

# SCHAFFHAUSER ABSTIMMUNGSMAGAZIN

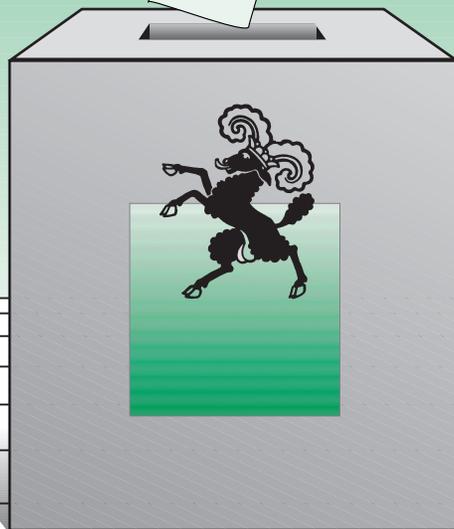
zur Volksabstimmung  
vom 29. August 2004



Volksinitiative  
«60 Kantonsräte sind genug.»

Revision des Personal- und Lohnrechtes

Änderung der Verfassung des  
Kantons Schaffhausen (Anwaltsaufsicht)



## **Volksinitiative «60 Kantonsräte sind genug.»**

<b>In Kürze</b>	Seite	2
<b>Zur Sache</b>	Seite	3
<b>Text der Initiative</b>	Seite	6
<b>Erwägungen des Kantonsrates</b>	Seite	7

## **Revision des Personal- und Lohnrechtes vom 3. Mai 2004**

<b>In Kürze</b>	Seite	9
<b>Zur Sache</b>	Seite	12
<b>Erwägungen des Kantonsrates</b>	Seite	18
<b>Beschluss des Kantonsrates</b>	Seite	20

## **Änderung der Verfassung des Kantons Schaffhausen vom 17. Mai 2004 (Anwaltsaufsicht)**

<b>In Kürze</b>	Seite	41
<b>Zur Sache</b>	Seite	42
<b>Erwägungen des Kantonsrates</b>	Seite	45
<b>Bisheriger Wortlaut</b>	Seite	46
<b>Beschluss des Kantonsrates</b>	Seite	47

Am 29. August 2004 finden neben den drei kantonalen Volksabstimmungen auch die Regierungsratswahlen statt.

## Volksinitiative «60 Kantonsräte sind genug.»

Die Volksinitiative wurde dem Regierungsrat am 11. November 2003 mit 1'141 gültigen Unterschriften eingereicht.

Heute besteht der Kantonsrat aus 80 Mitgliedern, die vom Volk gewählt werden. Das Initiativkomitee macht geltend, dass sich bei einer Verkleinerung des Parlaments auf 60 Mitglieder mehr Effizienz ergeben würde; zudem könnte der finanzielle Aufwand gesenkt werden.

In Schaffhausen vertritt ein Mitglied des Kantonsrates 920 Einwohnerinnen und Einwohner, in anderen Kantonen sind es durchschnittlich 1'620. In den Kantonen Jura und Zug, deren Einwohnerzahl der unsrigen am nächsten kommt, vertritt ein Parlamentsmitglied zwischen 1'150 und 1'270 Personen. Der Rat des Kantons Jura aber hat nur 60 Mitglieder.

Nach Auffassung der Initianten würde der Ratsbetrieb gestrafft, oh-

ne dass die Qualität der Ratsarbeit darunter leiden würde. Eine Verkleinerung hätte keinen Demokratieabbau zur Folge. Die Initiative verlangt, dass der Kantonsrat in verkleinerter Form erstmals auf die übernächste Amtsperiode – Beginn am 1. Januar 2009 – gewählt wird. So bleibt genügend Zeit für eine Parlamentsreform und eine Anpassung des Wahlsystems, denn Bevölkerung und Regionen sollen auch weiterhin genügend im Rat vertreten sein.

Der Kantonsrat hat die Volksinitiative an seiner Sitzung vom 5. April 2004 beraten. Er konnte den Argumenten der Initianten nicht folgen. Als Mittel zur Steigerung der Effizienz hält er eine Verkleinerung der vorbereitenden Spezialkommissionen und eine Beschränkung der Redezeit für geeigneter. Er hat die Volksinitiative mit 57 : 10 Stimmen abgelehnt und empfiehlt Ihnen, sehr geehrte Stimmbürgerinnen und Stimmbürger, diese ebenfalls abzulehnen.



Die Volksinitiative «60 Kantonsräte sind genug.» wurde am 11. November 2003 mit 1'141 gültigen Unterschriften eingereicht und vom Regierungsrat am 18. November als zustande gekommen erklärt.

Bereits in den Beratungen zur neuen Kantonsverfassung wurde das Thema mehrmals aufgeworfen, doch es fand keine Gnade. So wurde in der Verfassung der Kantonsrat mit 80 Sitzen verankert. Diese Bestimmung soll nun mit der Volksinitiative «60 Kantonsräte sind genug.» geändert werden.

## ***Vergleich mit anderen Kantonen***

Unter dem Motto «zu einem schlanken Staat gehört auch ein schlankes Parlament» sind in verschiedenen Schweizer Kantonen Bestrebungen im Gang, die Kantonsparlamente zu verkleinern.

In den Kantonen Waadt und Luzern wurden die entsprechenden Projekte bereits vollzogen. In den Kantonen Solothurn, Bern und Aargau haben die Stimmberechtigten die Verkleinerung gutgeheissen. Die

Umsetzung erfolgt bei den nächsten Gesamterneuerungswahlen.

Direkte Vergleiche bieten sich bei den Kantonen Jura und Zug an, denn diese kommen der Einwohnerzahl des Kantons Schaffhausen am nächsten. Im Kanton Zug (80 Sitze) vertritt ein Parlamentsmitglied 1'277 Einwohner, im Kanton Jura (60 Sitze) 1'153 Einwohner. Im Kanton Schaffhausen sieht es folgendermassen aus: Bei der jetzigen Grösse des Kantonsrates (80 Sitze) vertritt ein Parlamentsmitglied 920 Einwohner, nach der Verkleinerung auf 60 Sitze wären es 1'231 Einwohner.

## ***Einteilung der Wahlkreise***

Die Verkleinerung des Kantonsrates hätte Auswirkungen auf die Wahlkreise und die Sitze. (Zahlen gemäss aktuellem Dekret über die Wahlkreiseinteilung.)



### 80 Sitze

Wahlkreis	Einwohner	Sitze
Schaffhausen	33'628	37
Klettgau	14'587	16
Neuhausen	9'959	11
Reiat	8'839	10
Stein	4'986	5
Buchberg- Rüdlingen	1'393	1

### 60 Sitze

Wahlkreis	Einwohner	Sitze
Schaffhausen	33'628	28
Klettgau	14'587	12
Neuhausen	9'959	8
Reiat	8'839	7
Stein	4'986	4
Buchberg- Rüdlingen	1'393	1

Im Kantonsrat wurde die Befürchtung geäußert, bei einer Verkleinerung auf 60 Sitze sei die Vertretung der Regionen Stein und Buchberg-Rüdlingen nicht mehr gewährleistet. Der Regierungsrat und der Kantonsrat gewichten jedoch das Interesse an einer Vertretung aller Regionen des Kantons Schaffhausen hoch. Historisch gewachsene Regionen beziehungsweise Wahlkrei-

se sollen – auch bei einer allfälligen Verkleinerung des Kantonsrates – bestehen bleiben. Damit ist sichergestellt, dass auch Teile des Kantons Schaffhausen, die relativ weit vom Zentrum entfernt liegen, zumindest mit einem beziehungsweise einigen wenigen Vertretern im Parlament dabei sind.

### *Der Staat hat sich verändert*

In den vergangenen hundert Jahren haben sich – aufgrund der wirtschaftlichen, technologischen, gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen – die staatliche Tätigkeit und das Verhältnis der Bevölkerung zum Gemeinwesen in starkem Mass verändert. Heute werden zuallererst sowohl kunden- als auch kostenorientierte Leistungen erwartet. Dies hat zur Folge, dass ein ständiger Druck zu Reformen besteht und dass die Geschäfte zunehmend komplexer und verflochtener werden. Verwaltung und Regierung sind gefordert. Auch das Parlament sollte öfters rasch und effizient zu Lösungen kommen, denn es hat seine Rolle als oberste Behörde des Kantons auch weiterhin wahrzunehmen.



Nach Ansicht der Initianten gelingt dies bei einem verkleinerten Parlament besser. Die vorberatenden Kommissionen würden kleiner, die Kommissions- und die Ratssitzungen würden tendenziell weniger lang dauern. Die Qualität der Ratsarbeit selbst würde jedoch nicht leiden. Nicht zuletzt trüge ein verkleinertes Parlament das Seine zu den allgemeinen Sparbemühungen bei.

### ***Was wäre nach einer Annahme der Initiative zu tun?***

Sollte die Initiative angenommen werden, müssten unverzüglich flankierende Massnahmen beim Parlamentsbetrieb und eine gewisse Anpassung des Wahlsystems vorgenommen werden. Die Initiative verlangt, dass der Kantonsrat in verkleinerter Form erstmals auf die übernächste Amtsperiode – Beginn am 1. Januar 2009 – gewählt wird. Es wäre somit genügend Zeit vorhanden, die nötigen Anpassungen und Reformen vorzunehmen, beispielsweise die Schaffung von so genannten ständigen Kommissionen, die im Hintergrund arbeiten und damit den eigentlichen Ratsbetrieb entlasten würden.

Beim Wahlsystem wäre der Schutz der Minderheiten zu sichern. Dies könnte durch die Bildung von Wahlkreisverbänden (rechnerischer Zusammenschluss einzelner Wahlkreise zu einem Verband) geschehen. Auch das neue Zürcher Zuteilungsverfahren wäre eine gute Möglichkeit. Mit diesem erhält jede Partei aufgrund ihrer Wähleranteile im Kanton ihre Sitze. In einem zweiten Schritt werden diese Sitze dann auf die einzelnen Wahlkreise verteilt.



## **Volksinitiative «60 Kantonsräte sind genug.»**

### **Text der Initiative**

Die unterzeichneten stimmberechtigten Schweizer Bürgerinnen und Bürger stellen hiermit gestützt auf Artikel 27 der Kantonsverfassung folgendes Begehren:

Art. 52 Absatz 1 der Kantonsverfassung ist wie folgt zu ändern:

Der aus 60 Mitgliedern bestehende Kantonsrat übt unter Vorbehalt der Volksrechte die oberste Gewalt aus.

# Erwägungen des Kantonsrates



In der Beratung vom 5. April 2004 wurden von den Gegnern der Initiative verschiedene Argumente vorgebracht, die für eine Beibehaltung der jetzigen Grösse sprechen. So hätten sich die Schaffhauser Stimmbürgerinnen und Stimmbürger mit der Annahme der neuen Kantonsverfassung zugleich auch für die Beibehaltung von 80 Sitzen im Kantonsparlament entschieden. Eine Reduzierung bedeute einen Demokratieabbau, denn die kleinen Parteien und viele Gemeinden hätten so kaum noch eine Chance, einen Sitz zu gewinnen. Der Kantonsrat brauche jedoch eine breite Abstützung im Volk. Minderheiten, Regionen und verschiedene Bevölkerungsschichten müssten im Rat vertreten sein. Im Weiteren wurde dargelegt, dass bei einer Verteilung der anspruchsvollen Aufgaben auf weniger Köpfe die zeitliche Belastung für das einzelne Ratsmitglied zu gross werde. Viele könnten es sich nicht mehr leisten, die Berufsarbeit noch mehr zu reduzieren.

Die Initianten ihrerseits brachten folgende Gründe für eine Verkleinerung vor: Der Ratsbetrieb könnte effizienter und straffer gestaltet werden. Da die eigentliche Arbeit in

den vorberatenden Kommissionen zusammen mit dem zuständigen Regierungsrat geleistet werde, habe der Rat die Kommissionsentscheide nur noch nachzuvollziehen. Dies könne er aber auch mit nur 60 Mitgliedern tun. Umfassende Debatten im Ratssaal seien meist gar nicht nötig. Die Qualität der Ratsmitglieder sei massgebend, nicht die Anzahl. Mit 60 Kantonsratsmitgliedern aber werde die Arbeit des Rates substantiell besser; es sei zudem einfacher, in einem kleineren Rat Entscheide zu finden. Im Vergleich zu Kantonen mit ähnlich hoher Einwohnerzahl sei unser Kantonsrat zu gross; der Kanton Jura beispielsweise habe bei 69'000 Einwohnern ein Parlament mit nur 60 Mitgliedern. Jedes Ratsmitglied hätte nach einer Verkleinerung mehr Gewicht, denn es würde 1'230 Stimmbürgerinnen und Stimmbürger vertreten statt wie heute 920.

Die Mehrheit des Kantonsrates war für die Beibehaltung der 80 Sitze. Der Ratsbetrieb könne viel besser durch kleinere vorberatende Kommissionen und durch eine Beschränkung der Redezeit gestrafft und effizienter gemacht werden.



Sehr geehrte Stimmbürgerinnen und Stimmbürger, mit 57 zu 10 Stimmen empfiehlt Ihnen der Kantonsrat, die Volksinitiative «60 Kantonsräte sind genug.» abzulehnen.

Im Namen des Kantonsrates

Der Präsident:

Richard Mink

Die Sekretärin:

Erna Frattini

## Revision des Personal- und Lohnrechtes vom 3. Mai 2004

Das Personalgesetz regelt die Anstellungsbedingungen für das Staatspersonal. Es stammt aus dem Jahre 1970 und gilt in erster Linie für den Kanton, ist aber auch für die Stadt Schaffhausen und die Gemeinde Neuhausen am Rheinfluss massgebend. Die geltenden Bestimmungen werden aufgrund des schnellen technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels den Anforderungen an eine zeitgemässe Personalpolitik nicht mehr gerecht. Das starre Personalgesetz behindert Anpassungen. Es ist wiederholt teilrevidiert worden und muss nun umfassend aktualisiert werden. Der Bund und viele andere Kantone haben ihre überholten Personalgesetze in den letzten Jahren bereits erfolgreich neu gestaltet.

Das neue Personalgesetz hat zum Ziel, den Steuerfranken wirksam einzusetzen und sicherzustellen, dass der Kanton ein zuverlässiger und zeitgemässer Arbeitgeber bleibt. Das Personalgesetz steckt den Rahmen ab, den der Kanton als sozial vorbildlicher Arbeitgeber einzuhalten hat.

Kernpunkte der Revision sind

- Mehr Gestaltungsspielraum durch Verzicht auf Detailregelungen im Gesetz;
- Abschaffung des Beamtenstatus (Wahl auf Amtsdauer);
- Annäherung an die Regeln der Privatwirtschaft;
- Einführung einer kündbaren, öffentlich-rechtlichen Anstellung mit Vertrag;
- Beibehaltung eines angemessenen Kündigungsschutzes;
- Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung);
- Stärkung der Sozialpartnerschaft (Mitsprache, Gesamtarbeitsverträge);
- Sicherstellung der internen Lohngerechtigkeit durch neue Funktionsbewertungen;
- Verstärkung der Entlohnung nach Leistung;
- Steuerbares Lohnsystem ohne Automatismen.

Die Vorlage ist das Ergebnis einer breit abgestützten Projektarbeit, an der Mitglieder des Kantonsrates und der Exekutiven von Kanton, Stadt Schaffhausen und Neuhausen am Rheinfluss sowie Mitarbeite-

rinnen und Mitarbeiter, Personalverbände und externe Fachpersonen mitgewirkt haben. Bis auf wenige Artikel fand die Vorlage im Kantonsrat grosse Zustimmung. Es besteht grundsätzliche Einigkeit darüber, dass Reformen nötig sind und das neue Personalgesetz eine gute Grundlage zur Erreichung der gesteckten Ziele ist. Es regelt Grundsätze, ermöglicht flexible, attraktive Anstellungsbedingungen, fördert wirtschaftliches Arbeiten und ist zukunftsgerichtet.

Wichtige Änderungen sind auch im Bereich der Entlohnung vorgesehen. Im heute gültigen Personalgesetz ist das Lohnsystem weitgehend festgeschrieben. Es gibt ein Modell mit festen Lohnstufen vor und verankert den Stufenanstieg bei guter oder sehr guter Leistung. Einzelheiten regelt der Kantonsrat. Der Regierungsrat als Arbeitgeber hat praktisch keinen Spielraum, um die bewilligten Mittel differenziert zu verwenden oder das System weiterzuentwickeln.

Das neue Personalgesetz unterscheidet klar zwischen finanzpolitischer und personalpolitischer Steuerung. Der Gesetzgeber regelt die

Grundsätze, der Kantonsrat bestimmt die Gesamtlohnsomme, und der Regierungsrat beschliesst über die Verwendung der bewilligten Mittel. Er regelt die Lohnstrukturen und die individuelle Lohnentwicklung, insbesondere nach Leistung. Die Personalvertretungen werden in die wichtigsten Entscheidungen miteinbezogen.

Das neue Lohnsystem an sich wird allseitig begrüsst. Wesentliche Vorbehalte bestehen nur bei der Bestimmung der Gesamtlohnsomme. Umstritten ist die Festlegung der leistungs- und teuerungsbedingten finanziellen Mittel. Eine Minderheit des Kantonsrates argumentiert, eine vernünftige Lohnentwicklung sei nur dann gewährleistet, wenn der Kantonsrat gesetzlich verpflichtet sei, einen minimalen Prozentsatz der Lohnsumme für die Honorierung der Leistung zur Verfügung zu stellen. Ebenfalls fordert sie die grundsätzliche Beibehaltung des Teuerungsausgleichs, sonst seien Reallohnverluste zu befürchten. Die Mehrheit des Kantonsrates teilt diese Befürchtungen nicht. Für sie ist klar, dass der Kantonsrat wenn immer möglich Mittel spricht, um Leistungen zu honorieren. Von ei-

ner festen Grenze sei jedoch abzu-  
sehen. Die Mehrheit des Kantons-  
rates ist auch damit einverstanden,  
dass die Erhaltung der Kaufkraft  
anzustreben ist. Sie ist aber der  
Meinung, dass mehr Spielraum be-  
stehen muss, um die Lohnsumme  
den aktuellen Verhältnissen anzu-  
passen, vor allem der wirtschaft-  
lichen Situation. Gemäss der Mehr-  
heit des Kantonsrates stehen Auto-  
matismen und starre Limiten im  
Lohnbereich grundsätzlich im  
Widerspruch zu den Zielsetzungen  
der Revision.

Parallel zur Gesetzesrevision wurde  
eine strukturelle Besoldungsrevi-  
sion durchgeführt. Der Grundlohn  
des Staatspersonals richtet sich  
nach den Aufgaben, die zu erfüllen  
sind. Die Mitarbeiterinnen und Mit-  
arbeiter sind in entsprechende  
Lohnbänder eingereiht. Die mit ex-  
terner Unterstützung durchgeführ-  
ten Funktionsbewertungen stellen  
sicher, dass die Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter entsprechend den  
aktuellen Berufsrealitäten entlohnt  
werden. Dieses Vorhaben ist auch  
zum Zweck der Konkurrenzfähig-  
keit notwendig und war im Kan-  
tonsrat unbestritten. Die strukturel-  
le Besoldungsrevision hat zur Fol-

ge, dass einzelne Funktionen – bei-  
spielsweise in den Bereichen Kin-  
dergarten und Primarschule, Polizei  
und Pflege – leicht höher als heute  
zu entlönnen sind. Diese Anpas-  
sungen haben schätzungsweise  
Kosten von rund 2,8 Mio. Franken  
zur Folge. Dies entspricht ungefähr  
einem Prozent der Gesamtlohn-  
summe. Diesen direkten Mehrkos-  
ten steht der Vorteil der besseren  
Steuerbarkeit der Lohnentwicklung  
gegenüber. Heute bemisst sich die  
Erhöhung der Lohnsumme nach  
den erbrachten Leistungen. Neu  
wird zuerst bestimmt, welche Mittel  
zur Verfügung gestellt werden kön-  
nen, bevor deren Verwendung be-  
schlossen wird.

Der Kantonsrat hat an seiner Sit-  
zung vom 3. Mai 2004 der Vorlage  
für ein neues Personalgesetz mit 38  
zu 28 Stimmen zugestimmt. Er  
empfiehlt Ihnen, sehr geehrte  
Stimmbürgerinnen und Stimmbür-  
ger, der Revision im Interesse des  
Kantons Schaffhausen ebenfalls  
zuzustimmen.



# Zur Sache

## I. Ausgangslage

Das Gesetz über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) und das Dekret über die Besoldungen, die Zulagen und die Ferienregelung der dem Personalgesetz unterstellten Arbeitnehmer des Kantons Schaffhausen (Besoldungsdekret) datieren aus dem Jahr 1970 bzw. 1971. Seither haben sich die Verhältnisse wesentlich geändert.

In den letzten Jahrzehnten ist ein rascher technologischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Wandel festzustellen. Auch die Anforderungen an den Kanton haben sich geändert. Das Personalgesetz muss mit diesen Entwicklungen Schritt halten. Die geltenden Vorschriften sind relativ starr und werden den Anforderungen an eine zeitgemässe Personalpolitik nicht mehr ausreichend gerecht. Das Personalgesetz regelt Einzelfragen, die heute überholt sind oder auf tieferer Stufe geregelt sein sollten, und es enthält Abweichungen von dem für die Privatwirtschaft geltenden Obligationenrecht, die sich heute nicht mehr begründen lassen.

Das geltende Personalgesetz ist wiederholt teilrevidiert worden, muss nun aber, nach über 30 Jahren, umfassend aktualisiert werden. Den unmittelbaren Auslöser bildete die Motion Nr. 5/2000 von Kantonsrat Hansruedi Richli, die vom Kantonsparlament am 18. September 2000 erheblich erklärt wurde. Sie verpflichtete den Regierungsrat, die Totalrevision an die Hand zu nehmen. Der Bund und viele andere Kantone, die ebenfalls mit den beschriebenen Problemen konfrontiert waren, haben vergleichbare Revisionen ihres Personalrechts bereits erfolgreich hinter sich gebracht.

## II. Zweck der Revision

Das neue Personalgesetz und das gestützt darauf vorgesehene neue Lohnrecht leisten einen wichtigen Beitrag dazu, dass die Verwaltung die öffentlichen Dienstleistungen wirtschaftlich erbringen kann, und zwar auch in einem schwierigeren Umfeld. Die neuen Bestimmungen setzen den Steuerfranken wirksam



ein und stellen sicher, dass der Kanton ein zuverlässiger Arbeitgeber bleibt. Er muss auch in Zukunft attraktiv und konkurrenzfähig am Markt auftreten und im Rahmen seiner Möglichkeiten dank moderner Anstellungsbedingungen qualifiziertes und motiviertes Personal anstellen und halten können.

### III. Kernpunkte der Revision

Das neue Personalgesetz ist das Ergebnis einer breit abgestützten Projektarbeit, an der Mitglieder des Kantonsrates und der Exekutiven von Kanton, Stadt Schaffhausen und Neuhausen am Rheinfall sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Personalverbände und externe Fachpersonen mitgewirkt haben. Es steckt den Rahmen ab, den der Kanton als sozial vorbildlicher Arbeitgeber einzuhalten hat, verzichtet aber weitgehend auf Detail- oder Einzelfallregelungen. Es nähert sich der Privatwirtschaft an und schafft den Beamtenstatus ab. Dank einem ausgebauten Kündigungsschutz, einer hohen Beschäf-

tigungssicherheit und einer verstärkten Sozialpartnerschaft bleibt der Kanton ein verlässlicher Arbeitgeber.

Hervorzuheben sind insbesondere folgende Punkte:

#### ***Verzicht auf Detailregelungen im Gesetz***

Das geltende Personalgesetz regelt auch Einzelheiten, ist also engmaschig. Gesetzesänderungen sind aufwändig und können sich über Jahre erstrecken. Das neue Personalgesetz schafft mehr Spielraum. Es ist ein Rahmengesetz, das es ermöglicht, die Personalpolitik auf die konkreten Bedürfnisse zuzuschneiden. Wichtige Regelungsbefugnisse werden an den Regierungsrat delegiert. Dieser kann als Arbeitgeber angemessene Lösungen finden. Ein wichtiger Anwendungsfall ist das Lohnsystem, auf das noch eingegangen wird.

#### ***Abschaffung des Beamtenstatus (Art. 6, 7 und 47)***

Die bisherige Wahl für eine vierjährige Amtsdauer wird so weit wie



möglich durch ein kündbares, öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis ersetzt. Eine Wahl auf Amtsdauer findet nur noch in wenigen Ausnahmefällen statt. Bei Richterinnen und Richtern schreibt dies das übergeordnete Recht allerdings zwingend vor.

### ***Annäherung an privatwirtschaftliche Regelungen (Art. 3)***

Das neue Personalgesetz trägt dem öffentlichen Dienst angemessenen Rechnung. Soweit das Personalgesetz und seine Ausführungsbestimmungen keine speziellen Regelungen vorsehen, gilt das Obligationenrecht. Dieses ist ebenfalls Grundlage für rund 3 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei privaten Unternehmen in der Schweiz. Damit findet eine Annäherung des öffentlichen Personalrechts an die in der Privatwirtschaft geltenden Regeln statt.

### ***Kündigungsschutz (Art. 9 bis 17)***

Das neue Personalgesetz zählt die Kündigungsgründe auf. Der Kanton kann sich insbesondere von Mitar-

beiterinnen und Mitarbeitern trennen, deren Leistung und Verhalten sich trotz einer Mahnung nicht bessern. In bestimmten Fällen ist eine Kündigung ausgeschlossen. Sollte es sich einmal als unabdingbar erweisen, in einem grösseren Umfang Stellen abzubauen, kann mit den Personalverbänden neu auch ein Sozialplan ausgearbeitet werden. Heute besteht dafür keine Grundlage.

### ***Arbeitsverträge und Sozialpartnerschaft (Art. 4, 6 und 27)***

Heute werden Anstellungen vom Arbeitgeber hoheitlich verfügt. Das neue Personalgesetz führt auch beim Kanton Arbeitsverträge ein. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden damit zu Partnerinnen und Partnern. Diese Konzeption setzt sich in einem Ausbau der Mitwirkungsrechte im Arbeitsverhältnis fort. Das neue Gesetz ermöglicht ausserdem den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen mit Personalverbänden; dies ist in der Privatwirtschaft bereits eine Selbstverständlichkeit.



### ***Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung (Art. 22, 25 und 26)***

Das neue Personalgesetz basiert auf einem modernen Personalmanagement. Dazu gehören regelmässige Gespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die systematische Beurteilung und die gezielte Aus-, Weiter- und Fortbildung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen für die zukünftigen Aufgaben bereit sein. Das neue Gesetz hebt auch die Ausbildung hervor, in welcher der Kanton eine regionale Vorbildfunktion erfüllen will.

### ***Neues Lohnsystem – Abschaffung von Automatismen (Art. 19 und 21)***

Heute wird das Lohnsystem weitgehend im Personalgesetz definiert. Dieses gibt ein Modell mit festen Lohnstufen vor und verankert den Anstieg bei guter oder sehr guter Leistung. Einzelheiten regelt der Kantonsrat. Dazu gehören Lohnklassen, Stufen und die Zuordnung der Funktionen zu den Lohnklassen. Der Regierungsrat hat praktisch keinen Spielraum, um

die bewilligten Mittel differenziert zu verwenden oder das System weiterzuentwickeln.

Das neue Personalgesetz unterscheidet klar zwischen finanzpolitischer und personalpolitischer Steuerung. Der Gesetzgeber legt die Grundsätze fest, insbesondere die allgemeinen Kriterien, nach denen sich der Lohn richtet (Aufgaben, Leistung, Erfahrung usw.). Der Kantonsrat beschliesst die Gesamtlohnsumme. Im Rahmen des Gesetzes definiert der Regierungsrat das Lohnsystem. Er regelt insbesondere die Lohnstrukturen und die Lohnentwicklung und beschliesst über die Verwendung der vom Kantonsrat bewilligten Mittel. Er bezieht die Personalvertretungen in die wichtigsten Entscheidungen ein.

Das neue Lohnsystem besteht aus 17 Lohnbändern (heute: 27 Lohnklassen). Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden entsprechend ihren Aufgaben einem Lohnband zugeteilt. Neu geregelt wird die individuelle Lohnentwicklung. Die bisherigen starren Regelungen entfallen. Die Lohnentwicklung ist steuerbar und hängt von der Leistung, vom bisherigen Lohn und den



vom Kantonsrat zur Verfügung gestellten Mitteln ab. Das neue Personalgesetz ermöglicht dem Regierungsrat, die Verteilung beispielsweise so zu gestalten, dass der Lohn von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die noch verhältnismässig tief im Lohnband stehen, bei guter oder sehr guter Leistung schneller ansteigt als bei Personen, die bereits einen höheren Lohn erhalten. Heute ist dies nicht der Fall. Für die Honorierung von Leistungen sind angemessene Mittel vorzusehen. Davon kann bei angespannten Kantonsfinanzen und schlechter Wirtschaftslage abgewichen werden.

Wie bis anhin besteht die Möglichkeit von individuellen Prämien oder Zulagen zur Gewinnung, Erhaltung oder Belohnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, beispielsweise zur Anerkennung einmaliger Leistungen oder besonderer Belastungen. Verzichtet wurde hingegen auf die Einführung der Möglichkeit von befristeten Marktzulagen, welche der Regierungsrat für bestimmte Berufsgruppen noch vorgeschlagen hatte.

### ***Angemessener Teuerungsausgleich (Art. 20)***

Heute wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Kantons die Teuerung grundsätzlich ausgeglichen. Das neue Personalgesetz enthält keine entsprechende Garantie mehr. Die Entwicklung der Teuerung ist aber einer der gesetzlichen Faktoren, die der Kantonsrat bei der Festlegung der Lohnsumme zu berücksichtigen hat. Im Rahmen der beschlossenen Lohnsumme richtet der Regierungsrat einen angemessenen Teuerungsausgleich aus. Soweit es die Verhältnisse erlauben, liegt die Erhaltung der Kaufkraft im allgemeinen Interesse.

### ***Aktuelle Funktionsbewertungen (Art. 19 und 47)***

Der Grundlohn des Staatspersonals richtet sich nach den Aufgaben, die zu erfüllen sind. Parallel zur Gesetzesrevision wurde eine strukturelle Besoldungsrevision durchgeführt, das heisst, die Funktionen wurden neu bewertet. Die mit externer Unterstützung durchgeführten Funktionsbewertungen stellen sicher, dass die Mitarbeiterinnen



und Mitarbeiter entsprechend den aktuellen Berufsrealitäten besoldet werden. Zu den so genannten Aufholern, also den Funktionen, deren aktuelles Gehalt unter dem neu vorgesehenen Lohnband liegt und deshalb angehoben werden muss, gehören Berufe aus den Bereichen Kindergarten und Primarschule, Polizei und Pflege. Auf der anderen Seite wird der Lohn von so genannten Ausreissern, deren aktuelles Gehalt über dem neu vorgesehenen Lohnband liegt, eingefroren und auf das entsprechende Maximum festgesetzt, wenn er nicht innert drei Jahren von der Lohnentwicklung eingeholt wird.

weise 2,8 Mio. Franken zur Folge. Dies entspricht ungefähr einem Prozent der Gesamtlohnsumme. Die Kosten liegen damit rund 1,4 Mio. Franken tiefer als im Finanzplan 2002 – 2005 vorgesehen. Sie sind auch zur Wahrung der Konkurrenzfähigkeit notwendig. Diesen direkten Mehrkosten steht sodann der Vorteil der besseren Steuerbarkeit der Lohnentwicklung gegenüber. Heute bemisst sich die Erhöhung der Lohnsumme nach den erbrachten Leistungen. Neu wird zuerst bestimmt, welche Mittel zur Verfügung gestellt werden können, bevor deren Verwendung beschlossen wird.

## **IV. Finanzielle Auswirkungen**

Realistischerweise kann der Übergang in ein neues Lohnsystem, das auf einer umfassenden Funktionsbewertung basiert, nicht kostenneutral erfolgen. Der Übergang in das vorgesehene Lohnsystem beziehungsweise die Anpassungen aufgrund der Funktionsbewertung haben Kosten von schätzungs-

# Erwägungen des Kantonsrates

Das neue Personalgesetz hat im Kantonsrat bis auf wenige Artikel grosse Zustimmung gefunden. Der Kantonsrat ist sich darin einig, dass grundlegende Reformen und Anpassungen nötig sind. Das neue Personalgesetz ist zukunftsgerichtet. Es regelt Grundsätze, ermöglicht flexible, attraktive Anstellungsbedingungen und fördert wirtschaftliches Arbeiten.

Wesentliche Vorbehalte bestehen nur bei der Bestimmung der Gesamtlohnsumme. Das neue Lohnsystem an sich wird allseitig begrüsst. Umstritten ist die Festlegung der leistungs- und teuerungsbedingten Mittel. Eine Minderheit des Kantonsrates macht geltend, eine vernünftige Lohnentwicklung sei nicht sichergestellt, wenn der Kantonsrat nicht von Gesetzes wegen verpflichtet sei, einen minimalen Prozentsatz der Lohnsumme für Leistungslohnanteile zur Verfügung zu stellen. Ausserdem sei der Teuerungsausgleich grundsätzlich beizubehalten. Wenn der Kantonsrat keine Mittel für den Ausgleich der Teuerung beschliesse, müsse das Staatspersonal in Zukunft Reallohnverluste hinnehmen. Das sei nicht akzeptabel. Die Mehrheit des

Kantonsrates teilt diese Befürchtungen nicht. Für sie ist klar, dass der Kantonsrat wenn immer möglich Mittel spricht, um Leistungen zu honorieren. Das Gesetz verpflichtet ihn auch dazu, angemessene Mittel zu beschliessen. Die Mehrheit des Kantonsrates ist jedoch gegen die Verankerung eines festen Ansatzes. Sie ist damit einverstanden, dass die Erhaltung der Kaufkraft anzustreben ist. Ihrer Meinung nach muss aber mehr Freiraum als heute bestehen, um die Lohnsumme den Verhältnissen anzupassen, namentlich dem wirtschaftlichen Umfeld und den Kantonsfinanzen. Nur ein Teil der öffentlichen und der privaten Arbeitgeber garantiert den Teuerungsausgleich. Gemäss der Mehrheit des Kantonsrates stehen Automatismen und starre Grenzen im Lohnbereich zudem grundsätzlich im Widerspruch zu den Zielsetzungen der Revision. Unbestritten ist die strukturelle Besoldungsrevision, also die Neubewertung der Funktionen mit den damit verbundenen Kosten.

Der Kantonsrat hat an seiner Sitzung vom 3. Mai 2004 der Vorlage für ein neues Personalgesetz mit 38 zu 28 Stimmen zugestimmt. Er empfiehlt Ihnen, sehr geehrte Stimmbürgerinnen und Stimmbürger, der Revision im Interesse des Kantons Schaffhausen ebenfalls zuzustimmen.

Im Namen des Kantonsrates

Der Präsident:

Richard Mink



Die Sekretärin:

Erna Frattini





# Beschluss des Kantonsrates

## Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz)

vom 3. Mai 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. Diese soll insbesondere das Gewinnen und Erhalten geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglichen, die Gleichstellung von Frau und Mann fördern und die Grundsätze der Personalführung und der Personalentwicklung enthalten.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat überprüft das Leitbild mindestens einmal in der Amtsperiode. Er schafft die notwendigen Voraussetzungen für die Umsetzung.

**Art. 3**

- <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 einzelne Arbeitsverhältnisse dem OR unterstellen.
- <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 nach Information der Betroffenen für bestimmte Dienststellen, Bereiche oder Personalkategorien während beschränkter Zeit zur probeweisen Umsetzung geplanter Neuerungen von einzelnen Bestimmungen abweichen. Die Ergebnisse sind auszuwerten.

Anwendbares Recht

**Art. 4**

- <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.

Gesamtarbeitsverträge

**2. Abschnitt: *Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses***

**Art. 5**

- <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.

Besetzung von Stellen

**Art. 6**

- <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher 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 drei Monate, soweit nichts anderes vorgeschrieben oder vereinbart ist. Sie kann bis auf sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden.

Entstehung und Anstellungsbedingungen



Dauer

### Art. 7

<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.

Anstellungsbehörde

### Art. 8

<sup>1</sup> Anstellungsbehörde ist der Regierungsrat bzw. im Bereich der Rechtspflege das Obergericht, soweit sich die Anstellungsbefugnisse 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 Anstellungsbefugnisse 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.

Beendigungsgründe

### Art. 9

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird aufgelöst durch

- a) Kündigung des Arbeitsverhältnisses (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 besondere Bestimmungen, insbesondere für die vom Volk oder vom Kantonsrat gewählten Personen.

### Art. 10

<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.

Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses

### Art. 11

<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 sieben Tagen gekündigt werden. Eine längere Frist kann vorgeschrieben oder vereinbart werden, höchstens aber 30 Tage. Während einer verlängerten Probezeit 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.

Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses

### Art. 12

<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.

Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses



Fristlose Kündigung  
aus wichtigen Grün-  
den

### Art. 13

<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.

Auflösung des  
Arbeitsverhältnisses  
auf Amtsdauer

### Art. 14

<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.

Kündigungsschutz

### Art. 15

<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).

Verfahrens- und  
Formvorschriften

### Art. 16

<sup>1</sup> Soweit dieses Gesetz keine Regelung enthält, richten 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**

<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 45. Altersjahr vollendet hat. In begründeten Einzelfällen kann der Regierungsrat nach Vollendung des 40. Altersjahres eine Abfindung vorsehen. 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.

Abfindung und  
Sozialplan

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

### **Art. 18**

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

Persönlichkeits-  
schutz



Lohn

### Art. 19

<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 Erfahrung 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 oder reduziert, sind die entsprechenden Mittel anzupassen. Der Kantonsrat berücksichtigt die Entwicklung der Lebenshaltungskosten, die Wirtschaftslage, die personal- und lohnpolitischen Zielsetzungen, die Kantonsfinanzen sowie die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt. Für Leistungslohnanteile sind angemessene Mittel vorzusehen. Bei schlechter Wirtschaftslage und angespannten Kantonsfinanzen kann ganz oder teilweise darauf verzichtet werden.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat entscheidet endgültig über die Verwendung der bewilligten Lohnsumme, insbesondere auch für leistungs- und teuerungsbedingte Lohnanpassungen.

<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> Die Festsetzung ihres Lohnes wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schriftlich mitgeteilt.

<sup>6</sup> Der Kantonsrat regelt den Lohn für die Mitglieder des Regierungsrates sowie die Richterinnen und Richter am Obergericht und am Kantonsgericht. Die Besoldung der Staatsschreiberin oder des Staatsschreibers entspricht derjenigen der Obergerichtspräsidentin oder des Obergerichtspräsidenten.

Teuerungsausgleich

### Art. 20

Der Regierungsrat richtet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der vom Kantonsrat beschlossenen Lohnsumme einen angemessenen Teuerungsausgleich aus. Er regelt das Nähere.

Weitere finanzielle  
Massnahmen und  
Leistungen

### Art. 21

<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 beim 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.



Personal-  
entwicklung

#### **Art. 25**

<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.

Rückzahlungspflicht

#### **Art. 26**

<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.

Kommunikation und  
Mitsprache

#### **Art. 27**

<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 und den Personalverbänden 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 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.

Schranken des  
Streikrechtes

### **Art. 33**

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

Schweigepflicht

### **Art. 34**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit über Angelegenheiten aus dem Arbeitsverhältnis verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten 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.

Ausserdienstliche  
Tätigkeiten

### **Art. 35**

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

Geistiges  
Eigentum

### **Art. 36**

<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.

<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.

Vertrauensärztliche  
Untersuchung

### **Art. 37**

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 Prämienerrhöhung 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**

Massnahmen

### **Art. 41**

<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.

Verfahren

### **Art. 42**

<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**

Personaldienste

### **Art. 43**

<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 Aufgabensbereiches fachtechnische Weisungen.

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

**Art. 44**

Ausführungs-  
bestimmungen

<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 redaktionell anpassen.

**Art. 47**

Übergangs-  
bestimmungen

<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 für maximal drei Jahre 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. Ist dies nach drei Jahren nicht der Fall, wird der Lohn auf das Maximum der neuen Einstufung festgesetzt.

<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 zwei 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.

In-Kraft-Treten

#### **Art. 48**

<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, 3. Mai 2004

Im Namen des Kantonsrates

Der Präsident:  
Richard Mink

Die Sekretärin:  
Erna Frattini



# 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 «Beamten» ersetzt durch «auf Amtsdauer gewählte Personen».

### b) Wahlgesetz vom 15. März 1904

Art. 52 und 65 werden aufgehoben.

### c) 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».

### d) 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.

### e) 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».

### f) 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.

**g) 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.

**h) 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».

**i) Polizeiorganisationsgesetz vom 21. Februar 2000**

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 der Kommandantin oder 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.

**j) 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».

**k) 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 Marginalie und Abs. 1 wird der Begriff «Wahl» ersetzt durch «Anstellung».

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

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

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

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

**n) 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».

**o) 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 120 % 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> Mitglieder des Regierungsrates erhalten keine Jubiläumsgabe.

*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».

## Änderung der Verfassung des Kantons Schaffhausen vom 17. Mai 2004 (Anwaltsaufsicht)

Das eidgenössische Recht schreibt für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte eine staatliche Aufsicht vor. Wer diese auszuüben hat, bestimmen die Kantone. Um eine Aufsicht zu organisieren, die den Anforderungen des modernen Rechtsstaats genügt, hat der Kantonsrat die Aufsichtsbehörde über das Anwaltswesen geschaffen. Diese Behörde nimmt die kantonalen Anwaltsprüfungen ab, erteilt die Patente, führt die vorgeschriebenen Register, entscheidet über anwaltsrechtliche Fragen und übt die disziplinarische Aufsicht aus. Die Entscheide der Behörde können beim Obergericht angefochten werden; dieses hat zudem die Aufsicht über die Behörde.

Die neue Kantonsverfassung beruht noch auf der früheren Organisation. Damals hatte das Obergericht selbst die Anwältinnen und Anwälte zu beaufsichtigen. Das ist vor allem deshalb nicht mehr zeitgemäss, weil anwaltsrechtliche Streitsachen nicht mehr im Kanton überprüft werden können; es gibt einzig eine ausserordentliche Anfechtungsmöglichkeit beim Bundesgericht, das in solchen Fällen

nur eine stark eingeschränkte Kontrollbefugnis hat.

Um der neuen, seit rund zwei Jahren bewährten Organisation der Anwaltsaufsicht eine rechtlich einwandfreie Grundlage zu verschaffen, ist die Änderung der Kantonsverfassung nötig.

Die neue Kantonsverfassung räumt dem Obergericht die Befugnis ein, für die richterliche Tätigkeit Verordnungen zu erlassen, wenn gesetzliche Vorschriften fehlen. Doch der Gesetzgeber kann das Gericht nicht mehr selber zum Erlass von Verordnungen ermächtigen. Das ist ein Mangel, der behoben werden muss. Es ist nämlich durchaus sinnvoll, die Regelung besonderer Fragen der Justiz (Gerichtsberichterstattung, Protokollierung und dergleichen) wie früher dem Obergericht zu übertragen. Der Kantonsrat hat diesen beiden Änderungen am 17. Mai 2004 mit 62 gegen 0 Stimmen zugestimmt. Er empfiehlt Ihnen, sehr geehrte Stimmbürgerinnen und Stimmbürger, der Änderung der Kantonsverfassung ebenfalls zuzustimmen.

# Zur Sache

## 1. *Anwaltsaufsicht*

Am 1. Juni 2002 trat das eidgenössische Anwaltsgesetz in Kraft. Es regelt unter anderem, wer den Anwaltsberuf ausüben darf, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen und wie die Anwältinnen und Anwälte zu registrieren sind. Im Weiteren enthält es Vorschriften über die Anwaltsprüfung, Berufsregeln und Bestimmungen über die Disziplinaufsicht. Die Durchführung ist Aufgabe der Kantone. Sie können innerhalb der Schranken des Bundesrechts bestimmen, wie sie dies organisieren und im Einzelnen regeln wollen.

Der Schaffhauser Grosse Rat – heute Kantonsrat – tat dies durch Erlass des Anwaltsdekrets, das am 1. Juni 2002 in Kraft getreten ist. Damit wurde die Aufsichtsbehörde über das Anwaltswesen geschaffen, die praktisch alle anwaltsrechtlich vorgeschriebenen Aufgaben wahrnimmt. Dazu gehören hauptsächlich folgende Geschäfte:

- Führung des Anwaltsregisters
- Durchführung der Anwaltsprüfung und Erteilung des Anwaltspatents

- Ausübung der Aufsicht über die Anwältinnen und Anwälte bis zur Durchführung von Disziplinarverfahren
- Entscheid über Gesuche um Befreiung vom Berufsgeheimnis
- Bewilligung von Anwaltspraktikanten

Die Entscheide der Aufsichtsbehörde können mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Obergericht angefochten werden.

Am 1. Januar 2003 ist die neue Kantonsverfassung in Kraft getreten. Sie bedingt eine ganze Reihe von Anpassungen des kantonalen Rechts. Im Zug dieser Arbeiten erhob der Kantonsrat das bisherige Anwaltsdekret zum kantonalen Anwaltsgesetz; inhaltlich beschloss er keine wesentlichen Änderungen. Es bleibt also dabei, dass die Anwalts-sachen von der Aufsichtsbehörde über das Anwaltswesen behandelt werden und dass sich die Betroffenen darüber beim Obergericht beschweren können.

In der neuen Kantonsverfassung finden sich die Vorschriften über die Rechtspflegebehörden in den Artikeln 71 bis 78. Funktion und Aufga-



ben des Obergerichts sind in Artikel 78 geregelt. Der 3. Absatz dieses Artikels besagt unter anderem, dass das Obergericht Aufsichtsbehörde über die im Kanton praktizierenden Anwälte ist. Das stimmt jedoch mit dem beschriebenen Konzept nicht überein, wonach diese Funktion bei der besonderen, mit den anwaltsrechtlichen Aufgaben betrauten Aufsichtsbehörde verbleiben soll.

Zudem verträgt sich eine unmittelbare Aufsicht durch das Obergericht nicht mehr mit der Rechtsweggarantie von Artikel 17 Absatz 1 der Kantonsverfassung. Danach hat jede Person bei Rechtsstreitigkeiten Anspruch auf Beurteilung durch ein kantonales Gericht. Stünde nun wieder wie früher dem Obergericht selbst die Aufsicht über die Anwältinnen und Anwälte zu, so müssten dessen Entscheide auf diesem Gebiet bei der Rechtspflegekommission für die Justizverwaltung angefochten werden können (vgl. den neuen Artikel 34a Absatz 2 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes). Andernfalls würde der Kanton seine Pflicht, auch in Anwaltssachen eine gerichtliche Überprüfung zur Verfügung zu stel-

len, nicht erfüllen. Abgesehen davon wäre es ein Rückschritt, dem Obergericht wieder eine Aufsichtsaufgabe zuzuweisen, die zweckmässigerweise eine besondere Fachbehörde wahrnehmen kann.

Das Problem lässt sich durch eine einfache Änderung der neuen Kantonsverfassung lösen, indem die in Artikel 78 Absatz 3 vorgeschriebene unmittelbare Anwaltsaufsicht des Obergerichts gestrichen wird. Das hat der Kantonsrat denn auch getan. Dadurch fällt der Widerspruch zur nun schon seit rund zwei Jahren bewährten Organisation dahin, wonach diese Aufgabe der Aufsichtsbehörde über das Anwaltswesen zugewiesen ist.

Die vorgeschlagene Teilrevision hat weder personelle noch finanzielle Auswirkungen. Sie bringt einzig einen rechtlichen Widerspruch in Ordnung.

## **2. Verordnungen des Obergerichts**

Nach der früheren Kantonsverfassung hatte der Gesetzgeber die Möglichkeit, das Obergericht zum



Erlass von Verordnungen zu ermächtigen. Das hat sich bewährt, denn so konnte das für die Justiz verantwortliche Fachorgan die nötigen Einzelheiten regeln. Als Beispiel ist die Strafprozessordnung zu nennen, welche das Obergericht durch die Artikel 74, 83 und 86 zum Erlass von Verordnungen auf folgenden Spezialgebieten ermächtigt:

- Gerichtsberichterstattung
- Protokollierung im Strafverfahren
- Archivierung der Akten

Die neue Kantonsverfassung räumt dem Obergericht in Artikel 78 Absatz 4 nur noch die Befugnis ein, Verordnungen für die richterliche Tätigkeit zu erlassen, wenn gesetzliche Vorschriften fehlen. Doch dem Gesetzgeber ist es verwehrt, das Gericht zum Erlass von Verordnungen zu ermächtigen. Eine solche Möglichkeit steht ihm nach Artikel 49 Absatz 1 der Verfassung nur noch dem Regierungsrat gegenüber zu.

Es besteht kein sachlicher Grund, den Gesetzgeber daran zu hindern, dass er die Regelung von Einzelhei-

ten der Ausübung der richterlichen Tätigkeit dem Obergericht übertragen kann. Diese zweckmässige Möglichkeit ist wieder einzuführen.

Auch diese Teiländerung der Verfassung hat weder personelle noch finanzielle Auswirkungen. Sie stellt nur eine bewährte Regelungsmöglichkeit wieder her.

# Erwägungen des Kantonsrates



Im Parlament war die Revision der Kantonsverfassung unbestritten. Sie passierte beide Lesungen diskussionslos.

Der Kantonsrat hat der Änderung der Kantonsverfassung am 17. Mai 2004 mit 62 gegen 0 Stimmen zugestimmt. Er empfiehlt Ihnen, sehr geehrte Stimmbürgerinnen und Stimmbürger, der Änderung der Kantonsverfassung ebenfalls zuzustimmen.

Im Namen des Kantonsrates

Der Präsident:

Richard Mink

Die Sekretärin:

Erna Frattini



# Bisheriger Wortlaut

**Zum besseren Verständnis wird hier der vollständige Wortlaut von Art. 78 der Kantonsverfassung in seiner bisherigen Fassung wiedergegeben:**

Obergericht

Art. 78

<sup>1</sup> Das Obergericht beurteilt die ihm durch Gesetz zur erstinstanzlichen Behandlung zugewiesenen Streitfälle und die Rechtsmittel auf dem Gebiet des Zivil- und Strafrechts.

<sup>2</sup> Es entscheidet staats- und verwaltungsrechtliche Streitigkeiten nach Massgabe von Verfassung und Gesetzgebung sowie Zuständigkeitskonflikte zwischen Verwaltungs- und Rechtspflegebehörden.

<sup>3</sup> Es ist Aufsichtsbehörde über alle Gerichte des Kantons und die weiteren Rechtspflegebehörden, welche das Gesetz seiner Aufsicht unterstellt, sowie über die im Kanton praktizierenden Anwältinnen und Anwälte.

<sup>4</sup> Soweit gesetzliche Vorschriften fehlen, erlässt das Obergericht die notwendigen Verordnungen zur Ausübung der richterlichen Tätigkeit.

# Beschluss des Kantonsrates



## Verfassung des Kantons Schaffhausen

Änderung vom 17. Mai 2004

---

*Der Kantonsrat Schaffhausen  
beschliesst als Gesetz:*

### I.

Die Kantonsverfassung vom 17. Juni 2002 wird wie folgt geändert:

#### **Art. 78 Abs. 3 und 4**

<sup>3</sup> Es ist Aufsichtsbehörde über alle Gerichte des Kantons und die weiteren Rechtspflegebehörden, welche das Gesetz seiner Aufsicht unterstellt.

<sup>4</sup> Soweit gesetzliche Vorschriften fehlen oder eine gesetzliche Ermächtigung besteht, erlässt das Obergericht die notwendigen Verordnungen zur Ausübung der richterlichen Tätigkeit.

### II.

<sup>1</sup> Dieses Gesetz untersteht der Volksabstimmung.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat bestimmt das In-Kraft-Treten.

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

Schaffhausen, 17. Mai 2004

Im Namen des Kantonsrates

Der Präsident:  
Richard Mink

Die Sekretärin:  
Erna Frattini