 Probeverhältnis

¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage auf das Ende einer Woche.

² Die Probezeit kann von beiden Seiten auf sechs Monate verlängert werden.

Art. 14 Beendigung

¹ Das Arbeitsverhältnis kann von der Anstellungsbehörde und vom Mitarbeiter im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt geändert oder beendet werden.

² Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung;
- b) Auflösung aus wichtigen Gründen;
- c) vorzeitige Pensionierung.

Die Beendigung im Sinne von lit. a hat seitens des Mitarbeiters oder seitens der Anstellungsbehörde schriftlich zu erfolgen. Für lit. b gilt Art. 19.

³ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch:

- a) Ablauf einer befristeten Anstellung;
- b) Anspruch auf eine ganze Rente der Eidg. Invalidenversicherung;
- c) Erreichen der Altersgrenze am Letzten des Monats, in welchem der Mitarbeiter das Pensionsalter erreicht;
- d) Tod.

⁴ Auf Gesuch hin kann der Gemeinderat Arbeitsverhältnisse über die Altersgrenze hinaus verlängern.

Art. 15 Kündigungsfristen

¹ Die Fristen für die Kündigung betragen beidseitig nach Ablauf der Probezeit:

- a) im ersten Anstellungsjahr ein Monat;
- b) ab zweitem Anstellungsjahr drei Monate.

² Im Anstellungsvertrag kann ausnahmsweise eine längere Kündigungsfrist (bis maximal 6 Monate) vereinbart werden.

³ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.

Art. 16 Kündigungsschutz

a) Verfahren

¹ Will die Anstellungsbehörde einem Mitarbeiter kündigen, hat sie ihm zuerst das rechtliche Gehör zu gewähren.

² Die Kündigung ist von der Anstellungsbehörde schriftlich zu begründen.

³ Bevor einem Mitarbeiter nach Ablauf der Probezeit gekündigt werden kann, dessen Leistung und Verhalten nicht befriedigen, sind ihm die Beanstandungen möglichst rasch vorzuhalten und eine Bewährungsfrist von mindestens zwei Monaten anzusetzen. Auf die Ansetzung einer Bewährungsfrist kann verzichtet werden, wenn diese ihren Zweck nicht erfüllen kann.

Art. 17 b) sachlicher Kündigungsschutz

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 liegt insbesondere vor, wenn:

- a) ein Mitarbeiter längerfristig oder dauernd verhindert ist, seine Aufgabe zu erfüllen;

-
- b) ein Mitarbeiter nicht geeignet ist, seine Aufgabe zu erfüllen oder wenn seine Leistung und sein Verhalten nicht befriedigen;
 - c) ein Mitarbeiter seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis schwer oder wiederholt verletzt hat;
 - d) ein Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist;
 - e) eine Stelle aufgehoben oder in Bezug auf den Aufgaben-, Kompetenz- oder Verantwortungsbereich umgestaltet wird und der Mitarbeiter nicht bereit ist, die umgestaltete Stelle oder eine andere zumutbare Stelle anzunehmen oder wenn es nicht möglich ist, dem Mitarbeiter eine andere zumutbare Stelle anzubieten.

Art. 18 c) zeitlicher Kündigungsschutz

- 1 Die Anstellungsbehörde darf nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
 - a) während sowie vier Wochen vor und nach einer mindestens elf Tage dauernden obligatorischen Dienstleistung;
 - b) während eines unbesoldeten Urlaubs, der für eine freiwillige gemeinnützige Dienstleistung bewilligt worden ist;
 - c) während 30 Tagen im ersten Dienstjahr, während 90 Tagen ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr und während 180 Tagen ab zweitem Dienstjahr im Falle unverschuldeter ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall, sofern kein Kündigungsgrund gemäss Art. 17 Abs. 2 gegeben ist;
 - d) während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den 14 Wochen nach der Niederkunft.
- 2 Ist die Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis zum Beginn der Sperrfrist noch nicht abgelaufen, so wird die Kündigungsfrist bis zum Ablauf der Sperrfrist unterbrochen.

Art. 19 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.

Art. 20 Vorzeitige Pensionierung

- a) Zeitpunkt
 - 1 Die Mitarbeiter können sich nach Massgabe des gültigen Reglements der Pensionskasse vorzeitig pensionieren lassen.
 - 2 Die Anstellungsbehörde kann einen Mitarbeiter nach Vollendung des 63. Altersjahres und im gegenseitigen Einvernehmen in den vorzeitigen Ruhestand versetzen.

Art. 21 b) Überbrückungsrente

Bezüglich Überbrückungsrenten gelten die einschlägigen personalrechtlichen Bestimmungen des Kantons.

Art. 22 Folgen einer unzulässigen/missbräuchlichen Kündigung

- 1 Eine Kündigung, die während der Sperrfrist nach Art. 18 ausgesprochen wird, ist nichtig und entfaltet keine Rechtswirkung.

² Ist eine Kündigung missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts, ist eine Kündigung ohne sachlich zureichenden Grund nach Art. 17 Abs. 2 oder in Missachtung der Verfahrensvorschriften nach Art. 16 ausgesprochen worden, oder ist eine fristlose Entlassung nach Art. 19 ohne wichtigen Grund erfolgt, entstehen finanzielle Ansprüche gemäss Obligationenrecht, sofern der betroffene Mitarbeiter nicht wieder eingestellt wird. Hingegen kann in diesen Fällen kein Anspruch auf die Fortführung des Arbeitsverhältnisses abgeleitet werden.

Art. 23 Abfindung und Entschädigung

¹ Wird ein Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Anstellungsbehörde im gegenseitigen Einvernehmen beendet, wird ein Mitarbeiter vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder kann einem Mitarbeiter, dessen Stelle aufgehoben wird, keine andere zumutbare Stelle angeboten werden, kann dem betroffenen Mitarbeiter vom Gemeinderat eine Abfindung zugesprochen werden.

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

3. Privatrechtlich angestellte Mitarbeiter

Art. 24 Begründung und anwendbares Recht

¹ Die Anstellungsbehörde oder die von ihr bezeichnete Stelle kann mit Mitarbeitern im Sinne von Art. 8 Abs. 2 privatrechtliche Arbeitsverträge abschliessen.

² Für diese Verträge gelten ausschliesslich die einschlägigen privatrechtlichen Regelungen, insbesondere die Bestimmungen des Obligationenrechtes über den Einzelarbeitsvertrag (Art. 319 ff. OR).

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

Art. 25 Ferien

Der Ferienanspruch der Angestellten wird in der Vollzugsverordnung geregelt.

Art. 26 Urlaub

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

² Der besoldete Kurzurlaub für persönliche Anlässe, der besoldete und unbesoldete Urlaub für eine Weiterbildung und der besoldete Urlaub für Nebenbeschäftigungen in öffentlichen Ämtern werden in der Vollzugsverordnung geregelt.

Art. 27 Informations- und Mitwirkungsrecht

¹ Der Mitarbeiter hat das Recht, zu betrieblichen und beruflichen Angelegenheiten Vorschläge zu machen.

² Der Mitarbeiter wird über Änderungen von Personalvorschriften informiert.

Art. 28 Rechtsschutz

- 1 Mitarbeiter, gegen die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegenüber Dritten ein gerichtliches Verfahren angehoben wird, können um Rechtsschutz ersuchen.
- 2 Der Gemeinderat entscheidet über Gewährung, Art und Umfang des Schutzes.

Art. 29 Personaldaten

- 1 Der Mitarbeiter kann Einsicht in seine Personalakten nehmen.
- 2 Er kann verlangen, dass falsche persönliche Daten berichtigt und unvollständige ergänzt werden.

Art. 30 Arbeitszeugnis

- 1 Der Mitarbeiter kann jederzeit vom Vorgesetzten ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.
- 2 Die Angaben haben sich auf die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken, wenn es der Mitarbeiter verlangt.

Art. 31 Allgemeine Dienstpflichten

- 1 Der Mitarbeiter ist zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet. Er hat die Interessen der Gemeinde zu wahren und seine Aufgaben rechtmässig, loyal, wirtschaftlich und initiativ zu erfüllen.
- 2 Der Mitarbeiter hat die Arbeitszeit für die Aufgabenerfüllung zu verwenden.
- 3 Der Mitarbeiter untersteht im Rahmen der Gesetzgebung dem personellen und fachlichen Weisungsrecht seiner Vorgesetzten.

Art. 32 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.

Art. 33 Regelung der Arbeitszeit

a) Normalarbeitszeit

- 1 Der Gemeinderat regelt in der Vollzugsverordnung:
 - a) die wöchentliche Normalarbeitszeit;
 - b) die unregelmässige Arbeitszeit;
 - c) die arbeitsfreien Tage;
 - d) den Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.
- 2 Der Gemeinderat kann in einem Reglement die Form der Arbeitszeit (z. B. gleitende Arbeitszeit und/oder Jahresarbeitszeit) festlegen und insbesondere regeln, für welche Mitarbeiter welche Form der Arbeitszeit gilt.

Art. 34 b) Überstunden

- 1 Arbeitszeit, die auf schriftliche Anordnung des fachlichen und personellen Vorgesetzten über die persönliche Arbeitsverpflichtung hinaus geleistet wird, zählen als Überstunden.
- 2 Der Mitarbeiter ist verpflichtet, in zumutbarem Ausmass Überstunden zu leisten. Die Einzelheiten werden in den Vollzugserlassen geregelt.

Art. 35 c) Teilzeitmitarbeit

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

Art. 36 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 Arbeitsverhältnisses.
- 2 Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht:
 - a) wenn die Gesetzgebung zur Anzeige oder zur Auskunft verpflichtet;
 - b) 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 und Angelegenheiten keine schützenswerten öffentlichen oder privaten Interessen bestehen.

Art. 37 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.
- 2 Ausgenommen sind Ehrungen oder sozial übliche Geschenke von geringem Wert.

Art. 38 Wohnsitz

- 1 Der Mitarbeiter kann von der Verwaltungsleitung in besonderen Fällen verpflichtet werden, aus dienstlichen Gründen in der Gemeinde zu wohnen.
- 2 Dabei kann angeordnet werden, dass der Mitarbeiter einen bestimmten Wohnsitz zu nehmen oder eine Dienstwohnung zu beziehen hat.

Art. 39 Nebenbeschäftigung

- 1 Der Mitarbeiter hat Nebenbeschäftigungen von sich aus offen zu legen. Er darf keine Nebenbeschäftigungen ausüben, die seine Aufgabenerfüllung beeinträchtigen können. Die Anstellungsbehörde kann aus wichtigen Gründen Ausnahmen bewilligen.
- 2 In den Vollzugserlassen wird die Bewilligungspflicht, die Beanspruchung von Arbeitszeit und die Ablieferung von Entschädigungen und Besoldungsbeiträgen Dritter geregelt.

Art. 40 Fort- und Weiterbildung

- 1 Die Verwaltungsleitung fördert die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter.
- 2 In den Vollzugserlassen werden die Beanspruchung von Arbeitszeit und die Übernahme der Kosten geregelt.

IV. Besoldung

Art. 41 Besoldungsklassen

- 1 Der Gemeinderat legt die Jahreslöhne der Mitarbeiter im Rahmen von Besoldungsklassen fest.
- 2 Als Basiswerte gelten die Besoldungsklassen des kantonalen Personal- und Besoldungsgesetzes und Anhang Lohntabellen PG – Allgemeine Lohntabelle. Bei einer wesentlichen Änderung des kantonalen Lohnklassensystems ist der Gemeinderat zu einer sinngemässen Anpassung befugt.

Art. 42 Einreihungsplan

Der Gemeinderat erlässt eine Vollzugsverordnung, in welcher die Einzelheiten zum Einreihungsplan geregelt sind.

Art. 43 Leistungsbeurteilung

Die Beförderungen der Mitarbeiter stützen sich auf einer systematischen Leistungsbeurteilung (Mitarbeiterbeurteilung durch Mitarbeitergespräch/MAG) ab. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten. Der Entscheid über die konkrete Beförderung von Mitarbeitern obliegt im Rahmen der Budgetvorgaben der Anstellungsbehörde.

Art. 44 Teuerungsausgleich

- 1 Der Gemeinderat kann die Lohnsätze nach Art. 41 der Teuerung anpassen. 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.

Art. 45 13. Monatslohn

Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt.

Art. 46 Leistungszulagen

- 1 Die Verwaltungsleitung bzw. bei Abteilungsleitern der Gemeinderat kann, gestützt auf die Beurteilung durch die Vorgesetzten, einzelnen Mitarbeitern für hervorragende Leistungen eine Leistungszulage ausrichten. Die Leistungszulage wird jeweils für ein Jahr zugesprochen und wird nicht in den versicherten Jahresverdienst nach der Verordnung der Pensionskasse einbezogen.
- 2 Der Gemeinderat entscheidet auf Antrag der Verwaltungsleitung über den Voranschlagskredit, der gesamt-haft für alle an die Mitarbeiter auszurichtenden Leistungszulagen jährlich zur Verfügung steht.

Art. 47 Dienstaltersgeschenk

Das Dienstaltersgeschenk wird in der Vollzugsverordnung geregelt.

Art. 48 Sozialzulagen

¹ Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Kinder- und Geburtszulagen nach dem Gesetz über die Familienzulagen des Kantons Schwyz.

² Der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine Familienzulage nach Massgabe des Personal- und Besoldungsgesetzes (PG) des Kantons Schwyz und der Personal- und Besoldungsverordnung (PV) des Kantons Schwyz.

Art. 49 Ausnahmen

a) Besoldung Lernende

Das Berufsbildungsamt gibt periodisch die branchenüblichen Ansätze bekannt. Diese sind zu beachten.

Art. 50 b) Anteilmässige Besoldung

Ein anteilmässiger Besoldungsanspruch auf die Leistungen nach Art. 41, 45, 47 und 49 besteht, wenn:

- a) eine Teilzeitarbeit geleistet wird;
- b) das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Kalenderjahres besteht;
- c) während eines Kalenderjahres ein unbesoldeter Urlaub bezogen wird.

Art. 51 Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung

In der Vollzugsverordnung wird die Lohnzahlung während des Militär- und Zivilschutzdienstes, während der Krankheit und des Unfalls sowie während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft geregelt.

Art. 52 Leistungen im Todesfall

In der Vollzugsverordnung werden die Leistungen im Todesfall geregelt.

V. Vergütungen

Art. 53 Nebenamtliche Mitarbeiter

Die Verwaltungsleitung regelt die Vergütungen von nebenamtlichen Mitarbeitern, soweit dies nicht in anderen Erlassen geregelt ist.

Art. 54 Besondere Arbeitsleistungen

In den Vollzugserlassen wird die Vergütung geregelt für:

-
- a) Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst;
 - b) angeordnete Überstunden;
 - c) Ferien, die nicht bezogen werden können;
 - d) unversicherten Schaden, den Mitarbeiter im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung erleiden;
 - e) Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitern.

Art. 55 Spesen

In den Vollzugserlassen wird der Ersatz der Auslagen und Spesen geregelt, so namentlich:

- a) der Ersatz der Kosten für die öffentlichen Verkehrsmittel;
- b) der Ersatz der Kosten für ein Privatfahrzeug;
- c) der Ersatz der Mehrkosten für auswärtige Verpflegung;
- d) der Ersatz der Kosten für auswärtige Übernachtung.

VI. Rechtsschutz

Art. 56 Streitigkeiten

- 1 Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und einem öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeiter entscheidet das Verwaltungsgericht im Klageverfahren.
- 2 Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und einem privatrechtlich angestellten Mitarbeiter entscheidet das Zivilgericht im dafür vorgesehenen zivilprozessualen Verfahren.

Art. 57 Verjährung

Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und den Mitarbeitern verjähren mit Ablauf von fünf Jahren.

VII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 58 Anpassung der Arbeitsverhältnisse

Die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter werden auf den xx.yy.2022 dem neuen Recht angepasst.

Art. 59 Garantie des Besitzstandes

Mitarbeitern, welche nach dieser Verordnung tiefer als nach der bisherigen Regelung eingestuft werden müssten, wird der Besitzstand gewährt. Dieser umfasst die Besoldung mit Grundgehalt und den ausgerichteten Zulagen. Der nach dem alten Recht berechnete Betrag wird solange ausgerichtet, bis die Besoldung nach neuem Recht höher ist.

Art. 60 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am xx.yy.2022 in Kraft.

Art. 61 Vollzugsverordnung

Zum Vollzug dieser Verordnung erlässt der Gemeinderat eine Vollzugsverordnung (§ 12 Abs. 2 GOG).

Art. 62 Aufhebung bisherigen Rechts

a) Vollständige Aufhebung

Diese Verordnung ersetzt mit ihrem Inkrafttreten vorbehältlich der gemäss Art. 64 weiterhin geltenden Bestimmungen alle früheren, schriftlichen und mündlichen Regelungen des Personal- und Besoldungswesens in der Gemeinde Arth. Insbesondere das Statut der Abteilungsleiter vom 21.05.2007 und das Reglement für das Alters- und Pflegeheim Hofmatt der Gemeinde Arth vom 16.04.2004 werden aufgehoben.

Art. 63 b) Keine Aufhebung

Nicht aufgehoben wird das Reglement über die Ausrichtung von Sitzungsgeldern und Entschädigungen an die Mitglieder des Gemeinderates sowie der Behörden- und Kommissionsmitglieder vom 28. Juli 2014.

GEMEINDERAT ARTH

Ruedi Beeler
Gemeindepräsident

Roger Andermatt
Gemeindeschreiber

Durch die Stimmberechtigten der Gemeinde Arth an der Urnenabstimmung vom xx.yy.2022 genehmigt.