

## **Allgemeinverfügung**

vom 17. Januar 2024

### **zum Schutz der Schaffhauser Kinder vor dem Tefé-Virus**

betreffend

sofortige Schliessung der Schulen und Kindergärten  
in den Gemeinden Hallau und Oberhallau

sowie

sofortige Einführung der Maskentragpflicht  
in allen Schulen des Kantons Schaffhausen (inkl. Privatschulen)

---

### **I.**

Eine der Lehren aus der Covid-19 Pandemie ist, dass die internationale Gemeinschaft während des gesamten Erkennungs-, Warn- und Reaktionszyklus bezüglich neuartiger Viren mit der gebotenen Entschlossenheit präventiv handeln muss.

Gemäss Medienberichten musste in der Gemeinde Oberhallau ein Knabe hospitalisiert werden, der sich mit einem neuartigen Virus infiziert hat. Verschiedene Indizien lassen darauf schliessen, dass sich der Knabe mit dem gemäss wissenschaftlichen Studien gefährlichen und hochansteckenden "Tefé-Virus" angesteckt hat.

Nachdem anzunehmen ist, dass im betroffenen Gebiet weitere Kinder mit dem Virus in Kontakt gekommen sind, und zumal es eine drohende künftige Pandemie im Keim zu ersticken gilt, sind die verantwortlichen Personen anzuweisen, umgehend sämtliche

Schulen und Kindergärten in den Gemeinden Hallau und Oberhallau zu schliessen, dies zum Schutz der Kinder, der Eltern, der Lehrkräfte und anderer Kontaktpersonen.

Sodann ist notorisch, dass die Verwendung von Gesichtsmasken dazu beiträgt, die Verbreitung von Viren zu begrenzen, weshalb präventiv in den Innenräumen aller Schulen im Kanton Schaffhausen (inkl. Privatschulen) eine Maskentragpflicht einzuführen ist. Wenngleich das Tragen von Gesichtsmasken als unangenehm empfunden werden mag, so handelt es sich doch um ein minimal invasives Mittel, welches im Vergleich zu denkbaren weitergehenden Massnahmen (Schulschliessungen im ganzen Kanton) als milde erscheint.

Diese Massnahmen sollen die Verbreitung des Tefé-Virus eindämmen, die Gesundheit der Kinder sowie der Lehrpersonen schützen und drohende weitere Schulschliessungen im Kanton Schaffhausen verhindern.

Diese Massnahmen sind einstweilen zu befristen, können jedoch – sofern die Bedrohungslage dies erfordert – zu gegebenem Zeitpunkt verlängert werden.

## II.

Gemäss Art. 40 Abs. 1 des Epidemiengesetzes (EpG; SR 818.101) ordnen die zuständigen kantonalen Behörden Massnahmen an, um die Verbreitung übertragbarer Krankheiten in der Bevölkerung oder in bestimmten Personengruppen zu verhindern. Insbesondere können sie Schulen, andere öffentliche Institutionen und private Unternehmen schliessen oder Vorschriften zum Betrieb verfügen (vgl. Art. 40 Abs. 2 lit. b EpG). Für den Kanton Schaffhausen ist der Kantonsärztliche Dienst mit dem Vollzug der Bundesgesetzgebung beauftragt (vgl. §§ 2 Abs. 1 und 3 lit. g und h der kantonalen Epidemienverordnung [EPV; SHR 818.101]) und somit auch für den Erlass der vorliegenden Allgemeinverfügung zuständig.

## III.

Demgemäss wird vom Kantonsärztlichen Dienst – im Einvernehmen mit dem Regierungsrat – gestützt auf Art. 40 Abs. 2 EpG i.V.m. § 2 Abs. 1 und § 3 lit. g und h EPV sowie Art. 7 Abs. 2, Art. 20 Abs. 2 und Art. 23 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRG; SHR 172.200),

## **verfügt:**

1. Die Verantwortlichen werden angewiesen, sämtliche Schulen und Kindergärten in den Gemeinden Hallau und Oberhallau umgehend zu schliessen und die betroffenen Kinder, Eltern und Lehrpersonen angemessen über die Gründe für die vorläufige Sistierung des Präsenzunterrichts zu informieren.
2. Die Verantwortlichen sämtlicher Schulen im Kanton Schaffhausen (inkl. Privatschulen) werden angewiesen, die Maskentragpflicht in den Innenräumen für sämtliche Schülerinnen und Schüler sowie für sämtliche Lehrpersonen und alle weiteren dort beschäftigten Personen umzusetzen.
3. Diese Allgemeinverfügung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und gilt einstweilen bis am 16. Februar 2024.
4. Diese Bestimmungen ergehen unter Hinweis auf die Strafbestimmung nach Art. 83 Abs. 1 Bst. j EpG.
5. Gegen diese Allgemeinverfügung kann innert drei Tagen nach Publikation im Amtsblatt (vgl. Dispositiv Ziff. 7) beim Regierungsrat des Kantons Schaffhausen, Regierungsgebäude, 8200 Schaffhausen, schriftlich Rekurs erhoben werden. Die Rekurschrift muss einen Antrag und eine Begründung enthalten und ist zu unterschreiben. Die angefochtene Verfügung und allfällige Beweismittel sind beizulegen oder genau zu bezeichnen.
6. Einem allfälligen Rekurs gegen diese Allgemeinverfügung wird die aufschiebende Wirkung entzogen.
7. Diese Allgemeinverfügung wird im Amtsblatt des Kantons Schaffhausen vom 19. Januar 2024 veröffentlicht.

Der Kantonsarzt:

Dr. Henry Maske

Mitteilungen per E-Mail an:

- [...]

## **2. Abschnitt: Massnahmen gegenüber der Bevölkerung und bestimmten Personengruppen**

### **Art. 40**

<sup>1</sup> Die zuständigen kantonalen Behörden ordnen Massnahmen an, um die Verbreitung übertragbarer Krankheiten in der Bevölkerung oder in bestimmten Personengruppen zu verhindern. Sie koordinieren ihre Massnahmen untereinander.

<sup>2</sup> Sie können insbesondere folgende Massnahmen treffen:

- a. Veranstaltungen verbieten oder einschränken;
- b. Schulen, andere öffentliche Institutionen und private Unternehmen schliessen oder Vorschriften zum Betrieb verfügen;
- c. das Betreten und Verlassen bestimmter Gebäude und Gebiete sowie bestimmte Aktivitäten an definierten Orten verbieten oder einschränken.

<sup>3</sup> Die Massnahmen dürfen nur so lange dauern, wie es notwendig ist, um die Verbreitung einer übertragbaren Krankheit zu verhindern. Sie sind regelmässig zu überprüfen.

## **3. Abschnitt: Massnahmen im internationalen Personenverkehr**

### **Art. 41** Ein- und Ausreise

<sup>1</sup> Der Bundesrat erlässt Vorschriften über den internationalen Personenverkehr, die verhindern, dass übertragbare Krankheiten sich grenzüberschreitend ausbreiten.

<sup>2</sup> Wenn es zur Verhinderung der Verbreitung einer übertragbaren Krankheit notwendig ist, kann das BAG Personen, die in die Schweiz einreisen oder aus der Schweiz ausreisen, verpflichten:

- a. ihre Identität, Reiseroute und Kontaktdaten bekannt zu geben;
- b. eine Impf- oder Prophylaxebescheinigung vorzulegen;
- c. Auskunft über ihren Gesundheitszustand zu geben;
- d. einen Nachweis einer ärztlichen Untersuchung vorzulegen;
- e. sich ärztlich untersuchen zu lassen.

<sup>3</sup> Das BAG kann Personen, die in die Schweiz einreisen, einer Massnahme nach den Artikeln 34, 35, 37 und 38 unterstellen; die Artikel 30–32 sind sinngemäss anwendbar. Wenn es erforderlich ist, kann der Bundesrat diese Massnahmen vorübergehend auf alle aus gefährdeten Gebieten einreisenden Personen ausdehnen.

<sup>4</sup> Einer Person, die krank, krankheitsverdächtig, angesteckt oder ansteckungsverdächtig ist oder Krankheitserreger ausscheidet, kann das BAG die Ausreise vorübergehend verweigern, wenn die Verhinderung der Verbreitung einer übertragbaren Krankheit dies erfordert.

**Art. 32**

Der Schutz vor Passivrauchen richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesrechts.

Schutz vor Passivrauchen

**VII. Bekämpfung übertragbarer Krankheiten****Art. 33**

<sup>1</sup> Der Kanton trifft die notwendigen Massnahmen zur Bekämpfung übertragbarer Krankheiten.

Massnahmen gegen übertragbare Krankheiten

<sup>2</sup> Er sorgt für die nötigen Erhebungen und Abklärungen und organisiert das Meldewesen nach den Bestimmungen der Bundesgesetzgebung über die Bekämpfung übertragbarer Krankheiten (Epidemiengesetzgebung).

<sup>3</sup> Er erlässt die zur Verhütung von Gesundheitsgefährdungen erforderlichen Vorschriften über Bau, Unterhalt und Benutzung öffentlicher Bäder und anderer Anlagen mit vergleichbaren hygienischen Risiken.

<sup>4</sup> Er kann Massnahmen zum Schutz besonders gefährdeter Berufsgruppen treffen.

**Art. 34**

<sup>1</sup> Der Kanton sorgt für die Durchführung der vom Bund empfohlenen oder angeordneten öffentlichen Impfungen.

Öffentliche Impfungen

<sup>2</sup> Er kann zusätzliche öffentliche Impfungen anbieten.

<sup>3</sup> Öffentliche Impfungen sind unentgeltlich, soweit keine abweichenden bundesrechtlichen Regelungen zum Tragen kommen (insbesondere Finanzierung im Rahmen der sozialen Krankenversicherung).

**VIII. Patientenrechte****Art. 35**

<sup>1</sup> Die Bestimmungen über die Patientenrechte gelten in allen Institutionen des Gesundheitswesens mit öffentlicher Trägerschaft sowie in andern Institutionen mit öffentlichem Leistungsauftrag in den vom Leistungsauftrag betroffenen Leistungsbereichen.

Geltungsbereich

<sup>2</sup> Die Bestimmungen von Art. 36 bis Art. 42 gelten auch für andere Anbieter, die bewilligungspflichtige Leistungen im Sinne des Gesundheitsgesetzes, des Spitalgesetzes oder des Altersbetreuungs- und Pflegegesetzes erbringen. Eine Behandlungspflicht gemäss

<sup>1</sup> Der Rechtsschutz richtet sich nach dem Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen (VRG)<sup>8)</sup>, sofern dieses Gesetz oder andere Erlasse des kantonalen Rechts nichts Abweichendes festlegen.

<sup>2</sup> Gegen Verfügungen der zuständigen Vollzugsorgane über die Beanstandung von Proben oder die Beschlagnahmung von Proben kann beim Departement des Innern innert 20 Tagen Einsprache erhoben werden. Der weitere Rechtsschutz richtet sich nach dem Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen (VRG).

### **Art. 50**

Strafbestimmungen

<sup>1</sup> Mit Busse bis Fr. 10'000.- wird bestraft,

- a) wer ohne Bewilligung eine nach diesem Gesetz bewilligungspflichtige Tätigkeit ausübt oder Personen im Anstellungsverhältnis beschäftigt,
- b) wer als Bewilligungsinhaberin oder Bewilligungsinhaber ihre oder seine Befugnisse überschreitet,
- c) wer als Bewilligungsinhaberin oder Bewilligungsinhaber die Berufspflichten verletzt,
- d) wer ohne Bewilligung eine nach diesem Gesetz bewilligungspflichtige Institution des Gesundheitswesens betreibt,
- e) wer das Verkaufsverbot für Tabak missachtet,
- f) wer ohne Bewilligung Heilmittel direkt abgibt,
- g) wer anderen Vorschriften dieses Gesetzes oder der darauf gestützten Verordnungen zuwiderhandelt.

<sup>2</sup> Versuch und Gehilfenschaft sind strafbar.

<sup>3</sup> Strafuntersuchungsbehörden, Verwaltungsbehörden und Gerichte haben die rechtskräftigen Strafentscheide gegen Bewilligungsinhaberinnen und Bewilligungsinhaber dem für das Gesundheitswesen zuständigen Departement mitzuteilen.

<sup>4</sup> Die Schaffhauser Polizei steht den Vollzugsorganen zur Ermittlung von Straftaten und zur Durchsetzung rechtskräftiger Anordnungen zur Verfügung.

## **X. Übergangs- und Schlussbestimmungen**

### **Art. 51**

Vollziehungsverordnung

Der Regierungsrat erlässt die zum Vollzug dieses Gesetzes erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

# Verordnung zum Gesundheitsgesetz (GesV)

vom 26. Februar 2013

---

*Der Regierungsrat des Kantons Schaffhausen,*

in Ausführung von Art. 51 des Gesundheitsgesetzes vom 21. Mai 2012 (GesG)<sup>1)</sup>,

*verordnet:*

## I. Organe und Zuständigkeiten

### § 1

<sup>1</sup> Das Departement des Innern nimmt alle Aufsichts- und Vollzugsaufgaben des Kantons gemäss GesG wahr, soweit im Rahmen dieser Verordnung oder anderer Erlasse keine abweichenden Regelungen bestehen. Zuständiges  
Departement

<sup>2</sup> ...<sup>19)</sup>

<sup>3</sup> Es schliesst Verträge mit privaten Organisationen und ausserkantonalen Stellen ab für Leistungen, die zum Vollzug dieses Gesetzes notwendig sind, soweit sie nicht in die Zuständigkeit des Regierungsrates fallen.

<sup>4</sup> Es ordnet die erforderlichen Massnahmen an bei Organisationen und Personen, die im Gesundheitswesen tätig sind, kontrolliert im Rahmen seiner Zuständigkeit Räumlichkeiten und Einrichtungen und ist berechtigt, Unterlagen und Aufzeichnungen einzusehen, Kopien zu erstellen und Proben zu ziehen.

### § 2

<sup>1</sup> Organe des Departements des Innern sind: Organe

- a) Gesundheitsamt;
- b) Kantonsärztlicher Dienst;

---

Amtsblatt 2013, S. 331

- c) Kantonale Heilmittelkontrolle;
- d) Veterinäramt.

<sup>2</sup> Die Ethikkommission nimmt als mandatierte Vertragspartnerin Aufgaben der Kantonsverwaltung wahr. <sup>18)</sup>

### **§ 3**

Gesundheitsamt

<sup>1</sup> Das Gesundheitsamt ist die zuständige Stelle des Departementes in allen Belangen des Gesundheitswesens, die nicht in die Zuständigkeit anderer Organe gemäss § 2 dieser Verordnung fallen. Es bereitet die Geschäfte zuhanden des Departementes vor und erfüllt die von diesem zugewiesenen Aufgaben.

<sup>2</sup> Es unterstützt die übrigen Organe des Departements des Innern gemäss § 2 Abs. 1 in administrativer Hinsicht und stellt bei Bedarf die Koordination sicher.

<sup>3</sup> Es erteilt und entzieht Berufsausübungsbewilligungen an bewilligungspflichtige Personen, die im Gesundheitswesen tätig sind im Sinne von Art. 6 ff., und Betriebsbewilligungen an Institutionen im Sinne von Art. 19 ff. GesG, soweit diese nicht in die Zuständigkeit des Veterinäramtes gemäss § 23 und § 25 fallen. Dies beinhaltet auch die Zulassung von Leistungserbringern für die Abrechnung zuzulasten der obligatorischen Krankenversicherung (Art. 36 ff. Krankenversicherungsgesetz, KVG, SR 832.10). <sup>20)</sup>

### **§ 4**

Kantonsärztlicher Dienst

<sup>1</sup> Der Kantonsärztliche Dienst umfasst <sup>15)</sup>

- a) die Kantonsärztin bzw. den Kantonsarzt und die Stellvertretung;
- b) die Amtsärztinnen bzw. -ärzte;
- c) die Schulärztinnen bzw. -ärzte;
- d) die Ärztinnen und Ärzte des psychiatrischen Fachärztepools.

<sup>2</sup> Die Kantonsärztin bzw. der Kantonsarzt und die Stellvertretung werden vom Regierungsrat, die übrigen Ärztinnen und Ärzte gemäss Abs. 1 vom Departement des Innern gewählt. Die Entschädigungen werden in einem Reglement des Regierungsrates geregelt. <sup>15)</sup>

<sup>3</sup> Die Wahl der Schulärztinnen und -ärzte erfolgt nach Anhörung der zuständigen Schulbehörden.

**§ 5**

<sup>1</sup> Die Kantonsärztin bzw. der Kantonsarzt berät das Departement des Innern und seine Organe sowie bei Bedarf die übrigen Departemente in Fragen der Gesundheitsvorsorge, der Bekämpfung übertragbarer Krankheiten, der Aufsicht über die Leistungserbringer des öffentlichen Gesundheitswesens sowie der Versorgungssicherung.

Aufgaben der  
Kantonsärztin  
bzw. des Kan-  
tonsarztes

<sup>2</sup> Im Übrigen nimmt die Kantonsärztin bzw. der Kantonsarzt zusammen mit der Stellvertretung insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- a) Sicherstellung des Meldewesens und Einleitung nötiger Massnahmen zur Bekämpfung ansteckender Krankheiten im Sinne der Epidemiengesetzgebung des Bundes;
- b) Antragstellung an den Regierungsrat bezüglich Art und Umfang öffentlicher Impfungen;
- c) Regelung der Mitarbeit der Ärzteschaft bei öffentlichen Impfungen und anderen präventivmedizinischen Aufgaben;
- d) Überwachung des ärztlichen Notfalldienstes inklusive des ärztlichen Unterstützungsdienstes und Wahrung der diesbezüglich nötigen Kontakte mit der Ärzteschaft; e) Koordination und Beaufsichtigung des amtsärztlichen Bereitschaftsdienstes gemäss § 6; <sup>15)</sup>
- f) fachliche Aufsicht und Koordination der Tätigkeit der Schulärztinnen und -ärzte;
- g) Koordination und Beaufsichtigung der Tätigkeiten der Ärztinnen und Ärzte des psychiatrischen Fachärztepools. <sup>16)</sup>

**§ 6**

Die folgenden Aufgaben sind durch die Amtsärztinnen bzw. -ärzte des kantonsärztlichen Dienstes im Rahmen eines zeitlich und örtlich umfassenden Bereitschaftsdienstes wahrzunehmen:

Aufgaben der  
Amtsärztinnen  
und -ärzte

- a) Leichenschau bei aussergewöhnlichen Todesfällen;
- b) Entscheide betreffend die fürsorgliche Unterbringung von Personen in Institutionen des Gesundheitswesens nach den Bestimmungen des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB) <sup>3)</sup> und des Gesetzes über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (EG ZGB) <sup>4)</sup>, soweit keine anderen dazu berechtigten Personen verfügbar sind.
- c) Beurteilung medizinischer Fragen im Auftrag von Polizeibehörden und Gerichten sowie von Vollzugsorganen der Gesetzgebung zum Kindes- und Erwachsenenschutz.

Aufgaben der  
Schulärztinnen  
und -ärzte

## § 7

<sup>1</sup> Die Schulärztinnen und -ärzte betreuen alle öffentlichen und privaten Kindergärten und Schulen der Primar- und Sekundarstufe I.

<sup>2</sup> Sie überwachen den Gesundheitszustand sowie den Impfstatus der Schülerinnen und Schüler nach den Vorgaben eines Reglementes, das von der Kantonsärztin bzw. vom Kantonsarzt in Absprache mit dem Erziehungsdepartement erlassen wird.

<sup>3</sup> Sie nehmen bei Bedarf bzw. auf Anfrage der Betroffenen folgende weitere Aufgaben wahr:

- a) Abgabe von Empfehlungen, Erteilung von Weisungen und Einleitung der nötigen Massnahmen beim Auftreten ansteckender Krankheiten in den von ihnen betreuten Schulhäusern bzw. Klassen;
- b) Unterstützung und Beratung der Schulbehörden, der Schulleitungen und der Lehrpersonen in Fragen der Gesundheitsförderung und Prävention;
- c) Abgabe von Empfehlungen für vertiefte haus- bzw. fachärztliche Abklärungen zuhanden der Erziehungsberechtigten;
- d) Dispensation kranker Schülerinnen und Schüler vom Schulbesuch oder von einzelnen Fächern.

<sup>4</sup> Die Schuluntersuchungen können während oder ausserhalb der Unterrichtszeit in den Praxisräumlichkeiten der Ärztin bzw. des Arztes oder in der Schule, mit oder ohne Hilfe der Lehrerschaft, durchgeführt werden.

<sup>5</sup> Die Schulärztinnen und -ärzte dokumentieren erhobene Befunde schriftlich zuhanden der Erziehungsberechtigten auf einem Mitteilungsblatt bzw. in einem Gesundheitsheft, das von den Erziehungsberechtigten aufzubewahren ist.

## § 7a <sup>16)</sup>

Aufgaben des  
psychiatrischen  
Fachärzte-  
pools <sup>16)</sup>

Die Ärztinnen und Ärzte des psychiatrischen Fachärztepools entscheiden über die Anordnung einer fürsorgerischen Unterbringung im Sinne von Art. 427 Abs. 2 ZGB, wenn eine Person, die an einer psychischen Störung leidet und freiwillig in eine Einrichtung eingetreten ist, nach Einschätzung der ärztlichen Leitung der Einrichtung für mehr als drei Tage zurückbehalten werden soll.

## § 8

Kantonale Heil-  
mittelkontrolle

<sup>1</sup> Die Kantonale Heilmittelkontrolle berät und unterstützt das Departement des Innern in allen Fragen des Heilmittelverkehrs, der Heilmittelkunde, der Heilmittelversorgung und der Tätigkeit von Heilmittelbetrieben im Sinne der Heilmittelverordnung (HMOV) <sup>5)</sup>.

# Gesetz über die Organisation der Regierungs- und Verwaltungstätigkeit (Organisationsgesetz)

vom 18. Februar 1985

---

*Der Grosse Rat des Kantons Schaffhausen,*

in Ausführung von Art. 70 der Kantonsverfassung <sup>1)</sup>,

*beschliesst als Gesetz:*

## A. Der Regierungsrat

### I. Stellung und Aufgaben des Regierungsrates

#### Art. 1

Der aus fünf Mitgliedern bestehende Regierungsrat ist unter Vorbehalt der Befugnisse des Kantonsrates die oberste leitende und vollziehende Behörde des Kantons. <sup>7)</sup>

Stellung des  
Regierungsrates

#### Art. 2

<sup>1</sup> Der Regierungsrat nimmt seine Aufgaben wahr, indem er insbesondere

Aufgaben im  
allgemeinen

- a) seine Regierungstätigkeit ausübt;
- b) die kantonale Verwaltung leitet und überwacht;
- c) die wichtigsten Verwaltungshandlungen selbst vornimmt;
- d) in der Verwaltungsrechtspflege tätig ist;
- e) bei der Rechtssetzung des Bundes und des Kantons mitwirkt;
- f) die Öffentlichkeit über die staatliche Tätigkeit informiert.

<sup>2</sup> Er handelt dabei im Rahmen von Verfassung und Gesetz.

---

Amtsblatt 1968, S. 421; Rechtsbuch 1964, Nr. 9.

**Art. 3**

Regierungstätigkeit

1 Der Regierungsrat übt seine Regierungstätigkeit aus, indem er

- a) für seine Tätigkeit Schwerpunkte setzt;
- b) die für den Kanton und die Region bedeutsamen Entwicklungen beurteilt und entsprechende Vorkehren trifft;
- c) die staatliche Tätigkeit koordiniert;
- d) den Kanton nach innen und nach aussen vertritt.

2 Er erstellt zu Beginn jeder Amtsperiode ein Regierungsprogramm und einen Finanzplan. Gleichzeitig wird auch Rechenschaft über die vergangene Amtsperiode abgelegt. <sup>7)</sup>

3 Die Regierungstätigkeit hat den Vorrang vor allen anderen Aufgaben des Regierungsrates und seiner Mitglieder. <sup>8)</sup>

**Art. 4**

Leitung der kantonalen Verwaltung

1 Der Regierungsrat sorgt für eine rechtmässige, leistungsfähige und sparsame Verwaltung und bestimmt deren zweckmässige Organisation.

2 Er sorgt für die Koordination auf allen Ebenen der Verwaltung sowie zwischen dieser und andern Trägern von Verwaltungsaufgaben.

3 Er beaufsichtigt regelmässig und systematisch die Verwaltung.

**Art. 5**

Verwaltungshandlungen

1 Der Regierungsrat nimmt die wichtigsten Verwaltungshandlungen selbst vor.

2 Die übrigen Verwaltungshandlungen überträgt er den Departementen, diesen nachgeordneten Dienststellen oder andern Trägern von Verwaltungsaufgaben.

**Art. 5a <sup>8)</sup>**

Delegation von Verwaltungsbefugnissen

1 Der Regierungsrat kann seine Entscheidungsbefugnisse auf andere Organe übertragen, wenn ihn das Gesetz dazu ermächtigt.

2 Befugnisse der Departemente darf er ohne Ermächtigung im Gesetz durch Verordnung an nachgeordnete Dienststellen übertragen.

**Art. 5b <sup>8)</sup>**

Beizug Privater

1 Der Regierungsrat kann Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen Privaten übertragen. Die Übertragung von Verfügungsbefugnissen und weiteren Vollzugsaufgaben bedarf einer gesetzlichen Grundlage.

<sup>2</sup> Aufsichts- und Einspracheinstanz ist jeweils dasjenige Departement, in dessen Zuständigkeit die private Tätigkeit fällt.

#### Art. 6

<sup>1</sup> Der Regierungsrat ist Rekurs- und Beschwerdeinstanz für

Verwaltungs-  
rechtspflege

- a) Entscheide der Departemente, soweit sie nicht direkt an das Obergericht weitergezogen werden können;
- b) Entscheide unterer Instanzen der kantonalen Verwaltung, soweit die direkte Weiterzugsmöglichkeit vorgesehen ist;
- c) Entscheide von Bezirks- oder Gemeindeorganen.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben gesetzliche Bestimmungen, die ein Departement, eine andere Kollegialbehörde oder eine Kommission als Rechtsmittelinstanz bezeichnen.

#### Art. 7

<sup>1</sup> Der Regierungsrat beteiligt sich unter Wahrung der Rechte des Volkes und des Kantonsrates<sup>9)</sup> an der Rechtssetzung, indem er insbesondere

Rechtssetzung

- a) das Vorverfahren der Gesetzgebung leitet;
- b) im Rahmen seiner Befugnisse Verordnungen erlässt;
- c) die Vernehmlassungen ausarbeitet, zu denen der Bund den Kanton auffordert.

<sup>2</sup> Soweit unaufschiebbarer Regelungsbedarf besteht und das ordentliche Verfahren wegen zeitlicher Dringlichkeit nicht durchgeführt werden kann, regelt der Regierungsrat durch Verordnung die Bestimmungen, die zur Einführung übergeordneten Rechts notwendig sind. Dringliche Einführungsbestimmungen sind ohne Verzug, spätestens jedoch innerhalb eines Jahres, durch ordentliches Recht abzulösen.<sup>8)</sup>

#### Art. 7a<sup>8)</sup>

<sup>1</sup> Der Regierungsrat wirkt mit anderen Kantonen und dem Ausland zusammen und schliesst mit diesen unter Vorbehalt der Genehmigung des Kantonsrates und der Rechte des Volkes internationale und interkantonale Verträge ab.

Zusammen-  
arbeit mit  
Kantonen und  
dem Ausland

<sup>2</sup> In die alleinige Kompetenz des Regierungsrates fallen Verträge, welche

- a) im Rahmen seiner Verordnungsbefugnisse liegen;
- b) von untergeordneter Bedeutung sind;
- c) zu deren Abschluss ihn das Gesetz ermächtigt.

*II. Information und Akteneinsicht<sup>8)</sup>*

**Art. 8<sup>8)</sup>**

Information der  
Öffentlichkeit

<sup>1</sup> Der Regierungsrat informiert die Öffentlichkeit über seine Tätigkeit und die Arbeit der kantonalen Verwaltung, soweit nicht überwiegende öffentliche oder private Interessen entgegenstehen.

<sup>2</sup> Die Information erfolgt von Amtes wegen oder auf Anfrage.

<sup>3</sup> Die Information erfolgt zeit- und sachgerecht.

<sup>4</sup> Die Sitzungen des Regierungsrates und der von ihm eingesetzten Kommissionen sind nicht öffentlich.

**Art. 8a<sup>8)</sup>**

Einsicht in  
amtliche Akten

<sup>1</sup> Jede Person hat ein Recht auf Einsicht in amtliche Akten, soweit nicht überwiegende öffentliche oder private Interessen entgegenstehen. Der weitergehende Schutz von Personendaten nach Massgabe der besonderen Gesetzgebung bleibt vorbehalten.

<sup>2</sup> Für nicht abgeschlossene Verwaltungs- und Justizverfahren gelten die entsprechenden Verfahrensbestimmungen.

<sup>3</sup> Gesuche um Akteneinsicht sind schriftlich einzureichen.

<sup>4</sup> Für besonderen Aufwand kann eine Gebühr erhoben werden.

**Art. 8b<sup>8)</sup>**

Überwiegende  
Interessen

<sup>1</sup> Überwiegende öffentliche Interessen liegen insbesondere vor, wenn

a) durch die vorzeitige Bekanntgabe von internen Arbeitspapieren, Anträgen, Entwürfen und dergleichen die Entscheidungsfindung wesentlich beeinträchtigt würde;

b) der Bevölkerung auf andere Weise Schaden zugefügt würde, namentlich durch die Gefährdung der öffentlichen Sicherheit;

c) bei der Behörde ein unverhältnismässiger Aufwand entstehen würde;

d) wenn Positionen in laufenden und künftigen Verhandlungen und Zivilprozessen beeinträchtigt würden.

<sup>2</sup> Als überwiegende private Interessen gelten insbesondere

a) der Schutz des persönlichen Geheimbereichs;

b) das Geschäftsgeheimnis oder das Berufsgeheimnis.

<sup>3</sup> Diese Einschränkungen für die Information der Öffentlichkeit und die Gewährung der Einsicht in amtliche Akten beziehen sich nur auf den schutzwürdigen Teil eines Dokuments oder einer Auskunft und gelten nur so lange, als das überwiegende Interesse an der Geheimhaltung besteht.

**Art. 8c**<sup>8)</sup>

Der Regierungsrat stellt die Information künftiger Generationen sicher, indem er seine Tätigkeit angemessen dokumentiert und seine Akten archiviert. Er regelt das Nähere auf dem Verordnungsweg. Archivierung

**III. Die Organisation des Regierungsrates**<sup>7)</sup>**1. Der Regierungsrat als Kollegium****Art. 9**

<sup>1</sup> Der Regierungsrat tritt in der Regel einmal in der Woche zusammen. Sitzungen

<sup>2</sup> In dringenden Fällen oder auf Verlangen eines Mitgliedes sind ausserordentliche Sitzungen einzuberufen.

**Art. 10**

<sup>1</sup> Der Staatsschreiber oder sein Stellvertreter nimmt an den Verhandlungen des Regierungsrates mit beratender Stimme teil und führt das Protokoll. Weitere Teilnehmer

<sup>2</sup> Der Regierungsrat kann Mitarbeiter<sup>10)</sup> oder andere Sachkundige beiziehen, wenn er es zu seiner Information als angezeigt erachtet.

**Art. 11**

Der Regierungsrat ist beschlussfähig, wenn wenigstens drei Mitglieder anwesend und stimmberechtigt sind. Beschlussfähigkeit

**Art. 12**

Der Ausstand richtet sich nach den Bestimmungen des Gesetzes über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen.<sup>2)</sup> Ausstand

**Art. 13**

<sup>1</sup> Der Regierungsrat entscheidet mit Stimmenmehrheit. Beschlussfassung

<sup>2</sup> Jedes Mitglied ist zur Stimmabgabe verpflichtet.

<sup>3</sup> Bei Abstimmungen gibt im Falle von Stimmgleichheit die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag.

<sup>4</sup> Bei Wahlen ist im Falle von Stimmgleichheit ein zweiter Wahlgang vorzunehmen. Führt auch dieser nicht zur Wahl, so entscheidet das Los.

**Art. 14**

Zirkulations-  
beschlüsse

<sup>1</sup> In dringenden Fällen können auf Antrag eines Mitgliedes des Regierungsrates Beschlüsse auf dem Zirkulationsweg gefasst werden.

<sup>2</sup> Zirkulationsbeschlüsse bedürfen, den Antragsteller eingerechnet, der Zustimmung von wenigstens drei Mitgliedern.

**Art. 15**

Abweichende  
Meinung

Jedes Mitglied des Regierungsrates kann gegen einen gefassten Beschluss seine abweichende Meinung zu Protokoll geben.

**Art. 16**

Unterzeichnung

<sup>1</sup> Die vom Regierungsrat ausgehenden Schreiben an höhere eidgenössische, kantonale oder auswärtige Behörden werden vom Regierungspräsidenten und vom Staatsschreiber oder ihren Stellvertretern im Namen des Regierungsrates unterzeichnet.

<sup>2</sup> Die übrigen vom Regierungsrat ausgehenden Schreiben und die Protokollauszüge werden vom Staatsschreiber oder seinem Stellvertreter unterzeichnet.

**Art. 17**

Veröffentlichung

Verordnungen, allgemeinverbindliche Beschlüsse und wichtige Kreisschreiben sind im Amtsblatt zu veröffentlichen.

**Art. 18**

Geschäfts-  
ordnung

Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten des Geschäftsganges.

**2. Der Regierungspräsident**

**Art. 19**

Wahl

<sup>1</sup> Der Regierungspräsident wird für die Dauer eines Jahres durch den Kantonsrat<sup>11)</sup> gewählt.

<sup>2</sup> Der Vizepräsident wird für die gleiche Zeit durch den Regierungsrat bestimmt.

**Art. 20**

Allgemeine  
Aufgabe

<sup>1</sup> Der Regierungspräsident leitet die Tätigkeit und die Verhandlungen des Regierungsrates und vertritt ihn nach aussen.

# Verordnung über den Vollzug der eidgenössischen Epidemiengesetzgebung (Kantonale Epidemienverordnung, EPV)

vom 20. Dezember 2016

---

*Der Regierungsrat des Kantons Schaffhausen,*

gestützt auf Art. 75 des Bundesgesetzes über die Bekämpfung übertragbarer Krankheiten des Menschen vom 28. September 2012 (Epidemiengesetz, EpG)<sup>1)</sup> und Art. 102 der Verordnung über die Bekämpfung übertragbarer Krankheiten des Menschen vom 29. April 2015 (Epidemienverordnung, EpV)<sup>2)</sup> und in Ausführung von Art. 33 und 34 des Gesundheitsgesetzes vom 21. Mai 2012 (GesG)<sup>3)</sup>,

*verordnet:*

## I. Zweck und Zuständigkeit

### § 1

Diese Verordnung regelt den Vollzug der Bundesgesetzgebung über die Bekämpfung übertragbarer Krankheiten des Menschen. Geltungsbereich

### § 2

<sup>1</sup> Die Kantonsärztin oder der Kantonsarzt ist mit dem Vollzug beauftragt. Zuständigkeit

<sup>2</sup> Sie oder er wird unterstützt durch:

- a) die Amtsärztinnen und -ärzte;
- b) die Kantonsapothekerin oder den Kantonsapotheker;
- c) die Kantonstierärztin oder den Kantonstierarzt;
- d) die Kantonschemikerin oder den Kantonschemiker.

<sup>3</sup> Die Gemeinden übernehmen die ihnen durch diese Verordnung zugewiesenen Aufgaben.

---

Amtsblatt 2016, S. 2069

## II. Meldewesen und Massnahmen

### § 3

Kantonsärztin  
oder Kantons-  
arzt

Der Kantonsärztin oder dem Kantonsarzt obliegen insbesondere die folgenden Aufgaben:

- a) Entgegennahme der bundesrechtlich vorgeschriebenen Meldungen der Ärztinnen und Ärzte, Spitäler und anderer öffentlicher oder privater Institutionen des Gesundheitswesens;
- b) Weiterleiten der gemäss lit. a erhaltenen Meldungen an das Bundesamt für Gesundheit (BAG) innert der vom Bund festgelegten Meldefrist;
- c) Vornahme der epidemiologischen Abklärungen;
- d) Information der Bevölkerung, der im Gesundheitswesen tätigen Personen, der Spitäler und anderer öffentlicher oder privater Institutionen des Gesundheitswesens über den nationalen Impfplan;
- e) Erhebung des Anteils der geimpften Personen und entsprechende Information an das BAG;
- f) fachliche Aufsicht und Koordination der Tätigkeit der Schulärztinnen und Schulärzte im Zusammenhang mit der Überprüfung des Impfstatus von Kindern und Jugendlichen während der obligatorischen Schulzeit;
- g) Anordnung von Massnahmen zur Epidemienbekämpfung gegenüber Einzelpersonen und deren Durchsetzung;
- h) Anordnung von Massnahmen zur Epidemienbekämpfung gegenüber der Bevölkerung und bestimmten Personengruppen und deren Durchführung unter Mitwirkung der Gemeinden;
- i) Regelmässige Überprüfung der unter lit. g und h angeordneten Massnahmen;
- j) Anordnungen im Umgang mit Leichen bei einer besonderen Gefährdung;
- k) Anordnung der erforderlichen Desinfektion und Entwesung;
- l) Anordnung der erforderlichen Massnahmen zur Bekämpfung oder zur Verhütung des Auftretens von Organismen, unter Einbezug der Kantonstierärztin oder des Kantonstierarztes.

### § 4

Impfungen in  
den Schu-  
len/Entschädi-  
gung für schul-  
ärztliche Tätig-  
keit

<sup>1</sup> Die Impfungen in den Schulen werden im Rahmen des schulärztlichen Dienstes nach den Vorgaben des GesG <sup>3)</sup> und des Reglements über die schulärztliche Tätigkeit durchgeführt.

<sup>2</sup> Die Entschädigung für die schulärztliche Tätigkeit wird in einem Reglement des Regierungsrates geregelt.

## § 5

Das Departement des Innern schliesst mit geeigneten Stellen einen Leistungsvertrag ab zur Lagerung der vom Bund gelieferten Heilmittel für die Bekämpfung übertragbarer Krankheiten. Dabei ist sicherzustellen, dass die Heilmittel auch in einer Krisensituation rechtzeitig weiterverteilt werden können.

Lagerung von  
Heilmitteln

## III. Desinfektion und Entwesung

### § 6

Zuständig für die Durchführung der Desinfektion und Entwesung auf Anordnung der Kantonsärztin bzw. des Kantonsarztes sind die Gemeinden.

Zuständigkeit

## IV. Sondermassnahmen gegen die Tuberkulose

### § 7

- <sup>1</sup> Bei ansteckenden Erkrankungen, insbesondere Tuberkulosefällen, führt die Lungenliga Schaffhausen die Umgebungsuntersuchungen durch und übernimmt die Fürsorge für Tuberkulose.
- <sup>2</sup> Die Lungenliga Schaffhausen wird von der Kantonsärztin bzw. dem Kantonsarzt über die entsprechenden Fälle informiert.
- <sup>3</sup> Das Departement des Innern schliesst den entsprechenden Leistungsauftrag mit der Lungenliga Schaffhausen ab. Dieser wird unter Berücksichtigung der veränderten Bedürfnisse und der verfügbaren Mittel periodisch aktualisiert.

Zuständigkeit

## **V. Schlussbestimmungen**

### **§ 8**

Aufhebung bis-  
herigen Rechts

Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung wird aufgehoben:

- Verordnung über den Vollzug der eidgenössischen Epidemien-gesetzgebung (Kantonale Epidemienverordnung) vom 15. März 1978 (SHR 818.101).

### **§ 9**

Inkrafttreten

<sup>1</sup> Diese Verordnung tritt auf den 1. Januar 2017 in Kraft.

<sup>2</sup> Sie ist im Amtsblatt zu veröffentlichen <sup>4)</sup> und in die kantonale Ge-  
setzessammlung aufzunehmen.

---

#### **Fussnoten:**

- 1) SR 818.101.
- 2) SR 818.101.1.
- 3) SHR 810.100.
- 4) Amtsblatt 2016, S. 2069.

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

vom 3. Mai 2004

---

*Der Kantonsrat Schaffhausen*

*beschliesst als Gesetz:*

## **1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen**

### **Art. 1**

- <sup>1</sup> Dieses Gesetz regelt das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kanton und seinem Personal. Gegenstand  
und  
Geltungsbereich
- <sup>2</sup> Es gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit keine besonderen gesetzlichen Bestimmungen bestehen.
- <sup>3</sup> Es gilt auch für die Mitglieder des Regierungsrates, soweit ihre Belange nicht durch den Kantonsrat geregelt werden.
- <sup>4</sup> 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.
- <sup>5</sup> 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.
- <sup>6</sup> Das Gesetz gilt nach Massgabe des Gemeindegesetzes auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinden und ihrer Institutionen.

---

Amtsblatt 2004, S. 1825.

**Art. 2**

Personalpolitik

<sup>1</sup> Der Kanton sorgt für zeitgemässe Anstellungs- und Arbeitsbedingungen.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat überprüft das Leitbild mindestens einmal in der Amtsperiode. Er schafft die notwendigen Voraussetzungen für die Umsetzung.

**Art. 3**

Anwendbares  
Recht

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in den Rechten und Pflichten gemäss dem kantonalen Recht.

<sup>2</sup> Soweit das kantonale Recht keine Regelung enthält, gelten für das Arbeitsverhältnis sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des OR.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat kann in begründeten Fällen einzelne Arbeitsverhältnisse dem OR unterstellen.

<sup>4</sup> Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis der dem OR unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Zivilrechtspflege zuständig.

<sup>5</sup> Der Regierungsrat kann nach Information 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**

Gesamt-  
arbeitsverträge

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

<sup>2</sup> Er kann die vereinbarten Bestimmungen für die den entsprechenden Verbänden nicht angeschlossenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich erklären.

<sup>3</sup> Die Bestimmungen der Gesamtarbeitsverträge werden zu Bestandteilen der einzelnen Arbeitsverhältnisse.

## 2. Abschnitt: Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### Art. 5

<sup>1</sup> Zu besetzende Stellen sind in der Regel zu veröffentlichen.

Besetzung von Stellen

<sup>2</sup> Der Regierungsrat regelt das Verfahren bei der Besetzung von Stellen.

### Art. 6

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur.

Entstehung und Anstellungsbedingungen

<sup>2</sup> Es entsteht mit dem Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages oder der Wahl auf Amtsdauer, soweit diese vorgesehen ist.

<sup>3</sup> Voraussetzung für eine Anstellung ist insbesondere die fachliche und persönliche Eignung. Der Regierungsrat regelt das Nähere. Er kann weitere Anstellungsbedingungen vorsehen.

<sup>4</sup> 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

<sup>1</sup> Der Arbeitsvertrag ist in der Regel auf unbestimmte Dauer abzuschliessen.

Dauer

<sup>2</sup> Arbeitsverhältnisse werden auf Amtsdauer begründet, wenn das Volk oder der Kantonsrat Wahlorgan ist. Mitglieder der vom Obergericht gewählten Rechtspflegebehörden werden auf Amtsdauer gewählt.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat kann in begründeten Fällen für weitere Personen die Wahl auf Amtsdauer vorsehen.

### Art. 8

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

Anstellungsbehörde

<sup>2</sup> Der Regierungsrat bzw. das Obergericht kann die Anstellung delegieren.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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

Beendigungs-  
gründe

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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;<sup>5)</sup>
- 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.

<sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis kann durch den Arbeitgeber oder im gegenseitigen Einvernehmen der Vertragsparteien umgestaltet werden (Art. 12).

<sup>4</sup> Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Gesetzes beenden. Vorbehalten bleibt eine Abfindung (Art.17 Abs. 1).

<sup>5</sup> Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen, insbesondere für die vom Volk oder vom Kantonsrat gewählten Personen.

### Art. 10

Kündigung des  
befristeten  
Arbeits-  
verhältnisses

<sup>1</sup> Das befristete Arbeitsverhältnis kann während seiner Dauer wie ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (Art. 11) gekündigt werden.

<sup>2</sup> 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  
Arbeits-  
verhältnisses

<sup>1</sup> Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitgeber aus sachlichen Gründen unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine umgestaltet werden. Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses

<sup>2</sup> Im gegenseitigen Einvernehmen können die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis jederzeit umgestalten.

**Art. 13**

Fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos gekündigt werden.

<sup>2</sup> Wichtig ist jeder Grund, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die betroffene Vertragspartei unzumutbar macht.

**Art. 14**

Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Amtsdauer

<sup>1</sup> Die Wahlbehörde kann das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Personen vor Ablauf der Amtsdauer aus wichtigen Gründen (Art. 13) auflösen.

<sup>2</sup> Nichtwiederwahl am Ende einer Amtsdauer ist aus sachlichen Gründen (Art. 11) möglich.

<sup>3</sup> Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Kanton ist zu begründen, sofern nicht das Volk oder der Kantonsrat Wahlbehörde ist.

<sup>4</sup> Die Rücktrittsfrist für auf Amtsdauer gewählte Personen beträgt sechs Monate, sofern nichts anderes vorgeschrieben ist oder vereinbart wurde.

**Art. 15**

Kündigungsschutz

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Voraussetzungen und Wirkungen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des OR.

<sup>3</sup> Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann.

<sup>4</sup> 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.

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

### Art. 16

<sup>1</sup> Soweit dieses Gesetz keine Regelung enthält, richten sich das Verfahren und der Rechtsschutz nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz. Verfahrens- und Formvorschriften

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, so erlässt der Arbeitgeber eine Verfügung.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> Das Verfahren ist, ausgenommen bei Mutwilligkeit, kostenlos, sofern der Streitwert die Grenzen im Arbeitsvertragsrecht des OR nicht übersteigt.

### Art. 17

<sup>1</sup> 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 Abfindung und Sozialplan

des 40. Altersjahres eine Abfindung vorsehen. Der Regierungsrat regelt das Nähere.

<sup>2</sup> 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

Persönlichkeits-  
schutz

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

#### Art. 19 <sup>1)</sup>

Lohn

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat entscheidet endgültig über die Verwendung der bewilligten Lohnsumme, insbesondere auch für leistungs- und teuerungsbedingte Lohnanpassungen.

<sup>4</sup> 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) ...<sup>6)</sup>

<sup>5</sup> Die Festsetzung ihres Lohnes wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schriftlich mitgeteilt.

<sup>6</sup> 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** <sup>1)</sup>

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

Teuerungsausgleich

#### **Art. 21** <sup>1)</sup>

<sup>1</sup> 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.

Weitere finanzielle Massnahmen und Leistungen

<sup>2</sup> 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**

Personal-  
gespräch

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf die Beurteilung ihrer Leistung und ihres Verhaltens.

<sup>2</sup> Die Vorgesetzten führen in der Regel einmal jährlich ein Personalgespräch mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

<sup>3</sup> Das Personalgespräch dient der Standortbestimmung, der Überprüfung der Aufgabenerfüllung, der Vereinbarung von Zielen, der Förderung der Zusammenarbeit und der beruflichen Entwicklung sowie der Leistungsbeurteilung.

<sup>4</sup> Es bildet eine Grundlage für die leistungsgerechte Entlohnung und zielorientierte Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie nötigenfalls für personalrechtliche Massnahmen.

<sup>5</sup> 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

<sup>1</sup> Als Urlaub gilt jede auf Gesuch hin bewilligte Dienstabwesenheit.

<sup>2</sup> Urlaub kann gewährt werden, wenn es die betrieblichen Verhältnisse erlauben.

<sup>3</sup> Er kann je nach Interessenlage bezahlt, teilweise bezahlt oder unbezahlt gewährt werden.

<sup>4</sup> Die Aus- und Weiterbildung oder andere Personalentwicklungsmassnahmen können durch Gewährung von Urlaub unterstützt werden.

<sup>5</sup> Bei persönlichen Ereignissen erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezahlten Kurzurlaub von angemessener Dauer.

<sup>6</sup> Der Regierungsrat regelt das Nähere.

**Art. 25**

- <sup>1</sup> Der Arbeitgeber schafft die Voraussetzungen für eine nachhaltige Personalentwicklung, insbesondere durch Förderung der Aus- und Weiterbildung. Personalentwicklung
- <sup>2</sup> Er fördert neben den funktionsbezogenen Fähigkeiten und der langfristig flexiblen Einsatzbereitschaft auch die Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz.
- <sup>3</sup> Er fördert die Ausbildung von Lernenden beim Kanton.
- <sup>4</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemühen sich persönlich um berufliche Weiterbildung. Sie können zur Weiterbildung verpflichtet werden.
- <sup>5</sup> Der Arbeitgeber trägt die Kosten der von ihm veranlassten Personalentwicklungsmassnahmen. Die ganze oder teilweise Übernahme der Kosten richtet sich im Übrigen nach der Interessenlage.
- <sup>6</sup> Der Regierungsrat regelt das Nähere.

**Art. 26**

- <sup>1</sup> 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. Rückzahlungspflicht
- <sup>2</sup> Der Kanton kann gegenüber bisherigen Arbeitgebern bestehende Rückzahlungspflichten über Ausbildungsbeiträge für in seinen Dienst eintretende Personen ablösen, wenn ein betriebliches Interesse nachgewiesen ist.
- <sup>3</sup> Der Regierungsrat regelt das Nähere.

**Art. 27**

- <sup>1</sup> Der Arbeitgeber und seine Organe kommunizieren und informieren auf allen Stufen offen, direkt, zeit- und bedürfnisgerecht. Kommunikation und Mitsprache
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> Die Personalkommission setzt sich mehrheitlich aus Vertreterinnen und Vertretern der Personalverbände zusammen. Sie ist Verhandlungspartnerin des Regierungsrates in allgemeinen Personalangelegenheiten.

<sup>4</sup> Vor wichtigen Änderungen des Personal- und Lohnrechtes oder der betrieblichen Organisation ist der Personalkommission und den Personalverbänden Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

<sup>5</sup> Verhandlungen mit einzelnen Personalverbänden werden in der Regel mit deren Vertreterinnen und Vertretern in der Personalkommission geführt.

<sup>6</sup> Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann zu Fragen der Gestaltung der eigenen Tätigkeit und des Arbeitsplatzes Stellung nehmen.

<sup>7</sup> Der Regierungsrat regelt das Nähere.

### **Art. 28**

Vorschlags-  
wesen

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eingeladen, organisatorische, technische und wirtschaftliche Verbesserungen der Verwaltung oder des Betriebes vorzuschlagen.

<sup>2</sup> Für Vorschläge kann eine Belohnung zugesprochen werden.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat regelt das Nähere.

### **Art. 29**

Rechtsbeistand

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber schützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

<sup>2</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Sie sind verpflichtet, einander in dienstlichen Aufgaben zu unterstützen und zu vertreten.

<sup>3</sup> Sie unterstehen dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht der Vorgesetzten.

<sup>4</sup> 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**

<sup>1</sup> Die Ausgestaltung der Arbeitszeit trägt den Bedürfnissen der Öffentlichkeit, des Betriebes sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung. Arbeitszeit

<sup>2</sup> Der Regierungsrat regelt die Arbeitszeit und ihre Einteilung sowie die Ruhe- und Freizeit.

<sup>3</sup> Er fördert individuelle und flexible Arbeitszeitmodelle und -formen.

<sup>4</sup> 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**

<sup>1</sup> Soweit es für die Aufgabenerfüllung notwendig ist, kann der Regierungsrat oder der Arbeitsvertrag für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Verpflichtung vorsehen, Verpflichtungen  
des Personals

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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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**

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

**Art. 34**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit über Angelegenheiten aus dem Arbeitsverhältnis verpflichtet, die Schweigepflicht

ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Diese Pflicht bleibt nach Beendigung des Amtsverhältnisses bestehen.

<sup>2</sup> 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**

Ausser-  
dienstliche  
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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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**

Vertrauens-  
ärztliche  
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**

Arbeits-  
verhinderung

<sup>1</sup> Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall wird der volle Lohn bis auf die Dauer von maximal 12 Monaten ausgerichtet.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber kann in begründeten Ausnahmefällen auch nach Ablauf der Lohnfortzahlung und bei beendetem Arbeitsverhältnis weitere Leistungen erbringen.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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

<sup>1</sup> Das Pensionskassengesetz regelt die Absicherung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gegen die wirtschaftlichen Folgen von Invalidität, Alter und Tod. <sup>5)</sup> Vorsorge

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten der Leistungen des Arbeitgebers. <sup>5)</sup>

<sup>5</sup> Der Kantonsrat kann die Leistungen der Pensionskasse an die pensionierten kantonalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Teuerungszulagen ergänzen, sofern die Pensionskasse ohne Prämienerrhöhung den vollen Teuerungsausgleich nicht gewährleisten kann.

### Art. 40

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten versichert. Unfallversicherung

<sup>2</sup> Es können Zusatzversicherungen abgeschlossen werden.

<sup>3</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Massnahmen können miteinander verbunden werden.

### Art. 42

Verfahren

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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

- <sup>1</sup> Das Personalamt ist die allgemeine Dienststelle für Personalfragen. Personaldienste
- <sup>2</sup> Es unterstützt den Regierungsrat und die Verwaltung in der Umsetzung der Personalpolitik und in der einheitlichen Anwendung des Personalrechtes.
- <sup>3</sup> 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.
- <sup>4</sup> Der Regierungsrat regelt das Nähere. Er kann weitere Personaldienste vorsehen.

### Art. 44

- <sup>1</sup> Der Regierungsrat erlässt die in diesem Gesetz vorgesehenen näheren Bestimmungen sowie die erforderlichen Vollzugsbestimmungen. Ausführungsbestimmungen
- <sup>2</sup> Er kann die Zuständigkeit zum Erlass der Bestimmungen nach Abs. 1 für bestimmte Regelungs- oder Organisationsbereiche an die Departemente, Rechtspflegebehörden, Anstalten oder Betriebe delegieren.
- <sup>3</sup> Soweit sachliche Gründe es rechtfertigen, können die Ausführungsbestimmungen für bestimmte Personalkategorien voneinander abweichende Regelungen vorsehen.
- <sup>4</sup> 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

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. Aufhebung  
bisherigen  
Rechtes

Änderung  
bisherigen  
Rechtes

**Art. 46**

<sup>1</sup> Die im Anhang aufgeführten Gesetze und Dekrete werden geändert.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat kann abweichende personalrechtliche Bestimmungen und Bezeichnungen in weiteren Gesetzen und Dekreten im Sinne dieses Gesetzes auf dem Verordnungsweg redaktionell anpassen.

**Art. 47**

Übergangs-  
bestimmungen

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Die bisherigen Ausführungsbestimmungen gelten weiter, soweit sie diesem Gesetz nicht widersprechen und solange neue Vorschriften gestützt auf dieses Gesetz nicht erlassen sind.

<sup>3</sup> Tatsachen, die vor dem In-Kraft-Treten des neuen Rechtes eingetreten sind, geben keinen Anspruch auf rückwirkende Anwendung des neuen Rechtes.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> 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

<sup>1</sup> Dieses Gesetz untersteht dem Referendum. Es tritt auf einen vom Regierungsrat zu bestimmenden Zeitpunkt in Kraft <sup>2)</sup>. Es kann zeitlich und nach Personalkategorien gestaffelt in Kraft gesetzt werden. In-Kraft-Treten

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Dieses Gesetz ist im Amtsblatt zu veröffentlichen <sup>3)</sup> 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).

**Anhang: Änderungen von Gesetzen und Dekreten  
im Zusammenhang mit der Totalrevision des Personalgesetzes (Art. 46)**

**1. Gesetze**

**a) Gemeindegesetz vom 17. August 1998**

In Art. 7 lit. b wird der Begriff «Beamten» ersetzt durch «auf Amtsdauer gewählte Personen».

**b) Wahlgesetz vom 15. März 1904**

Art. 52 und 65 werden aufgehoben.

**c) Organisationsgesetz vom 18. Februar 1985**

In Art. 10 Abs. 2 wird der Begriff «Beamte» ersetzt durch „Mitarbeiter“.

In Art. 36 Abs. 2 wird der Begriff «weitere Chefbeamte und Sachbearbeiter» ersetzt durch «Mitarbeiter».

**d) Gesetz über den Schutz von Personendaten vom 7. März 1994**

**Art. 23 Satz 1**

Der Regierungsrat ernennt als verwaltungsunabhängige Aufsichtsstelle eine kantonale Datenschutzbeauftragte oder einen kantonalen Datenschutzbeauftragten.

**e) Zivilprozessordnung für den Kanton Schaffhausen vom 3. September 1951**

In Art. 153 Abs. 3 wird der Begriff «ein Vermittlungsbeamter» ersetzt durch «vermittelnd tätig».

In Art. 203 Ziff. 1 wird der Begriff «Staats- und Gemeindebeamte» ersetzt durch «Personen im Dienst des Kantons oder der Gemeinden».

In Art. 236 Ziff. 2 wird der Begriff «dem zuständigen Beamten» ersetzt durch «der zuständigen Person».

**f) Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs vom 23. August 1976**

**Art. 2 Abs. 1**

Die Aufsichtsbehörde wählt die Betreibungsbeamten und stellt das für die Betreibungsämter erforderliche Personal an.

**Art. 5 Abs. 1**

Die Aufsichtsbehörde wählt den Konkursbeamten und seinen Stellvertreter und stellt das für das kantonale Konkursamt erforderliche Personal an.

**g) Strafprozessordnung für den Kanton Schaffhausen vom 15. Dezember 1986**

In den Art. 12 Abs. 1, 30 Abs. 1 und 2, 79 Abs. 1 und 3, 80 Abs. 3, 81 Abs. 1, 89 Abs. 2, 90 Abs. 1 lit. a, 114 Abs. 1 und Art. 206 Abs. 1 werden die Begriffe «Beamte» oder «Beamten» ersetzt durch «Mitarbeiter».

**Art. 18 Abs. 1 Satz 1**

Die Staatsanwaltschaft und das Verkehrsstrafamt stehen in administrativer und personalrechtlicher Hinsicht unter der Aufsicht des Regierungsrates.

In Art. 28 Ingress und Text sowie Art. 63 Abs. 1 wird der Begriff «Beamten und Angestellten» ersetzt durch «Mitarbeiter» bzw. «Mitarbeitern».

In Art. 142 Abs. 2 wird der Begriff «einen Polizeibeamten» ersetzt durch «die Polizei».

In Art. 184 Abs. 2 und Art. 85 Abs. 2 wird der Begriff «Beamten» ersetzt durch «Personen».

**Art. 332 Abs. 3**

Wenn nötig, veranlasst es die Einleitung von Massnahmen nach den Bestimmungen des Personalgesetzes oder eines Strafverfahrens.

**h) Gesetz über die Jugendstrafrechtspflege vom 22. April 1974**

**Art. 4 Abs. 3**

Das Obergericht stellt das Fürsorge- und Kanzleipersonal an.

In Art. 19 Abs. 3 wird der Begriff «Polizeibeamte oder –beamtinnen» ersetzt durch «Angehörige der Polizei».

**i) Polizeiorganisationsgesetz vom 21. Februar 2000**

In Art. 3 Abs. 2 wird der Begriff «Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte» ersetzt durch «Angehörige der Polizei».

In Art. 17 Abs. 1 wird der Begriff «Kommandantenwahl» ersetzt durch «Ernennung der Kommandantin oder des Kommandanten».

**Art. 21**

Ausweispflicht

<sup>1</sup> Angehörige der Polizei in Zivil legitimieren sich vor jeder Amtshandlung mit dem Polizeiausweis, sofern die Umstände dies zulassen.

<sup>2</sup> Wer polizeilich angehalten wird, kann von Angehörigen der Polizei in Uniform die Nennung des Namens und der Dienststelle verlangen. Diese sind zur Auskunft verpflichtet, sofern die Umstände es zulassen.

**j) Schulgesetz vom 27. April 1981**

**Art. 56, 57, 59 und 68 werden aufgehoben**

**Art. 58**

Besetzung der Lehrstellen

Voraussetzungen, Zuständigkeiten und Verfahren der Stellenbesetzung werden durch Verordnung des Regierungsrates geregelt, soweit sie nicht durch Dekret geregelt sind.

**Art. 79 Abs. 1**

Die Besoldungen der Lehrer werden vom Kanton festgesetzt.

In Art. 79 Abs. 4 und Art. 92 Abs. 1 werden die Begriffe «Ansätzen des kantonalen Besoldungsdekrets» und «Besoldungsdekrets des Kantons» ersetzt durch «kantonalen Ansätzen».

**k) Einführungsgesetz zum Berufsbildungsgesetz vom 28. März 1983**

In Art. 23 wird der Begriff «des Besoldungsdekretes» ersetzt durch «die kantonalen Bestimmungen über die Besoldung».

In Art. 24 Marginalie und Abs. 1 wird der Begriff «Wahl» ersetzt durch «Anstellung».

**l) Finanzhaushaltsgesetz vom 26. Juni 1989**

In Art. 40 wird der Begriff «Beamten und Angestellten» ersetzt durch «Mitarbeiter».

**m) Gesundheitsgesetz vom 19. Oktober 1970**

In Art. 41 Abs. 2 wird der Begriff «Der Bestattungsbeamte» ersetzt durch «Die für die Bestattung verantwortliche Person».

**n) Einführungsgesetz zu den Bundesgesetzen über die Alters- und Hinterlassenenversicherung und über die Invalidenversicherung vom 11. April 1994**

In Art. 4 Abs. 2 lit. b und c wird der Begriff «Wahl» ersetzt durch «Ernennung».

In Art. 7 Abs. 1 wird der Begriff «gewählt» ersetzt durch «ernannt».

**Art. 7 Abs. 2 Satz 2**

In diesen Fällen wird die Leitung durch diejenige Gemeinde ernannt, in der die Zweigstelle ihren Sitz hat.

In Art. 9 Abs. 2 lit. a und b wird der Begriff «Beamte und Angestellte» ersetzt durch «Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter».

**o) Gesetz über die Schaffhauser Kantonalbank vom 31. Januar 1983**

In Art. 18 Abs. 3 Ziff. 3 wird der Begriff «Steuerbeamte» ersetzt durch «Mitarbeiter der Steuerbehörden».

## 2. Dekrete

### a) Dekret betreffend das Kanzleiwesen der Gerichte vom 30. September 1929

In § 2 und § 7 Abs. 1 werden die Begriffe «als Beamten» bzw. «als Beamtem» und «als Angestellten» gestrichen.

In § 11 Abs. 1 wird der Begriff «der Beamten und Angestellten der Gerichtskanzleien» ersetzt durch «des Kanzleipersonals».

### § 4

Das Kantonsgericht stellt das Personal seiner Kanzlei an und nimmt es in Pflicht.

### § 8

Das Obergericht stellt das Personal seiner Kanzlei an und nimmt es in Pflicht.

### b) Dekret über die Organisation des Obergerichtes vom 4. Dezember 1978

In § 2 Abs. 1 Ziff. 4 wird der Begriff «Disziplinarverfahren» ersetzt durch «Verfahren zur Sicherstellung des Aufgabenvollzuges».

### c) Dekret über Besoldung, Ferien und berufliche Vorsorge des Regierungsrates des Kantons Schaffhausen vom 31. August 1998

#### Titel

Dekret über das Dienstverhältnis und die berufliche Vorsorge des Regierungsrates des Kantons Schaffhausen

#### Ingress

Der Kantonsrat Schaffhausen,  
gestützt auf Art. 1 Abs. 3 und 19 Abs. 7 des Personalgesetzes,  
beschliesst als Dekret:

#### Titel I.

Allgemeines, Besoldung und Ferien

**§ 1**

<sup>1</sup> Für die Mitglieder des Regierungsrates gilt das Personalgesetz sinngemäss, soweit es mit ihrer Stellung vereinbar ist und keine besonderen Bestimmungen bestehen. Geltung des Personalgesetzes

<sup>2</sup> Nicht anwendbar sind insbesondere die Art. 22, 41 und 42 des Personalgesetzes.

<sup>3</sup> Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Amtsdauer richtet sich nach den Bestimmungen der Kantonsverfassung über die Abberufung.

**§ 2**

<sup>1</sup> Die Jahresbesoldung der Mitglieder des Regierungsrates beträgt 120 % des Maximums des obersten Lohnbandes für das Staatspersonal. Besoldung

<sup>2</sup> Entspricht dem bisherigen § 1 Abs. 2

<sup>3</sup> Entspricht dem bisherigen § 1 Abs. 3

<sup>4</sup> Die versicherte Jahresbesoldung im Sinne dieses Dekretes beträgt 98 % der Besoldung gemäss Abs. 1.

**§ 3**

<sup>1</sup> Entspricht dem bisherigen § 2 Abs. 1

<sup>2</sup> Mitglieder des Regierungsrates erhalten keine Jubiläumsgabe. Kinderzulagen und Jubiläumsgabe

Der bisherige § 3 wird zu § 4 Nebenämter

Der bisherige § 4 wird zu § 5 Ferien

**d) Schuldekret vom 27. April 1981****§§ 37 bis 43 werden aufgehoben.****§ 55 Abs. 2 lit. g**

Die Schulbehörde hat im Wesentlichen folgende Aufgaben und Befugnisse:

- g) sie rekrutiert die Lehrer und stellt sie zusammen mit dem Erziehungsdepartement an; die Einzelheiten der Zusammenarbeit werden vom Regierungsrat geregelt;

**§ 60**

Ernennung

Die Inspektoren werden, auf Vorschlag des Erziehungsrates, durch den Regierungsrat ernannt.

In § 61 wird der Begriff «Besoldungsdekret des Kantons» ersetzt durch «kantonalen Ansätzen».

**e) Dekret über die Prämien und Feuerschutzbeiträge der kantonalen Gebäudeversicherung vom 14. Januar 1974**

In § 15 Abs. 3 wird der Begriff «Feuerpolizeibeamten» ersetzt durch «Angehörige der Feuerpolizei».