

## **Beschluss des Kantonsrates über die Angleichung der rechtlichen Bestimmungen zur Ombudsperson, der Leiterin oder des Leiters der Finanzkontrolle und der oder des Beauftragten für den Datenschutz**

(vom .....)

*Der Kantonsrat,*

nach Einsichtnahme in den Antrag der Geschäftsleitung des Kantonsrates vom 16. Juni 2022,

*beschliesst:*

I. Das Finanzkontrollgesetz vom 30. Oktober 2000 wird wie folgt geändert:

§ 5. Abs. 1 und 2 unverändert.

Leitung

<sup>3</sup> Der Kantonsrat kann die Leiterin oder den Leiter der Finanzkontrolle bei schwerwiegenden Amtspflichtverletzungen oder bei fachlichem Ungenügen auf Antrag des Begleitenden Ausschusses vor Ablauf der Amtsdauer abwählen. Für diesen Beschluss ist eine Zweidrittelmehrheit der Mitglieder des Kantonsrates erforderlich.

Abs. 4 unverändert.

### **Übergangsbestimmung zur Änderung vom ...**

Treten die Änderungen während der laufenden Amtsdauer der Leiterin oder des Leiters der Finanzkontrolle in Kraft, gelten bis zur Neuwahl bzw. Wiederwahl für die amtierende Person die Bestimmungen, die bei ihrem Amtsantritt in Kraft waren.

---

\* Die Geschäftsleitung besteht aus folgenden Mitgliedern: Esther Guyer, Zürich (Präsidentin); Markus Bischoff, Zürich; Yvonne Bürgin, Rüti; Pierre Dalcher, Schlieren; Thomas Forrer, Erlenbach; Beatrix Frey, Meilen; Qëndresa Hoxhasadriu, Opfikon; Martin Hübscher, Wiesendangen; Dieter Kläy, Winterthur; Sibylle Marti, Zürich; Sylvie Matter, Zürich; Markus Schaaf, Zell; Benno Scherrer, Uster; Jürg Sulser, Dielsdorf; Urs Waser, Langnau a. A.; Michael Zeugin, Winterthur.

II. Das Gesetz über die Information und den Datenschutz vom 12. Februar 2007 wird wie folgt geändert:

Stellung und  
Lohn

§ 30. Abs. 1 unverändert.

<sup>2</sup> Der Lohn der oder des Beauftragten für den Datenschutz entspricht dem Höchstbetrag der Lohnklasse 27 der kantonalen Angestellten.

Abs. 3 unverändert.

<sup>4</sup> Der Kantonsrat kann die Beauftragte oder den Beauftragten für den Datenschutz bei schwerwiegenden Amtspflichtverletzungen oder bei fachlichem Ungenügen auf Antrag seiner Geschäftsleitung vor Ablauf der Amtsdauer abwählen. Für diesen Beschluss ist eine Zweidrittelmehrheit der Mitglieder des Kantonsrates erforderlich.

### **Übergangsbestimmung zur Änderung vom ...**

Treten die Änderungen während der laufenden Amtsdauer der oder des Beauftragten für den Datenschutz in Kraft, gelten bis zur Neuwahl bzw. Wiederwahl für die amtierende Person die Bestimmungen, die bei ihrem Amtsantritt in Kraft waren.

III. Das Verwaltungsrechtspflegegesetz vom 24. Mai 1959 wird wie folgt geändert:

Wahl und  
Stellung

§ 87. <sup>1</sup> Der Kantonsrat wählt die kantonale Ombudsperson und ihre Stellvertretung für eine Amtsdauer von vier Jahren. Die Stellvertretung ist der Ombudsperson in der Funktion gleichgestellt.

<sup>2</sup> Die Ombudsperson ist unabhängig. Sie ist administrativ der Geschäftsleitung des Kantonsrates zugeordnet.

<sup>3</sup> Der Kantonsrat kann die Ombudsperson und ihre Stellvertretung bei schwerwiegenden Amtspflichtverletzungen oder bei fachlichem Ungenügen auf Antrag seiner Geschäftsleitung vor Ablauf der Amtsdauer abwählen. Für diesen Beschluss ist eine Zweidrittelmehrheit der Mitglieder des Kantonsrates erforderlich.

Personalrecht-  
liche Stellung

§ 87 a. <sup>1</sup> Auf die Ombudsperson und ihre Stellvertretung sind sinngemäss anwendbar insbesondere die personalrechtlichen Bestimmungen über

- a. die Lohnauszahlung,
- b. die Ausrichtung von Familienzulagen,
- c. die Rechte und Pflichten bei Elternschaft, Krankheit und Unfall,
- d. den Rechtsschutz.

<sup>2</sup> Der Lohn der Ombudsperson und der Stellvertretung entspricht dem Höchstbetrag der Lohnklasse 27 der kantonalen Angestellten. Der Lohn der Stellvertretung berechnet sich nach ihrer zeitlichen Beanspruchung.

§ 88. <sup>1</sup> Der Sitz der kantonalen Ombudsperson befindet sich in Zürich. Sitz und  
Organisation

<sup>2</sup> Die Ombudsperson ist für die Anstellungen und Beförderungen des Personals der Ombudsstelle im Rahmen des vom Kantonsrat genehmigten Budgets zuständig. Auf das Personal der Ombudsstelle findet das Personalrecht des Kantons Anwendung.

Abs. 3 unverändert.

<sup>4</sup> Der Kanton wird gegenüber der Ombudsperson durch die Geschäftsleitung des Kantonsrates vertreten.

§ 87 a wird zu § 88 a.

### **Übergangsbestimmung zur Änderung vom ...**

Treten die Änderungen während der laufenden Amtsdauer der Ombudsperson in Kraft, gelten bis zur Neuwahl bzw. Wiederwahl für die amtierende Person die Bestimmungen, die bei ihrem Amtsantritt in Kraft waren.

IV. Der Beschluss des Kantonsrates über die Bestellung des kantonalen Ombudsmanns und seiner Kanzlei vom 30. Januar 1978 wird aufgehoben, sobald die Änderung des Verwaltungsrechtspflegegesetzes gemäss Dispositiv III Geltung erlangt.

V. Die Gesetzesänderungen gemäss Dispositiv I–III unterstehen dem fakultativen Referendum.

VI. Im Falle eines Referendums wird der Beleuchtende Bericht durch die Geschäftsleitung des Kantonsrates verfasst.

VII. Die Geschäftsleitung des Kantonsrates bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.

Zürich, 16. Juni 2022

Im Namen der Geschäftsleitung des Kantonsrates

Die Präsidentin:

Esther Guyer

Der Generalsekretär:

Moritz von Wyss

---

## Bericht

### 1. Ausgangslage

Bei der Neubesetzung der Stellen der Ombudsperson im Jahr 2018<sup>1</sup> und der oder des Datenschutzbeauftragten 2019<sup>2</sup> stellte die Geschäftsleitung fest, dass die rechtlichen Grundlagen zu den Anstellungsbedingungen und der Entlohnung dieser beiden Funktionen wie auch der Leitung der Finanzkontrolle sehr unterschiedlich sind und nicht überall einem modernen Standard entsprechen. Insbesondere bei der Ombudsperson fanden sich, abgesehen von der beruflichen Vorsorge, keine verbindlichen Angaben zu den Anstellungsbedingungen.

Die oder der Leitende der Finanzkontrolle bzw. Datenschutzbeauftragte untersteht dem kantonalen Personalrecht (§ 6 Abs. 1 Finanzkontrollgesetz [FKG, LS 614] und § 31 Abs. 1 Gesetz über die Information und den Datenschutz [IDG, LS 170.4]) und sind einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet. Nach § 5 Abs. 4 FKG entspricht der Lohn der oder des Leitenden der Finanzkontrolle dem Höchstbetrag der obersten Lohnklasse, während die oder der Datenschutzbeauftragte nach § 30 Abs. 2 IDG bei 83% der obersten Lohnklasse eingestuft ist. Bei der Ombudsperson fehlt eine solche Zuordnung zum Personalrecht. Ihr Lohn liegt gemäss Dispositiv IV des Beschlusses des Kantonsrates über die Bestellung des kantonalen Ombudsmanns und seiner Kanzlei vom 30. Januar 1978 (LS 176.1) bei 77% der Jahresbesoldung eines Mitglieds des Regierungsrates.

Die Geschäftsleitung setzte nach Anhörung der Chefin des Personalamtes am 9. Januar 2020 eine Subkommission ein, die sich an insgesamt fünf Sitzungen mit einer Vereinheitlichung der Anstellungsbedingungen auseinandersetzte. Sie zog das Personalamt für eine Funktions- und Anforderungsanalyse bei, hörte die drei betroffenen Personen an und stellte am 7. August 2021 Antrag an die Geschäftsleitung. Diese behandelte die Vorlage an ihren Sitzungen vom 30. September und 25. November 2021 in erster und zweiter Lesung.

---

<sup>1</sup> KR-Nr. 173/2018, Wahl der Ombudsperson 2018–2022

<sup>2</sup> KR-Nr. 345/2019, Wahl Datenschutzbeauftragte/Datenschutzbeauftragter

## **2. Zielsetzung und Entstehung der Vorlage**

### **2.1 Erwägungen der Subkommission**

Die unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen lassen sich heute nur noch historisch begründen. Das Personalamt prüfte in seiner Funktions- und Anforderungsanalyse, wie sich die Anstellungsbedingungen modernisieren und die Entlöhnungen vergleichbar gestalten lassen. Dabei wurden Kriterien wie Wirkungskreis, Kompetenzen, Anforderungen und Verantwortung beigezogen.

Die Einordnung der Leitung der Finanzkontrolle beim Höchstbetrag der obersten Lohnklasse schätzte das Personalamt aufgrund der Funktion und der Anforderungen als adäquat ein. Im Fall der oder des Datenschutzbeauftragten erachtete es die Positionierung im Lohngefüge hingegen als zu tief und bei der Ombudsperson als zu hoch. Die Subkommission einigte sich schliesslich auf den Höchstbetrag der Lohnklasse 27 für beide Funktionen. Mit dem Verzicht auf leistungs- und erfahrungsbezogene Beurteilungen und Lohnanpassungen wird die Unabhängigkeit der beiden Stellen gewahrt.

Zudem weitete die Subkommission den Geltungsbereich des Personalrechts auf alle drei Funktionen aus. Bei der Ombudsperson sollen künftig dieselben Regelungen zur Anwendung kommen wie bei der Leitung der Finanzkontrolle und der oder des Datenschutzbeauftragten. Aus Sicht der Subkommission liegen keine Gründe für eine Andersbehandlung der Ombudsperson vor. Ferien, Krankheit, Überzeit usw. sollen für alle drei Funktionen gleich geregelt sein wie für das übrige Kaderpersonal der Lohnklassen 24 bis 29. Auch die besondere Unabhängigkeitsstellung und die damit verbundene eingeschränkte Geltung des Personalrechts ist für alle drei Positionen gleichermassen vorzusehen. Die Subkommission beantragte ausserdem, das Amtsenthebungsverfahren, das es heute nur für die Leitung der Finanzkontrolle gibt, auch für die beiden anderen Stellen vorzusehen. Bei schwerwiegenden Amtspflichtverletzungen oder fachlichem Ungenügen soll bei einer auf eine fixe Amtsdauer gewählten Person eine Amtsenthebung möglich sein, allerdings nur, wenn eine Zweidrittelmehrheit des Kantonsrates einem solchen Antrag zustimmt.

## 2.2 Stellungnahme der aktuell Betroffenen und Entwurf der Subkommission

Der Leiter der Finanzkontrolle und die Datenschutzbeauftragte äusseren sich in ihren Stellungnahmen positiv zur Vorlage der Subkommission. Der Ombudsmann hingegen reichte je ein Rechtsgutachten von Prof. Dr. Walter Haller und von Prof. Dr. Tobias Jaag ein: Die Funktion der Ombudsperson sei auf Stufe Regierungsrat und oberste kantonale Gerichte einzuordnen, habe Magistratsfunktion und verfüge über eine Unabhängigkeit in der Nähe der richterlichen Unabhängigkeit. Entsprechend könne sie nicht dem Personalrecht unterstellt werden. Mit einer Lohnreduktion würde man der Funktion und Bedeutung des Amtes nicht mehr gerecht.

Die Subkommission erachtete die Diskussion über die Magistratsfunktion als wenig ergiebig. Wichtiger war für sie das Argument, der Ombudsmann behandle zu einem grossen Teil Fälle im Zusammenhang mit dem Personalrecht. Eine Unterstellung unter das Personalrecht könne daher den Anschein von Eigeninteresse und fehlender Unabhängigkeit erwecken. Infolgedessen schlug die Subkommission die «sinngemässe Anwendung des Personalrechts» für den Ombudsmann vor. An der Einordnung der Besoldung hielt sie hingegen fest, ebenso am Amtsenthebungsverfahren.

## 2.3 Entwurf der Geschäftsleitung vom 6. Januar 2022

Die Geschäftsleitung folgt der Argumentation und dem Antrag der Subkommission. Für sie ist «Magistratsperson» ein rechtsdogmatischer Begriff, der weder im kantonalen noch im eidgenössischen Recht definiert ist und unterschiedlich angewendet wird. Eine mit Mitgliedern des Regierungsrates oder des Obergerichts vergleichbare Stellung der Ombudsperson lässt sich aus Art. 81 der Kantonsverfassung (KV, LS 101) ebenso wenig ableiten wie aus der Unvereinbarkeitsbestimmung nach Art. 42 KV. Auch in den Unterlagen und Protokollen des Verfassungsrates und der zuständigen Kommission finden sich keine Äusserungen, die der Ombudsperson eine Magistratsfunktion zugebilligt hätten.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Protokoll des Verfassungsrates, 26. September 2002 (16. Sitzung), S. 885 f.; 15. Mai 2003 (40. Sitzung), S. 2257 f.; 2. Juli 2004 (57. Sitzung), S. 3091; Protokoll der Kommission 3 des Verfassungsrates, 15. März 2001 (3. Sitzung), S. 7; 22. März 2001 (4. Sitzung), S. 6; 28. Juni 2001 (13. Sitzung), S. 143; 15. November 2001 (21. Sitzung), S. 287 ff.; 17. Januar 2002 (26. Sitzung), S. 286 ff.; 7. März 2002 (31. Sitzung), S. 491 ff.; 11. April 2002 (33. Sitzung), S. 559; 18. April 2002 (34. Sitzung), S. 575 ff.; 20. März 2003 (53. Sitzung), S. 1010ff.

Die Unvereinbarkeitsbestimmung nach Art. 42 KV gewährleistet die Unabhängigkeit der Ombudsperson gegenüber leitenden Personen in ihrem Haupttätigkeitsfeld, nämlich der Verwaltung. Die Unabhängigkeit ergibt sich folglich aus der Funktion und Tätigkeit und nicht aus der Rechtsstellung. Der Ombudsperson fehlt ausserdem die Immunität, die sogenannte Magistratspersonen charakterisiert, vom Verfassungsrat 2002 aber explizit abgelehnt wurde.<sup>4</sup>

Auch die Annäherung der Unabhängigkeit der Ombudsperson an diejenige der Mitglieder der Gerichte, wie in den Gutachten dargelegt, erachtet die Geschäftsleitung als überhöht. Während die Ombudsperson eine vermittelnde Funktion hat, aber keine Entscheide fällt, können Gerichtsentscheide durch die nächsthöhere Instanz inhaltlich überprüft werden. Eine quasi-gerichtliche Unabhängigkeit gäbe der Ombudsperson eine Machtstellung, wie sie kein anderes Organ im Kanton besitzt. Eine staatliche Organisation mit Magistratsfunktion auszustatten und ohne die üblichen Kontrollmechanismen handeln zu lassen, widerspricht grundsätzlich Art. 3 Abs. 2 KV, wonach niemand staatliche Macht unkontrolliert ausüben darf.

Für die Geschäftsleitung ist die Unabhängigkeit der Ombudsperson in ihrem Handeln zentral. Der Kantonsrat sorgt mit seiner Gesetzgebung innerhalb der Verfassungsordnung dafür, dass die Unabhängigkeit gewährleistet ist, und lässt das Handeln der Ombudsperson durch seine Oberaufsicht überprüfen.

Die Geschäftsleitung folgt daher der Argumentation der Subkommission, dass mit einer direkten Unterstellung der Ombudsperson unter das Personalrecht der Anschein von Eigeninteresse und Befangenheit entstehen könnte. Aus ihrer Sicht soll das Personalrecht wie bis anhin für die Leitenden von Finanzkontrolle und Datenschutz gelten, auf die Ombudsperson aber nur «sinngemäss» anwendbar sein. Damit soll auch die Ombudsperson in den Genuss moderner Anstellungsbedingungen und Sicherheiten kommen. Bei der Einordnung der Ombudsperson in das kantonale Lohnsystem kann die Geschäftsleitung aber keinen Eingriff in die Unabhängigkeit sehen, ist für die Bemessung des Lohns doch der Kantonsrat zuständig. Auch die Sanktion, bei schweren Verfehlungen des Amtes enthoben zu werden, ist rechtsstaatlich gerechtfertigt. Es ist keine Verfassungsbestimmung bekannt, die ein solches Verfahren für die Verwaltungsbehörde verbieten würde.

---

<sup>4</sup> Protokoll des Verfassungsrates, 26. September 2002 (16. Sitzung), S. 885.



Die Geschäftsleitung will mit dieser Vorlage explizit nicht die Amtsführung der jetzigen Amtsinhaberin und des jetzigen Amtsinhabers qualifizieren, weshalb die Gesetzesänderungen erst nach Ablauf der Amtszeit in Kraft treten sollen. Die Reduktion der Entschädigung der Ombudsperson kann aufgrund der sachlichen Einordnung durch das Personalamt als verhältnismässig betrachtet werden und wird den jetzigen Amtsinhaber nicht mehr betreffen.

## 2.4 Konsultationsverfahren

Die Geschäftsleitung unterbreitete ihren Entwurf nochmals den Betroffenen und dem Regierungsrat. Während sich der Leiter der Finanzkontrolle und die Datenschutzbeauftragte positiv äusserten, reichte der Ombudsmann trotz seiner grundsätzlichen Zustimmung ein zweites, ergänzendes Gutachten von Prof. Tobias Jaag ein, das eine erneute, vertiefte Funktionsüberprüfung der Ombudsperson postulierte.

Der Regierungsrat begrüsst die Vorlage und die Klärung der Rechtslage. Er kritisierte jedoch die nur sinngemässe Anwendung des Personalrechts auf die Ombudsperson, die aus seiner Sicht nicht nachvollziehbar ist: *«Insbesondere ist nicht erkennbar, inwiefern eine grundsätzlich volle (also nicht nur sinngemässe) Unterstellung der Ombudsperson unter das Personalrecht deren Unabhängigkeit beeinträchtigen oder nur schon den Anschein einer Abhängigkeit erwecken könnte. Diesbezüglich ist kein Unterschied zur Leiterin oder zum Leiter der Finanzkontrolle und zu der oder dem Beauftragten für den Datenschutz ersichtlich, die gegenüber Regierung und Verwaltung ebenfalls besonders unabhängig sein müssen, aber nach der vorgeschlagenen Regelung dem Personalgesetz unterstellt sein sollen.»* Entscheidend für die Unabhängigkeit sind aus Sicht des Regierungsrates die Wahl auf eine feste Amtsdauer, strenge Voraussetzungen für eine Amtsenthebung und eine feste Entlohnung. Diese Rahmenbedingungen seien nach der vorgeschlagenen Regelung gewährleistet. Überdies bestehe bei der Ombudsperson auch keine Gefahr, dass sie personalrechtliche Entscheide in einem Sinne beeinflussen könnte, der in ihrem persönlichen Interesse läge. Sie dürfe schliesslich von Gesetzes wegen keine Anordnungen treffen (§ 93 VRG). Der Regierungsrat beantragt deshalb, im Hinblick auf die Rechtsgleichheit und die angestrebte Angleichung der Anstellungsbedingungen zu prüfen, ob die Ombudsperson nicht in gleicher Weise wie die oder der Leitende der Finanzkontrolle und die oder der Beauftragte für den Datenschutz vollumfänglich dem Personalrecht unterstellt werden sollte. Falls an der sinngemässen Anwendung festgehalten werde, sei § 1 Abs. 3 des Personalgesetzes (PG) anzupassen. Dort ist derzeit festgehalten, dass die Ombudsperson nicht dem Personalgesetz unterstellt ist.

## **2.5 Entwurf der Geschäftsleitung vom 16. Juni 2022**

Die Geschäftsleitung hat die Vorlage in zwei Lesungen am 19. Mai und 16. Juni 2022 beraten. Sie hat die Bedenken insbesondere des Regierungsrates geprüft, will aber den Kompromiss nicht gefährden. Einzig die systematischen Einwände aus dem vom Ombudsmann nachgereichten Gutachten hat sie aufgenommen.

## **3. Wichtige Neuerungen**

### **3.1 Einheitliche Lohnfestlegung**

Die Funktions- und Anforderungsanalyse hat ergeben, dass bei einer üblichen Einreihung im kantonalen Lohnsystem die oder der Datenschutzbeauftragte zu tief und die Ombudsperson zu hoch eingereiht sind. Die Geschäftsleitung hat deshalb beschlossen, die beiden Stellen beim Höchstbetrag der Lohnstufe 27 einzureihen. Die neue Lohnfestlegung führt zu einer Reduktion von rund 5,7% bei der Ombudsperson und einer Erhöhung von 8,7% bei der oder dem Datenschutzbeauftragten. Die Leitung der Finanzkontrolle bleibt, dem Anforderungsprofil entsprechend, beim Höchstbetrag der obersten Lohnklasse (29) eingereiht. Mit der jeweiligen Einreihung beim Höchstbetrag soll die besondere Unabhängigkeit der drei Stellen gewährleistet werden. Eine Bewertung der Leistung wäre mit der in der Verfassung verankerten Unabhängigkeit der drei Stellen nicht vereinbar und würde bei der Steuerung durch eine vorgesetzte Behörde (Geschäftsleitung bzw. Begleitender Ausschuss der Finanzkontrolle) eine unsachgemässe Abhängigkeit schaffen.

### **3.2 Anwendung des Personalrechts**

Bereits heute findet das Personalrecht Anwendung auf die Leitenden der Datenschutzstelle und der Finanzkontrolle (§ 6 Abs. 1 FKG und § 31 Abs. 1 IDG). Wie unter Ziff. 2.2 ausgeführt, kann die ursprüngliche Absicht, auch die Ombudsperson dem Personalgesetz zu unterstellen, nicht realisiert werden. Die Geschäftsleitung will zukünftigen Ombudspersonen gleichwohl zu modernen Anstellungsbedingungen verhelfen. So sollen die Bestimmungen über Lohnauszahlung, Ausrichtung von Familienzulagen, Rechte und Pflichten bei Elternschaft, Krankheit und Unfall sowie Rechtsschutz sinngemäss Anwendung finden. Dies gewährleistet eine gewisse Rechtssicherheit und Transparenz für zukünftige Kandidierende, insbesondere solche mit Familie. Auf

eine Streichung der Ombudsperson bei den in § 1 Abs. 3 PG (Geltungsbereich) genannten Behörden will die Geschäftsleitung des Kantonsrates verzichten, da dies zu weiteren Auslegungsproblemen führen könnte.

### **3.3 Amtsenthebungsverfahren**

Bis anhin kennt nur das Finanzkontrollgesetz die Möglichkeit einer Abwahl der oder des Leitenden der Finanzkontrolle bei schwerwiegender Amtspflichtverletzung oder fachlichem Ungenügen. Dazu bedarf es der Zustimmung der Mehrheit der Kantonsratsmitglieder. Die Geschäftsleitung beurteilt dieses Quorum als zu tief und will es demjenigen für die Aufhebung der Immunität anpassen, wofür es eine Zweidrittelmehrheit braucht. Ein solches Quorum ist für parlamentarische Entscheide zwar unüblich. Da es sich beim Amtsenthebungsverfahren aber um eine rechtliche Disziplinar massnahme handelt, die im Administrativverfahren durchgeführt wird, können andere Quoren vorgesehen werden. Neu soll dieses Verfahren auch bei der oder dem Datenschutzbeauftragten und der Ombudsperson Anwendung finden. Es gibt keinen Grund, warum sie in dieser Frage privilegiert sein sollten.

### **3.4 Übergangsbestimmung**

Für alle drei Gesetzesänderungen wird die gleiche Übergangsbestimmung festgelegt. Die Änderungen treten nicht während einer laufenden Amtsdauer, sondern auf die Wahl der neuen Amtsperson bzw. Wiederwahl der amtierenden Person in Kraft. Damit wird gewährleistet, dass diese die Konsequenzen einer Wiederwahl abschätzen kann.

## **4. Einzelne Bestimmungen**

### **4.1 Finanzkontrollgesetz vom 30. Oktober 2000**

#### *§ 5. Leitung*

Bei dieser Bestimmung ändert sich in Abs. 3 das Quorum des Kantonsrates im Amtsenthebungsverfahren. Der Kantonsrat kann die Leiterin oder den Leiter der Finanzkontrolle bei schwerwiegenden Amtspflichtverletzungen oder bei fachlichem Ungenügen vor Ablauf der Amtsdauer abwählen. Das Amtsenthebungsverfahren erfolgt auf Antrag des Begleitenden Ausschusses, der eine fachliche und juristische Vorabklä-

rung treffen und seinen Antrag begründen muss. Im Gegensatz zum Wahlverfahren steht hier das juristische und nicht das politische Ermessen im Vordergrund.

### **Übergangsbestimmung**

Vgl. Erläuterungen unter Ziff. 3.4.

## **4.2 Gesetz über die Information und den Datenschutz vom 12. Februar 2007**

### *§ 30. Stellung und Lohn*

Bis anhin wurde der Lohn der Datenschutzbeauftragten mit 83% der obersten Lohnklasse quantifiziert. Diese Berechnung ist unpraktisch und nur schon bei Teuerungsausgleichen aufwendig. In Abs. 2 wird deshalb der Höchstbetrag der Lohnklasse 27 eingesetzt, der Wert, den die Funktions- und Anforderungsanalyse ergeben hat. Damit erhöht sich die Entschädigung um 8%.

In Abs. 4 wird das neue Amtsenthebungsverfahren eingeführt, das gleich wie bei der oder dem Leitenden der Finanzkontrolle ausgestaltet ist (vgl. Ziff. 3.3). Wie bereits unter Ziff. 2.3 ausgeführt, kann es nicht angehen, dass eine Person frei von jeglicher Kontrolle im Kanton agieren darf (Art. 3 Abs. 2 KV). Sollte die oder der Datenschutzbeauftragte dieser Funktion nicht mehr gewachsen sein oder schwerwiegende Verfehlungen begangen haben, muss der Kantonsrat ein Korrektiv zur fixen Amtsdauer haben. Mit dem grossen Quorum einer Zweidrittelmehrheit besteht gleichzeitig ein hoher Schutz, dass diese Bestimmung nicht willkürlich angewendet wird.

### **Übergangsbestimmung**

Vgl. Erläuterungen unter Ziff. 3.4.

## **4.3 Verwaltungsrechtspflegegesetz vom 24. Mai 1959**

### *§ 87. Wahl, Stellung und Lohn*

In Abs. 1 wird der altrechtliche Begriff «Ersatzleute» abgeschafft. Bis anhin wird nur eine Ersatzperson gewählt, die als Stellvertretung zum Einsatz kommt, wenn die Ombudsperson krank oder ferienabwesend ist. «Stellvertretung» ist für die Bevölkerung verständlicher und

ermöglicht der Ombudsperson eine zweckmässige und zeitgemässe Organisation ihrer Tätigkeit. Abs. 2 entspricht dem heutigen Abs. 3 des geltenden Rechts und hält die Unabhängigkeit der Ombudsperson und die administrative Zuordnung zur Geschäftsleitung des Kantonsrates fest. Im neuen Abs. 3 wird das Amtsenthebungsverfahren eingeführt (vgl. Ziff. 2.3).

*§ 87a. Controlling und Rechnungslegung, Ausgabenbewilligung*

Der unveränderte Inhalt des bisherigen § 87a wird auf Empfehlung von Prof. Dr. Tobias Jaag in seinem Gutachten zu § 88a (neu).

*§ 87a. Personalrechtliche Stellung*

Abs. 1 regelt die sinngemässe Anwendung des Personalrechts betreffend a) Lohnauszahlung, b) Ausrichtung von Familienzulagen, c) Rechte und Pflichten bei Elternschaft, Krankheit und Unfall sowie d) Rechtsschutz. Die Ombudsperson gewinnt damit eine gewisse Sicherheit gegenüber dem Kanton, was die Anstellungsbedingungen und ihre persönliche Situation anbelangt. Mit der lediglich «sinngemässen Anwendung» einzelner Bestimmungen des Personalrechts wird aber ein eigener rechtlicher Kodex geschaffen. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die Ombudsperson eine besondere Unabhängigkeit gegenüber Regierung und Verwaltung haben muss. Würde sie uneingeschränkt dem Personalrecht unterstellt, könnte dies, wie unter Ziff. 2.3 ausgeführt, den Anschein von Eigeninteresse und Befangenheit erwecken und die Unabhängigkeit infrage stellen (vgl. andere Meinung des Regierungsrates unter Ziff. 2.4).

Abs. 2: Gegenwärtig wird die Besoldung im Beschluss des Kantonsrates über die Bestellung des kantonalen Ombudsmanns und seiner Kanzlei vom 30. Januar 1978 (LS 176.1) festgelegt. Gemäss Dispositiv IV dieses Beschlusses beträgt die Besoldung 77% der Jahresbesoldung eines Mitglieds des Regierungsrates. Neu soll sie, basierend auf der Funktions- und Anforderungsanalyse, auf den Höchstbetrag der Lohnklasse 27 festgesetzt werden. Damit sind die drei unabhängigen Verwaltungsstellen im kantonalen Lohnsystem eingeordnet und entsprechend ihrer Funktion und Verantwortung vergleichbar. Wie unter Ziff. 3.1 ausgeführt, führt die Neueinreihung zu einer Lohnreduktion.

*§ 88. Sitz und Organisation*

Abs. 1: Neu wird der Sitz der Ombudsperson nicht in einem Kantonsratsbeschluss, sondern im Gesetz festgehalten.

Abs. 2: Nach geltendem Recht bestellt die Ombudsperson ihre Kanzlei im Rahmen des vom Kantonsrat festzulegenden Stellenplans. Neu soll sie die Anstellungen und Beförderungen des Personals im Rahmen des vom Kantonsrat genehmigten Budgets vornehmen können. Über-

dies sollen nicht mehr die Vorschriften für das Kanzleipersonal des Verwaltungsgerichts zur Anwendung kommen, sondern das Personal wird dem kantonalen Personalrecht unterstellt.

*§ 88a. Controlling und Rechnungslegung, Ausgabenbewilligung*  
Entspricht bisherigem § 87a.

### **Übergangsbestimmung**

Vgl. Erläuterungen unter Ziff. 3.4.

#### *Beschluss des Kantonsrates über den Ombudsmann*

Der Beschluss des Kantonsrates über die Bestellung des kantonalen Ombudsmanns und seiner Kanzlei vom 30. Januar 1978 (LS 176.1) kann aufgehoben werden. Die Bestimmungen wurden, soweit notwendig, in das Gesetz übergeführt.

## **5. Auswirkungen der Vorlage**

Die Vorlage führt zu keinen nennenswerten Mehrausgaben (jährlich Fr. 5419). Sie hat auf die Gemeinden oder den Kanton keine Auswirkungen. Die Vorlage versucht, die historisch gewachsene rechtliche Struktur der drei verwaltungsunabhängigen Stellen so weit wie möglich zu vereinheitlichen und zeitgemässe Anstellungsbedingungen zu schaffen.

## **6. Antrag**

Die Geschäftsleitung beantragt dem Kantonsrat mit 15 zu 0 Stimmen, auf die Vorlage einzutreten und den Gesetzesänderungen zuzustimmen.