

Schaffhauser Abstimmungs-Magazin

zur Volksabstimmung vom 29. November 2026

**Teilrevision des Spitalgesetzes
(Flexibilisierung Personalpolitik
der Spitäler Schaffhausen)**

**Erklärvideo (QR-Code), S. 3
Text in Leichter Sprache, S. 9**

Teilrevision des Spitalgesetzes (Flexibilisierung Personalpolitik der Spitäler Schaffhausen)

In Kürze	Seite	2
Zur Sache	Seite	4
Erwägungen des Kantonsrates	Seite	8
Text in Leichter Sprache	Seite	9
Beschluss des Kantonsrates	Seite	13

Teilrevision des Spitalgesetzes

(Flexibilisierung Personalpolitik der Spitäler Schaffhausen)

Die Vorlage regelt die Ablösung des kantonalen Personalrechts für die Mitarbeitenden der Spitäler Schaffhausen durch privatrechtliche Arbeitsverhältnisse auf Grundlage des Obligationenrechts. Für die Mitarbeitenden der Spitäler Schaffhausen wird dabei der Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags (GAV) gesetzlich vorgeschrieben. Der GAV gilt für alle Mitarbeitenden mit Ausnahme von CEO, Geschäftsleitungsmitgliedern, Chefärztinnen und Chefarzten sowie leitenden Ärztinnen und Ärzten.

Das Gesetz sieht für den GAV, welchen die Spitäler Schaffhausen gemeinsam mit den Sozialpartnern auszuhandeln haben, bestimmte Mindeststandards vor. Dazu gehören insbesondere:

- ein transparentes und marktgerechtes Lohnsystem mit Lohnbändern und Lohnstufen;
- ein kaufkrafterhaltender Teuerungsausgleich für die unteren Lohnbänder;
- Regelungen zum Kündigungsschutz, einschliesslich Anhörungsrecht vor einer ordentlichen Kündigung;
- eine Pflicht zur sachlichen Begründung von Kündigungen;
- eine abschliessende Liste zulässiger Kündigungsgründe;
- die Möglichkeit einer Verwarnung und Verbesserung vor einer Kündigung aus Leistungs- oder Verhaltensgründen.

Für den Fall, dass sich die Vertragsparteien nach einer Kündigung des GAV nicht auf einen neuen Vertrag einigen können, sieht das Gesetz ein Schiedsgericht vor, das nach zwölf Monaten über die offenen Streitpunkte entscheidet. Damit soll ein vertragsloser Zustand verhindert werden.

Schliesslich enthält die Vorlage Übergangsbestimmungen zum Schutz bestehender Arbeitsverhältnisse. Für alle Mitarbeitenden gilt ein Lohnbesitzstand von mindestens drei Jahren. Für Mitarbeitende der heutigen tiefsten Lohnbänder 1 und 2 wird ein unbefristeter Lohnbesitzstand vorgesehen. Zudem bleibt die berufliche Vorsorge weiterhin über die Pensionskasse Schaffhausen (PKSH) gewährleistet.

Mit diesen Änderungen sollen die Spitäler Schaffhausen ihre Anstellungsbedingungen künftig flexibler und marktorientierter gestalten können, während gleichzeitig zentrale Schutzrechte der Mitarbeitenden gesetzlich abgesichert bleiben.

Der Kantonsrat hat der Änderung des Spitalgesetzes und damit der Flexibilisierung der Personalpolitik der Spitäler Schaffhausen am 24. August 2026 mit 43:0 Stimmen bei 12 Enthaltungen zugestimmt. Da mit diesem Ergebnis aufgrund der Enthaltungen keine 4/5-Mehrheit im Kantonsrat erreicht wurde, untersteht die Gesetzesänderung dem obligatorischen Referendum, weshalb es zur Volksabstimmung kommt.

Scannen Sie den QR-Code, um zum **Erklärvideo zur Vorlage** zu gelangen.
(Video ab dem 30. Oktober 2026 verfügbar)



1. Ausgangslage

Die Spitäler Schaffhausen sind für die medizinische Gesundheitsversorgung des Kantons und der Region von zentraler Bedeutung. Ihr Einzugsgebiet umfasst rund 100'000 Personen. Jährlich werden über 11'000 stationäre Austritte verzeichnet und 90'000 ambulante Behandlungen durchgeführt. Etwa 80 Prozent der Patientinnen und Patienten stammen aus dem Kanton Schaffhausen. Die Spitäler Schaffhausen, eine öffentlich-rechtliche Anstalt des Kantons Schaffhausen, beschäftigen rund 1'700 Mitarbeitende und sind damit einer der grössten Arbeitgeber und eine wichtige Ausbildungsstätte im Kanton.

Heute gelten für einen grossen Teil der Mitarbeitenden die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts und des kantonalen Lohnsystems. Dieses System ist nur bedingt auf die Bedürfnisse eines modernen Spitalbetriebs ausgerichtet. Es erschwert den Spitälern Schaffhausen, rasch auf Veränderungen im Arbeitsmarkt zu reagieren und für besonders gefragte Berufsgruppen wettbewerbsfähige Anstellungsbedingungen anzubieten.

Mit der Motion «Mehr Flexibilität in der Lohnpolitik für die Spitäler Schaffhausen» von Christian Heydecker wurde

eine Anpassung der gesetzlichen Grundlagen verlangt, damit die Spitäler Schaffhausen ihre Personal- und Lohnpolitik flexibler gestalten können. Der Kantonsrat hat diese Motion im Jahr 2020 für erheblich erklärt. In der Folge erarbeitete der Regierungsrat eine Vorlage zur Änderung des Spitalgesetzes (SHR 813.100). Die ursprüngliche Vorlage (ADS 24-127) sah vor, die Spitäler teilweise vom kantonalen Lohnsystem zu lösen und ihnen mehr Gestaltungsspielraum bei der Ausgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen zu geben. Nach eingehenden Beratungen entwickelte die Gesundheitskommission in Zusammenarbeit mit dem Departement des Innern die Vorlage weiter zur heutigen Form. Den Stimmberechtigten wird nun eine breit getragene Gesetzesänderung unterbreitet, welche die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden der Spitäler Schaffhausen auf eine neue Grundlage stellt und gleichzeitig wichtige Schutzbestimmungen für das Personal gesetzlich verankert. Damit wird den Spitälern Schaffhausen mehr Handlungsspielraum bei Löhnen, Arbeitszeitmodellen und weiteren Anstellungsbedingungen gegeben. Gleichzeitig sollen die Interessen der Mitarbeitenden weiterhin gut geschützt bleiben.

2. Zur Abstimmung unterbreitete Änderungen im Spitalgesetz

Kern der Abstimmungsvorlage ist die Ablösung des heutigen Systems, bei dem für einen Grossteil des Spitalpersonals das kantonale Personalrecht gilt. Neu sollen die Arbeitsverhältnisse grundsätzlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts geregelt werden (Art. 17 Abs. 1 Spitalgesetz). Gleichzeitig werden die Spitäler Schaffhausen gesetzlich verpflichtet, mit den Verbänden der Mitarbeitenden einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) abzuschliessen (Art. 17 Abs. 2 Spitalgesetz). Damit soll einerseits die gewünschte Flexibilität für die Spitäler geschaffen und andererseits der Schutz der Mitarbeitenden sichergestellt werden. Der GAV muss alle Mitarbeitenden der Spitäler Schaffhausen sowie ihrer mehrheitlich kontrollierten Tochtergesellschaften erfassen. Ausgenommen vom GAV sind lediglich CEO, Mitglieder der Geschäftsleitung, Chefärztinnen und Chefärzte sowie leitende Ärztinnen und Ärzte. Für diese gelten wie bisher individuelle Arbeitsverträge nach Obligationenrecht (Art. 17 Abs. 3 Bst. b Spitalgesetz).

Ein zentrales Element der Vorlage ist die Einführung eines transparenten und marktnahen Lohnsystems (Art. 17 Abs. 3 Bst. c Spitalgesetz). Dieses soll auf Lohnbändern und Lohnstufen basieren und den Spitälern Schaffhausen ermöglichen, gezielter auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes zu reagieren. Dadurch erhalten diese mehr Spielraum, um in Bereichen mit Fachkräftemangel konkurrenzfähige Löhne anzubieten und qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten. Gleichzeitig werden die Grundzüge des Lohnsystems nicht einseitig durch den Arbeitgeber festgelegt, sondern müssen im Rahmen des GAV mit den Sozialpartnern vereinbart werden. Zum Schutz der Mitarbeitenden gibt es für den GAV verbindliche Vorgaben zum Teuerungsausgleich. Der kaufkrafterhaltende Teuerungsausgleich soll mindestens für die im GAV definierten unteren Lohnbänder gelten. Damit soll verhindert werden, dass tiefe Einkommen durch die Teuerung übermässig belastet werden.

Ein weiterer Schwerpunkt betrifft den Kündigungsschutz, wofür im Gesetz verschiedene Vorgaben für den GAV bestehen (Art. 17 Abs. 3 Bst. d und e Spitalgesetz). So muss der GAV eine Anhörungspflicht vor einer ordentlichen Kündigung regeln. Zudem bedarf jede Kündigung der Schriftform und einer schriftlichen sowie sachlichen Begründung durch die Arbeitgeberin. Weiter muss der GAV eine abschliessende Liste von sachlichen Kündigungsgründen enthalten. Ergänzend dazu muss der GAV eine Verwarngregelung enthalten. Liegt der Kündigungsgrund im Verhalten oder in der Leistung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, soll vor einer Kündigung grundsätzlich die Möglichkeit bestehen, auf Mängel hinzuweisen und Verbesserungen einzufordern. Damit bleiben wesentliche Elemente des bisherigen öffentlich-rechtlichen Kündigungsschutzes auch im neuen System erhalten.

Die Vorlage regelt auch die Zuständigkeiten innerhalb der Spitalorganisation neu. Künftig ist der Spitalrat für den Abschluss beziehungsweise den Erlass des GAV verantwortlich. Er erhält zudem die Kompetenz, das Lohnsystem für die Mitarbeitenden festzulegen, die nicht dem GAV unterstellt sind. Die bisherige Kompetenz des

Regierungsrates, Rahmenvorgaben für die Besoldung des Kaders und die Honorierung der Ärzteschaft zu erlassen, wird aufgehoben. Damit sollen die Spitäler ihre Personalpolitik stärker eigenständig gestalten können.

Für den Fall, dass ein GAV gekündigt wird und keine rasche Einigung über einen neuen Vertrag zustande kommt, enthält die Vorlage besondere Bestimmungen (Art. 17 Abs. 4 Spitalgesetz). Die Regelungen des bisherigen GAV gelten während maximal zwölf Monaten weiter. Kommt innerhalb dieser Frist kein neuer Vertrag zustande, entscheidet ein unabhängiges Schiedsgericht über die offenen Streitpunkte. Dieses besteht aus einer Präsidentin oder einem Präsidenten sowie je einer Vertretung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Dadurch soll verhindert werden, dass längere vertragslose Zustände entstehen und die Arbeitsbedingungen ungeklärt bleiben.

Schliesslich enthält die Vorlage Übergangsbestimmungen für die bestehenden Mitarbeitenden. Die Überführung in das neue Lohnsystem soll nicht zu kurzfristigen Lohnverschlechterungen führen. Deshalb sieht Art. 33a Abs. 2 Spitalgesetz für sämtliche bestehenden Arbeitsverhältnisse

einen Lohnbesitzstand von mindestens drei Jahren vor. Der GAV kann für besondere Situationen auch längere Schutzfristen vorsehen. Darüber hinaus erhalten die Mitarbeitenden der heutigen tiefsten Lohnbänder 1 und 2 einen unbefristeten Lohnbesitzstand. Diese Regelung soll insbesondere Mitarbeitende mit tieferen Einkommen vor Lohneinbussen schützen, wobei mit Blick auf den Arbeitsmarkt für Spitalfachpersonal davon auszugehen ist, dass ein GAV für alle Mitarbeitenden insgesamt bessere Anstellungsbedingungen mit sich bringen wird.

Unverändert bleibt die berufliche Vorsorge. Die Mitarbeitenden der Spitäler Schaffhausen bleiben weiterhin bei der Pensionskasse Schaffhausen (PKSH) versichert. Auch die bestehenden Regelungen zur Haftung bleiben bestehen.

3. Finanzielle Auswirkungen

Gemäss aktuell geltender Vereinbarung werden die finanziellen Auswirkungen, ausgelöst durch Beschlüsse des Kantonsrats, welche zu generellen Anpassungen des Personalaufwandes für das öffentlich-rechtlich angestellte Spitalpersonal führen, vom Kanton für ein Jahr übernommen. Durch die neue Regelung mit dem GAV wird die aktuell gültige Vereinbarung wegfallen.

Mehrheitsmeinung

Der Kantonsrat hat der Änderung des Spitalgesetzes und damit der Flexibilisierung der Personalpolitik der Spitäler Schaffhausen am 24. August 2026 mit 43:0 Stimmen bei 12 Enthaltungen zugestimmt.

Der Kantonsrat ist überzeugt, dass mit den nun vorgesehenen Änderungen im Spitalgesetz eine ausgewogene Vorlage zur Abstimmung gelangt, welche einerseits den Spitälern Schaffhausen über einen GAV mehr Handlungsspielraum bei der Gestaltung von Löhnen, Arbeitszeiten und Arbeitsmodellen verschafft. Gleichzeitig werden aber auch zentrale Mindeststandards im Gesetz verankert, namentlich beim Teuerungsausgleich, beim Kündigungsschutz, bei der Mitwirkung der Sozialpartner und beim Schutz bestehender Arbeitsverhältnisse. Damit soll ein Ausgleich zwischen den Bedürfnissen eines modernen Spitalbetriebs und den Schutzinteressen der Mitarbeitenden geschaffen werden.

Minderheitsmeinung

Da der Kantonsrat der Änderung des Spitalgesetzes und damit der Flexibilisierung der Personalpolitik der Spitäler Schaffhausen einstimmig (mit 12 Enthaltungen) zugestimmt hat, gibt es keine eigentliche Minderheitsmeinung.

Die sich der Stimme enthaltenden Mitglieder des Kantonsrates erachten die vorgesehenen Änderungen im Spitalgesetz, welche eine Entlassung des Spitalpersonals aus dem kantonalen Personalrecht mit sich bringen, als Entscheid von grosser Tragweite. Deshalb sollen die Stimmberechtigten darüber entscheiden können. Mit ihren Enthaltungen haben sie bewirkt, dass keine 4/5-Mehrheit im Kantonsrat erreicht wurde, womit die Gesetzesänderung dem obligatorischen Referendum untersteht, weshalb es zur vorliegenden Volksabstimmung kommt.

Abstimmungsempfehlung

Der Kantonsrat hat die Änderung des Spitalgesetzes und damit der Flexibilisierung der Personalpolitik der Spitäler Schaffhausen mit 43:0 Stimmen bei 12 Enthaltungen beschlossen. Der Kantonsrat und der Regierungsrat empfehlen Ihnen, sehr geehrte Stimmbürgerinnen und Stimmbürger, den Änderungen des Spitalgesetzes zuzustimmen.

Im Namen des Kantonsrates

Der Präsident:

Christian Di Ronco

Der Sekretär:

Luzian Kohlberg

Änderung vom Spital-gesetz

Neue Regeln für die Mitarbeitenden der Spitäler Schaffhausen

Dieser Text ist in Leichter Sprache geschrieben.

Er ist rechtlich **nicht** verbindlich.

Das bedeutet: Dieser Text ist nur eine Information.

Alle Menschen sollen damit den Text besser verstehen können.

Eine Prüfgruppe für Leichte Sprache hat den Text geprüft.

Worum geht es?

Für die Mitarbeitenden der Spitäler Schaffhausen gilt heute das Personal-recht vom Kanton Schaffhausen.

Das soll sich ändern:

Neu gilt das Obligationen-recht.

Das Obligationen-recht ist ein Schweizer Gesetz.

Im Obligationen-recht stehen verschiedene Regeln für Verträge.

Dazu gehören auch Regeln für Arbeits-verträge.

Zum Beispiel stehen dort Rechte und Pflichten von Arbeit-geber und Arbeit-nehmenden.

Es gibt einen Gesamt-arbeits-vertrag (GAV)

Die Spitäler Schaffhausen müssen einen Gesamt-arbeits-vertrag abschliessen.

Die Abkürzung für **G**esamt-**a**rbeits-**v**ertrag ist: GAV.

Ein Gesamt-arbeits-vertrag ist ein Vertrag über die Arbeits-bedingungen.

Die Spitäler Schaffhausen handeln den GAV
gemeinsam mit den Sozial-partnern aus.
Zu den Sozial-partnern gehören die Verbände der Mitarbeitenden.

Das Spital-Gesetz schreibt vor:
Bestimmte Regeln müssen auf jeden Fall im GAV stehen.

Für wen ist der Gesamt-arbeits-vertrag (GAV) gültig?

Der GAV gilt für fast alle Mitarbeitenden
von den Spitälern Schaffhausen.

Für diese Personen gilt der GAV nicht:

- Für die Geschäftsleitung
- Für die Chefärztinnen und Chefärzte

Regeln für den Lohn

Im GAV müssen Regeln für den Lohn stehen.
Die Regeln für den Lohn muss jeder verstehen können.

Für die Löhne gibt es Lohn-bänder.

Ein Lohn-band zeigt:

Wie hoch kann der Lohn für eine bestimmte Arbeit sein?

Für die unteren Lohn-bänder gibt es eine besondere Regel.

Manchmal werden die Dinge teurer.

Dann können sich die Mitarbeitenden
mit ihrem Lohn weniger kaufen.

Deshalb sollen die Spitäler die Löhne
in den unteren Lohn-bändern anpassen.

Die Mitarbeitenden sollen sich
mit ihrem Lohn gleich viel wie vorher kaufen können.

Bekommen die Mitarbeitenden weiter gleich viel Lohn?

Für die meisten Mitarbeitenden gilt:

Sie bekommen mindestens 3 Jahre lang
gleich viel Lohn wie vorher.

Für Mitarbeitende in den unteren Lohn-bändern
gibt es keine Grenze von 3 Jahren.

Die Mitarbeitenden bleiben

bei der Pensions-kasse Schaffhausen versichert.

Eine Pensions-kasse spart Geld für die Mitarbeitenden.

Die Mitarbeitenden bekommen dieses Geld später als Rente.

Regeln für Kündigungen

Kündigung bedeutet:

Die Spitäler sagen einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter:
Sie können nicht mehr bei uns arbeiten.

Im GAV müssen auch Regeln für Kündigungen stehen.

Dazu gehören diese Regeln:

- Vor einer Kündigung müssen die Spitäler mit der Person sprechen. Die Person kann ihre Meinung dazu sagen.
- Die Spitäler müssen eine Kündigung aufschreiben.
- Die Spitäler müssen den Grund für die Kündigung aufschreiben.
- Im GAV muss genau stehen: Aus welchen Gründen dürfen die Spitäler einer Person kündigen?
- Vielleicht sind die Spitäler mit der Arbeit von einer Person nicht zufrieden. Dann sollen die Spitäler zuerst sagen:
Was soll die Person besser machen?
Die Person soll die Möglichkeit haben etwas zu verbessern.

Wenn ein Gesamt-arbeits-vertrag (GAV) gekündigt wurde

Ein GAV kann gekündigt werden.

Dann verhandeln die Spitäler Schaffhausen und die Sozial-partner über einen neuen GAV.

Die Sozial-partner sind hier die Verbände der Mitarbeitenden.

Die alten Regeln vom GAV gelten noch weiter.

Nach 12 Monaten gelten diese Regeln nicht mehr.

Vielleicht können sich die Spitäler

und die Sozial-partner bei einigen Regeln nicht einigen.

Dann entscheidet ein Schieds-gericht über diese Regeln.

Ein Schieds-gericht ist eine Gruppe von Personen.

Diese Personen entscheiden bei einem Streit.

Was ist das Ziel von den neuen Regeln?

Die Spitäler Schaffhausen

sollen mehr selbst entscheiden können.

Es gibt aber auch Regeln zum Schutz von den Mitarbeitenden.

Wie hat der Kantonsrat entschieden?

Der Kantons-rat hat am 24. August 2026

die Änderung vom Spital-gesetz beschlossen.

Es braucht eine Abstimmung vom Volk.

Alle Menschen mit Stimmrecht im Kanton

entscheiden über das Gesetz.

Der Kantons-rat und der Regierungs-rat empfehlen:

Sagen Sie Ja zum Spital-gesetz.

Spitalgesetz

Änderung vom 24. August 2026

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
- 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 Chefärzte 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
- f) (neu) die schuldrechtlichen Bestimmungen über die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien.

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 Schiedsgerichts 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 PKSH sichergestellt.

³ Einkommensteile der Kadermitarbeitenden und der Ärzteschaft, die bei der Pensionskasse Schaffhausen PKSH 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, 24. August 2026

Im Namen des Kantonsrates

Der Präsident:
Christian Di Ronco

Der Sekretär:
Luzian Kohlberg

PP
POSTAUFGABE

Retouren bitte an
die Einwohnerkontrolle
der Gemeinde