

Medieninformation

Neues Personalgesetz für Staatspersonal findet überwiegende Zustimmung

Der Regierungsrat unterbreitet dem Kantonsrat die Vorlage betreffend Revision des Personal- und Besoldungsrechtes für das Staatspersonal. Die Totalrevision der geltenden Personalgesetzgebung wurde unter anderem durch eine Motion des Kantonsrates ausgelöst. Kernpunkte der Revision sind der Verzicht auf den Beamtenstatus, die Abschaffung von Automatismen im Lohnbereich sowie die Erneuerung der Strukturen. Der im Februar 2003 in eine breite Vernehmlassung geschickte Entwurf fand überwiegend Zustimmung.

Das Personalgesetz regelt die Anstellungsbedingungen für das Staatspersonal. Es stammt aus dem Jahre 1970 und gilt einerseits für den Kanton, ist aber auch für die Stadt Schaffhausen und andere Gemeinden massgebend. Die geltenden Bestimmungen sind in verschiedener Hinsicht revisionsbedürftig. Insbesondere vermögen sie auf Grund des schnellen technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels den Anforderungen an eine zeitgemässe Personalpolitik nicht mehr gerecht zu werden. Die Revisionsvorschläge sind das Ergebnis einer breit abgestützten Projektarbeit, bei welcher externe Fachleute, Mitarbeitende des Kantons und der Stadt Schaffhausen, Personalverbände sowie Mitglieder des Kantonsrates mitgewirkt haben. Sie wurden im Februar 2003 in eine Vernehmlassung bei den Gemeinden, politischen Parteien, Personalvertretungen und weiteren interessierten Kreisen geschickt. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Vernehmlassung Akzeptanz in weiten Teilen und Differenzen in einzelnen Fragen aufzeigt. Wo Abweichungen bestehen, bildet die Linie der Vorlage oft einen Mittelweg. Sie gewährleistet die Erreichung der angestrebten Ziele. Der Regierungsrat hat auf Grund einer Überprüfung daher beschlossen, den eingeschlagenen Weg weiter zu verfolgen und nur vereinzelt punktuelle Änderungen vorzunehmen. Angesichts des wirtschaftlichen Umfeldes und der finanziellen Rahmenbedingungen verzichtet er insbesondere auf eine Erhöhung des minimalen Ferienanspruchs. Wenn es die Verhältnisse zulassen, ist jedoch eine Anpassung an die Ferienregelung namhafter Gesamtarbeitsverträge vorgesehen.

Das neue Personalgesetz und das neue Besoldungsrecht sollen den Steuerfranken wirksam einsetzen und sicherstellen, dass der Kanton ein zuverlässiger Arbeitgeber bleibt. Dies bedeutet, dass

- der Arbeitgeber Kanton mehr Gestaltungsmöglichkeiten erhält;
- zielgerichtetes und wirtschaftliches Arbeiten gefördert wird;
- Leistungen differenziert honoriert werden;
- die interne Lohngerechtigkeit weiterhin sichergestellt ist;
- Mitarbeitende gezielt gefördert werden;
- die Sozialpartnerschaft gestärkt wird.

Verzicht auf Detailregelungen auf Gesetzesstufe

Das neue Personalgesetz soll die Grundzüge der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen regeln. Der Kantonsrat gibt den finanzpolitischen Rahmen vor und der Regierungsrat gestaltet die Personalpolitik. Mit dieser neuen Kompetenzordnung kann der Kanton die gestellten Herausforderungen kompetent, effizient und kostenoptimierend wahrnehmen und sich veränderten Verhältnissen rasch anpassen. Diese neue Grundkonzeption wird von der überwiegenden Mehrheit der Vernehmlassungsadressaten begrüsst.

Öffentlichrechtliche Anstellung mit Vertrag statt Beamtenstatus

Der Verzicht auf den Beamtenstatus und die Einführung eines öffentlichrechtlichen Anstellungsverhältnisses blieben weitgehend unbestritten. Vereinzelt ist ein teilweises Festhalten an

der Amtsdauer gefordert oder auf eine allfällige Schwächung der Arbeitsplatzsicherheit hingewiesen worden. Soweit punktuelle Vorbehalte bestehen, hängt die Akzeptanz letztlich von der Ausgestaltung des Kündigungsschutzes ab. Die vorgeschlagene Lösung stellt die Interessen der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers auf sachgerechte Weise sicher.

Ebenso wurde die verstärkte Mitsprache und Einbindung des Personals begrüsst. Sehr gut aufgenommen wurde auch die Möglichkeit von Gesamtarbeitsverträgen, wobei sich Einzelne einen grösseren Handlungsspielraum für die Vertragspartner, Regierungsrat und Personalverbände, vorstellen könnten.

Neues Lohnsystem – Abschaffung von Automatismen

Das neue Lohnsystem sieht 17 Lohnbänder (heute 27 Lohnklassen) vor. Jede Funktion wird auf Grund ihrer Anforderungen und Belastungen einem Lohnband zugeteilt. Neu geregelt wird die individuelle Lohnentwicklung. Die bisherigen Automatismen entfallen. Die Lohnentwicklung ist steuerbar und hängt im neuen System von der Leistung, vom bisherigen Lohn sowie von den vom Kantonsrat zur Verfügung gestellten Mitteln ab.

An sich fand das neue System in der Vernehmlassung weitgehende Zustimmung – wenn es vernünftig angewendet wird. Der Gesetzestext ist daher insofern präzisiert worden, dass darin die minimalen Mittel, welche für die Leistungshonorierung zur Verfügung gestellt werden müssen, aufgenommen worden sind.

Die Frage des Teuerungsausgleiches wurde in der Vernehmlassung kontrovers beurteilt. Der Beibehaltung der heutigen Regelung, die einen grundsätzlichen Anspruch einräumt, steht der Wunsch nach einer flexibleren Lösung gegenüber. Der Regierungsrat hält am bestehenden Gesetzestext fest, welcher ermöglicht, bei schlechter Wirtschaftslage, starker Teuerung und angespannten Kantonsfinanzen den Teuerungsausgleich teilweise oder ganz auszusetzen.

Die mit externer Unterstützung durchgeführten Funktionsbewertungen der beim Staat angestellten Personen stellen sicher, dass die Funktionen entsprechend den aktuellen Berufswirksamkeiten im richtigen Verhältnis zueinander besoldet werden. Zu den sogenannten "Aufholern" im Rahmen der strukturellen Besoldungsrevision gehören namentlich Berufe aus den Bereichen Pflege, Schule und Polizei. Für Personen, deren heutiges Gehalt über dem neu vorgesehenen Lohnband liegt, ist eine Einfrierung der Löhne vorgesehen. Dies wird die Gehälter mittelfristig auf das tiefere Lohnniveau zurückführen.

Kosten tiefer als im Finanzplan vorgesehen

Die notwendigen Anpassungen auf Grund der strukturellen Besoldungsrevision zur Wahrung der internen Lohngerechtigkeit haben Kosten in Höhe von rund 2,5 Mio. Franken zur Folge. Dies entspricht einem Prozent der Gesamtlohnsumme, was vergleichsweise wenig ist für ein Projekt dieser Grössenordnung. Sie liegen damit auch rund 1,7 Mio. Franken tiefer als im Finanzplan 2002-2005 vorgesehen.

Schaffhausen, 20. Juni 2003

Staatskanzlei Schaffhausen

Weitere Informationen

Die Beilage enthält die Vorlage.

Diese Unterlagen können auch im Internet bezogen werden unter

www.sh.ch

Aktuelle Projekte



Personalgesetzrevision

Für weitere Auskünfte stehen zur Verfügung:

- Regierungsrat Hermann Keller, Vorsteher Finanzdepartement
- Astrid Makowski-Blümli, Chefin Personalamt