

**Bericht und Antrag
des Regierungsrates des Kantons Schaffhausen
an den Kantonsrat
betreffend Änderung des Personalgesetzes
(Mittel für individuelle, leistungsbedingte Lohnanpassungen)**

16-112

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen den Entwurf zu einer Änderung des Personalgesetzes. Dem als Anhang beigefügten Entwurf schicken wir folgende Erläuterungen voraus:

1. Zielsetzung der Revision

Für die Umsetzung der vielfältigen Aufgaben zugunsten der Öffentlichkeit ist der Kanton auf engagierte, gut qualifizierte Mitarbeitende angewiesen. Um diese für sich zu gewinnen und zu halten, bedarf er konkurrenzfähiger Arbeitsbedingungen. Hierzu gehört nebst mitarbeiterfreundlichen Rahmenbedingungen (z. B. Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Arbeitsplatzsicherheit, Gesundheitsförderung, Chancengleichheit) auch ein – im Vergleich zu anderen öffentlichen Arbeitgebern oder ähnlichen Institutionen – marktgerechtes und leistungsbezogenes Gehalt. Damit Leistungen honoriert werden können und sich insbesondere jüngere Mitarbeitende mit guter Leistung entwickeln können, muss mindestens 1 % der budgetierten Lohnsumme für individuelle Lohnentwicklungsmassnahmen zur Verfügung stehen. Dies unter Einbezug der sogenannten Mutationsgewinne. Es soll ein Grundsatzentscheid gefällt werden, der inskünftig eine verlässliche Lohnpolitik erlaubt und die Diskussionen im Rahmen der Budgetdebatten entlastet.

2. Grundlagen und Problemstellung

2.1 Revision 2005

Vor der Totalrevision des Personal- und Lohnrechtes war das Lohnsystem weitgehend im Personalgesetz und im Besoldungsdekret geregelt. Es bestand ein Anspruch auf Stufenanstieg bei guter Leistung. Es gab kaum Raum, die vom Kantonsrat bewilligten Mittel differenziert zu verwenden oder das System zu entwickeln. Die Revision trennte klar zwischen finanz- und lohnpolitischer Steuerung. Ziel war es nicht, Mittel grundsätzlich zu verknappen, sondern differenziert einsetzen zu können. Das geltende Gesetz enthält keine festen Mechanismen. Es regelt Grundsätze, etwa die allgemeinen Kriterien, nach denen sich der Lohn richten soll, insbesondere Funktion, Leistung und Erfahrung sowie Arbeitsmarkt (vgl. Art. 19 Abs. 1 des Personalgesetzes, PG, SHR 180.100). Der Kantonsrat

bestimmt die Lohnsumme (vgl. Art. 19 Abs. 2 PG). Im Rahmen des Gesetzes definiert der Regierungsrat das Lohnsystem und beschliesst über die Verwendung der vom Kantonsrat bewilligten Mittel (vgl. Art. 19 Abs. 3 und 4 PG).

Schon damals war klar, dass das System gespiesen werden muss, damit der Kanton ein attraktiver und konkurrenzfähiger Arbeitgeber sein kann. Der Regierungsrat führte in der Vorlage an den Kantonsrat aus, dass regelmässig Mittel bereitgestellt werden müssen. Ansonsten würden unter anderem Leistungsträger/innen mit relativ tiefen Löhnen, das heisst vor allem jüngere Personen, erheblich benachteiligt, weil es keine Möglichkeit gäbe, ihr Gehalt entsprechend den Leistungen und der damit verbundenen wertvollen erworbenen Erfahrung anzupassen. In der Vorlage war daher ein Mindestsatz von 0.5 % der Lohnsumme zur Honorierung individueller Leistungen vorgesehen, im Wissen darum, dass dies auf Dauer nicht ausreicht. Dieses absolute Minimum hätte auch bei nicht optimalen Voraussetzungen gewährleistet und unter normalen Umständen überschritten werden müssen (vgl. Bericht und Antrag vom 17. Juni 2003, Ziff. 2.8.3. a.E., S. 13 f.). Der Kantonsrat strich diesen Passus. Er ist aber dennoch gesetzlich verpflichtet, für Leistungslohnanteile angemessene Mittel vorzusehen. Darauf kann nur bei kumulativ schlechter Wirtschaftslage und angespannten Kantonsfinanzen ganz oder teilweise verzichtet werden (vgl. Art. 19 Abs. 2 PG).

Mittlerweile bestehen 10 Jahre Erfahrung. Es hat sich bestätigt, dass nur Lohnpolitik betrieben werden kann, wenn dafür ausreichend Mittel zur Verfügung stehen. Bei verschiedenen politischen Anfragen zum Lohnsystem zeigte sich klar, dass die Probleme nicht primär in der Verteilung, sondern in der Bereitstellung der Mittel bestehen. Debatten über Systemfragen gehen am Kern des Problems vorbei. Kein Lohnsystem kann funktionieren, wenn es nicht ausreichend gespiesen wird. Der Schlüssel zur Sicherstellung, dass der Kanton die nötigen qualifizierten und motivierten Mitarbeitenden anziehen und halten kann, liegt damit in den Händen und in der Verantwortung des Kantonsrates, welcher die Mittel zur Verfügung stellt. Diesbezüglich besteht Handlungsbedarf.

2.2 Vergangene Lohnrunden

Die nachfolgende Tabelle zeigt die prozentualen Mittel für individuelle, leistungsbedingte sowie generelle (teuerungsbedingte) Lohnanpassungen seit der Revision 2005:

| Jahr | Generell | Individuell | Total | Bemerkungen |
|------|----------|-------------|-------|-------------------------------------|
| 2006 | 1.1 % | 0.9 % | 2.0 % | |
| 2007 | 1.2 % | 1.2 % | 2.4 % | |
| 2008 | 0.8 % | 1.2 % | 2.0 % | |
| 2009 | 2.5 % | 1.0 % | 3.5 % | |
| 2010 | – | 0.7 % | 0.7 % | |
| 2011 | – | 0.8 % | 0.8 % | |
| 2012 | – | – | – | 0.2 % für Spezialmassnahme BP a + b |
| 2013 | – | 1.0 % | 1.0 % | |
| 2014 | – | 0.8 % | 0.8 % | |
| 2015 | – | – | – | |
| 2016 | – | 1.2 % | 1.2 % | |

Im Durchschnitt sind seit der Einführung des aktuellen Lohnsystems 0.8 % für individuelle, leistungsbedingte Lohnanpassungen bereitgestellt worden.

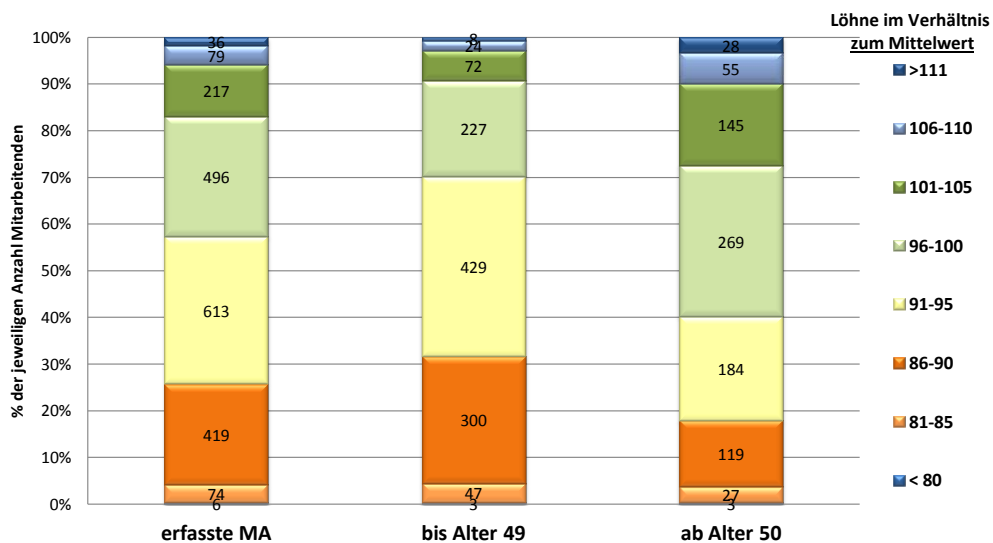
2.3 Auswirkungen der Lohnpolitik

Die vorstehende Übersicht der jährlichen prozentualen Mittel für generelle und individuelle Lohnentwicklungen sagt nichts darüber aus, wie die effektiven Löhne der kantonalen Mitarbeitenden im Arbeitsmarkt einzuschätzen sind. Um Aussagen über die Konkurrenzfähigkeit zu erhalten, vergleicht der Kanton systematisch Löhne von Mitarbeitenden der Verwaltung, Gerichte und Lehrpersonen mit anderen öffentlichen Arbeitgebern. Aktuell beteiligen sich 19 Kantone und 11 Städte aus der Deutschschweiz am Lohnvergleich, welcher durch die Firma perinnova durchgeführt wird. Dabei werden die Löhne definierten Funktionsprofilen zugeordnet. Eine hohe Vergleichbarkeit besteht insbesondere bei den grossen, homogenen Berufsgruppen (Beispiel Lehrpersonen, Pflege, Polizei). Aus dem Kanton Schaffhausen sind die Löhne von 1'940 Personen aus Verwaltung, Gerichten und Spezialverwaltungen (IKL, KSD, RAV [in den Grafiken als Verwaltung VWG bezeichnet]) sowie Lehrpersonen berücksichtigt worden. Dies entspricht einem grossen Teil der Mitarbeitenden in den betreffenden Bereichen. Die Ergebnisse der Vergleiche werden so aufbereitet, dass die Teilnehmenden sehen, wo sich die eigenen Löhne unter Berücksichtigung der Funktion und des Alters gemessen an Mittelwerten der Teilnehmenden befinden. Die Ergebnisse für den Kanton Schaffhausen sind insgesamt alarmierend.

Die nachfolgenden Zahlen basieren auf den Löhnen 2015. Die nächsten Vergleichszahlen liegen frühestens im Spätherbst 2016 vor. Es wird erwartet, dass sich die stark negative Entwicklung der letzten Jahre dank der Lohnrunde 2016 auf einem tiefen Niveau stabilisieren wird. Die Lohnrunde 2016 wird die Situation aber nicht grundlegend entschärfen. Der Wert 100 bedeutet, dass die betreffenden Löhne den mittleren Löhnen im Markt entsprechen. Ein Lohnniveau von weniger bzw. mehr als 100 % indiziert, dass die Löhne der Mitarbeitenden des Kantons Schaffhausen niedriger bzw. höher als diejenigen bei den Vergleichsverwaltungen in derselben Funktion und für dasselbe Alter sind.

Betrachtet man die aktuelle Situation, ist diese für kantonale Mitarbeitende ab 50 Jahren einigermaßen befriedigend. Das ist wichtig, weil sich darunter Personen mit grossem Know-how und langjährige Leistungsträger/innen befinden. Die Situation für jüngere Personen ist aber bedenklich. Mehr als 70 % der Mitarbeitenden bis Alter 49 haben Löhne, welche unter 95 % des Mittelwertes liegen, gut 30 % erreichen nur maximal 90 % des Mittelwertes. Wenn der Arbeitgeber in diesem Bereich nicht konkurrenzfähig ist, ist dies fatal, weil letztlich die jüngeren Mitarbeitenden sicherstellen müssen, dass auch in Zukunft ein guter Service public erbracht wird.

Lohnniveaus Verwaltung und Lehrpersonen 2015



Quelle: Vergleich altersbereinigt durch Perinnova

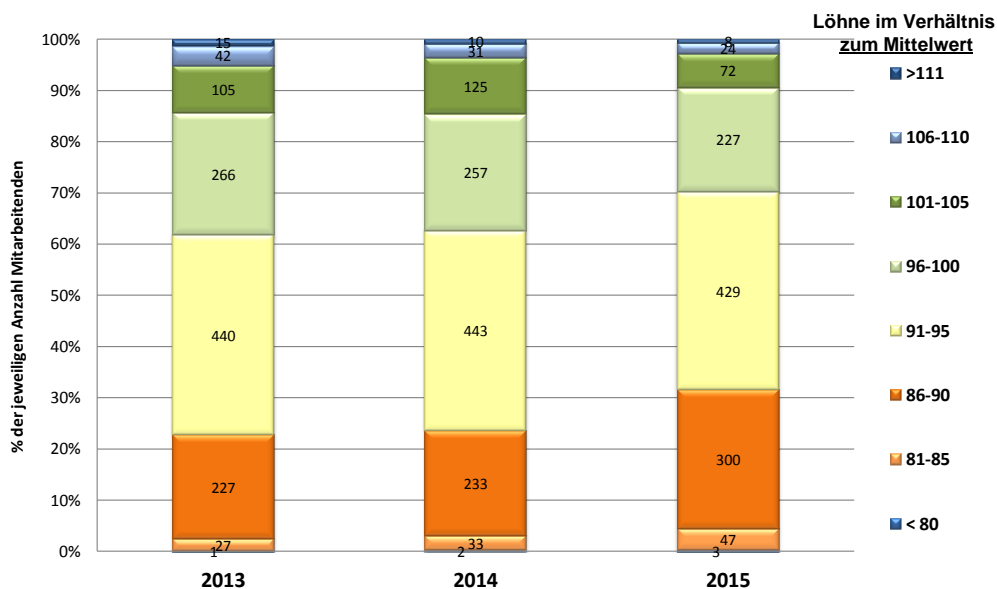
Basis Löhne 2015, total 1'940 erfasste MA (1'110 MA bis Alter 49; 830 MA ab Alter 50)

Leseart der Grafik: Der Wert 100 bedeutet, dass Löhne pro Altersjahr auf dem Mittelwert liegen.

Beispiel: Fast 60 % aller Mitarbeitenden des Kantons Schaffhausen verdienen weniger als 96 % des Mittelwertes

Wenn man die Entwicklung seit 2013 bis Alter 49 betrachtet, so ist klar erkennbar, dass die Nullrunde 2015 gerade für diese Personen zu einer erheblichen Verschlechterung geführt hat:

Entwicklung Lohnniveaus Verwaltung und Lehrpersonen MA bis 49 Jahre



Quelle: Vergleich altersbereinigt durch Perinnova

Basis Löhne 2013, 2014 und 2015 total 1'110 erfasste MA bis Alter 49

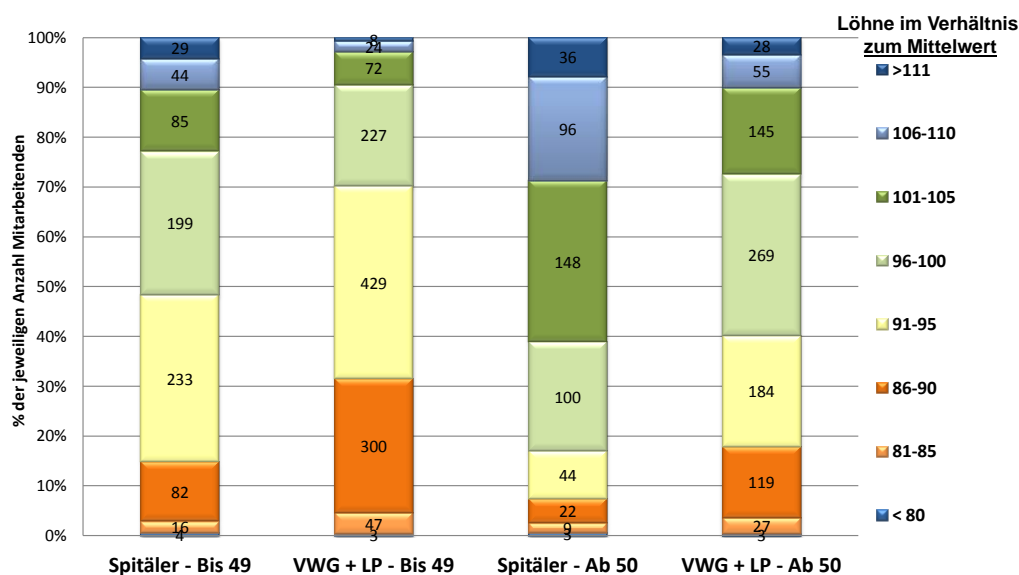
Leseart der Grafik: Der Wert 100 bedeutet, dass Löhne pro Altersjahr auf dem Mittelwert liegen.

2015 haben auch die Spitäler Schaffhausen erstmals an Lohnerhebungen durch perinnova teilgenommen. Dabei wurden die Daten von 1'150 Mitarbeitenden verarbeitet und mit denjenigen von 103

Spitälern, Kliniken (auch einige Privatkliniken) usw. verglichen. Aufgrund der erstmaligen Durchführung gibt es keine Aussagen zur Entwicklung im einbezogenen Arbeitsmarkt. Infolge der komplett unterschiedlichen Vergleichsbasis lassen sich die Ergebnisse auch nicht mit denjenigen für Verwaltung und Lehrpersonen zusammenführen und direkt vergleichen.

Die nachfolgende Übersicht stellt die Resultate der Spitäler der kantonalen Verwaltung und den Lehrpersonen gegenüber, immer bezogen auf den jeweiligen Vergleichsmarkt:

Gegenüberstellung Lohnniveaus VWG + Lehrpersonen (LP) mit Spitäler SH 2015



Quelle: Vergleich altersbereinigt durch Perinnova Kantone und Städte im Vergleich Analyse Spitäler durch Perinnova Basis Löhne 2015

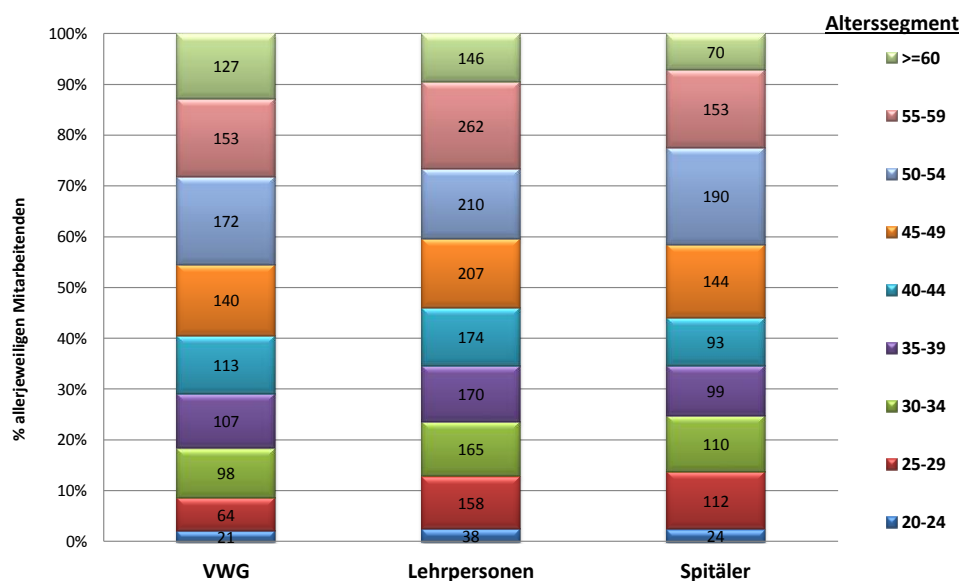
Es sind gewisse Unterschiede erkennbar. Gerade für die kritische Gruppe bis Alter 49 ist aber ebenfalls eine eingeschränkte Konkurrenzfähigkeit erkennbar. Rund 49 % der Mitarbeitenden der Spitäler bis Alter 49 haben Löhne, welche unter 95 % des Mittelwertes liegen.

Die Lohnvergleiche bestätigen die Feststellungen des Regierungsrates im Rahmen von Budgetdebatten und politischen Vorstößen: Die Rahmenbedingungen (Lohnbandgrenzen) sind grundsätzlich ausreichend bzw. würden in vielen Fällen ausreichende Entwicklungsperspektiven bieten. Die tatsächliche Entwicklung der einzelnen Löhne innerhalb der Lohnbänder entspricht aber nicht dem Markt, insbesondere bei den Jüngeren. Die Konkurrenzfähigkeit ist bei jüngeren Mitarbeitenden oder Personen in tieferen Bandpositionen erheblich eingeschränkt. Die Entwicklung über die letzten Jahre zeigt auch, dass Lohnpolitik nicht kurzfristig betrieben werden darf und dass z. B. Nullrunden sofort erhebliche negative Auswirkungen auf die Konkurrenzfähigkeit haben.

2.4 Bedeutung der demografischen Entwicklung

Die bereits äusserst angespannte Situation wird sich in allen Bereichen (Verwaltung, Lehrpersonen, Spitäler) aufgrund der Altersstruktur der kantonalen Mitarbeitenden und der demografischen Entwicklung weiter verschärfen:

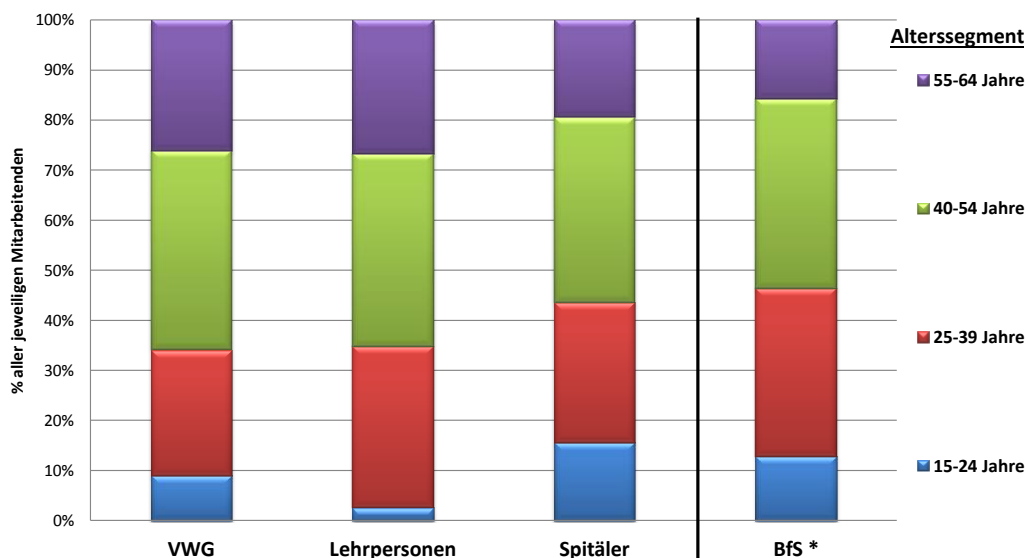
Altersstruktur kantonale Angestellte 2015



Basis: Daten Lohnrunde 2015/16

Im Vergleich mit den Daten des Bundesamtes für Statistik (BfS) zeigt sich, dass deutlich mehr ältere Mitarbeitende in der kantonalen Verwaltung inkl. Schulen und Spitäler als im schweizerischen Durchschnitt angestellt sind:

Altersstruktur 2015 im Vergleich zum CH-Durchschnitt 2014



Basis: Daten Lohnrunde 2015/16; BfS-Daten: Beschäftigten-Statistik 2014 (für die Vergleichbarkeit mit der BfS-Statistik sind Lernende und Personen im Praktikum in dieser Grafik einbezogen worden)

Die konkreten Zahlen des Kantons für Mitarbeitende ab 50 Jahren sehen wie folgt aus:

| | MA > 50 | MA > 55 |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Verwaltung | 45.4 % | 28.1 % |
| Lehrpersonen | 40.4 % | 26.7 % |
| Spitäler | 41.5 % | 22.4 % |

In den nächsten fünf bis 15 Jahren wird es daher zu vielen Abgängen kommen. Damit verschwindet auch viel Know-how. Wenn die Löhne nicht einigermaßen marktkonform sind, können diese Stellen nicht mit ausreichend qualifizierten Mitarbeitenden ersetzt werden. Dies sind jedoch nur die altersbezogenen Rücktritte. Hinzu kommen werden die Abgänge im Rahmen der üblichen Fluktuation, welche ebenfalls ersetzt werden müssen. Der Bedarf vergrössert sich entsprechend. Es ist daher von zentraler Bedeutung, sicherzustellen, dass ausreichende Mittel für individuelle, leistungsbedingte Lohnentwicklungen zur Verfügung stehen. Andernfalls koppelt sich der Kanton vom Markt ab. Dass die bestehenden Löhne auf einem konkurrenzfähigen Niveau liegen, ist auch deshalb von grosser Bedeutung, weil bei der Lohnfestlegung von neuen Mitarbeitenden auf die internen Lohnstrukturen Rücksicht genommen werden muss. Insbesondere neue jüngere Personen sollen nicht höher entlohnt werden als bisherige erfahrene jüngere Mitarbeitende.

3. Ziele der Revision und vorgesehene Neuerungen

3.1 Verlässliche Lohnpolitik

Die Mitarbeitenden sind unsere wichtigste Ressource. Der Kanton muss ein attraktiver Arbeitgeber sein, damit er seine Aufgaben zu Gunsten der Öffentlichkeit erfüllen kann. Er kann und soll nicht jede Marktschwankung mitmachen. Die Mitarbeitenden sind sich bewusst, dass sie an ausserordentlich guten Rechnungsabschlüssen nicht auf eine Weise partizipieren können, wie dies bei grossen Betrieben teilweise möglich ist (z. B. Erfolgsbeteiligungen). Der Kanton baut hingegen in schlechteren Zeiten nicht sofort in grossem Stil Stellen ab, weil er weiterhin seine gesetzlichen Aufgaben erfüllen muss. Zugleich führt die Bindung an gesetzliche Aufträge dazu, dass die meisten Mitarbeitenden nicht oder kaum Einfluss auf die finanzielle Situation des Arbeitgebers nehmen können. Die unterschiedlichen Rahmenbedingungen haben zur Folge, dass Ausschläge in der Privatwirtschaft nach unten und nach oben stärker ausgeprägt sein können als im öffentlichen Sektor. Wenn in wirtschaftlich schlechten Zeiten darauf verwiesen wird, dass Unternehmen keine Lohnrunde gewähren, werden einerseits unterschiedliche Strukturen verglichen. Andererseits gewähren Unternehmen auch in schwierigeren Zeiten punktuell spezielle Lohnanpassungen für einzelne Mitarbeitende oder Mitarbeitendengruppen, welche nicht in die Statistiken zu Lohnrundenprozenten einfließen. Solche Massnahmen wären beim Kanton schon aufgrund des Gleichbehandlungsgebotes nicht möglich. Der Kanton und seine öffentlich-rechtlichen Anstalten, welche dem Personalgesetz unterstehen, erbringen zahlreiche Dienstleistungen. Sie müssen daher mit anderen öffentlichen Arbeitgebern oder ähnlichen Institutionen verglichen werden. Ob der Kanton ausreichend qualifiziertes Personal hat, um die gesetzlichen Aufgaben erfüllen zu können, entscheidet letztlich die Konkurrenz auf dem einschlägigen Arbeitsmarkt.

Aus den zuvor genannten Gründen können sich öffentliche Arbeitgeber nicht durch Boni oder spezielle Fringe Benefits positionieren, sondern durch einigermaßen stabile Rahmenbedingungen, grössere Arbeitsplatzsicherheit und eine verlässliche Personalpolitik. Dies ist der Hintergrund für Lohnmechanismen (z. B. Stufenanstiege), wie sie vor der Personalrechtsrevision 2005 galten. Die Zeit soll nicht zurückgedreht werden. Die Waage ist aber aus dem Gleichgewicht geraten, wie die Lohnvergleiche klar zeigen. Die schwankende Lohnpolitik insbesondere der letzten Jahre gefährdet den Service public, weil die Waagschalen unzureichend gespiesen werden. Anpassungen am Lohnsystem oder neue Systeme können daran nichts ändern. Aus Sicht des Regierungsrates kann und muss jetzt eine ausreichende Verbindlichkeit bezüglich der regelmässigen Mittelzufuhr hergestellt werden.

Der Entscheid über die Lohnsumme und die Mittel für Lohnanpassungen obliegt dem Kantonsrat und erfolgt heute im Rahmen der Budgetdebatte. Wenn dieser Entscheid mit dem Tagesgeschäft vermischt wird, ist die Verlässlichkeit des Arbeitgebers in Frage gestellt. Die bewilligte Lohnrunde 2015 wurde sogar nachträglich rückgängig gemacht, was spürbare negative Konsequenzen hatte. Die jährlichen Diskussionen über eine Lohnrunde mit völlig offenem Ausgang laden qualifizierte Mitarbeitende geradezu ein, sich auf dem Arbeitsmarkt umzusehen. Fatal für die Zukunft ist insbesondere, dass junge Mitarbeitende, die in den ersten Jahren einen grossen Erfahrungszuwachs verzeichnen, lohnässig stagnieren. Wenn sie nicht vom Fleck kommen, werden sie demotiviert und suchen andere Perspektiven. Die nachfolgenden Massnahmen sollen sicherstellen, dass der Kanton als Arbeitgeber wieder ein verlässlicher Partner ist und ausreichend Mittel bereitstellt für angemessene Lohnentwicklungen.

3.2 Anpassungen auf Gesetzesstufe

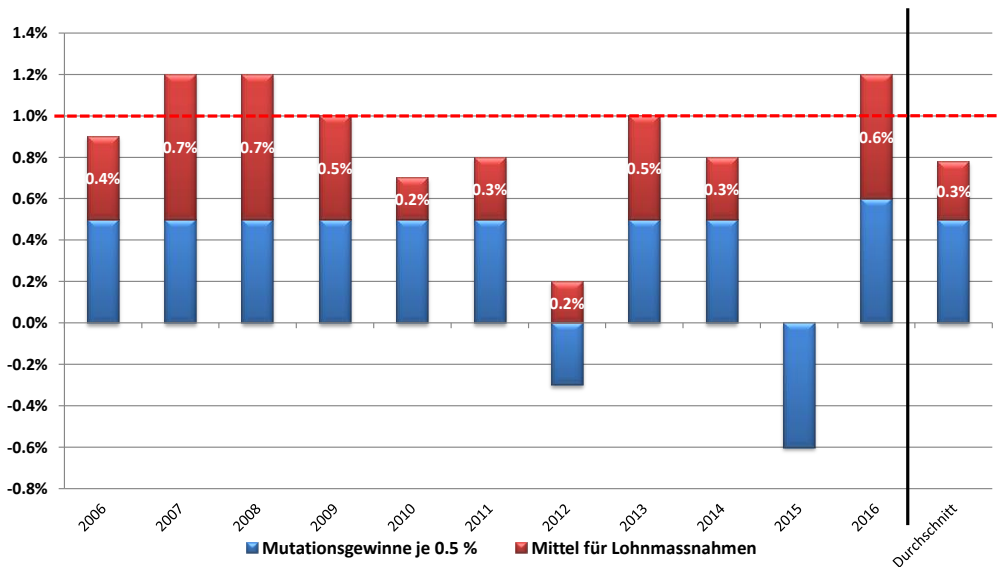
Damit eine verlässliche Lohnpolitik betrieben werden kann, soll ein Grundsatzentscheid gefällt werden. In Art. 19 des Personalgesetzes wird ein minimaler Prozentsatz für individuelle, leistungsbedingte Lohnanpassungen verankert. Dieser muss ausreichend gross sein, damit die beschriebenen negativen Konsequenzen nicht auftreten. Dafür ist mindestens 1 % der Lohnsumme erforderlich. Damit kann insbesondere der Erfahrungszuwachs honoriert werden. Es versteht sich von selbst, dass nur Mitarbeitende mit einer guten Leistung mit einem Lohnzuwachs rechnen können.

Zur Finanzierung sollen weiterhin u. a. die Mutationsgewinne eingesetzt werden können. Diese allein würden aber nicht ausreichen, um die beschriebenen Probleme zu lösen. Mit minimalen Mitteln könnten diese höchstens gelindert oder die negative Entwicklung verlangsamt werden. Die Konkurrenzfähigkeit würde stetig weiter sinken. Der Kantonsrat kann mit dem jährlichen Budgetentscheid über 1 % hinaus weitergehende Mittel beschliessen. Diese Lösung entspricht im Wesentlichen den Rechtsgrundlagen des Kantons Thurgau (§ 11 Abs. 2 der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals, RB 177.22).

4. Konsequenzen

Die Konkurrenzfähigkeit des Kantons als Arbeitgeber hat sich in den letzten Jahren spürbar verschlechtert. Dieser Entwicklung muss jetzt Gegensteuer gegeben werden.

Eingesetzte Mittel für Lohnmassnahmen unter Berücksichtigung der Mutationsgewinne



2012 wurden nur 0.2 % der Lohnsumme zu Gunsten der tiefsten Bandpositionen eingesetzt. 2015 flossen die Mutationsgewinne von 0.6 % zurück in die Staatsrechnung. Deshalb resultieren netto minus 0.3 % (0.2./0.5) im Jahr 2012 und minus 0.6 % im Jahr 2015 der Lohnsummenveränderung.

Für die in der Staatsrechnung enthaltenen Löhne inkl. Sozialbeiträge belaufen sich die Kosten für eine Anpassung pro 0.1 % der Lohnsumme auf 163'000 Franken (Basis Budget 2016). Für die Spitäler Schaffhausen erhöhen sich die Beiträge entsprechend um 116'000 Franken.

Damit Leistungen honoriert werden können und sich insbesondere jüngere Mitarbeitende bei entsprechender Leistung entwickeln können, müssen wie beschrieben jeweils mindestens 1 % zur Verfügung stehen. Ungefähr zur Hälfte lässt sich dies über die Verwendung der Mutationsgewinne finanzieren.

Mit den Mitteln für individuelle, leistungsbedingte Lohnanpassungen lassen sich die bestehenden Verhältnisse angemessen pflegen, aber nicht grundlegend verändern. Da die Situation äusserst angespannt ist, sind zusätzlich strukturelle Anpassungen erforderlich, damit die Lohnstruktur der kantonalen Mitarbeitenden wieder einigermaßen konkurrenzfähig ist, damit in Zukunft darauf aufgebaut werden kann. Der Regierungsrat wird entsprechende Mittel auf dem Budgetweg beantragen, wenn sich die finanzielle Situation des Kantons spürbar verbessert hat. Entsprechende Mittel könnten frühestens ab 2019 in die Voranschläge / Finanzplanung aufgenommen werden.

Das Finanzdepartement hat mit den grossen Arbeitgebern, welche das kantonale Personalgesetz anwenden (Stadt Schaffhausen, Gemeinde Neuhausen am Rheinfall, Spitäler Schaffhausen) und der Personalkommission mit Vertretung der Verbände vorab informell Kontakt aufgenommen. Sie

befürworten das Vorgehen grossmehrheitlich, im Wissen darum, dass Lohnentwicklungen stattfinden können müssen.

Falls der Kanton keine Massnahmen zur Alimentierung des Lohnsystems ergreift, welche die Konkurrenzfähigkeit erhöhen und die ausreichende Honorierung der nutzbaren Erfahrung von insbesondere jüngeren Personen ermöglichen, wird sich der Arbeitgeber massiven Rekrutierungsproblemen gegenübergestellt sehen. Ein grosses Risiko besteht gerade bei den grossen Berufsgruppen mit hoher Durchlässigkeit (z. B. Lehrpersonen, qualifizierte Fachkräfte im medizinisch / pflegerischen Bereich, Polizei). Wenn die Lohndifferenz zu den umliegenden Kantonen zu gross wird, muss mit einer Abwanderung gerechnet werden. Sollte die Entwicklung einmal so weit fortgeschritten sein, werden erheblich mehr Mittel zur Behebung eingesetzt werden müssen. Ein Zuwarten ist keine Lösung, weshalb jetzt die nötigen Massnahmen zu ergreifen und entsprechende Mittel zu gewähren sind.

Sehr geehrter Herr Präsident

Sehr geehrte Damen und Herren

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragen wir Ihnen, auf die Vorlage einzutreten und dem beigefügten Anhang zuzustimmen.

Schaffhausen, 6. September 2016

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:

Dr. Reto Dubach

Der Staatsschreiber:

Dr. Stefan Bilger

Anhang:

Entwurf der Änderung des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals

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

Änderung vom ...

Der Kantonsrat Schaffhausen

beschliesst als Gesetz:

I.

Das Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals vom 3. Mai 2004 wird wie folgt geändert:

Art. 19 Abs. 2

² Der Kantonsrat beschliesst mit dem Voranschlag die aufgrund 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 ist unter Einbezug der Mutationsgewinne mindestens 1 % der Gesamtlohnsumme vorzusehen. Der Kantonsrat beschliesst im Rahmen des Voranschlages über einen allfällig höheren Prozentsatz.

II.

¹ Dieses Gesetz untersteht dem Referendum.

² Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.

³ Das Gesetz ist im Amtsblatt zu veröffentlichen und in die kantonale Gesetzessammlung aufzunehmen.

Schaffhausen, ...

Im Namen des Kantonsrates

Der Präsident:

Die Sekretärin: