

Sehr geehrter Herr Präsident

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Gesundheitskommission hat die zweite Lesung der Vorlage des Regierungsrates des Kantons Schaffhausen betreffend Änderung des Spitalgesetzes (Umsetzung der Motion «Mehr Flexibilität in der Lohnpolitik für die Spitäler Schaffhausen») an ihrer Sitzung vom 5. Juni 2026 vorberaten. Die Vorlage wurde durch den zuständigen Regierungsrat Marcel Montanari (DI), sowie Christoph Aeschbacher, Departementssekretär DI, vertreten. Seitens der Spitäler Schaffhausen nahmen Raymond Cron, Spitalratspräsident, und Andreas Gattiker, CEO an den Beratungen teil. Zu Beginn der Vorberatung der zweiten Lesung wurden Ektoras Dokos (alliance Care, SBK) und Matthias Frick (vpod) angehört. Sie nahmen nicht an der Detailberatung teil. Für die Administration und Protokollierung war Simone Schoch verantwortlich.

1. Ausgangslage

Die Vorberatung der zweiten Lesung fand auf Basis des Berichts und Antrags der Gesundheitskommission betreffend Änderung des Spitalgesetzes (Umsetzung der Motion 2019/9 «Mehr Flexibilität in der Lohnpolitik für die Spitäler Schaffhausen) vom 26. März 2026 und der ersten Lesung im Kantonsrat vom 4. Mai 2026 statt. Die Vorlage verfolgt das Ziel, die Spitäler Schaffhausen, eine Anstalt des kantonalen öffentlichen Rechts, vom kantonalen Personalgesetz zu lösen und die Arbeitsverhältnisse in einen Gesamtarbeitsvertrag auf Basis des Obligationenrechts zu überführen¹. Den Bestrebungen zu Grunde liegt die vom Schaffhauser Kantonsrat überwiesene Motion Nr. 2019/9 betreffend «Mehr Flexibilität in der Lohnpolitik für die Spitäler Schaffhausen». Die Vorlage soll es den Spitälern ermöglichen, Arbeitsmodelle flexibler zu gestalten, ihre Lohnpolitik wettbewerbsfähig auszurichten und ihre finanzielle Stabilität langfristig sicherzustellen. Diesen Argumenten entgegen steht die Befürchtung, dass bei einer Ausgliederung aus dem kantonalen Personalgesetz wichtige Schutzmechanismen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegfallen; beispielsweise der strenge Kündigungsschutz oder das Anhörungsrecht vor belastenden Entscheidungen (rechtliches Gehör). Ebenso wird befürchtet, dass die Arbeitsbedingungen, insbesondere im Bereich Lohn, sich durch die Über-

¹ Arbeitsverhältnisse des vom Spitalrat gewählten Kaderpersonals und der leitenden Ärzteschaft sollen nicht Teil des Gesamtarbeitsvertrags sein.

führung für gewisse Berufsgruppen verschlechtern könnten – durch den Wegfall der vom Kantonsrat jährlich verabschiedeten Lohnsummenentwicklung sowie durch eine fehlende unbegrenzte Lohnbesitzstandsregelung. Wobei befürchtet wird, dass insbesondere Personen in langjährigen Arbeitsverhältnissen in den aktuellen unteren Lohnbändern von Lohnkürzungen betroffen sein könnten. Um diesen Befürchtungen zu begegnen und um Stabilität und gute Arbeitsbedingungen für das Spitalpersonal zu gewährleisten, hat sich die Gesundheitskommission schon bei ihrem Variantenentscheid (siehe Bericht und Antrag der Gesundheitskommission vom 26. März 2026, ADS 26-20) für gewisse gesetzliche Mindestanforderungen an einen GAV nach Obligationenrecht ausgesprochen. Im Entwurf der Änderung des Spitalgesetzes der Gesundheitskommission, der am 4. Mai 2026 im Kantonsrat in einer ersten Lesung beraten wurde, waren entsprechende Mindestanforderungen, unter anderem in den Bereichen Kündigungsschutz und Teuerungsausgleich enthalten. Für eine Kantonsratsminderheit erwiesen sich diese Mindestanforderungen als zu abstrakt und zu wenig weitgehend. Entsprechend wurden acht Anträge gestellt, die alle mehr als 12 Stimmen erhielten und die Vorlage somit in der Gesundheitskommission für eine zweite Lesung vorbereitet wurde. Die Anträge betrafen die Bereiche: Rahmenvorgaben für die Besoldung des Kaderpersonals, Mindestlohn, Teuerungsausgleich, das rechtliche Gehör vor belastenden Entscheidungen, Ferienregelung, Mutterschutz, Inkrafttreten des Gesamtarbeitsvertrags sowie die Lohnbesitzstandsregelung.

1.1. Personal der Spitäler Schaffhausen

Die nachfolgenden Zahlen, die von den Spitälern im Nachgang zu den Beratungen in der Gesundheitskommission zur Verfügung gestellt wurden, sollen einen Überblick über die Personalstatistiken der Spitäler Schaffhausen geben. Von den Änderungen des Spitalgesetzes wären nach aktuellem Stand rund 1'326 Personen betroffen. Weitere 332 Personen sind schon jetzt in einem OR-Vertrag angestellt (Kaderarztstellen, Praktikas, Lehrlinge, Freelancer, Sitzwachen etc.). Der aktuell höchste bzw. tiefste Jahres-Bruttolohn des nach OR angestellten Personals beträgt 499'391 Franken bzw. 71'478 Franken (ohne Ausbildungen und Praktikanten).

Mit der Änderung des Spitalgesetzes sind CEO, Mitglieder der Geschäftsleitung, Chefärztinnen und Chefärzte sowie leitende Ärztinnen und Ärzte vom Gesamtarbeitsvertrag ausgenommen und regulär nach Obligationenrecht angestellt.

In den nachfolgenden Tabellen sind Kennzahlen zum aktuell nach Personalgesetz angestellten Personal der Spitäler Schaffhausen zu finden. Tabelle 1 zeigt, wie viele Angestellte sich in den jeweiligen aktuellen Lohnbändern des Schaffhauser Personalgesetzes befinden sowie die jeweiligen Medianlöhne aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Zudem ist ein Benchmark-Vergleich der Median- und Durchschnittsgehälter mit den Spitälern des Kantons Zürich enthalten. Er soll als Orientierungshilfe über die Lohnstruktur der Spitäler Schaffhausen dienen.

Lesebeispiel: Der Medianlohn von Angestellten der Spitäler Schaffhausen, die in Lohnband 6 eingestuft sind, ist 2.3% höher als der Medianlohn von Angestellten in vergleichbaren Funktionen in Zürcher Spitälern.

Tabelle 1: Nach Personalgesetz angestellte Mitarbeitende der Spitäler Schaffhausen, aufgeschlüsselt nach Lohnband mit Vergleich Vertragslöhne aktuell SSH inkl. temporäre Lohnmassnahmen mit Vertragslöhnen Vergleichsmarkt Kanton Zürich (Quelle: Spitäler Schaffhausen, perinova)

Lohnband	Anzahl Total (weiblich/männlich)	Medianlohn SSH nach Geschlecht (weiblich/männlich)	Vergleich Median mit Kt. ZH	Vergleich Mittelwert mit Kt. ZH
1	4 (1/3)	nv	102.0%	101.2%
2	40 (29/11)	70'083/72'644	112.5%	111.5%
3	61 (49/12)	73'892/70'324	103.6%	102.7%
4	186 (174/12)	77'488/77'688	95.4%	96.0%
5	110 (92/18)	83'668/88'400	100.9%	101.7%
6	42 (27/15)	89'089/94'367	102.3%	102.0%
7	256 (215/41)	100'269/101'023	101.4%	100.9%
8	279 (234/45)	108'102/109'161	104.3%	104.0%
9	107 (82/25)	109'246/112'047	104.3%	104.1%
10	46 (33/13)	128'765/127'504	106.0%	107.2%
11	116 (65/51)	103'090/109'267	101.5%	100.8%
12	21(14/7)	143'364/153'998	110.3%	109.6%
13	1 (1/0)	nv	110.7%	110.7%
14	56 (31/25)	146'042/149'955	92.7%	94.1%
15	1 (1/0)	nv	95.6%	95.6%
16	0	nv		
17	0	nv		
Alle	1326		101.8%	101.7%

Die Arbeitsverhältnisse in den Lohnbändern eins und zwei befinden sich primär im Bereich Raumpflege, Hauswirtschaft, Hotellerie und Facility Management. Die Arbeitsverhältnisse des dritten Lohnbandes befinden sich primär im selbigen Bereich, in der Pflege und Betreuung sowie in handwerklich-technischen Funktionen. Im vierten Lohnband sind vor allem kaufmännische und administrative Funktionen, die Pflege und Betreuung sowie die Apotheke/Pharmaassistenz angesiedelt. Der grösste Teil der Arbeitsverhältnisse im Bereich Pflege und Betreuung befindet sich in den Lohnbändern sieben und acht.

Die nachfolgende Tabelle zeigt, in welchen Funktionsgruppen am ehesten Handlungsbedarf hinsichtlich der Löhne zu verorten sein könnte. Dabei ist zu unterscheiden zwischen Löhnen, die nicht marktgerecht sind, weil sie «zu hoch» sind und jenen, die «zu tief» sind. In diesem Zusammenhang sind auch die temporären Lohnmassnahmen zu beachten, die Ende 2028 auslaufen. Ohne jene, würden gewisse Berufsgruppen (z.B. Pflege und Betreuung mit Fähigkeitsausweis) noch deutlicher unter dem Benchmark-Median liegen. Hierbei liegen insbesondere die Funktionsgruppen Oberärzte/-innen (keine temporären Lohnmassnahmen) und die Pflege und Betreuung mit Fähigkeitsausweis (FAGE) mehr als 7.5% unterhalb der Marktlöhnen im Kanton Zürich; bei der Pflege mit Betreuung mit Fähigkeitsausweis sind es mit Lohnmassnahmen noch immer ca. 5% unterhalb. Ebenfalls ca. 5% unterhalb der Marktlöhnen des Kantons Zürichs liegen die Funktionsgruppen Pharma-/Praxisassistenz, die spezialisierte Pflege, die dipl. Therapie und Beratung (Physio, Ergo, Aktivierung, Ernährung, Kunst) sowie die Betreuung und Sozialpädagogik. Mehr als 7.5% über den Marktlöhnen des Kantons Zürich

liegen die medizinisch-technische Radiologie sowie Assistenzfunktionen in Hauswirtschaft/Hotellerie und Raumpflege. Funktionsgruppen, für die teilweise temporäre Lohnmassnahmen ausgerichtet werden und die ohne diese noch immer ca. auf dem Marktlohniveau liegen würden sind die spezialisierte Therapie und Beratung, der Rettungsdienst, die Leitung Pflege, die Gruppenleitung Medizintechnik sowie die Informatik (Support).

Lesebeispiel: Der Medianlohn von Pflegenden mit Fähigkeitsausweis bei den Spitälern Schaffhausen, ist mit bzw. ohne den temporären Lohnmassnahmen um 4.9% bzw. 8.9% tiefer als der Medianlohn von Pflegenden mit Fähigkeitsausweis in Zürcher Spitälern.

Tabelle 2: Nach Personalgesetz angestellte Mitarbeitende der Spitäler Schaffhausen, aufgeschlüsselt nach Funktionsgruppen mit Vergleich Vertragslöhne aktuell SSH mit und ohne temporäre Lohnmassnahmen mit Vertragslöhnen Vergleichsmarkt Kanton Zürich (Quelle: Spitäler Schaffhausen, perinova)

Funktionsgruppen	Anzahl	Median inkl. temp. Lohnmassnahmen	Median ohne temp. Lohnm.
Kaufmännisch-administrative Sachbearbeitung	121	99.3%	99.3%
Pflege- und Betreuungsassistenz	29	100.5%	98.7%
Medizinisches Labor	21	107.6%	107.6%
Psychologie und Psychotherapie 1	22	106.2%	106.2%
Apotheke, Pharma-/Praxisassistenz	87	96.0%	95.7%
Fachaufgaben in Hauswirtschaft/Hotellerie	19	104.0%	104.0%
MTRA	32	112.4%	108.3%
Pflege mit Diplom	301	102.4%	99.5%
Assistenzfunktionen in Hauswirtschaft/Hotellerie und Raumpflege	63	109.2%	109.2%
Spezialisierte Therapie und Beratung	34	103.9%	98.8%
Oberärzte/-innen	52	92.4%	92.4%
Assistenzärzte/-innen	76	100.9%	100.9%
Kaufmännisch-administrative Fachbearbeitung	20	103.8%	103.8%
Pflege und Betreuung mit Fähigkeitsausweis	82	95.1%	91.1%
Spezialisierte Pflege	107	99.5%	97.6%
Spezialisierte kaufmännische Fachbearbeitung	14	93.9%	93.9%
OT Fachpersonen	30	102.7%	100.2%
Rettungsdienst	30	106.7%	102.2%
Leitung Pflege	35	104.9%	101.5%
Handwerklich-technische Sachbearbeitung	12	103.8%	103.8%
Gruppenleitung Medizintechnik	14	106.4%	106.4%
Leitungsaufgaben in Hauswirtschaft/Hotellerie	9	95.9%	95.9%
Technische Assistenz (Sterilisation, Funktionsdiagnostik)	9	110.1%	110.1%
Handwerklich-technische Assistenzfunktionen	12	103.0%	103.0%
Sozialarbeit	8	104.5%	104.5%
Dipl. Therapie und Beratung (Physio, Ergo, Aktivierg., Ernäh., Kunst)	20	99.3%	94.2%
Informatik (spezialisierte Fachaufgaben)	10	104.2%	100.5%
Betreuung / Sozialpädagogik	13	96.6%	95.7%
Alle	1326	101.8%	100.0%

In diesem Zusammenhang muss festgehalten werden, dass eine Änderung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen der Spitäler Schaffhausen auch im Zusammenhang mit allenfalls notwendigen gehaltsbezogenen Anpassungen steht. Gleichzeitig sind die Löhne nur ein Teilbereich der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, wobei in einem angespannten Arbeitsmarkt mit Personalmangel in verschiedenen Funktionsbereichen eher mit Lohnerhöhungen zu rechnen ist. Hierbei gilt es vor allem zu beachten, dass das aktuelle kantonale Lohnsystem eine sehr grosse Spannweite der Minimal- und Maximallöhne eines Lohnbandes aufweist. In

Kombination mit der Anwendung des kantonalen Lohnsystems, dass unter anderem den Faktor Alter stark gewichtet, ist aus den obenliegenden Tabellen nicht der gesamte Handlungsbedarf abzulesen. So befinden sich gerade junge Fachkräfte mit Berufserfahrung in vielen Fällen noch deutlicher unter dem Vergleichs-Benchmark, was die Rekrutierung zusätzlich erschwert. Zudem würde es den Spitälern Schaffhausen durch einen Gesamtarbeitsvertrag ermöglicht, Arbeitszeitmodelle flexibler anzupassen und attraktiver zu gestalten sowie moderne Vergütungssysteme einzuführen.

Die aufgeführten Zahlen sollen als Orientierungshilfe hinsichtlich des Handlungsbedarfs im Rahmen der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen der Spitäler Schaffhausen dienen. Daraus sind jedoch keine abschliessenden Schlüsse zu ziehen. Insbesondere hinsichtlich Funktionsgruppen, deren Lohn-Median als «zu hoch» erscheint, betonen die Spitäler Schaffhausen, dass sie grundsätzlich keine Lohnkürzungen beabsichtigen, wobei ohnehin eine Einzelfallbeurteilung notwendig sein wird.

2. Detailberatung

In der Vorberatung der zweiten Lesung wurden die Anträge aus der Kantonsratssitzung beraten. Im Zentrum der Beratungen stand die Ausbalancierung zwischen dem Wunsch nach möglichst hoher Flexibilität der Arbeitgeberin und möglichst weitreichendem Schutz der Arbeitnehmenden. Einzelne erneut gestellte Anträge aus der Kantonsratssitzung hat die Gesundheitskommission abgelehnt, wohingegen es zu Nachbesserungen bzw. Änderungen des Gesetzesentwurfs im Sinne einer ausgewogenen und rechtssicheren Vorlage kam, die sowohl die Interessen und den Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hoch gewichtet, wie auch den Spitälern die gewünschte Flexibilität ermöglicht. Hierbei wurden neben der Mitarbeit durch die Spitäler Schaffhausen auch die Anliegen der Berufsverbände (SBK – alliance care und vpod) angehört.

Die Änderungen und Anträge im Detail:

Die aktuelle Version des Spitalgesetzes sieht in Art. 12 Abs. 1 lit. j) Rahmenvorgaben des Regierungsrates für die Besoldung des vom Spitalrat angestellten Kaderpersonals sowie für die Honorierung der Ärzteschaft vor. Der aktuelle Entwurf will die Kompetenz zur Besoldung dieser Personalgruppe vollständig dem Spitalrat zuweisen. In der Kommission wurde zweimalig diskutiert, diese Bestimmung des aktuellen Spitalgesetzes beizubehalten. Dies aus Gründen der politischen Kontrolle als Eigner und zur Verhinderung von Lohnexzessen im Spitalkader. Dem gegenüber stand die Mehrheitshaltung, dass die Gefahr von unverhältnismässig hohen Löhnen im Spitalkader gering sei und die Spitäler Schaffhausen politisch möglichst unabhängig sein sollen. In diesem Zusammenhang wurde folgender Antrag gestellt:

Entwurf, Stand 04.05.2026	Antrag
Art. 12 Abs. 1 ¹ Dem Regierungsrat obliegen folgende Aufgaben: h) <i>Aufgehoben</i> j) <i>Aufgehoben</i>	Art. 12 Abs. 1 ¹ Dem Regierungsrat obliegen folgende Aufgaben: j) Erlass von Rahmenvorgaben für die Be- soldung des vom Spitalrat angestellten Ka- derpersonals

Die Gesundheitskommission lehnte den Änderungsantrag mit 6 : 3 Stimmen ab.

In Art. 17 Abs. 3 sind die Mindestanforderungen an den Gesamtarbeitsvertrag festgehalten. In Art. 17 Abs. 3 lit. c) standen die Mindestanforderungen an den Teuerungsausgleich zur Diskussion. Der bisherige Entwurf der Gesundheitskommission sah einen kaufkrafterhaltenden Teuerungsausgleich für «tiefe Einkommen» vor. Eine Kommissionsminderheit befand diese Bestimmung für zu wenig weitreichend und stellte den Antrag, einen betriebsrechnungsunabhängigen kaufkrafterhaltenden Teuerungsausgleich für das gesamte Personal festzusetzen. Hierfür wurden auch Argumente der Standortattraktivität eingebracht. Eine Kommissionsmehrheit lehnte diesen Antrag ab, da sie damit die wirtschaftliche Stabilität der Spitäler Schaffhausen gefährdet sah. Dennoch wurde der Passus mit Blick auf eine rechtlich konkretere Formulierung angepasst. Hierbei hielt die Kommission fest, dass Art. 17 Abs. 3 lit. c) so zu verstehen sei, dass der kaufkrafterhaltende Teuerungsausgleich für die im GAV definierten Arbeitsverhältnissen in den Lohnbändern 1 bis X unabhängig der Betriebsrechnung zu gewähren ist.

Entwurf, Stand 04.05.26	Antrag 1	Antrag 2
Art. 17 Abs. 3 lit. c) Der Gesamtarbeitsvertrag regelt mindestens c) (neu) das transparente, marktnahe Lohnsystem mit Lohnbändern und Lohnstufen, wobei der Teuerungsausgleich für tiefe Einkommen so auszugestalten ist, dass die Kaufkraft erhalten bleibt.	Art. 17 Abs. 3 lit. c) Der Gesamtarbeitsvertrag regelt mindestens c) (neu) das transparente, marktnahe Lohnsystem mit Lohnbändern und Lohnstufen, wobei der Teuerungsausgleich unabhängig der Betriebsrechnung so auszugestalten ist , dass die Kaufkraft erhalten bleibt.	Art. 17 Abs. 3 lit. c) Der Gesamtarbeitsvertrag regelt mindestens c) (neu) das transparente, marktnahe Lohnsystem mit Lohnbändern und Lohnstufen, wobei der Teuerungsausgleich ab dem Lohnband 1 bis zu einem im Gesamtarbeitsvertrag definierten Lohnband so auszugestalten ist, dass die Kaufkraft erhalten bleibt.

Mit 6 : 3 Stimmen obsiegte Antrag 2 über Antrag 1.

Antrag 2 obsiegte einstimmig über den ursprünglichen Entwurf der Gesundheitskommission.

In Art. 17 Abs. 3 lit. d) sind die Mindestanforderungen an den im GAV enthaltenen Kündigungsschutz aufgeführt. Hierbei wurden weitere Anpassungen vorgenommen. Es wurde eine Anhörungspflicht für ordentliche Kündigungen im Sinne des aktuellen rechtlichen Gehörs des Personalgesetzes eingeführt, um den Schutzansprüchen des Personals gerecht zu werden. Im Sinne der Rechtssicherheit wurde festgehalten, dass die von den GAV-Vertragspartnern zu verhandelnde Liste von sachlichen Kündigungsgründen *abschliessend* sein muss. Der neue Art. 17 Abs. 3 lit. e) soll gewährleisten, dass Mitarbeitenden das Recht zur Verbesserung beim Vorliegen eines sachlichen Kündigungsgrundes gewährt wird. Mit den aufgeführten Änderungen soll im Bereich des Kündigungsschutzes die Systematik des öffentlichen Rechts weitergeführt werden. Gleichzeitig wird den Vertragspartnern die Ausgestaltung ermöglicht; insofern, dass die Kündigungsmodalitäten im GAV zu regeln sind und die Liste der sachlichen Kündigungsgründe neu Verhandlungssache der Sozialpartner ist.

Entwurf, Stand 04.05.26	Änderungen Gesundheitskommission
Art. 17 Abs. 3 lit. d), e) Der Gesamtarbeitsvertrag regelt mindestens: d) (neu) die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, insbesondere die Schriftform der Kündigung, die Pflicht zur schriftlichen und sachlichen Begründung der Kündigung durch die Arbeitgeberin, das Auflisten von sachlichen Kündigungsgründen im Gesamtarbeitsvertrag sowie die Pflicht zur schriftlichen Begründung der Kündigung durch die Mitarbeitenden auf Verlangen der Arbeitgeberin. e) (neu) die Kündigungsmodalitäten	Art. 17 Abs. 3 lit. d), e) Der Gesamtarbeitsvertrag regelt mindestens: d) (neu) die Kündigungsmodalitäten, insbesondere die Anhörungspflicht vor der ordentlichen Kündigung, die Schriftform der Kündigung, die Pflicht zur schriftlichen und sachlichen Begründung der Kündigung durch die Arbeitgeberin, eine abschliessende Liste von sachlichen Kündigungsgründen im Gesamtarbeitsvertrag sowie die Pflicht zur schriftlichen Begründung der Kündigung durch die Mitarbeitenden auf Verlangen der Arbeitgeberin. e) (neu) die Verwarnung im Falle eines sachlichen Kündigungsgrundes im Verhalten oder in der Leistung des Mitarbeitenden, um den Mitarbeitenden zur gewünschten Verbesserung zu veranlassen.

Die Gesundheitskommission nahm die Änderungen mit 6 : 0 Stimmen bei 3 Enthaltungen an.

Zuletzt hat die Gesundheitskommission die in Art. 33a enthaltenen Übergangsregelungen für die Überführung der bestehenden Arbeitsverhältnisse überarbeitet. Der ursprüngliche Entwurf der Gesundheitskommission sah dabei eine Lohn-Besitzstandswahrung von drei Jahren und eine im GAV zu definierende längere Lohn-Besitzstandswahrung für Personen mit einem tiefen Jahresbruttolohn vor. Diese Bestimmung wurde von Teilen der Kommission als ungenügend und unklar kritisiert. Unter anderem wurde vorgebracht, dass wenn es die Absicht der Spitäler Schaffhausen sei, keine Löhne zu senken und die Arbeitsbedingungen zu verbessern,

eine Begrenzung des Lohn-Besitzstands nicht notwendig sei. Ebenso wurde vorgebracht, dass in besonderen Konstellationen eine Lohnanpassung besonders problematisch und nicht angebracht wäre, beispielsweise bei langjährigen bestehenden Arbeitsverhältnissen. Einig war sich die Kommission (siehe auch Kommissionsbericht vom 26. März 2026), dass in den erwartungsgemäss wenigen Fällen einer aktuell zu hohen Einstufung, die Angleichung an den neuen Lohn weitestmöglich ohne nominale Lohnreduktion erfolgen soll. Im Sinne der Diskussion wurde eine Änderung von Art. 33a Abs. 2 und 3 verabschiedet. Für die aktuellen Arbeitsverhältnisse der Lohnbänder 1 und 2 sieht die Vorlage nun einen unbegrenzten Lohn-Besitzstand vor. Dies betrifft aktuell 44 Mitarbeitende (siehe Tabelle 1).

Entwurf, Stand 04.05.26	Änderungen Gesundheitskommission
Art. 33a Abs. 2,3 Übergangsregelungen zur Änderung vom... ² Für bestehende Arbeitsverhältnisse gilt ein Lohn-Besitzstand für die Dauer von 3 Jahren. ³ Die Sozialpartner legen einen Jahresbruttolohn (pro Vollzeitäquivalent) fest. Für Arbeitsverhältnisse mit einem tieferen Jahresbruttolohn definieren die Parteien des Gesamtarbeitsvertrages eine längere Dauer des Lohn-Besitzstandes.	Art. 33a Abs. 2 Übergangsregelungen zur Änderung vom... ² Für bestehende Arbeitsverhältnisse gilt ein Lohn-Besitzstand für die Dauer von mindestens 3 Jahren. Der Gesamtarbeitsvertrag kann für besondere Konstellationen eine längere Lohn-Besitzstand-Dauer vorsehen. Für bestehende Arbeitsverhältnisse der geltenden Lohnbänder 1 und 2 gilt ein Lohn-Besitzstand. ³ Die Sozialpartner legen einen Jahresbruttolohn (pro Vollzeitäquivalent) fest. Für Arbeitsverhältnisse mit einem tieferen Jahresbruttolohn definieren die Parteien des Gesamtarbeitsvertrages eine längere Dauer des Lohn-Besitzstandes.

Die Gesundheitskommission nahm die Änderung einstimmig an.

3. Schlussabstimmung

Die Gesundheitskommission beantragt dem Kantonsrat mit 8 : 0 Stimmen bei 1 Enthaltung dem im Anhang beigefügten Gesetzesänderungen zuzustimmen.

Die Gesundheitskommission beantragt dem Kantonsrat einstimmig, die Motion 2019/9 «Mehr Flexibilität in der Lohnpolitik für die Spitäler Schaffhausen» als erledigt abzuschreiben.

Für die Gesundheitskommission:

Gianluca Looser (Kommissionspräsident)
Pentti Aellig
Leonie Altorfer
Christian Di Ronco
Vanessa Le Donne

Markus Müller
Patrick Portmann
Regula Salathé
Peter Scheck

Anhang:

- Änderungen Spitalgesetz

Beilage:

- Synopse Spitalgesetz

Kanton Schaffhausen

[Fundst. od. Gesch.-Nr.]

2. Lesung SPK

Entwurf

Änderung vom [Datum]

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (SHR Nummern)

Neu: –
Geändert: **813.100**
Aufgehoben: –

*Der Kantonsrat Schaffhausen,**beschliesst:*

I.

Der Erlass SHR [813.100](#) (Spitalgesetz vom 22. November 2004) (Stand 1. Januar 2026) wird wie folgt geändert:

Art. 12 Abs. 1

¹ Dem Regierungsrat obliegen folgende Aufgaben:

- h) *Aufgehoben.*
- j) *Aufgehoben.*

Art. 14 Abs. 3

³ Im Weiteren ist er zuständig für:

- e) (geändert) die Anstellung und Entlassung von CEO, Mitgliedern der Geschäftsleitung sowie Chefärztinnen und Chefarzte
- f) *Aufgehoben.*
- l) (geändert) den Erlass sämtlicher arbeitsrechtlicher Grundlagen sowie den Abschluss bzw. den Erlass eines Gesamtarbeitsvertrages in Verhandlung mit den Sozialpartnern und der Personalkommission
- n) (neu) den Erlass eines Lohnsystems für die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Mitarbeitenden auf Basis eines Gesamtarbeitsvertrages

- o) (neu) den Erlass eines Lohnsystems bzw. die Festlegung der Entschädigung für CEO, Mitglieder der Geschäftsleitung sowie Chefärztinnen und Chefarzte

Titel nach Art. 16 (geändert)

2.3 Mitarbeitende

Art. 17 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (geändert), **Abs. 4** (neu)

¹ Die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden werden nach den Bestimmungen des Obligationenrechts¹⁾ geregelt.

² Die Spitäler Schaffhausen schliessen mit den Verbänden der bei ihnen tätigen Mitarbeitenden einen Gesamtarbeitsvertrag nach Art. 356 ff. Obligationenrecht ab.

³ Der Gesamtarbeitsvertrag regelt mindestens:

- a) (neu) den betrieblichen Geltungsbereich, der sämtliche Betriebe der Spitäler Schaffhausen sowie deren Tochtergesellschaften umfasst, an denen sie die Aktien- und/oder Stimmenmehrheit halten
- b) (neu) den persönlichen Geltungsbereich, der alle Mitarbeitenden erfasst, mit Ausnahme von CEO, Mitgliedern der Geschäftsleitung, Chefärztinnen und Chefarzte sowie leitenden Ärztinnen und Ärzte
- c) (neu) das transparente, marktnahe Lohnsystem mit Lohnbändern und Lohnstufen, wobei der Teuerungsausgleich ab Lohnband 1 bis zu einem im Gesamtarbeitsvertrag definierten Lohnband so auszugestalten ist, dass die Kaufkraft erhalten bleibt
- d) (neu) die Kündigungsmodalitäten, insbesondere die Anhörungspflicht vor der ordentlichen Kündigung, die Schriftform der Kündigung, die Pflicht zur schriftlichen und sachlichen Begründung der Kündigung durch die Arbeitgeberin, eine abschliessende Liste von sachlichen Kündigungsgründen sowie die Pflicht zur schriftlichen Begründung der Kündigung durch die Mitarbeitenden auf Verlangen der Arbeitgeberin
- e) (neu) die Verwarnung im Falle eines sachlichen Kündigungsgrunds im Verhalten oder in der Leistung des Mitarbeitenden, um den Mitarbeitenden zur gewünschten Verbesserung zu veranlassen.

¹⁾ SR [220](#).

⁴ Im vertragslosen Zustand gelten die normativen Bestimmungen des gekündigten Gesamtarbeitsvertrages als Inhalt des Einzelarbeitsvertrages weiter bis zum Abschluss eines neuen Gesamtarbeitsvertrages, längstens jedoch für zwölf Monate. Sollte bis nach zwölf Monaten keine Einigung erzielt werden, entscheidet ein Schiedsgericht über die streitigen Punkte nach Anhörung der Parteien abschliessend.

- a) Das Schiedsgericht besteht aus einer Präsidentin oder einem Präsidenten und zwei Mitgliedern. Die Präsidentin oder der Präsident wird durch das Präsidium des Obergerichtes Schaffhausen eingesetzt. Die am Verfahren auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite beteiligten Vertragsparteien bezeichnen je ein weiteres Mitglied. Geschieht dies nicht innert 10 Tagen, nimmt die Präsidentin oder der Präsident des Schiedsgerichtes die Ernennung selbst vor. Der Sitz des Schiedsgerichtes wird von den am Verfahren beteiligten Parteien bestimmt.
- b) Für das Verfahren gelten, sofern die Parteien im Einzelfall nichts anderes bestimmen, die entsprechenden Bestimmungen der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO)²⁾.
- c) Die Verfahrenskosten werden ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens von den beidseitigen Parteien je zur Hälfte getragen.

Art. 18 Abs. 1 (geändert), **Abs. 3** (geändert)

¹ Die berufliche Vorsorge der Mitarbeitenden wird grundsätzlich im Rahmen der Pensionskasse Schaffhausen PKS^H sichergestellt.

³ Einkommensteile der Kadermitarbeitenden und der Ärzteschaft, die bei der Pensionskasse Schaffhausen PKS^H nicht versicherbar sind, können im Rahmen der bundesrechtlichen Vorgaben anderweitig versichert werden.

Art. 28 Abs. 1 (geändert)

¹ Die Haftung der Betriebsgesellschaft, ihrer Organe und ihrer Mitarbeitenden richtet sich nach dem Haftungsgesetz³⁾.

Art. 30 Abs. 3 (geändert)

³ Auf die Verfahren sind die Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes⁴⁾ anwendbar. Für Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen ist die Zivilrechtspflege zuständig.

²⁾ SR [272](#).

³⁾ SHR [170.300](#).

⁴⁾ SHR [172.200](#).

Art. 33a (neu)

Übergangsregelungen zur Änderung vom ...

¹ Der Regierungsrat legt den Zeitpunkt für die Überführung der bestehenden Arbeitsverhältnisse fest und regelt die weiteren Modalitäten, soweit diese nicht bereits von einem Gesamtarbeitsvertrag bestimmt sind.

² Für bestehende Arbeitsverhältnisse gilt ein Lohn-Besitzstand für die Dauer von mindestens 3 Jahren. Der Gesamtarbeitsvertrag kann für besondere Konstellationen eine längere Lohn-Besitzstand-Dauer vorsehen. Für bestehende Arbeitsverhältnisse der geltenden Lohnbänder 1 und 2 gilt ein Lohn-Besitzstand.

II.

Keine Fremdänderungen.

III.

Keine Fremdaufhebungen.

IV.

Referendum

Dieses Gesetz untersteht dem Referendum.

Inkrafttreten

Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.

Publikation

Dieser Beschluss ist im Amtsblatt zu veröffentlichen und in die kantonale Gesetzessammlung aufzunehmen.

Schaffhausen, ...

Im Namen des Kantonsrates

Der Präsident:
Christian Di Ronco

Der Sekretär:
Luzian Kohlberg

Synopse

Änderung des Spitalgesetzes

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (SHR Nummern)

Neu: –
Geändert: **813.100**
Aufgehoben: –

1. Lesung Kantonsrat	2. Lesung SPK
	Entwurf
	<i>Der Kantonsrat Schaffhausen, beschliesst:</i>
	I.
	Der Erlass SHR 813.100 (Spitalgesetz vom 22. November 2004) (Stand unbekannt) wird wie folgt geändert:
Art. 17 Arbeitsverhältnisse ¹ Die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden werden nach den Bestimmungen des Obligationenrechts[SR 220.] geregelt. ² Die Spitäler Schaffhausen schliessen mit den Verbänden der bei ihnen tätigen Mitarbeitenden einen Gesamtarbeitsvertrag nach Art. 356 ff. Obligationenrecht ab. ³ Der Gesamtarbeitsvertrag regelt mindestens: a) den betrieblichen Geltungsbereich, der sämtliche Betriebe der Spitäler Schaffhausen sowie deren Tochtergesellschaften umfasst, an denen sie die Aktien- und/oder Stimmenmehrheit halten b) den persönlichen Geltungsbereich, der alle Mitarbeitenden erfasst, mit Ausnahme von CEO, Mitgliedern der Geschäftsleitung, Chefärztinnen und Chefärzte sowie leitenden Ärztinnen und Ärzte	

1. Lesung Kantonsrat	2. Lesung SPK
c) das transparente, marktnahe Lohnsystem mit Lohnbändern und Lohnstufen, wobei der Teuerungsausgleich für tiefe Einkommen so auszugestalten ist, dass die Kaufkraft erhalten bleibt d) die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, insbesondere die Schriftform der Kündigung, die Pflicht zur schriftlichen und sachlichen Begründung der Kündigung durch die Arbeitgeberin, das Auflisten von sachlichen Kündigungsgründen im Gesamtarbeitsvertrag sowie die Pflicht zur schriftlichen Begründung der Kündigung durch die Mitarbeitenden auf Verlangen der Arbeitgeberin e) die Kündigungsmodalitäten ⁴ Im vertragslosen Zustand gelten die normativen Bestimmungen des gekündigten Gesamtarbeitsvertrages als Inhalt des Einzelarbeitsvertrages weiter bis zum Abschluss eines neuen Gesamtarbeitsvertrages, längstens jedoch für zwölf Monate. Sollte bis nach zwölf Monaten keine Einigung erzielt werden, entscheidet ein Schiedsgericht über die streitigen Punkte nach Anhörung der Parteien abschliessend. a) Das Schiedsgericht besteht aus einer Präsidentin oder einem Präsidenten und zwei Mitgliedern. Die Präsidentin oder der Präsident wird durch das Präsidium des Obergerichtes Schaffhausen eingesetzt. Die am Verfahren auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite beteiligten Vertragsparteien bezeichnen je ein weiteres Mitglied. Geschieht dies nicht innert 10 Tagen, nimmt die Präsidentin oder der Präsident des Schiedsgerichtes die Ernennung selbst vor. Der Sitz des Schiedsgerichtes wird von den am Verfahren beteiligten Parteien bestimmt. b) Für das Verfahren gelten, sofern die Parteien im Einzelfall nichts anderes bestimmen, die entsprechenden Bestimmungen der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO)[SR 272]. c) Die Verfahrenskosten werden ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens von den beidseitigen Parteien je zur Hälfte getragen.	c) das transparente, marktnahe Lohnsystem mit Lohnbändern und Lohnstufen, wobei der Teuerungsausgleich <u>für tiefe Einkommen ab Lohnband 1 bis zu einem im Gesamtarbeitsvertrag definierten Lohnband</u> so auszugestalten ist, dass die Kaufkraft erhalten bleibt d) die Beendigung von Arbeitsverhältnissen<u>Kündigungsmodalitäten</u>, insbesondere die <u>Anhörungs pflicht vor der ordentlichen Kündigung, die Schriftform der Kündigung, die Pflicht zur schriftlichen und sachlichen Begründung der Kündigung durch die Arbeitgeberin, das Auflisten eine abschliessende Liste von sachlichen Kündigungsgründen im Gesamtarbeitsvertrag</u> sowie die Pflicht zur schriftlichen Begründung der Kündigung durch die Mitarbeitenden auf Verlangen der Arbeitgeberin e) die Kündigungsmodalitäten<u>Verwarnung im Falle eines sachlichen Kündigungsgrunds im Verhalten oder in der Leistung des Mitarbeitenden, um den Mitarbeitenden zur gewünschten Verbesserung zu veranlassen.</u>

1. Lesung Kantonsrat	2. Lesung SPK
Art. 33a Übergangsregelungen zur Änderung vom ... ¹ Der Regierungsrat legt den Zeitpunkt für die Überführung der bestehenden Arbeitsverhältnisse fest und regelt die weiteren Modalitäten, soweit diese nicht bereits von einem Gesamtarbeitsvertrag bestimmt sind. ² Für bestehende Arbeitsverhältnisse gilt ein Lohn-Besitzstand für die Dauer von 3 Jahren. ³ Die Sozialpartner legen einen Jahresbruttolohn (pro Vollzeitäquivalent) fest. Für Arbeitsverhältnisse mit einem tieferen Jahresbruttolohn definieren die Parteien des Gesamtarbeitsvertrages eine längere Dauer des Lohn-Besitzstandes.	² Für bestehende Arbeitsverhältnisse gilt ein Lohn-Besitzstand für die Dauer von <u>mindestens 3 Jahren. Der Gesamtarbeitsvertrag kann für besondere Konstellationen eine längere Lohn-Besitzstand-Dauer vorsehen. Für bestehende Arbeitsverhältnisse der geltenden Lohnbänder 1 und 2 gilt ein Lohn-Besitzstand.</u> ³ <i>Gelöscht.</i>
	II.
	<i>Keine Fremdänderungen.</i>
	III.
	<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>
	IV.
	Referendum Dieses Gesetz untersteht dem Referendum. Inkrafttreten Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten. Publikation Dieser Beschluss ist im Amtsblatt zu veröffentlichen und in die kantonale Gesetzessammlung aufzunehmen.
	Schaffhausen, ...

1. Lesung Kantonsrat	2. Lesung SPK
	Im Namen des Kantonsrates Der Präsident: Christian Di Ronco Der Sekretär: Luzian Kohlberg