

## Änderungen des Personalrechts per 1.1.2022 – Zusammenfassung relevante Änderungen für Schulgemeinden

AVFIN/13.12.2021

Die detaillierten Änderungen sind den entsprechenden Regierungsratsbeschlüssen zu entnehmen.

- Änderung RRV BesVO: [RRB Nr. 723 vom 30. November 2021](#) [Erlass](#) [Synopsis](#)
- Änderung RSV und RSV VS: [RRB Nr. 724 vom 30. November 2021](#) [Erlass](#) [Synopsis](#)

Betroffene Verordnungen:

- Verordnungen des Regierungsrates zur Besoldungsverordnung ([RRV BesVO; RB 177.223](#))
- Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals ([RSV; RB 177.112](#))
- Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Volksschulen ([RSV VS; RB 411.114](#))

### Zusammenfassung der Änderungen (keine Vollständigkeit)

Rechtsverbindlich ist einzig der Verordnungstext im [Thurgauer Rechtsbuch](#).

Thema	Änderung
<b>Vaterschaftsurlaub</b> » zwei Wochen	<p>Per 1.1.2021 wurde schweizweit ein <b>zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub</b> eingeführt. In der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals (BesVO; RB 177.22) wurde dieser bereits umgesetzt. Die Detailregelung des Regierungsrates war noch ausstehend. Für Lehrpersonen wurden diese bisher in der Richtlinie vom 11.12.2020 definiert. Hier erfolgen keine inhaltlichen Änderungen. Die Richtlinie wird infolge der Integration der Regelung in die entsprechende Verordnung aufgehoben.</p> <p>Zusammenfassend:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Es besteht Anspruch auf einen zweiwöchigen bezahlten Vaterschaftsurlaub. Bei Lehrern entspricht dieser einem doppelten Wochenpensum;</li><li>• Der Vaterschaftsurlaub wird zu 100 % entschädigt;</li><li>• Dieser wird zu 80 % bis maximal 196 Franken/Tag durch die EO zurückerstattet;</li><li>• Der Vaterschaftsurlaub ist innert sechs Monaten ab Geburt zu beziehen. Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden. Darüberhinaus besteht kein Anspruch mehr auf Urlaub infolge Geburt des eigenen Kindes. D.h. wenn der Vater am Tag der Niederkunft frei nehmen möchte, muss er hierzu einen Tag des zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs beziehen oder anderweitig frei nehmen;</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Vaterschaftsurlaub ist bis zum Austritt zu beziehen. Es erfolgt keine Verlängerung der Anstellung um die nicht bezogenen Urlaubstage. Es handelt sich hierbei um einen portablen Urlaub. Damit können die ausstehenden Tage im Rahmen des allfälligen neuen Arbeitsverhältnisses bezogen werden oder es besteht Anspruch auf Entschädigung der EO;</li> <li>• Im Falle von Krankheit oder Unfall des Arbeitnehmers besteht Anspruch auf Nachgewährung der Urlaubstage, sofern ein ärztliches Attest vorliegt;</li> <li>• Der Vaterschaftsurlaub wird bei einer allfälligen Ferienkürzung nicht berücksichtigt.</li> </ul>
<p><b>Betreuungsurlaub</b> » 14 Wochen</p>	<p>Seit 1. Juli 2021 besteht schweizweit Anspruch auf einen <b>14-wöchigen bezahlten Betreuungsurlaub</b> (<a href="#">EO bei Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern (admin.ch)</a>). In der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals (BesVO; RB 177.22) wurde dieser bereits umgesetzt. Die Detailregelung des Regierungsrates war noch ausstehend.</p> <p>Zusammenfassend:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn Eltern ihre Erwerbstätigkeit zur Betreuung eines aufgrund von Krankheit oder Unfall schwer beeinträchtigten minderjähriger Kind unterbrechen müssen, besteht Anspruch auf einen 14-wöchigen bezahlten Betreuungsurlaub;</li> <li>• Der Betreuungsurlaub wird zu 100 % entschädigt;</li> <li>• Dieser wird zu 80 % bis maximal 196 Franken/Tag durch die EO zurückerstattet;</li> <li>• Der Betreuungsurlaub muss innert 18 Monaten ab erstem Urlaubstag bezogen werden;</li> <li>• Der Urlaub kann tageweise oder am Stück bezogen werden;</li> <li>• Sind beide Elternteile erwerbstätig, besteht für beide Anspruch auf je sieben Wochen Urlaub. Sie können eine abweichende Aufteilung bestimmen;</li> <li>• Es besteht eine Sperrfrist für Kündigungen durch den Arbeitgeber, während des Anspruchs auf Betreuungsurlaub. Dies aber längstens während sechs Monaten ab erstem Urlaubstag;</li> <li>• Wird der Urlaub am Stück bezogen, erfolgt im Falle von Krankheit oder Unfall der Arbeitnehmerin respektive des Arbeitnehmers keine Nachgewährung. Wird der Urlaub in kürzeren Perioden bezogen, besteht in diesen Fällen Anspruch auf Nachgewährung, sofern ein ärztliches Attest vorliegt;</li> <li>• Der Betreuungsurlaub wird bei einer allfälligen Ferienkürzung nicht berücksichtigt.</li> </ul>
<p><b>Betreuung eines eigenen Kindes / Familienmitgliedes</b> » drei Tage pro Ereignis</p>	<p>Bisher bestand für die <b>Betreuung eines erkrankten Kindes oder Stiefkindes</b> pro Ereignis Anspruch auf bis zu zwei Tage Urlaub. Dieser Urlaub wird auf drei Tage erhöht. Zudem wird der Urlaub auf die <b>Betreuung erkrankter Familienmitgliedern inklusive Lebenspartnerinnen und -partner</b> (mind. fünf Jahre gemeinsamer Haushalt) erweitert. Es gilt eine jährliche Obergrenze von zehn Tagen. Die Betreuung eines Kindes oder Stiefkindes ist von dieser Obergrenze ausgenommen.</p>

<p><b>Bezahlter Urlaub</b> aus persönlichen und familiären Gründen » Verlängerung in begründeten Fällen</p>	<p>RSV VS § 33 definiert den Umfang der <b>Urlaubstage aus persönlichen oder familiären Gründen</b>. Neu kann in ausreichend begründeten Fällen bezahlter Urlaub <b>über diesen Umfang hinaus</b> gewährt werden (dies um beispielsweise an einem Begräbnis im entfernten Ausland teilzunehmen). Diese Änderung betrifft nur Lehrpersonen. Für Staatspersonal war dies bereits heute schon möglich.</p>
<p><b>Wiederherstellung</b> der Lohnfortzahlung infolge Krankheit / Unfall » Abschaffung</p>	<p>Bisher galt, dass wenn eine Mitarbeiterin oder in Mitarbeiter nach einer Phase voller Arbeitsunfähigkeit wieder eine bestimmte Dauer voll oder teilweise arbeiten konnte, eine anteilmässige Wiederherstellung der Lohnfortzahlung erfolgte. Damit war es möglich, dass die Lohnfortzahlung deutlich länger als die vorgesehenen zwei Jahre dauerte. <b>Diese Wiederherstellungsregelung wird nun abgeschafft</b>. Die Lohnfortzahlung infolge Krankheit oder Unfall dauert damit maximal zwei Jahre, davon im ersten Jahr zu 100 % der bisherigen Besoldung und im zweiten Jahr zu 80 %. Die Aufhebung der Wiederherstellung erfolgt im Sinne einer fairen Übergangsregelung erst per <b>1. April 2022</b>. Sollten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zu diesem Zeitpunkt ihre Lohnfortzahlung wiederhergestellt haben, wird Ihnen diese Verlängerung noch gewährt.</p>
<p><b>Case Management</b> » Mitwirkungspflicht</p>	<p>Bisher wurde die Verpflichtung zur Teilnahme am <b>Case Management</b> mit der Treuepflicht der Mitarbeiterin respektive des Mitarbeiters begründet. Neu wurde diese <b>Mitwirkungspflicht für Staatspersonal</b> explizit festgehalten. Bei unbegründeter Verweigerung oder Mitwirkung kann die Lohnfortzahlung gekürzt oder sistiert werden. Für Lehrpersonen wurden auf eine explizite Regelung verzichtet. Den Schulgemeinden sei in diesem Bereich ein grösserer Handlungsspielraum zu belassen. Die Mitwirkungspflicht am Case Management im Rahmen der allgemeinen Treuepflicht gilt allerdings auch für Lehrpersonen.</p>
<p><b>Pflichtzeit Bildungssemester</b> » Berücksichtigung Anstellung als Schulleitung</p>	<p>Lehrpersonen verpflichten sich, nach Abschluss des Bildungssemesters weiterhin mind. drei Jahre im thurgauischen Schuldienst zu unterrichten. Bei einem vorzeitigen Austritt müssen die Besoldungskosten anteilmässig zurückerstattet werden. Die <b>Pflichtzeit nach Abschluss des Bildungssemesters</b> ist neu auch durch eine Tätigkeit als <b>Schulleitung</b> im thurgauischen Schuldienst erfüllt.</p>
<p><b>Rückzahlung Weiterbildungskosten</b> » bei Abbruch obligatorischer Weiterbildung</p>	<p>Bisher war es beim <b>Staatspersonal</b> nur zulässig, Beiträge an freiwillige Weiterbildungen bei selbstverschuldetem Nichtantritt oder Abbruch sowie wenn die Anstellung während der Weiterbildung aufgelöst wird zurückzufordern. Neu ist dies auch bei <b>obligatorischen Weiterbildungen</b> vorgesehen. Es gilt jedoch weiterhin keine Pflichtzeit für obligatorische Weiterbildungen. Für Lehrpersonen war eine Rückzahlungspflicht bereits heute schon möglich.</p>

<p><b>Saisonale Anstellungen</b> » Unterkategorie zu befristeten Anstellungen</p>	<p>Befristete Anstellungen sind klar geregelt. Zum einen sind diese nur für Stellvertretungseinsätze, Stellen mit absehbarer zeitlicher Begrenzung (Lehrpersonen) sowie bei zeitlich eingegrenzten Projekten, bei a.o. Arbeitsanfall und Stellvertretungen für längere Krankheitsabsenzen (Staatspersonal) zulässig. Zum anderen sind diese Befristungen für längstens zwei Jahre möglich. Danach ist die Anstellung unbefristet weiterzuführen.</p> <p>Einige kantonale Ämter und Betriebe sind von starken saisonalen Schwankungen betroffen. Im Sinne der Rechtssicherheit sowie einer transparenten und zweckmässigen Abgrenzung zu den übrigen befristeten Anstellungen, wurde für das Staatspersonal neu eine Unterkategorie zu den befristeten Anstellungen geschaffen. Für <b>saisonale Anstellungen</b> gilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es handelt sich um befristete Anstellungen;</li> <li>• Diese sind längstens für neun Monate im Jahr möglich. Die Anstellung ist grundsätzlich nicht für Einsätze unter einem Monat ausgerichtet;</li> <li>• Die Begrenzung von zwei Jahren gilt hier nicht;</li> <li>• Die Kündigungsfrist beträgt einen Monat auf Ende jedes Monats;</li> <li>• Ab der zweiten saisonalen Anstellung besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung infolge Krankheit und Unfall wie bei unbefristeten Anstellungen.</li> </ul>
<p>Skala Mitarbeiterbeurteilung und Kriterien für Lohnerhöhung bei Staatspersonal</p>	<p>Der Kanton hat die Skala für die Mitarbeiterbeurteilung sowie deren Folgen für eine individuelle Lohnanpassung für das Staatspersonal geändert. Dies zur Information für Schulgemeinden, welche sich diesbezüglich an der Praxis der Kantonalen Verwaltung orientieren. Die Anpassungen sind im RRB Nr. 723 vom 30. November ersichtlich.</p>