

# Verordnung über die Entlöhnung des Staatspersonals (Lohnverordnung)

vom 27. September 2005

---

*Der Regierungsrat des Kantons Schaffhausen,*

gestützt auf Art. 1 Abs. 4 lit. c, 8 Abs. 3, 19 Abs. 4, 20, 21 und 44  
Abs. 1 des Personalgesetzes vom 3. Mai 2004,

*verordnet:*

## 1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

### § 1

<sup>1</sup> Diese Verordnung gilt im Rahmen von Art. 1 des Personalgesetzes für alle Personen im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis zum Kanton. Gegenstand und Geltungsbereich

<sup>2</sup> Sie regelt die Entlöhnung und weitere finanzielle Massnahmen und Leistungen.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat kann ergänzende oder ausführende Richtlinien erlassen.

<sup>4</sup> Vorbehalten bleiben besondere Regelungen.

## 2. Abschnitt: Funktionsbewertung

### § 2

<sup>1</sup> Jede Funktion wird analytisch bewertet unter Berücksichtigung der Anforderungen und Belastungen. Massgebend sind die Voraussetzungen für eine ausreichende Erfüllung der Aufgaben. Bewertung der Funktionen

<sup>2</sup> Der Regierungsrat setzt ein Bewertungsteam ein zur Bewertung der Ankerfunktionen und zur Plausibilisierung von Schlüsselfunktionen. Darin vertreten sind Personaldienste, Fachbereiche und Personalverbände. Die Verbandsvertretenden werden durch die Ver-

---

Amtsblatt 2005, S. 1259.

tretungen der Personalverbände in der Personalkommission vorgeschlagen. Der Regierungsrat kann dem Bewertungsteam weitere Aufgaben erteilen.

<sup>3</sup> Die Schlüsselfunktionen werden grundsätzlich durch Mitglieder des Bewertungsteams (Personaldienste sowie der betroffene Fachbereich und Personalverband) bewertet. Zusätzlich kann die Departementssekretärin oder der Departementssekretär bzw. die Staatschreiberin oder der Staatsschreiber oder die Präsidentin oder der Präsident des Obergerichtes beratend teilnehmen.

<sup>4</sup> Die weiteren Funktionen werden grundsätzlich durch die im Bewertungsteam vertretenen Personaldienste bewertet und haben sich nach den Anker- und Schlüsselfunktionen auszurichten. Für Informationen über die Funktionen werden Vorgesetzte beigezogen. Der Regierungsrat kann Funktionen einer bewerteten Funktion zuordnen.

<sup>5</sup> Bei Bedarf können weitere Personen für die Bewertung sowie für Informationen beratend beigezogen werden.

<sup>6</sup> Bewertungsarbeiten können in Zusammenarbeit mit der Stadt Schaffhausen erfolgen. Der Regierungsrat und der Stadtrat ordnen die Zusammenarbeit durch Vereinbarungen oder gleichlautende Beschlüsse. Sie orientieren sich gegenseitig über alle Begebenheiten, welche die Ausübung ihrer Pflichten bei der Funktionsbewertung betreffen können, und koordinieren die zu treffenden Massnahmen.

### **§ 3**

Zuordnung

<sup>1</sup> Der Funktionswert ergibt sich aus der Summe der Einzelbewertungen.

<sup>2</sup> Die im Bewertungsteam vertretenen Personaldienste ordnen jede Stelle einer Funktion und auf Grund des Funktionswertes einem Lohnband zu.

<sup>3</sup> Ändern sich die Aufgaben einer Stelle unbefristet und wesentlich, ist die Zuordnung zu einer Funktion zu überprüfen und nötigenfalls anzupassen.

### **§ 4**

Genehmigung  
und Änderung

<sup>1</sup> Die Lohnbandzuteilungen der Anker- und Schlüsselfunktionen sind dem Regierungsrat zur Genehmigung vorzulegen. Die Lohnbandzuteilung der weiteren Funktionen erfolgt durch die im Bewertungsteam vertretenen Personaldienste, sofern sich der Regierungsrat nicht die Genehmigung der Lohnbandzuteilung einzelner weiterer Funktionen vorbehält. Die im Bewertungsteam vertretenen Personaldienste können dem Regierungsrat über das zuständige

Departement von sich aus weitere Funktionen zur Genehmigung unterbreiten.

<sup>2</sup> Die im Bewertungsteam vertretenen Personaldienste überprüfen aus eigener Beurteilung oder auf Antrag von Dienststellen, ob Gründe für Änderungen an Bewertungen vorliegen. Sie leiten nötigenfalls das Verfahren nach § 2 ein.

<sup>3</sup> Ein Funktionswert wird angepasst, wenn der zu Grunde liegende Bewertungskatalog angepasst werden muss oder wenn Anforderungen oder Belastungen an eine Funktion sich so wesentlich geändert haben, dass eine Funktion auf Grund des neuen Funktionswertes einem anderen Lohnband zugeordnet werden muss.

<sup>4</sup> Allfällige Anpassungen erfolgen jeweils auf Beginn des nächsten Kalenderjahres. Für neue Funktionen ist der Zeitpunkt des Stellenantrittes bzw. der Übernahme massgebend. Ändern sich Ausbildungswege, so erfolgen allfällige Anpassungen von Funktionswerten frühestens auf den Zeitpunkt, in dem mehr als die Hälfte der Personen mit der betreffenden Funktion über die neue Ausbildung verfügt, und nur noch Personen mit der neuen Ausbildung angestellt werden können.

### 3. Abschnitt: Lohnsystem und Entlöhnung

#### § 5

<sup>1</sup> Der Regierungsrat legt die Lohnbänder fest.

Funktionslohn  
und Lohnband

<sup>2</sup> Das Lohnbandminimum entspricht dem Funktionslohn, also dem jährlichen Grundeinkommen unabhängig von Leistung und Erfahrung.

<sup>3</sup> Das Lohnbandmaximum entspricht zusätzlichen 53.2 Prozent des Funktionslohnes.<sup>8)</sup>

<sup>4</sup> Die Lohnbänder werden in Bandpositionen unterteilt.

<sup>5</sup> Das Lohnband bildet den Rahmen für die individuelle leistungsgerechte Lohnentwicklung nach Massgabe der Lohnentwicklungsmatrix.

<sup>6</sup> Der Regierungsrat legt die Lohnentwicklungsmatrix fest. Diese berücksichtigt das Alter, das Lohnbandminimum und die Gesamtbeurteilung aus dem Personalgespräch.<sup>3)</sup>

#### § 6

<sup>1</sup> Soweit nicht der Regierungsrat zuständig ist, legt die Anstellungsbehörde den Anfangslohn im Einvernehmen mit dem zuständigen Personaldienst fest.

Lohnfindung bei  
Neuanstellungen

<sup>2</sup> Für den Bereich der Rechtspflege legt der Regierungsrat den Anfangslohn fest für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Lohnbänder 10 bis 17 sowie von Personen, die keinem Lohnband zugeordnet sind, aber eine vergleichbare Tätigkeit ausüben. Im Übrigen erfolgt die Lohnfindung durch die Anstellungsbehörde im Einvernehmen mit dem Personalamt.

<sup>3</sup> Der Anfangslohn hängt von der Funktion und der nutzbaren Erfahrung ab. Ergänzend werden der interne Vergleich und die Lage auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt. Für homogene Berufsgruppen kann das zuständige Departement Richtlinien erlassen.

<sup>4</sup> Der Anfangslohn kann unter dem für eine Funktion vorgesehenen Lohnband liegen, wenn noch nicht alle nötigen Voraussetzungen erfüllt werden. Der Lohn kann in diesem Fall schrittweise angehoben werden.

<sup>5</sup> Für die Einarbeitungszeit, längstens zwei Jahre, kann ein fester Lohn vereinbart werden. Dieser kann angepasst werden.

## § 7

Lohn-  
festsetzung und  
-auszahlung

<sup>1</sup> Der Jahresgrundlohn wird in 13 Raten ausbezahlt, zwei davon im Monat Dezember. ... <sup>2)</sup>

<sup>2</sup> Die Gewährung individueller Lohnerhöhungen sowie Lohnkürzungen sind vom Ergebnis der Leistungsbeurteilung sowie der Bandposition und deren Steigung abhängig. Der Regierungsrat erlässt Weisungen. <sup>3)</sup>

<sup>3</sup> Die Lohnvorschläge werden auf Grund der Lohnentwicklungsmatrix unter Berücksichtigung der Budgetvorgaben innerhalb der vom Regierungsrat bestimmten Abrechnungskreise rechnerisch ermittelt. In begründeten Fällen kann die Dienststelle im Einvernehmen mit dem zuständigen Personaldienst von den berechneten Lohnvorschlägen abweichen. Dabei ist die der betreffenden Dienststelle zur Verfügung stehende Lohnsumme einzuhalten.

<sup>4</sup> Erfolgt der Eintritt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters oder die Festlegung eines neuen Lohnes in der zweiten Jahreshälfte, so tritt die erste ordentliche, individuelle Lohnanpassung in der Regel auf Beginn des übernächsten Kalenderjahres ein.

<sup>5</sup> Auf eine Lohnerhöhung kann verzichtet werden, wenn die Abwesenheit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters vom Arbeitsplatz sechs Monate übersteigt oder wenn aus anderen Gründen eine Leistungsbeurteilung nicht sinnvoll ist.

<sup>6</sup> Während der Kündigungsfrist und, soweit nichts anderes geregelt oder vereinbart ist, im befristetem Arbeitsverhältnis wird keine Lohnerhöhung gewährt. Ausgenommen sind Kündigungen im Hinblick auf den Übertritt in den Ruhestand.

<sup>7</sup> Über die Lohnänderungen wird jährlich in geeigneter Form Bericht erstattet.

<sup>8</sup> Die zuständigen Personaldienste begleiten die Jahreslohnrunde administrativ. Sie sorgen für die notwendigen Führungsinformationen.

## § 8

Die folgenden Unterlagen sind öffentlich zugänglich und können von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über den zuständigen Personaldienst bezogen werden Informations-  
unterlagen

- a) eine Übersicht der Lohnbänder;
- b) der Funktionsraster;
- c) die Lohnentwicklungsmatrix mit Berechnungsbeispielen.

## 4. Abschnitt: Generelle Lohnanpassungen

### § 9

<sup>1</sup> Der Regierungsrat kann im Rahmen der vom Kantonsrat beschlossenen Lohnsumme generelle Lohnanpassungen festsetzen, welche sich an der Teuerung orientieren. Eine allfällige Anpassung erfolgt jeweils auf den 1. Januar. Generelle Lohn-  
anpassungen  
(Teuerungs-  
ausgleich)

<sup>2</sup> Die generelle Lohnanpassung wird in den Grundlohn eingebaut. Die Lohnbänder werden entsprechend angepasst.

## 5. Abschnitt: Zulagen, Prämien und Jubiläumsgabe

### § 10

<sup>1</sup> Zulagen und Entschädigungen für unregelmässige oder zusätzliche Dienstleistungen werden vom Regierungsrat festgelegt. Zulagen und  
Entschädigun-  
gen

<sup>2</sup> Zur Gewinnung und Erhaltung hervorragend qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann der Regierungsrat ausnahmsweise eine angemessene Zulage in Prozenten des Grundlohnes beschliessen.

<sup>3</sup> Der Anspruch auf Familienzulagen richtet sich nach dem Gesetz über Familien- und Sozialzulagen.

### § 11

<sup>1</sup> Einmalige Leistungen oder besondere Belastungen können speziell belohnt werden, insbesondere durch Ausrichtung von Spon- Prämien

tanprämien, Einzel- oder Gruppenprämien oder Gewährung von zusätzlichen freien Tagen.

<sup>2</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Lohnmaximum kann eine Anerkennungsprämie entrichtet werden, wenn ihre Gesamtbeurteilung sehr gut ist.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat beantragt dem Kantonsrat mit dem Voranschlag die für Prämien zur Verfügung stehenden Mittel. Er beschliesst über die Zuteilung der Mittel und die Grundsätze der Verteilung.

<sup>4</sup> Die Gerichte, die Anstalten und Betriebe sowie das Erziehungsdepartement für die Schulen entscheiden im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel in eigener Kompetenz über die Gewährung von Prämien.

<sup>5</sup> Auf die Ausrichtung von Prämien besteht kein Anspruch.

<sup>6</sup> Über die Gewährung von Prämien wird jährlich in geeigneter Form Bericht erstattet.

## § 12

Jubiläumsgabe

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten nach 15 beim Kanton geleisteten Dienstjahren eine Jubiläumsgabe von Fr. 2'000.-- (Vollpensum), nach 25 und nach 40 Dienstjahren eine Jubiläumsgabe in der Höhe eines Zwölftels des Jahresbruttolohnes.<sup>6)</sup>

<sup>2</sup> Für den Jubiläumstag wird ein freier Arbeitstag gewährt. Er soll nach Möglichkeit am Jubiläumstag bezogen werden.

<sup>3</sup> Bei Teilzeitbeschäftigung oder wechselndem Beschäftigungsgrad ist für die Berechnung der Jubiläumsgabe der in den letzten zwölf Monaten bezogene Lohn massgebend.

<sup>4</sup> Bei Wiedereintritt werden frühere Dienstjahre angerechnet, ebenfalls die beim Kanton absolvierten Lehrjahre. Nicht berücksichtigt wird die nebenamtliche Tätigkeit.

<sup>5</sup> Die Jubiläumsgabe kann, sofern es der Dienstbetrieb zulässt, in Form von zusätzlichen freien Tagen, längstens 22 Arbeitstagen, bezogen werden.<sup>6)</sup>

<sup>6</sup> Über Gesuche um volle oder teilweise Umwandlung der Jubiläumsgabe in zusätzliche freie Tage entscheidet die vorgesetzte Stelle. Die Personaldienste sind über den Entscheid zu informieren.<sup>6)</sup>

<sup>7</sup> ...<sup>7)</sup>

## 6. Abschnitt: Verschiedene Entschädigungen

### § 13

<sup>1</sup> Der Vorsitz oder die Teilnahme an Sitzungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis inkl. Protokollführung wird nicht speziell entschädigt, gilt aber als Arbeitszeit und wird entsprechend entschädigt oder kompensiert. Kommissionen

<sup>2</sup> Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, welche das Protokoll für Kommissionen des Kantonsrates führen, erhalten ein Sitzungsgeld.

### § 14

<sup>1</sup> Der Regierungsrat setzt die Entschädigung fest für

- a) Expertinnen und Experten der Kantonsverwaltung, des Erziehungsrates sowie die Schätzerinnen und Schätzer der Gebäudeversicherungsanstalt und der Kommission für Grundstückschätzungen;
- b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keiner Leistungsbeurteilung unterliegen;
- c) weitere, zur Bearbeitung bestimmter Geschäfte oder für begrenzte Zeit beigezogene Fachpersonen.

Besondere  
Tätigkeiten

<sup>2</sup> Sie richtet sich insbesondere nach Massgabe des Zeitaufwandes, der Fachkenntnisse und des Umfanges der schriftlichen Arbeiten und wird periodisch auf Angemessenheit überprüft. Dabei ist auch die Entwicklung der Teuerung einzubeziehen.

### § 15

<sup>1</sup> Die Entschädigungen für Stellvertretungen, die nicht anderweitig festgelegt sind, werden vom Regierungsrat festgesetzt. Stell-  
vertretungen

<sup>2</sup> Die durch Ämterkumulation verursachten Stellvertretungskosten sind von den Amtsinhaberinnen und Amtsinhabern selbst zu tragen.

## 7. Abschnitt: Schlussbestimmungen

### § 16

Die Verordnung über die Arbeitsverhältnisse des Staatspersonals (Personalverordnung) vom 14. Dezember 2004 wird wie folgt geändert: Änderung  
bisherigen  
Rechtes

**§ 10 Abs. 1 und Abs. 2 lit. a**

<sup>1</sup> Der Regierungsrat ist zuständig für die Anstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung in den Lohnbändern 10 bis 17 sowie von Personen, die keinem Lohnband zugeordnet sind, aber eine vergleichbare Tätigkeit ausüben.

<sup>2</sup> Das zuständige Departement bzw. die Staatskanzlei stellt im Einvernehmen mit dem Personalamt an

a) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Lohnbändern 1 bis 9;

**§ 13 Abs. 3**

<sup>3</sup> Bei der Übernahme einer anderen Funktion beim Kanton gilt grundsätzlich keine Probezeit. Aus besonderen Gründen kann eine Probezeit vereinbart werden.

*Die bisherigen Abs. 3 bis 5 werden unverändert zu Abs. 4 bis 6.*

**§ 14 Abs. 1 und 2**

<sup>1</sup> In der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Frist von sieben Tagen gekündigt werden, soweit im Arbeitsvertrag keine längere Frist bis höchstens 30 Tage vereinbart worden ist. Wird die Probezeit verlängert, beträgt die Kündigungsfrist während der Verlängerung 30 Tage. Die Kündigungsfrist beträgt auch 30 Tage, wenn bei der Übernahme einer anderen Funktion eine Probezeit vereinbart wird.

<sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der folgenden Fristen gekündigt werden

a) bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Lohnbändern 1 bis 11 und Personen, die keinem Lohnband zugeordnet sind, im ersten Dienstjahr zwei Monate, ab dem zweiten Jahr drei Monate; im Arbeitsvertrag kann eine längere Frist bis höchstens sechs Monate vereinbart werden;

b) bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Lohnbändern 12 bis 17 sechs Monate; im Arbeitsvertrag kann eine kürzere Frist bis zu den Grenzen von lit. a vereinbart werden.

**§ 19 Abs. 1 Ingress**

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber entrichtet ohne Anrechnung von Versicherungsleistungen den vollen Lohn für den laufenden Monat und die vier dem Todesmonat folgenden Monate, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter folgende Personen hinterlässt

**§ 29 Abs. 2**

<sup>2</sup> Die Übernahme bedarf einer Bewilligung der Anstellungsbehörde im Einvernehmen mit dem zuständigen Personaldienst, wenn die Gefahr eines Interessenskonfliktes besteht oder die Abwesenheit während der ordentlichen Arbeitszeit bei einem Vollpensum mehr als 15 Tage im Kalenderjahr beträgt. Die 15 Tage übersteigende Abwesenheit vom Arbeitsplatz ist zu kompensieren, oder der Lohn ist entsprechend zu reduzieren. Für Teilzeitbeschäftigte bestimmt sich die Grenze anteilmässig. Soweit der Regierungsrat Anstellungsbehörde ist, wird die Bewilligung durch die Departementsvorsteherin oder den Departementsvorsteher im Einvernehmen mit dem zuständigen Personaldienst erteilt.

**§ 31 Abs. 1**

<sup>1</sup> Die wöchentliche Normalarbeitszeit der vollamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beträgt 42 Stunden. Soweit es der Dienstbetrieb zulässt, kann täglich eine bezahlte Pause von maximal 15 Minuten im Arbeitsumfeld erfolgen.

**§ 34 Abs. 4**

<sup>4</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab Lohnband 12 oder mit einem Jahresgrundlohn über Fr. 120'000.-- haben in der Regel keinen Anspruch auf Kompensation oder Entschädigung von Überstunden. Über Ausnahmen entscheidet der Regierungsrat.

**§ 37 Ingress und Abs. 3**

Finanzielle Abgeltung für nicht bezogene Ferien und Verrechnung zuviel bezogener Ferien

<sup>3</sup> Zuviel bezogene Ferien werden auf das Ende des Arbeitsverhältnisses mit dem Lohn verrechnet.

**§ 44 Abs. 1 und 2**

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen haben bei Schwangerschaft und Mutterschaft Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von vier Monaten, sofern das Arbeitsverhältnis bis zur Niederkunft über neun Monate gedauert hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als neun Monate gedauert, besteht Anspruch auf zwei Monate Lohnzahlung und Leistungen im Ausmass der Mutterschaftsentschädigung gemäss EO. Die Berechnung der Leistungen richtet sich nach § 43 bzw. der EO. Der Arbeitgeber bevorschusst die Taggeldleistungen der EO. Diese fallen dem Arbeitgeber zu.

<sup>2</sup> Der bezahlte Schwangerschafts- bzw. Mutterschaftsurlaub beginnt in der Regel zwei Wochen vor dem errechneten Tag der Niederkunft. Die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte kann der Mitarbeiterin ausnahmsweise gestatten, bis längstens zur Niederkunft zu arbeiten. Die Krankenanstalten und das Erziehungsdepartement für Lehrpersonen legen den Beginn des bezahlten Schwangerschafts- bzw. Mutterschaftsurlaubes in eigener Kompetenz fest.

Die Verordnung über die Spesenvergütungen an das Staatspersonal vom 14. Januar 1992 wird wie folgt geändert:

### § 5 Abs. 1

<sup>1</sup> Für Dienstreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln werden die Billettkosten der 2. Klasse vergütet. Die Kosten der 1. Klasse werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab Lohnband 10 vergütet sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tieferer Lohnbänder in Begleitung von Personen, denen die 1. Klasse vergütet wird.

### § 17

Überführung in  
die neue  
Lohnstruktur

<sup>1</sup> Der Regierungsrat genehmigt die Lohnbandzuteilungen aller in die neue Lohnstruktur zu überführenden Funktionen.

<sup>2</sup> Gestützt darauf nimmt der zuständige Personaldienst in Absprache mit den Vorgesetzten die individuelle Einreihung (Lohnband, Lohn, Bandposition) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor. Er gibt die Einreihung durch schriftliche Mitteilung bekannt. Die Mitteilung enthält einen Hinweis auf das Verfahren vor der Ombudsstelle für die Überführung.

<sup>3</sup> Die Einreihung in die neuen Lohnbänder erfolgt auf der Basis des aktuellen Lohns. Der Regierungsrat legt die Einzelheiten fest, insbesondere den Einbau einer allfälligen Treueprämie sowie die Entschädigungen und Zulagen, welche in den für die Überführung massgebenden Lohn einzurechnen sind.

<sup>4</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Lohn unter dem Minimum des neu vorgesehenen Lohnbands liegt, werden bei der Einreihung auf das entsprechende Lohnbandminimum angehoben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von aufholenden Funktionen, deren Lohn sich bereits in den unteren Bandpositionen bis zur oberen Grenze der mittleren Bandposition befindet, werden abgestuft angehoben. Der Regierungsrat legt die Einzelheiten fest.

<sup>5</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Lohn über dem Maximum des neu vorgesehenen Lohnbands liegt, erhalten so lange keine

generellen und individuellen Lohnerhöhungen, bis ihr Lohn innerhalb des Lohnbands liegt. Ist dies nach drei Jahren nicht der Fall, wird der Lohn auf das Maximum des neuen Lohnbands festgesetzt.

## § 18

<sup>1</sup> Diese Verordnung tritt am 1. November 2005 in Kraft.

In-Kraft-Treten

<sup>2</sup> Alle mit ihr in Widerspruch stehenden Bestimmungen sind aufgehoben.

<sup>3</sup> Sie löst in Anwendung von Art. 45 in Verbindung mit Art. 47 Abs. 2 des Personalgesetzes das Dekret über die Besoldungen, die Zulagen und die Ferienregelung der dem Personalgesetz unterstellten Arbeitnehmer des Kantons (Besoldungsdekret) vom 25. Januar 1971 ab.

<sup>4</sup> § 52 Abs. 3 Satz 2 der Personalverordnung vom 14. Dezember 2004 wird aufgehoben.

<sup>5</sup> Diese Verordnung ist im Amtsblatt zu veröffentlichen <sup>1)</sup> und in die kantonale Gesetzessammlung aufzunehmen.

---

### Fussnoten:

- 1) Amtsblatt 2005, S. 1259.
- 2) Satz 2 aufgehoben gemäss § 86 Abs. 3 der Verordnung über die Kantonale Pensionskasse Schaffhausen.
- 3) Fassung gemäss RRB vom 19. Oktober 2010, in Kraft getreten am 1. Januar 2011 (Amtsblatt 2010, S. 1897).
- 6) Fassung gemäss RRB vom 27. November 2018, in Kraft getreten am 1. Januar 2019 (Amtsblatt 2018, S. 2025). Er gilt für Dienstjubiläen ab dem 1. Januar 2019. Bereits früher in freie Tage umgewandelte oder bis 31. Dezember anfallende Gaben sind nach der bisherigen Regelung weiterhin in Zeitform zu beziehen, soweit nichts anderes vorgeschrieben ist.
- 7) Aufgehoben durch RRB vom 27. November 2018, in Kraft getreten am 1. Januar 2019 (Amtsblatt 2018, S. 2025). Er gilt für Dienstjubiläen ab dem 1. Januar 2019. Bereits früher in freie Tage umgewandelte oder bis 31. Dezember anfallende Gaben sind nach der bisherigen Regelung weiterhin in Zeitform zu beziehen, soweit nichts anderes vorgeschrieben ist.
- 8) Fassung gemäss RRB vom 10. Januar 2023, in Kraft getreten am 1. Januar 2023 (Amtsblatt 2023, S. 35).