# Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz)

vom 3. Mai 2004[1]

Inhaltsverzeichnis


| | Artikel | Seite |
|---|---|---|
| **1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen** | 1 - 4 | 2 - 3 |
| **2. Abschnitt: Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses** | 5 - 9 | 3 - 4 |
| | 10 - 12 | 4 |
| | 13 - 17 | 5 - 6 |
| **3. Abschnitt: Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis** | 18 - 37 | 6 - 10 |
| **4. Abschnitt: Massnahmen zu Gunsten des Personals** | 38 - 40 | 10 - 11 |
| **5. Abschnitt: Massnahmen zur Sicherung des Aufgabenvollzuges** | 41 - 42 | 11 |
| **6. Abschnitt: Vollzug und Ausführungsbestimmungen** | 43 - 44 | 11 - 12 |
| **7. Abschnitt: Schlussbestimmungen** | 45 - 48 | 12 - 13 |

# Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz)

vom 3. Mai 2004

*Der Kantonsrat Schaffhausen beschliesst als Gesetz:*

## 1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

### Art. 1

Gegenstand und Geltungsbereich

[1]Dieses Gesetz regelt das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kanton und seinem Personal.

[2]Es gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit keine besonderen gesetzlichen Bestimmungen bestehen.

[3]Es gilt auch für die Mitglieder des Regierungsrates, soweit ihre Belange nicht durch den Kantonsrat geregelt werden.

[4]Diesem Gesetz nicht unterstellt sind

a) Lernende gemäss dem Bundesgesetz über die Berufsbildung; mit ihnen wird ein Lehrvertrag nach dem Obligationenrecht (OR) abgeschlossen;
b) Personen, die gestützt auf Art. 3 Abs. 3 dieses Gesetzes oder besondere gesetzliche Regelungen nach OR angestellt werden;
c) die Mitglieder von Kommissionen; soweit keine besonderen Bestimmungen bestehen, werden ihre Belange durch den Regierungsrat geregelt.

[5]Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Staatsdienst stehen, eingeschlossen die auf Amtsdauer gewählten Personen.

[6]Das Gesetz gilt nach Massgabe des Gemeindegesetzes auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinden und ihrer Institutionen

### Art. 2

Personalpolitik

[1]Der Kanton sorgt für zeitgemässe Anstellungs- und Arbeitsbedingungen.

[2]Der Regierungsrat erlässt ein Leitbild zu seiner Personalpolitik. Diese soll insbesondere das Gewinnen und Erhalten geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglichen, die Gleichstellung von Frau und Mann fördern und die Grundsätze der Personalführung und der Personalentwicklung enthalten.

[3]Der Regierungsrat überprüft das Leitbild mindestens einmal in der Amtsperiode. Er schafft die notwendigen Voraussetzungen für die Umsetzung.

### Art. 3

Anwendbares Recht

[1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in den Rechten und Pflichten gemäss dem kantonalen Recht.

[2]Soweit das kantonale Recht keine Regelung enthält, gelten für das Arbeitsverhältnis sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des OR.

[3]Der Regierungsrat kann in begründeten Fällen einzelne Arbeitsverhältnisse dem OR unterstellen.

[4]Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis der dem OR unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Zivilrechtspflege zuständig.

[5]Der Regierungsrat kann nach Informierung der Betroffenen für bestimmte Dienststellen, Bereiche oder Personalkategorien während beschränkter Zeit zur probeweisen Umsetzung geplanter Neuerungen von einzelnen Bestimmungen abweichen. Die Ergebnisse sind auszuwerten.

**Art. 4**

Gesamtarbeitsverträge

[1]Der Regierungsrat kann für Gegenstände, zu deren Regelung er abschliessend zuständig ist, Gesamtarbeitsverträge mit Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einzelne Personalkategorien oder Bereiche abschliessen.

[2]Er kann die vereinbarten Bestimmungen für die den entsprechenden Verbänden nicht angeschlossenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich erklären.

[3]Die Bestimmungen der Gesamtarbeitsverträge werden zu Bestandteilen der einzelnen Arbeitsverhältnisse.

## 2. Abschnitt: Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**Art. 5**

Besetzung von Stellen

[1]Zu besetzende Stellen sind in der Regel zu veröffentlichen.

[2]Der Regierungsrat regelt das Verfahren bei der Besetzung von Stellen.

**Art. 6**

Entstehung und Anstellungsbedingungen

[1]Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur.

[2]Es entsteht mit dem Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages oder der Wahl auf Amtsdauer, soweit diese vorgesehen ist.

[3]Voraussetzung für eine Anstellung ist insbesondere die fachliche und persönliche Eignung. Der Regierungsrat regelt das Nähere. Er kann weitere Anstellungsbedingungen vorsehen.

[4]Zu Beginn der Anstellung gilt grundsätzlich eine Probezeit. Sie beträgt drei Monate, soweit nichts anderes vorgeschrieben oder vereinbart ist. Sie kann bis auf sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden.

**Art. 7**

Dauer

[1]Der Arbeitsvertrag ist in der Regel auf unbestimmte Dauer abzuschliessen.

[2]Arbeitsverhältnisse werden auf Amtsdauer begründet, wenn das Volk oder der Kantonsrat Wahlorgan ist. Mitglieder der vom Obergericht gewählten Rechtspflegebehörden werden auf Amtsdauer gewählt.

[3]Der Regierungsrat kann in begründeten Fällen für weitere Personen die Wahl auf Amtsdauer vorsehen.

**Art. 8**

Anstellungsbehörde

[1]Anstellungsbehörde ist der Regierungsrat bzw. im Bereich der Rechtspflege das Obergericht, soweit sich die Anstellungsbefugnis nicht aus der Verfassung oder besonderen gesetzlichen Bestimmungen ergibt.

[2]Der Regierungsrat bzw. das Obergericht kann die Anstellung delegieren.

[3]Die Anstellungsbefugnis umfasst alle weiteren personalrechtlichen Entscheide, soweit nichts anderes geregelt ist. Der Regierungsrat kann für bestimmte Entscheide die Mitwirkung der Personaldienste oder anderer Stellen vorsehen.

[4]Ist das Volk oder der Kantonsrat Wahlbehörde, obliegen die Kompetenzen in Personalangelegenheiten dem Regierungsrat bzw. dem Obergericht. Für die Entlassung ist die Wahlbehörde zuständig.

**Art. 9**

Beendigungsgründe

[1]Das Arbeitsverhältnis wird aufgelöst durch

a) Kündigung des Anstellungsverhältnisses (Art. 10, 11 und 13);
b) Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Amtsdauer (Art. 14);
c) vorzeitigen Übertritt oder vorzeitige Versetzung in den Ruhestand nach den Bestimmungen über die Vorsorge (Art. 39).

[2]Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung

a) mit dem Ablauf der vereinbarten Dauer;
b) mit dem Erreichen des ordentlichen AHV-Alters; die Anstellungsbehörde kann im Einvernehmen mit der betroffenen Person das Arbeitsverhältnis verlängern;[5)]
c) mit dem Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters;
d) im Ausmass, in dem die Voraussetzungen für eine Invalidenrente der Pensionskasse erfüllt sind; der Regierungsrat regelt das Verfahren.

[3]Das Arbeitsverhältnis kann durch den Arbeitgeber oder im gegenseitigen Einvernehmen der Vertragsparteien umgestaltet werden (Art. 12).

[4]Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Gesetzes beendigen. Vorbehalten bleibt eine Abfindung (Art.17 Abs. 1).

[5]Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen, insbesondere für die vom Volk oder vom Kantonsrat gewählten Personen.

**Art. 10**

Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses

[1]Das befristete Arbeitsverhältnis kann während seiner Dauer wie ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (Art. 11) gekündigt werden.

[2]Die Vertragsparteien können vereinbaren, dass das befristete Arbeitsverhältnis vor Ablauf seiner Dauer nur aus wichtigen Gründen (Art. 13) gekündigt werden kann.

**Art. 11**

Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses

[1]Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

[2]Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Frist von sieben Tagen gekündigt werden. Eine längere Frist kann vorgeschrieben oder vereinbart werden, höchstens aber 30 Tage. Während einer verlängerten Probezeit beträgt die Frist 30 Tage.

[3]Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Monate, ab dem zweiten Dienstjahr drei Monate. Eine längere Frist kann vorgeschrieben oder vereinbart werden, höchstens aber sechs Monate. Die Kündigung kann jeweils auf das Ende eines Monats erfolgen, sofern kein anderer Termin vorgeschrieben ist oder vereinbart wurde.

[4]Nach Ablauf der Probezeit kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus sachlichen Gründen kündigen. Vorbehalten bleibt die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand (Art. 9 Abs. 1 lit. c). Als sachliche Gründe gelten insbesondere

a) schwere oder wiederholte Verletzung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis;
b) ungenügende Leistung oder ungenügendes Verhalten, die trotz

Mahnung anhalten oder sich wiederholen;

c) mangelnde Eignung oder Bereitschaft, vereinbarte Arbeit zu verrichten, oder mangelnde Bereitschaft, andere zumutbare Arbeit zu verrichten;
d) wesentliche wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, sofern der betroffenen Person keine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann oder sie eine solche nicht annimmt;
e) längerfristige erhebliche Verhinderung in der Aufgabenerfüllung; in diesem Fall kann das Arbeitsverhältnis auf das Ende der Lohnfortzahlung wegen Krankheit oder Unfall beendet werden;
f) Begehung einer Straftat, die sich mit der Aufgabenerfüllung nicht vereinbaren lässt;
g) wesentliche unwahre Angaben oder das Verschweigen wesentlicher Tatsachen bei der Anstellung;
h) Wegfall oder Nichterfüllung einer Anstellungsbedingung.

**Art. 12**

Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses

[1]Das Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitgeber aus sachlichen Gründen unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine umgestaltet werden.

[2]Im gegenseitigen Einvernehmen können die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis jederzeit umgestalten.

**Art. 13**

Fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen

[1]Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos gekündigt werden.

[2]Wichtig ist jeder Grund, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die betroffene Vertragspartei unzumutbar macht.

**Art. 14**

Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Amtsdauer

[1]Die Wahlbehörde kann das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Personen vor Ablauf der Amtsdauer aus wichtigen Gründen (Art. 13) auflösen.

[2]Nichtwiederwahl am Ende einer Amtsdauer ist aus sachlichen Gründen (Art. 11) möglich.

[3]Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Kanton ist zu begründen, sofern nicht das Volk oder der Kantonsrat Wahlbehörde ist.

[4]Die Rücktrittsfrist für auf Amtsdauer gewählte Personen beträgt sechs Monate, sofern nichts anderes vorgeschrieben ist oder vereinbart wurde.

**Art. 15**

Kündigungsschutz

[1]Die Kündigung durch den Arbeitgeber wird auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters aufgehoben, wenn sie

a) Folge der ordnungsgemässen Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter ist;
b) ausschliesslich die Folge einer Neubesetzung der Anstellungs oder

Aufsichtsbehörde ist, soweit nicht für besondere Arbeitsverhältnisse etwas anderes vorgeschrieben oder im Arbeitsvertrag eine Ausnahme vorgesehen ist;

c) missbräuchlich im Sinne des OR ist.

[2]Voraussetzungen und Wirkungen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des OR.

[3]Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann.

[4]Eine ausgesprochene Kündigung ist unter Vorbehalt der Abs. 1 bis 3 gültig. Erweist sich die Kündigung durch den Arbeitgeber nachträglich als sachlich nicht genügend begründet oder wurde ein wesentlicher Verfahrensgrundsatz grob verletzt, so hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine Entschädigung, sofern keine Wiederanstellung durch den Arbeitgeber erfolgt. Ein Anspruch auf Fortführung des bisherigen oder Eingehung eines neuen Arbeitsverhältnisses besteht nicht.

[5]Die Entschädigung bemisst sich nach den Bestimmungen des OR zur missbräuchlichen Kündigung. Vorbehalten bleibt eine Abfindung (Art. 17 Abs. 1).

**Art. 16**

Verfahrens- und Formvorschriften

[1]Soweit dieses Gesetz keine Regelung enthält, richten sich das Verfahren und der Rechtsschutz nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

[2]Begründung und Verlängerung, Umgestaltung, Kündigung, Nichtwiederwahl und einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses müssen in schriftlicher Form erfolgen. Können sich die Parteien über die Beendigung nicht einigen, so kündigt der Arbeitgeber in Form einer Verfügung.

[3]Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, so erlässt der Arbeitgeber eine Verfügung.

[4]Der Arbeitgeber kann auf die Begründung einer Verfügung verzichten. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann innert 20 Tagen eine Begründung mit Rechtsmittelbelehrung verlangen. In diesem Falle laufen Rechtsmittelfristen mit Zustellung der Begründung.

[5]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist vor einer belastenden Verfügung anzuhören. Ist ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig, muss die Anhörung sobald als möglich nachgeholt werden.

[6]Die Anhörung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Dem zuständigen Personaldienst ist Gelegenheit zur Mitwirkung zu geben. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann an eine mündliche Anhörung eine Vertrauensperson mitnehmen.

[7]Rechtsmittel gegen Verfügungen über vorsorgliche Massnahmen, die Umgestaltung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben keine aufschiebende Wirkung, sofern die verfügende oder instruierende Behörde nichts Gegenteiliges anordnet.

[8]Das Verfahren ist, ausgenommen bei Mutwilligkeit, kostenlos, sofern der Streitwert die Grenzen im Arbeitsvertragsrecht des OR nicht übersteigt.

**Art. 17**

Abfindung und Sozialplan

[1]Wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber aufgelöst, ohne dass die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter daran ein überwiegendes Verschulden trifft, so ist eine Abfindung geschuldet, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre gedauert hat und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das 45. Altersjahr vollendet hat. In begründeten Einzelfällen kann der Regierungsrat nach Vollendung des 40. Altersjahres eine Abfindung vorsehen. Der Regierungsrat regelt das Nähere.

[2]Kommt es wegen Stellenabbau zur Kündigung einer grösseren Zahl von Arbeitsverhältnissen, legt der Regierungsrat unter Beizug der Personalverbände einen Sozialplan fest. Dieser regelt die Leistungen des Staates, wobei sie sich an der Abfindung orientieren. Er kann auch zusätzliche oder Leistungen anderer Art vorsehen.

## 3. Abschnitt: Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis

**Art. 18**

Persönlichkeitsschutz

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

**Art. 19[1)]**

Lohn

[1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf einen angemessenen Lohn. Dieser richtet sich nach den Anforderungen und Belastungen der Funktion sowie der Leistung und Erfahrung und berücksichtigt den Arbeitsmarkt. Bei der Anstellung ist die nutzbringende Erfahrung angemessen zu berücksichtigen.

[2]Der Kantonsrat beschliesst mit dem Voranschlag die auf Grund der zu erfüllenden Aufgaben und der bestehenden Verpflichtungen notwendige Lohnsumme. Werden die Aufgaben erweitert oder reduziert, sind die entsprechenden Mittel anzupassen. Der Kantonsrat berücksichtigt die Entwicklung der Lebenshaltungskosten, die Wirtschaftslage, die personal- und lohnpolitischen Zielsetzungen, die Kantonsfinanzen sowie die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt. Für Leistungslohnanteile sind angemessene Mittel vorzusehen. Bei schlechter Wirtschaftslage und angespannten Kantonsfinanzen kann ganz oder teilweise darauf verzichtet werden.

[3]Der Regierungsrat entscheidet endgültig über die Verwendung der bewilligten Lohnsumme, insbesondere auch für leistungs- und teuerungsbedingte Lohnanpassungen.

[4]Der Regierungsrat regelt die Grundsätze der Lohnfestlegung, insbesondere

a) die Lohnstruktur;
b) die Zuordnung der Funktionen in die Lohnstruktur;
c) das Verfahren der Lohnentwicklung;
d) das Verfahren der Funktionsbewertung;
e) die Lohnfindung und -entwicklung bei Neuanstellungen und neuen Aufgaben;
f) die Zuständigkeiten für die interne Mittelverteilung und die Lohnfestlegungen;
g) die Funktionen, deren Lohn keinen Leistungsanteil enthält, und das Verfahren der Lohnentwicklung für dieselben;
h) … [6)]

[5]Die Festsetzung ihres Lohnes wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schriftlich mitgeteilt.

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

**Art. 20[1)]**

Teuerungsausgleich

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

**Art. 21[1)]**

Weitere finanzielle Massnahmen und Leistungen

[1]Der Regierungsrat regelt

a) Zulagen und Entschädigungen für unregelmässige Arbeit oder zusätzliche Dienste;
b) Massnahmen und Leistungen zur Gewinnung, zur Erhaltung und zur Belohnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
c) die Ausrichtung von Jubiläumsgaben für langjährige Mitarbeit;
d) die Anrechnung von Naturalleistungen an den Lohn;
e) den Ersatz von Auslagen und die Vergütung für Inkonvenienzen;
f) die Ausrüstung mit den Geräten, der Dienstkleidung und weiterem Material, das zur Erfüllung der Aufgaben nötig ist;
g) die Leistungen an Hinterbliebene bei Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters.

[2]Er kann weitere Massnahmen und Leistungen vorsehen, insbesondere

a) Massnahmen zur Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei beruflicher Neuorientierung und Veränderungen;
b) den Betrieb oder die Unterstützung von Einrichtungen zu Gunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
c) Vergünstigungen auf Leistungen und Erzeugnissen des Kantons;
d) die private Benützung dienstlicher Einrichtungen.

**Art. 22**

Personalgespräch

[1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf die Beurteilung ihrer Leistung und ihres Verhaltens.

[2]Die Vorgesetzten führen in der Regel einmal jährlich ein Personalgespräch mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

[3]Das Personalgespräch dient der Standortbestimmung, der Überprüfung der Aufgabenerfüllung, der Vereinbarung von Zielen, der Förderung der Zusammenarbeit und der beruflichen Entwicklung sowie der Leistungsbeurteilung.

[4]Es bildet eine Grundlage für die leistungsgerechte Entlöhnung und zielorientierte Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie nötigenfalls für personalrechtliche Massnahmen.

[5]Der Regierungsrat regelt das Nähere. Er kann eine Vorgesetztenbeurteilung vorsehen.

**Art. 23**

Ferien

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben jährlich Anspruch auf mindestens vier Wochen und zwei Tage Ferien. Der Regierungsrat regelt das Nähere.

**Art. 24**

Urlaub

[1]Als Urlaub gilt jede auf Gesuch hin bewilligte Dienstabwesenheit.

[2]Urlaub kann gewährt werden, wenn es die betrieblichen Verhältnisse erlauben.

[3]Er kann je nach Interessenlage bezahlt, teilweise bezahlt oder unbezahlt gewährt werden.

[4]Die Aus- und Weiterbildung oder andere Personalentwicklungsmassnahmen können durch Gewährung von Urlaub unterstützt werden.

[5]Bei persönlichen Ereignissen erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezahlten Kurzurlaub von angemessener Dauer.

[6]Der Regierungsrat regelt das Nähere.

**Art. 25**

Personalentwicklung

[1]Der Arbeitgeber schafft die Voraussetzungen für eine nachhaltige Personalentwicklung, insbesondere durch Förderung der Aus- und Weiterbildung.

[2]Er fördert neben den funktionsbezogenen Fähigkeiten und der langfristig flexiblen Einsatzbereitschaft auch die Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz.

[3]Er fördert die Ausbildung von Lernenden beim Kanton.

[4]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemühen sich persönlich um berufliche Weiterbildung. Sie können zur Weiterbildung verpflichtet werden.

[5]Der Arbeitgeber trägt die Kosten der von ihm veranlassten Personalentwicklungsmassnahmen. Die ganze oder teilweise Übernahme der Kosten richtet sich im Übrigen nach der Interessenlage.

[6]Der Regierungsrat regelt das Nähere.

**Art. 26**

Rückzahlungspflicht

[1]Leistet der Arbeitgeber an die Kosten der Aus- und Weiterbildung oder anderer Personalentwicklungsmassnahmen namhafte Beiträge oder wird ein längerer bezahlter Urlaub gewährt, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich zur Rückzahlung der Aufwendungen verpflichtet, wenn der Staatsdienst in einer gewissen Frist verlassen oder die Ausbildung abgebrochen wird.

[2]Der Kanton kann gegenüber bisherigen Arbeitgebern bestehende Rückzahlungspflichten über Ausbildungsbeiträge für in seinen Dienst eintretende Personen ablösen, wenn ein betriebliches Interesse nachgewiesen ist.

[3]Der Regierungsrat regelt das Nähere.

**Art. 27**

Kommunikation und Mitsprache

[1]Der Arbeitgeber und seine Organe kommunizieren und informieren auf allen Stufen offen, direkt, zeit- und bedürfnisgerecht.

[2]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein Mitspracherecht in allen sie betreffenden Fragen. Sie nehmen dieses Recht durch die Personalverbände, die Personalkommission, die Betriebskommissionen sowie persönlich wahr.

[3]Die Personalkommission setzt sich mehrheitlich aus Vertreterinnen und Vertretern der Personalverbände zusammen. Sie ist Verhandlungspartnerin des Regierungsrates in allgemeinen Personalangelegenheiten.

[4]Vor wichtigen Änderungen des Personal- und Lohnrechtes oder der betrieblichen Organisation ist der Personalkommission und den Personalverbänden Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

[5]Verhandlungen mit einzelnen Personalverbänden werden in der Regel mit deren Vertreterinnen und Vertretern in der Personalkommission geführt.

[6]Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann zu Fragen der Gestaltung der eigenen Tätigkeit und des Arbeitsplatzes Stellung nehmen.

[7]Der Regierungsrat regelt das Nähere.

**Art. 28**

Vorschlagswesen

[1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eingeladen, organisatorische, technische und wirtschaftliche Verbesserungen der Verwaltung oder des Betriebes vorzuschlagen.

[2]Für Vorschläge kann eine Belohnung zugesprochen werden.

[3]Der Regierungsrat regelt das Nähere.

**Art. 29**

Rechtsbeistand

[1]Der Arbeitgeber schützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

[2]Der Regierungsrat regelt die Übernahme der Kosten für Rechtsstreitigkeiten, welche den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit gegenüber Dritten erwachsen.

**Art. 30**

Arbeits- und Treuepflicht

[1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich zu erfüllen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.

[2]Sie sind verpflichtet, einander in dienstlichen Aufgaben zu unterstützen und zu vertreten.

[3]Sie unterstehen dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht der Vorgesetzten.

[4]Wenn es die Umstände erfordern und soweit es ihnen zumutbar ist, können den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern andere oder zusätzliche Arbeiten oder ein neues Aufgabengebiet am gleichen oder einem anderen Arbeitsort zugewiesen werden. Eine damit verbundene Lohnreduktion kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist angeordnet werden.

**Art. 31**

Arbeitszeit

[1]Die Ausgestaltung der Arbeitszeit trägt den Bedürfnissen der Öffentlichkeit, des Betriebes sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung.

[2]Der Regierungsrat regelt die Arbeitszeit und ihre Einteilung sowie die Ruhe- und Freizeit.

[3]Er fördert individuelle und flexible Arbeitszeitmodelle und -formen.

[4]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auch ausserhalb der ordentlichen Betriebszeit und über die Sollarbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es die Aufgabe erfordert und soweit es ihnen zumutbar ist.

**Art. 32**

Verpflichtungen des Personals

[1]Soweit es für die Aufgabenerfüllung notwendig ist, kann der Regierungsrat oder der Arbeitsvertrag für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Verpflichtung vorsehen,

a) an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet zu wohnen oder eine zugewiesene Wohnung zu beziehen;
b) den Arbeitsort in einer bestimmten Zeit erreichen zu können;
c) bestimmte Geräte, Arbeitskleider oder Sicherheitsvorrichtungen zu verwenden.

[2]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Einkommen aus der Tätigkeit zu Gunsten Dritter an den Arbeitgeber abzuliefern, soweit sie die betreffenden Aufgaben im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis übernommen haben. Der Regierungsrat oder der Arbeitsvertrag kann Ausnahmen vorsehen.

[3]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen im Zusammenhang mit ihrer Arbeitsleistung keine Geschenke oder sonstigen Vorteile für sich oder andere annehmen, fordern oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind Zuwendungen von geringem Wert sowie wissenschaftliche und kulturelle Auszeichnungen.

**Art. 33**

Schranken des Streikrechtes

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

**Art. 34**

Schweigepflicht

[1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit über Angelegenheiten aus dem Arbeitsverhältnis verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Diese Pflicht bleibt nach Beendigung des Amtsverhältnisses bestehen.

[2]Eine Verletzung der Schweigepflicht liegt nicht vor, wenn schwerwiegende Missstände nach erfolgloser Ausschöpfung des Dienstweges dem zuständigen parlamentarischen Aufsichtsorgan oder dem Präsidium des Kantonsrates gemeldet werden.

**Art. 35**

Ausserdienstliche Tätigkeiten

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

**Art. 36**

Geistiges Eigentum

[1]Die Rechte an Erfindungen und an urheberrechtlich geschützten Werken, die von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Ausübung der dienstlichen Tätigkeit geschaffen werden, gehen auf den Kanton über. Das zuständige Departement kann bei erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung eine angemessene Vergütung zusprechen.

[2]Erfindungen und Werke, die im Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit geschaffen werden, sind dem Kanton zum Erwerb anzubieten. Das zuständige Departement spricht für erworbene Rechte eine angemessene Vergütung zu.

**Art. 37**

Vertrauensärztliche Untersuchung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Stellenbewerberinnen oder -bewerber können in begründeten Fällen zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung verpflichtet werden.

## 4. Abschnitt: Massnahmen zu Gunsten des Personals

**Art. 38**

Arbeitsverhinderung

[1]Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall wird der volle Lohn bis auf die Dauer von maximal 12 Monaten ausgerichtet.

[2]Der Arbeitgeber kann in begründeten Ausnahmefällen auch nach Ablauf der Lohnfortzahlung und bei beendetem Arbeitsverhältnis weitere Leistungen erbringen.

[3]Mitarbeiterinnen haben bei Schwangerschaft und Niederkunft Anspruch auf vier Monate Lohnzahlung, sofern das Arbeitsverhältnis über neun Monate gedauert hat. Bei kürzerer Dauer besteht Anspruch auf zwei Monate Lohnzahlung.

[4]Der Regierungsrat regelt das Nähere. Er regelt ausserdem

a) die Lohnzahlung bei obligatorischen und freiwilligen Dienstleistungen sowie anderen Einsätzen ausserhalb des Arbeitsverhältnisses;
b) die Anrechnung der Leistungen obligatorischer Sozialversicherungen an den Lohn und weitere Leistungen;
c) die Lohnzahlung bei selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit.

**Art. 39**

Vorsorge

[1]Das Pensionskassengesetz regelt die Absicherung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gegen die wirtschaftlichen Folgen von Invalidität, Alter und Tod.[5)]

[2]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb einer bestimmten Frist vor Erreichen des AHV-Rentenalters in den Ruhestand treten oder versetzt werden, erhalten eine Übergangsrente.

[3]Es kann zudem vorgesehen werden, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den Ruhestand versetzt werden, bevor sie Anspruch auf eine Übergangsrente haben, während längstens fünf Jahren Übergangsleistungen erhalten.

[4]Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten der Leistungen des Arbeitgebers.[5)]

[5]Der Kantonsrat kann die Leistungen der Pensionskasse an die pensionierten kantonalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Teuerungszulagen ergänzen, sofern die Pensionskasse ohne Prämienerhöhung den vollen Teuerungsausgleich nicht gewährleisten kann.

**Art. 40**

Unfallversicherung

[1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten versichert.

[2]Es können Zusatzversicherungen abgeschlossen werden.

[3]Der Regierungsrat regelt das Nähere, insbesondere die Beteiligung des Kantons und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Prämien.

## 5. Abschnitt: Massnahmen zur Sicherung des Aufgabenvollzuges

**Art. 41**

Massnahmen

[1]Genügen Leistung oder Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Anforderungen nicht oder werden Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt, so trifft die Anstellungs- oder Aufsichtsbehörde die zur Sicherung des geordneten Aufgabenvollzuges erforderlichen Massnahmen.

[2]Insbesondere kann sie

a) eine Ermahnung aussprechen;
b) einen Verweis erteilen;
c) eine Bewährungsfrist ansetzen;
d) die Zuweisung anderer Aufgaben oder die Versetzung anordnen;
e) eine Lohnkürzung vornehmen;
f) die Auflösung des Arbeitsverhältnisses androhen;
g) das Arbeitsverhältnis gemäss den entsprechenden Bestimmungen auflösen.

[3]Massnahmen können miteinander verbunden werden.

**Art. 42**

Verfahren

[1]Die Ermahnung erfolgt mündlich nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung der Betroffenen. Sie ist protokollarisch zusammen mit einer allfälligen Stellungnahme der Betroffenen festzuhalten. Die übrigen Massnahmen werden durch Verfügung im Verfahren nach Art. 16 Abs. 3 ff. angeordnet.

[2]Die Anstellungs- oder Aufsichtsbehörde kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorläufig freistellen und die Lohnzahlung ganz oder teilweise aussetzen, wenn

a) genügende Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen;
b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist;
c) erhebliche öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

[3]Die Vorgesetzten können unaufschiebbare vorsorgliche Massnahmen treffen. Diese sind unverzüglich der Anstellungs- oder Aufsichtsbehörde zur Genehmigung zu unterbreiten. Im Rechtsmittelverfahren kann die instruierende Behörde die vorsorglichen Massnahmen anordnen.

## 6. Abschnitt: Vollzug und Ausführungsbestimmungen

**Art. 43**

Personaldienste

[1]Das Personalamt ist die allgemeine Dienststelle für Personalfragen.

[2]Es unterstützt den Regierungsrat und die Verwaltung in der Umsetzung der Personalpolitik und in der einheitlichen Anwendung des Personalrechtes.

[3]Es arbeitet direkt mit den Verwaltungs- und Rechtspflegebehörden zusammen und unterstützt die Dienststellen durch Beratung und weitere Dienstleistungen. Es erlässt im Rahmen seines Aufgabenkreises fachtechnische Weisungen.

[4]Der Regierungsrat regelt das Nähere. Er kann weitere Personaldienste vorsehen.

**Art. 44**

Ausführungsbestimmungen

[1]Der Regierungsrat erlässt die in diesem Gesetz vorgesehenen näheren Bestimmungen sowie die erforderlichen Vollzugsbestimmungen.

[2]Er kann die Zuständigkeit zum Erlass der Bestimmungen nach Abs. 1 für bestimmte Regelungs- oder Organisationsbereiche an die Departemente, Rechtspflegebehörden, Anstalten oder Betriebe delegieren.

[3]Soweit sachliche Gründe es rechtfertigen, können die Ausführungsbestimmungen für bestimmte Personalkategorien voneinander abweichende Regelungen vorsehen.

[4]Die Gemeinden, für welche dieses Gesetz Anwendung findet, können die Zuständigkeit zum Erlass von Ausführungsbestimmungen in der Gemeindeverfassung oder einem allgemeinverbindlichen Reglement abweichend regeln.

## 7. Abschnitt: Schlussbestimmungen

### Art. 45

Aufhebung bisherigen Rechtes

Mit dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes werden alle ihm widersprechenden Bestimmungen aufgehoben, insbesondere das Gesetz über die Dienstverhältnisse des Staatspersonals (Personalgesetz) vom 26. Oktober 1970.

### Art. 46

Änderung bisherigen Rechtes

[1]Die im Anhang aufgeführten Gesetze und Dekrete werden geändert.

[2]Der Regierungsrat kann abweichende personalrechtliche Bestimmungen und Bezeichnungen in weiteren Gesetzen und Dekreten im Sinne dieses Gesetzes auf dem Verordnungsweg redaktionell anpassen.

### Art. 47

Übergangsbestimmungen

[1]Für die im Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes bestehenden Arbeitsverhältnisse gilt das neue Recht, soweit sie nicht bereits nach altem Recht gekündigt worden sind.

[2]Die bisherigen Ausführungsbestimmungen gelten weiter, soweit sie diesem Gesetz nicht widersprechen und solange neue Vorschriften gestützt auf dieses Gesetz nicht erlassen sind.

[3]Tatsachen, die vor dem In-Kraft-Treten des neuen Rechtes eingetreten sind, geben keinen Anspruch auf rückwirkende Anwendung des neuen Rechtes.

[4]Das Arbeitsverhältnis der nach früherem Recht auf Amtsdauer gewählten kantonalen Beamtinnen und Beamten sowie der dem Personalgesetz unterstellten gewählten Lehrpersonen wird von Gesetzes wegen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt, sofern sie nicht weiterhin auf Amtsdauer zu wählen sind.

[5]Die neu nicht mehr auf Amtsdauer zu wählenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten sukzessive einen schriftlichen Arbeitsvertrag, spätestens aber bei der nächsten Änderung des individuellen Arbeitsverhältnisses. Bis zum Abschluss eines Vertrages gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes und der Ausführungsbestimmungen als Vertragsinhalt.

[6]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden unter Berücksichtigung einer Funktionsbewertung nach neuem Recht einzeln in die Lohnstruktur eingereiht. Der Regierungsrat setzt für Beschwerden im Zusammenhang mit der Überführung eine Ombudsstelle ein und regelt das Verfahren. Der Rechtsweg steht erst nach Durchführung des Verfahrens vor der Ombudsstelle offen.

[7]Die zuletzt bezogene Besoldung bleibt bei der Überführung für maximal drei Jahre garantiert. Liegt der aktuelle Lohn einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters über dem maximalen Lohn gemäss neuem Lohnsystem, werden Teuerungszulagen und Reallohnerhöhungen so lange nicht entrichtet, bis der Lohn auf Grund der neuen Einstufung den garantierten Betrag erreicht hat. Ist dies nach drei Jahren nicht der Fall, wird der Lohn auf das Maximum der neuen Einstufung festgesetzt.

[8]Liegt der aktuelle Lohn einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters unter dem minimalen Lohn gemäss neuem Lohnsystem, hat die Anpassung im Rahmen der verfügbaren Mittel so rasch als möglich zu erfolgen, spätestens aber innert zwei Jahren. Um innerhalb der gleichen Funktion angemessene Lohnrelationen zu wahren, werden gleichzeitig die Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter, deren Lohn sich bereits in den Grenzen des neuen Lohnsystems befindet, abgestuft angehoben. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der gleichen Funktion dürfen nicht bevorzugt werden.

**Art. 48**

In-Kraft-Treten

[1]Dieses Gesetz untersteht dem Referendum. Es tritt auf einen vom Regierungsrat zu bestimmenden Zeitpunkt in Kraft[2)]. Es kann zeitlich und nach Personalkategorien gestaffelt in Kraft gesetzt werden.

[2]Für Gemeinden, für welche dieses Gesetz Anwendung findet, kann der Regierungsrat das bisherige Gesetz längstens ein Jahr weiter gelten lassen, sofern die erforderlichen Anpassungen bis zum In-Kraft-Treten des neuen Rechtes nicht abgeschlossen sind.

[3]Dieses Gesetz ist im Amtsblatt zu veröffentlichen[3)] und in die kantonale Gesetzessammlung aufzunehmen.

Fussnoten:
1) In Kraft getreten am 1. November 2005 (Amtsblatt 2005, S. 1270).
2) In Kraft getreten am 1. Januar 2005 (Amtsblatt 2004, S. 1875).
3) Amtsblatt 2004, S. 1825.
5) Fassung gemäss G vom 25. Januar 2016, in Kraft getreten am 1. Juli 2016 (Amtsblatt 2016, S. 169, S. 723).
6) Aufgehoben durch G vom 25. Januar 2016, in Kraft getreten am 1. Juli 2016 (Amtsblatt 2016, S. 169, S. 723).

[1] SHR 180.100 (Verbindlich ist der Text des Schaffhauser Rechtsbuchs.)