

**Bericht und Antrag  
des Regierungsrates des Kantons Schaffhausen  
an den Kantonsrat  
betreffend Revision des Personal- und Lohnrechtes**

03-56

Sehr geehrter Herr Präsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen den Entwurf zur Totalrevision des Gesetzes über die Dienstverhältnisse des Staatspersonals, zum Erlass eines Dekretes über die Besoldung der Richterinnen und Richter, eines Dekretes über den Beitrag des Kantons an die Besoldung des Gemeindepräsidiums sowie zur Revision des Dekretes über Besoldung, Ferien und berufliche Vorsorge des Regierungsrates des Kantons Schaffhausen. Damit verbunden sind Anpassungen in weiteren Erlassen. Den als Anhängen beigefügten Entwürfen schicken wir folgende Erläuterungen voraus:

Inhaltsübersicht	Seite
1. Grundlagen .....	2
1.1 Ausgangslage .....	2
1.2 Motion Kantonsrat Hansruedi Richli.....	2
1.3 Reformen im öffentlichen Personalrecht.....	2
1.4 Allgemeine Ziele der Revision .....	3
1.5 Projektorganisation .....	3
1.6 Vernehmlassung.....	4
2. Wichtige Inhalte und Neuerungen .....	5
2.1 Gegenstand und Geltungsbereich .....	5
2.2 Verzicht auf den Beamtenstatus .....	5
2.3 Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses.....	6
2.4 Einzelarbeitsvertrag und Gesamtarbeitsvertrag.....	7
2.5 Personalpolitik .....	8
2.6 Einzelne Rechte und Pflichten .....	8
2.7 Personalentwicklung und Personalgespräch .....	9
2.8 Besoldung .....	10
2.9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	17
2.10 Sicherstellung des geordneten Aufgabenvollzuges.....	20
2.11 Arbeitsverhinderung und Vorsorge .....	21
2.12 Mitwirkung und Sozialpartnerschaft.....	22
2.13 Verschiedene Neuerungen .....	22
2.14 Vom alten zum neuen Recht.....	23
3. Auswirkungen der Revision .....	26
3.1 Finanzielle Auswirkungen .....	26
3.2 Personelle Auswirkungen .....	29
3.3 Kosten-Nutzen-Analyse .....	30

# 1. Grundlagen

## 1.1 Ausgangslage

Das kantonale Personalrecht ist grundlegend überarbeitungsbedürftig. Personalgesetz und Besoldungsdekret (SHR 180.100 und 180.110) sind in den letzten Jahrzehnten wiederholt teilrevidiert worden und unübersichtlicher geworden. Sie regeln auch Fragen, welche heute überholt erscheinen oder jedenfalls nicht auf dieser Stufe geregelt sein sollten. Es bestehen zudem Abweichungen zum Arbeitsrecht der Privatwirtschaft, die sich nicht mehr begründen lassen. Das geltende Recht behindert eine Flexibilisierung des Arbeitsverhältnisses beim Kanton. Die neue Kantonsverfassung, die zu Beginn dieses Jahres in Kraft getreten ist, ist auch ein erster Schritt zu einer Erneuerung des Personalrechtes. Sie lässt die Ausgestaltung des Dienstverhältnisses bewusst offen und schreibt auch nicht mehr vor, dass Einzelheiten über den Lohn in einem Dekret zu regeln sind. Damit ist der Weg frei für eine zeit- und stufengerechte Regelung der Anstellungsbedingungen.

## 1.2 Motion Kantonsrat Hansruedi Richli

Unmittelbarer Auslöser der Revision bildete die Motion Nr. 5/2000 von Kantonsrat Hansruedi Richli vom 19. Juni 2000. Am 18. September 2000 erklärte der Kantonsrat die Motion mit folgendem, abgeänderten Text erheblich: «Der Regierungsrat wird beauftragt, dem Grossen Rat Bericht und Antrag zu einer Totalrevision des Personalgesetzes und des Besoldungsdekretes zu unterbreiten.» Im Vordergrund stand eine Flexibilisierung. Diese Tendenz geht einher mit einer gesamtschweizerischen Entwicklung.

## 1.3 Reformen im öffentlichen Personalrecht

Das öffentliche Personalrecht wurde oder wird vielerorts grundlegend revidiert. Die jüngeren Reformen stehen in einem inneren Zusammenhang mit der Erneuerung der Verwaltung und damit auch Anliegen des New Public Managements (NPM) oder der wirkungsorientierten Verwaltungsführung (WoV). Aus der Sicht dieser Modelle erscheint das Personalrecht als zu starr. Gefordert werden höhere Flexibilität und vermehrte Leistungsorientierung (vgl. etwa Paul Richli, New Public Management und Personalrecht, in: Peter Helbling/Tomas Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 101 ff., insb. S. 108 ff.; und Matthias Michel, Beamtenstatus im Wandel, Zürich 1998, S. 381 ff. mit Thesen).

Beispielhaft erwähnt werden kann der Bund, der im Jahr 2000 das Beamtengesetz von 1927 durch ein Bundespersonalgesetz abgelöst hat. Die Bezeichnung zeigt den Wandel. Vorher hatten verschiedene Kantone und Städte ihre Personalgesetzgebungen überarbeitet. Einige sind daran. Im Laufe eines Jahrzehntes haben sich damit die Anstellungsbedingungen beim Staat merklich verändert. Erkennbar sind unter anderem folgende Stossrichtungen:

- Ein eigenes Personalrecht wird beibehalten, um den Besonderheiten der Aufgaben im öffentlichen Dienst angemessen Rechnung zu tragen.
- Inhaltlich und formell erfolgt eine Annäherung zum Privatrecht. Anstellungsbedingungen orientieren sich am Obligationenrecht (OR, SR 220).
- Soweit keine eigenen Regelungen bestehen, gilt in der Regel das OR. Dieses füllt also Lücken und sorgt für grösstmögliche Einheit mit privatrechtlich Angestellten.
- Die herkömmliche Wahl auf Amtsdauer und damit der Beamtenstatus wird weitgehend durch ein öffentlichrechtliches Anstellungsverhältnis ersetzt.
- Die Anstellung erfolgt grundsätzlich auf unbestimmte Dauer.
- Sie wird üblicherweise durch einen beidseitigen Vertrag begründet und nicht mehr durch eine einseitige Verfügung des Arbeitgebers.

- Das Arbeitsverhältnis ist beidseitig ordentlich kündbar, also auch für den Arbeitgeber nicht mehr nur unter erschwerten Bedingungen. Verlangt werden für diesen sachliche Gründe wie mangelnde Leistung oder unbefriedigendes Verhalten.
- Kündigungen sind, gewisse schwere Mängel ausgenommen, grundsätzlich gültig, führen aber zu einer Entschädigung, wenn sie nicht vollumfänglich begründet sind.
- Das Gesetz belässt mehr Spielraum. Weitgehende Regelungsbefugnisse werden an die Regierung delegiert, um auf tieferer Stufe angepasste, flexible und entwicklungsfähige Lösungen finden und nötigenfalls einfach revidieren zu können.
- Gleichzeitig wird die Möglichkeit geschaffen, im erweiterten Spielraum der Regierung auch Gesamtarbeitsverträge mit Personalverbänden auszuhandeln.
- Die Führungsebene wird vermehrt in die unternehmerische Verantwortung gestellt. Die individuellen personalrechtlichen Entscheidungen erfolgen weniger durch die Regierung oder die Departemente als durch die Dienststellenleitungen.
- Das Personalrecht basiert auf einem modernen Personalmanagement. Dazu gehören regelmässige Gespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die systematische Beurteilung und die gezielte Aus-, Weiter- und Fortbildung des Personals.
- Das Lohnsystem enthält vermehrt Leistungsanreize.
- Die Arbeitsbedingungen werden flexibilisiert. Dazu gehören die Arbeitszeitgestaltung, die Urlaubspraxis, die Regelung von Nebenbeschäftigungen, die Zuweisung von neuen Aufgaben und die individuelle Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse.
- Das besondere beamtenrechtliche Disziplinarrecht wird abgeschafft oder eingeschränkt. Statt dessen wird auf rein personalrechtliche Massnahmen gesetzt.

#### **1.4 Allgemeine Ziele der Revision**

Der Kanton will ein fortschrittlicher und sozialer Arbeitgeber bleiben. Er muss als attraktiver und konkurrenzfähiger Arbeitgeber am Markt auftreten und im Rahmen seiner Möglichkeiten mit modernen Anstellungsbedingungen qualifiziertes und motiviertes Personal anstellen und halten können. Das Schaffhauser Personalrecht muss sich in einem vernünftigen Verhältnis zu anderen Lösungen befinden. Die beschriebenen Stossrichtungen sind beachtet und in die Revisionsarbeiten einbezogen worden. Das Arbeitsvertragsrecht im OR für privatrechtliche Angestellte ist mitberücksichtigt worden. Das Personalrecht ist inhaltlich zu erneuern, soweit es überholt ist. Formell ist es so auszugestalten, dass es eine differenzierte Anwendung und bedürfnisgerechte Entwicklung fördert. Es muss dem Einzelfall Rechnung tragen und sich rasch an veränderte Verhältnisse anpassen können. Voraussetzung dazu ist ein grösserer Handlungsspielraum. Das Gesetz darf nicht zu engmaschig sein, sondern soll Grundzüge regeln. Parallel soll der Gesetzgeber Regelungsbefugnisse, die er bisher selber beansprucht hat, an die Exekutive delegieren. Innerhalb der Verwaltung sollen die Befugnisse ebenfalls stufengerecht angesiedelt werden. Das neue Personalgesetz soll ein zeitgemässes, flexibles und stufengerechtes Rahmengesetz sein.

#### **1.5 Projektorganisation**

Das Personalgesetz gilt in erster Linie für den Kanton, ist aber auch für einzelne Gemeinden massgebend (Ziff. 2.1). Die Revision ist daher breit abgestützt. Vertretungen des Personals von Kanton und Stadt Schaffhausen, der Personalverbände sowie des Kantonsrates haben Vorschläge erarbeitet. Diese sind zusammengeführt worden. Im Projektausschuss haben namentlich die zuständigen Exekutivmitglieder des Kantons, der Stadt Schaffhausen und der Gemeinde Neuhausen am Rheinfall mitgewirkt.

## 1.6 Vernehmlassung

Der Regierungsrat hat die Projektarbeiten aufgegriffen und im Februar 2003 einen Entwurf in eine breite Vernehmlassung geschickt, insbesondere an Gemeinden, politische Parteien und Personalvertretungen. Diese Möglichkeit ist rege benützt worden. Dabei zeigte sich in den meisten Punkten überwiegende Zustimmung. Dem Entwurf wird attestiert, eine gute Grundlage zur Erreichung der dargelegten Ziele zu sein.

Eine grosse Mehrheit der Vernehmlassenden begrüsst die Revision ausdrücklich oder kann ihr zustimmen, teilweise aber unter dem Vorbehalt, dass bestimmte Kernanliegen zu erfüllen sind. Diese betreffen vor allem den Bereich Besoldung und stehen sich zum Teil gegenüber. Nachfolgend werden die Standpunkte zu wichtigen Fragen wiedergegeben.

Der Verzicht auf den Beamtenstatus ist weitgehend unbestritten. Vereinzelt ist ein teilweises Festhalten an der Amtsdauer gefordert oder auf eine Schwächung der Arbeitsplatzsicherheit hingewiesen worden. Soweit punktuelle Vorbehalte bestehen, hängt die Akzeptanz letztlich von der Ausgestaltung des Kündigungsschutzes ab. Die aktuelle Lösung kann weite Teile befriedigen bzw. wird in dieser Form als unverzichtbar empfunden.

Ein öffentlichrechtliches Anstellungsverhältnis wird weitgehend begrüsst. Zur Lückenfüllung soll auf das OR verwiesen werden, was auch teilweise ausdrücklich begrüsst wird. Vor allem von Personalverbänden werden damit aber Befürchtungen verbunden, auf diesem Weg könnten Anstellungsbedingungen verschlechtert werden.

Unbestritten ist die Einführung von Einzelarbeitsverträgen. Sehr gut aufgenommen wird die Möglichkeit von Gesamtarbeitsverträgen mit Personalverbänden, wobei sich Einzelne einen grösseren Handlungsspielraum vorstellen könnten. Allgemein wird die verstärkte Mitsprache des Personals auf allen Ebenen bis zum Regierungsrat begrüsst.

Zum Lohnsystem bestehen die grössten Vorbehalte. An sich findet das System weitgehende Zustimmung – wenn es vernünftig angewendet wird. Die Kompetenzaufteilung wird teilweise ausdrücklich begrüsst. Insbesondere Personalvertretungen verweisen aber darauf, dass die Lohnentwicklung heute berechenbar sei. Das neue System stelle dagegen eine vernünftige Entwicklung nicht sicher. Zumindest Leistungslohnanteile sollten in einem gewissen Ausmass gewährleistet sein. Thematisiert wird sodann auf der einen Seite die Kostenneutralität, auf der anderen eine Anhebung des vorgesehenen Lohnniveaus.

Bei der Frage des Teuerungsausgleiches ist eine Spaltung festzustellen. Der Beibehaltung der heutigen Regelung, die einen grundsätzlichen Anspruch einräumt, steht der Wunsch nach einer flexibleren Lösung gegenüber, welche sich stärker an der wirtschaftlichen Lage und dem Arbeitsmarkt orientiert.

Bei der Ferienregelung, die einen gewissen Ausbau beinhaltet, verhält es sich ähnlich. Je nach Standpunkt wird mit der Privatwirtschaft oder anderen Gemeinwesen verglichen.

Nicht Teil des Entwurfes bildete eine Reduktion der Arbeitszeit. Da aus den Projektarbeiten ein gewisses Bedürfnis angemeldet worden war, wurde diese Frage aber unter Offenlegung der Konsequenzen thematisiert. Nur eine klare Minderheit hat sich dafür ausgesprochen.

Einzelne Vernehmlassende haben sodann Stellung genommen zu weiteren Bereichen. Hier lassen sich kaum erhebliche Schwerpunkte ausmachen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Vernehmlassung Akzeptanz in weiten Teilen und Differenzen in einzelnen Fragen aufzeigt. Wo Abweichungen bestehen, bildet die Linie im Entwurf oft einen Mittelweg. Sie gewährleistet die Erreichung der angestrebten Ziele. Der Regierungsrat hat auf Grund einer Überprüfung daher beschlossen, punktuelle Änderungen vorzunehmen und im Übrigen den eingeschlagenen Weg weiter zu verfolgen. Er trägt auch

unterschiedlichen Anliegen Rechnung und ist eine moderne Grundlage. Bei der Erläuterung der Inhalte wird teilweise noch auf Vernehmlassungsanliegen eingegangen.

## **2. Wichtige Inhalte und Neuerungen**

Der Entwurf für ein neues Personalgesetz (Anhang 1) spricht weitgehend für sich. Deshalb erfolgen nur Ausführungen zu grundlegenden Punkten oder solchen, in denen wesentliche Änderungen vorgeschlagen werden. Hinweise auf mögliche Umsetzungen erfolgen, soweit neue gesetzliche Vorschriften vorgeschlagen werden, welche näher auszuführen sind, oder Kompetenzen vom Kantonsrat zum Regierungsrat übergehen sollen.

### **2.1 Gegenstand und Geltungsbereich**

Der Geltungsbereich (Art. 1) bleibt im Wesentlichen gleich. Das Gesetz enthält Regelungen zum öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis aller Kantonsangestellten. Wie heute bleiben aber besondere Vorschriften vorbehalten. Solche bestehen für Lehrkräfte und Polizei. Vereinzelt unterstehen Angestellte auch dem OR. Der Entwurf nimmt dies allgemein auf. Er ist nicht anwendbar, soweit ausnahmsweise privatrechtlich angestellt werden darf.

Das Gesetz regelt das Arbeitsverhältnis beim Kanton. Es kann aber auch auf Gemeinden Anwendung finden, was zum Ausdruck kommen soll. Die Gemeinden ordnen ihr Dienstrecht grundsätzlich selber. Soweit Vorschriften fehlen, gelten aber die Bestimmungen des Kantons sinngemäss (vgl. Art. 17 des Gemeindegesetzes, GG, SHR 120.100). Damit sollen erhebliche Lücken vermieden werden. Die Stadt Schaffhausen sowie die Gemeinde Neuhausen am Rheinfall haben das kantonale Gesetz grundsätzlich übernommen.

### **2.2 Verzicht auf den Beamtenstatus**

Landesweit ist ein klarer Trend zur Annäherung des öffentlichen Dienstverhältnisses an das private Arbeitsrecht festzustellen. Im Bund und in zahlreichen Kantonen und Städten wurde der Beamtenstatus durch eine kündbare öffentlichrechtliche Anstellung ersetzt. Hoheitliche Aspekte werden vermehrt durch partnerschaftliche Regelungen ersetzt. Der Sonderstatus des Staatspersonals wird soweit möglich abgebaut.

Kern des Beamtenverhältnisses ist die Wahl auf Amtsdauer. Heute ist eine Mehrheit der kantonalen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beamtet, also auf eine feste Dauer von vier Jahren gewählt. Diese Arbeitsverhältnisse können während der Amtsdauer durch den Arbeitgeber nur aus wichtigen Gründen aufgelöst werden, insbesondere wenn eine Person infolge Leistung oder Verhalten gar nicht mehr tauglich ist oder ihre Stelle aus betrieblichen Gründen entfällt. Das Arbeitsverhältnis der öffentlichrechtlichen Angestellten kann dagegen ordentlich auf Kündigungsfrist aufgelöst werden, wenn die Weiterbeschäftigung nicht mehr im öffentlichen Interesse liegt. Der Verzicht auf die starre Bindung an eine Amtsdauer ist in der Projektarbeit grundsätzlich unbestritten geblieben. Der Beamtenstatus ist schwerfällig und die zu Grunde liegende Staatskonzeption überholt. Regierung und Verwaltung können sich veränderten Anforderungen nicht hinreichend rasch anpassen. Der Beamtenstatus hat jedoch Vorzüge, die auch heute noch wichtig sind. Ein Grund für das Amtsdauersystem liegt darin, dem Personal eine verstärkte Stellung einzuräumen, um es vor Korruption einerseits und willkürlicher Entlassung andererseits zu schützen. Das Staatspersonal soll dem Gesetz unterworfen und bis zu einem gewissen Grad unbeeinflusst von aussen und innen Aufgaben für die Öffentlichkeit wahrnehmen. Dies ist auch der Grund, weshalb das Amtsdauersystem nicht vollumfänglich entfallen kann. Richterinnen oder Richter müssen auf eine gewisse Zeit gewählt werden, um unabhängig zu sein. Auch politische Mandate werden auf Amtsdauer übertragen. Daher sieht die neue Kantonsverfassung noch Wahlen vor. Auch künftig wird es einige Personen geben, die auf Amtsdauer zu wählen sind. Wahlorgan ist in der Regel das Volk oder der Kantonsrat (Art. 7 Abs. 2). Soweit die Amtsdauer weder vom übergeordneten Recht vorgeschrieben noch sachlich zwingend ist, soll sie entfallen und das Staatspersonal

in einem kündbaren Anstellungsverhältnis beschäftigt werden. Im Sinne einer Ausnahme soll der Regierungsrat noch für weitere Funktionen die Wahl auf Amtsdauer vorsehen können (Art. 7 Abs. 3). Zurzeit sind keine solchen Funktionen ersichtlich. Soweit eine Amtsdauer gilt, richtet sich diese unter Vorbehalt abweichender Regelungen nach der Verfassung.

In der Vernehmlassung hat der Polizeibeamtenverband dafür plädiert, für Polizeiangehörige den Beamtenstatus weiterzuführen. Diesem Anliegen kann nicht entsprochen werden. Der Beamtenstatus muss möglichst umfassend entfallen, um keine Zweiklassengesellschaft zu schaffen. Die Polizei ist auch nicht unabhängig wie die Justiz. Wollte man den Kreis der zu wählenden Personen beispielsweise an hoheitliche Aufgaben anknüpfen, kämen auch einige andere Funktionen in Frage. Dies liefe einem Grundziel der Revision zuwider und ist nicht erforderlich. Die Kündigungsregelung gewährleistet einen angemessenen Schutz und stellt namentlich sicher, dass gesetzmässige Aufgabenerfüllung kein Anlass für eine Kündigung sein kann (vgl. auch Michel, a.a.O., S. 119 ff., 283 ff. und 388 ff.). Eine Umfrage hat denn auch ergeben, dass in Kantonen, in denen Revisionen stattgefunden haben, praktisch immer auch die Polizei erfasst worden ist. Die Erfahrungen mit einer einheitlichen Lösung sind gut und der Wegfall des Beamtenstatus hat keine nachteiligen Auswirkungen gezeigt.

### **2.3 Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses**

Mit dem Verzicht auf die bisherige Amtsdauer stellt sich die Frage nach der Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses. Die Wahl führt als Verwaltungsakt zwangsläufig zum öffentlichen Recht und damit zum eigenen staatlichen Personalrecht. Soll das Arbeitsverhältnis beim Kanton neu eine Anstellung sein und mit einem Vertrag begründet werden (vgl. Ziff. 2.4), so kann es grundsätzlich öffentlichrechtlicher oder privatrechtlicher Natur sein.

Im Zusammenhang mit Reformen wird oft die Frage aufgeworfen, ob und wie weit der Staat das Dienstverhältnis durch Anstellungen nach OR ersetzen bzw. dem obligationenrechtlichen Arbeitsvertrag angleichen kann und soll (vgl. Felix Hafner, Rechtsnatur der öffentlichen Dienstverhältnisse, in: Helbling/Poledna, a.a.O., S. 181 ff.). Die privatrechtliche Anstellung ist nicht ausgeschlossen, bedarf aber einer klaren Grundlage (Hafner, a.a.O., S. 192). Die in jüngster Zeit revidierten Personalgesetze halten am öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis fest (vgl. auch Hafner, a.a.O., S. 187), orientieren sich aber stärker am OR. Darauf baut auch die Vorlage auf (Art. 6 Abs. 1). In der Vernehmlassung ist dieses Vorgehen weitgehend begrüsst worden. Anhand von zwei gegensätzlichen Standpunkten können die Gründe noch einmal zusammengefasst werden.

Ein Vernehmlassungsteilnehmer plädiert für den Verzicht auf ein eigenes Personalrecht und die grundsätzlich privatrechtliche Anstellung des Staatspersonals. Damit verbunden dürfte der Wunsch nach weitergehender Flexibilisierung sein. Mit diesem Vorschlag vergäbe man sich aber Vorteile, ohne bestimmte Bindungen vollständig abstreifen zu können. Der Staat kann einem privaten Arbeitgeber nie völlig gleich sein (vgl. Richli, a.a.O., S. 125 ff.).

- Die vollständige Übernahme des OR ist gleichbedeutend mit der Aufgabe der eigenen Gesetzgebungskompetenzen im Personalbereich. Unter der Herrschaft des OR sind der Kanton und die Gemeinden wie private Arbeitgeber auf den Abschluss von Verträgen angewiesen. Der Gesetzgeber hat keinen Einfluss auf gesetzliche Rahmenbedingungen seines Personals. Die Anstellungsbedingungen könnten nicht mehr einseitig durch die Revision von Erlassen geändert werden, sondern nur noch einvernehmlich. Parlament und Volk haben dabei keinen Platz. Sie können nicht Verhandlungspartner sein. Es läge allein an der Exekutive, das Arbeitsverhältnis zu gestalten.
- Auch bei einer grundsätzlichen Unterstellung unter das Privatrecht bleiben Funktionen bestehen, für welche das OR keine geeignete Anstellungsform ist. Namentlich für die von Volk oder Parlament gewählten Personen (vgl. Ziff. 2.2) ist ein öffentlichrechtliches Arbeitsverhältnis und damit eine eigene gesetzliche Regelung beizubehalten.

- Damit der Staat die ihm von der Öffentlichkeit übertragenen Aufgaben gesetzestreu und neutral erfüllen kann, müssen seine Angestellten bis zu einem gewissen Grad gegen ungebührliche Druckversuche von aussen und innen abgeschirmt werden. Kündigungen dürfen nicht aus irgendwelchen Gründen oder grundlos erfolgen, wie es das Privatrecht zulässt. Nur so kann die Rechtmässigkeit der Verwaltung gesichert werden.
- Auch bei Unterstellung der öffentlichen Anstellungsverhältnisse unter das OR kann das Gemeinwesen nicht zum rein privatrechtlichen Arbeitgeber werden. Ein solcher braucht sich nicht an Verhältnismässigkeitsüberlegungen und qualifizierte öffentliche Interessen zu halten (Thomas Poledna, Annäherungen ans Obligationenrecht, in Helbling/Poledna a.a.O., S. 209 ff., insb. S. 219). Der Staat muss auch die Grundrechte der privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahren. Er ist an die Rechtsgleichheit und an das Willkürverbot gebunden und muss die Verhältnismässigkeit beachten. So wäre es ihm auch als privatrechtlicher Arbeitgeber untersagt, das Arbeitsverhältnis folgenlos ohne sachlichen Grund, aufzulösen. Er muss sich in sozialpolitischer Hinsicht vorbildlich verhalten (vgl. Hafner, a.a.O., S. 206). Eine «Flucht in das Privatrecht» bleibt dem Staat verschlossen, soweit man darunter verstehen würde, alle verfassungs- und verwaltungsrechtliche Rahmenbedingungen abwerfen zu können (Poledna, a.a.O., S. 220).
- Soweit beim OR an eine Minimalregelung gedacht wird, ist festzuhalten, dass das OR allein für vergleichbare Unternehmungen nur die Grundlage für die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen ist. Gesamtarbeitsverträge und Reglemente enthalten regelmässig Bestimmungen, die weit darüber hinaus gehen.
- Bei Anstellungen nach OR sind für Rechtsstreitigkeiten die Zivilgerichte zuständig. Das würde unsere Gerichte weiter belasten und insgesamt auch eher eine Verkomplizierung für alle Beteiligten bedeuten. Zudem sind die Verwaltungsbehörden und -gerichte mit Personalfragen im öffentlichen Dienst besser vertraut (Poledna, a.a.O., S. 232).

Zusammenfassend wäre eine Übernahme des privatrechtlichen Arbeitsvertragsrechtes keine sinnvolle Lösung. Die Vorlage beschreibt einen Mittelweg, der den verschiedenen Interessen angemessen Rechnung trägt, was einige Vernehmlassende ausdrücklich anerkennen.

Es ist aber auch Befürchtungen entgegenzutreten, welche vor allem von Personalverbänden mit dem Privatrecht verbunden werden. Diese sehen im OR einen Mindeststandard und ein Tor, über das die Anstellungsbedingungen verschlechtert werden könnten. Gemäss Vorlage gelangt das OR nur soweit zur Anwendung, als Fragen im kantonalen Personalrecht nicht geregelt sind (Art. 3 Abs. 2). Da Gesetz und Verordnungen weiterhin die wichtigsten Punkte regeln, spielt das OR keine ausschlaggebende Rolle. Der Verweis hat den Zweck, allfällige Regelungslücken füllen zu können. Die vorgebrachten Bedenken richten sich denn auch nicht auf die Anwendung bestimmter Regelungen aus dem OR.

Ausnahmsweise soll aber wie heute weiterhin eine privatrechtliche Anstellung möglich sein (Art. 3 Abs. 3). Dies ist weitgehend unbestritten. Gedacht wird wie heute etwa an Personen in Ausbildung oder im Praktikum, nebenberufliche Hilfskräfte oder temporäre Aushilfen. Die Anstellung nach OR gibt es aber auch an anderen Orten, so etwa bei den Krankenanstalten. Die Vorlage für ein Spitalgesetz sieht die privatrechtliche Anstellung denn auch für ärztliches Personal vor.

## **2.4 Einzelarbeitsvertrag und Gesamtarbeitsvertrag**

Mit dem Vertragsmodell erfolgt auch in formeller Hinsicht eine Anlehnung an das OR. Dies wird in der Vernehmlassung mehr oder weniger einhellig begrüsst.

Die Begründung des Arbeitsverhältnisses beim Staat erfolgt herkömmlicherweise durch eine Verfügung des Arbeitgebers. Der Abschluss eines Arbeitsvertrages trägt dem Grundsatz der partnerschaftlichen Zusammenarbeit Rechnung. Nur soweit noch ausnahmsweise eine Wahl erfolgt, ist eine Verfügung vorgesehen (Art. 6 Abs. 2).

Das Gesetz muss zur Anwendung näher ausgeführt werden. Dies erfolgt in der Regel über Verordnungen. Neu soll der Regierungsrat im Rahmen seiner Kompetenzen auch Lösungen aushandeln und mit Sozialpartnern Gesamtarbeitsverträge abschliessen können (Art. 4).

## **2.5 Personalpolitik**

Einzelne Personalgesetze enthalten einen Katalog von Grundsätzen oder Zielen, an welchen sich der Regierungsrat und die weiteren Organe bei der Umsetzung ausrichten müssen. Es ist nicht zweckmässig, solche Grundsätze durch Volk oder Parlament zu verankern. Auf der einen Seite wären sie zu starr und könnten sich ändernden Verhältnissen nicht Rechnung tragen. Jede Anpassung müsste im Gesetzgebungsverfahren erfolgen. Als Folge würde man allgemeine Stossrichtungen umschreiben. Auf der anderen Seite kann der Arbeitgeber klare Vorstellungen entwickeln und direkte Auswirkungen auf die Verwaltung entfalten. Daher wird der Regierungsrat in Pflicht genommen, ein Leitbild seiner Personalpolitik zu erstellen und regelmässig auf Aktualität zu überprüfen (Art. 2). Darin legt er ein Bekenntnis ab, was er in Bezug auf das Personal erreichen will und was ihm wichtig ist, beispielsweise in Bezug auf Gleichstellungsfragen. Es kann ein Menschenbild Platz finden und es können Grundsätze einer Führungskultur enthalten sein. Auf Grund der Tragweite ist das Leitbild angemessen zu kommunizieren. Es soll diskutiert werden. Eine vergleichbare Auseinandersetzung könnte über gesetzliche Zielbestimmungen nicht erfolgen. In der Vernehmlassung ist dies nicht in Frage gestellt worden.

## **2.6 Einzelne Rechte und Pflichten**

### **2.6.1 Ferien**

Ursprünglich war vorgesehen, den minimalen Ferienanspruch des Personals auf fünf Wochen zu erhöhen. Dies ist in der Vernehmlassung kontrovers beurteilt worden und hätte jährliche Mehrkosten von rund 0,7 % der Lohnsumme bzw. 1,75 Mio. Franken zur Folge. Diese entstünden vor allem bei den 24-Stunden-Betrieben (Krankenanstalten, Polizei usw.). Aufgrund des wirtschaftlichen Umfeldes und aus finanziellen Gründen muss auf diese Massnahme vorerst verzichtet werden. Im neuen Gesetz soll deshalb als minimaler Ferienanspruch die bisher im Besoldungsdekret enthaltene Regel verankert werden. Eine Verbesserung der Ferienregelung wird aber mittelfristig angestrebt und kann vom Regierungsrat im Rahmen der vom Parlament bewilligten Mittel etappenweise realisiert werden.

### **2.6.2 Arbeitszeit**

Bereits heute wird die Arbeitszeit nicht im Gesetz geregelt. Die Zuständigkeit ist zwischen Kantonsrat und Regierungsrat aufgeteilt. Letzterer kann im Prinzip die tägliche Arbeitszeit regeln. Die Vorlage ermöglicht flexible Lösungen in einer Hand (Art. 31). Der Regierungsrat als Arbeitgeber soll diesen Bereich regeln. Verschiedene Kantone sehen dies vor. Regierung und Verwaltung erfüllen öffentliche Aufgaben und sollen sich im Rahmen des Budgets auch die nötigen Strukturen schaffen können. Dazu gehört zeitliche Organisationsfreiheit. In der Vernehmlassung ist dies nicht in Frage gestellt worden.

Auf Grund der Vernehmlassung scheidet die Einführung der 40-Stunden-Woche aus. Der Regierungsrat hat dargelegt, dass sich eine Arbeitszeitreduktion im Rahmen der Vorgaben nicht finanzieren lässt. Die Reduktion um etwa 5 % wäre in den 24-Stunden-Betrieben mit entsprechenden Aufstockungen zu kompensieren. Auch die allgemeine Verwaltung könnte die Verkürzung nicht ohne zumindest teilweise Erhöhung des Personalbestandes tragen. Bei Annahme der Hälfte hätte dies eine Ausweitung um etwa 2,5 % der Lohnsumme zur Folge (jeweils ohne Sozialversicherungen).

Soweit es mit den Interessen des Betriebes und der Öffentlichkeit vereinbar ist, sollen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aber flexiblere Arbeitsmodelle offen stehen. Möglichkeiten sind beispielsweise die Einführung der Jahresarbeitszeit oder von Langzeitkonten, worauf in bestimmten Grenzen Mehrarbeit angesammelt werden könnte zum Bezug von grösseren Freizeitblöcken, im fortgeschrittenen Alter auch zur flexiblen Pensionierung.

Die Überzeitregelung erfolgt bereits heute auf Verordnungsstufe. Grundlegende Änderungen sind nicht vorgesehen. Angeordnete Überzeit soll bis zu einem gewissen Lohn entschädigt werden. Bei flexiblen Arbeitszeitmodellen wird die Überzeit neu zu definieren sein.

### **2.6.3 Einschränkung von Rechten**

Der Staat erbringt Grundleistungen für die Allgemeinheit zum Schutz von Leben, Gesundheit und Sicherheit. Um sie garantieren zu können, kann er Rechte des Personals einschränken (vgl. Tobias Jaag, Verwaltungsrecht des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, N. 2051 ff.). Wie andere neuere Personalgesetze ermöglicht die Vorlage angemessene Beschränkungen der Niederlassungsfreiheit und des Streikrechtes. Eine Minderheit von Vernehmlassenden erachtet solche Massnahmen nicht als angemessen.

Der Arbeitgeber muss die Wahl des Wohnortes mitbestimmen können, wenn die Erfüllung der Aufgaben es erfordert (Art. 32 Abs. 1 lit. a und b). Für die Polizei gilt dies bereits.

Die neue Bundesverfassung regelt den Streik, behält aber Einschränkungen vor. Gedacht wurde an den service public. Einschränkungen bedürfen einer gesetzlichen Grundlage. Die Ausgestaltung kann wie im Bund auf tieferer Stufe erfolgen (Art. 33). Zu prüfen wäre dies beispielsweise für Bereiche wie Polizei, Strafverfolgung und Justiz oder die Versorgung mit medizinischen oder anderen Grundleistungen.

## **2.7 Personalentwicklung und Personalgespräch**

Gut ausgebildetes und motiviertes Personal ist die Basis für einen erfolgreichen Betrieb. Das neue Personalgesetz setzt hier einen Schwerpunkt (Art. 25). Die fachliche und persönliche Leistungsfähigkeit soll nicht nur erhalten, sondern ausgebaut werden. Der Arbeitgeber kann die vielseitige Einsetzbarkeit fördern. Besonders wichtig ist auch das Lehrlingswesen.

Das Personalgespräch dient im Wesentlichen der Leistungsbeurteilung, der Vereinbarung von Zielen und der Entwicklung (Art. 22). Einzelheiten sind auf tieferer Stufe zu regeln. Vor allem Personalvertretungen halten daran fest, dass mindestens einmal jährlich ein Gespräch erfolgt und Vorgesetzte geschult und unterstützt werden. Dem ist beizupflichten. Bei den Ausnahmen ist namentlich an Lehrkräfte gedacht worden. Ihr Beurteilungsrhythmus und das Verfahren richten sich schon heute nach besonderen Bestimmungen. Die Vorlage lässt ganz allgemein weiter zu, im Rahmen des Gesetzes unterschiedliche Ausführungsbestimmungen zu erlassen, soweit sachliche Unterschiede bestehen (vgl. Art. 44 Abs. 3).

## 2.8 Besoldung

### 2.8.1 Allgemeines

Heute wird das Lohnsystem weitgehend im Gesetz definiert. Das Besoldungsdekret regelt die Einzelheiten. Es besteht kaum Raum, die vom Kantonsrat bewilligten Mittel differenziert zu verwenden oder das System dynamisch weiterzuentwickeln. In einer wirkungsorientierten Verwaltung kann es jedoch nicht Aufgabe des Gesetzgebers sein, die Lohngestaltung starr festzuschreiben. Diese Konzeption erscheint wie der Beamtenstatus überholt. Neu soll klar zwischen finanzpolitischer und lohnpolitischer Steuerung unterschieden werden. Künftig soll der Kantonsrat Grundsätze bestimmen. Dazu gehören die allgemeinen Kriterien, nach denen sich der Lohn richtet, und die Bestimmung der Lohnsumme. Im Rahmen des Gesetzes soll das Lohnsystem durch den Regierungsrat definiert werden. Er regelt die Lohnstrukturen, die Lohnentwicklung und beschliesst über die Verwendung der vom Kantonsrat bewilligten Mittel (Art. 19). Auch Bund und andere Kantone verzichten auf enge gesetzliche Schranken. Die neuen Strukturen ersetzen auch den bisherigen Einreichungsplan im Besoldungsdekret. Ein Besoldungsdekret entfällt weitgehend. Der Kantonsrat regelt noch bestimmte besondere Löhne (vgl. Ziff. 2.8.7 f.). Diese Kompetenzaufteilung ist in der Vernehmlassung weitgehend begrüsst oder nicht in Frage gestellt worden. Teilweise von politischer Seite sowie von Personalvertretungen ist aber die Forderung gestellt worden, dass Leistungen honoriert und entsprechende Anteile beim Lohn gesichert werden müssten.

Die Wahl des neuen Lohnsystems erfüllt folgende Zielsetzungen:

- Die Besoldung ist von Funktion und Leistung abhängig sowie marktkonform. Automatismen – auch in Form von Lohnstufen – sind beseitigt. Um rasch auf den Markt reagieren zu können, können Marktzulagen gewährt werden.
- Das Lohngrundmodell ist auf alle Berufskategorien anwendbar, kann aber speziellen Bedürfnissen Rechnung tragen, beispielsweise für Lehrkräfte.
- Die Treueprämie wird unter Besitzstandswahrung umgewandelt.
- Die heutigen Möglichkeiten zur speziellen Honorierung einmaliger Sonderleistungen oder zur Abgeltung besonderer Belastungen sind offener und breiter gestaltet.
- Das Lohnsystem ist einfach handhabbar, transparent und nachvollziehbar.

Nachfolgend sind die Grundzüge dargelegt. Das beschriebene Modell wird in den Kantonen Nidwalden und Obwalden sowie in ähnlicher Form in verschiedenen Städten und Gemeinden erfolgreich verwendet. Es stehen erprobte Softwarelösungen zur Verfügung. Die Anwendung ist bereits an Informationsveranstaltungen für Personal sowie Mitglieder des Kantonsrates (Fraktionspräsidien, GPK, Projektvertretungen) erläutert worden. Weitere Einzelheiten waren in der Vernehmlassungsvorlage beschrieben. Sie gelten nach wie vor.

Die Personalvertretungen werden bei wichtigen Entscheiden in geeigneter Form einbezogen (vgl. auch Art. 27 zur Mitsprache), beispielsweise beim Antrag des Regierungsrates an den Kantonsrat betreffend die Veränderung der Lohnsumme.

### 2.8.2 Eckwerte des neuen Lohnsystems

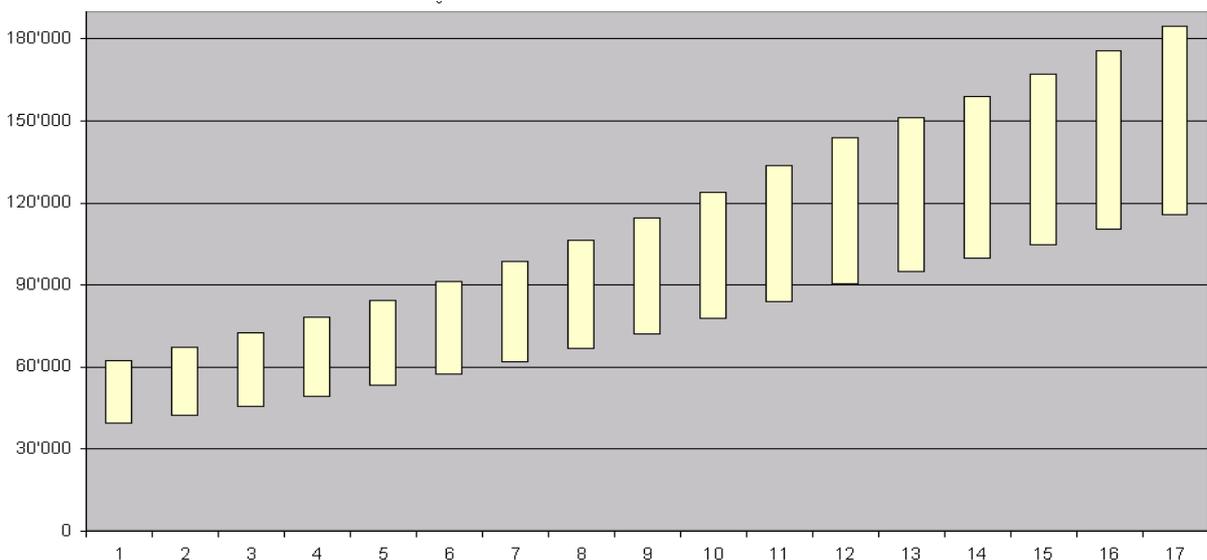
Der Entwurf sieht Folgendes vor:

- Anzahl Lohnbänder 17
- Spannweite eines Bandes: 60 % Lohndifferenz von Bandminimum bis -maximum
- Steigung Lohnband 1 bis 12: 7,9 % Lohndifferenz von einem zum nächsten Band
- Steigung ab Lohnband 13: 5,1 %

- Die Funktionen sind den Lohnbändern auf Grund der Funktionswerte zugeteilt. Auf die zu Grunde liegende Funktionsbewertung wird noch eingegangen. Pro Lohnband werden mit Ausnahme des untersten und des obersten Lohnbandes, die nach unten bzw. oben punktemässig offen sind, jeweils gleich viele Funktionswertpunkte zugeordnet.
- Basis ist ein garantierter Startlohn von rund Fr. 39'000.-- pro Jahr oder Fr. 3'000.-- im Monat. Dieser könnte höchstens bei jungen Personen ohne Lehrabschluss zur Anwendung gelangen. Erwachsene mit Erfahrung würden sicher einen Nettolohn von mehr als Fr. 3000.-- beziehen. Vereinzelt ist gefordert worden, auf einen Startlohn zu verzichten. Wie heute muss indessen jedes Lohnklassen- oder Bandmodell irgendwo beginnen. Der Bruttolohn reicht im ersten Lohnband bis Fr. 4'800.--. Das Lohnmaximum richtet sich nach städtischer Skala und beträgt gerundet Fr. 185'000.-- pro Jahr (inkl. maximale Treueprämie; ohne Rundung Fr. 182'547.-- auf Basis Jahr 2002). Diese Anpassung ist auch auf Grund von Quervergleichen gerechtfertigt.

Mit diesen Eckwerten ergeben sich die nachfolgenden Lohnbandgrenzen (Basis Jahr 2002). Die grafische Umsetzung zeigt auch auf, wie stark sich die Bänder überlappen.

Lohnband Nr.	Mimimallohn Fr.	Maximallohn Fr.
1	39'000	62'400
2	42'081	67'330
3	45'450	72'649
4	48'992	78'388
5	52'863	84'581
6	57'039	91'262
7	61'545	98'472
8	66'407	106'251
9	71'653	114'645
10	77'314	123'702
11	83'422	133'475
12	90'012	144'019
13	94'603	151'364
14	99'427	159'084
15	104'498	167'197
16	109'828	175'724
17	115'429	184'686



Mit einer Zahl von 17 Lohnbändern ergeben sich stimmige Funktionsgemeinschaften. Mit weniger Lohnbändern als heute gibt es auch geringere Probleme bei der Überführung, weil sich weniger Funktionen in einem Grenzbereich zwischen zwei Bändern befinden. Ausserdem ist die spätere Handhabung bei der Zuordnung einfacher.

Der Funktionslohn ist das Lohnbandminimum. Dazu kommt der Leistungslohnanteil (Anteil zwischen Lohnbandminimum und -maximum). Heute beträgt der Leistungslohnanteil einer Besoldungsklasse inkl. Treueprämie rund 45 %. Weil sich im Einreihungsplan die Entwicklungsmöglichkeiten vieler Funktionen über drei und mehr Lohnklassen erstrecken, beträgt das Entwicklungspotential für solche Funktionen tatsächlich rund 62 % (Spannweite dreier Lohnklassen inkl. Treueprämie). Je weniger Lohnklassen oder Bänder vorgesehen sind, desto grösser muss die Spannweite pro Lohnband werden. Die Ausweitung der Lohnbänder bei einer Reduzierung von 27 auf 17 ist zwingend, um attraktiv und konkurrenzfähig zu sein und differenzierte Entwicklungen zu ermöglichen. Daher wird die Spannweite bis zum Lohnbandmaximum auf 60 % erweitert.

Die Steigung der Lohnkurve ist bis zum oberen Bereich einheitlich mit 7,9 % festgelegt. Dies ist notwendig, um die bestehende Lohnstruktur einzufangen und konkurrenzfähig auf dem Arbeitsmarkt zu sein. Würde die Kurve mit gleicher Steigung bis ins oberste Lohnband weitergeführt, ergäbe sich ein Lohnmaximum von rund Fr. 211'000.--. Es zeigt sich aber, dass öffentlichrechtliche Arbeitgeber im oberen Salärbereich zurückhaltender sind als vergleichbare Systeme in der Privatwirtschaft. Wie in vielen Verwaltungen wird auch das obere Kader unserer Verwaltung im internen Vergleich zurückhaltend entlohnt.

### **2.8.3 Die individuelle Lohnentwicklung im neuen System**

Im heutigen System sind die Besoldungsklassen in je 25 Stufen unterteilt. Die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewegen sich in ihren Klassen entsprechend den individuellen Leistungen, bei guter Leistung jährlich um eine Stufe, bei sehr guter Leistung um zwei Stufen. Bei genügender Leistung bleibt der Lohn unverändert. Bei ungenügender Leistung kann eine Rückstufung erfolgen. Bei gleichbleibend guter Leistung verläuft also die Lohnentwicklung bis zum Maximum der Klasse stetig. Das neue Lohnsystem ist dagegen steuerbar und ermöglicht eine differenziertere Lohnentwicklung.

Ausgangspunkt ist die gesamthaft zur Verfügung stehende Lohnsumme. Der Regierungsrat beantragt dem Kantonsrat mit dem Voranschlag die auf Grund der zu erfüllenden Aufgaben und der bestehenden Verpflichtungen notwendige Lohnsumme. Der Kantonsrat entscheidet über die Lohnsummenentwicklung und bewilligt beispielsweise eine Lohnsummenerhöhung von 2 %. Die Verteilung der Mittel erfolgt durch den Regierungsrat. Er entscheidet, in welcher Form die 2 % verteilt werden. Er kann beispielsweise alles für individuelle oder einen Teil für generelle Realloohnerhöhungen einsetzen.

Die individuelle Verteilung der Mittel wird durch verschiedene Faktoren gesteuert. Wie heute spielt die Mitarbeiterbeurteilung eine zentrale Rolle. Die Lohnveränderung hängt sodann neu vom bisherigen Lohn ab. Je nachdem, wo sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in einem Lohnband befindet, fällt die Veränderung stärker oder weniger stark aus. Zu diesem Zweck werden die Lohnbänder in fünf Bereiche unterteilt. Die Position der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters im Band ergibt sich aus der aktuellen Gehaltshöhe und dem Alter.

Die folgende Abbildung zeigt ein Lohnband mit einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Bandpositionen «a» bis «e». In untersten Bereich sollten sich normalerweise neue und unerfahrenere Personen befinden. Der oberste Bereich kann von Personen mit einem langfristig überdurchschnittlichen Leistungsausweis erreicht werden.



entspricht auch dem Anliegen vieler Vernehmlassenden. Das vorgesehene Minimum kann unter normalen Umständen überschritten werden und sollte auch bei nicht optimalen Voraussetzungen möglich sein. In schlechten Zeiten muss aber ähnlich wie bei der Teuerung ganz oder teilweise darauf verzichtet werden können.

#### **2.8.4 Marktzulagen**

Marktzulagen (Art. 19 Abs. 5) sollen nicht nur wie heute auf einzelne, hervorragend qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich im Lohnmaximum befinden, anwendbar sein, sondern sollen ganzen Funktionsgruppen gewährt werden können, sofern dies zur Rekrutierung und Erhaltung von genügend qualifiziertem Personal notwendig ist. Die Ausführungsbestimmungen würden in folgende Richtung gehen: Marktzulagen sind vom Regierungsrat zu genehmigen. Sie sind jährlich in Bezug auf die Berechtigung zu überprüfen. Sie dürfen maximal 20 % des Grundlohnes nicht überschreiten. Sie müssen auf jeder Lohnabrechnung separat aufgeführt sein, werden in Bezug auf Teuerung nicht ausgeglichen und sind nicht pensionskassenpflichtig. Mit den letzteren Massnahmen soll verdeutlicht werden, dass es sich um eine befristete Zulage handelt, die bei veränderten Marktverhältnissen wieder wegfällt. In der Vernehmlassung ist dieses Instrument grösstenteils unbestritten geblieben.

#### **2.8.5 Umwandlung der Treueprämie**

Die Treueprämie hatte ursprünglich nicht primär das Ziel, «Treue» zu honorieren, sondern wurde als Instrument verwendet, Realloohnerhöhungen des Staates einigermaßen an jene der Privatwirtschaft anzugleichen. So kamen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den frühen 70er Jahren bereits ab dem ersten Dienstjahr in den Genuss einer solchen Prämie. Mit der Einführung des 13. Monatslohnes im Jahre 1981 wurde die Treueprämie nach heutigem Modell gestaltet. Sie soll in dieser individuellen Form entfallen.

Statt dessen soll der Treueprämienanteil in den Lohn eingebaut und die Lohnmaxima sollen entsprechend erhöht werden, um 1/26 oder rund 3.9 %. Die angeführten Lohnbandgrenzen berücksichtigen dies. Das neue Maximum wird nur bei längerfristig überdurchschnittlicher Leistung erreicht. Dieses Vorgehen ist in der Vernehmlassung weitgehend unbestritten geblieben und hat folgende Vorteile:

- Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt sicherstellen;
- effektive Besitzstandswahrung und somit gute Akzeptanz bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
- Lohngerechtigkeit für Leistungsträgerinnen und –träger;
- Abkehr von der «Sitzlederprämie»;
- wenig administrativer Aufwand.

#### **2.8.6 Funktionsbewertungen**

Die beim Kanton ausgeübten Tätigkeiten werden über eine Funktionsbewertung in die neuen Lohnbänder überführt.

Ziel der Funktionsbewertung ist es, die Anforderungen und Belastungen an eine Tätigkeit zu erfassen und abzubilden. Das verwendete System basiert auf wissenschaftlichen Arbeiten der Handelshochschule St. Gallen und wird in privaten und öffentlichen Organisationen eingesetzt.

Ein wesentlicher Unterschied zum bestehenden System besteht darin, dass die Zuordnung einer Stelle in den Einreihungsplan heute über relativ allgemeine Richtpositionen erfolgt, die sich teilweise über mehrere Lohnklassen erstrecken. Die neue Zuordnung in ein Lohnband

erfolgt analytisch. Jede Funktion wird einem Lohnband zugewiesen. Die Software erlaubt schnelle, klare und nachvollziehbare Bewertungen konkreter Tätigkeiten.

Die Bewertung aller Funktionen erfolgt in Schritten. Diese bauen aufeinander auf, sodass das Verfahren bei hoher Genauigkeit zunehmend rascher wird. Das für den Grundraster eingesetzte Bewertungsteam bestand aus dem externen Berater sowie 16 Personen von Kanton und Stadt Schaffhausen aus den Personaldiensten, weiteren Fachvertretungen und Personalverbandsvertretungen. Diese Zusammensetzung hat sich bei der intensiven und anspruchsvollen Arbeit bewährt.

Ein umfassendes Besoldungsdekret wie heute soll es nicht mehr geben. Die Kompetenzen im Lohnbereich werden grundsätzlich dem Regierungsrat übertragen (Art. 19 Abs. 4). Der Funktionsraster mit den bewerteten Tätigkeiten bildet daher nicht Teil der Vorlage. Er wird aus Gründen der Transparenz aber für die parlamentarische Beratung wieder offengelegt werden. Im Rahmen der Vernehmlassung sind substanziierte Eingaben zu Funktionen vom Bewertungsteam überprüft worden.

### **2.8.7 Dekret über die Besoldung der Richterinnen und Richter**

Auf Dekretsstufe sind nur noch die Gehälter der unabhängigen richterlichen Funktionen im engeren Sinne festgelegt. Weiterhin regelt der Kantonsrat auch die Besoldung der Mitglieder des Regierungsrates in einem Dekret (Art. 19 Abs. 7). Die Besoldung der weiteren Richterfunktionen wird bereits heute weitgehend vom Regierungsrat auf Vorschlag des Obergerichtes festgelegt.

Der Entwurf ist im Anhang 2 zu finden. Die Salärangaben erfolgen – wie heute schon für den Regierungsrat – weitgehend mit Prozentangaben auf der Basis der Besoldungsordnung für die Staatsangestellten. Grundlage für die Zuordnung zu den Referenzlohnbändern bilden die Funktionsbewertungen. Eine Besoldungsentwicklung, welche auf der Erfahrung basiert, ist zu begrüssen und wird auch z. B. im Kanton Luzern praktiziert. Leistungselemente gibt es bei diesen Funktionen nicht. Bei der Staatsschreiberin oder dem Staatsschreiber soll das gleiche Vorgehen gewählt werden. Dieser Lohn wird vom Regierungsrat festgelegt.

### **2.8.8 Dekret über Besoldung, Ferien und berufliche Vorsorge des Regierungsrates des Kantons Schaffhausen**

Die vorliegende Revision berührt die Stellung des Regierungsrates in zweierlei Hinsicht. Das entsprechende Dekret (SHR 181.110) ist entsprechend anzupassen.

Die Jahresbesoldung beträgt für die Mitglieder des Regierungsrates heute 123,5 % der Maximalbesoldung (ohne Treueprämien) für das Staatspersonal. In der neuen Besoldungsskala (vgl. Ziff. 2.8.2) ist der Treueprämienanteil eingebaut und somit auch pensionskassenpflichtig. Um dieselben Relationen zu wahren, ist der Ansatz für die Jahresbesoldung auf 119,5 % herabzusetzen und die versicherte Besoldung von 94 auf 98 % heraufzusetzen.

Im Gegensatz zu heute soll das Personalgesetz auch auf die Mitglieder des Regierungsrates Anwendung finden, soweit der Kantonsrat nichts anderes regelt (Art. 1 Abs. 3). So können Lücken vermieden werden. Dafür muss eine Abgrenzung erfolgen, soweit Regelungen für das Staatspersonal nicht mit der Stellung des Regierungsrates vereinbar sind. Eine scharfe Trennung ist nicht möglich. Der Vorschlag stellt sicher, dass das allgemeine Personalrecht in gewissen Fällen ausgeklammert wird sowie dann, wenn es vom Sinn her nicht passt.

## 2.8.9 Dekret über den Beitrag des Kantons an die Besoldung des Gemeindepräsidiums

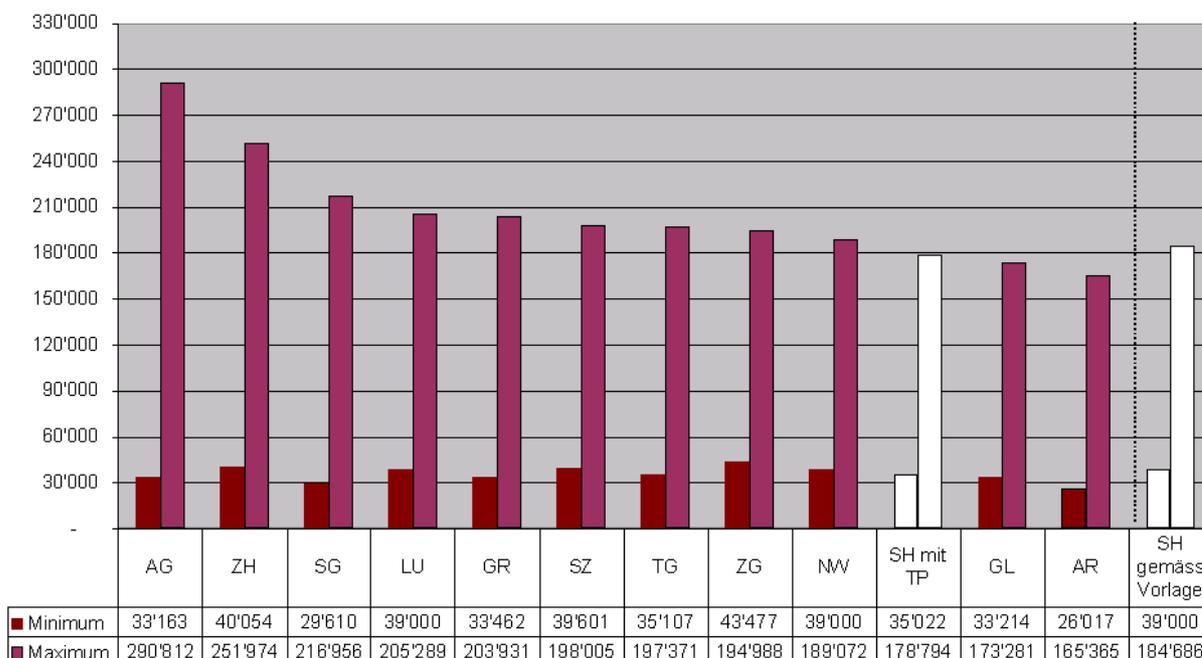
In einem weiteren Dekret sind die Beiträge an die Gemeindepräsidien zu verankern. Dabei handelt sich nicht um Gehälter von Kantonsangestellten. Die heutige Regelung erfolgt aber im Besoldungsdekret (§ 4a), welches im Zuge der vorliegenden Revision entfällt. Daher kann gleichzeitig eine Nachfolgeregelung getroffen werden.

Der Entwurf im Anhang 3 übernimmt die heutigen Beiträge. Begrifflich erfolgt eine Klarstellung. Die aktuelle Regelung ist nicht auf das neue Gemeindegesetz abgestimmt. Gemäss Art. 17 Abs. 3 GG erhalten nicht die Gemeindepräsidentin oder der -präsident vom Kanton eine Besoldung, sondern der Kanton gewährt den Gemeinden einen Betrag an die Besoldung des Gemeindepräsidiums. Es gibt also keine Grundlage für einen direkten Anspruch des Präsidiums. Es handelt sich um einen Staatsbeitrag.

## 2.8.10 Marktvergleiche

Im Rahmen der Projektarbeiten wurden mit verschiedenen Kantonen insbesondere aus der Ost- und der Zentralschweiz Marktvergleiche auf Lohnbasis 2002 angestellt. Dabei konnte festgestellt werden, dass der Kanton Schaffhausen mit dem Einbau der Treueprämie in das Gehalt, den Neueinstufungen auf Grund der durchgeführten Funktionsbewertungen und der leichten Erhöhung des Lohnmaximums über das Ganze gesehen konkurrenzfähig ist. Ohne diese Massnahmen wäre die Konkurrenzfähigkeit in einzelnen Berufsgruppen und im obersten Kaderbereich eingeschränkt.

Im Weiteren wurden das Maximum des obersten Lohnbandes und das Minimum des untersten Lohnbandes (inkl. 13 Monatslohn) in verschiedenen Kantonen verglichen. Der Vergleich zeigt auch, dass wir uns mit der Vorlage in einem für die Grösse der Verwaltung vernünftigen Rahmen bewegen.



## 2.8.11 Teuerung

Am Teuerungsausgleich soll in der bestehenden Form festgehalten werden (Art. 20), was in der Vernehmlassung teilweise abgelehnt worden ist. Die Kaufkraft des Personals soll gerade auch in weniger guten Zeiten grundsätzlich erhalten bleiben, wovon letztlich auch die Wirt-

schaft profitiert. Mit der geltenden Ausnahmeregelung bleibt sichergestellt, dass bei sehr schlechten Verhältnissen ganz oder teilweise auf einen Ausgleich verzichtet werden kann.

### **2.8.12 Weitere finanzielle Massnahmen und Leistungen**

Die weiteren finanziellen Massnahmen und Leistungen bestehen grösstenteils schon heute, sind aber verstreut geregelt. Das Gesetz soll eine zusammenfassende, übersichtliche Regelung enthalten, aber keine Einzelheiten regeln (Art. 21 Abs. 1). In der Vernehmlassung sind diese Grundlagen nicht thematisiert worden. Erläutert werden nur vorgesehene Änderungen in der Umsetzung:

- Prämien (lit. b): Das derzeitige System zur Honorierung von einmaligen Leistungen oder besonderen Belastungen hat sich bewährt und soll beibehalten werden. Neu soll eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden, um Anerkennungsprämien an Personen im Lohnmaximum mit ausgezeichneter Leistungsbeurteilung auszahlen zu können, sofern Mittel dazu zur Verfügung gestellt werden. Generell ist festzuhalten, dass kein Anspruch auf Prämienzahlung irgendwelcher Art besteht.
- Besoldungsnachgenuss (lit. g): Der Leistungsumfang soll gleich bleiben. Maximal sechs Monate werden Leistungen der Pensionskasse aufgestockt. Der Bezügerkreis soll nicht mehr auf Familienangehörige beschränkt sein. Begünstigt sein sollen Ehegattinnen und -gatten oder ständige Lebenspartnerinnen und -partner, Kinder, für welche Anspruch auf Kinder- und Ausbildungszulagen besteht, sowie andere Personen, gegenüber denen die verstorbene Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Unterstützungspflicht hatte. Leistungen, für welche sich die Person nicht speziell selbst versichert hat (z.B. AHV- oder PK-Rente), werden abgezogen.

Hinzu kommt eine Grundlage für die fakultative Einführung weiterer Massnahmen (Abs. 2).

## **2.9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Das geltende Gesetz kennt ein öffentlichrechtliches Anstellungsverhältnis nur als Vorstufe zur Beamtung. Es kann nach der Praxis vom Arbeitgeber aus sachlichen Gründen gekündigt werden. Dies soll analog zu Bund und Kantonen allgemein für die neue Anstellung gelten. Der Staat darf nicht willkürlich handeln. Das Personal handelt im öffentlichen Interesse, weshalb seine Position auch ohne feste Amtsdauer einen gewissen Schutz erfordert. Anders als im Privatrecht kann daher für den Arbeitgeber keine Kündigungsfreiheit herrschen. Mit dem sachlichen Grund liegt die Schwelle klar unter den wichtigen Gründen, welche für die vorzeitige Auflösung eines Beamtenverhältnisses verlangt werden. Wichtige Gründe sollen wie im OR für eine fristlose Kündigung verlangt werden. Die vorgesehenen Gründe und der Kündigungsschutz sind eine Annäherung an das OR, unter angemessener Berücksichtigung der Besonderheiten im Staatsdienst. Dieses Vorgehen ist weitgehend begrüsst worden. Es trägt allen beteiligten Interessen Rechnung.

### **2.9.1 Kündigungsgründe im Allgemeinen**

Das Gesetz enthält eine Übersicht über die Gründe, die zum Ende des Arbeitsverhältnisses führen (Art. 9). Zwei verdienen eine nähere Betrachtung. Kündigung, Nichtwiederwahl oder Rücktritt sind separat geregelt und werden anschliessend behandelt.

- Der vorzeitige Übertritt wird durch eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand ergänzt (Abs. 1 lit. c). Dies muss mit Leistungen verbunden sein. Es soll möglich sein, Personen unter Ausrichtung der Übergangrente (Art. 39 Abs. 2) einseitig in den Ruhestand zu versetzen. Dies kann sich etwa rechtfertigen bei Restrukturierungen oder Personen, die der Entwicklung nicht mehr folgen können. Darüber hinaus sollen Personen bis fünf Jahre vor Anspruch auf Übergangrente unter Entrichtung besonderer Leistungen in den Ruhestand versetzt werden können (Art. 39 Abs. 3). Die Leistungen sollen dabei die feh-

lende Übergangsrente und die Überbrückungsrente der Pensionskasse angemessen kompensieren. Auslöser ist der Arbeitgeber. Es handelt sich nicht um eine Erleichterung des freiwilligen Rücktrittes. Dies wäre nicht steuerbar und kostspielig.

- Heute endet das Arbeitsverhältnis automatisch mit der vorzeitigen Pensionierung durch die Pensionskasse. Die Kassenleistungen hängen von einem Antrag der betreffenden Person ab. Stellt diese trotz Arbeitsunfähigkeit kein Gesuch, bleibt das Arbeitsverhältnis formell bestehen. Selbst bei Vollinvalidität müsste der Arbeitgeber kündigen. Massgebend muss sein, dass die Person eine Rente beziehen könnte und im entsprechenden Ausmass arbeitsunfähig ist (Abs. 2 lit. d). Dazu muss auch der Arbeitgeber Abklärungen in Gang bringen können, wenn die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall länger als eine gewisse Zeit dauert und die Wiederaufnahme der Arbeit ungewiss ist.

Für die von Volk oder Kantonsrat gewählten Personen gelten die Beendigungsgründe in der Übersicht nur eingeschränkt. Die vorzeitige Amtsenthebung richtet sich hier ausschliesslich nach der Kantonsverfassung. Daher gilt für Mitglieder des Regierungsrates sowie die vom Kantonsrat gewählten Richterinnen und Richter beispielsweise keine Altersgrenze.

## **2.9.2 Kündigung im Anstellungsverhältnis**

Ein befristetes Arbeitsverhältnis läuft einfach aus. Sofern nichts anderes vereinbart ist, soll aber auch eine vorzeitige Kündigung möglich sein (Art. 10). Der Arbeitgeber kann sich dabei auf die gleichen Gründe stützen wie im unbefristeten Arbeitsverhältnis (Art. 11).

Beim unbefristeten Arbeitsverhältnis handelt es sich um die ordentliche Anstellung, welche die Wahl auf Amtsdauer ersetzen soll. Die Ausgestaltung der Kündigungsmöglichkeiten ist ein zentraler Punkt. Das Gesetz soll eine Aufzählung von sachlichen Gründen enthalten. Sie soll nicht abschliessend sein, um Raum für die Praxis zu lassen. Die vorgeschlagenen Gründe (Abs. 4 lit. a bis h) finden sich in der einen oder anderen Weise in vielen Gesetzen.

- Arbeitspflichten folgen aus Gesetz, Weisung oder Vertrag. Bei erheblichen Verletzungen wird das Arbeitsverhältnis nicht erfüllt. Bei geringen Verfehlungen hält sich der Schaden in Grenzen und ist das Vertrauensverhältnis wieder herstellbar.
- Wenn Leistung oder Verhalten nicht befriedigen, wird in der Regel erst ermahnt.
- Eine Person kann aus objektiven Gründen nicht in der Lage sein, Aufgaben ausreichend zu erledigen. Das Arbeitsverhältnis ist dann zu prüfen. Zu handeln ist auch, wenn eine Person andere zumutbare Arbeiten (vgl. Art. 30 Abs. 4) nicht übernimmt.
- Wesentliche wirtschaftliche oder betriebliche Gründe liegen namentlich vor, wenn eine Stelle aufgehoben wird, weil der Staat Aufgaben nicht mehr wahrnimmt und/oder ihm Mittel fehlen, nicht aber, wenn eine Person kurzfristig nicht ausgelastet ist. Weil sie kein Verschulden trifft, soll nach Möglichkeit eine andere Stelle angeboten werden. Anspruch auf Verbleib im Staatsdienst besteht aber wie heute nicht.
- Bei längerer erheblicher Arbeitsverhinderung ist die Aufgabenerfüllung gefährdet. Nach Ablauf der Sperrfrist bei Krankheit oder Unfall (Art. 15 Abs. 2) soll daher wie heute auf das Ende der Lohnfortzahlung gekündigt werden können.
- Bei der Verübung von Straftaten geht es nicht nur um solche innerhalb der dienstlichen Tätigkeit, sondern auch solche, die als Privatperson begangen werden. Die Privatsphäre ist auch für Staatsangestellte geschützt. Das Vertrauen der Öffentlichkeit in die korrekte Aufgabenerfüllung kann aber erschüttert sein, wenn ein Sachzusammenhang zur dienstlichen Tätigkeit besteht oder sich in der Tat ein Charakter zeigt, der sie in Frage stellt.
- Wer sich auf eine Stelle bewirbt, untersteht einer Wahrheitspflicht. Bei Verletzung einer wesentlichen Auskunfts- oder Offenbarungspflicht, ist das Vertrauensverhältnis gestört.

- Wenn eine Anstellungsbedingung entfällt oder nicht erfüllt wird, ist auch eine Grundlage für die Beschäftigung nicht (mehr) gegeben. Eine Bedingung kann sich aus dem Gesetz ergeben, wie der Wohnsitz in der Umgebung für die Polizei, oder aus Vertrag, etwa bei Führungspersonen, welche einen Kaderkurs absolvieren sollen.

Liegt einer dieser Gründe vor, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis auch umgestalten (Art. 12). Eine einvernehmliche Umgestaltung ist jederzeit möglich.

Liegt ein wichtiger Grund vor, welcher die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht, kann fristlos gekündigt werden (Art. 13). Dies entspricht der Umschreibung im OR (Art. 337). Dazu gibt es eine reichhaltige Praxis.

### **2.9.3 Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Amtsdauer**

Soweit die Wahl auf Amtsdauer ausnahmsweise noch vorgesehen ist, besteht weiterhin der bisherige Kündigungsschutz (Art. 14). Das Arbeitsverhältnis kann während der Amtsdauer nur aus wichtigen Gründen aufgelöst werden, was eine stärkere Unabhängigkeit ergibt. Am Ende der Amtsperiode kann eine Nichtwiederwahl aus sachlichen Gründen erfolgen, was mit der Kündigung im Anstellungsverhältnis (Art. 11) übereinstimmt. Für Funktionen, für welche die Kantonsverfassung ein besonderes Abberufungsverfahren vorsieht (vgl. 2.9.1), richtet sich die vorzeitige Auflösung allein nach den betreffenden Bestimmungen.

### **2.9.4 Kündigungsschutz und -folgen**

Heute wird eine angefochtene Verfügung aufgehoben, wenn sie zu wenig begründet ist. Die Person kann im Amt verbleiben, auch wenn eine Zusammenarbeit undenkbar ist. Im privaten Arbeitsverhältnis bedarf die Kündigung keiner besonderen Gründe und ist gültig, wenn keine Sperrfrist verletzt wird. Ausnahmsweise erfolgt eine Entschädigung (Art. 336 ff. OR). Die Vorlage ist ein Mittelweg (Art. 15). Eine Kündigung bedarf sachlicher Gründe, soll aber wie im OR gültig sein. Bei Mängeln liegt es im Ermessen des Arbeitgebers, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter an der bisherigen oder einer anderen Stelle zu beschäftigen. Voraussetzung ist insbesondere, dass noch ein ausreichendes Vertrauensverhältnis besteht. Gerichtliche Anordnung der Wiederanstellung ist ausgeschlossen. Verzichtet der Arbeitgeber auf eine neue Anstellung, schuldet er eine Entschädigung. Das OR sieht eine Entschädigung nur bei Missbräuchen vor. Eine Kündigung durch den Kanton ist auch zu sanktionieren, wenn sie zwar nicht missbräuchlich, aber sachlich nicht genügend begründet ist. Reine Mängel im Vorgehen tangieren die Gültigkeit einer Kündigung nicht, sollen in groben Fällen jedoch zu einer Entschädigung führen, wenn der Arbeitgeber auf seinen Entscheid nicht zurückkommt oder das Verfahren wiederholt.

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber soll aber ausnahmsweise unzulässig sein:

- Übernommen werden soll der zeitliche Kündigungsschutz des OR (Art. 336c).
- Bei Missbräuchen im Sinne des OR (Art. 336) kann eine Kündigung nicht nur zu einer Entschädigung führen. Der Staat kann sich Willkür nicht leisten.
- Eine weitere Art Missbrauch wäre die Entlassung einer Person, weil sie die gesetzlichen Aufgaben richtig erfüllt. So wenig es im öffentlichen Interesse läge, dass jemand seine hoheitlichen Befugnisse missbraucht und sich etwa für die nicht korrekte Erteilung von Bewilligungen bezahlen liesse, dürfte es sein, dass Personal entlassen würde, nur weil es richtige Entscheide fällt, die aber im Umfeld missliebig wären.
- Rein politisch motivierte Kündigungen sollen ausgeschlossen werden. Staatsangestellte sollen nicht von der Ausrichtung der Vorgesetzten abhängen, wenn sie gut arbeiten. Für Arbeitsverhältnisse, bei denen das Vertrauensverhältnis zu vorgesetzten Personen und Stellen von besonderer Bedeutung ist, kann diese Schranke ausgeschlossen werden.

Eine Kündigung zur Unzeit entfaltet wie im OR keine Wirkung. In den weiteren Fällen kann die betroffene Person nach Kenntnisnahme der Begründung innerhalb der Rechtsmittelfrist die Aufhebung der Kündigung verlangen.

Zur Gewährleistung der Rechtssicherheit ist die Aufzählung abschliessend. Die kantonalen Gründe können nur durch klare Ansprüche aus übergeordnetem Recht ergänzt werden. Der Kündigungsschutz bei Diskriminierungen im Arbeitsverhältnis auf Grund des Geschlechtes richtet sich nach Gleichstellungsgesetz (SR 151.1, Art. 5 Abs. 1 und 2 GIG).

Es gibt auch Fälle, in denen eine Kündigung sachlich gerechtfertigt ist, die betroffene Person daran aber kein relevantes Verschulden trifft, insbesondere bei Aufhebung einer Stelle. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält heute eine Abfindung, wenn sie 10 Dienstjahre hat und 45 Jahre alt ist. Diese Grenze soll auf 40 Jahre gesenkt werden (Art. 17 Abs. 1), weil die Suche nach einer neuen Stelle früher erschwert ist. Von politischer Seite ist die Senkung der Altersgrenze teilweise abgelehnt worden. Einzelheiten sollen nicht mehr im Gesetz geregelt werden. Folgende Umsetzung ist vorgesehen: Die Grenze soll weiterhin ein Jahresgehalt sein, das Maximum aber rascher erreicht werden. Der Anspruch beginnt wie heute mit sechs Monatslöhnen und soll mit jedem Altersjahr um einen Monatslohn steigen. Mit der neuen Möglichkeit für einen Sozialplan können beim Abbau einer grösseren Stellenzahl zusätzliche oder andere Leistungen vorgesehen werden (Abs. 2).

### **2.9.5    Verfahrens- und Formvorschriften**

Das Verfahren richtet sich nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz (SHR 172.200). Die Vorlage (Art. 16) hat Handbuchcharakter und übernimmt auch Anforderungen aus der Praxis wie das Recht auf Anhörung.

Der Rechtsschutz ist nötigenfalls mit einer Verfügung zu eröffnen. Soll eine Kündigung gültig sein, darf ein Rechtsmittel in der Regel keine aufschiebende Wirkung haben. Sonst würde das Arbeitsverhältnis vorläufig weiterbestehen. Ein Aufschub rechtfertigt sich heute, weil es keine ordentliche Kündigung gibt, zukünftig aber nicht mehr, da in der Regel nur um eine Entschädigung gestritten werden kann. Im begründeten Einzelfall kann aber aufschiebende Wirkung erteilt werden.

Neu soll eine Behörde die Möglichkeit haben, vorläufig auf die Begründung von Entscheiden zu verzichten. Rechte der Betroffenen würden nicht beschnitten, weil diese nachträglich eine Begründung verlangen können. Einige Personalgesetze kennen solche Lösungen. Wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter beispielsweise die Mitteilung einer Kündigung akzeptiert, ist unnötiger Aufwand vermieden worden. Da vorher eine Anhörung erfolgt ist, sind die Gründe bekannt. Das OR schreibt eine Begründung der Kündigung nur auf Verlangen vor.

### **2.10    Sicherstellung des geordneten Aufgabenvollzuges**

Heute besteht ein Nebeneinander von personalrechtlichen Möglichkeiten der Wahlbehörde und Disziplarmassnahmen des Regierungsrates, wenn Leistung und/oder Verhalten einer Person den Anforderungen nicht genügen oder Arbeitspflichten verletzt werden.

Das Disziplinarrecht ist eine Besonderheit im Beamtenstatus. Solange einer auf Amtsdauer gewählten Person kaum gekündigt werden konnte, war es wichtig, zumindest bei erheblicher Pflichtverletzung eine Entlassung vornehmen zu können. Gleichzeitig mit dem Verzicht auf die Amtsdauer und der Einführung kündbarer Anstellungsverhältnisse rücken immer mehr Kantone vom Disziplinarrecht ab (Michel, a.a.O., S. 103 ff.). Der Akt der Disziplinierung ist auch Teil der bürokratischen Verwaltung und hängt mit dem Bild der hoheitlichen Tätigkeit zusammen. Disziplinierung kann sich als Führungsinstrument rechtfertigen im System, das auf besondere Treue und Gehorsam ausgerichtet ist. Die Pflichten im öffentlichen Dienst nähern sich dem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis an. Gefragt sind eigenverantwortliches und leistungsorientiertes Verhalten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nicht mehr nur Ge-

waltunterworfenen im rechtlichen Sonderstatus, sondern Vertragspartei. Neuere Systeme setzen auf andere Anreize, um das Funktionieren der Verwaltung zu gewährleisten und Verhalten zu sanktionieren. Die ordentliche Kündigung, deren Androhung, die Ermahnung und besoldungswirksame Massnahmen genügen. Das Disziplinarrecht ist denn auch im Kanton Schaffhausen vor einigen Jahren weitgehend entfallen. Früher war es ausführlich geregelt mit einem detaillierten Massnahmenkatalog und einem besonderen Verfahren. Neu soll es nur noch personalrechtliche Massnahmen geben, wobei die Kompetenz grundsätzlich bei der Anstellungsbehörde liegt (Art. 41 f.).

## **2.11 Arbeitsverhinderung und Vorsorge**

### **2.11.1 Leistungen bei Arbeitsverhinderung**

Die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall soll weiterhin maximal ein Jahr dauern (Art. 38 Abs. 1). Sie wird ergänzt durch eine neue Härtefallregelung (Abs. 2). Nach Ablauf der Lohnfortzahlung erfolgen in der Regel Versicherungsleistungen. Soweit das Arbeitsverhältnis weiter besteht, schuldet der Arbeitgeber noch Lohn für die effektiv geleistete Arbeit. Weil die Leistungen der Pensionskasse unter dem bisherigen Lohn liegen und es eine Weile dauern kann bis zu einer Rente der Invalidenversicherung, wird die Rechtsgrundlage geschaffen für gezielte Leistungen im begründeten Einzelfall. Diese haben keinen Lohncharakter, sondern sind ein Ausdruck der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Dagegen wäre es nicht angebracht, die Lohnfortzahlung generell auszuweiten, wie dies von einem Vernehmlassungsteilnehmer gefordert worden ist.

Der Schwangerschaftsurlaub (Abs. 3) entspricht dem geltenden Recht und ist im Vergleich mit anderen Kantonen gut positioniert. Eine Änderung erscheint daher nicht angebracht.

### **2.11.2 Vorsorge und Pensionskasse**

Es werden zwei Neuerungen betreffend Leistungen des Arbeitgebers vorgeschlagen, die vor oder neben Leistungen der Pensionskasse (Art. 39) treten:

- Die bisherigen Erfahrungen mit der Übergangsrente sind gut. Der Versuchsbetrieb soll aufgegeben und der Anspruch fest verankert werden (Abs. 3). Einzelheiten sollen nicht mehr durch den Kantonsrat (SHR 180.130) geregelt werden. Nicht ins Gesetz gehört die Obergrenze. Eine Änderung ist nicht vorgesehen. Die Leistung erfolgt wie bisher bei freiwilligem Übertritt in den vorzeitigen Ruhestand sowie neu auch bei Versetzung in den Ruhestand bei Erreichen der Altersgrenze (vgl. Art. 9 Abs. 1 lit. c), heute 60 Jahre.
- Bei der einseitigen Versetzung in den Ruhestand soll darüber hinaus eine Grundlage für weitere Leistungen längstens fünf Jahre vor Anspruch auf Übergangsrente geschaffen werden (Abs. 4; vgl. die Erläuterungen zu Art. 9 Abs. 1 lit. c in Ziff. 2.9.1).

Bei der Pensionskasse wird eine Änderung der Rechtsetzungskompetenzen angestrebt (Abs. 5). Heute regelt der Kantonsrat die Einzelheiten über die Pensionskasse, was sachlich nicht zwingend ist. Auf Grund der Tragweite muss der Kantonsrat die Bestimmungen über die Leistungen des Arbeitgebers genehmigen, also die Kantonsbeiträge. Welche Leistungen die Pensionskasse erbringt, ihre Organisation und die Verfahren, kann der Regierungsrat regeln. Dadurch kann verstärkt auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingegangen und echte Parität hergestellt und die Abläufe können massgeblich beschleunigt werden. Das Personal hat im Bereich der beruflichen Vorsorge im Vergleich zu Angestellten der Privatwirtschaft geringere Einflussmöglichkeiten, obschon es um wichtige Leistungen zu seinen Gunsten geht, welche es mitfinanziert. In der Projektarbeit sind dazu Bedürfnisse angemeldet worden.

## **2.12 Mitwirkung und Sozialpartnerschaft**

Der Kommunikation kommt überall zentrale Bedeutung zu, wo Menschen miteinander Ziele erreichen sollen. Das Gesetz verankert die Grundlagen einer internen Kommunikation. Diese fördert auch eine wirkungsvolle Ausübung der Mitwirkungsrechte. Die Mitspracheregelung (Art. 27) baut auf der heutigen Konzeption auf, wird verstärkt und beseitigt Mängel. Sie ist in der Vernehmlassung nicht in Frage gestellt worden.

Verhandlungspartnerin des Regierungsrates in allgemeinen Personalangelegenheiten ist die Personalkommission. Sie besteht weiterhin mehrheitlich aus Verbandsvertretungen. Allfällige Verhandlungen mit einzelnen Personalverbänden sollen grundsätzlich über die Vertretungen in der Kommission erfolgen. Damit entfallen Überschneidungen. Konsequenterweise muss es den Verbänden freistehen, wen sie in die Kommission schicken. Nur mit den Verbänden verhandelt werden könnten etwa Gesamtarbeitsverträge. Einzelheiten der Mitsprache sind auf Verordnungsstufe zu regeln.

Für Betriebskommissionen, welche es in den Spitälern bereits gibt, wird eine ausdrückliche Rechtsgrundlage geschaffen. Sie befassen sich mit Fragen im Arbeitsumfeld. Verankert wird sodann die individuelle Mitsprache beim eigenen Arbeitsplatz.

## **2.13 Verschiedene Neuerungen**

Nachfolgend werden einzelne weitere Punkte aufgegriffen, die heute gar nicht geregelt sind oder neu anders umgesetzt werden sollen.

### **2.13.1 Probezeit**

Das geltende Recht enthält keine Regelung zur Probezeit. Die Praxis lässt die Vereinbarung zu. Das OR und neuere Personalgesetze schreiben Probezeiten vor. Das Arbeitsverhältnis soll grundsätzlich mit einer Probezeit beginnen (Art. 6 Abs. 4). Im Arbeitsvertrag kann auf die Probezeit verzichtet werden. Ist nichts anderes vorgeschrieben oder vereinbart, dauert die Probezeit zwei Monate. Sie kann bis sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden. Dies kann sich bei ganzen Berufsgruppen rechtfertigen wie etwa Lehrkräften (Schulsemester) wie auch im Einzelfall.

### **2.13.2 Persönlichkeitsschutz**

Der Persönlichkeitsschutz im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis versteht sich von selbst, ist aber so grundlegend, dass er umfassend verankert wird (Art. 18). Das geltende Personalgesetz spricht nur die Gesundheitsvorsorge an. Weil die einzelnen Aspekte des Persönlichkeitsschutzes anderweitig geregelt sind, sollen keine Bereiche erwähnt oder näher beschrieben werden, was vereinzelt in der Vernehmlassung gefordert worden ist. Der Datenschutz richtet sich nach den einschlägigen Bestimmungen (SHR 174.100 und 174.101). Zum Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz, insbesondere auch gegen sexuelle Belästigung und Mobbing, hat der Regierungsrat bereits im Jahre 1999 Richtlinien erlassen.

### **2.13.3 Vorschlagswesen**

Ein moderner Betrieb schafft und erhält ein Klima, in dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich aufgerufen fühlen, permanent an der Verbesserung zu arbeiten. Für Vorschläge kann eine Belohnung zuerkannt werden (Art. 28). Die zur Verfügung stehenden Mittel können analog zu den Leistungsprämien festgelegt werden. Ein Vorschlag, der beispielsweise die Effizienz der betrieblichen Abläufe spürbar steigert, ist auch eine besondere Leistung.

### **2.13.4 Geistiges Eigentum**

Das geltende Recht hat keine Regelung für Erfindungen und Werke, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis erschaffen werden. Probleme ergeben sich vor allem dort, wo die Entwicklung solcher Produkte nicht zur eigentlichen Amtstätigkeit gehört. Fragen können sich etwa stellen bei Fachlehrkräften, welche Unterrichtsdokumentationen mit Schulmaterial herstellen oder EDV-Anwendenden, die zwar während der Arbeitszeit, aber ohne verpflichtet zu sein, nutzbare Programme entwickeln. Der Entwurf regelt, wann Rechte zum Arbeitgeber übergehen und eine Vergütung geschuldet ist (Art. 36).

### **2.13.5 Vertrauensärztliche Untersuchung**

Heute ist vorgesehen, dass eine Person vor einer Anstellung zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung aufgeboten werden kann. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen jedoch auch während der Dauer des Arbeitsverhältnisses aufgeboten werden können, sofern dies zur Abklärung der Arbeitsfähigkeit erforderlich ist. Das Gesetz stellt dies klar (Art. 37), weil das Aufgebot einen Eingriff in die Persönlichkeit darstellt. Vereinzelt ist dies in Frage gestellt worden. Nötigenfalls muss aber der Arbeitgeber Abklärungen veranlassen können.

### **2.13.6 Ausserdienstliche Tätigkeiten**

Das Gesetz soll keine bestimmte Lösung mehr vorgeben. Für die Umsetzung sind folgende Punkte massgeblich: Bei einer Nebenbeschäftigung muss verhindert werden, dass sie die Erfüllung der staatlichen Aufgaben beeinträchtigt bzw. für die dienstliche Stellung nachteilig ist. Grundsätzlich soll weiterhin eine Bewilligung verlangt werden. Vor der Aufnahme ist also ein Gesuch zu stellen. In Bezug auf die Ausübung von (anderen) öffentlichen Ämtern soll der Kanton weiterhin soweit als möglich offen sein. Die bestehende Regelung soll beibehalten werden. Sie stellt darauf ab, ob ein Amt in zeitlicher Hinsicht mit der dienstlichen Tätigkeit zu vereinbaren ist. Um dies kontrollieren und nötigenfalls eingreifen zu können, ist die geplante Aufnahme eines Amtes daher zu melden.

Folgende Sachverhalte können demnach dazu führen, dass eine ausserdienstliche Tätigkeit nicht oder nur eingeschränkt ausgeübt werden darf:

- Auf Grund der Art der Tätigkeit besteht die Gefahr eines Konfliktes mit Dienstinteressen.
- Die Tätigkeit erfolgt gegen Entgelt und beansprucht die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter in einem Umfang, der die Leistungsfähigkeit im Arbeitsverhältnis mit dem Kanton relevant vermindern kann (was sicher der Fall ist, wenn die Pensen total über 100 % betragen).
- Für die Tätigkeit soll Arbeitszeit in Anspruch genommen werden.

Die Bewilligung soll auf Regierungsstufe bleiben. Sie kann mit Auflagen verbunden werden und regelt nötigenfalls die Nutzung und Kompensation von Arbeitszeit und die Verwendung von Nebeneinnahmen.

## **2.14 Vom alten zum neuen Recht**

### **2.14.1 Aufhebung und Änderungen bisherigen Rechtes**

Das neue Personalgesetz hat Auswirkungen auf Erlasse aller Stufen. Betroffen sind andere Gesetze, Dekrete und Verordnungen. Aufgehoben sind Bestimmungen, welche dem neuen Recht widersprechen, namentlich das heutige Personalgesetz (Art. 46). Eine abschliessende Aufzählung gegenstandsloser Vorschriften ist mit vertretbarem Aufwand nicht zu erstellen.

Der Gesetzesentwurf enthält im Anhang formelle Anpassungen in anderen Gesetzen und Dekreten an das neue Arbeitsverhältnis. Bei Funktionen, die künftig im Anstellungsverhältnis arbeiten, werden Begriffe wie Beamte/-r, Wahl, Amtsdauer usw. im Interesse der Klarheit

angepasst. Zwingend wäre dies nicht, weil die betreffenden Personen von Gesetzes wegen in eine Anstellung nach neuem Recht übernommen werden (Art. 47 Abs. 4). Einbezogen werden auch Bestimmungen zu kommunalen Funktionen. Die Gemeinden unterstehen dem Personalgesetz zwar grundsätzlich nicht. Indem auch hier nicht mehr von Beamtinnen oder Beamten die Rede ist, wird aber verdeutlicht, dass die Gemeinden in dieser Beziehung frei sind. Die neue Kantonsverfassung lässt es ihnen offen, das Gemeindepersonal zu wählen oder anzustellen. Weitere Anpassungen betreffen Verweise auf das Personalgesetz, das Besoldungsdekret und das Disziplinarrecht. Was das Besoldungsdekret betrifft, das in der heutigen Form entfallen soll, werden aktuelle Umsetzungsvorstellungen als Hintergrund für die Beratung dieser Vorlage rechtzeitig wieder offen gelegt werden.

Zu erwähnen sind noch die Lehrkräfte. Für diese bestehen zahlreiche Spezialregelungen. So wird beispielsweise zwischen der Wahl und einer provisorischen Anstellung in vielen Arten unterschieden. Die Zuständigkeiten für Begründung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses und für Massnahmen sind auf verschiedene kantonale und kommunale Organe verteilt. Das Personalgesetz gilt grundsätzlich auch für Lehrkräfte. Das neue, flexible Arbeitsverhältnis bietet Raum für alle zweckmässigen Anstellungsformen. Das Erziehungswesen ist bereits Gegenstand von Projekten. Die Personalgesetzrevision nimmt keine inhaltlichen Entscheide vorweg, passt aber Schulgesetz und Schuldekret formell soweit der Vorlage an, dass keine Aussagen zur Anstellung erfolgen, welche nicht auf das neue Recht abgestimmt sind. Die Einzelheiten sollen auf tieferer Stufe geregelt werden. Auf diese Weise werden die nötigen Anpassungsarbeiten rasch und einfach erfolgen können bis zur Ablösung durch Ergebnisse aus der Schulgesetzreform. Das neue Personalrecht verzichtet weitgehend auf Regelungen auf Dekretsstufe. Analog dazu wird vorgeschlagen, die Kompetenz zur näheren Regelung von Voraussetzungen, Zuständigkeiten und Verfahren der Stellenbesetzung im Schulgesetz dem Regierungsrat zu übertragen. Beim Pflichtenheft der Schulbehörde im Schuldekret soll bei Gelegenheit die heutige Praxis verankert werden, wonach Erziehungsdepartement und Schulbehörde bei der Stellenbesetzung zusammenwirken. Einzelheiten der Zusammenarbeit sollen ebenfalls auf tieferer Stufe geregelt werden. Als Folge der geplanten Neuorganisation der Sonderschulen wird sodann die Besoldung der entsprechenden Lehrkräfte vom Kanton zu regeln sein, was im Schulgesetz klarzustellen ist. Redaktionell anzupassen sind Verweise auf das Besoldungsdekret oder Wahlen.

Weil anzunehmen ist, dass nicht alle betroffenen Bestimmungen erfasst werden können, soll der Regierungsrat weitere Anpassungen vornehmen können (Art. 46). Dieses pragmatische Vorgehen wurde schon bei anderen Revisionen gewählt.

Der Erlass oder die Änderung von Regelungen über den Regierungsrat, die Richterinnen und Richter an Obergericht und Kantonsgericht sowie den Kantonsbeitrag an die Besoldung des Gemeindepräsidiums sind bereits erläutert worden (Ziff. 2.8.7 ff.).

### **2.14.2 Übergangsbestimmungen**

Gekündigte, aber noch nicht beendete Arbeitsverhältnisse unterstehen dem alten Recht. Ein Verfahren würde sich nach dem bisherigen Recht richten (Art. 47 Abs. 1). Abgeschlossene Tatsachen richten sich nach altem Recht (Abs. 3), was als allgemeiner Grundsatz an sich nicht speziell verankert werden müsste.

Ein Anliegen des neuen Rechtes ist es, mehr Bereiche in die Ausführungsbestimmungen zu verweisen. Solche müssen nicht alle neu erlassen werden. Bestehende Ausführungen zum alten Recht bleiben gültig, soweit keine neuen Vorschriften erlassen sind (Abs. 2). Dies hat auch zur Folge, dass bis zur Ersetzung das geltende Recht in Bereichen bestehen bleibt, die heute vom Kantonsrat geregelt werden, künftig aber in der Kompetenz des Regierungsrates liegen sollen. Dies betrifft etwa das Besoldungsdekret, das wohl erst nach Inkrafttreten des Gesetzes definitiv abgelöst werden könnte. Mit dem Erlass neuer Bestimmungen würden die alten von Gesetzes wegen hinfällig.

Die bestehenden Beamtenverhältnisse sollen automatisch in neurechtliche Anstellungen überführt werden. Ausgenommen sind die wenigen Funktionen, die weiterhin auf Amtsdauer zu wählen sind. Der Inhalt der noch mit Verfügung begründeten Arbeitsverhältnisse richtet sich im Übrigen nach neuem Recht, auch soweit (noch) kein Arbeitsvertrag besteht. Neue Arbeitsverhältnisse sind durch Vertrag zu begründen. Für bestehende Arbeitsverhältnisse sollen sukzessive Verträge ausgefertigt werden (vgl. Abs. 4 und 5).

Das Personalgesetz selber hat keine direkten Auswirkungen auf den Lohn, wohl aber das Besoldungssystem, das auf der neuen Grundlage errichtet werden soll. Die Einreihung in die neuen Lohnbänder hängt wesentlich von der Funktionsbewertung ab. Funktionen können tiefer als heute eingestuft sein. Bei Personen, deren aktueller Lohn über dem vorgesehenen Bereich liegt, soll der Besitzstand gewahrt werden. Dies entspricht dem Vorgehen in ähnlichen Fällen (vgl. § 13 des Besoldungsdekretes) und wurde nur von einem Vernehmlassungsteilnehmer in Frage gestellt. Diese Löhne können eingefroren werden, bis der nach neuem System berechnete Lohn höher wäre und sie im korrekten Bereich sind. Bei dieser Gelegenheit ist festzuhalten, dass ein neues Besoldungssystem nicht einfach richtig und ein bisheriges falsch ist. Dem Gesetzgeber kommt ein relativ weiter Spielraum bei der Ausgestaltung zu. Massgebend ist die Abstützung auf sachliche Kriterien. Ein neues System kann etwa mehr Wert auf bestimmte Kriterien legen oder neue aufnehmen. Personen, deren Lohn unter dem neuen Bereich liegt, sollen im Rahmen der verfügbaren Mittel so rasch als möglich angehoben werden. Auf Grund der Berechnungen kann dies beim Kanton in einem Schritt erfolgen. Zu achten ist auf das Verhältnis zu Personen der gleichen Funktion, deren Lohn sich bereits im neuen Bereich befindet. Sie sollen massvoll mit angehoben werden (vgl. auch Ziff. 3.1.3). Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen nicht bevorzugt werden (vgl. Abs. 7 und 8).

Zur Sicherstellung von Fairness und Gleichbehandlung in der Umsetzung und zur Entlastung der Verwaltung ist für die Zeit der Überführung in das neue Lohnsystem die Einsetzung einer unabhängigen Ombudsstelle vorgesehen (Abs. 6). Der letzte Schritt wird nach Inkraft-Treten des Gesetzes erfolgen müssen; die Stelle sollte aber die Arbeit bereits bei der Vorbereitung aufnehmen, wenn die Vorlage auf gutem Weg ist. Für das Budget 2004 wären daher Mittel vorzusehen. Gedacht ist an folgendes Vorgehen: Die betroffene Person müsste zuerst bei der vorgesetzten Stelle den Sachverhalt zu ihrer Einstufung abklären. Wären ihr die Sachargumente nicht nachvollziehbar, stünde der Gang zur Ombudsstelle offen. Diese gibt den Beteiligten Gelegenheit, ihre Standpunkte darzulegen. Sie trifft angemessene Abklärungen und strebt eine Vermittlung an. Bei Nichteinigkeit erfolgt eine unverbindliche Empfehlung. Erst anschliessend stünde der formelle Rechtsweg offen.

### **2.14.3 In-Kraft-Treten**

Der Regierungsrat setzt das neue Gesetz in Kraft (Art. 48 Abs. 1). Sofern die Voraussetzungen gegeben sind, kann dies auf den 1. Januar 2005 erfolgen. Für eine rechtzeitige Umsetzung bedarf es eines Vorlaufes von mindestens einem halben Jahr. Nötigenfalls kann der Regierungsrat auch eine differenzierte Inkraftsetzung vornehmen und beispielsweise das alte Recht noch beschränkt weitergelten zu lassen.

Für Gemeinden, welche das kantonale Recht anwenden, also insbesondere Schaffhausen und Neuhausen am Rheinfall (vgl. Ziff. 2.1), ergibt sich im Wesentlichen der gleiche Bedarf an Anpassungen. Es ist nicht ausgeschlossen, dass die entsprechenden Arbeiten länger dauern als beim Kanton. Damit keine Lücken entstehen, kann der Regierungsrat das alte Gesetz in solchen Fällen für beschränkte Zeit weiter gelten lassen (Art. 48 Abs. 2). Diesen Gemeinden wird sodann die Möglichkeit eingeräumt, die Kompetenzen zwischen Exekutive und Legislative abweichend vom Personalgesetz zu verteilen (Art. 44 Abs. 4). Damit werden entsprechende Anliegen erfüllt. Ob und wie weit Gemeindereglemente einem Referendum unterstehen, bestimmt sich dagegen nach dem Gemeindegesetz.

### **3. Auswirkungen der Revision**

#### **3.1 Finanzielle Auswirkungen**

Die meisten Vernehmlassenden haben sich nicht grundsätzlich über Kosten geäußert. Bei einzelnen finanzwirksamen Regelungen bestehen die erwähnten inhaltlichen Differenzen. In allgemeiner Hinsicht tritt ein Vernehmlassungsteilnehmer für eine kostenneutrale Lösung ein, während ein anderer das Lohnniveau um 3 – 5 % anheben möchte. Vor diesem Hintergrund sieht der Regierungsrat keinen Anlass dazu, vom vorgezeichneten massvollen Weg abzuweichen.

Eingegangen wird nur auf vorgeschlagene Änderungen bei finanzwirksamen Bestimmungen im Gesetz oder in der Umsetzung. Nicht alle Änderungen führen effektiv zu Mehrkosten. Oft sind die Kosten kaum abschätzbar. Im Bereich der Personalentwicklung bestehen teilweise erst Anregungen, die vor Umsetzung näher bearbeitet werden müssten.

##### **3.1.1 Entschädigung bei ungerechtfertigter Kündigung**

Es handelt sich um eine neue Regelung, sodass nicht abgeschätzt werden kann, wie viele entschädigungspflichtige Fälle eintreten könnten. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass Kündigungen sorgfältig und mit ausreichenden Gründen erfolgen. Die Regelung sollte nur in Einzelfällen Auswirkungen haben. Diese wären jedoch dem – auch finanziellen – Schaden vorzuziehen, zu dem das heutige System führen kann, wenn eine Person ohne vernünftige Basis zur Weiterarbeit angestellt bleiben muss.

##### **3.1.2 Abfindung und Sozialplan bei unverschuldeter Entlassung**

Die Neuregelung der Abgangsentschädigung wäre eine Ausweitung, indem sie etwas früher einsetzen würde und das Maximum schneller erreicht wäre. Die Mehrkosten sind kaum zu beziffern. Es ist nicht bekannt, wie oft Fälle eintreten. Es kann sich aber nur um eine kleine Zahl handeln. Zusätzliche Kosten könnte ein Sozialplan verursachen. Massenentlassungen sind indessen nicht zu erwarten.

##### **3.1.3 Überführung vom alten ins neue Besoldungssystem**

###### **Lohnsystem**

Das Lohnsystem als solches verursacht keine zusätzlichen Kosten. Da die heutige Struktur bereits systematisch aufgebaut und gut gepflegt worden ist, halten sich die erforderlichen strukturellen Anpassungen in Grenzen. Die Überführung der Funktionen kann mit einmaligen strukturellen Anpassungen von rund 1 % der Lohnsumme bzw. rund 2,5 Mio. Franken erfolgen. Für Hintergründe wird auf die folgenden zwei Abschnitte verwiesen.

Für die Einführung der neuen Informatiklösungen inkl. Software und damit verbundene Schulung werden Kosten von ca. Fr. 100'000.-- anfallen.

Für die Überführungsphase ist eine Ombudsstelle vorgesehen. Dafür sind entsprechende Mittel zu bewilligen. Die Auslastung kann heute nicht abgeschätzt werden.

Die Lohnsummenentwicklung wird mit Ausnahme des Teuerungsausgleiches und unter Vorbehalt des Leistungslohnanteils vom Kantonsrat festgelegt. Beim Teuerungsausgleich ergibt sich in finanzieller Hinsicht keine Änderung, weil am bestehenden System festgehalten werden soll. Der gesetzliche Minimalansatz für Leistungslohnanteile liegt unter dem heute für Stufenanstiege aufzuwendenden Betrag. Für eine vernünftige Anwendung des Lohnsystems ist etwa mit den gleichen Mitteln wie heute zu rechnen.

Die Möglichkeit von Marktzulagen soll unter klaren Bedingungen eingeführt werden. Es lässt sich heute nicht abschätzen, wo, wieweit und wie lange sie auszuschöpfen wären. Es würde sich aber um eine ausserordentliche Massnahme zur Sicherstellung des Aufgabenvollzuges handeln, wenn die nötigen Arbeitskräfte anderweitig nicht rekrutiert werden könnten.

### **Aufholerinnen und Aufholer**

Die Kostenberechnungen basieren auf mehr als 1'850 kantonalen Datensätzen, wobei die grossen Berufsgruppen Lehrkräfte und Pflegepersonal grösstenteils erfasst sind.

Die *finanziell gewichtigen* Funktionskategorien, welche zu den sog. Aufholern zählen, heute also tiefere Gehälter ausweisen als den im zugewiesenen Lohnband vorgesehenen neuen Minimallohn, sind

- Pflegeberufe (Pflegehelferinnen und -helfer SRK, Pflegeassistent, Dipl. Pflegepersonal)
- Lehrberufe (Kindergarten, Primarschule)
- Polizei (Grundfunktion)

Es befinden sich vor allem jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der betreffenden Funktionskategorien unter dem für das Lohnband fixierten Minimallohn. Um die Lohngerechtigkeit innerhalb einer Funktionsgruppe zu gewährleisten, sind bei der Überführung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der unteren drei von fünf Bandpositionen (vgl. Ziff. 2.8.3) mit anzuheben. Dabei ist aber eine Abstufung vorzusehen (Art. 47 Abs. 8), etwa wie folgt:

	Faktor
Aufholerinnen und Aufholer (ausserhalb des Lohnbandes):	1,0
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der untersten Bandposition («a»):	0,6
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der zweituntersten Bandposition («b»):	0,3
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der mittleren Bandposition («c»):	0,1

Die Kostenfolgen liegen mit der neuen Lohnstruktur und den vorgeschlagenen Faktoren bei rund 1 % der Lohnsumme. Die Gehälter können und sollen daher in einem Schritt in die neue Lohnstruktur eingefügt werden.

### **Ausreisserinnen und Ausreisser**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Lohn über dem Maximum des neuen Lohnbandes liegt, sind mehrheitlich in der Verwaltung anzutreffen. Betroffen sind keine grossen homogenen Berufsgruppen. Auf Grund der vorgeschlagenen Besitzstandswahrung (Art. 47 Abs. 7) erfolgen keine unmittelbaren Einsparungen. Durch das Einfrieren der Löhne werden die Kosten mittelfristig auf das neue tiefere Lohnniveau zurückgeführt.

### **Treueprämie**

Mit dem Einbau der Treueprämie in die Lohnbänder werden im ersten Folgejahr rund 0,1 % der Lohnsumme eingespart. Zu beachten ist allerdings, dass die Treueprämien bis anhin nicht pensionskassenpflichtig waren. Der Einbau der bisherigen Besitzstände in den Lohn verursacht über PK-Prämien Mehrkosten von ca. 0,3 % der Lohnsumme. Verrechnet man die linear steigenden Einsparungen mit den fixen Prämienmehrkosten, ergeben sich ab dem vierten Jahr Minderaufwendungen von jährlich ca. 0,1 % der Lohnsumme.

## **Dekret über die Besoldungen der Richterinnen und Richter**

Im Jahre 2002 betragen die Lohnkosten für die Richterinnen und Richter (ohne Ersatzrichterinnen und -richter) rund Fr. 1'354'000.--. Nach dem Dekretsentwurf müssen für sie rund Fr. 1'400'000.-- aufgewendet werden.

## **Dekret über die Besoldung, Ferien und berufliche Vorsorge des Regierungsrates**

Im Jahre 2002 betragen die Lohnkosten für die Mitglieder des Regierungsrates rund Fr. 1'073'000.--. Nach dem Dekretsentwurf müssen für sie rund Fr. 40'000.-- und für Sozialleistungsbeiträge Fr. 16'000.-- mehr aufgewendet werden.

## **Weitere finanzielle Massnahmen und Leistungen**

Das System der Leistungsprämien soll beibehalten werden. Hier sind keine wesentlichen Änderungen vorgesehen. Als zusätzliches Instrument sollen Anerkennungsprämien möglich sein. Mittel dafür sind separat zu budgetieren.

Aus der Projektarbeit ist eine Ausweitung der Jubiläumsgabe vorgeschlagen worden. Heute werden 25 und 40 Dienstjahre mit einem Monatslohn oder längstens 22 Ferientagen belohnt. Neu hätte nach 15 Dienstjahren Anspruch auf einen halben, nach 25 und 35 Jahren auf einen ganzen Monatslohn bestehen sollen. Zum heutigen Zeitpunkt kann jedoch diese Ausweitung auf Grund der finanziellen Vorgaben nicht umgesetzt werden.

Bei einer Ausweitung des Bezügerkreises für Leistungen bei Tod von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern würden die Mehrkosten kaum ins Gewicht fallen. Durchschnittlich ist ein Todesfall pro Jahr zu beklagen.

Zu gewissen Mehrkosten könnten die fakultativen Massnahmen führen, soweit sie eingeführt würden. Die Unterstützung von Personen, welche sich beruflich umorientieren müssen, hätte gezielt zu erfolgen und würde sich auf wenige Einzelfälle beschränken. Einrichtungen zu Gunsten des Personals wie Kinderkrippen könnten beispielsweise mit pauschalen Beiträgen unterstützt werden. Vergünstigungen auf Leistungen und Erzeugnissen des Kantons sollten nicht zu stark ins Gewicht fallen, wenn sie sich in einem angemessenen Rahmen halten.

### **3.1.4 Personalentwicklung**

Die bestehenden Mittel sind weiterhin vorzusehen.

Gefördert werden soll das Lernen über Erfahrungsaustausch (Netzwerke). Dazu wären Mittel bereitzustellen. Das Weiterbildungscontrolling soll ausgebaut werden und der tatsächliche Lerntransfer der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überprüft werden. Die Erkenntnisse sollen dem Personaldienst übermittelt werden. Dies würde zu Mehraufwand führen, was aber durch effizientere Wissensvermittlung zumindest kompensiert werden sollte.

In der Vernehmlassung ist auch betont worden, dass der Schulung von Vorgesetzten beim Einsatz von flexiblen Mitteln verstärktes Gewicht beizumessen sei. Dies wäre mit weiteren Kosten verbunden.

### **3.1.5 Vorschlagswesen**

Es kann nicht gesagt werden, wieweit Vorschläge eingingen, welche zu einer Belohnung führen könnten. Es könnte analog zu den Leistungsprämien ein gewisser Betrag vorgesehen werden, der nach ersten Erfahrungen zu korrigieren wäre. Daneben könnte ein besonderer Prix Nova mit jährlich Fr. 5'000.-- Preissumme für drei innovative Vorschläge ausgesetzt werden. Immer würde den Ausgaben ein Gegenwert gegenüberstehen durch die Steigerung der Effizienz oder eine Verbesserung des Arbeitsklimas.

### **3.1.6 Arbeitszeit**

Die Einführung von Langzeitkonten hätte folgende mutmasslichen Auswirkungen:

- Bei Austritt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: Aufgelaufene Mehrstunden müssten ausbezahlt werden. Für die Abgeltung wären gewisse Rückstellungen vorzusehen.
- In 24-Stunden-Betrieben: Bei einem Sabbatical wären die Kosten für die erforderliche Stellvertretung zu berücksichtigen, damit der Betrieb gesichert ist.
- Für flexible oder gleitende Pensionierung: Hier käme es zu einer Wiederbesetzung der Stelle, wobei aber das meist tiefere Lohnniveau der Nachfolge zu beachten wäre.

### **3.1.7 Geistiges Eigentum**

Für Erfindungen und Werke, die in Erfüllung dienstlicher Aufgaben geschaffen werden, kann ausnahmsweise eine Entschädigung erfolgen. Die vorgeschlagene Lösung ist zurückhaltend und dürfte in wenigen Fällen Kosten bewirken.

### **3.1.8 Leistungen bei Krankheit und Unfall**

Der Anspruch auf Lohnfortzahlung soll unverändert bleiben. In begründeten Einzelfällen sollen darüber hinaus mutmassliche Leistungen der Invalidenversicherung ganz oder zum Teil bevorschusst werden können, um Härtefälle zu vermeiden. Dies wäre eine praxisbezogene und moderate Ergänzung der bestehenden Regelung.

### **3.1.9 Vorzeitiger Übertritt oder vorzeitige Versetzung in den Ruhestand**

Die Übergangsrente bei freiwilligem vorzeitigem Altersrücktritt besteht bereits und führt in der bisherigen Form nicht zu Mehrkosten, wird doch die Nachfolge in der Regel tiefer besoldet und muss die Rente nur für einige Jahre erbracht werden. Dies gilt auch, wenn man eine Person einseitig in den Ruhestand versetzen kann, wenn sie Anspruch auf Übergangsrente hat. Bei der weiteren Möglichkeit, Personen bis fünf Jahre vor diesem Anspruch in den Ruhestand zu versetzen, dürfte die Kostenneutralität nicht mehr gewahrt sein. Die Leistungen müssten die fehlende Übergangsrente und die Überbrückungsrente der Pensionskasse angemessen kompensieren. Die zweifachen Leistungen des Arbeitgebers, der Lohn für die Nachfolge und die Kompensation von Ausfällen der pensionierten Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, wären über einige Zeit zu erbringen. Die Mehrkosten könnten daher kaum über die Lohndifferenz aufgefangen werden. Es ist nicht vorhersehbar, wie oft sich eine solche Lösung anbieten könnte. Es dürfte sich um wenige, aber begründete Einzelfälle handeln.

## **3.2 Personelle Auswirkungen**

Verschiedene Vorschläge sind nicht unmittelbar finanzwirksam, führen aber zu neuen oder erweiterten Aufgaben. Es sollen Kompetenzen auf die sachlich richtige Ebene verlagert und Handlungsspielräume vergrössert werden. Flexible Instrumente bedingen aber auch einen grösseren administrativen und begleitenden Aufwand. Führende sollen mehr Verantwortung erhalten. Die Stärkung der Dienststellen muss mit einer verstärkten Koordination verbunden sein, um einheitliche Standards in der Verwaltung zu setzen. Sodann soll verstärkt auf die Personalentwicklung gesetzt werden. Damit sollen die Grundlagen geschaffen werden für eine erfolgreiche Unternehmenskultur mit fähigen, motivierten Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Auch dies bedingt zentrale Unterstützung. Diese Mehrleistungen können mit den Ressourcen der Personaldienste nicht oder praktisch nicht übernommen werden. Insbesondere in den folgenden Bereichen soll verstärkt angesetzt werden:

- Personalgewinnung;
- Personalentwicklung;

- Controlling (Weiterbildung, Führung, Besoldung, Prämien);
- Vorschlagswesen;
- Lehrlingsbetreuung (Kanton und Stadt);
- interne Kommunikation.

Die Stärkung der Dienststellen und die Anwendung von neuen Instrumenten wird sodann zu einem erhöhten Schulungsbedarf für Vorgesetzte führen.

### **3.3 Kosten-Nutzen-Analyse**

Realistischerweise kann der Übergang in ein neues Lohnsystem, das auf einer umfassenden Funktionsbewertung basiert, nicht kostenneutral erfolgen. Der Regierungsrat hat dies immer klargestellt und im Finanzplan 2002 bis 2005 sind 2 % der Lohnsumme für Anpassungen im Zusammenhang mit dem neuen Personalgesetz vorgesehen. Nach aktuellem Kenntnisstand wird dies ausreichen für alle vorgeschlagenen Massnahmen, wobei die lohnmassige Überführung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Schritt sowie die vorgeschlagene Ausweitung der Ferien die grössten Kostenfaktoren sind.

Die Kosten sind für ein Projekt dieser Grössenordnung verhältnismässig bescheiden. Dies zeigt auch, dass der Kanton bereits über gute Grundlagen verfügt. Sie werden ausgebaut zu einem modernen Personalrecht, das im Grundsatz keinen Vergleich mit anderen Gesetzen scheuen muss. Es regelt Grundsätze, ermöglicht flexible, attraktive Anstellungsbedingungen und ist zukunftsgerichtet, weil es sich auf einfachem Weg weiter entwickeln lässt.

*Sehr geehrter Herr Präsident  
Sehr geehrte Damen und Herren*

*Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragen wir Ihnen, auf die Vorlage einzutreten und den beigefügten Entwürfen zuzustimmen.*

Schaffhausen, 17. Juni 2003

Im Namen des Regierungsrates  
Der Präsident:  
*Dr. Hans-Peter Lenherr*

Der Staatsschreiber:  
*Dr. Reto Dubach*

# Personalgesetz

vom ... 2004

Inhaltsverzeichnis		Seite
1. Abschnitt:	Allgemeine Bestimmungen.....	3
Art. 1	Gegenstand und Geltungsbereich .....	3
Art. 2	Personalpolitik.....	3
Art. 3	Anwendbares Recht.....	3
Art. 4	Gesamtarbeitsverträge.....	4
2. Abschnitt:	Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	4
Art. 5	Besetzung von Stellen .....	4
Art. 6	Entstehung und Anstellungsbedingungen.....	4
Art. 7	Dauer .....	5
Art. 8	Anstellungsbehörde .....	5
Art. 9	Beendigungsgründe .....	5
Art. 10	Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses .....	6
Art. 11	Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses .....	6
Art. 12	Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses .....	6
Art. 13	Fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen.....	6
Art. 14	Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Amtsdauer .....	7
Art. 15	Kündigungsschutz.....	7
Art. 16	Verfahrens- und Formvorschriften.....	7
Art. 17	Abfindung und Sozialplan .....	8
3. Abschnitt:	Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis.....	8
Art. 18	Persönlichkeitsschutz.....	8
Art. 19	Lohn .....	9
Art. 20	Teuerungsausgleich.....	9
Art. 21	Weitere finanzielle Massnahmen und Leistungen.....	10
Art. 22	Personalgespräch .....	10
Art. 23	Ferien .....	10
Art. 24	Urlaub.....	10
Art. 25	Personalentwicklung .....	11
Art. 26	Rückzahlungspflicht .....	11
Art. 27	Kommunikation und Mitsprache .....	11

Art. 28	Vorschlagswesen .....	12
Art. 29	Rechtsbeistand .....	12
Art. 30	Arbeits- und Treuepflicht .....	12
Art. 31	Arbeitszeit .....	13
Art. 32	Verpflichtungen des Personals .....	13
Art. 33	Schranken des Streikrechtes .....	13
Art. 34	Schweigepflicht .....	13
Art. 35	Ausserdienstliche Tätigkeiten .....	14
Art. 36	Geistiges Eigentum .....	14
Art. 37	Vertrauensärztliche Untersuchung .....	14
4. Abschnitt:	Massnahmen zu Gunsten des Personals.....	14
Art. 38	Arbeitsverhinderung .....	14
Art. 39	Vorsorge.....	14
Art. 40	Unfallversicherung .....	15
5. Abschnitt:	Massnahmen zur Sicherung des Aufgabenvollzuges .....	15
Art. 41	Massnahmen.....	15
Art. 42	Verfahren .....	16
6. Abschnitt:	Vollzug und Ausführungsbestimmungen.....	16
Art. 43	Personaldienste .....	16
Art. 44	Ausführungsbestimmungen.....	16
7. Abschnitt:	Schlussbestimmungen .....	17
Art. 45	Aufhebung bisherigen Rechtes .....	17
Art. 46	Änderung bisherigen Rechtes .....	17
Art. 47	Übergangsbestimmungen .....	17
Art. 48	Inkrafttreten .....	18
Anhang:	Änderungen von Gesetzen und Dekreten .....	19

**Gesetz  
über das Arbeitsverhältnis  
des Staatspersonals  
(Personalgesetz)**

vom ... 2004

*Der Kantonsrat Schaffhausen  
beschliesst als Gesetz:*

**1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen**

**Art. 1     Gegenstand und Geltungsbereich**

- <sup>1</sup> Dieses Gesetz regelt das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kanton und seinem Personal.
- <sup>2</sup> Es gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit keine besonderen gesetzlichen Bestimmungen bestehen.
- <sup>3</sup> Es gilt auch für die Mitglieder des Regierungsrates, soweit ihre Belange nicht durch den Kantonsrat geregelt werden.
- <sup>4</sup> Diesem Gesetz nicht unterstellt sind
- a) Lernende gemäss dem Bundesgesetz über die Berufsbildung; mit ihnen wird ein Lehrvertrag nach dem Obligationenrecht (OR) abgeschlossen;
  - b) Personen, die gestützt auf Art. 3 Abs. 3 dieses Gesetzes oder besondere gesetzliche Regelungen nach OR angestellt werden;
  - c) die Mitglieder von Kommissionen; soweit keine besonderen Bestimmungen bestehen, werden ihre Belange durch den Regierungsrat geregelt.
- <sup>5</sup> Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Staatsdienst stehen, eingeschlossen die auf Amtsdauer gewählten Personen.
- <sup>6</sup> Das Gesetz gilt nach Massgabe des Gemeindegesetzes auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinden und ihrer Institutionen.

**Art. 2     Personalpolitik**

- <sup>1</sup> Der Kanton sorgt für zeitgemässe Anstellungs- und Arbeitsbedingungen.
- <sup>2</sup> Der Regierungsrat erlässt ein Leitbild zu seiner Personalpolitik und überprüft es mindestens einmal in der Amtsperiode.
- <sup>3</sup> Er schafft die notwendigen Voraussetzungen für die Umsetzung.

**Art. 3     Anwendbares Recht**

- <sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in den Rechten und Pflichten gemäss dem kantonalen Recht.

<sup>2</sup> Soweit das kantonale Recht keine Regelung enthält, gelten für das Arbeitsverhältnis sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des OR.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat kann in begründeten Fällen Personalkategorien oder einzelne Arbeitsverhältnisse dem OR unterstellen. Er kann Mindestvorschriften für diese Arbeitsverhältnisse vorsehen.

<sup>4</sup> Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis der dem OR unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Zivilrechtspflege zuständig.

<sup>5</sup> Der Regierungsrat kann für bestimmte Dienststellen, Bereiche oder Personalkategorien während beschränkter Zeit zur probeweisen Umsetzung geplanter Neuerungen von einzelnen Bestimmungen abweichen. Die Ergebnisse sind auszuwerten.

#### Art. 4 Gesamtarbeitsverträge

<sup>1</sup> Der Regierungsrat kann für Gegenstände, zu deren Regelung er abschliessend zuständig ist, mit Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einzelne Personalkategorien oder Bereiche abschliessen.

<sup>2</sup> Er kann die vereinbarten Bestimmungen für die den entsprechenden Verbänden nicht angeschlossenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich erklären.

<sup>3</sup> Die Bestimmungen der Gesamtarbeitsverträge werden zu Bestandteilen der einzelnen Arbeitsverhältnisse.

## 2. Abschnitt: Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

#### Art. 5 Besetzung von Stellen

<sup>1</sup> Zu besetzende Stellen sind in der Regel zu veröffentlichen.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat regelt das Verfahren bei der Besetzung von Stellen.

#### Art. 6 Entstehung und Anstellungsbedingungen

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlicher Natur.

<sup>2</sup> Es entsteht mit dem Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages oder der Wahl auf Amtsdauer, soweit diese vorgesehen ist.

<sup>3</sup> Voraussetzung für eine Anstellung ist insbesondere die fachliche und persönliche Eignung. Der Regierungsrat regelt das Nähere. Er kann weitere Anstellungsbedingungen vorsehen.

<sup>4</sup> Zu Beginn der Anstellung gilt grundsätzlich eine Probezeit. Sie beträgt zwei Monate, soweit nichts anderes vorgeschrieben oder vereinbart ist. Sie kann bis auf sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden.

## Art. 7 Dauer

- <sup>1</sup> Der Arbeitsvertrag ist in der Regel auf unbestimmte Dauer abzuschliessen.
- <sup>2</sup> Arbeitsverhältnisse werden auf Amtsdauer begründet, wenn das Volk oder der Kantonsrat Wahlorgan ist. Mitglieder der vom Obergericht gewählten Rechtspflegebehörden werden auf Amtsdauer gewählt.
- <sup>3</sup> Der Regierungsrat kann in begründeten Fällen für weitere Personen die Wahl auf Amtsdauer vorsehen.

## Art. 8 Anstellungsbehörde

- <sup>1</sup> Anstellungsbehörde ist der Regierungsrat bzw. im Bereich der Rechtspflege das Obergericht, soweit sich die Anstellungsbefugnis nicht aus der Verfassung oder besonderen gesetzlichen Bestimmungen ergibt.
- <sup>2</sup> Der Regierungsrat bzw. das Obergericht kann die Anstellung delegieren.
- <sup>3</sup> Die Anstellungsbefugnis umfasst alle weiteren personalrechtlichen Entscheide, soweit nichts anderes geregelt ist. Der Regierungsrat kann für bestimmte Entscheide die Mitwirkung der Personaldienste oder anderer Stellen vorsehen.
- <sup>4</sup> Ist das Volk oder der Kantonsrat Wahlbehörde, obliegen die Kompetenzen in Personalangelegenheiten dem Regierungsrat bzw. dem Obergericht. Für die Entlassung ist die Wahlbehörde zuständig.

## Art. 9 Beendigungsgründe

- <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird aufgelöst durch
  - a) Kündigung des Anstellungsverhältnisses (Art. 10, 11 und 13);
  - b) Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Amtsdauer (Art. 14);
  - c) vorzeitigen Übertritt oder vorzeitige Versetzung in den Ruhestand nach den Bestimmungen über die Vorsorge (Art. 39).
- <sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung
  - a) mit dem Ablauf der vereinbarten Dauer;
  - b) mit dem Erreichen des ordentlichen AHV-Rücktrittsalters; die Anstellungsbehörde kann Ausnahmen bewilligen;
  - c) mit dem Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters;
  - d) im Ausmass, in dem die Voraussetzungen für eine Invalidenrente der Pensionskasse erfüllt sind; der Regierungsrat regelt das Verfahren.
- <sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis kann durch den Arbeitgeber oder im gegenseitigen Einvernehmen der Vertragsparteien umgestaltet werden (Art. 12).
- <sup>4</sup> Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Gesetzes beenden. Vorbehalten bleibt eine Abfindung (Art. 17 Abs. 1).
- <sup>5</sup> Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen, insbesondere für die vom Volk oder vom Kantonsrat gewählten Personen.

## Art. 10 Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses

<sup>1</sup> Das befristete Arbeitsverhältnis kann während seiner Dauer wie ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (Art. 11) gekündigt werden.

<sup>2</sup> Die Vertragsparteien können vereinbaren, dass das befristete Arbeitsverhältnis vor Ablauf seiner Dauer nur aus wichtigen Gründen (Art. 13) gekündigt werden kann.

## Art. 11 Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses

<sup>1</sup> Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

<sup>2</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden. Eine längere Frist kann vorgeschrieben oder vereinbart werden, höchstens aber 30 Tage. Während einer Verlängerung beträgt die Frist 30 Tage.

<sup>3</sup> Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Monate, ab dem zweiten Dienstjahr drei Monate. Eine längere Frist kann vorgeschrieben oder vereinbart werden, höchstens aber sechs Monate. Die Kündigung kann jeweils auf das Ende eines Monats erfolgen, sofern kein anderer Termin vorgeschrieben ist oder vereinbart wurde.

<sup>4</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus sachlichen Gründen kündigen. Vorbehalten bleibt die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand (Art. 9 Abs. 1 lit. c). Als sachliche Gründe gelten insbesondere

- a) schwere oder wiederholte Verletzung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis;
- b) ungenügende Leistung oder ungenügendes Verhalten, die trotz Mahnung anhalten oder sich wiederholen;
- c) mangelnde Eignung oder Bereitschaft, vereinbarte Arbeit zu verrichten, oder mangelnde Bereitschaft, andere zumutbare Arbeit zu verrichten;
- d) wesentliche wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, sofern der betroffenen Person keine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann oder sie eine solche nicht annimmt;
- e) längerfristige erhebliche Verhinderung in der Aufgabenerfüllung; in diesem Fall kann das Arbeitsverhältnis auf das Ende der Lohnfortzahlung wegen Krankheit oder Unfall beendet werden;
- f) Begehung einer Straftat, die sich mit der Aufgabenerfüllung nicht vereinbaren lässt;
- g) wesentliche unwahre Angaben oder das Verschweigen wesentlicher Tatsachen bei der Anstellung;
- h) Wegfall oder Nichterfüllung einer Anstellungsbedingung.

## Art. 12 Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitgeber aus sachlichen Gründen unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine umgestaltet werden.

<sup>2</sup> Im gegenseitigen Einvernehmen können die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis jederzeit umgestalten.

## Art. 13 Fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos gekündigt werden.

<sup>2</sup> Wichtig ist jeder Grund, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die betroffene Vertragspartei unzumutbar macht.

#### Art. 14 Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Amtsdauer

<sup>1</sup> Die Wahlbehörde kann das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Personen vor Ablauf der Amtsdauer aus wichtigen Gründen (Art. 13) auflösen.

<sup>2</sup> Nichtwiederwahl am Ende einer Amtsdauer ist aus sachlichen Gründen (Art. 11) möglich.

<sup>3</sup> Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Kanton ist zu begründen, sofern nicht das Volk oder der Kantonsrat Wahlbehörde ist.

<sup>4</sup> Die Rücktrittsfrist für auf Amtsdauer gewählte Personen beträgt sechs Monate, sofern nichts anderes vorgeschrieben ist oder vereinbart wurde.

#### Art. 15 Kündigungsschutz

<sup>1</sup> Die Kündigung durch den Arbeitgeber wird auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters aufgehoben, wenn sie

- a) Folge der ordnungsgemässen Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter ist;
- b) ausschliesslich die Folge einer Neubesetzung der Anstellungs- oder Aufsichtsbehörde ist, soweit nicht für besondere Arbeitsverhältnisse etwas anderes vorgeschrieben oder im Arbeitsvertrag eine Ausnahme vorgesehen ist;
- c) missbräuchlich im Sinne des OR ist.

<sup>2</sup> Voraussetzungen und Wirkungen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des OR.

<sup>3</sup> Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann.

<sup>4</sup> Eine ausgesprochene Kündigung ist unter Vorbehalt der Abs. 1 bis 3 gültig. Erweist sich die Kündigung durch den Arbeitgeber nachträglich als sachlich nicht genügend begründet oder wurde ein wesentlicher Verfahrensgrundsatz grob verletzt, so hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine Entschädigung, sofern keine Wiederanstellung durch den Arbeitgeber erfolgt. Ein Anspruch auf Fortführung des bisherigen oder Eingehung eines neuen Arbeitsverhältnisses besteht nicht.

<sup>5</sup> Die Entschädigung bemisst sich nach den Bestimmungen des OR zur missbräuchlichen Kündigung. Vorbehalten bleibt eine Abfindung (Art. 17 Abs. 1).

#### Art. 16 Verfahrens- und Formvorschriften

<sup>1</sup> Soweit dieses Gesetz keine Regelung enthält, richtet sich das Verfahren und der Rechtsschutz nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

<sup>2</sup> Begründung und Verlängerung, Umgestaltung, Kündigung, Nichtwiederwahl und einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses müssen in schriftlicher Form erfolgen. Können sich die Parteien über die Beendigung nicht einigen, so kündigt der Arbeitgeber in Form einer Verfügung

<sup>3</sup> Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, so erlässt der Arbeitgeber eine Verfügung.

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber kann auf die Begründung einer Verfügung verzichten. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann innert 20 Tagen eine Begründung mit Rechtsmittelbelehrung verlangen. In diesem Falle laufen Rechtsmittelfristen mit Zustellung der Begründung.

<sup>5</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist vor einer belastenden Verfügung anzuhören. Ist ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig, muss die Anhörung sobald als möglich nachgeholt werden.

<sup>6</sup> Die Anhörung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Dem zuständigen Personaldienst ist Gelegenheit zur Mitwirkung zu geben. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann an eine mündliche Anhörung eine Vertrauensperson mitnehmen.

<sup>7</sup> Rechtsmittel gegen Verfügungen über vorsorgliche Massnahmen, die Umgestaltung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben keine aufschiebende Wirkung, sofern die verfügende oder instruierende Behörde nichts Gegenteiliges anordnet.

<sup>8</sup> Das Verfahren ist, ausgenommen bei Mutwilligkeit, kostenlos, sofern der Streitwert die Grenzen im Arbeitsvertragsrecht des OR nicht übersteigt.

#### Art. 17 Abfindung und Sozialplan

<sup>1</sup> Wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber aufgelöst, ohne dass die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter daran ein überwiegendes Verschulden trifft, so ist eine Abfindung geschuldet, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre gedauert hat und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das 40. Altersjahr vollendet hat. Der Regierungsrat regelt das Nähere.

<sup>2</sup> Kommt es wegen Stellenabbau zur Kündigung einer grösseren Zahl von Arbeitsverhältnissen, legt der Regierungsrat unter Beizug der Personalverbände einen Sozialplan fest. Dieser regelt die Leistungen des Staates, wobei sie sich an der Abfindung orientieren. Er kann auch zusätzliche oder Leistungen anderer Art vorsehen.

### 3. Abschnitt: Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis

#### Art. 18 Persönlichkeitsschutz

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben am Arbeitsplatz Anspruch auf Schutz der Gesundheit und auf Wahrung der persönlichen Integrität.

## Art. 19 Lohn

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf einen angemessenen Lohn. Dieser richtet sich nach den Anforderungen und Belastungen der Funktion sowie der Leistung und berücksichtigt den Arbeitsmarkt. Bei der Anstellung ist die nutzbringende Erfahrung angemessen zu berücksichtigen.

<sup>2</sup> Der Kantonsrat beschliesst mit dem Voranschlag die auf Grund der zu erfüllenden Aufgaben und der bestehenden Verpflichtungen notwendige Lohnsumme. Werden die Aufgaben erweitert, sind die erforderlichen Mittel durch den Kantonsrat bereitzustellen. Zusätzlich sind für Leistungslohnanteile mindestens 0,5 % der beschlossenen Lohnsumme festzulegen. Bei schlechter Wirtschaftslage und angespannten Kantonsfinanzen kann ganz oder teilweise darauf verzichtet werden.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat entscheidet über die Verwendung der bewilligten Lohnsumme.

<sup>4</sup> Der Regierungsrat regelt die Grundsätze der Lohnfestlegung, insbesondere

- a) die Lohnstruktur;
- b) die Zuordnung der Funktionen in die Lohnstruktur;
- c) das Verfahren der Lohnentwicklung;
- d) das Verfahren der Funktionsbewertung;
- e) die Lohnfindung und -entwicklung bei Neuanstellungen und neuen Aufgaben;
- f) die Zuständigkeiten für die interne Mittelverteilung und die Lohnfestlegungen;
- g) die Funktionen, deren Lohn keinen Leistungsanteil enthält, und das Verfahren der Lohnentwicklung für dieselben;
- h) den bei der Pensionskasse versicherten Lohn.

<sup>5</sup> Er kann befristete Zuschläge zum Lohn vorsehen, um diesen an die regionale Arbeitsmarktlage, an die örtliche Infrastruktur und an die branchenspezifischen Bedürfnisse anzupassen.

<sup>6</sup> Die Festsetzung ihres Lohnes wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schriftlich mitgeteilt. Sie gilt als genehmigt, wenn diese nicht schriftlich innert 20 Tagen Einwände erheben.

<sup>7</sup> Der Kantonsrat regelt den Lohn für die Mitglieder des Regierungsrates sowie die Richterinnen und Richter am Obergericht und am Kantonsgericht. Der Regierungsrat regelt den Lohn für die Staatsschreiberin oder den Staatsschreiber.

## Art. 20 Teuerungsausgleich

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten den Teuerungsausgleich.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat setzt auf Grund des Landesindex der Konsumentenpreise die Höhe des Teuerungsausgleichs fest. Er regelt das Nähere.

<sup>3</sup> Der Kantonsrat kann bei starker Teuerung, schlechter Wirtschaftslage und angespannten Kantonsfinanzen die Teuerung nicht oder nur teilweise ausgleichen. Bei veränderten Verhältnissen kann die nicht ausgeglichene Teuerung zu einem späteren Zeitpunkt ganz oder teilweise wieder in den Grundlohn eingebaut werden.

## Art. 21 Weitere finanzielle Massnahmen und Leistungen

<sup>1</sup> Der Regierungsrat regelt

- a) Zulagen und Entschädigungen für unregelmässige Arbeit oder zusätzliche Dienste;
- b) Massnahmen und Leistungen zur Gewinnung, zur Erhaltung und zur Belohnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
- c) die Ausrichtung von Jubiläumsgaben für langjährige Mitarbeit;
- d) die Anrechnung von Naturalleistungen an den Lohn;
- e) den Ersatz von Auslagen und die Vergütung für Inkonvenienzen;
- f) die Ausrüstung mit den Geräten, der Dienstkleidung und weiterem Material, das zur Erfüllung der Aufgaben nötig ist;
- g) die Leistungen an Hinterbliebene bei Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters.

<sup>2</sup> Er kann weitere Massnahmen und Leistungen vorsehen, insbesondere

- a) Massnahmen zur Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei beruflicher Neuorientierung und Veränderungen;
- b) den Betrieb oder die Unterstützung von Einrichtungen zu Gunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- c) Vergünstigungen auf Leistungen und Erzeugnissen des Kantons;
- d) die private Benützung dienstlicher Einrichtungen.

## Art. 22 Personalgespräch

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf die Beurteilung ihrer Leistung und ihres Verhaltens.

<sup>2</sup> Die Vorgesetzten führen in der Regel einmal jährlich ein Personalgespräch mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

<sup>3</sup> Das Personalgespräch dient der Standortbestimmung, der Überprüfung der Aufgabenerfüllung, der Vereinbarung von Zielen, der Förderung der Zusammenarbeit und der beruflichen Entwicklung sowie der Leistungsbeurteilung.

<sup>4</sup> Es bildet eine Grundlage für die leistungsgerechte Entlohnung und zielorientierte Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie nötigenfalls für personalrechtliche Massnahmen.

<sup>5</sup> Der Regierungsrat regelt das Nähere. Er kann eine Vorgesetztenbeurteilung vorsehen.

## Art. 23 Ferien

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben jährlich Anspruch auf mindestens vier Wochen und zwei Tage Ferien. Der Regierungsrat regelt das Nähere.

## Art. 24 Urlaub

<sup>1</sup> Als Urlaub gilt jede auf Gesuch hin bewilligte Dienstabwesenheit.

<sup>2</sup> Urlaub kann gewährt werden, wenn es die betrieblichen Verhältnisse erlauben.

<sup>3</sup> Er kann je nach Interessenlage bezahlt, teilweise bezahlt oder unbezahlt gewährt werden.

<sup>4</sup> Die Aus- und Weiterbildung oder andere Personalentwicklungsmassnahmen können durch Gewährung von Urlaub unterstützt werden.

<sup>5</sup> Bei persönlichen Ereignissen erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezahlten Kurzurlaub von angemessener Dauer.

<sup>6</sup> Der Regierungsrat regelt das Nähere.

#### Art. 25 Personalentwicklung

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber schafft die Voraussetzungen für eine nachhaltige Personalentwicklung, insbesondere durch Förderung der Aus- und Weiterbildung.

<sup>2</sup> Er fördert neben den funktionsbezogenen Fähigkeiten und der langfristig flexiblen Einsatzbereitschaft auch die Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz.

<sup>3</sup> Er fördert die Ausbildung von Lernenden beim Kanton.

<sup>4</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemühen sich persönlich um berufliche Weiterbildung. Sie können zur Weiterbildung verpflichtet werden.

<sup>5</sup> Der Arbeitgeber trägt die Kosten der von ihm veranlassten Personalentwicklungsmassnahmen. Die ganze oder teilweise Übernahme der Kosten richtet sich im Übrigen nach der Interessenlage.

<sup>6</sup> Der Regierungsrat regelt das Nähere.

#### Art. 26 Rückzahlungspflicht

<sup>1</sup> Leistet der Arbeitgeber an die Kosten der Aus- und Weiterbildung oder anderer Personalentwicklungsmassnahmen namhafte Beiträge oder wird ein längerer bezahlter Urlaub gewährt, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich zur Rückzahlung der Aufwendungen verpflichtet, wenn der Staatsdienst in einer gewissen Frist verlassen oder die Ausbildung abgebrochen wird.

<sup>2</sup> Der Kanton kann gegenüber bisherigen Arbeitgebern bestehende Rückzahlungspflichten über Ausbildungsbeiträge für in seinen Dienst eintretende Personen ablösen, wenn ein betriebliches Interesse nachgewiesen ist.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat regelt das Nähere.

#### Art. 27 Kommunikation und Mitsprache

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber und seine Organe kommunizieren und informieren auf allen Stufen offen, direkt, zeit- und bedürfnisgerecht.

<sup>2</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein Mitspracherecht in allen sie betreffenden Fragen. Sie nehmen dieses Recht durch die Personalverbände, die Personalkommission, die Betriebskommissionen sowie persönlich wahr.

<sup>3</sup> Die Personalkommission setzt sich mehrheitlich aus Vertreterinnen und Vertretern der Personalverbände zusammen. Sie ist Verhandlungspartnerin des Regierungsrates in allgemeinen Personalangelegenheiten.

<sup>4</sup> Vor wichtigen Änderungen des Personal- und Lohnrechtes oder der betrieblichen Organisation ist der Personalkommission Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

<sup>5</sup> Verhandlungen mit einzelnen Personalverbänden werden in der Regel mit deren Vertreterinnen und Vertretern in der Personalkommission geführt.

<sup>6</sup> Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann zu Fragen der Gestaltung der eigenen Tätigkeit und des Arbeitsplatzes Stellung nehmen.

<sup>7</sup> Der Regierungsrat regelt das Nähere.

#### Art. 28 Vorschlagswesen

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eingeladen, organisatorische, technische und wirtschaftliche Verbesserungen der Verwaltung oder des Betriebes vorzuschlagen.

<sup>2</sup> Für Vorschläge kann eine Belohnung zugesprochen werden.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat regelt das Nähere.

#### Art. 29 Rechtsbeistand

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber schützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für Rechtsstreitigkeiten, welche den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit gegenüber Dritten erwachsen.

#### Art. 30 Arbeits- und Treuepflicht

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich zu erfüllen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.

<sup>2</sup> Sie sind verpflichtet, einander in dienstlichen Aufgaben zu unterstützen und zu vertreten.

<sup>3</sup> Sie unterstehen dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht der Vorgesetzten.

<sup>4</sup> Wenn es die Umstände erfordern und soweit es ihnen zumutbar ist, können den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern andere oder zusätzliche Arbeiten oder ein neues Aufgabengebiet am gleichen oder einem anderen Arbeitsort zugewiesen werden. Eine damit verbundene Lohnreduktion kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist angeordnet werden.

### Art. 31 Arbeitszeit

- <sup>1</sup> Die Ausgestaltung der Arbeitszeit trägt den Bedürfnissen der Öffentlichkeit, des Betriebes sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung.
- <sup>2</sup> Der Regierungsrat regelt die Arbeitszeit und ihre Einteilung sowie die Ruhe- und Freizeit.
- <sup>3</sup> Er fördert individuelle und flexible Arbeitszeitmodelle und -formen.
- <sup>4</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auch ausserhalb der ordentlichen Betriebszeit und über die Sollarbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es die Aufgabe erfordert und soweit es ihnen zumutbar ist.

### Art. 32 Verpflichtungen des Personals

- <sup>1</sup> Soweit es für die Aufgabenerfüllung notwendig ist, kann der Regierungsrat oder der Arbeitsvertrag für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Verpflichtung vorsehen,
  - a) an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet zu wohnen oder eine zugewiesene Wohnung zu beziehen;
  - b) den Arbeitsort in einer bestimmten Zeit erreichen zu können;
  - c) bestimmte Geräte, Arbeitskleider oder Sicherheitsvorrichtungen zu verwenden.
- <sup>2</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Einkommen aus der Tätigkeit zu Gunsten Dritter an den Arbeitgeber abzuliefern, soweit sie die betreffenden Aufgaben im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis übernommen haben. Der Regierungsrat oder der Arbeitsvertrag kann Ausnahmen vorsehen.
- <sup>3</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen im Zusammenhang mit ihrer Arbeitsleistung keine Geschenke oder sonstigen Vorteile für sich oder andere annehmen, fordern oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind Zuwendungen von geringem Wert sowie wissenschaftliche und kulturelle Auszeichnungen.

### Art. 33 Schranken des Streikrechtes

Zur Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit oder der Versorgung mit lebensnotwendigen Gütern und Dienstleistungen kann der Regierungsrat das Streikrecht für bestimmte Personalkategorien beschränken oder aufheben.

### Art. 34 Schweigepflicht

- <sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit über Angelegenheiten aus dem Arbeitsverhältnis verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheimzuhalten sind. Diese Pflicht bleibt nach Beendigung des Amtsverhältnisses bestehen.
- <sup>2</sup> Eine Verletzung der Schweigepflicht liegt nicht vor, wenn schwerwiegende Missstände nach erfolgloser Ausschöpfung des Dienstweges dem zuständigen parlamentarischen Aufsichtsorgan oder dem Präsidium des Kantonsrates gemeldet werden.

### Art. 35 Ausserdienstliche Tätigkeiten

Die Ausübung von Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern darf die Erfüllung der Aufgaben nicht nachteilig beeinflussen. Der Regierungsrat regelt das Nähere.

### Art. 36 Geistiges Eigentum

<sup>1</sup> Die Rechte an Erfindungen und an urheberrechtlich geschützten Werken, die von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Ausübung der dienstlichen Tätigkeit geschaffen werden, gehen auf den Kanton über. Das zuständige Departement kann bei erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung eine angemessene Vergütung zusprechen oder die Verwertung der Rechte der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter überlassen.

<sup>2</sup> Erfindungen und Werke, die im Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit geschaffen werden, sind dem Kanton zum Erwerb anzubieten. Das zuständige Departement spricht für erworbene Rechte eine angemessene Vergütung zu.

### Art. 37 Vertrauensärztliche Untersuchung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Stellenbewerberinnen oder -bewerber können in begründeten Fällen zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung verpflichtet werden.

## 4. Abschnitt: Massnahmen zu Gunsten des Personals

### Art. 38 Arbeitsverhinderung

<sup>1</sup> Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall wird der volle Lohn bis auf die Dauer von maximal 12 Monaten ausgerichtet.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber kann in begründeten Ausnahmefällen auch nach Ablauf der Lohnfortzahlung und bei beendetem Arbeitsverhältnis weitere Leistungen erbringen.

<sup>3</sup> Mitarbeiterinnen haben bei Schwangerschaft und Niederkunft Anspruch auf vier Monate Lohnzahlung, sofern das Arbeitsverhältnis über neun Monate gedauert hat. Bei kürzerer Dauer besteht Anspruch auf zwei Monate Lohnzahlung.

<sup>4</sup> Der Regierungsrat regelt das Nähere. Er regelt ausserdem

- a) die Lohnzahlung bei obligatorischen und freiwilligen Dienstleistungen sowie anderen Einsätzen ausserhalb des Arbeitsverhältnisses;
- b) die Anrechnung der Leistungen obligatorischer Sozialversicherungen an den Lohn und weitere Leistungen;
- c) die Lohnzahlung bei selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit.

### Art. 39 Vorsorge

<sup>1</sup> Der Kanton führt zur Absicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die wirtschaftlichen Folgen von Invalidität, Alter und Tod eine Pensionskasse.

<sup>2</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb einer bestimmten Frist vor Erreichen des AHV-Rentenalters in den Ruhestand treten oder versetzt werden, erhalten eine Übergangsrente.

<sup>3</sup> Es kann zudem vorgesehen werden, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den Ruhestand versetzt werden, bevor sie Anspruch auf eine Übergangsrente haben, während längstens fünf Jahren Übergangsleistungen erhalten.

<sup>4</sup> Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten über Beitrittspflicht, Organisation und Leistungen der Pensionskasse und Leistungen des Arbeitgebers. Die Bestimmungen über die Beiträge des Arbeitgebers an die Pensionskasse bedürfen der Genehmigung durch den Kantonsrat.

<sup>5</sup> Der Kantonsrat kann die Leistungen der Pensionskasse an die pensionierten kantonalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Teuerungszulagen ergänzen, sofern die Pensionskasse ohne Prämienhöhung den vollen Teuerungsausgleich nicht gewährleisten kann.

#### Art. 40 Unfallversicherung

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten versichert.

<sup>2</sup> Es können Zusatzversicherungen abgeschlossen werden.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat regelt das Nähere, insbesondere die Beteiligung des Kantons und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Prämien.

### **5. Abschnitt: Massnahmen zur Sicherung des Aufgabenvollzuges**

#### Art. 41 Massnahmen

<sup>1</sup> Genügen Leistung oder Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Anforderungen nicht oder werden Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt, so trifft die Anstellungs- oder Aufsichtsbehörde die zur Sicherung des geordneten Aufgabenvollzuges erforderlichen Massnahmen.

<sup>2</sup> Insbesondere kann sie

- a) eine Ermahnung aussprechen;
- b) einen Verweis erteilen;
- c) eine Bewährungsfrist ansetzen;
- d) die Zuweisung anderer Aufgaben oder die Versetzung anordnen;
- e) eine Lohnkürzung vornehmen;
- f) die Auflösung des Arbeitsverhältnisses androhen;
- g) das Arbeitsverhältnis gemäss den entsprechenden Bestimmungen auflösen.

<sup>3</sup> Massnahmen können miteinander verbunden werden.

## Art. 42 Verfahren

<sup>1</sup> Die Ermahnung erfolgt mündlich nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung der Betroffenen. Sie ist protokollarisch zusammen mit einer allfälligen Stellungnahme der Betroffenen festzuhalten. Die übrigen Massnahmen werden durch Verfügung im Verfahren nach Art. 16 Abs. 3 ff. angeordnet.

<sup>2</sup> Die Anstellungs- oder Aufsichtsbehörde kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorläufig freistellen und die Lohnzahlung ganz oder teilweise aussetzen, wenn

- a) genügende Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen;
- b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist;
- c) erhebliche öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

<sup>3</sup> Die Vorgesetzten können unaufschiebbare vorsorgliche Massnahmen treffen. Diese sind unverzüglich der Anstellungs- oder Aufsichtsbehörde zur Genehmigung zu unterbreiten. Im Rechtsmittelverfahren kann die instruierende Behörde die vorsorglichen Massnahmen anordnen.

## 6. Abschnitt: Vollzug und Ausführungsbestimmungen

### Art. 43 Personaldienste

<sup>1</sup> Das Personalamt ist die allgemeine Dienststelle für Personalfragen.

<sup>2</sup> Es unterstützt den Regierungsrat und die Verwaltung in der Umsetzung der Personalpolitik und in der einheitlichen Anwendung des Personalrechtes.

<sup>3</sup> Es arbeitet direkt mit den Verwaltungs- und Rechtspflegebehörden zusammen und unterstützt die Dienststellen durch Beratung und weitere Dienstleistungen. Es erlässt im Rahmen seines Aufgabenkreises fachtechnische Weisungen.

<sup>4</sup> Der Regierungsrat regelt das Nähere. Er kann weitere Personaldienste vorsehen.

### Art. 44 Ausführungsbestimmungen

<sup>1</sup> Der Regierungsrat erlässt die in diesem Gesetz vorgesehenen näheren Bestimmungen sowie die erforderlichen Vollzugsbestimmungen.

<sup>2</sup> Er kann die Zuständigkeit zum Erlass der Bestimmungen nach Abs. 1 für bestimmte Regelungs- oder Organisationsbereiche an die Departemente, Rechtspflegebehörden, Anstalten oder Betriebe delegieren.

<sup>3</sup> Soweit sachliche Gründe es rechtfertigen, können die Ausführungsbestimmungen für bestimmte Personalkategorien voneinander abweichende Regelungen vorsehen.

<sup>4</sup> Die Gemeinden, für welche dieses Gesetz Anwendung findet, können die Zuständigkeit zum Erlass von Ausführungsbestimmungen in der Gemeindeverfassung oder einem allgemeinverbindlichen Reglement abweichend regeln.

## 7. Abschnitt: Schlussbestimmungen

### Art. 45 Aufhebung bisherigen Rechtes

Mit dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes werden alle ihm widersprechenden Bestimmungen aufgehoben, insbesondere das Gesetz über die Dienstverhältnisse des Staatspersonals (Personalgesetz) vom 26. Oktober 1970.

### Art. 46 Änderung bisherigen Rechtes

- <sup>1</sup> Die im Anhang aufgeführten Gesetze und Dekrete werden geändert.
- <sup>2</sup> Der Regierungsrat kann abweichende personalrechtliche Bestimmungen und Bezeichnungen in weiteren Gesetzen und Dekreten im Sinne dieses Gesetzes auf dem Verordnungsweg anpassen.

### Art. 47 Übergangsbestimmungen

- <sup>1</sup> Für die im Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes bestehenden Arbeitsverhältnisse gilt das neue Recht, soweit sie nicht bereits nach altem Recht gekündigt worden sind.
- <sup>2</sup> Die bisherigen Ausführungsbestimmungen gelten weiter, soweit sie diesem Gesetz nicht widersprechen und solange neue Vorschriften gestützt auf dieses Gesetz nicht erlassen sind.
- <sup>3</sup> Tatsachen, die vor dem In-Kraft-Treten des neuen Rechtes eingetreten sind, geben keinen Anspruch auf rückwirkende Anwendung des neuen Rechtes.
- <sup>4</sup> Das Arbeitsverhältnis der nach früherem Recht auf Amtsdauer gewählten kantonalen Beamtinnen und Beamten sowie der dem Personalgesetz unterstellten gewählten Lehrpersonen wird von Gesetzes wegen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt, sofern sie nicht weiterhin auf Amtsdauer zu wählen sind.
- <sup>5</sup> Die neu nicht mehr auf Amtsdauer zu wählenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten sukzessive einen schriftlichen Arbeitsvertrag, spätestens aber bei der nächsten Änderung des individuellen Arbeitsverhältnisses. Bis zum Abschluss eines Vertrages gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes und der Ausführungsbestimmungen als Vertragsinhalt.
- <sup>6</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden unter Berücksichtigung einer Funktionsbewertung nach neuem Recht einzeln in die Lohnstruktur eingereiht. Der Regierungsrat setzt für Beschwerden im Zusammenhang mit der Überführung eine Ombudsstelle ein und regelt das Verfahren. Der Rechtsweg steht erst nach Durchführung des Verfahrens vor der Ombudsstelle offen.
- <sup>7</sup> Die zuletzt bezogene Besoldung bleibt bei der Überführung garantiert. Liegt der aktuelle Lohn einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters über dem maximalen Lohn gemäss neuem Lohnsystem, werden Teuerungszulagen und Reallohnerhöhungen so lange nicht entrichtet, bis der Lohn auf Grund der neuen Einstufung den garantierten Betrag erreicht hat.

<sup>8</sup> Liegt der aktuelle Lohn einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters unter dem minimalen Lohn gemäss neuem Lohnsystem, hat die Anpassung im Rahmen der verfügbaren Mittel so rasch als möglich zu erfolgen, spätestens aber innert drei Jahren. Um innerhalb der gleichen Funktion angemessene Lohnrelationen zu wahren, werden gleichzeitig die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Lohn sich bereits in den Grenzen des neuen Lohnsystems befindet, abgestuft angehoben. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der gleichen Funktion dürfen nicht bevorzugt werden.

#### Art. 48 In-Kraft-Treten

<sup>1</sup> Dieses Gesetz untersteht dem Referendum. Es tritt auf einen vom Regierungsrat zu bestimmenden Zeitpunkt in Kraft. Es kann zeitlich und nach Personalkategorien gestaffelt in Kraft gesetzt werden.

<sup>2</sup> Für Gemeinden, für welche dieses Gesetz Anwendung findet, kann der Regierungsrat das bisherige Gesetz längstens ein Jahr weiter gelten lassen, sofern die erforderlichen Anpassungen bis zum In-Kraft-Treten des neuen Rechtes nicht abgeschlossen sind.

<sup>3</sup> Dieses Gesetz ist im Amtsblatt zu veröffentlichen und in die kantonale Gesetzessammlung aufzunehmen.

Schaffhausen, ... 2004

IM NAMEN DES KANTONSRATES

Der Präsident:

Die Sekretärin:

**Anhang: Änderungen von Gesetzen und Dekreten  
im Zusammenhang mit der Totalrevision des Personalgesetzes (Art. 46)**

**1. Gesetze**

**a) Gemeindegesetz vom 17. August 1998**

In Art. 7 lit. b wird der Begriff «Beamtungen» ersetzt durch «auf Amtsdauer gewählte Personen».

**b) Organisationsgesetz vom 18. Februar 1985**

In Art. 10 Abs. 2 wird der Begriff «Beamte» ersetzt durch Mitarbeiter.

In Art. 36 Abs. 2 wird der Begriff «weitere Chefbeamte und Sachbearbeiter» ersetzt durch «Mitarbeiter».

**c) Gesetz über den Schutz von Personendaten vom 7. März 1994**

Art. 23 Satz 1

Der Regierungsrat ernennt als verwaltungsunabhängige Aufsichtsstelle eine kantonale Datenschutzbeauftragte oder einen kantonalen Datenschutzbeauftragten.

**d) Zivilprozessordnung für den Kanton Schaffhausen vom 3. September 1951**

In Art. 153 Abs. 3 wird der Begriff «ein Vermittlungsbeamter» ersetzt durch «vermittelnd tätig».

In Art. 203 Ziff. 1 wird der Begriff «Staats- und Gemeindebeamte» ersetzt durch «Personen im Dienst des Kantons oder der Gemeinden».

In Art. 236 Ziff. 2 wird der Begriff «dem zuständigen Beamten» ersetzt durch «der zuständigen Person».

**e) Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs vom 23. August 1976**

Art. 2 Abs. 1

Die Aufsichtsbehörde wählt die Betreibungsbeamten und stellt das für die Betreibungsämter erforderliche Personal an.

Art. 5 Abs. 1

Die Aufsichtsbehörde wählt den Konkursbeamten und seinen Stellvertreter und stellt das für das kantonale Konkursamt erforderliche Personal an.

**f) Strafprozessordnung für den Kanton Schaffhausen vom 15. Dezember 1986**

In den Art. 12 Abs. 1, 30 Abs. 1 und 2, 79 Abs. 1 und 3, 80 Abs. 3, 81 Abs. 1, 89 Abs. 2, 90 Abs. 1 lit. a, 114 Abs. 1 und Art. 206 Abs. 1 werden die Begriffe «Beamte» oder «Beamten» ersetzt durch «Mitarbeiter».

Art. 18 Abs. 1 Satz 1

Die Staatsanwaltschaft und das Verkehrsstrafamt stehen in administrativer und personalrechtlicher Hinsicht unter der Aufsicht des Regierungsrates.

In Art. 28 Ingress und Text sowie Art. 63 Abs. 1 wird der Begriff «Beamten und Angestellten» ersetzt durch «Mitarbeiter» bzw. «Mitarbeitern».

In Art. 142 Abs. 2 wird der Begriff «einen Polizeibeamten» ersetzt durch «die Polizei».

In Art. 184 Abs. 2 und Art. 85 Abs. 2 wird der Begriff «Beamten» ersetzt durch «Personen».

Art. 332 Abs. 3

Wenn nötig, veranlasst es die Einleitung von Massnahmen nach den Bestimmungen des Personalgesetzes oder eines Strafverfahrens.

**g) Gesetz über die Jugendstrafrechtspflege vom 22. April 1974**

Art. 4 Abs. 3

Das Obergericht stellt das Fürsorge- und Kanzleipersonal an.

In Art. 19 Abs. 3 wird der Begriff «Polizeibeamte oder -beamtinnen» ersetzt durch «Angehörige der Polizei».

#### **h) Polizeiorganisationsgesetz vom 22. April 1974**

In Art. 3 Abs. 2 wird der Begriff «Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte» ersetzt durch «Angehörige der Polizei».

In Art. 17 Abs. 1 wird der Begriff «Kommandantenwahl» ersetzt durch «Ernennung des Kommandanten».

#### **Art. 21 Ausweispflicht**

<sup>1</sup> Angehörige der Polizei in Zivil legitimieren sich vor jeder Amtshandlung mit dem Polizeiausweis, sofern die Umstände dies zulassen.

<sup>2</sup> Wer polizeilich angehalten wird, kann von Angehörigen der Polizei in Uniform die Nennung des Namens und der Dienststelle verlangen. Diese sind zur Auskunft verpflichtet, sofern die Umstände es zulassen.

#### **i) Schulgesetz vom 27. April 1981**

Art. 56, 57, 59 und 68 werden aufgehoben

#### **Art. 58 Besetzung der Lehrstellen**

Voraussetzungen, Zuständigkeiten und Verfahren der Stellenbesetzung werden durch Verordnung des Regierungsrates geregelt, soweit sie nicht durch Dekret geregelt sind.

#### **Art. 79 Abs. 1**

Die Besoldungen der Lehrer werden vom Kanton festgesetzt.

In Art. 79 Abs. 4 und Art. 92 Abs. 1 werden die Begriffe «Ansätzen des kantonalen Besoldungsdekrets» und «Besoldungsdekrets des Kantons» ersetzt durch «kantonalen Ansätzen».

#### **j) Einführungsgesetz zum Berufsbildungsgesetz vom 28. März 1983**

In Art. 23 wird der Begriff «des Besoldungsdekretes» ersetzt durch «die kantonalen Bestimmungen über die Besoldung».

In Art. 24 Abs. 1 wird der Begriff «Wahl» ersetzt durch «Anstellung».

**k) Finanzhaushaltsgesetz vom 26. Juni 1989**

In Art. 40 wird der Begriff «Beamten und Angestellten» ersetzt durch «Mitarbeiter».

**l) Gesundheitsgesetz vom 19. Oktober 1970**

In Art. 41 Abs. 2 wird der Begriff «Der Bestattungsbeamte» ersetzt durch «Die für die Bestattung verantwortliche Person».

**m) Einführungsgesetz zu den Bundesgesetzen über die Alters- und Hinterlassenenversicherung und über die Invalidenversicherung vom 11. April 1994**

In Art. 4 Abs. 2 lit. b und c wird der Begriff «Wahl» ersetzt durch «Ernennung».

In Art. 7 Abs. 1 wird der Begriff «gewählt» ersetzt durch «ernannt».

Art. 7 Abs. 2 Satz 2

In diesen Fällen wird die Leitung durch diejenige Gemeinde ernannt, in der die Zweigstelle ihren Sitz hat.

In Art. 9 Abs. 2 lit. a und b wird der Begriff «Beamte und Angestellte» ersetzt durch «Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter».

**n) Gesetz über die Schaffhauser Kantonalbank vom 31. Januar 1983**

In Art. 18 Abs. 3 Ziff. 3 wird der Begriff «Steuerbeamte» ersetzt durch «Mitarbeiter der Steuerbehörden».

**2. Dekrete****a) Dekret betreffend das Kanzleiwesen der Gerichte vom 30. September 1929**

In § 2 und § 7 Abs. 1 werden die Begriffe «als Beamten» bzw. «als Beamtem» und «als Angestellten» gestrichen.

In § 11 Abs. 1 wird der Begriff «der Beamten und Angestellten der Gerichtskanzleien» ersetzt durch «des Kanzleipersonals».

## § 4

Das Kantonsgericht stellt das Personal seiner Kanzlei an und nimmt es in Pflicht.

## § 8

Das Obergericht stellt das Personal seiner Kanzlei an und nimmt es in Pflicht.

**b) Dekret über die Organisation des Obergerichtes vom 4. Dezember 1978**

In § 2 Abs. 1 Ziff. 4 wird der Begriff «Disziplinarverfahren» ersetzt durch «Verfahren zur Sicherstellung des Aufgabenvollzuges».

**c) Dekret über Besoldung, Ferien und berufliche Vorsorge des Regierungsrates des Kantons Schaffhausen vom 31. August 1998**

Titel

Dekret über das Dienstverhältnis und die berufliche Vorsorge des Regierungsrates des Kantons Schaffhausen

Ingress

Der Kantonsrat Schaffhausen,  
gestützt auf Art. 1 Abs. 3 und 19 Abs. 7 des Personalgesetzes,  
beschliesst als Dekret:

Titel I.

Allgemeines, Besoldung und Ferien

**§ 1 Geltung des Personalgesetzes**

<sup>1</sup> Für die Mitglieder des Regierungsrates gilt das Personalgesetz sinngemäss, soweit es mit ihrer Stellung vereinbar ist und keine besonderen Bestimmungen bestehen.

<sup>2</sup> Nicht anwendbar sind insbesondere die Art. 22, 41 und 42 des Personalgesetzes.

<sup>3</sup> Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Amtsdauer richtet sich nach den Bestimmungen der Kantonsverfassung über die Abberufung.

**§ 2 Besoldung**

<sup>1</sup> Die Jahresbesoldung der Mitglieder des Regierungsrates beträgt 119.5 % des Maximums des obersten Lohnbandes für das Staatspersonal.

<sup>2</sup> *Entspricht dem bisherigen § 1 Abs. 2*

<sup>3</sup> *Entspricht dem bisherigen § 1 Abs. 3*

<sup>4</sup> Die versicherte Jahresbesoldung im Sinne dieses Dekretes beträgt 98 % der Besoldung gemäss Abs. 1.

### § 3 Kinderzulagen und Jubiläumsgabe

<sup>1</sup> *Entspricht dem bisherigen § 2 Abs. 1*

<sup>2</sup> Die Jubiläumsgabe richtet sich nach der Regelung für das Staatspersonal.

*Der bisherige § 3 wird zu § 4 Nebenämter*

*Der bisherige § 4 wird zu § 5 Ferien*

### **d) Schuldekret vom 27. April 1981**

§§ 37 bis 43 werden aufgehoben.

§ 55 Abs. 2 lit. g

Die Schulbehörde hat im wesentlichen folgende Aufgaben und Befugnisse:

g) sie rekrutiert die Lehrer und stellt sie zusammen mit dem Erziehungsdepartement an; die Einzelheiten der Zusammenarbeit werden vom Regierungsrat geregelt;

§ 60 Ernennung

Die Inspektoren werden, auf Vorschlag des Erziehungsrates, durch den Regierungsrat ernannt.

In § 61 wird der Begriff «Besoldungsdekret des Kantons» ersetzt durch «kantonalen Ansätzen».

### **e) Dekret über die Prämien und Feuerschutzbeiträge der kantonalen Gebäudeversicherung vom 14. Januar 1974**

In § 15 Abs. 3 wird der Begriff «Feuerpolizeibeamten» ersetzt durch «Angehörige der Feuerpolizei».

**Dekret  
über die Besoldung  
der Richterinnen und Richter**

vom ... 2004

*Der Kantonsrat Schaffhausen,  
gestützt auf Art. 19 Abs. 7 des Personalgesetzes vom ... 2004,  
beschliesst als Dekret:*

**§ 1 Obergericht und Kantonsgericht**

<sup>1</sup> Die nachstehenden Richterfunktionen werden im Rahmen ihrer Pensen wie folgt besoldet, wobei sich die Angaben auf die jeweilig geltende Besoldungsordnung für das Staatspersonal beziehen:

a) Obergericht

1. Obergerichtspräsidentin oder -präsident  
100 % bis 105 % des Maximums des obersten Lohnbandes
2. Obergerichtsvizepräsidentin oder -präsident  
95 % bis Maximum des obersten Lohnbandes
3. Oberrichterinnen und -richter  
95 % bis Maximum des zweitobersten Lohnbandes

b) Kantonsgericht

1. Kantonsgerichtspräsidentin oder -präsident  
95 % bis Maximum des obersten Lohnbandes
2. vollamtliche Kantonsrichterinnen und -richter  
95 % bis Maximum des zweitobersten Lohnbandes
3. nebenamtliche Kantonsrichterinnen und -richter  
95 % bis Maximum des viertobersten Lohnbandes

<sup>2</sup> Bei Eintritt richtet sich die Besoldung nach dem niedrigsten Prozentwert. Danach erfolgt jährlich auf Beginn des Kalenderjahres eine Erhöhung um ein Prozent bis zum Erreichen des maximalen Wertes. Erfolgt der Eintritt in der zweiten Jahreshälfte, so tritt die erste Erhöhung auf Beginn des übernächsten Kalenderjahres ein.

**§ 2 Ersatzrichterinnen und -richter**

Die fallweise beschäftigten Ersatzrichterinnen und -richter erhalten folgende Vergütungen:

a) Obergericht	Fr.
1. pro Sitzung (Aktenstudium und Referate inbegriffen)	330.--
2. für ganztägige Sitzung	510.--
3. Für Vertretung/Teilnahme bei einzelnen Geschäften, die nicht eine ordentliche Sitzung beanspruchen	170.--

b) Kantonsgericht:	Fr.
1. pro Sitzung (Aktenstudium und Referate inbegriffen)	310.--
2. für ganztägige Sitzung	490.--
3. für Vertretung/Teilnahme bei einzelnen Geschäften, die nicht eine ordentliche Sitzung beanspruchen	160.--

### § 3 Teuerung

Die Besoldungen werden im gleichen Umfang an die Teuerung angepasst wie für das Staatspersonal. Der Regierungsrat passt § 2 jeweils an.

### § 4 Weitere Richterfunktionen

Die Besoldungen der weiteren richterlichen Funktionen werden auf Vorschlag des Obergerichtes durch den Regierungsrat festgesetzt.

### § 5 Ausserordentlicher Aufwand

Für ausserordentliche richterliche Tätigkeit, die wesentlich über den nach Regelansätzen zu vergütenden Aufwand hinausgeht, setzt das Obergericht die Entschädigung fest.

### § 6 In-Kraft-Treten

<sup>1</sup> Dieses Dekret tritt auf einen vom Regierungsrat festzulegenden Zeitpunkt in Kraft.

<sup>2</sup> Es ist im Amtsblatt zu veröffentlichen und in die kantonale Gesetzessammlung aufzunehmen.

Schaffhausen, ... 2004

IM NAMEN DES KANTONSRATES

Der Präsident:

Die Sekretärin:

**Dekret  
über den Beitrag des Kantons  
an die Besoldung des Gemeindepräsidiums**

vom ... 2004

*Der Kantonsrat Schaffhausen,  
gestützt auf Art. Art. 17 Abs. 3 des Gemeindegesetzes vom 17. August 1998,  
beschliesst als Dekret:*

**§ 1 Beitrag**

Der Beitrag des Kantons an die Besoldung des Gemeindepräsidiums beträgt jährlich für Gemeinden mit

	Fr.
1000 oder weniger Einwohnerinnen und Einwohnern	6'799
1001 bis 5000 Einwohnerinnen und Einwohnern	8'125
über 5000 Einwohnerinnen und Einwohnern	12'103

**§ 2 Teuerung**

Die Beiträge werden im gleichen Umfang an die Teuerung angepasst wie die Besoldungen des Staatspersonals. Der Regierungsrat passt § 1 jeweils an.

**§ 3 In-Kraft-Treten**

<sup>1</sup> Dieses Dekret tritt auf einen vom Regierungsrat festzulegenden Zeitpunkt in Kraft.

<sup>2</sup> Es ist im Amtsblatt zu veröffentlichen und in die kantonale Gesetzessammlung aufzunehmen.

Schaffhausen, ... 2004

IM NAMEN DES KANTONSRATES

Der Präsident:

Die Sekretärin: