



Gemeinde Tuggen

Dienst- und Gehaltsordnung

vom 27. November 2009

Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeine Bestimmungen	4
	Art. 1 Geltungsbereich	4
	Art. 2 Begriffe	4
	Art. 3 Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses	4
	Art. 4 Gleichstellung der Geschlechter	4
	Art. 5 Stellenplan	4
	Art. 6 Ausschreibung freier Stellen	5
II.	Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden	5
	Art. 7 Grundsätzliches	5
	Art. 8 Beamte	5
	Art. 9 Angestellte	5
III.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	6
	Art. 10 Auflösung	6
	Art. 11 Ablauf der Amtsperiode	6
	Art. 12 Erreichen der Altersgrenze	6
	Art. 13 Arbeitsunfähigkeit	7
	Art. 14 Aufhebung der Stelle	7
	Art. 15 Vorzeitige Pensionierung	7
IV.	Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden	7
	Art. 16 Besoldung und Versicherung	7
	Art. 17 Ferien	7
	Art. 18 Urlaub	8
	Art. 19 Verbandsfreiheit	8
	Art. 20 Mitwirkung	8
	Art. 21 Rechtsschutz	8
	Art. 22 Personaldaten	8
	Art. 23 Zwischenzeugnis	8
	Art. 24 Allgemeine Dienstplichten	9
	Art. 25 Verweis	9
	Art. 26 Zusammenarbeit	9
	Art. 27 Arbeitszeit	9
	Art. 28 Überstunden	9
	Art. 29 Teilzeitarbeit	9
	Art. 30 Amtsgeheimnis	10
	Art. 31 Verbot der Annahme von Geschenken	10
	Art. 32 Streikverbot	10
	Art. 33 Wohnsitz	10
	Art. 34 Nebenbeschäftigung	10
	Art. 35 Fort- und Weiterbildung	10
V.	Besoldung	11
	Art. 36 Besoldungsklassen	11
	Art. 37 Einreihung	11
	Art. 38 Beförderung	11
	Art. 39 Teuerungsausgleich	11
	Art. 40 13. Monatslohn	12
	Art. 41 Leistungszulage	12
	Art. 42 Dienstaltersgeschenk	12
	Art. 43 Sozialzulagen	12
	Art. 44 Praktikanten, Lernende und Teilzeitangestellte	12
	Art. 45 Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung oder im Todesfall	12
VI.	Vergütungen	13
	Art. 46 Vergütung von nebenamtlichen Mitarbeitenden	13
	Art. 47 Besondere Arbeitseinsätze	13
	Art. 48 Spesen	13
VII.	Rechtsschutz	13
	Art. 49 Personalrechtliche Verfügungen	13
	Art. 50 Vermögensrechtliche Streitigkeiten	14
VIII.	Übergangs- und Schlussbestimmungen	14
	Art. 51 Anpassung des Dienstverhältnisses	14
	Art. 52 Garantie des Besitzstandes	14

Art. 53	Inkrafttreten	14
Art. 54	Vollzug.....	14
Besoldungsklassen	Anhang 1	16

Gestützt auf § 7 Abs. 1 Buchstabe i Gemeindeorganisationsgesetz beschliessen die Stimmberechtigten mittels Urnenabstimmung die folgende Dienst- und Gehaltsordnung der Gemeinde Tuggen.

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

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

Art. 2 Begriffe

¹ Es werden folgende Gruppen von Mitarbeitenden unterschieden:

- a. Beamte stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis und sind auf Amtsdauer gewählt. Als Beamter gewählt wird der Gemeindeschreiber.
- b. Angestellte stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis, werden aber nicht gewählt.
- c. Lernende, Praktikanten, zeitlich befristet angestelltes Personal und Mitarbeitende im Stundenlohn stehen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis. Dieses richtet sich nach dem Schweizerischen Obligationenrecht.

Art. 3 Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses

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

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

Art. 4 Gleichstellung der Geschlechter

¹ Wenn möglich werden geschlechtsneutrale Bezeichnungen gewählt.

² Geschlechtsspezifische Begriffe gelten in gleicher Weise für Männer und Frauen.

Art. 5 Stellenplan

¹ Der Gemeinderat erlässt einen verbindlichen Stellenplan.

² Im Stellenplan sind die auf Dauer benötigten Stellen enthalten.

³ Der Gemeinderat kann in den Ausführungsbestimmungen weitere Details regeln.

Art. 6 Ausschreibung freier Stellen

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

² Der Gemeinderat kann begründete Ausnahmen gestatten.

II. Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden

Art. 7 Grundsätzliches

¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

² Kann dieser Verordnung oder den Ausführungsbestimmungen keine Vorschrift entnommen werden, gilt in erster Linie das kantonale Recht und ergänzend das Obligationenrecht.

Art. 8 Beamte

¹ Das Arbeitsverhältnis der Beamten ist öffentlich-rechtlicher Natur. Es wird mit der Wahl begründet. Wiederwahl ist möglich.

² Wird mit einem gewählten Beamten erstmals ein Arbeitsverhältnis begründet, besteht während den ersten sechs Monaten ein Probeverhältnis. Überzeugen die Leistungen oder das Verhalten des Beamten nicht, kann der Gemeinderat das Probeverhältnis um höchstens sechs Monate verlängern.

³ Steht nachweisbar fest, dass ein gewählter Beamter über längere Zeit eine ungenügende Leistung erbringt oder sein Verhalten im Dienst zu beanstanden ist, kann ihn der Gemeinderat ins Probeverhältnis zurückversetzen. Die Rückversetzung ins Probeverhältnis darf höchstens sechs Monate betragen.

⁴ Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses setzt die fachliche und persönliche Eignung für die Stelle voraus. Die Voraussetzungen für die Wahl sind im kantonalen Recht geregelt.

⁵ Das Arbeitsverhältnis dauert unabhängig vom Stellenantritt bis zum Ablauf der jeweiligen Amtsperiode des Regierungsrates. Es kann unter Vorbehalt der gesetzlichen Ausnahmen ohne Zustimmung des Mitarbeitenden weder beendet noch umgestaltet werden. Das Weitere regelt die kantonale Gesetzgebung.

Art. 9 Angestellte

¹ Das Arbeitsverhältnis der Angestellten ist öffentlich-rechtlicher Natur. Es wird durch schriftlichen Vertrag begründet. Zuständig für den Vertragsabschluss ist der Gemeinderat oder die von ihm bezeichnete Stelle.

² Das Arbeitsverhältnis der Angestellten wird auf unbestimmte Zeit eingegangen, sofern im Vertrag keine begrenzte Dauer vereinbart wird. Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

³ Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses setzt die fachliche und persönliche Eignung für die Stelle voraus. Die Gesetzgebung und die Anstellungsinstanz können weitere Voraussetzungen für die Anstellung verlangen, die in die Ausschreibung aufzunehmen sind.

⁴ Das Arbeitsverhältnis der Angestellten endet durch Auflösung, Ablauf der Vertragsdauer, Erreichen der Altersgrenze, Arbeitsunfähigkeit, Aufhebung der Stelle, vorzeitige Pensionierung oder Tod. Vorbehalten bleiben Disziplinar massnahmen gemäss dem Gesetz über die Haftung des Gemeinwesens und die Verantwortlichkeit seiner Funktionäre im Kanton Schwyz.

III. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 10 Auflösung

¹ Die Mitarbeitenden können durch schriftliche Mitteilung an den Gemeinderat einseitig die Auflösung des Arbeitsverhältnisses verlangen. Die Fristen betragen während des Probeverhältnisses einen Monat und ausserhalb des Probeverhältnisses drei Monate.

² Die Anstellungsbehörde kann diese Fristen für Angestellte mit Führungs- oder Spezialaufgaben bei der Begründung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses auf höchstens sechs Monate ausdehnen.

³ Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis mit Mitarbeitenden einseitig durch schriftliche Mitteilung und unter Angaben von Gründen auflösen:

- a. bei Beamten während des Probeverhältnisses mit einer Frist gemäss vertraglicher Vereinbarung;
- b. bei Angestellten während des Probeverhältnisses mit einer Frist von einem Monat und ausserhalb des Probeverhältnisses mit einer Frist von mindestens drei Monaten beziehungsweise entsprechend Abs. 2 .

⁴ Das Arbeitsverhältnis kann auf Ende des Monats aufgelöst werden.

Art. 11 Ablauf der Amtsperiode

Das Arbeitsverhältnis der gewählten Beamten endet mit dem Ablauf der Amtsperiode. Wiederwahl ist möglich.

Art. 12 Erreichen der Altersgrenze

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Erreichen der Altersgrenze nach Bestimmungen der Verordnung über die Versicherungskasse.

Art. 13 Arbeitsunfähigkeit

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

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

³ Die Prämien gehen zu Lasten der Gemeinde.

Art. 14 Aufhebung der Stelle

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

Art. 15 Vorzeitige Pensionierung

¹ Die Regelung der vorzeitigen Pensionierung richtet sich nach § 10 der Verordnung über die Pensionskasse des Kantons Schwyz vom 19. Mai 2004 (SRSZ 145.210).

IV. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

Art. 16 Besoldung und Versicherung

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

Art. 17 Ferien

¹ Der Ferienanspruch der Beamten und Angestellten beträgt jährlich:

- a. bis zum 49. Altersjahr 20 Arbeitstage
- b. vom 50. bis zum 59. Altersjahr 25 Arbeitstage
- c. ab dem 60. Altersjahr 30 Arbeitstage

² Massgebend ist das Kalenderjahr, in dem das Altersjahr erfüllt wird.

³ Der Ferienanspruch der Lernenden und Praktikanten sowie der anteilmässige Ferienanspruch werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

Art. 18 Urlaub

- ¹ Besoldeter oder unbesoldeter Urlaub kann gewährt werden, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.
- ² In den Ausführungsbestimmungen wird der besoldete Kurzurlaub für persönliche Anlässe und der besoldete Urlaub im öffentlichen Interesse (Dienstabwesenheit) geregelt.
- ³ Die Anstellungsbehörde kann unbesoldeten Urlaub gewähren.

Art. 19 Verbandsfreiheit

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

Art. 20 Mitwirkung

- ¹ Die Personalorganisationen und die einzelnen Mitarbeitenden haben das Recht, zu betrieblichen und beruflichen Angelegenheiten dem Gemeinderat Vorschläge zu machen.
- ² Vor dem Erlass von Personalvorschriften ist das Personal in angemessener Weise anzuhören.

Art. 21 Rechtsschutz

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

Art. 22 Personaldaten

- ¹ Mitarbeitende können Einsicht in ihre Personaldaten nehmen.
- ² Sie können verlangen, dass falsche persönliche Daten berichtigt und unvollständige ergänzt werden.

Art. 23 Zwischenzeugnis

- ¹ Mitarbeitende können jederzeit von der vorgesetzten Stelle 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 dies der Mitarbeitende verlangt.

Art. 24 Allgemeine Dienstpflichten

- ¹ Der Mitarbeitende 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 Mitarbeitende hat die Arbeitszeit für die Aufgabenerfüllung zu verwenden.
- ³ Der Mitarbeitende untersteht im Rahmen der Gesetzgebung dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht seiner Vorgesetzten.

Art. 25 Verweis

- ¹ Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsbehörde einen Verweis aussprechen.
- ² Der Verweis erfolgt mündlich nach Abklärung des Sachverhalts und Anhörung des betroffenen Mitarbeitenden. Der Verweis ist zusammen mit der Stellungnahme des Mitarbeiters zu protokollieren.

Art. 26 Zusammenarbeit

- ¹ Die Mitarbeitenden 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. 27 Arbeitszeit

- ¹ Der Gemeinderat regelt in den Ausführungsbestimmungen:
 - a. die wöchentliche Normalarbeitszeit;
 - b. die Form der Arbeitszeit;
 - c. die Feiertagsordnung;
 - d. den Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

Art. 28 Überstunden

- ¹ Der Mitarbeitende ist verpflichtet, ausnahmsweise und in zumutbarem Ausmass Überstunden zu leisten.
- ² In den Ausführungsbestimmungen wird die Kompensation als Regelfall und die Vergütung von Überstunden als Ausnahme geregelt.

Art. 29 Teilzeitarbeit

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

Art. 30 Amtsgeheimnis

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

² Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht:

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

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

Art. 31 Verbot der Annahme von Geschenken

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

Art. 32 Streikverbot

Die Mitarbeitenden dürfen weder streiken noch andere dazu auffordern.

Art. 33 Wohnsitz

¹ Der Wohnsitz richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben, ist jedoch grundsätzlich frei.

² Der Mitarbeitende kann von der Anstellungsbehörde verpflichtet werden, aus dienstlichen Gründen in der Gemeinde zu wohnen.

³ Dabei kann angeordnet werden, dass der Mitarbeitende einen bestimmten Wohnsitz zu nehmen oder eine Dienstwohnung zu beziehen hat.

Art. 34 Nebenbeschäftigung

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

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

Art. 35 Fort- und Weiterbildung

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

² In den Ausführungsbestimmungen werden die Beanspruchung von Arbeitszeit und die Übernahme der Kosten geregelt.

V. Besoldung

Art. 36 Besoldungsklassen

Die Besoldungsklassen richten sich nach der Lohntabelle des Kantons Schwyz und sind im 0 aufgeführt.

Art. 37 Einreihung

- ¹ Der Gemeinderat setzt den Einreihungsplan nach Funktionen und Besoldungsklassen fest.
- ² Die Anstellungsbehörde nimmt im Rahmen des Einreihungsplans die Einreihung der einzelnen Stellen in die Lohnklassen vor.
- ³ Der Einreihungsplan ist im Anhang I der Ausführungsbestimmungen festgehalten.
- ⁴ Der Gemeinderat entscheidet auf Grund des Anforderungsprofils der Stelle, der Vorbildung und der beruflichen Erfahrung über die Einreihung eines Mitarbeitenden in die Besoldungsklasse.

Art. 38 Beförderung

- ¹ Der Gemeinderat entscheidet im Rahmen des Einreihungsplanes über die Beförderung eines Mitarbeitenden in eine höhere Besoldungsklasse, wenn sein Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereich erweitert wird.
- ² Der Gemeinderat entscheidet über die Beförderung eines Mitarbeitenden in den Besoldungsklassen.
- ³ Die Beförderung setzt eine sehr gute Beurteilung des Mitarbeitenden durch die Vorgesetzten voraus. Die Beförderung wird in der Regel um eine, in Ausnahmefällen um mehr als eine Besoldungsstufe vorgenommen. Sie erfolgt ohne Bindung an Einjahresschritte jeweils auf den 1. Januar.

Art. 39 Teuerungsausgleich

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

Art. 40 13. Monatslohn

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.

Art. 41 Leistungszulage

Der Gemeinderat kann einzelnen Mitarbeitern für hervorragende Leistungen nach Massgabe des bewilligten Voranschlagskredites eine Leistungszulage ausrichten. Die Leistungszulage wird nicht in den versicherten Jahresverdienst nach der Verordnung über die Pensionskasse des Kantons Schwyz einbezogen.

Art. 42 Dienstaltersgeschenk

¹ Wenn ein Mitarbeiter sein zehntes Dienstjahr erfüllt, wird ihm ein Dienstaltersgeschenk von drei Prozent der Jahresbesoldung ausgerichtet. Nach je fünf weiteren Dienstjahren wird ihm ein jeweils um ein Prozent höheres Dienstaltersgeschenk ausgerichtet.

² Wenn es der Dienstbetrieb zulässt, kann der Mitarbeitende das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in Form eines bezahltenurlaubes beziehen.

³ Endet das Arbeitsverhältnis eines anspruchsberechtigten Mitarbeitenden während einer Fünfjahresperiode nach Abs. 1 zufolge Erreichen der Altersgrenze, Arbeitsunfähigkeit oder Aufhebung der Stelle, so wird ihm das nächst fällige Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.

Art. 43 Sozialzulagen

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Kinder- und Geburtszulagen nach dem Gesetz über Familienzulagen.

Art. 44 Praktikanten, Lernende und Teilzeitangestellte

¹ Der Gemeinderat regelt die Besoldung der Praktikanten und Lernenden.

² Ein anteilmässiger Besoldungsanspruch auf die Leistungen nach Art. 37 bis Art. 43 besteht, wenn:

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

Art. 45 Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung oder im Todesfall

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

² In den Ausführungsbestimmungen werden die Leistungen im Todesfall geregelt.

VI. Vergütungen

Art. 46 Vergütung von nebenamtlichen Mitarbeitenden

¹ Der Gemeinderat regelt die Vergütungen von nebenamtlichen Mitarbeitenden in den Ausführungsbestimmungen.

² Er berücksichtigt dabei die kantonalen Vorschriften und Richtlinien.

Art. 47 Besondere Arbeitseinsätze

In den Ausführungsbestimmungen wird die Vergütung geregelt für:

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

Art. 48 Spesen

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

- a. der Ersatz der Kosten für die öffentlichen Verkehrsmittel als Regelfall;
- b. der Ersatz der Kosten für ein Privatfahrzeug als Ausnahmefall;
- c. der Ersatz der Mehrkosten für auswärtige Verpflegung;

VII. Rechtsschutz

Art. 49 Personalrechtliche Verfügungen

¹ Personalrechtliche Verfügungen, die eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach einer Rückversetzung ins Probeverhältnis (Art. 10 Abs. 3 in Verbindung mit Art. 8 Abs. 3), eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses zufolge Arbeitsunfähigkeit (Art. 13) sowie eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses zufolge Aufhebung der Stelle (Art. 14) zum Gegenstand haben, können gemäss Verordnung über die Verwaltungsrechtspflege angefochten werden.

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

³ Lehrlinge und Praktikanten unterstehen der Zivilgerichtsbarkeit.

Art. 50 Vermögensrechtliche Streitigkeiten

¹ Vermögensrechtliche Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und den Beamten oder Angestellten entscheidet das kantonale Verwaltungsgericht im Klageverfahren.

² Lehrlinge und Praktikanten unterstehen der Zivilgerichtsbarkeit.

VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 51 Anpassung des Dienstverhältnisses

Die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse der Mitarbeitenden werden auf den 1. Juli 2010 dem neuen Recht angepasst. Die Anpassung der Besoldungen und Vergütungen erfolgt erstmals per 1. Januar 2011.

Art. 52 Garantie des Besitzstandes

¹ Der Gemeinderat reiht die Mitarbeitenden ohne Rücksicht auf den Besitzstand auf den 1. Januar 2011 nach neuem Recht in die Besoldungsklassen ein und bestimmt auf diesen Zeitpunkt den betreffenden Besoldungsansatz, die der Arbeitsbewertung Rechnung trägt.

² Ist die Jahresbesoldung des Mitarbeitenden nach Abs. 1 geringer als nach dem alten Recht, so wird ihm der Besitzstand des Jahres 2010 (Grundgehalt und Anstieg der Dienstalterszulage, die ausserordentliche Realloohnerhöhung, die Teuerungszulage und die Treueprämie sowie die allfällige Familienzulage) garantiert. Der nach altem Recht berechnete Betrag wird solange ausgerichtet, bis die Besoldung nach neuem Recht höher ist.

Art. 53 Inkrafttreten

¹ Diese Verordnung tritt auf den 1. Januar 2011 in Kraft.

² Sie ersetzt alle früheren Regelungen, soweit sie dieser Verordnung widersprechen.

Art. 54 Vollzug

Der Gemeinderat erlässt die zum Vollzug dieser Verordnung erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

Anhang 1 Lohntabelle Kanton Schwyz

Genehmigungen

Urnenabstimmung vom 7. März 2010

Vollzugsbeschluss vom 19. August 2010

Besoldungsklassen

Anhang 1

Die Jahresbesoldung der Mitarbeitenden beträgt für die gesamte Normalarbeitszeit nach Besoldungsklassen:

Besoldungsklasse	Jahresbesoldung in Schweizer Franken gemäss Lohntabelle Kanton Schwyz	
	Minimum	Maximum
1	42 713	67 913
2	44 461	70 692
3	46 322	73 652
4	48 297	76 792
5	50 384	80 111
6	52 584	83 607
7	54 896	87 285
8	57 322	91 142
9	59 861	95 177
10	62 512	99 393
11	65 275	103 788
12	68 152	108 361
13	71 141	113 115
14	74 243	118 048
15	77 458	123 159
16	80 787	128 452
17	84 228	133 922
18	87 782	139 573
19	91 448	145 401
20	95 227	151 411
21	99 119	157 599
22	103 124	163 967
23	107 242	170 514
24	111 472	177 241
25	115 816	184 146
26	120 272	191 232
27	124 841	198 496
28	129 522	205 940
29	134 316	213 564

Die Besoldungsansätze entsprechen dem Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise von 103,1 Punkten (Stand September 2009 / Basiswert: Dezember 2005 = 100 Punkte).