

Anstellung und Besoldung in Schulgemeinden

Lehrpersonen
Verwaltungspersonal

Dokumentation, Dezember 2023

Inhalt

Änderungsprotokoll der Dokumentation.....	4
Allgemeines zu dieser Dokumentation.....	6
Weiterführende Informationen	7
1 Rechtliche Grundlagen (LP/VP).....	8
1.1 Lehrpersonen (LP).....	8
1.2 Übriges Personal (Verwaltungspersonal) (VP)	8
2 Anstellungsverhältnis (LP/VP)	10
2.1 Begründung der Anstellung (LP/VP).....	10
2.2 Beendigung der Anstellung (LP/VP)	13
2.3 Beschäftigungsgrad / Arbeitszeit (LP/VP).....	18
3 Allgemeines zur Besoldung (LP/VP).....	26
3.1 Ausrichtung der Besoldung (LP/VP)	26
3.2 Lohnabzüge (LP/VP)	26
3.3 Spesen (LP/VP).....	28
4 Besoldung Lehrpersonen (LP)	29
4.1 Einreihung und Einstufung (LP).....	29
4.2 Flexibles Besoldungssystem FBS (LP).....	30
4.3 Berechnung der Grundbesoldung (LP).....	31
4.4 Stellvertretungen / befristete Anstellungen (LP)	36
4.5 Zusatzlektionen / Überpensen (LP)	36
5 Besoldung Verwaltungspersonal (VP).....	38
5.1 Einreihung und Einstufung (VP)	38
5.2 Besoldung bei Änderung des Beschäftigungsgrades (VP).....	39
5.3 Selbständig Erwerbende (VP)	40
5.4 Stundenlohn (VP)	40
5.5 Überstunden / Mehrstunden (VP)	41
5.6 Leistungsprämie (VP)	42
6 Sozialzulagen (LP/VP)	43
6.1 Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss Bundesrecht (LP/VP).....	43
6.2 Ergänzende kantonale Familienzulagen (LP/VP)	45
6.3 Sozialzulagen bei unbezahlter Urlaub (LP/VP).....	46
7 Dienstaltersgeschenk (DAG) (LP/VP)	47

7.1	Anrechnung der Dienstjahre / Tätigkeiten (LP/VP)	47
7.2	Berücksichtigung von Unterbrüchen (LP/VP)	48
7.3	Höhe und Bezug (LP/VP)	49
7.4	Berechnung DAG bei unregelmässigem Pensum (LP/VP).....	50
7.5	DAG bei Mehrfachanstellungen (LP/VP)	50
7.6	DAG-Anteil bei Austritt nach 60. Altersjahr (LP/VP)	50
7.7	Handhabung Spezialfälle (LP/VP)	51
8	Unverschuldete Arbeitsverhinderung (LP/VP).....	57
8.1	Krankheit und Unfall (LP/VP).....	57
8.2	Besoldung im Todesfall (Besoldungsnachgenuss) (LP/VP)	60
8.3	Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutz (LP/VP)	61
8.4	Kürzung Ferienanspruch Verwaltungspersonal (VP).....	61
9	Mutterschaftsurlaub (LP/VP)	62
9.1	Voraussetzungen für bezahlten Urlaub (LP/VP)	62
9.2	Beginn und Dauer des Urlaubs (LP/VP)	62
9.3	Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs bei Spitalaufenthalt des Kindes	64
9.4	Absenzen vor dem Urlaub	64
9.5	Besoldung während des Mutterschaftsurlaubs (LP/VP)	64
9.6	EO-Rückerstattungen (LP/VP)	65
9.7	Beendigung Anstellungsverhältnis (LP/VP)	66
9.8	Unbezahlter Urlaub nach Mutterschaftsurlaub (LP/VP).....	66
9.9	Änderung Beschäftigungsgrad nach Urlaub (LP/VP).....	67
10	Vaterschaftsurlaub (LP/VP)	68
10.1	Voraussetzungen (LP/VP)	68
10.2	Dauer und Besoldung während des Urlaubs (LP/VP).....	68
10.3	EO-Rückerstattung (LP/VP)	69
11	Betreuungsurlaub (LP/VP).....	70
11.1	Voraussetzungen (LP/VP)	70
11.2	Dauer und Besoldung während des Urlaubs (LP/VP).....	70
11.3	EO-Rückerstattung (LP/VP)	71
12	Bezahlter Urlaub (LP/VP)	72
12.1	Urlaub aus persönlichen und familiären Gründen (LP/VP).....	72
12.2	Weiterbildung (LP/VP)	74
13	Unbezahlter Urlaub (LP/VP).....	76
13.1	Berechnung Besoldungsabzug Lehrpersonen (LP)	76
13.2	Berechnung Besoldungsabzug Verwaltungspersonal (VP)	77
13.3	Krankheit / Unfall bei unbezahltem Urlaub (LP/VP).....	77

13.4	Kürzung Ferienanspruch Verwaltungspersonal (VP).....	78
13.5	Versicherungen bei unbezahltem Urlaub (LP/VP)	78
14	Altersentlastung für Lehrpersonen (LP).....	80
14.1	Festlegung der Altersentlastung (LP)	80
14.2	Berücksichtigte Tätigkeiten und Anstellungen	81
14.3	Umsetzung der Altersentlastung (LP).....	82
15	Abgangsentschädigung (LP/VP).....	83
16	Besoldetes Bildungssemester für Lehrpersonen (LP).....	85
16.1	Voraussetzungen (LP).....	85
16.2	Besoldung (LP).....	86
16.3	Rückzahlung (LP).....	86

Änderungsprotokoll der Dokumentation

Datum	Abschnitt	Thema
23.07.20		Neuaufbau Handbuch
18.11.20	Lohnabzüge	Aktualisierung AHV- und NBU-Ansätze 2020
15.12.20	Lohnabzüge	Aktualisierung AHV/IV/EO-Ansätze 2021
15.12.20	Sozialzulagen	Aktualisierung Höhe Ausbildungszulage ab 2021
15.12.20	Vaterschaftsurlaub	Integration der Regelungen zum zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub ab 2021
07.01.21	Sozialzulagen	Aktualisierung Mindestlohn für Sozialzulagen ab 2021
21.04.21	Krankheit und Unfall	Präzisierungen zur Lohnfortzahlungsdauer von befristet Angestellten
10.11.21	Vaterschaftsurlaub	Präzisierungen
11.01.22	Diverse (Vaterschaftsurlaub, Betreuungsurlaub, bezahlter Urlaub, Krankheit/Unfall, Bildungssemester, Anstellungsart befristet / unbefristet, Kündigungsfristen)	Umsetzung der Änderungen des Personalrechts per 1.1.22
11.01.22	Sozialzulagen	Präzisierungen im Anspruch der kant. Familienzulage
11.05.22	Krankheit und Unfall	Auflösung der Wiederherstellungsregelung der Lohnfortzahlung
25.08.22	Lohnabzüge	Aktualisierung AHV- und NBU-Ansätze 2022
20.12.22	Besoldung externe Stellvertretungen	Besoldung zu 100 % auch bei kurzzeitigen Stellvertretungen ab 2023
20.12.22	Unbezahlter Urlaub	Lohnabzug zu 100 % auch bei kurzzeitigen unbezahlten Urlauben von Lehrpersonen ab 2023

20.12.22	Altersentlastung für Lehrpersonen	Zusatzlektionen dürfen ab 2023 auch in Kombination mit einer Altersentlastung ausbezahlt werden. Die bisherige Übergangslösung ist nicht mehr relevant und wird gestrichen.
20.12.22	Mutterschaftsurlaub	Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs bei Spitalaufenthalt des Kindes
20.12.22	Beschäftigungsgrad / Arbeitszeit	Erhöhung Ferienanspruch per 2023 für die Alterskategorie 21-49 bei Verwaltungspersonal. Anpassung der Jahresarbeitszeit aufgrund des Erhöhten Ferienanspruchs.
20.12.22	Besoldung Verwaltungspersonal	Anpassung Stundenteiler und Ferienanteil im Stundenlohn aufgrund Erhöhung des Ferienanspruchs per 2023
05.01.23	Mutterschafts-, Vaterschafts-, Betreuungsurlaub	Anpassung des Maximalbetrages von EO-Rückerstattungen per 2023 von bisher 196 Fr. auf 220 Fr. pro Tag.
05.01.23	Lohnabzüge	Aktualisierung des NBU-Satzes und Wegfall des ALV-Abzugs für Besoldungen über 148'200 per 2023
05.01.23	Sozialzulagen	Aktualisierung des Mindestlohnes für den Bezug von Sozialzulagen
23.02.23	Einstufung in eine Lohnposition	Präzisierungen (keine Anrechnung während einer Erstausbildung)
17.05.23	Mutterschaftsurlaub	Präzisierung der Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs bei Spitalaufenthalt des Kindes mit anschliessendem unbezahlten Urlaub
01.09.23	Altersentlastung	Präzisierung der Auszahlungsmöglichkeit von Zusatzlektionen in Kombination mit einer Altersentlastung
15.12.23	Ganzes Dokument	Integration DaZ-Lehrpersonen in RSV VS mit entsprechender Gleichbehandlung mit den übrigen Lehrpersonen per 1.1.2024 (bisher RSV und Behandlung als Verwaltungspersonal)

Allgemeines zu dieser Dokumentation

Geltungsbereich

Diese Dokumentation enthält Regelungen für das Lehrpersonal und für das Verwaltungspersonal. Damit klar ist, wen die Regelung betrifft, wurde das betroffene Personal bei jeder Abschnittsüberschrift vermerkt:

(LP/VP) = betrifft das Lehrpersonal und das Verwaltungspersonal

(LP) = betrifft nur das Lehrpersonal

(VP) = betrifft nur das Verwaltungspersonal

Gesetzesartikel

Bei den Kapiteln werden die entsprechenden Thurgauer Gesetzesartikel vermerkt. Es besteht keine Gewähr auf Vollständigkeit.

Weiterführende Informationen

Spezifisch Kanton Thurgau

Rechtsbuch Kanton Thurgau:

www.rechtsbuch.tg.ch

Besoldungstabellen

Berechnungshilfen und Formulare:

www.av.tg.ch

Pensionskasse Thurgau:

www.pktg.ch

Verband Thurgauer Schulgemeinden VTGS:

www.vtgs.ch

Generelles gemäss Bundesrecht

Vollzug Sozialversicherungen (Schweizerische Eidgenossenschaft):

<http://www.sozialversicherungen.admin.ch>

Sozialversicherungszentrum Thurgau

<https://www.svztg.ch>

AHV, IV, EO-MSE, EL, FZ, UV usw.

<http://www.ahv.ch>

1 Rechtliche Grundlagen

(LP/VP)

Sämtliche Regelungen in dieser Dokumentation gelten nicht für Schulbehördenmitglieder. Diese werden nicht angestellt sondern gewählt. Die Schulgemeinden müssen ein eigenes Reglement für ihre Entschädigungen schaffen.

Die Regelungen für das Verwaltungspersonal gelten gemäss § 33 Gesetz über die Gemeinden (GemG; RB 131.1) nur, sofern die Schulgemeinde für diese Personen kein eigenes Reglement erlassen hat.

Hinweis: Die Gesetzestexte können unter der folgenden Internetseite eingesehen werden: www.rechtsbuch.tg.ch

1.1 Lehrpersonen

(LP)

- ⇒ Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung der Lehrkräfte (LBV; RB 177.250)
- ⇒ Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Volksschulen (RSV; RB 411.114)
- ⇒ Verordnung des Regierungsrates über die Volksschule (RRV VG; RB 411.111)

Gemäss §1 der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an Volksschulen (RB 411.114) untersteht dieser Verordnung, wer an einer öffentlichen Volksschule selbstverantwortlich mit einem pädagogisch-erzieherischen Auftrag als Lehrer oder Lehrerin im Klassenverband, als Lehrperson in Deutsch als Zweitsprache (DaZ) oder als Schulischer Heilpädagoge oder Schulische Heilpädagogin unterrichtet.

Das Amt für Volksschule empfiehlt, Lehrpersonen die zusätzlich Stütz- und Förderunterricht oder Freifächer erteilen, einheitlich der Rechtsstellungsverordnung für Lehrpersonen zu unterstellen.

1.2 Übriges Personal (Verwaltungspersonal)

(VP)

- ⇒ Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals (RSV; RB 177.112)
- ⇒ Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals (Besoldungsverordnung) (BesVO; RB 177.22)

- ⇒ Verordnung des Regierungsrates zur Besoldungsverordnung (RRV BesVO; RB 177.223)

Für Finanzverantwortliche (mit Anstellung), Schulleitung, Stütz- und Förderlehrpersonen, Lehrpersonen im Freifachbereich, sonderpädagogisches Fachpersonal, Reinigungspersonal, Hauswarte usw. gelten die Bestimmungen des Staatspersonals oder des eigenen Personalreglements der Schulgemeinde.

Sonderpädagogische Fachpersonen zusätzlich

- ⇒ Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der sonderpädagogischen Fachpersonen an der Volksschule (RSV SFVS; RB 411.116)

Die Einstufung des sonderpädagogischen Fachpersonals (Logopädie, Psychomotoriktherapie) ist in der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der sonderpädagogischen Fachpersonen an der Volksschule geregelt. Ansonsten gelten die Bestimmungen des Staatspersonals.

Schulleitungen zusätzlich

Gemäss § 21 der Verordnung des Regierungsrates über die Volksschule unterstehen Schulleiter für ihre gesamte Tätigkeit **nicht** der Rechtsstellungsverordnung für Lehrpersonen, auch wenn sie noch ein Teilpensum (in derselben Gemeinde) unterrichten. Für einen allfälligen Unterrichtsteil gelten jedoch sinngemäss die Pflichten für Volksschullehrpersonen. Namentlich gilt für diesen Teil der Berufsauftrag wie bei einer Teilzeitlehrperson.

- ⇒ Verordnung des Regierungsrates über die Volksschule (RRV VG; RB 411.111)

2 Anstellungsverhältnis (LP/VP)

Das Arbeitsverhältnis wird mit einem Anstellungsentscheid der Schulbehörde begründet. Es untersteht dem öffentlichen Recht des Kantons und nicht dem Obligationenrecht.

Die Anstellung von Lehrpersonal, sonderpädagogischem Fachpersonal und Schulleitungen bedarf der Genehmigung durch das Amt für Volksschule.

2.1 Begründung der Anstellung (LP/VP)

2.1.1 Rechtsnatur (LP/VP)

Gesetzeshinweis: **177.112 § 12**
 411.111 §§ 6-7
 411.114 § 6

Das Arbeitsverhältnis der Lehrpersonen und des übrigen Personals einer Schulgemeinde ist öffentlichrechtlicher Natur. Dies hat namentlich die folgenden Konsequenzen:

- Die Rechte und Pflichten des Arbeitsverhältnisses ergeben sich grundsätzlich nicht aus einem Arbeitsvertrag, sondern aus den Gesetzen und Verordnungen des Kantons;
- Die Schulbehörde erlässt als Anstellungsinstanz einen Anstellungsentscheid mit Rechtsmittelbelehrung, der an die Stelle eines Arbeitsvertrages tritt;
- Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis werden nicht durch die Zivilgerichte (bzw. Arbeitsgerichte) entschieden, sondern durch die Personalrekurskommission als erster und das Verwaltungsgericht als zweiter Rechtsmittelinstanz;
- Es ist bei personalrechtlichen Entscheiden in jedem Fall das rechtliche Gehör zu gewähren.

2.1.2 Anstellungsentscheid (LP/VP)

Der Anstellungsentscheid hat folgende Angaben zu enthalten:

- Beginn der Anstellung
- Ende des Anstellungsverhältnisses (sofern befristet angestellt wird)
- Beschäftigungsgrad
- Lohneinstufung mit Angabe des Anfangslohnes

- Bestätigung besonderer Abmachungen, sofern dies im Rahmen der kantonalen Gesetzgebung möglich ist
- Rechtsmittelbelehrung

Es ist zu empfehlen auch die Festsetzung des Stichtags für das Dienstaltersgeschenk im Entscheid festzuhalten.

Eigenständige vertragliche Abmachungen sind bezüglich solcher Punkte möglich, die gesetzlich nicht zwingend geregelt sind. Es macht dagegen wenig Sinn, im Anstellungsentscheid einfach die entsprechenden Gesetzestexte abzuschreiben. Es genügt, auf die kantonalen Regelungen hinzuweisen.

Hinweis: Ein Muster eines Anstellungsentscheides finden Sie im Führungshandbuch des Verbandes Thurgauer Schulgemeinden VTGS: www.vtgs.ch

2.1.3 Anstellungsart befristet / unbefristet

(LP/VP)

Gesetzeshinweis: 177.112 § 14
411.114 § 8

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können entweder unbefristet oder befristet angestellt werden. Eine Lehrperson darf nur dann befristet angestellt werden, wenn die Stelle, für die sie angestellt werden soll, für eine begrenzte Dauer eingerichtet wurde oder wenn der Bestand der ganzen Stelle aufgrund absehbarer Entwicklungen konkret und in hohem Ausmass gefährdet ist. Ebenfalls befristet anzustellen sind Stellvertretungen. Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist für längstens zwei Jahre zulässig. Eine Fortführung kann nur als unbefristetes Anstellungsverhältnis erfolgen.

Sind aufgrund der Entwicklungen der Schülerzahlen regelmässige Anpassungen des Pensums zu erwarten, ist eine Anstellung mit einem variablen Pensum möglich.

Eine Anstellung kann ausschliesslich aus obigen Gründen und längstens für 2 Jahre befristet werden. Ansonsten ist sie unbefristet vorzunehmen.

Ist das Enddatum bei Stellvertretungen aufgrund der abwesenden Lehrperson nicht genau bekannt, kann im Anstellungsentscheid das Ende des Arbeitseinsatzes ohne Datum mit der Rückkehr der abwesenden Lehrperson definiert werden.

Saisonale Anstellungen

Vereinzelt werden Stellen nur für eine gewisse Zeit im Jahr, aber jährlich wiederkehrend, benötigt. Die reguläre Befristung schränkt hier aufgrund der Obergrenze von 2

Jahren ein. Zudem sind hier die genannten Bedingungen für eine befristete Anstellung nicht zwingend gegeben.

Für Verwaltungspersonal besteht aus diesem Grund die Möglichkeit der saisonalen Anstellungen. Dabei handelt es sich um eine Unterkategorie der befristeten Anstellungen und sind entsprechend befristet vorzunehmen. Saisonale Anstellungen sind längstens für 9 Monate möglich und sind grundsätzlich nicht für Einsätze unter einem Monat ausgerichtet. Die Begrenzung von 2 Jahren gilt hier nicht. Es gelten abweichende Regelungen zu Kündigungsfristen (siehe Kapitel "Beendigung der Anstellung") und Lohnfortzahlung infolge Krankheit / Unfall (siehe Kapitel "Unverschuldete Arbeitsverhinderung » Krankheit / Unfall").

2.1.4 Beginn der Anstellung

(LP/VP)

Gesetzeshinweis: **177.112 § 13**
411.114 §§ 10, 46

Lehrpersonal

- per 1. August wenn der Eintritt auf das neue Schuljahr erfolgt
- per 1. Februar wenn der Eintritt zu Beginn des Frühlingsemesters erfolgt
- per Stellenantritt wenn der Eintritt mitten im Semester erfolgt

Verwaltungspersonal

Die Anstellung beginnt per im Anstellungsentscheid festgelegten Tag.

2.1.5 Probezeit

(VP)

Gesetzeshinweis: **177.112 §§ 15-16**

Beim Verwaltungspersonal gelten die ersten 3 Monate als Probezeit, sofern sie nicht wegbedungen oder eine kürzere Dauer vereinbart wurde. Die Probezeit darf höchstens auf 6 Monate verlängert werden. Nicht zulässig ist jedoch, die Probezeit schon bei Anstellungsbeginn länger als 3 Monate zu definieren. Wird während der laufenden Probezeit festgestellt, dass 3 Monate nicht ausreichen, kann diese in begründeten Fällen verlängert werden. Als sachliche Gründe kommen insbesondere Situationen in Betracht, wenn die bisherigen Erfahrungen noch keine ausreichende Beurteilung erlauben. Eine automatische Verlängerung der Probezeit erfolgt dann, wenn die Mitarbeiterin respektive der Mitarbeiter während laufender Probezeit zufolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung

gesetzlicher Pflichten nicht arbeiten kann. In diesen Fällen wird die Probezeit um die Anzahl der Ausfalltage bis zu maximal 6 Monaten verlängert.

Bei Lehrpersonen ist keine Probezeit vorgesehen.

2.1.6 Lehrbefähigung / Qualifikation (LP)

Gesetzeshinweis: **411.114 § 3**

Grundsätzlich dürfen nur Lehrpersonen angestellt werden, welche über die notwendige Ausbildung/Qualifikation verfügen. Vorübergehend können auch Personen mit einem stufenfremden anerkannten Lehrdiplom oder gleichwertigem Abschluss eingesetzt werden. Lehrpersonen in Ausbildung zu EDK-anerkannten Stufendiplomen können ebenfalls vorübergehend eingesetzt werden. Unter Vorbehalt vorübergehender Einsätze dürfen Lehrpersonen auch nur in Fächern eingesetzt werden, für die sie eine Lehrbefähigung haben.

Andere Personen dürfen nur zur Überbrückung ausgewiesener Notsituationen und mit Bewilligung des Amtes für Volksschule eingesetzt werden.

2.1.7 Berufseinführung (LP)

Gesetzeshinweis: **411.114 § 9**

Alle Berufseinsteigende und Lehrpersonen, die länger als fünf Jahre nicht unterrichtet haben, durchlaufen eine obligatorische Berufseinführung. Diese wird von der [Pädagogischen Hochschule](#) Thurgau organisiert und durchgeführt.

Weitere Informationen stehen im Reglement zur Berufseinführung zur Verfügung.

2.2 Beendigung der Anstellung (LP/VP)

Gesetzeshinweis: **177.112 §§ 15-34**
411.114 §§ 12-21

Bei befristeten Anstellungen endet das Arbeitsverhältnis automatisch mit dem Fristablauf. Eine Kündigung ist nicht nötig.

Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen oder bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die vor Fristablauf aufgelöst werden sollen, ist eine Kündigung des Arbeitnehmers oder der Schulbehörde nötig. Eine Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Eine Kündigung setzt einen sachlichen Grund voraus. Beabsichtigt eine Schulbehörde, eine Lehrperson zu

entlassen, so hat sie verschiedene Verfahrensschritte zu beachten. Deren Nichtbeachtung kann dazu führen, dass eine Schulgemeinde der entlassenen Lehrperson eine Entschädigung bezahlen muss.

2.2.1 Kündigungsgründe (LP/VP)

Sachliche Kündigungsgründe sind insbesondere:

- Betriebliche oder wirtschaftliche Gründe;
- Mängel in der Leistung oder im Verhalten;
- Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten;
- Fehlende Eignung oder Wegfall beziehungsweise Nichterfüllen gesetzlicher oder vereinbarter Anstellungsveroraussetzungen;
- Fehlende Qualifikation für die Schulstufe oder das unterrichtete Fach.

Eine Kündigung wegen Leistungs- oder Verhaltensmängeln setzt das Einräumen einer Verbesserungsfrist voraus.

2.2.2 Kündigungsfristen / Ende des Arbeitsverhältnisses (LP/VP)

Fall	Lehrpersonal	Verwaltungspersonal
bei Kündigung		
während Probezeit	-	7 Tage
im 1. Dienstjahr	2 Monate auf Monatsende	1 Monat auf Monatsende
ab 2. Dienstjahr	3 Monate auf Ende Semester	3 Monate auf Monatsende
im gegenseitigen Einvernehmen	individuell	

bei befristeter Anstellung (inkl. Stellvertretungen)	mit Fristablauf gemäss Entscheid ¹ oder Kündigung. Kündigungsfristen: <ul style="list-style-type: none"> • Wurde die Anstellung im Voraus für mind. 6 Mt. eingegangen » 2 Mt. auf Monatsende • Wurde die Anstellung im Voraus für weniger als 6 Mt. eingegangen » 10 Tage • Ohne fixes Ende (Rückkehr der vertretenen Person) » 10 Tage. Dauert die Anstellung mehr als 12 Mt., erhöht sich die Kündigungsfrist auf 2 Mt. auf Monatsende 	mit Fristablauf gemäss Entscheid ¹ oder Kündigung. Fristen gemäss „bei Kündigung“. Bei saisonalen Anstellungen: 1 Monat auf Monatsende
bei Unfall / Krankheit ¹	mit Ablauf der max. Lohnfortzahlung oder Ende der Befristung	
bei Pensionierung ¹	mit Ablauf des Semesters, in welchem der Mitarbeitende das 65. Altersjahr vollendet hat	auf Ende Monat, in welchem der Mitarbeitende das 65. Altersjahr vollendet hat
	→ Eine befristet Weiterbeschäftigung ist möglich, sofern eine solche im Interesse der Schulgemeinde liegt. Das Dienstverhältnis ist in solchen Fällen in ein befristetes Dienstverhältnis umzuwandeln, wobei keine Probezeit angesetzt wird. ²	
aus wichtigen Gründen (Fortsetzung des Dienstverhältnisses nach Treu und Glauben nicht zumutbar)	fristlose Kündigung unverzüglich nach Kenntnisnahme des wichtigen Grundes	
bei Schwangerschaften	3 Monate vor ärztlich bestimmten Niederkunftstermin auf Ende des bezahlten Mutterschaftsurlaubes durch die Mutter	Termin gemäss „bei Kündigung“

¹ Automatische Beendigung des Anstellungsverhältnisses ohne Kündigung

² Begrenzung von befristeten Anstellungen auf 2 Jahre gilt bei Weiterbeschäftigungen von Pensionierten nicht

Spezielle Bestimmungen

Jobsharing

Bei Jobsharing-Verhältnissen und bei anderen vertraglich miteinander verbundenen Teilzeitanstellungen muss die erstkündigende Partei im 1. Dienstjahr eine Kündigungsfrist von zwei Monaten und nach dem 1. Dienstjahr eine Kündigungsfrist von 4 Monaten einhalten.

Krankheit / Unfall 64. Altersjahr	Wenn eine erkrankte oder verunfallte Lehrperson kurz vor dem Pensionierungsalter steht, endet das Arbeitsverhältnis bei voraussichtlich andauernder voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit oder Unfall in der Regel auf Ende des Semesters, in dem sie das 64. Altersjahr vollendet hat, sofern während eines Jahres Leistungen zufolge Krankheit oder Unfall ausbezahlt wurden.
Pensionierung: Rentenalter Frauen	Das AHV-Rentenalter liegt bei Männern bei 65 und bei Frauen bei 64. Die automatische Beendigung der Anstellung aufgrund Pensionierung mit Vollendung des 65. Altersjahres gilt trotzdem auch für Frauen. Möchte sich eine Arbeitnehmerin mit Vollendung des 64. Altersjahres pensionieren lassen, muss sie kündigen.
Unfallversicherung	Die Unfallversicherungsdeckung ist für die Zeit, da ein Lohn ausgerichtet wird, garantiert. Die Versicherung endet mit dem 31. Tag nach dem Tage, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört. Bei Austritten ohne anschliessende Wiederanstellung hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit eine Abredeversicherung abzuschliessen, mit welcher die Unfallversicherungsdeckung bis zu 6 Monate verlängert werden kann. Der Versicherer muss dem Arbeitnehmer die Möglichkeit einer solchen Abredeversicherung bieten.

2.2.3 Kündigungsschutz (Sperrfrist)

(LP/VP)

Gesetzeshinweis: **177.112 § 25**
 411.114 § 21

Während folgenden Sperrfristen darf der Arbeitgeber dem Mitarbeitenden nicht künden respektive ist die Kündigung nichtig:

Sperrgrund	Sperrfrist
obligatorischer Militär-, Schutz- oder Zivildienst von mehr als 11 Kalendertagen	4 Wochen vorher bis 4 Wochen nachher
volle oder teilweise Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit / Unfall ohne eigenes, mind. grobfahrlässiges Verschulden	während Ereignis (maximal bis Lohnfortzahlungsanspruch erlischt)*
Schwanger-/Mutterschaft	während Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft
von Bundes-, Kantons- oder Gemeindebehörden angeordnete Dienstleistung für eine Hilfsaktion	während Ereignis
Betreuungsurlaub	während des Anspruchs auf Betreuungsurlaub, längstens aber während 6 Monaten ab erstem Urlaubstag

* Beispiel: eine befristet angestellte Stellvertretung mit vorgesehener Anstellungsdauer von 6 Monaten wird im 1. Anstellungsmonat krank. Somit hat sie Anspruch auf eine Lohnfortzahlung von 3 Wochen. Nach Ablauf dieser 3 Wochen kann ihr gekündigt werden.

Die Sperrfristen gelten nicht bei einer fristlosen Entlassung, während der Probezeit oder bei der Kündigung durch den Mitarbeitenden selber.

Tritt bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber während laufender Kündigungsfrist ein Sperrgrund ein, wird der Fristenlauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Im Falle der Unterbrechung zufolge Krankheit oder Unfall wird der Fristenlauf längstens während 30 Tagen im ersten Dienstjahr, während 90 Tagen vom zweiten bis und mit fünften Dienstjahr und während 180 Tagen ab dem sechsten Dienstjahr unterbrochen. Das Dienstverhältnis endet formlos auf das Monatsende.

Verhindert bei einer unbefristet angestellten Lehrperson eine Sperrfrist eine ordentliche Kündigung, kann im Anschluss an die Sperrfrist unter Berücksichtigung einer Frist von 3 Monaten ohne Beachtung des Semesterendes gekündigt werden.

2.2.4 Kündigungsverfahren

Abmahnung

Beabsichtigt eine Schulbehörde, eine Lehrperson aufgrund von Mängeln in der Leistung oder im Verhalten zu entlassen, muss sie mit ihr ein Gespräch führen und ihr eine Frist zur positiven Veränderung ansetzen. Darauf kann nur verzichtet werden, wenn aufgrund der Umstände mit grosser Wahrscheinlichkeit angenommen werden muss, dass keine nachhaltige Verbesserung oder Veränderung möglich ist.

Rechtliches Gehör

Ist eine Entlassung unausweichlich, muss die Schulbehörde die betreffende Lehrperson über die beabsichtigte Entlassung und die Entlassungsgründe mündlich oder schriftlich orientieren. Der Lehrperson muss Gelegenheit gegeben werden, sich innert einer von der Schulbehörde anzusetzenden angemessenen Frist zur angekündigten Entlassung und zu den Entlassungsgründen zu äussern. Die Anhörung kann auch im Rahmen einer mündlichen Aussprache erfolgen. Diese Aussprache ist dann aber detailliert zu protokollieren. Das Protokoll ist der Lehrperson zur Unterschrift zuzustellen.

Es genügt jedoch nicht, mit einer Lehrperson ein persönliches Gespräch zu führen, ihr dabei Gelegenheit zu geben, sich zur Kündigung zu äussern und ihr gleich anschliessend das Kündigungsschreiben zu übergeben. Gefordert wird, dass ihr Gelegenheit gegeben wird, sich nach Kenntnisnahme der Kündigungsgründe innert einer bestimmten Frist (in der Regel 10 Tage) schriftlich oder mündlich zu äussern. Die Behörde darf erst nach Kenntnisnahme der allfälligen Einwendungen entscheiden und muss sich auch mit den Argumenten der Lehrperson auseinandersetzen.

Entlassungsentscheid

Der Entlassungsentscheid ist schriftlich zu eröffnen und zu begründen. In der Begründung hat sich die Behörde auch mit allfälligen Einwendungen der Lehrperson gegen die Entlassung auseinander zu setzen. Der Entlassungsentscheid ist mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen. Rechtsmittelinstanz ist die Personalrekurskommission.

2.3 Beschäftigungsgrad / Arbeitszeit

(LP/VP)

Gesetzeshinweis: **177.112 §§ 4, 63**
 411.114 §§ 4, 51-53

Der Beschäftigungsgrad wird im Anstellungsentscheid festgelegt.

Teilzeitmitarbeitenden haben genauso wie Vollzeitbeschäftigte bei der Ausgestaltung der Arbeitszeit den Bedürfnissen des Betriebes Rechnung zu tragen. Ebenso können sie zur Leistung von Mehrstunden bzw. Überstunden oder zur vorübergehenden Änderung der Arbeitszeiten aufgefordert werden. Bei den teilzeitlich Angestellten ist allerdings zu klären, ob solche Einsätze und Änderungen zumutbar sind.

2.3.1 Änderung Beschäftigungsgrad

(LP/VP)

Das Pensum wird im Anstellungsentscheid festgelegt. Eine Änderung, namentlich eine Reduktion, ist nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich. Andernfalls muss jene Partei, die eine Änderung wünscht, das Anstellungsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist auflösen mit dem Angebot, ein neues zu begründen (Änderungskündigung). Dies gilt auch, wenn eine Angestellte nach Geburt ihres Kindes den Beschäftigungsgrad

aus familiären Gründen reduzieren möchte. Allerdings muss die Schulbehörde die Kündigungsschutzbestimmungen beachten.

Pensenänderung aufgrund reduziertem Bedarf

Muss die Schulbehörde das Pensum einer Lehrperson wegen Rückgangs der Schülerzahlen ändern, empfiehlt sich folgendes Vorgehen: Sie eröffnet ihr schriftlich (idealerweise nach vorangegangener mündlicher Vorinformation), dass das Pensum infolge Schülerrückgangs (allenfalls wegen eines anderen Grundes, z.B. Reorganisation) geändert werden muss und gibt ihr Gelegenheit, sich dazu innert einer bestimmten Frist (z.B. innert 20 Tagen) zu äussern. Erklärt sich die Lehrperson mit der Pensenänderung einverstanden, soll sie dies unterschriftlich bestätigen. Es liegt dann eine Anstellungsänderung im gegenseitigen Einvernehmen vor. Diese Anstellungsänderung ist mit einem neuen Anstellungsentscheid (mit Rechtsmittelbelehrung) zu bestätigen.

Erklärt sich die Lehrperson nicht einverstanden, ist ein Entlassungsentscheid auszufällen. Im Entlassungsentscheid kann gleichzeitig das Angebot, eine Wiederanstellung mit geändertem Pensum vorzunehmen, unterbreitet werden.

2.3.2 Variabler Beschäftigungsgrad

(LP)

Es kann sein, dass ein fixer Beschäftigungsgrad in besonderen Anstellungskonstellationen nicht dienlich ist, weil z.B. die Pensen von einem Semester auf das andere variieren oder weil noch unklar ist, wie hoch die Belastung ausfallen wird. Zuvor ist aber unbedingt zu klären, ob nicht die nötige Flexibilität vorhanden ist, um Schwankungen im Arbeitsvolumen abzufangen.

Beim variablen Beschäftigungsgrad muss ein Mindest-Beschäftigungsgrad und ein maximaler Beschäftigungsgrad vermerkt werden (z.B. 20 % - 40 %). Bei Lehrpersonen darf die Bandbreite nicht mehr aus 30 % einer vollen Anstellung betragen. Das effektive Ausgangspensum ist im Anstellungsentscheid zu vermerken.

Es ist zu beachten, dass Mitarbeitende, welche einem variablen Beschäftigungsgrad zustimmen, einen Anspruch auf Zuweisung von Arbeit im Umfang des Mindest-Beschäftigungsgrades haben bzw. auf Auszahlung der Stunden, die dem Mindest-Beschäftigungsgrad entsprechen.

Bei Lehrpersonen kann der Beschäftigungsgrad innerhalb dieser Bandbreite unter Einhaltung einer Frist von zwei Monaten auf Ende Semester per Weisung angepasst werden.

2.3.3 Pflichtpensum für Lehrpersonen

(LP)

Gesetzeshinweis: 411.114 §§ 52-54

Die Arbeitszeit bei einer Vollzeitbeschäftigung wird bei Lehrpersonen gemäss Pflichtlektionen sowie dem Berufsauftrag, beim Verwaltungspersonal gemäss Jahresarbeitszeit definiert. Somit gilt auch bei sonderpädagogischem Fachpersonal (Logopädie, Psychomotorik) sowie Fachpersonen für Fördermassnahmen (welche ausschliesslich Fördermassnahmen erteilen) die Jahresarbeitszeit.

Das Vollpensum der Lehrpersonen wird durch folgende Pflichtlektionen pro Woche definiert:

Pflichtlektionen pro Woche	Lektionen à 45 Min.
Kindergarten	30 Lekt.
Primarschule	30 Lekt.*
Sekundarschule	29 Lekt.
SHP auf allen Stufen	30 Lekt.

* Ab 1. August 2015 wurde die Pflichtlektionenzahl für Textilarbeit / Werken auf der Primarstufe auf 30 Lektionen angehoben.

Entscheidend für den Grad der Beschäftigung inklusive der Höhe der Besoldung sind die effektiv erteilten Lektionen. In der Regel hat eine Reduktion des Beschäftigungsgrades auch immer eine Reduktion der Besoldung zur Folge. Ausnahmen gelten bei der Altersentlastung und bei einer Reduktion der Unterrichtslektionen wegen Mitarbeit in schulischen Angelegenheiten von übergeordnetem Interesse, wenn das reduzierte Pensum und die Zusatzaufgaben zusammen wieder das ursprüngliche Pensum ergeben.

Klassenlehrerfunktion

Lehrpersonen der Volksschule werden für die Übernahme der Klassenlehrerfunktion eine Pflichtlektion angerechnet. Somit genügt bei einer Primarlehrperson mit Klassenlehrerfunktion ein effektives Unterrichtspensum von 29 Lektionen um für ein Vollpensum von 30 Lektionen entlohnt zu werden.

2.3.4 Berufsauftrag

Der Arbeitsumfang ist im Berufsauftrag genauer geregelt. Dieser setzt sich folgendermassen zusammen:

Direkt unterrichtsbezogene Arbeitszeit (abhängig von der Anzahl Unterrichtsstunden)	<ul style="list-style-type: none">• eff. Unterricht gemäss Unterrichtspensum• vor- und nachbearbeiten, korrigieren, kommentieren, usw.• Elterngespräche• langfristige Planung und Auswertung, Administration• Qualitätssicherung
Übriger Berufsauftrag - nicht direkt unterrichtsbezogene Arbeitszeit (300 - 350 h bei Vollpensum)	<ul style="list-style-type: none">• Weiterbildung• Beiträge an die eigene Schule, Zusammenarbeit• Beratung, Betreuung, Kommunikation

Die direkt unterrichtsbezogene Arbeitszeit definiert sich aufgrund des effektiven Unterrichtspensums. Der Übrige Berufsauftrag quantifiziert sich bei einem Vollpensum auf 300 - 350 Arbeitsstunden (à 60 Min.) und wird durch die Schule vor Ort festgelegt. Der Berufsauftrag wurde so ausgelegt, dass Lehrpersonen gesamthaft auf dieselbe Arbeitszeit wie Verwaltungspersonal kommen.

Die Besoldung wird aufgrund der Unterrichtsstunden (inkl. Klassenlehrerfunktion) definiert. Die restlichen Zeitgefässe sind im Besoldungsansatz enthalten und werden nicht zusätzlich entschädigt. Lediglich Tätigkeiten welche nicht im Berufsauftrag enthalten sind oder über den Zeitrahmen hinausgehen, werden zusätzlich entschädigt.

Hinweis: Weitere Informationen wie Handreichung und Umsetzungshilfe zum Berufsauftrag können von der folgenden Internetseite bezogen werden:
www.av.tg.ch » [Handbuch Volksschule](#) » [Anstellung Schulpersonal](#)

2.3.5 Jahresarbeitszeit für Verwaltungspersonal

(VP)

Gesetzeshinweis: 177.112 §§ 42-46 / 65-72
177.223 §§ 45-47

Die Jahresarbeitszeit wird folgendermassen definiert:

Jahresarbeitszeit	<p>Die zu leistenden Arbeitszeiten werden jährlich auf der Grundlage einer 42 Stundenwoche berechnet.</p> <p>Die durchschnittliche jährliche Bruttoarbeitszeit beträgt 2'184 Stunden. Sie errechnet sich aus der Bruttoarbeitszeit, den gesetzlichen Feiertagen, dem Ferienanspruch und dem Beschäftigungsgrad.</p> <p>Es gelten folgende Durchschnittswerte. Die eff. Arbeitszeit variiert geringfügig aufgrund der Feiertagskonstellation.</p> <p>1'894 Stunden Alter 21-49 1'877 Stunden Alter 50-59 sowie unter 21 1'852 Stunden Alter ab 60 sowie in Ausbildung bis max. 25</p>
Zeitgefässe	<p>Die benötigten Zeitgefässe sind zu definieren</p> <p>Die unterrichtsfreie Zeit (Schulferien) wird neben dem Bezug des Ferienanspruches auch zum Abbau angefallener Überzeit während des Schulbetriebs (Kompensation) genützt.</p>

2.3.6 Vorübergehende Pensenabweichung / Zusatzlektionen

(LP)

Gesetzeshinweis: 177.250 § 7
411.114 §§ 45, 54

2.3.6.1 Begriff Zusatzlektion

(LP)

Als Zusatzlektion gilt jede Lektion, die eine Lehrperson im Rahmen der Stundentafel zusätzlich zum Vollpensum erteilt.

Erteilt eine Lehrperson mit einem Teilpensum ein höheres Pensum als vereinbart, gilt dies jedoch bis zur Höhe des Vollpensums als Pensenerhöhung und darf nicht zum tieferen Zusatzlektionentarif bezahlt werden.

2.3.6.2 Zuteilung von vorübergehenden Pensenerhöhung / Zusatzlektionen (LP)

Können die anfallenden Unterrichtslektionen nicht im Rahmen der Anstellungspensen unter den Lehrpersonen an einer Schule verteilt werden, sind zusätzliche Lehrpersonen anzustellen. In Ausnahmefällen können Lehrpersonen mit einem Pensum von über

50 % verpflichtet werden, bis zu 4 Lektionen pro Woche zusätzlich zu erteilen, solche mit einem Pensum unter 50 % bis zu 2 Lektionen. Dies gilt nicht für Lehrpersonen mit Altersentlastung.

Die Erteilung von mehr als 4 Zusatzlektionen pro Woche bedarf der Genehmigung durch das Amt für Volksschule.

Lehrpersonen, die eine Altersentlastung beanspruchen dürfen keine Zusatzlektionen erteilen, welche nicht kompensiert werden können.

2.3.6.3 Besoldungshöhe (LP)

Zusatzlektionen dürfen nur bar entschädigt werden, wenn es nicht möglich ist, sie in einem der nachfolgenden Semester zu kompensieren.

Der Zusatzlektionentarif beträgt 85 % der regulären Besoldung gemäss Einstufung. Dies da mit dem Vollpensum Ferien-, Feier- und Ruhetage bereits vollumfänglich entschädigt sind.

Zusätzlich erteilte Lektionen bis zu einem Vollpensum werden zu 100 % entschädigt.

2.3.7 Nebenbeschäftigungen (LP/VP)

Gesetzeshinweis: **177.112 § 75**
 411.114 § 57

Die Ausübung von Nebenbeschäftigungen oder die Übernahme öffentlicher Ämter ist zulässig, wenn sie:

- die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt
- mit dem Arbeitsverhältnis vereinbar ist
- keine Interessenkollisionen zur Folge hat

Eine Nebenbeschäftigung ist vor ihrer Annahme der Schulleitung oder (bei deren Fehlen) der Schulbehörde zu melden.

2.3.8 Ferienanspruch Lehrpersonen (LP)

Lehrpersonen haben Ihre Ferien während der unterrichtsfreien Zeit zu beziehen.

Die Schulferien sind einerseits für die Kompensation von übermässiger zeitlicher Belastung während der Schulwochen und für die eigentlichen Ferien, andererseits für längere individuelle und gemeinsame Weiterbildungen und einen Teil der gemeinsamen Arbeiten zu nutzen. Der Schulleitung steht offen, in den Schulferien Sperrfristen zu definieren, in welchen die Lehrpersonen keine Ferien beziehen dürfen.

Im Gegensatz zum Verwaltungspersonal ist der Ferienanspruch der Lehrpersonen nicht abhängig vom Alter. Dafür besteht die Möglichkeit, eine Altersentlastung zu beziehen (siehe Abschnitt „Altersentlastung für Lehrpersonen“).

2.3.9 Ferienanspruch Verwaltungspersonal

(VP)

Gesetzeshinweis: 177.112 §§ 42-46

Der Ferienanspruch ist abgestuft nach Altersjahr der Mitarbeitenden geregelt. Es ist zu beachten, dass der Ferienanspruch pro Kalenderjahr festgesetzt ist. Das bedeutet, dass das Geburtsdatum der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nicht von Belang ist. Relevant ist einzig das Kalenderjahr, in welchem das massgebende Altersjahr vollendet wird.

Ferienanspruch	Alter
25 Tage	21 – 49
27 Tage	50 – 59 sowie unter 21
30 Tage	ab 60 sowie in Ausbildung bis max. 25

2.3.9.1 Ferienbezug

Ferien werden von der vorgesetzten Person unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten und in Absprache mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter festgelegt. Sie sind in dem Kalenderjahr zu beziehen, in dem sie fällig werden. Übertragungen auf das Folgejahr bedürfen einer Bewilligung.

Ferien dürfen grundsätzlich nicht durch finanzielle Leistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Eine finanzielle Abgeltung erfolgt beim Austritt, wenn diese aus zwingenden Gründen nicht bezogen oder kompensiert werden können sowie bei Auflösung des Dienstverhältnisses infolge Todes.

Bei Dienstverhältnisse, welche im Stundenlohn abgerechnet werden, wird der Ferienanspruch durch Zuschläge abgegolten.

2.3.9.2 Feier- und Ruhetage

Sofern Feier- und öffentliche Ruhetage in die Ferien fallen, werden diese nachgewährt bzw. die Feier- und Ruhetage werden nicht als Ferienbezug angerechnet. Teilzeitbeschäftigte haben ihrem Beschäftigungsgrad entsprechend anteilmässiges Anrecht auf Feier- und Ruhetage.

2.3.9.3 Kürzung Ferienanspruch

Bei längeren Abwesenheiten infolge Krankheit/Unfall, Militär-/Schutz-/Zivildienstes oder unbezahlten Urlaub erfolgt eine Kürzung des Ferienanspruchs. Hierbei gilt:

Wenn der Arbeitsausfall infolge Krankheit und/oder Unfall 90 Tage im gleichen Kalenderjahr oder zusammenhängend über den Jahreswechsel hinaus übersteigt, so findet eine anteilmässige Kürzung des Ferienanspruchs statt. Gekürzt wird die 90 Kalendertage übersteigende Anzahl Tage. Dies gilt auch für Abwesenheiten infolge obligatorischen Militär-, Schutz- oder Zivildienstes.

Übersteigen unbezahlte Urlaube 30 Kalendertage pro Kalenderjahr, wird der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt.

Der Vaterschafts- sowie der Betreuungsurlaub (Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern) werden für eine allfällige Ferienkürzung nicht berücksichtigt.

Der **Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub hat keine Kürzung des Ferienanspruchs** zur Folge. Erst wenn die Absenzen zufolge Schwangerschaft und Niederkunft 120 Tage übersteigen, kommt es zu einer anteilmässigen Kürzung der Ferien. Dies ist in der Regel dann der Fall, wenn der Mutterschaftsurlaub mit einem unbezahlten Urlaub verlängert wird. Abwesenheiten, die vor der Niederkunft einer Mitarbeiterin eingetreten sind, werden nicht mit dem Schwanger- / Mutterschaftsurlaub zusammengezählt.

Die Abwesenheiten sind zusammenzuzählen und in ganze Tage umzurechnen. Kein Ferienanspruch besteht bei ununterbrochener, 100 %-iger Abwesenheit vom Arbeitsplatz während 365 Kalendertagen.

3 Allgemeines zur Besoldung (LP/VP)

Einzelne Bestimmungen zur Besoldung gelten sowohl für Lehrpersonen als auch für Verwaltungspersonal. Die Besoldungsberechnung insbesondere bei ausserordentlichen Ereignissen (u.a. Eintritt/Austritt und Pensenwechsel innerhalb Semester) unterscheidet sich jedoch erheblich.

3.1 Ausrichtung der Besoldung (LP/VP)

Gesetzeshinweis: 177.22 § 27, 177.223 § 45

Die Grundbesoldung wird in 13 Monatsraten ausgerichtet, wobei der 13. Monatslohn in der Regel Ende November zu entrichten ist.

Kinder- und Ausbildungszulagen sowie die kantonale Familienzulage werden nur 12 Mal ausgerichtet.

Spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind Minder- und Mehrzeiten auszugleichen. Eine Überprüfung und Anpassung auf Ende Kalender- oder Ende Schuljahr ist ratsam.

Der 13. Monatslohn kann wie folgt berechnet werden:

Es werden die bereits bezahlten Monatslöhne und der mutmassliche Dezemberlohn zusammengezählt und durch 12 dividiert. So erhält man den 13. Monatslohn. Wenn ein allfälliges DAG oder eine Lohnkürzung wegen unbezahltem Urlaub den 13. Monatslohn schon beinhaltet, ist jedoch noch eine entsprechende Korrektur vorzunehmen. Sollte der Dezemberlohn anders als erwartet sein, ist der 13. Monatslohn mit dem Dezemberlohn zu korrigieren.

3.2 Lohnabzüge (LP/VP)

Grundsätzlich sind alle Besoldungen und Zusatzentschädigungen, sei es als Bibliothekar, für die EDV-Wartung oder das Erstellen des Stundenplanes etc. AHV-pflichtig. Davon ausgenommen sind die Familien-, Ausbildungs- und Kinderzulagen. Auch Versicherungsleistungen sind nicht AHV-pflichtig.

Eine mögliche Befreiung der AHV ist in Einzelfällen und bei einem zusammengezählten Jahreslohn von weniger als Fr. 2'300 möglich.

Ansätze ab 1.1.2023:

AHV	5.30 %			
ALV	1.10 %	bis	Fr.	148'200.–
NBU	0.390 %	bis	Fr.	148'200.–
BVG	gemäss Angaben der Pensionskasse Thurgau			

Bemerkung:

AHV / ALV	nur auf AHV-pflichtige Besoldung inkl. Zusatzlektionen und -entschädigungen, exkl. Sozialzulagen.
NBU	<p>Der Ansatz ist für das Lehrpersonal unabhängig des effektiven Versicherungsaufwandes zu übernehmen. Die Differenz ist durch den Arbeitgeber zu tragen.</p> <p>Teilzeitbeschäftigte Lehrpersonen mit einem Pensum von weniger als 5.33 Lektionen beziehungsweise 8 Stunden sind lediglich gegen die Folgen von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zu versichern. Empfehlung: Mindestpensum durch Versicherung bestätigten lassen.</p> <p>Ergänzungs-Unfallversicherungen sind nur möglich, wenn diese freiwillig sind und die volle Prämie durch den Arbeitnehmer getragen werden. Arbeitgeberbeiträge kämen einer Ortszulage gleich und sind nicht erlaubt.</p>
BVG	<p>Eintritt: Der betreffende Monat wird voll abgerechnet, wenn die Lohnzahlung vor dem 16. beginnt. Während dem bezahlten Mutterschaftsurlaub sind die Pensionskassenbeiträge auf der Basis der ungekürzten Besoldung zu entrichten.</p> <p>Austritt: Der betreffende Monat wird voll abgerechnet, wenn die Lohnzahlung nach dem 15. endet. Bei Eintritt einer Invalidität und bei Alterspensionierung sind die Beiträge bis zum Zeitpunkt, in dem die Lohnzahlungen enden, zu entrichten. Beim Todesfall endet die Beitragspflicht am Ende des Sterbemonats. Die Beitragspflicht erlischt für Männer und Frauen spätestens am Ende des Monats, in dem sie das 65. Altersjahr erreichen.</p>

Übersicht AHV / NBU-Pflicht:

Lohnart	AHV / ALV	NBU*
Monatslohn inkl. 13. Monatslohn	Ja	Ja
Stundenlohn	Ja	Ja
Zusatzlektionen / Überstunden	Ja	Ja
Dienstaltersgeschenk (DAG)	Ja	Ja
Kinder-, Ausbildungs-, Familienzulage	Nein	Nein
Unfalltaggeld	Nein	Nein
Krankentaggeld	Nein	Nein
EO-Entschädigung (Mutterschaft / Militär)	Ja	Nein
IV-Taggeld	Ja	Nein

* Mindestpensum erforderlich (siehe weiter oben)

Hinweis: Zusätzliche Informationen erhalten Sie von der zuständigen AHV-Ausgleichskasse: <http://www.svztg.ch>

3.3 Spesen

(LP/VP)

Gesetzeshinweis: **177.223 § 59, 411.114 § 47**

Angestellte haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Auslagen, die ihnen in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit erwachsen. Die Schulbehörde kann für einzelne Auslagen Pauschalansätze festlegen.

4 Besoldung Lehrpersonen

(LP)

Gesetzeshinweis: 177.22 §§ 27, 28
177.250
411.114 §§ 7, 11, 42-46, 54

Die Besoldung der Lehrpersonen ist massgeblich abhängig von der Unterrichtsstufe, Tätigkeit, Ausbildung und Berufserfahrung. Sie wird vom Amt für Volksschule für jede Lehrperson verbindlich festgelegt.

Infos zum Vorgehen / Meldung an AV

Die Gemeinden dürfen den Lehrpersonen für die Erfüllung des Grundauftrages keine zusätzlichen geldwerten Leistungen zukommen lassen (Verbot von Ortszulagen), weshalb auch Leistungsprämien nicht zulässig sind.

Entschädigung für besondere Aufgaben

An einer Schule gibt es oft auch Aufgaben zu erledigen, welche nicht zum Berufsauftrag der Lehrpersonen gehören. Es ist Sache der Schulbehörde deren Entschädigung festzulegen, da diesbezüglich keine kantonale Regelung besteht.

4.1 Einreihung und Einstufung

(LP)

Der Besoldungsrahmen der Lehrpersonen an Volksschulen besteht aus 6 Lohnbändern mit jeweils zwei Eckwerten (Minimum und Maximum). Die Eckwerte sowie die Anpassung innerhalb der Eckwerte (Lohnposition) werden jährlich durch den Grossen Rat respektive den Regierungsrat definiert.

Die verfügte Einreihung in ein Lohnband und die Ersteinstufung in die Lohnposition ist im Anstellungsentscheid festzuhalten.

4.1.1 Einreihung in ein Lohnband

(LP)

Massgebend für die Einreihung in ein bestimmtes Lohnband ist die Ausbildung der Lehrperson und die Schulstufe, an der eine Lehrperson unterrichtet. Die Zuweisung zu einem Lohnband erfolgt durch das Amt für Volksschule. Sie ergibt sich aus dem Anhang der Verordnung über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Volksschulen sowie der Besoldungsrichtlinie Volksschule.

4.1.2 Einstufung in eine Lohnposition

(LP)

Die Zuweisung zu einer Lohnposition erfolgt ebenfalls durch das Amt für Volksschule aufgrund der Berufserfahrung der Lehrperson. Die Ermittlung erfolgt aufgrund des mit der Eintrittsmeldung eingereichten Lebenslaufes und der Zeugniskopien.

Die Berufserfahrung wird folgendermassen angerechnet:

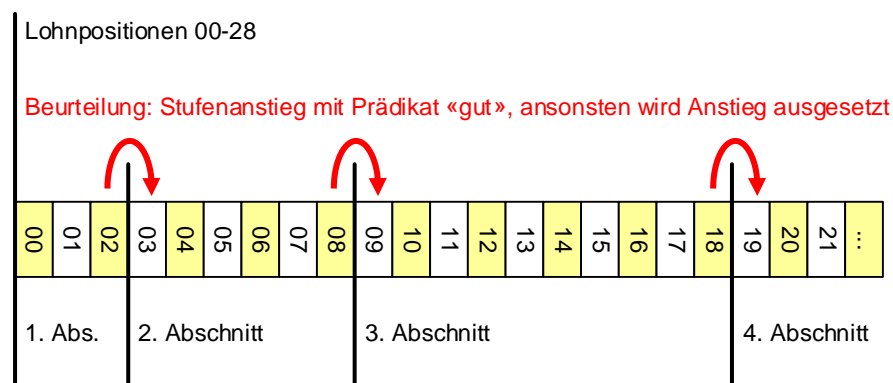
Frühere Tätigkeit	Anrechnung
als Lehrperson (inkl. DaZ), Schulleitung, SHP Logopädie oder Psychomotoriktherapie auf Kindergarten-, Primar- oder Sekundarstufe I und II	voll
Stütz- und Förderbereich, Unterrichtsassistenz	½
Andere Berufstätigkeit inkl. Erziehungsberufe	½
Erziehung eigener Kinder	½
Tätigkeit während einer Erstausbildung	keine

Für die Anrechnung von befristet angestellten Lehrpersonen müssen mindestens 400 Lektionen unterrichtet oder 600 Stunden gearbeitet worden sein.

Bei unbefristet angestellten Lehrpersonen mit Eintritt bis und mit dem 1. August erfolgt automatisch ein Stufenanstieg im nächsten Kalenderjahr.

4.2 Flexibles Besoldungssystem FBS

(LP)



Bei Lehrpersonen, schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen sowie sonderpädagogisches Fachpersonal (Logopädie, Psychomotorik) erfolgen reguläre Mitarbeiterbeurteilungen. In jedem Fall ist die Mitarbeiterbeurteilung aber in der letzten Lohnposition des 1., 2. und 3. Abschnittes durchzuführen (Lohnpositionen 02, 08, 18). Nach diesen Lohnpositionen wird die nächste Lohnpositionen nur mit einer Beurteilung "gut" erreicht. Fällt die Beurteilung "ungenügend" aus, wird der Anstieg auf die nächste Lohnposition ausgesetzt. Die Beurteilung ist ungeachtet eines Mindestpensums oder der Anstellungsdauer durchzuführen.

Es gibt 2 Beurteilungsstufen:

- Prädikat "gut": Wesentliche Leistungs- und Verhaltensanforderungen wurden erfüllt;
- Prädikat „ungenügend“: Wesentliche Leistungs- und Verhaltensanforderungen wurden nicht oder ungenügend erfüllt.

Frühestens ein Jahr nach Aussetzung des Anstiegs auf die nächste Lohnposition wird auf Begehren der Lehrperson erneut eine Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt. Bei der Beurteilung „gut“ wird im folgenden Jahr die übernächste Lohnposition erreicht. Ohne neue Mitarbeiterbeurteilung und bei der Beurteilung „ungenügend“ bleibt der Anstieg auf die übernächste Lohnposition ausgesetzt.

In den Jahren, welche nicht die letzte Lohnposition eines Abschnittes betreffen, erfolgt der Anstieg in die nächste Lohnposition in der Regel automatisch. Nach erfolglos durchgeführten Massnahmen zur Verbesserung der Leistung und des Verhaltens kann auch innerhalb eines Abschnittes der Anstieg in die nächste Lohnposition ausgesetzt werden.

Eine Beurteilung mit dem Prädikat "ungenügend" ist zur Vermerkung der Aussetzung des Stufenanstiegs dem Amt für Volksschule zu melden. Auch die Folgebeurteilung mit dem Prädikat "gut" ist zwecks Nachführung der Lohnposition einzureichen.

4.3 Berechnung der Grundbesoldung

(LP)

Die Höhe der Besoldung einer Lehrperson steht in einem direkten Zusammenhang mit der Einstufung durch das Amt für Volksschule. Der zu entrichtende Lohn berechnet sich aufgrund des zugewiesenen Lohnbandes und der Lohnposition. Der massgebende Betrag kann aus den Lohntabellen entnommen werden.

Die Besoldungen sind grundsätzlich auf der Basis von Monatslöhnen zu berechnen. Erfolgt der Ein- oder Austritt innerhalb eines Schulsemesters, wird der Lohn auf der Basis eines Wochenlohnes berechnet (Wochenlohnberechnung). Hierbei berechnet sich die Besoldung anhand der effektiv geleisteter Unterrichtswochen respektive noch zu leistenden Unterrichtswochen. Dasselbe gilt bei ausserordentlichem, fixem Pensenwechsel. In diesem Fall muss das ganze Kalenderjahr in Unterrichtswochen gerechnet werden. Das Folgejahr wird wieder auf der Basis von Monatslöhnen gerechnet. Werden nur

vereinzelte zusätzliche Lektionen (z.B. Stellvertretungen) erteilt, kann die Grundbesoldung weiterhin auf Basis der Monatslöhne weitergerechnet werden. Die zusätzlichen Lektionen können separat im Lektionenansatz entschädigt werden.

Aus der Berechnung in Unterrichtswochen würden rechnerische Schwankungen der Monatsbesoldung resultieren. Die Jahresbesoldung sollte gleichmässig auf die Monate verteilt werden.

Bei Entschädigungen im Lektionenansatz ist klar darauf hinzuweisen, dass in diesem Ansatz bereits der 13. Monatslohn und der Ferienanspruch inbegriffen sind.

Eine Mischrechnung mit Monaten und Wochen ist nicht zulässig.

Berechnung bei Pensenwechsel:

Grundsätzlich können 3 Kategorien definiert werden:

- fixer Pensenwechsel auf Semesterbeginn, -ende
» Berechnung auf Basis von Monatslöhnen
- fixer Pensenwechsel innerhalb Semester
» Wochenlohnberechnung
- gelegentlich zusätzlich erteilte Lektion
» Entschädigung der zusätzlichen Lektionen im Lektionenansatz

4.3.1 Berechnung ohne Änderung der Anstellung

(LP)

Wird das ganze Jahr ohne Änderung der Anstellung (Pensenwechsel, Ein- oder Austritt) gearbeitet, wird die Besoldung auf der Basis von Monatslöhnen gerechnet. Dasselbe gilt bei Pensenwechsel und Ein- oder Austritten auf Semesterbeginn oder -ende.

Beispiel

Ausgangslage:

Ein Primarlehrer hat gemäss Besoldungstabelle eine Jahresbesoldung zu 100 % von Fr. 86'493.55 (13. Monatslohn). Als Primarlehrer beträgt sein Pflichtpensum 30 Lektionen pro Woche. Er arbeitet 20 Lektionen.

Besoldungsanspruch:

1.1. – 31.12.18

$$\text{Jahreslohn brutto: } \frac{86'493.55 \times 20 \text{ Lekt.}}{30 \text{ Lekt.}} = \mathbf{57'662.35}$$

Dies ergibt einen Monatslohn (1/13) von **4'435.55**

4.3.2 Berechnung bei a.o. Ein- oder Austritt innerhalb Semester (LP)

Erfolgt ein Ein- oder Austritt innerhalb des Semesters ist die Besoldung mit der Wochenlohnberechnung zu rechnen.

Beispiel

Ausgangslage:

Derselbe Primarlehrer tritt nun per 13. Mai aus dem Dienst aus.

Berechnung Besoldungsanteil:

Da es sich um einen ausserordentlichen Austritt handelt, erfolgt die Abrechnung aufgrund der effektiv erteilten Unterrichtswochen:

Zeitraum	Schule	Ferien	Pensum
03.01.2018 – 07.01.2018		1 Wo	
08.01.2018 – 28.01.2018	3 Wo		20/30
29.01.2018 – 04.02.2018		1 Wo	
05.02.2018 – 01.04.2018	8 Wo		20/30
02.04.2018 – 15.04.2018		2 Wo	
16.04.2018 – 13.05.2018	4 Wo		20/30
Total	15 Wo	4 Wo	

Besoldungsanspruch:

$$\text{Jahreslohn brutto: } \frac{86'493.55 \times 20 \text{ Lekt.}}{30 \text{ Lekt}} = 57'662.35$$

1.1. – 13.5.18

$$\text{Bruttobesoldung: } \frac{57'662.35 \times 15 \text{ Wo}}{39.2 \text{ Wochen (pro Jahr)}} = 22'064.65$$

(inkl. Anteil 13. Monatslohn)

4.3.3 Berechnung bei fixem Pensenwechsel auf Semesterbeginn (LP)

Erfolgt der Pensenwechsel auf Semesterbeginn, wird weiterhin auf der Basis von Monatslöhnen gerechnet.

Beispiel

Ausgangslage:

Ein Primarlehrer mit einer Jahresbesoldung zu 100 % von Fr. 86'493.55 wechselt nun sein Pensum per 1.8.2018 von 20 auf 10 Lektionen.

Besoldungsanspruch:

1.1. – 31.7.18

$$\text{Jahreslohn brutto bei } \mathbf{20 \text{ Lekt.:}} \frac{86'493.55 \times 20 \text{ Lekt.}}{30 \text{ Lekt}} = 57'662.35$$

$$\text{Bruttobesoldung } \mathbf{1.1.-31.7.2018:} \frac{57'662.35 \times 7 \text{ Monate}}{13 \text{ Monate}} = 31'048.95$$

1.8. – 31.12.18		
Jahreslohn brutto bei 10 Lekt.:	$\frac{86'493.55 \times 10 \text{ Lekt.}}{30 \text{ Lekt}}$	= 28'831.18
Bruttobesoldung 1.8.-31.12.2018:	$\frac{28'831.18 \times 5 \text{ Monate}}{13 \text{ Monate}}$	= 11'088.90

2018
Total (inkl. 13. Monatslohn) = **42'137.85**

Dies ergibt folgende Monatslöhne
(1/13):

01.01.-31.07.2018:	4'435.55
01.08.-31.12.2018:	2'217.80

4.3.4 Berechnung bei fixem Pensenwechsel innerhalb Semester (LP)

Wir das Pensum innerhalb eines Semesters gewechselt, ist die Besoldung analog eines ausserordentlichen Eintritts oder Austritts mit der Wochenlohnberechnung zu rechnen.

Beispiel

Ausgangslage:

Der Primarlehrer mit einer Jahresbesoldung zu 100 % von Fr. 86'493.55 wechselt sein Pensum per 1.10.2018 von 20 auf 10 Lektionen.

Berechnung Besoldungsanteil:

Da es sich um einen ausserordentlichen Pensenwechsel handelt, erfolgt die Abrechnung aufgrund der effektiv erteilten Unterrichtswochen:

Zeitraum	Schule	Ferien	Pensum
03.01.2018 – 07.01.2018		1 Wo	
08.01.2018 – 28.01.2018	3 Wo		20/30
29.01.2018 – 04.02.2018		1 Wo	
05.02.2018 – 01.04.2018	8 Wo		20/30
02.04.2018 – 15.04.2018		2 Wo	
16.04.2018 – 13.05.2018	4 Wo		20/30
14.05.2018 – 21.05.2018		1 Wo	
22.05.2018 – 08.07.2018	7 Wo		20/30
09.07.2018 – 12.08.2018		5 Wo	
13.08.2018 – 30.09.2018	7 Wo		20/30
	29 Wo	10 Wo	
01.10.2018 – 07.10.2018	1 Wo		10/30
08.10.2018 – 21.10.2018		2 Wo	
22.10.2018 – 23.12.2018	9 Wo		10/30
24.12.2018 – 31.12.2018		1 Wo	
	10 Wo	3 Wo	
Total	39 Wo	13 Wo	

Besoldungsanspruch:

Pro effektiv erteilte Unterrichtslektion wird 1/39.2 gerechnet:

1.1. – 30.09.18		
Jahreslohn brutto bei 20 Lekt.:	$\frac{86'493.55 \times 20 \text{ Lekt.}}{30 \text{ Lekt}}$	= 57'662.35
Bruttobesoldung 1.1.-30.09.2018:	$\frac{57'662.35 \times 29 \text{ Wo.}}{39.2 \text{ Wochen (pro Jahr)}}$	= 42'658.35
1.10. – 31.12.18		
Jahreslohn brutto bei 10 Lekt.:	$\frac{86'493.55 \times 10 \text{ Lekt.}}{30 \text{ Lekt}}$	= 28'831.18
Bruttobesoldung 1.10.-31.12.2018	$\frac{28'831.18 \times 10 \text{ Wo.}}{39.2 \text{ Wochen (pro Jahr)}}$	= 7'354.90
2018		
Total (inkl. Anteil 13. Monatslohn)		= 50'013.25

Hinweis: Berechnungshilfe unter: www.av.tg.ch » Handbuch Volksschule » Anstellung Schulpersonal

4.3.5 Berechnung gelegentlich zusätzlich erteilter Lektionen (LP)

Werden kurzfristig wenige Lektionen zum normalen Pensum erteilt (beispielsweise kurzfristige Stellvertretungen), soll zur Vereinfachung nicht die Wochenberechnung angewandt werden. Grundsätzlich sollten diese Lektionen kompensiert werden. Ist dies nicht möglich, können Sie zusätzlich entschädigt werden. Diese vereinzelt erteilten Lektionen sollten im Lektionenansatz entschädigt werden. Die Regelbesoldung wird im Monatslohn weiter entschädigt. Hinzu kommen die zusätzlichen Lektionen im Lektionenansatz.

Beispiel

Ausgangslage:

Ein Primarlehrer hat gemäss Besoldungstabelle eine Jahresbesoldung zu 100 % von Fr. 86'493.55 (inkl. Ferien und 13. Monatslohn). Als Primarlehrer beträgt sein Pflichtpensum 30 Lektionen pro Woche. Er arbeitet 20 Lektionen.

In der Woche vom 01.10. bis zum 07.10.18 erteilte er zusätzlich 3 Lektionen Stellvertretungen.

Besoldungsanspruch:

1.1. – 31.12.18		
Jahreslohn brutto:	$\frac{86'493.55 \times 20 \text{ Lekt.}}{30 \text{ Lekt}}$	= 57'662.35

3. – 9.10.18				
Bruttobesoldung	86'493.55	x 3 Lekt.	=	220.65
3.-9.10.2018		1'176 Lekt		
2018				
Total (inkl. Anteil 13. Monatslohn)			=	57'883.00

Zusatzlektionen (Lektionen über dem Vollpensum) werden nur zu 85 % entschädigt.

4.4 Stellvertretungen / befristete Anstellungen (LP)

4.4.1 Interne Stellvertretung (LP)

Übernehmen Lehrpersonen im Teilpensum zusätzlich das Pensum einer verhinderten Lehrperson, werden sie nach den gleichen Grundsätzen entschädigt wie für das Grundpensum (wie bei einer Pensenerhöhung). Ergeben das Grundpensum und die übernommenen Lektionen mehr als ein volles Pensum, werden die über das volle Pensum hinausgehenden Lektionen zum Zusatzlektionentarif von 85 % entsprechend der Einstufung entschädigt.

4.4.2 Externe Stellvertretung (LP)

Befristet angestellte Lehrpersonen werden ebenfalls vom Amt für Volksschule eingestuft. Bezüglich Besoldung resultiert bei Stellvertretungen keine Unterscheidung zu den unbefristet angestellten Lehrpersonen. Die Besoldung wird ebenfalls, bis zu einem Vollpensum, zu 100 % ausgerichtet. Da Stellvertretungen jedoch oft innerhalb des Semesters ein- und/oder austreten, wird bei diesen häufig die Wochenlohnberechnung relevant.

4.5 Zusatzlektionen / Überpensen (LP)

Zusatzlektionen sind Lektionen über dem Vollpensum. Diese dürfen nur bar entschädigt werden, wenn es nicht möglich ist, sie in einem der nachfolgenden Semester zu kompensieren.

Der Zusatzlektionentarif beträgt 85 % der regulären Besoldung gemäss Einstufung. Dies da mit dem Vollpensum Ferien-, Feier- und Ruhetage bereits vollumfänglich entschädigt sind.

Zusätzlich erteilte Lektionen bis zu einem Vollpensum werden zu 100 % entschädigt.

5 Besoldung Verwaltungspersonal

(VP)

Gesetzeshinweis: 177.22 §§ 14, 27, 28
177.223 §§ 29, 45-47
411.111 §§ 21-22
411.116 §§ 1-7

Die Schulgemeinden sind in der Entschädigung des Verwaltungspersonals mehrheitlich frei. Für Schulleitungen ist die Bandbreite der verbindlichen Besoldung definiert. Die Besoldung von sonderpädagogischem Fachpersonal (Therapie) wird für jede Person analog der Lehrpersonen verbindlich vom Amt für Volksschule festgelegt.

5.1 Einreihung und Einstufung

(VP)

Die Schulgemeinde als Arbeitgeber legt die Besoldung des Verwaltungspersonals fest. Der Kanton sieht dafür die Lohnklassen 1 bis 27 vor. Es ist ebenfalls erlaubt, die Mitarbeitenden analog des Lehrpersonals in die Lohnbänder 1 bis 6 einzustufen.

Einschränkungen beziehungsweise Ausnahmen gelten für Schulleitungen und sonderpädagogisches Fachpersonal.

Die Einreihung/-stufung ist im Anstellungsentscheid festzuhalten.

Hinweis: Als Hilfestellung zur möglichen Einstufung und Anrechnung der Berufserfahrung steht auf der Website www.av.tg.ch ein Merkblatt zur Verfügung. Die Ausführung entsprechen den Bestimmungen der Lehrpersonen.

5.1.1 Regelung Schulleitung

Gesetzeshinweis: 411.111 §§ 21-22

Schulleitungen sind je nach Vorbildung und Funktion in Lohnklassen 21 bis 23 des Staatspersonals einzureihen. Die innerhalb dieser Bandbreite verwendete Lohnklasse sowie die Einreihung innerhalb der Lohnklasse wird grundsätzlich durch die Schulbehörde festgelegt.

Bei einer allfälligen Unterrichtstätigkeit in der gleichen Schulgemeinde erfolgt die Besoldung für den Unterrichtsteil innerhalb des Lohnbandes der entsprechenden Lehrtätigkeit und Schulstufe.

Hinweis: Lohnempfehlungen für Schulleiterinnen und -leiter und für das übrige Personal sind im Führungshandbuch des Verbands Thurgauer Schulgemeinden zu finden: www.vtgs.ch

5.1.2 Regelung sonderpädagogisches Fachpersonal

Gesetzeshinweis: 411.116 §§ 1-7

Sonderpädagogisches Fachpersonal wird ebenfalls verbindlich durch das Amt für Volksschule in Lohnband/Lohnposition eingereiht und eingestuft. Die Regelung zur Einstufung und zum jährliche Anstieg in die nächste Lohnposition entspricht derjenigen der Lehrpersonen. Dies gilt auch für das flexible Besoldungssystem.

Selbständigerwerbende Logopädinnen oder Psychomotoriktherapeuten sind auf Honorarbasis anzustellen. Sie haben einen Nachweis über ihre Selbstständigkeit zu erbringen.

Fachpersonen ohne entsprechend anerkannte Ausbildung gelten als Stütz- und Förderlehrpersonen. Die Spezialregelungen sind für sie nicht anwendbar und es gelten die Bestimmungen für das übrige Verwaltungspersonal.

5.2 Besoldung bei Änderung des Beschäftigungsgrades (VP)

Bei Änderung des Beschäftigungsgrades auf Monatsbeginn wird für den Folgemonat die Besoldung gemäss neuem Beschäftigungsgrad ausbezahlt. Der Ferienanspruch ist anteilmässig zu reduzieren.

Beispiel

Ausgangslage:

Eine Unterrichtsassistenz ist mit einer Jahresbesoldung von Fr. 70'000 (inkl. Ferien und 13. Monatslohn) angestellt. Sie reduziert per 1. März ihre Anstellung von 100 % auf 50 %.

Besoldungsanspruch:

Januar / Februar

$$\frac{\text{Fr. 70'000}}{13 \text{ Monate}} = \text{Fr. 5'385 / Mt.}$$

März bis Dezember

$$\frac{\text{Fr. 70'000} \times 50 \%}{13 \text{ Monate}} = \text{Fr. 2'692 / Mt}$$

Jahresbesoldung

$$\begin{aligned} 2 \times \text{Fr. 5'385} + 10 \times \text{Fr. 2'692} &= \text{Fr. 37'690} \\ + \text{Anteil 13. Mtl. (37'690 / 12)} &= \text{Fr. 3'141} \\ \text{=Total Jahresbesoldung} &= \text{Fr. 40'831} \end{aligned}$$

5.3 Selbständig Erwerbende

(VP)

Der Arbeitgeber bzw. die Schulbehörde hat sich zu vergewissern, allenfalls bei der zuständigen AHV-Zweigstelle, dass der Honorarsteller tatsächlich als selbständig erwerbend gilt und mit der AHV abrechnet. Dies betrifft hauptsächlich selbständiges sonderpädagogisches Fachpersonal (Logopädie und psychomotorische Therapien).

5.4 Stundenlohn

(VP)

Wird das Verwaltungspersonal im Stundenlohn entschädigt, kommt folgende Formel zur Anwendung:

$$\frac{\text{Jahreslohn}}{\text{Stunden (Jahresarbeitszeit; je nach Ferienanspruch)}} = \text{Stundenlohn}$$

Beispiel

Berechnung

$$\frac{\text{Fr. 95'000}}{1894 \text{ Std. (Jahresarbeitszeit; 25 Arbeitstage Ferien)}} = \text{Fr. 50.15}$$

Für sonderpädagogisches Fachpersonal und reine Förderlehrpersonen sind deshalb Stellvertretungsentschädigungen pro Lektion und Ansätze für Zusatzlektionen nicht anwendbar.

Der Anteil für Ferien und Feiertage sowie des 13. Monatslohnes sind auf der Lohnabrechnung auszuweisen. Sind die Anteile im Stundenlohn enthalten (d.h. nicht als Zuschlag gerechnet), gelten folgende Prozentsätze:

Ferienanspruch	Teiler	Anteil Feier- & Ruhetage	Anteil Ferien	Anteil 13. Monatslohn
25 Tage	1'894 Std.	3.3998 %	8.8757%	7.6923 %
27 Tage	1'877 Std.	3.3998 %	9.5858 %	7.6923 %
30 Tage	1'852 Std.	3.3998 %	10.6509 %	7.6923 %
f. Überzeit	2'184 Std.	0 %	0 %	7.6923 %

Beispiel

Enthaltene Anteile

Im Stundenlohn von 40 Franken bei einem 30jährigen Angestellten (25 Tage Ferien) sind folgende Anteile enthalten:

Feier- und Ruhetage	3.3998 %	1.36 Fr.
Ferien	8.8757 %	3.55 Fr.
13. Monatslohn	7.6923 %	3.08 Fr.

5.5 Überstunden / Mehrstunden

(VP)

Generell gibt es bei Anstellungen in Jahresarbeitszeit keine Überstunden, sondern lediglich Minder- oder Mehrstunden welche grundsätzlich kompensiert werden müssen. Ein Anspruch auf Entschädigung besteht nicht. Zudem können lediglich plus 42 beziehungsweise minus 20 Stunden auf das folgende Kalenderjahr übernommen werden. Ausnahmen können in besonderen Fällen bewilligt werden.

Müssen Mehrstunden trotzdem entschädigt werden (bspw. bei einem Austritt), kommen folgende Formeln zur Anwendung. Bei einem Vollpensum kommt der höhere, fixe Stundenteiler zur Anwendung (womit der Stundenansatz tiefer ausfällt), da mit dem Vollpensum Ferien-, Feier- und Ruhetage bereits voll entschädigt wurden.

Anstellung 100 %:

$$\frac{\text{Jahreslohn}}{2'184 \text{ Std.}} = \text{Ansatz Mehrstunden}$$

Anstellung < 100 %:

$$\frac{\text{Jahreslohn}}{\text{Stunden (Jahresarbeitszeit; je nach Ferienanspruch)}} = \text{Ansatz Mehrstunden}$$

Beispiel

Berechnung Anstellung 100 %

$$\frac{\text{Fr. 95'000}}{2184 \text{ Std.}} = \text{Fr. 43.50}$$

Berechnung Anstellung < 100 %

$$\frac{\text{Fr. 95'000}}{1894 \text{ Std. (25 Arbeitstage Ferien)}} = \text{Fr. 50.15}$$

5.6 Leistungsprämie

(VP)

Ausserordentliche Leistungen können mit Leistungsprämien honoriert werden. Diese werden nicht in die Grundbesoldung eingerechnet.

6 Sozialzulagen (LP/VP)

Gesetzeshinweis: **836.1 Gesetz über die Kinder und Ausbildungszulagen**
836.11 Verordnung des RR zum Gesetz über die Kinder- und Ausbildungszulagen
836.21 Reglement der Familienausgleichskasse des Kantons Thurgau
177.22 §§ 18-19
177.223 §§ 19-23
177.250 §§ 10-11

6.1 Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss Bundesrecht (LP/VP)

Es gelten die Bestimmungen des Bundes wobei zusätzlich die kantonalen Gesetze und Verordnungen bestehen.

6.1.1 Anspruch - Höhe (LP/VP)

Für jedes Kind besteht eine Berechtigung zum Bezug einer vollen Zulage. Pro Kind darf nicht mehr als eine Zulage bezogen werden. Die Auszahlung ist aufgrund der Verfügung der Familienausgleichskasse Thurgau vorzunehmen. Die Sozialzulagen werden erstmals im Monat ausgerichtet, in welchem das Ereignis eintritt. Zudem werden sie nur 12 Mal pro Jahr ausbezahlt.

Kinderzulagen

Diese sind grundsätzlich bis zum vollendeten 16. Altersjahr der Kinder erhältlich, werden jedoch, wenn diese wegen einer Krankheit oder einer Behinderung erwerbsunfähig sind, bis zum Monat, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird ausgerichtet. Besteht schon vor Vollendung des 16. Altersjahrs ein Anspruch auf eine Ausbildungszulage, so wird diese anstelle der Kinderzulage ausgerichtet

Zurzeit Fr. 2'400 im Jahr / Auszahlung Fr. 200 pro Monat und Kind

Ausbildungszulagen

Diese gibt es für Jugendliche ab 16 Jahren bis Ende der Ausbildung, längstens jedoch bis zur Vollendung des 25. Altersjahres. Wurde bereits vorher eine nachobligatorische Ausbildung begonnen, besteht frühestens ab vollendetem 15. Altersjahr Anspruch auf die Ausbildungszulage. In diesem Fall wird die Ausbildungszulage anstelle der Kinderzulage ausgerichtet.

Zurzeit Fr. 3'360 im Jahr / Auszahlung Fr. 280 pro Monat und Kind

6.1.2 Zulagenbemessung

(LP/VP)

Es besteht auch bei Teilzeitarbeit Anspruch auf die vollen Kinder- und Ausbildungszulagen, sofern der Lohn mindestens Fr. 612 im Monat bzw. Fr. 7'350 im Jahr beträgt. Darunter besteht kein Anspruch auf Zulagen. Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern werden zusammengezählt. Die Auszahlung richtet sich nach der Verfügung der Familienausgleichskasse Thurgau.

Lehrpersonen, die nur Stellvertretungen übernehmen, haben ebenfalls Anspruch auf Kinder- und Ausbildungszulagen, sofern der Mindestlohn erreicht wird.

Bei Ein- und Austritten innerhalb des Monats wird die Zulage anteilmässig pro Tag ausgerichtet.

Bei Unterbrechung der Ausbildung wird auf die Familienausgleichskasse verwiesen.

6.1.3 Anspruchskonkurrenz

(LP/VP)

Für jedes Kind darf nur eine Zulage ausgerichtet werden. Erfüllen mehrere Personen die Voraussetzungen für den Bezug von Kinder- oder Ausbildungszulagen, richtet sich der Anspruch nach der folgenden Rangordnung, die nicht nur zwischen Mutter und Vater, sondern auch für andere Berechtigte massgebend ist:

1. Die erwerbstätige Person
2. Die Person, welche die elterliche Sorge innehat oder bis zur Mündigkeit innehatte.
3. Bei gemeinsamer elterlicher Sorge oder wenn keine der berechtigten Personen die elterliche Sorge hat, ist in erster Linie anspruchsberechtigt, wer überwiegend mit dem Kind zusammenlebt oder bis zu seiner Mündigkeit lebte.
4. Leben beide Eltern mit dem Kind zusammen, so hat Vorrang, wer im Wohnsitzkanton des Kindes arbeitet.
5. Arbeiten beide oder arbeitet keiner der Elternteile im Wohnsitzkanton des Kindes, so bezieht die Kinder- oder Ausbildungszulagen, wer das höhere AHV-pflichtige Einkommen hat.

Richten sich die Sozialzulagenansprüche der erst- und zweitanspruchsberechtigten Person nach Sozialzulagenverordnungen von zwei verschiedenen Kantonen, so hat die zweitanspruchsberechtigte Person Anspruch auf den Betrag, um den der gesetzliche Mindestsatz in ihrem Kanton höher ist als im anderen. Diese Differenz muss durch den Arbeitnehmer bzw. über den Arbeitgeber bei der Familienausgleichskasse des Zweitkantons beantragt werden.

Hinweis: weitere Informationen:
Sozialversicherungszentrum Thurgau:
<https://www.svztg.ch/>
Vollzug Sozialversicherungen (Schweizerische Eidgenossenschaft):
www.sozialversicherungen.admin.ch

6.2 Ergänzende kantonale Familienzulagen (LP/VP)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Anspruch auf eine Kinder- oder Ausbildungszulage haben zusätzlich Anspruch auf eine kantonale Familienzulage. Dies gilt auch für kurze und befristete Anstellungen wie Stellvertretungseinsätze oder Anstellungen im Stundenlohn.

6.2.1 Anspruch – Höhe (LP/VP)

Voraussetzung für die Gewährung dieser Zulagen ist ein Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen gemäss Bundesrecht. Es ist jedoch nicht von Bedeutung, ob die Kinder- oder Ausbildungszulagen von dritter Seite her entrichtet werden wie z.B. vom Arbeitgeber des anderen Elternteils.

Im Geburtsmonat wird die Zulage für den gesamten Monat ausgerichtet.

Zurzeit Fr. 2'700 im Jahr / Auszahlung Fr. 225 pro Monat und Familie bei Vollpensum

6.2.2 Zulagenbemessung der kantonalen Familienzulage (LP/VP)

Die ergänzenden Familienzulagen gemäss kantonalem Recht an das öffentlich-rechtlich angestellte Personal (Lehrpersonen und übriges Schulgemeindepersonal) richten sich nach dem Arbeitspensum.

Bei Ein- und Austritten innerhalb des Monats wird die Zulage anteilmässig pro Tag ausgerichtet.

Alleinerziehende:

Alleinerziehende Teilzeitangestellte haben Anspruch auf die volle Familienzulage (oder die Differenz dazu) sofern alle nachfolgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- Sie leben getrennt vom anderen Elternteil. Die eigentliche Scheidung ist hierbei keine Voraussetzung;
- Die Kinder leben zur Hauptsache in deren Haushalt (das Sorgerecht ist kein Kriterium);
- Sie üben eine Tätigkeit mit einem Beschäftigungsgrad von mind. 20 % aus;

- Die Zulagen sind nicht oder nur geringer anderweitig erhältlich (z.B. vom ex Ehemann oder Vater).

6.2.3 Anspruchskonkurrenz der kantonalen Familienzulage (LP/VP)

Die Anspruchskonkurrenz entspricht grundsätzlich derjenigen der Kinder- und Ausbildungszulagen. Die Ausrichtung der kantonalen Familienzulage richtet sich nach dem Anspruch pro Arbeitgeber. Ein Arbeitgeber bzw. eine Schulgemeinde darf maximal eine volle Familienzulage pro Familie ausrichten. Es besteht somit eine Anspruchskonkurrenz innerhalb des selben Arbeitgebers bzw. der selben Schulgemeinde. Die Begrenzung der Ausrichtung von maximal einer Familienzulage wird nur innerhalb des selben Arbeitgebers sichergestellt. Eltern, welche in verschiedenen Schulgemeinden beschäftigt sind, können somit summarisch einen Anspruch von mehr als 100 % der Familienzulage haben.

Alleinerziehende mit einem Mindestpensum von 20 % können maximal eine volle Familienzulage beziehen. Mehrfachanstellungen von Alleinerziehenden mit jeweils einem Mindestpensum von 20 % dürfen nicht dazu führen, dass die Familienzulage mehrfach ausgerichtet wird.

Diese Regelung trat per 1.4.18 in Kraft.

6.3 Sozialzulagen bei unbezahlter Urlaub (LP/VP)

Bei zeitlich befristetem unbezahlttem Urlaub werden die Kinder- und Ausbildungszulagen noch während dem laufenden und der 3 folgenden Monate ausgerichtet (sofern Mindestlohn für Sozialzulagen erreicht). Diese Regelung gilt insbesondere auch, wenn Frauen ihren Mutterschaftsurlaub mittels unbezahlten Urlaubs verlängern.

Die kantonale Familienzulage wird hingegen während eines unbezahlten Urlaubes nicht weiter ausgerichtet. Der Anspruch endet mit dem letzten Arbeitstag vor, beziehungsweise beginnt mit dem ersten Arbeitstag nach dem unbezahlten Urlaub.

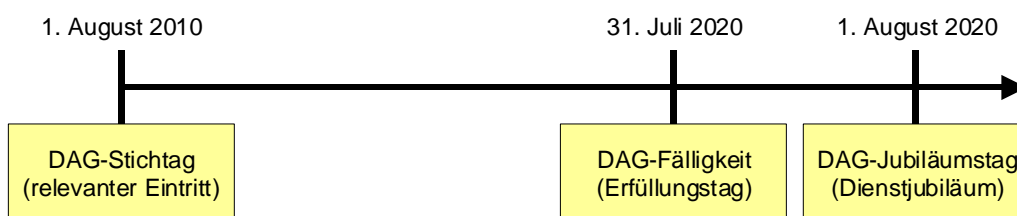
7 Dienstaltersgeschenk (DAG)

(LP/VP)

Gesetzeshinweis: 177.22 § 17
177.223 §§ 14-18
177.250 § 8

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab Erfüllung des 10. sowie aller 5 weiteren ununterbrochen geleisteten Dienstjahre haben Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk (DAG).

Bei einem Austritt nach dem 60. Altersjahr besteht ein anteilmässiger Anspruch für die seit dem letzten Jubiläum geleisteten Dienstjahre.



7.1 Anrechnung der Dienstjahre / Tätigkeiten

(LP/VP)

Bei **Lehrpersonen** wird die ununterbrochene Tätigkeit im thurgauischen Schuldienst (Regelunterricht, integrative Förderung/SHP, Förderbereich, Schulleitung inkl. Funktionsentlastung exkl. Therapie) an Regel-, Sonder-, Berufs- und Mittelschulen angerechnet.

Beim **Verwaltungspersonal** werden die ununterbrochen im Dienste des gleichen Arbeitgebers (Schulgemeinde) getätigten Jahre angerechnet. Dienstjahre bei anderen Arbeitgebern können nicht an die Dienstjahre angerechnet werden.

Wird die Anstellung unterbrochen, beginnt die Zählung der Dienstjahre für das DAG in der Regel wieder von Neuem. Weitere Informationen unter "Berücksichtigung von Unterbrüchen".

Die für das Dienstaltersgeschenk im Kanton Thurgau massgebenden Dienstjahre stimmen meist nicht mit der für die Besoldung massgebenden Lohnposition überein, da beispielsweise bei der Einstufung der Lehrpersonen auch ausserkantonale Lehrtätigkeiten oder andere Berufserfahrungen mitberücksichtigt werden.

Übersicht Geltungsbereich Rechtsstellung

Anstellung / Tätigkeit zum Zeitpunkt des Ereignisses	Untersteht Rechtsstellungsverordnung	Anspruch DAG
Nur Lehrperson	Lehrpersonal	1. DAG nach 10 Jahren Tätigkeit im Thurgauischen Schuldienst (ganzer Kanton).

(z.B. Regelunterricht Primarschule)		
Lehrperson mit Förderunterricht	Lehrpersonal (für ganze Anstellung; sofern auch so angestellt)	1. DAG nach 10 Jahren Tätigkeit im Thurgauischen Schuldienst (ganzer Kanton).
Nur Schulleiter	Staatspersonal (falls kein eigenes Personalreglement)	1. DAG nach 10 Jahren Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber (Schulgemeinde) Tätigkeit bei anderer Schulgemeinde wird nicht mitgezählt.
Schulleiter mit zusätzlicher Lehrtätigkeit	Staatspersonal (für ganze Anstellung) (falls kein eigenes Personalreglement)	1. DAG nach 10 Jahren Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber (Schulgemeinde) Tätigkeit bei anderer Schulgemeinde wird nicht mitgezählt.
Nur Therapie (sonderpädagogische Fachpersonen; ehem. PTM)	sonderpädagogische Fachpersonen (diesbezüglich gelten die Bestimmungen des Staatspersonal) (falls kein eigenes Personalreglement)	1. DAG nach 10 Jahren Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber (Schulgemeinde) Tätigkeit bei anderer Schulgemeinde wird nicht mitgezählt.
Nur übriger Förderunterricht (z.B. Stütz- und Förderunterricht, Unterrichtsassistenz)	Staatspersonal (falls kein eigenes Personalreglement)	1. DAG nach 10 Jahren Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber (Schulgemeinde) Tätigkeit bei anderer Schulgemeinde wird nicht mitgezählt.

7.2 Berücksichtigung von Unterbrüchen (LP/VP)

Wird die Tätigkeit aufgrund einer Kündigung (Austritt) unterbrochen, beginnt die Zählung der Dienstjahre in der Regel für das DAG von neuem, sofern kein Wiedereintritt innert Halbjahresfrist erfolgt.

Bei Unterbrüchen ohne Austritt gilt Folgendes:

- Das bezahlte Bildungssemester, Abwesenheiten aufgrund von Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub und Militärdienst gelten nicht als Unterbruch;
- Unbezahlter Urlaub bis und mit 6 Monate wird mitgezählt resp. verschiebt den DAG Termin nicht;
- Bei unbezahltem Urlaub von mehr als 6 Monaten bis zu einem Jahr werden die Dienstjahre vor dem Unterbruch angerechnet, der Unterbruch selbst jedoch nicht;

- Die Lehrtätigkeit an thurgauischen Sonderschulen sowie thurgauischen Berufs- und Mittelfachschulen wird für die Berechnung des DAG mitgezählt.

7.3 Höhe und Bezug

(LP/VP)

Das DAG des Verwaltungspersonals muss mind. zur Hälfte in Urlaub bezogen werden. Auf Gesuch kann auch ein grösserer Anteil oder gesamte DAG in Urlaub bezogen werden. Ein Monat wird hierbei mit 22 Arbeitstagen berechnet. Das DAG der Lehrpersonen ist hingegen vollständig in bar auszurichten und darf nicht in Ferien umgewandelt werden.

Dienstjahre	DAG Lehrpersonen	DAG Verwaltungspersonal*
10, 15, 20, 30, 35, 40, 45 Dienstjahre:	¼ Monatslohn Vollständig ausbezahlt	½ Monatslohn Mind. die Hälfte (5.5 Arbeitstage) sind in Urlaub zu beziehen
25 Dienstjahre:	½ Monatslohn Vollständig ausbezahlt	1 Monatslohn Mind. die Hälfte (11 Arbeitstage) sind in Urlaub zu beziehen

* Der Bezug des DAG in Form von bezahltem Urlaub hat grundsätzlich innerhalb eines Jahres ab Fälligkeit des DAG zu erfolgen; wo es die dienstlichen Verhältnisse bedingen, kann die Frist verlängert werden. Kann das DAG nicht termingerecht bezogen werden, ist der zusätzlich bewilligte Anteil Urlaub (über 50 % des DAG) auszubezahlen. Bei einem Todesfall wird auch der obligatorisch umzuwandelnde Teil mit dem Besoldungsnachgenuss ausgerichtet.

- Grundlage für die Berechnung des DAG ist immer die lohnmassige Einstufung im Jubiläumsmonat;
- Das DAG ist nur auf der Grundbesoldung bis zu einem maximalen Pensum von 100 % zu entrichten. Überzeit, Zusatzlektionen und Sozialzulagen fallen ausser Betracht;
- Das DAG ist beim 13. Monatslohn mitzuberücksichtigen, sofern das entrichtete DAG diesen Anteil nicht schon bereits enthält;
- Das DAG ist AHV-pflichtig, bis zum Maximalbetrag UVG-pflichtig, jedoch werden keine Pensionskassenbeiträge abgezogen;
- Das DAG ist bei Lehrpersonen immer auszuzahlen. Es kann im Unterschied zum Verwaltungspersonal nicht in Form von zusätzlichem Urlaub bezogen werden.

7.4 Berechnung DAG bei unregelmässigem Pensum (LP/VP)

Bei Mitarbeitenden mit unregelmässigem Pensum variiert der Monatslohn oft von Semester zu Semester nach Massgabe der jeweils erteilten Lektionen oder Stunden. Bei der Ausrichtung des DAG wäre es deshalb nicht richtig, nur auf den Lohn abzustellen, den die betreffende Lehrperson zufälligerweise im Jubiläumsmonat bezieht. Es muss vielmehr von einem Durchschnittspensum ausgegangen werden (auch bei einmaligem Pensumwechsel). Dieses wird wie folgt ermittelt:

Man zählt die in den 5 vorangegangenen Kalenderjahren (20 Quartale) erteilten Beschäftigungsgrade zusammen und berechnet den Durchschnitt. Diese Zahl ist der Berechnung des anteilmässigen Dienstaltersgeschenks zugrunde zu legen.

Ein allfälliger unbezahlter Urlaub in diesem Zeitraum reduziert das durchschnittliche Pensum.

Hinweis: Berechnungshilfe unter: www.av.tg.ch » [Handbuch Volksschule](#) » [Anstellung Schulpersonal](#)

7.5 DAG bei Mehrfachanstellungen (LP/VP)

Wenn ein Arbeitnehmer in mehreren Schulgemeinden angestellt ist, übernehmen diese das DAG anteilmässig. Bei Verwaltungspersonal wird nur die Tätigkeit in derselben Schulgemeinde berücksichtigt.

7.6 DAG-Anteil bei Austritt nach 60. Altersjahr (LP/VP)

Bei einem Austritt nach dem vollendeten 60. Altersjahr besteht ein anteilmässiger Anspruch für die seit dem letzten Dienstjubiläum geleisteten Dienstjahre, wobei die Pensionierung keine Anforderung ist. Der Mitarbeitende muss also bei Austritt mindestens über 10 Dienstjahre verfügen. Ein Mitarbeitender, welcher mit 58 Jahren eingetreten ist und mit 63 Jahren in den Ruhestand tritt, hat somit keinen DAG-Anspruch – wie alle übrigen Mitarbeitenden mit weniger als 10 Dienstjahren.

Hinweis: Berechnungshilfe unter: www.av.tg.ch » [Handbuch Volksschule](#) » [Anstellung Schulpersonal](#)

7.7 Handhabung Spezialfälle (LP/VP)

7.7.1 Beispiele: Anspruch bei unterschiedlichen Rechtsstellungen (LP/VP)

Alle Beispiele sind auf die Frage ausgerichtet, ob Anspruch auf ein DAG per 31.7.2018 besteht. Zudem betreffen alle Tätigkeiten den Kanton Thurgau. Ausserkantonale Tätigkeiten werden nicht mitgezählt.

Jetzt Lehrperson Volksschule, vorher andere Tätigkeit

Tätigkeit	Anspruch DAG
<ul style="list-style-type: none"> Seit 3 Jahren Lehrperson Volksschule in Schulgemeinde B; Vorher 7 Jahre Lehrperson Schulgemeinde A 	Anspruch auf das DAG besteht. 10 Jahre ununterbrochener Thurgauischer Schuldienst. Lehrtätigkeit im ganzen Kanton wird mitgezählt.



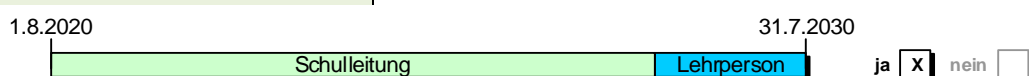
<ul style="list-style-type: none"> Seit 8 Jahren Lehrperson Volksschule; Vorher 2 Jahre Berufsschule 	Anspruch auf das DAG besteht. 10 Jahre ununterbrochener Thurgauischer Schuldienst. Die Tätigkeit an einer Berufsschule (auch Mittelschule, Sonderschule) wird mitgezählt.
--	--



<ul style="list-style-type: none"> Seit 6 Jahren Lehrperson; Vorher 4 Jahre Stütz- und Förderunterricht (S+F) 	Anspruch auf das DAG besteht. 10 Jahre ununterbrochener Thurgauischer Schuldienst. Die Tätigkeit für S+F wird mitgezählt.
---	--



<ul style="list-style-type: none"> Seit 2 Jahren Lehrperson; Vorher 8 Jahre Schulleitung 	Anspruch auf das DAG besteht. 10 Jahre ununterbrochener Thurgauischer Schuldienst. Die Tätigkeit in der Schulleitung wird mitgezählt.
--	--



• Seit 9 Jahren **Lehrperson**;
• Vorher 1 Jahre **Berufspraktikum**

Anspruch auf das DAG besteht.
10 Jahre ununterbrochener Thurgauischer Schuldienst. Das Berufspraktikum wird mitgezählt.



• Seit 3 Jahren **Lehrperson**;
• Vorher 7 Jahre **Therapie** (Logopädie)

Kein Anspruch auf das DAG.
Die Tätigkeit als Logopädin/Logopäde gilt nicht als Tätigkeit im Thurgauischer Schuldienst. Somit beginnt die Zählung am 1.8.2007 von neuem.



Zum Zeitpunkt der DAG-Fälligkeit gilt die RSV für Lehrpersonal. Somit werden alle Tätigkeiten, welche zum Thurgauischen Schuldienst zählen miteingerechnet. Die Therapie-Tätigkeit zählt nicht zum Thurgauischen Schuldienst.

Es ist nicht relevant, ob die Tätigkeit vor der Tätigkeit als Lehrperson in der selben Schulgemeinde geleistet wurde.

Jetzt Schulleiter, vorher andere Tätigkeit

Tätigkeit	Anspruch DAG
<ul style="list-style-type: none"> Seit 3 Jahren Schulleiter in Schulgemeinde B; Vorher 7 Jahre Lehrperson in Schulgemeinde A 	<p>Kein Anspruch auf das DAG. Seit 3 Jahren in der selben Schulgemeinde. Tätigkeiten in anderen Schulgemeinden (anderem Arbeitgeber) werden nicht mitgezählt.</p>



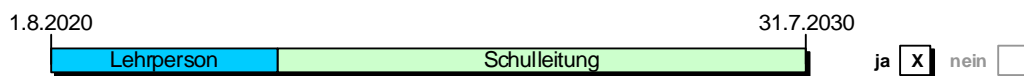
• Seit 4 Jahren **Schulleiter mit Lehrtätigkeit** in Schulgemeinde B;
• Vorher 6 Jahre **Lehrperson** in Schulgemeinde A

Kein Anspruch auf das DAG.
Seit 4 Jahren in der selben Schulgemeinde. Tätigkeiten in anderen Schulgemeinden (anderem Arbeitgeber) werden nicht mitgezählt. Gilt für die ganze Anstellung als Schulleiter.



• Seit 7 Jahren **Schulleiter**;
• Vorher 3 Jahre **Lehrperson** in der selben Schulgemeinde

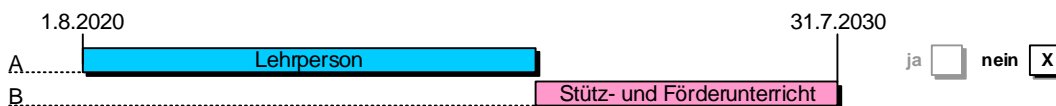
Anspruch auf das DAG besteht.
10 Jahre ununterbrochene Tätigkeit in der selben Schulgemeinde (gleicher Arbeitgeber). Art der Tätigkeit spielt keine Rolle.



Zum Zeitpunkt der DAG-Fälligkeit gilt die RSV für Staatspersonal. Es werden nur Dienstjahr beim gleichen Arbeitgeber (Schulgemeinde) mitgezählt. Die Art der Tätigkeit spielt keine Rolle. Unterrichtet der Schulleiter zusätzlich, gilt er trotzdem für die ganze Anstellung als Schulleiter.

Andere Tätigkeit

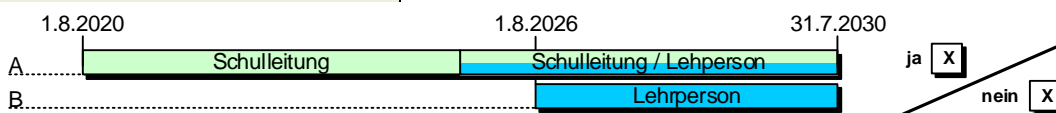
Tätigkeit	Anspruch DAG
<ul style="list-style-type: none"> Seit 4 Jahren Stütz- und Förderunterricht (S+F) in Schulgemeinde B; Vorher 6 Jahre Lehrperson in Schulgemeinde A 	<p>Kein Anspruch auf das DAG.</p> <p>Seit 4 Jahren in der selben Schulgemeinde. Tätigkeiten in anderen Schulgemeinden (anderem Arbeitgeber) werden nicht mitgezählt.</p>



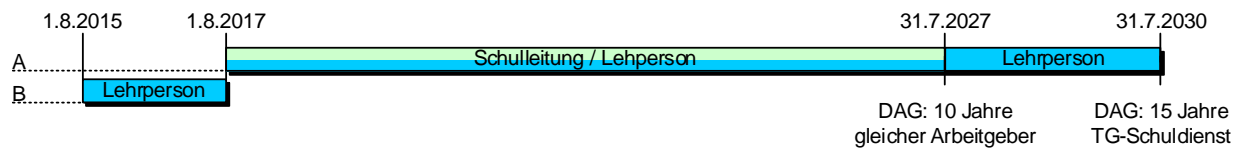
Zum Zeitpunkt der DAG-Fälligkeit gilt die RSV für Staatspersonal. Es werden nur Dienstjahr beim gleichen Arbeitgeber (Schulgemeinde) mitgezählt.

Spezialfall: Schulleiter mit Lehrtätigkeiten in 2 Schulgemeinden

Tätigkeit	Anspruch DAG
<ul style="list-style-type: none"> Seit 10 Jahren Lehrperson in Schulgemeinde B; Seit 6 Jahren Schulleiter in Schulgemeinde A; Seit 4 Jahren Schulleitung und Lehrperson in Schulgemeinde A 	<p>Teilweise Anspruch auf ein DAG.</p> <p>Es werden 2 DAG-Stichtage geführt. Für die Anstellung in Schulgemeinde B als Lehrperson besteht ein Anspruch auf das DAG (10 Jahre ununterbrochene Tätigkeit im thurgauischen Schuldienst).</p> <p>Für die Schulleitungsanstellung (inkl. Lehrperson) in Schulgemeinde A wird ein neuer DAG-Stichtag mit Beginn der Anstellung gesetzt.</p>



<ul style="list-style-type: none"> 10 Jahre Schulleitung und Lehrperson in Schulgemeinde A; Vorher 2 Jahre Lehrperson in Schulgemeinde B; Seit 3 Jahren nur noch Lehrperson in Schulgemeinde A; 	<p>Anspruch auf das DAG besteht.</p> <p>10 Jahre ununterbrochener thurgauischer Schuldienst. Die Tätigkeit in der Schulleitung wird mitgezählt.</p> <p>Da vor 3 Jahren bereits ein DAG ausbezahlt wurde, muss darauf geachtet werden, dass das DAG nur für die letzten 3 Jahre ausbezahlt wird. D.h. das Pensum davor wird nicht mitgezählt (keine 2 DAGs für den gleichen Zeitraum).</p>
---	---



7.7.2 Berechnungsbeispiel: DAG bei unterschiedlichen Einreihungen (LP/VP)

Tätigkeit

- Seit knapp 2 Jahren **Lehrperson** mit zusätzlichem **Stütz- und Förderunterricht (S+F)**
- Vorher gut 8 Jahre **Lehrperson** in der selben Schulgemeinde



Für das DAG ist der Lohn gemäss Jubiläumsmonat relevant. In diesem Beispiel wird die Lehrperson für den S+F-Unterricht tiefer entlohnt als für die Lehrtätigkeit. Somit muss das DAG getrennt berechnet werden.

Anteil Lehrtätigkeit

Erfassungen

Jahreslohn 100%: 103'266.80

Fälligkeit DAG: 01.08.2018

Dienstjahre: 15 Jahre

Pensum:

	Anzahl Monate	Unterrichtsl. à	Pflichtlekt.
Beispiel	7	30	30
	5	25	30
Ø	12	27.9	30

2017	12	19	30
Ø	12	19.0	30

2016	12	19	30
Ø	12	19.0	30

	Anzahl Monate	Unterrichtsl. à	Pflichtlekt.
2015	12	19	30
Ø	12	19.0	30

2014	6	19	30
	6	15	30
Ø	12	17.0	30

2013	12	15	30
Ø	12	15.0	30

Durchschnittliches Pensum: 17.8 / 30

Berechnung

DAG bei Vollpensum: 2'151.40

Tatsächliches DAG: 1'276.50 *inkl. Anteil 13. Monatslohn* 1'178.31 *exkl. Anteil 13. Monatslohn*

Anteil S+F-Unterricht

Erfassungen

Jahreslohn 100%: 74'963.85

Fälligkeit DAG: 01.08.2018

Dienstjahre: 10 Jahre

Pensum:

	Anzahl Monate	à	Unterrichts- lekt.	/	Pflichtlekt.
Beispiel	7	à	30	/	30
	5	à	25	/	30
		à		/	
		à		/	
Ø	12	à	27.9	/	30

2017	12	à	10	/	30
Ø	12	à	10.0	/	30

2016	9	à	10	/	30
	3	à	0	/	30
Ø	12	à	7.5	/	30

	Anzahl Monate	à	Unterrichts- lekt.	/	Pflichtlekt.
2015	12	à	0	/	30
Ø	12	à	0.0	/	30

2014	12	à	0	/	30
Ø	12	à	0.0	/	30

2013	12	à	0	/	30
Ø	12	à	0.0	/	30

Durchschnittliches Pensum 3.5 / 30

Berechnung

DAG bei Vollpensum: 1'561.75

Tatsächliches DAG: 182.20

inkl. Anteil 13. Monatslohn

168.18

exkl. Anteil 13. Monatslohn

Total

Durchschnittliches Pensum: 21.3 / 30

Berechnung

Tatsächliches DAG: 1'458.70

inkl. Anteil 13. Monatslohn

8 Unverschuldete Arbeitsverhinderung (LP/VP)

Nachfolgend werden die Bestimmungen zur Besoldung und die Folgen auf das Anstellungsverhältnis bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung ausgeführt.

8.1 Krankheit und Unfall (LP/VP)

Gesetzeshinweis: 177.112 §§ 21, 41, 47
177.22 §§ 20, 21
177.223 §§ 31-38, 54
177.250 § 11

Kann eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls die Arbeit voll oder teilweise nicht ausführen, besteht in der Regel Anspruch auf Lohnfortzahlung für einen gewissen Zeitraum.

8.1.1 Unbefristet Angestellte (LP/VP)

Bei Krankheit und Unfall erhalten unbefristet angestellte Mitarbeitende während eines Jahres den vollen Lohn und während eines weiteren Jahres 80 % davon.

Bei einer teilweisen Arbeitsunfähigkeit wird ihr im 2. Jahr nur der Krankenlohn um 20 % gekürzt.

Beispiel

Eine Lehrperson ist zu 60 % arbeitsunfähig und arbeitet die anderen 40 %. Im 1. Jahr erhält sie 100 % des Lohns. Im 2. Jahr erhält sie für die 40 %, welche sie arbeitet, den ungekürzten Lohn und für die anderen 60 % noch 80 % des Lohns. Total wird der Lehrperson 88 % des Lohnes ausbezahlt.

Das 2. Jahr beginnt in dem Zeitpunkt, in welchem das 1. Jahr auf das Monatsende aufgerundet abgeschlossen ist. Die zeitliche Ausrichtung des Lohnes im Falle von Krankheit und Unfall ist unabhängig vom Grad der Arbeitsunfähigkeit auf diese 2 Jahre beschränkt.

Wird nach dem Bezug der gesamten 2 Jahre Lohnfortzahlung weitergearbeitet, muss ein erneuter Anspruch auf Lohnfortzahlung wieder erarbeitet werden. Die wieder erarbeitete Lohnfortzahlung entspricht dabei der Dauer, der gearbeiteten Arbeitszeit (bis max. 2 Jahre), sofern sie mind. 1 Monat gearbeitet hat.

Beispiel

Eine Lehrperson ist 24 Monate krank. Sie arbeitet danach Teilzeit weiter. Nach 12 Monaten tritt ein Rückfall ein. Sie erhält den Lohn für weitere 12 Monate zu 100 %.

8.1.2 Befristet Angestellte

(LP/VP)

Unabhängig des Verhinderungsgrundes erlischt der Lohnanspruch spätestens mit dem Anstellungsende (Fristablauf) gemäss Anstellungsentscheid.

Werden befristet Angestellte aufgrund Krankheit, Unfall und Militär ohne eigenes Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, haben sie folgendermassen Anspruch auf Besoldung:

- Wurde das Dienstverhältnis für mindestens 3 Monate eingegangen, besteht Anspruch auf 3 Wochen Lohnfortzahlung. Dies gilt auch, wenn der Endzeitpunkt der Anstellung nicht im Voraus festgelegt werden kann (z.B. Ende der Anstellung mit Rückkehr der abwesenden Lehrperson).
Der Besoldungsanspruch verlängert sich für jeden zusätzlich geleisteten Dienstmonat 1 Woche.
- Wurde das Dienstverhältnis für weniger als 3 Monate eingegangen, besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung.
- Dauert das Dienstverhältnis ohne Unterbruch über 1 Jahr, gelten dieselben Bestimmungen wie für unbefristet Angestellte.
- Stellvertreter, die das 63. Altersjahr erreicht haben, erhalten den Krankenlohn während höchstens 3 Wochen, auch wenn sie mehr als 3 Monate arbeiten.
- Saisonale Anstellungen: im ersten Jahr der Anstellung gelten die selben Bestimmungen wie für die übrigen befristeten Anstellungen. Ab dem zweiten Jahr besteht Anspruch wie bei unbefristeten Anstellungen.

8.1.3 Teilzeitbeschäftigte

(LP/VP)

Bei Teilzeitbeschäftigten werden die Ansprüche anteilmässig nach dem Beschäftigungsgrad bemessen. Bei einer unregelmässigen Beschäftigung werden die Ansprüche bei kürzeren, krankheitsbedingten Abwesenheiten nach Möglichkeit entsprechend dem geplanten Einsatz berechnet. Lässt sich die massgebliche Besoldung nicht nach dem vorgesehenen Beschäftigungsgrad ermitteln, ist sie nach dem durchschnittlichen oder dem Beschäftigungsgrad in der gleichen Beschäftigungsperiode des Vorjahres zu berechnen.

Folglich haben in der Regel auch Teilzeitbeschäftigte mit Entschädigung im Lektorenansatz oder Stundenlohn Anspruch auf Lohnfortzahlung infolge Krankheit / Unfall.

8.1.4 Sozialzulagen (LP/VP)

Da weiterhin Lohn ausgerichtet wird, besteht auch während der Lohnfortzahlung Anspruch auf allfällige Kinder- und Ausbildungszulagen. Auch allfällige kantonale Familienzulagen werden weiter ausgerichtet.

8.1.5 Taggeldversicherung (LP/VP)

Es muss beachtet werden, dass Taggelder der Kranken- sowie Unfalltaggeldversicherungen nicht AHV/ALV- und NBU-pflichtig sind. Das Personal ist darauf hinzuweisen, dass bei längerem Unterbruch möglicherweise eine Beitragslücke in der AHV-Versicherung entstehen kann. Der Leistungsanspruch im Bereich Nichtbetriebsunfall bleibt unverändert.

Gemäss Besoldungsverordnung hat die Lehrperson Anspruch auf 100 % beziehungsweise 80 % ihres Lohnes. Da Versicherungsleistungen nicht AHV-pflichtig sind, erhält die Lehrperson, sobald die Versicherung einsetzt, somit netto einen höheren Lohn.

Eine Weiterverrechnung der Versicherungsbeiträge an die Lehrperson ist nicht gestattet. Die Lehrperson hat Anspruch auf 100 % beziehungsweise 80 % ihres Lohnes. Entsprechend versichert die Schulgemeinde ihr eigenes Risiko und trägt auch die Beiträge dafür.

8.1.6 Pensionskasse (LP/VP)

Die beitragspflichtige Besoldung für die Pensionskasse beträgt im zweiten Jahr unverändert 100 %. Die Beiträge von Arbeitgeber und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bleiben also gleich wie im ersten Jahr. Das bedeutet, dass die Nettobesoldung aufgrund der unveränderten PK-Beiträge im 2. Jahr nicht ganz 80 % beträgt. Dafür profitieren die Versicherten später vom höheren Pensionskassen-Sparkapital.

Weitere Informationen erteilt die [Pensionskasse Thurgau](#).

8.1.7 Meldepflichten IV / Pensionskasse (LP/VP)

Wenn eine Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall länger dauert und der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme ungewiss ist, besteht die Verpflichtung:

- die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter auf die IV-Anmeldung aufmerksam zu machen;
- die Pensionskasse zu informieren (ab einer Dauer der Arbeitsunfähigkeit von 6 Monaten).

8.1.8 Krankheit oder Unfall während den Ferien (LP/VP)

Bei Erkrankung/Unfall während den Ferien, die eine ärztliche Behandlung erfordern und die Erholung wesentlich einschränken, dürfen die Ferien vorzeitig abgebrochen und der Restanspruch später nachbezogen werden. Ein Nachbezug während der Unterrichtszeit ist für Lehrpersonen nicht möglich. Es kann ein ärztliches Zeugnis verlangt werden.

8.1.9 Beendigung Anstellungsverhältnis (LP/VP)

Bei unbefristet Angestellten endet das Dienstverhältnis mit Ablauf der Lohnfortzahlung. Eine Weiterbeschäftigung zum "arbeitsfähigen" Beschäftigungsgrad ist möglich, wobei die Anstellung neu zu definieren ist. Es besteht jedoch kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung zum reduzierten Beschäftigungsgrad.

Bei befristet Angestellten endet die Anstellung mit Fristablauf, auch wenn die Lohnfortzahlung vorher ausläuft.

Eine Kündigung seitens Arbeitgeber ist während einer Arbeitsunfähigkeit infolge Unfall / Krankheit nicht zulässig und nichtig. Dies ist auch der Fall, wenn die Mitarbeiterin respektive der Mitarbeiter nur teilweise arbeitsunfähig ist (Kündigungsschutz).

Spezifische Bestimmung kurz vor der Pensionierung

Wenn eine erkrankte oder verunfallte Lehrperson kurz vor dem Pensionierungsalter steht, endet das Arbeitsverhältnis bei voraussichtlich andauernder voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit oder Unfall in der Regel auf Ende des Semesters, in dem sie das 64. Altersjahr vollendet hat, sofern während eines Jahres Leistungen zufolge Krankheit oder Unfall ausbezahlt wurden.

8.2 Besoldung im Todesfall (Besoldungsnachgenuss) (LP/VP)

Gesetzeshinweis: 177.22 § 25
177.223 § 42
411.114 § 12

Grundsätzlich endet das Arbeitsverhältnis mit dem Todestag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeitenden.

Oblag dem verstorbenen Angestellten die Versorgung von Hinterbliebenen, wird die Besoldung bis zum Ende des 3. Monats, der dem Sterbemonat folgt, weiter bezahlt. Stirbt ein Angestellter während der Kündigungszeit, erlischt der Anspruch auf Besoldungsnachgenuss spätestens mit dem Tag der vorgesehenen Auflösung des Dienstverhältnisses.

8.3 Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutz

(LP/VP)

Gesetzeshinweis: 177.22 § 23
177.223 § 41

Während des obligatorischen Militärdienstes, des Zivildienstes und des Zivilschutzes wird die volle Besoldung ausgerichtet. Dieser Grundsatz erfährt eine Einschränkung, wenn der Militärdienst im Vergleich zur Dauer des Dienstverhältnisses unverhältnismäßig lang ist, namentlich bei Rekrutenschulen und Beförderungsdiensten.

Die volle Besoldung wird nur während einer Dauer ausbezahlt, die einem Viertel der bisherigen Dauer des Dienstverhältnisses entspricht. Nachher erfolgt eine Kürzung, und zwar um:

- 15 % für Personen mit Anspruch auf Sozialzulagen
- 30 % bei allen übrigen Personen

Bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses nach Ablauf des Militärdienstes wird die Kürzung in Monatsraten im Verhältnis zur weiteren Dauer zurückbezahlt.

Die Lehrperson hat keinen Anspruch auf die EO-Leistungen, auch wenn die Dienstleistung während den Schulferien erfolgt ist. Diese stehen dem Arbeitgeber zu.

8.4 Kürzung Ferienanspruch Verwaltungspersonal

(VP)

Beim Verwaltungspersonal ist zu beachten, dass längere Abwesenheiten infolge Krankheit/Unfall, Militär-/Schutz-/Zivildienstes oder unbezahlten Urlaub eine Kürzung des Ferienanspruchs zur Folge haben. Die Regelungen sind im Kapitel "Beschäftigungsgrad / Arbeitszeit" ersichtlich.

9 Mutterschaftsurlaub

(LP/VP)

Gesetzeshinweis: **SR 834.1 Erwerbsersatzgesetz (EOG)**
177.22 § 22
177.223 § 39, 40
411.114 § 37a

Im Gegensatz zum Bundesrecht, welches einen 14-wöchigen bezahlten Urlaub nach der Geburt vorsieht, gewährt der Kanton Thurgau seinem Personal einen 16-wöchigen bezahlten Urlaub. Dieser gliedert sich im Regelfall in 2 Wochen Schwangerschafts- und 14 Wochen Mutterschaftsurlaub. Der Urlaub ist im Kanton Thurgau zu 100 % bezahlt, während das Bundesrecht (sowie die EO-Rückerstattung) nur 80 % des AHV-pflichtigen Einkommens und maximal 220 Fr. pro Tag vorsieht.

9.1 Voraussetzungen für bezahlten Urlaub

(LP/VP)

Eine Mitarbeiterin hat Anspruch auf besoldeten Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub, wenn sie während der 9 Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des AHV-Gesetzes obligatorisch versichert gewesen war und in dieser Zeit mindestens 5 Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat. Zudem muss sie zum Zeitpunkt der Niederkunft noch im Dienste einer Schulgemeinde stehen. Sie hat keinen Anspruch gegenüber der Schulgemeinde, wenn das Arbeitsverhältnis vor der Niederkunft endet. Sofern die übrigen Bedingungen erfüllt sind, besteht in diesem Fall jedoch Anspruch auf die EO-Entschädigung.

Bei einer Frühgeburt muss die folgende minimale Versicherungsdauer erfüllt sein:

- 6 Monate bei einer Niederkunft vor dem 7. Schwangerschaftsmonat;
- 7 Monate bei einer Niederkunft vor dem 8. Schwangerschaftsmonat;
- 8 Monate bei einer Niederkunft vor dem 9. Schwangerschaftsmonat.

Wird das Kind tot geboren oder stirbt es bei der Geburt, besteht nur dann ein Anspruch auf Mutterschaftsurlaub, wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.

9.2 Beginn und Dauer des Urlaubs

(LP/VP)

Der bezahlte Schwanger- und Mutterschaftsurlaub dauert 16 Wochen, wobei sich dieser im Regelfall in 2 Wochen Schwangerschaftsurlaub vor der Niederkunft und 14 Wochen Mutterschaftsurlaub nach der Niederkunft aufteilt.

Die werdende Mutter hat der vorgesetzten Stelle den ärztlich errechneten Niederkunfts-termin und die Wünsche bezüglich Weiterbeschäftigung spätestens **3 Monate** vor dem Termin bekannt zu geben.

In der Regel ist der Urlaub genau 2 Wochen, unabhängig des Wochentages, vor dem ärztlich errechneten Niederkunftstermin anzutreten. Um Kurzeinsätze von Stellvertretungen zu vermeiden, kann die Schulgemeinde im Einverständnis mit der Lehrerin den Beginn des Schwangerschaftsurlaubs zur Abgleichung mit dem Schulferienbeginn oder -ende um höchstens **2 Wochen** vorverlegen oder **1 Woche** später festlegen. Dies gilt nur für Lehrpersonen. Bei Verwaltungspersonal, besteht keine Möglichkeit, den Schwangerschaftsurlaub im Zusammenhang mit Ferien zu verschieben.

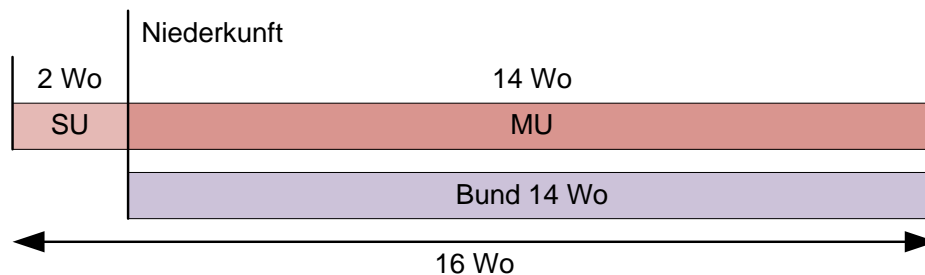
Bei einer Geburt vor dem ärztlichen Niederkunftstermin muss der Urlaub, sofern er nicht bereits angetreten worden ist, per sofort bezogen werden. Dies ändert jedoch nichts am Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Urlaub.

Bei einer Geburt nach dem ärztlich errechneten Niederkunftstermin besteht gemäss Bundesrecht dennoch Anspruch auf 14 Wochen anschliessenden Mutterschaftsurlaub. Bei dieser Konstellation kann es jedoch sein, dass am Schluss noch unbezahlter Urlaub genommen werden muss, da der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub gegenüber der Schulgemeinde bereits aufgebraucht ist. Dieser unbezahlte Urlaub ist jedoch für die Mitarbeiterin zu 80 % (max. 220 Fr. pro Tag) durch die EO gedeckt.

Beispiel

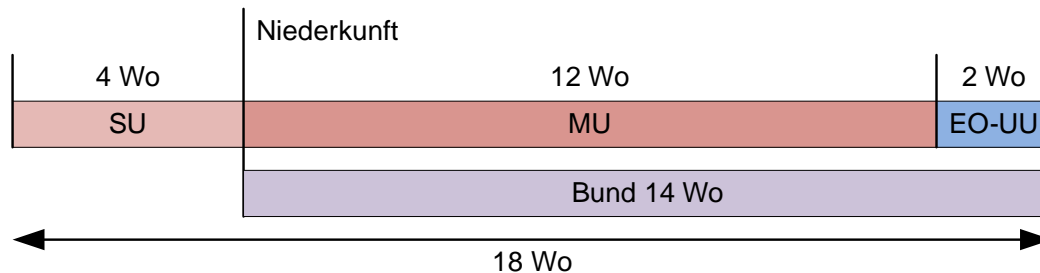
Geburt am ärztlichen Termin:

2 Wo. Schwangerschaftsurlaub (SU); 14 Wo. Mutterschaftsurlaub (MU).



2 Wo. "verspätete" Geburt:

4 Wo. SU da das Kind 2 Wochen nach dem ärztlichen Niederkunftstermin geboren wurde; 12 Wochen MU; 2 Wo. EO-bedingter unbezahlter Urlaub.



Ein EO-bedingter zusätzlicher Urlaub wird wahrscheinlicher, wenn der Schwangerschaftsurlaub in Zusammenhang mit Ferien vorverschoben wird. ***Dies daher, weil das Bundesgesetz vorschreibt, dass die Mutter Anrecht auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub hat, der am Tag der Niederkunft beginnt.***

Unterrichtsfreie Zeit, Ausfälle wegen Krankheit oder Unfall, Urlaube sowie Feier- und Ruhetage führen nicht zu einer Unterbrechung des Schwangerschafts-/ Mutterschaftsurlaubs und geben keinen Anspruch auf Abgeltung oder Nachgewährung.

9.3 Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs bei Spitalaufenthalt des Kindes

Muss das Kind direkt nach Geburt für mindestens 2 Wochen im Spital bleiben, kann der Mutterschaftsurlaub für die Dauer zwischen Niederkunft bis zur Heimkehr verlängert werden, jedoch maximal bis zu 56 Tage. Damit soll das achtwöchige Arbeitsverbot nach der Geburt überbrückt werden können. Für diese Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs besteht Anspruch auf EO-Rückerstattung zu den üblichen Konditionen. Die Besoldung beträgt 100 %.

Anspruch auf Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs besteht nur, wenn zum Zeitpunkt der Geburt ein Arbeitsverhältnis nach Ende des Mutterschaftsurlaubs besteht. Folglich besteht auch Anspruch bei einem unbezahlten Urlaub nach dem Mutterschaftsurlaub. Der unbezahlte Urlaub wird entsprechend reduziert. Wurde das Arbeitsverhältnis hingegen vor der Niederkunft auf Ende des Mutterschaftsurlaubs gekündigt, besteht kein Anspruch auf Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs.

9.4 Absenzen vor dem Urlaub

Ärztlich attestierte, schwangerschaftsbedingte Absenzen vor dem Urlaub werden gleich gehandhabt wie Abwesenheiten bei Krankheit. Diese Abwesenheiten werden an die 2 Jahre Lohnfortzahlung bei Krankheit angerechnet. Dauert die Absenz bis zur Geburt, beginnt der Schwangerschaftsurlaub ordentlich 2 Wochen vor ärztlich bestimmtem Niederkunftstermin.

9.5 Besoldung während des Mutterschaftsurlaubs (LP/VP)

Es sind auch dann 16 Wochen bezahlter Urlaub zu gewähren, wenn das Dienstverhältnis nicht weitergeführt wird.

Der 16-wöchige Urlaub ist für die Mitarbeiterin zu 100 % bezahlt. Basis für die Besoldung während des Urlaubs ist der Lohn im Monat vor dem ärztlichen Niederkunftstermin. Wenn die Mitarbeiterin in einem unregelmässigen Pensum beschäftigt ist, gilt der Durchschnittslohn der letzten 12 Monate. Ein einmaliger Pensenwechsel gilt nicht als unregelmässiges Pensum.

Ist die Mitarbeiterin befristet angestellt und endet die Anstellung während dem Mutterschaftsurlaub, ist sie nur für die Zeit der Anstellung besoldet. Jedoch hat sie für die restliche Zeit des Mutterschaftsurlaubs Anrecht auf das EO-Taggeld (siehe EO-Rückerstattung).

Vom Lohn während dem Schwangerschafts-/Mutterschaftsurlaub sind die üblichen prozentualen Abzüge für AHV, EO, IV, NBU vorzunehmen. Für die Pensionskasse ist jedoch der vorangehende Lohn massgebend.

Bemerkung:

Da der Lohn während des Mutterschaftsurlaubs von der Schulgemeinde zu 100 % bezahlt wird, gibt es im Normalfall keine Probleme bei der Lohnberechnung. Der Mutterschaftsurlaub kann diesbezüglich meist ignoriert werden, wie bei einer andern bezahlten Absenz. Mehr Probleme gibt es jedoch, wenn noch andere Fakten wie z.B. ein unbezahlter Urlaub hineinspielen.

Für solche Sonderfälle ist eine Berechnungshilfe vorhanden.

Hinweis: Berechnungshilfe unter: www.av.tg.ch » [Handbuch Volksschule](#) » [Anstellung Schulpersonal](#)

9.6 EO-Rückerstattungen

(LP/VP)

Gemäss versicherungstechnischen Grundsätzen hat **die Schulgemeinde** für die Zeit ab der Geburt einen Anspruch auf die EO Leistungen, während der die Mitarbeiterin von der Schulgemeinde den Lohn erhält. Wenn eine EO-bedingte Verlängerung des Urlaubs entsteht (siehe Abschnitt „Beginn und Dauer des Urlaubs“), wird die Lehrerin in dieser Zeit nicht von der Schulgemeinde entschädigt, sondern erhält das EO-Taggeld für diese Zeit.

Das Taggeld der EO beträgt 80 % des vorangegangenen Lohnes, jedoch nicht mehr als 220 Fr. pro Tag. Somit muss die Schulgemeinde den Rest des Lohnes selbst decken. Der Anspruch muss schriftlich, **spätestens 1 Monat nach Niederkunft** beim Sozialversicherungszentrum TG beantragt werden.

Hinweis: Das entsprechende fünfseitige Formular ist unter der folgenden Internetadresse auffindbar: www.svztg.ch

9.7 Beendigung Anstellungsverhältnis (LP/VP)

Wenn die Mitarbeiterin wegen Mutterschaft die Stelle aufgeben will, sollte sie auf das Ende des bezahlten Mutterschaftsurlaubs kündigen, damit sich am Anspruch nichts ändert.

Hierbei kann namentlich auf "Ende des Mutterschaftsurlaubs" gekündigt werden. Von der Kündigung auf einen genauen Termin ist abzuraten, da sich der Urlaub mit Geburt nach dem ärztlichen Niederkunftstermin noch verlängern kann.

Lehrerinnen können als Ausnahme zu den ordentlichen Kündigungsfristen 3 Monate vor dem ärztlichen Niederkunftstermin auf Ende des Mutterschaftsurlaubs kündigen. Ansonsten kann unter Einhaltung der Kündigungsfrist nur auf Ende Semester gekündigt werden. Beim Verwaltungspersonal gelten ohne Ausnahme die ordentlichen Kündigungsfristen.

Eine Kündigung seitens Arbeitgeber ist nicht während der Schwangerschaft und der 16 Wochen nach Geburt nicht zulässig.

9.8 Unbezahlter Urlaub nach Mutterschaftsurlaub (LP/VP)

Viele Mitarbeiterinnen möchten nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs einen unbezahlten Urlaub beziehen. Ein Anspruch hierauf besteht ausschliesslich in folgenden Fällen:

- Verlängerung des Urlaubs wenn gesamthaft bereits 16 Wochen bezogen jedoch die 14 Wochen nach Niederkunft gemäss Bundesrecht noch nicht abgelaufen sind (EO-bedingter unbezahlter Urlaub; siehe "Beginn und Ende des Urlaubs");
- wenn der Zustand des Neugeborenen eine Rückkehr an den Arbeitsplatz vorerst nicht zulässt. In diesem Fall kann an den Mutterschaftsurlaub anschliessend ein Urlaub von längstens 3 Monaten gefordert werden.

Ansonsten besteht kein Anspruch auf unbezahlten Urlaub und es liegt im **Ermessen des Arbeitgebers**, ob der Mitarbeiterin ein unbezahlter Urlaub gewährt wird.

9.9 Änderung Beschäftigungsgrad nach Urlaub

(LP/VP)

Viele Mitarbeiterinnen möchten ihre Erwerbstätigkeit nach der Niederkunft nicht aufgeben, sondern mit reduziertem Pensum weiterführen. Im gegenseitigen Einvernehmen, kann eine Änderung des Beschäftigungsgrades problemlos erfolgen. Die Reduktion des Arbeitspensums ist auf den Beginn des unbezahlten Urlaubs bzw. wenn kein solcher vorgesehen ist, auf den Wiedereintritt zu terminieren. Unbezahlter Urlaub mit dem bisherigen Beschäftigungsgrad ist nicht möglich (Relevanz bzgl. Arbeitgeberbeiträgen für Sozialversicherungen).

Es besteht jedoch kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung mit reduziertem Pensum. Wenn eine Reduktion nicht möglich ist, läuft das bisherige Dienstverhältnis mit früherem Beschäftigungsgrad weiter.

Es ist zu empfehlen, die Frage der Weiterbeschäftigung vor den entsprechenden Kündigungsfristen zu klären. Möchte die Mitarbeiterin nicht zum bisherigen Beschäftigungsgrad weiter arbeiten und wird keine Einigung erzielt, hat sie dann noch die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis zu kündigen.

10 Vaterschaftsurlaub

(LP/VP)

Gesetzeshinweis: **SR 834.1 Erwerbsersatzgesetz (EOG)**
177.22 § 22a
177.112 § 50a
411.114 § 37b

Es besteht Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub in der Höhe von 2 Wochen respektive einem doppelten wöchentlichen Pensum. Der Urlaub ist im Kanton Thurgau zu 100 % bezahlt.

10.1 Voraussetzungen

(LP/VP)

Das Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz, EOG) regelt die Voraussetzungen sowie die detaillierten Bestimmungen für den Vaterschaftsurlaub. Unter anderem gilt:

Anspruchsberechtigt ist der Mann, der

- im Zeitpunkt der Geburt des Kindes der rechtliche Vater ist oder dies innerhalb der folgenden 6 Monate wird;
- während der 9 Monate unmittelbar vor der Geburt des Kindes im Sinne des AHVG obligatorisch versichert war (bei einer Geburt vor dem 9. Schwangerschaftsmonat wird diese Voraussetzung entsprechend verkürzt);
- in dieser Zeit mindestens 5 Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat; und
- im Zeitpunkt der Geburt des Kindes Arbeitnehmer ist.

Die Voraussetzungen für Spezialfälle sind dem Erwerbsersatzgesetz zu entnehmen.

10.2 Dauer und Besoldung während des Urlaubs

(LP/VP)

Sind die Voraussetzungen erfüllt, besteht Anspruch auf Vaterschaftsurlaub:

- Der Vaterschaftsurlaub entspricht bei Lehrern dem doppelten wöchentlichen Pensum zum Zeitpunkt der Geburt und bei übrigen Personal 2 Wochen bezahlten Urlaub. Während dieser Zeit besteht Anspruch auf die volle Besoldung gemäss Beschäftigungsgrad zum Zeitpunkt der Geburt.
- Der Vaterschaftsurlaub muss innert 6 Monaten ab Geburt des Kindes nach Rücksprache mit der Schulleitung respektive der vorgesetzten Stelle bezogen werden. Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.

Er kann damit auch aufgeteilt werden, um beispielsweise während der Geburt dabei zu sein und die restlichen Tage zu einem späteren Zeitpunkt zu beziehen.

- Kann der Vaterschaftsurlaub infolge Krankheit oder Unfall nicht bezogen werden, besteht Anspruch auf Nachgewährung, sofern ein ärztliches Attest vorliegt.
- 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.

10.3 EO-Rückerstattung

(LP/VP)

Gemäss versicherungstechnischen Grundsätzen hat **die Schulgemeinde** einen Anspruch auf die EO Leistungen, für die Zeit während der Mitarbeiter von der Schulgemeinde den Lohn erhält. Wird die Anstellung während dem Urlaub beendet, besteht für den Mitarbeiter für die restliche Zeit Anspruch auf die EO-Rückerstattung.

Das Taggeld der EO beträgt 80 % des vorangegangenen Lohnes, jedoch nicht mehr als 220 Fr. pro Tag. Somit muss die Schulgemeinde den Rest des Lohnes selbst decken.

Hinweis: Das entsprechende Formular ist unter der folgenden Internetadresse auffindbar: www.svztg.ch

11 Betreuungsurlaub

(LP/VP)

Gesetzeshinweis: **SR 834.1 Erwerbsersatzgesetz (EOG)**
177.22 § 22b
177.112 § 50b
411.114 § 37c

Für Eltern, welche ihre Erwerbstätigkeit zur Betreuung eines aufgrund von Krankheit oder Unfall schwer beeinträchtigten minderjährigen Kindes unterbrechen müssen, besteht Anspruch auf einen 14-wöchigen bezahlten Urlaub.

11.1 Voraussetzungen

(LP/VP)

Das Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz, EOG) regelt die Voraussetzungen sowie die detaillierten Bestimmungen für den Betreuungsurlaub. Unter anderem gilt:

- Anspruchsberechtigt sind Eltern eines minderjährigen Kindes;
- Das Kind ist aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls schwer beeinträchtigt gemäss EOG;
- Mind. ein Elternteil muss die Erwerbstätigkeit zur Betreuung dieses Kindes unterbrechen;

Die Voraussetzungen für Spezialfälle sind dem Erwerbsersatzgesetz zu entnehmen.

11.2 Dauer und Besoldung während des Urlaubs

(LP/VP)

Sind die Voraussetzungen erfüllt, besteht Anspruch auf Betreuungsurlaub:

- Pro Krankheitsfall oder Unfall besteht nur ein Anspruch;
- Es besteht Anspruch auf einen 14-wöchigen bezahlten Urlaub. Während dieser Zeit besteht Anspruch auf die volle Besoldung gemäss Beschäftigungsgrad vor Beginn des Entschädigungsanspruchs;
- Der Betreuungsurlaub muss innert 18 Monaten ab erstem Urlaubstag bezogen werden;
- Der Urlaub kann tageweise oder am Stück bezogen werden;
- Sind beide Elternteile erwerbstätig, besteht für beide Anspruch auf je 7 Wochen Urlaub. Sie können eine abweichende Aufteilung bestimmen;

- 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.

11.3 EO-Rückerstattung

(LP/VP)

Gemäss versicherungstechnischen Grundsätzen hat **die Schulgemeinde** einen Anspruch auf die EO Leistungen, für die Zeit während die Mitarbeiter von der Schulgemeinde den Lohn erhalten.

Das Taggeld der EO beträgt 80 % des vorangegangenen Lohnes, jedoch nicht mehr als 196 Fr. pro Tag. Somit muss die Schulgemeinde den Rest des Lohnes selbst decken.

12 Bezahlter Urlaub

(LP/VP)

Die Mitarbeitenden haben einen Anspruch auf bezahlten Urlaub bei Eintritt diverser persönlicher und familiärer Ereignisse. Das Dienstverhältnis wird durch den Urlaub nicht unterbrochen. Auf gewisse Urlaube besteht ein rechtlicher Anspruch; als Beispiel ist insbesondere der Urlaub bei Eintritt persönlicher oder familiärer Urlaubsgründe zu nennen. Für andere Urlaube haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein Gesuch unter Angabe der beantragten Urlaubsdauer und der Gründe einzureichen. Einmal angetretene Urlaube können bei Eintritt besonderer Ereignisse nicht einfach abgebrochen und später nachbezogen werden und genauso wenig kann ein Anspruch auf Nachgewährung gestellt werden, wenn der bewilligte Urlaub nicht angetreten wird. Der Urlaub ist in der Regel im Voraus zu bewilligen.

Über den bezahlten Urlaub hinaus kann unbezahlten Urlaub oder Kompensation / Lektionenverschiebungen bewilligt werden.

12.1 Urlaub aus persönlichen und familiären Gründen

(LP/VP)

Gesetzeshinweis: 177.112 §§ 47-50
411.114 §§ 30, 31, 33, 34, 37

Die angegebene Dauer desurlaubes kann bei ausreichender Begründung ausgedehnt werden. Wichtigstes Beispiel für eine Ausdehnung sind die Todesfälle im Ausland (z.B. Todesfall eines Elternteils in Spanien rechtfertigt eine Ausdehnung des Anspruches über die vorgegebenen 2 Tage hinaus). Bezahlter Urlaub kann allgemein gewährt werden, wo dies der Urlaubsgrund rechtfertigt. Wichtig zu beachten ist, dass der Katalog der Ereignisse abschliessend ist. Eine Erweiterung mit zusätzlichen Sachverhalten ist also nicht zulässig (z.B. Tod eines Onkels: darauf besteht kein Anspruch auf bezahlten Urlaub; selbstverständlich kann aber ein Gesuch um unbezahlten Urlaub geprüft werden).

Für Lehrpersonen gelten die gleichen Bedingungen für bezahlten Urlaub aus persönlichen Gründen wie für das übrige Personal, vorausgesetzt das Ereignis findet während der Unterrichtszeit statt.

Die Gewährung der Urlaubstage bei persönlichen oder familiären Ereignissen ist grundsätzlich an den Zeitpunkt des betreffenden Ereignisses gebunden. Folglich muss der Urlaubsbezug in zeitlicher Hinsicht einen Bezug zum Ereignis erkennen lassen. Nicht statthaft ist daher, dass Urlaubstage nach Belieben im Laufe des Jahres bezogen werden.

Die nachstehend aufgeführten Ereignisse geben Anspruch auf bezahlten Urlaub in folgendem Umfang:

Ereignis	Tage
• Eigene Hochzeit	2
• Hochzeit eines Kindes oder Stiefkindes	1
• Adoption eines Kindes	2
• Wohnungswechsel	1
• Orientierung über Militär, Schutz- und Zivildienst	1
• Entlassung aus der Militärdienstpflicht	1
• Unterrichtsbesuch einer anderen Lehrperson (LP)	pro Semester 1

Bei Todesfällen	Tage
• Ehepartner / Lebenspartner	3
• Kinder oder Stiefkinder	3
• Enkelkinder und weitere Nachkommen	1
• Eltern, Schwiegereltern / Eltern des Lebenspartners	2
• Geschwister	2
• Schwiegertöchter und -söhne / Lebenspartner der Kinder	1
• Grosseltern	1
• Begräbnis eines Arbeitskollegen oder einer Arbeitskollegin	½

Für Teilzeitbeschäftigte gilt jeweils ein anteilmässiger Anspruch.

12.1.1 Erkrankung eines Kindes / Familienmitgliedes (LP/VP)

Für die Betreuung eines eigenen Kindes oder Stiefkindes mit gesundheitlicher Beeinträchtigung (Krankheit oder Unfall) besteht pro Ereignis Anspruch auf bis zu 3 Tage bezahlter Urlaub. Für Verwaltungspersonal besteht nach Ablauf dieser drei Tage für die weitere Betreuung Anspruch auf unbezahlten Urlaub.

Für die Betreuung von Familienmitgliedern und Lebenspartnerinnen und –partner (mind. 5 Jahre gemeinsamer Haushalt) mit gesundheitlicher Beeinträchtigung besteht ebenfalls Anspruch auf bis zu 3 Tage bezahlter Urlaub pro Ereignis. Hier gilt eine jährliche Obergrenze von 10 Tagen. Die gesundheitliche Beeinträchtigung oder Pflegebedürftigkeit des Angehörigen muss nachgewiesen werden können und die Betreuung durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter muss notwendig sein (Grippeerkrankungen etc. fallen grundsätzlich nicht unter diese Regelung)

Die Betreuung muss notwendig sein. Auf Verlangen ist zudem ein ärztliches Zeugnis über die Pflegebedürftigkeit vorzuweisen.

Gelegentlich ist nicht die Krankheit der Kinder ein Problem, sondern die Erkrankung der Betreuungsperson (Tagesmutter, Grossmutter, Mutter etc.). Diese Konstellation ist im Endeffekt zwar ähnlich, denn es muss eine neue Regelung für die Betreuung und Pflege der Kinder gesucht werden, doch fällt sie nicht unter die genannten Bestimmungen. In solchen Fällen ist ein Gesuch um unbezahlten Urlaub zu stellen.

12.1.2 J + S – Engagement (LP/VP)

Für "Jugend und Sport"-Aus- und Weiterbildungskurse, für die ein Anspruch auf EO-Entschädigung besteht, wird bezahlter Urlaub bis zu 5 Tagen gewährt. Das bedeutet beispielsweise, dass die Leitung von J+S Lagern nicht zum Bezug von bezahltem Urlaub berechtigt, weil dafür keine EO-Leistungen ausbezahlt werden. Selbstverständlich ist es aber möglich, ein Gesuch bezahlten Urlaub aufgrund "Ausübung öffentliche Ämter" oder um unbezahlten Urlaub zu stellen.

Die EO-Rückerstattung geht grundsätzlich an den Arbeitgeber, auch wenn der Kurs am Wochenende oder der unterrichtsfreien Zeit stattfindet. Für den Arbeitgeber besteht die Möglichkeit, die EO-Entschädigung oder Teile davon im Sinne einer Beteiligung an der Weiterbildung dem Angestellten zu überlassen.

12.1.3 Ausübung öffentliches Amt (LP/VP)

Für im Interesse der Allgemeinheit liegende Tätigkeiten und für die Ausübung öffentlicher Ämter kann bezahlter Urlaub für höchstens 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr gewährt werden. Beim Thema der Ausübung öffentlicher Ämter ist regelmässig zu prüfen, ob diese bezahlt werden und daher unter dem Titel der Nebenbeschäftigung zu behandeln sind.

12.2 Weiterbildung (LP/VP)

Gesetzeshinweis: **177.112 §§ 56-59**
411.114 §§ 48-50, 56

Auf Gesuch hin kann die Schulgemeinde für Weiterbildungen, insbesondere wenn diese im Interesse der Schule sind, bezahlten Urlaub gewähren oder/und sich an den Kosten beteiligen. Kosten für interne und obligatorische externe Weiterbildungen werden durch die Schulgemeinde oder den Kanton getragen.

Bei einer Kostenbeteiligung an die freiwillige Weiterbildung ist die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter verpflichtet, für eine bestimmte Zeit im Dienste der Schulgemeinde zu verbleiben oder den Betrag ganz beziehungsweise teilweise zurückzuzahlen. Die Pflichtzeit

beginnt bei Lehrpersonen nach Abschluss des Schuljahres, während welchem die Weiterbildung abgeschlossen wurde. Bei Verwaltungspersonal beginnt die Pflichtzeit nach Abschluss der Weiterbildung.

Pflichtzeit:

Kostenbeteiligung	Lehrpersonal	Verwaltungspersonal
Bis 5'000 Fr.	keine	Keine
5'001 bis 15'000 Fr.	1 Schuljahr	12 Mt.
15'001 bis 30'000 Fr.	2 Schuljahre	24 Mt.
Über 30'000 Fr.	3 Schuljahre	36 Mt.

Bei einer Änderung des Beschäftigungsgrades wird die Pflichtzeit bis maximal 4 Schuljahre respektive 48 Monate verlängert.

Bei selbstverschuldetem Nichtantritt oder Abbruch der freiwilligen oder obligatorischen Weiterbildung sowie bei Auflösung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der Weiterbildung sind die Beiträge ungeachtet der Höhe vollständig zurückzuzahlen. Die Schulgemeinde kann aus wichtigen Gründen, namentlich wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund betrieblicher Gründe aufgelöst wurde, den Rückzahlungsbetrag kürzen oder erlassen.

Weiterbildungspflicht:

Jede Lehrperson ist dazu verpflichtet, sich regelmässig individuell und im Team weiterzubilden, namentlich in den Bereichen Unterrichtsgestaltung, Persönlichkeitsbildung und Sachkompetenz. Die Weiterbildung findet in der unterrichtsfreien Zeit statt.

13 Unbezahlter Urlaub

(LP/VP)

Gesetzeshinweis: 177.112 §§ 46, 51
411.114 §§ 32, 46

Mitarbeitenden können keinen Anspruch auf unbezahlten Urlaub erheben (es bestehen lediglich namentliche Ausnahmen in Zusammenhang mit dem Mutterschaftsurlaub sowie Erkrankung des eigenen Kinder/bezahlter Urlaub; siehe entsprechende Kapitel).

Die Schulbehörde kann Mitarbeitenden einen unbezahlten Urlaub bis zu einem Jahr gewähren. Die Urlaubszeit kann, muss aber nicht aneinander hängen; insbesondere bei Urlaub für Weiterbildungen werden einzelne Tage während einem längeren Zeitraum bewilligt. In solchen Fällen ist im Entscheid festzuhalten, wann der Lohnanspruch zu reduzieren ist. Für die Kosten der Stellvertretung hat die Schulgemeinde aufzukommen. Nicht zulässig ist, dass die beurlaubte Lehrperson ihren bisherigen Lohn weiter bezieht und dafür die Stellvertretung selber bezahlt.

Der Bezug von Sozialzulagen in Zusammenhang mit unbezahltem Urlaub ist im Kapitel „Sozialzulagen“ nachzulesen.

13.1 Berechnung Besoldungsabzug Lehrpersonen

(LP)

Auszugehen ist vom Bruttojahreslohn der Lehrperson. Pro Schulwoche unbezahlten Urlaubs ist dieser Jahreslohn um 1/39.2 zu kürzen.

Dauert der Urlaub ein Semester, so wird die Lohnzahlung während des ganzen Semesters sistiert.

Beispiel Lohnabzug Unbezahlter Urlaub

Ausgangslage:

Eine Primarlehrperson bezieht nach den Weihnachtsferien unbezahlten bis zum 23.03.2018. Sie ist im Lohnband 3 in der Lohnposition 10 eingestuft, ihre Jahresbesoldung beträgt somit total Fr. 97'623.50.

Berechnung Wochen:

01.01.2018	-	07.01.2018	Ferien		1 Wo.
08.01.2018	-	28.01.2018	Schule	3 Wo.	
29.01.2018	-	04.02.2018	Ferien		1 Wo.
05.02.2018	-	23.03.2018	Schule	7 Wo.	
			Total	10 Wo.	2 Wo.

Berechnung Lohnabzug 2018:

$$\frac{97'623.50 \times 10 \text{ Wo}}{39.2 \text{ Wochen}} = 24'903.95$$

Hinweis: Berechnungshilfe unter: www.av.tg.ch » Handbuch Volksschule » Anstellung Schulpersonal

13.2 Berechnung Besoldungsabzug Verwaltungspersonal (VP)

Grundsätzlich gilt die Jahresarbeitszeit. Einzelne Tage sind deshalb mit der Jahresarbeitszeit zu verrechnen, vor allem bei täglich schwankendem Arbeitspensum. Die Verrechnung erfolgt mit dem Gleitzeitsaldo Ende Jahr oder bei Austritt.

Für unbezahlten Urlaub < 1 Monat gilt folgende Berechnungsformel:

$$\frac{\text{Anzahl Arbeitstage} \times 7}{5} = \text{Anzahl Kalendertage}$$

Beispiel:

Berechnung Kalendertage:

$$\frac{8 \text{ Arbeitstage} \times 7}{5} = 11.2 \text{ Kalendertage (entspricht Lohnkürzung)}$$

Lohnberechnung des reduzierten Monatslohnes:

$$\frac{\text{Monatslohn Fr. 6150} \times 18.8 \text{ Kalendertage (30T - 11.2T)}}{30 \text{ Kalendertage}} = \text{Fr. 3854}$$

Der Abzug des Anteils 13. Monatslohn wird bei der ordentlichen Auszahlung Ende November, bei Austritt mit der letzten Lohnzahlung vollzogen.

13.3 Krankheit / Unfall bei unbezahltem Urlaub (LP/VP)

Erkrankt oder verunfallt der Mitarbeitende während des unbezahlten Urlaubes, muss ihm die Schulgemeinde keinen Lohn für die Zeit der Erkrankung bzw. des Unfalls ausrichten. Ist sie zu dem Zeitpunkt, an dem sie die Arbeit wieder aufnehmen sollte, immer noch arbeitsunfähig, beginnt ihr Anspruch auf Lohnfortzahlung von da an zu laufen.

13.4 Kürzung Ferienanspruch Verwaltungspersonal (VP)

Beim Verwaltungspersonal ist zu beachten, dass längere unbezahlte Urlaube eine Kürzung des Ferienanspruchs zur Folge haben. Die Regelungen sind im Kapitel "Beschäftigungsgrad / Arbeitszeit" ersichtlich.

13.5 Versicherungen bei unbezahltem Urlaub (LP/VP)

13.5.1 Pensionskasse Thurgau (LP/VP)

Bei einem unbezahlten Urlaub leistet der Kanton als Arbeitgeber die Beiträge für die Sparversicherung bis zu einer Dauer von 1 Monat weiter. Danach werden diese Beiträge nicht mehr bezahlt, bis die Arbeit wieder aufgenommen wird. Sofern gewünscht, können die fehlenden Sparbeiträge nach Massgabe der Bestimmungen der Pensionskasse mit einer freiwilligen Einlage kompensiert werden. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat dies selbständig mit der Pensionskasse zu regeln.

Der Arbeitgeber leistet die Risikobeiträge bis zu 12 Monate weiter, sofern diese auch arbeitnehmerseitig beglichen werden. Nach Wiederaufnahme der Tätigkeit erfolgt mit der ersten Lohnzahlung eine Verrechnung der aufgelaufenen Risikobeiträge des Arbeitnehmeranteils für die Urlaubszeit, für die der Arbeitgeber eine Vorleistung erbracht hat.

Weitere Informationen erteilt die [Pensionskasse Thurgau](#).

13.5.2 Unfallversicherung (UVG)

(LP/VP)

Die Unfallversicherungsdeckung ist für die Zeit, da ein Lohn ausgerichtet wird, garantiert. Die Versicherung endet mit dem 31. Tag nach dem Tage, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört.

Bei unbezahltem Urlaub von mehr als einem Monat ist daher anzuraten, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Abredeversicherung abschliesst – diese ist für 6 Monate möglich. Es liegt bei der betroffenen Person selbst, sich um eine solche Versicherung zu kümmern. Der Versicherer muss dem Arbeitnehmer die Möglichkeit einer solchen Abredeversicherung bieten.

14 Altersentlastung für Lehrpersonen

(LP)

Gesetzeshinweis: 411.114 §§ 38, 64 und entsprechende Richtlinien

Die aktuelle Regelung ist seit 1.8.2019 in Kraft.

Lehrpersonen, welche das 59. Altersjahr vollendet haben, erhalten auf Gesuch hin ab dem folgenden Semester eine Altersentlastung ohne Besoldungsreduktion, sofern sie während des Bezugs der Entlastung mindestens 15 Lektionen unterrichten. Die Altersentlastung beträgt pensenabhängig 1 bis 3 ganze Lektionen pro Woche. Massgebend ist das während des Bezugs effektiv unterrichtete Pensum.

14.1 Festlegung der Altersentlastung

(LP)

Die konkrete Altersentlastung (AE) ergibt sich aus nachfolgender Tabelle:

Pflichtpensum 30			Pflichtpensum 29		
Unterricht Lekt.	AE Lekt.	Besoldet Lekt.	Unterricht Lekt.	AE Lekt.	Besoldet Lekt.
14	0	14	14	0	14
15	1	16	15	1	16
16	1	17	16	1	17
17	1	18	17	1	18
18	1	19	18	1	19
19	1	20	19	1	20
20	1	21	20	1	21
21	1	22	21	1	22
22	1	23	22	1	23
23	1	24	23	1	23
24	2	26	23	2	25
25	2	27	24	2	26
26	2	28	25	2	27
27	3	30	26	3	29
28	2	30	27	2	29
29	1	30	28	1	29
30	0	30	29	0	29

3	31
3	32
3	33

3	30
3	31
3	32

Die Lektionen werden zur Ermittlung des Anspruchs auf eine ganze Lektion kaufmännisch gerundet. Folglich besteht ein Anspruch ab 14.5 unterrichteten Lektionen. Unterrichtspensen über 27.4 Lektionen (Primarstufe) oder über 26.4 Lektionen (Sekundarstufe I) dürfen nicht gegen den Willen der betroffenen Lehrperson angeordnet werden.

Damit wird verhindert, dass Lehrpersonen ohne zusätzliche Entschädigung mehr unterrichten müssen.

Mit der Altersentlastung erfolgt in der Regel eine zeitliche Entlastung. Damit ist bei gleichbleibender oder tieferer Besoldung nur noch die um die Altersentlastung reduzierte Anzahl Lektionen zu unterrichten (vgl. Tabelle).

Lesebeispiel:

Eine Primarlehrperson, welche bisher 26 Lektionen unterrichtet hat, muss für 26 besoldete Lektionen noch 24 Lektionen unterrichten. Reduziert sie ihr Unterrichtspensum auf 20 Lektionen, erhält sie 21 besoldet. Eine Sekundarlehrperson muss für 29 besoldete Lektionen noch 26 unterrichten. Reduziert sie ihr Unterrichtspensum auf 24, erhält sie 26 Lektionen besoldet.

* Als eine der Massnahmen zur Entspannung der Personalsituation an den Schulen wurde per 2023 ermöglicht, dass auch bei gleichzeitiger Altersentlastung Zusatzlektionen (Lektionen über dem Vollpensum) erteilt werden können. Diese Regelung ist befristet bis zum 31.12.2028. Bis 2022 durften Zusatzlektionen in Kombination mit einer Altersentlastung nur erteilt werden, wenn diese kompensiert wurden. Eine Auszahlung war nicht zulässig. Eine Kompensation ist weiterhin möglich.

Lesebeispiel:

Eine Primarlehrperson unterrichtet vor Bezug der Altersentlastung 30 Lektionen. Im Folgesemester nach Vollendung des 59. Altersjahres erhält sie eine Altersentlastung von 3 Lektionen. Sie unterrichtet noch 27 Lektionen und erhält weiterhin 30 Lektionen besoldet. Anschliessend übernimmt sie zusätzlich 2 Unterrichtslektionen. Folglich unterrichtet sie 29 Lektionen und ihr werden 32 Lektionen besoldet. 30 Lektionen werden zu 100 % entschädigt und 2 Lektionen zu 85 % (Zusatzlektionen). Alternativ ist auch die Kompensation weiterhin möglich.

Die Zusatzlektionen werden zu 85 % der ordentlichen Besoldung entschädigt. Die Reduktion von 15 % resultiert aus den mit dem 100 %-Pensum bereits vollumfänglich entschädigten Ferien-, Feier- und Ruhetage.

14.2 Berücksichtigte Tätigkeiten und Anstellungen

Berücksichtigt wird das Pensum im Regelunterricht und in der integrativen oder separativen Förderung im Dienst einer Thurgauer Volksschule (inklusive Klassenlehrerlektion, Lektion für Lerncoaching und Funktionsentlastungen), soweit das Anstellungsverhältnis der RSV VS untersteht.

Für die Festlegung der Altersentlastung werden Pensen an verschiedenen Thurgauer Volksschulen addiert. Bei solchen Mehrfachanstellungen einigen sich die betroffenen Körperschaften über den Vollzug und die Finanzierung der Altersentlastung.

Darüber hinausgehende Mehrfachanstellungen wie Tätigkeiten an Thurgauer Sonderschulen, Schulen der Sekundarstufe II und an der Pädagogischen Hochschule Thurgau werden nicht berücksichtigt.

14.3 Umsetzung der Altersentlastung

(LP)

Die Lehrperson hat das Gesuch um Altersentlastung für die Pensenplanung rechtzeitig einzureichen.

Der Anstellungsentscheid ist in Bezug auf das während der Altersentlastung effektiv unterrichtete Pensum und die Besoldung anzupassen sowie die Altersentlastung zu vermerken.

Bei einer massgeblichen vorübergehenden Pensenabweichung während des Bezugs der Altersentlastung, die das Pflichtpensum nicht überschreitet und nicht kompensiert werden kann, ist die Altersentlastung temporär neu festzusetzen. Folglich bewirken einzelne zusätzliche Stellvertretungslektionen keine Neuberechnung der Altersentlastung. Übernimmt eine Lehrperson mit Altersentlastung hingegen beispielsweise eine Stellvertretung im Umfang von 10 Lektionen über 5 Monate, ist dies für die Altersentlastung zu berücksichtigen.

Auf Dauer angelegte Pensenänderungen bewirken immer eine Anpassung der Altersentlastung. Dies gilt für Pensenreduktionen und -erhöhungen.

15 Abgangsentschädigung

(LP/VP)

Gesetzeshinweis: 411.114 §§ 22, 23
177.112 §§ 27, 29

Einem Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis durch die Schulgemeinde gekündigt oder auf Veranlassung der Schulgemeinde im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wird, kann eine Abgangsentschädigung ausgerichtet werden. Bei Lehrpersonen obliegt der Entscheid dem Departement.

Folgendes sind die minimalen Bedingungen:

- der Anlass für die Kündigung darf nicht durch die Leistung oder das Verhalten begründet sein
- bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss der Mitarbeiter während mindestens 5 Jahren ununterbrochen im thurgauischen Schuldienst gestanden haben (bei Verwaltungspersonal mindestens 5 Jahre beim selben Arbeitgeber)
- zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses hat der Mitarbeiter das 55. Altersjahr vollendet und das 63. Altersjahr noch nicht vollendet
- Das Gesuch ist spätestens zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Departement einzureichen. Eine spätere Gesuchstellung verwirkt den Anspruch

Für die Abgangsentschädigung gilt:

- sie beträgt im Regelfall bis höchstens 6, in Ausnahmefällen bis höchstens 12 Monatslöhnen.
- Die Abgangsentschädigung bemisst sich an der Monatsgrundbesoldung (1/12 des Jahreslohnes)
- Es wird keine Abgangsentschädigung ausgerichtet, wenn eine zumutbare Anschlussbeschäftigung vorliegt oder seitens des Kantons eine andere zumutbare Funktion oder Stelle angeboten wurde. Von der gesuchstellenden Person kann der Nachweis verlangt werden, dass sie sich intensiv um eine neue Stelle bemüht hat.
- Bei Lehrpersonen zudem:
 - sie wird vom Departement nach Anhörung der Schulgemeinde nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt
 - Das Gesuch ist spätestens zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Departement einzureichen. Eine spätere Gesuchstellung verwirkt den Anspruch
 - bei einer Wiederanstellung im thurgauischen Schuldienst innerhalb zweier Jahre nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses entscheidet das Departement auf Antrag der Schulgemeinde, welche die Abgangsentschädigung

ausgerichtet hat, über die volle oder teilweise Rückerstattung der Entschädigung und Verteilung zwischen Kanton und Gemeinde

Bei einvernehmlicher Versetzung in den Ruhestand kann unter der Voraussetzung, dass der Mitarbeiter bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 60. Altersjahr vollendet hat, an Stelle einer Abgangsentschädigung ein Zuschuss zum Pensionskassen-Sparguthaben und/oder eine Vorzusatzrente gewährt werden. Ausnahmsweise ist dies schon ab vollendetem 58. Altersjahr möglich.

Die Schulgemeinde kann dem Kanton 80 % der Abgangsentschädigung von Lehrpersonen in Rechnung stellen.

16 Besoldetes Bildungssemester für Lehrpersonen

(LP)

Gesetzeshinweis: 411.11 § 50
411.114 §§ 33, 35, 36, 49, 50

Das besoldete Bildungssemester soll einen Perspektivenwechsel ermöglichen. Es ermöglicht, Distanz zum Schulalltag zu gewinnen und sich eine Zeit lang in einer anderen Rolle zu bewegen. Gezielte Weiterbildung bringt einem fachlich auf den neusten Stand und erweitert den gewohnten Blickwinkel durch neue Sichtweisen und Erfahrungen. Weiterbildung heisst auch, eigene Haltungen, Gewohnheiten und Einstellungen zu hinterfragen, Neues auszuprobieren, den Horizont zu erweitern, sich neuen Herausforderungen zu stellen und diesen Stand zu halten. Es geht aber auch darum aufzutanken, sich zu stärken, um mit frischem Elan, neuen Ideen und wacher Berufsfreude in den Schulalltag zurückzukehren.

Hinweis: Das Departement hat eine „Richtlinie betreffend Bildungsurlaub von Lehrkräften an Volksschulen“ erlassen. www.dek.tg.ch » Erlasse Departemente » Richtlinien und Weisungen

Der Planungsablauf kann von der folgenden Internetseite bezogen werden: www.av.tg.ch » Handbuch Volksschule » Anstellung Schulpersonal

16.1 Voraussetzungen

(LP)

Einen Anspruch auf ein Bildungssemester besteht lediglich für Lehrpersonen. Wichtigste Voraussetzungen für die Gewährung des Bildungssemester:

- Mind. 10 Jahre im thurgauischen Schuldienst unterrichtet, mit einem Durchschnittspensum von wenigstens 50 %, davon die letzten 5 Jahre ohne Unterbruch und unmittelbar vor dem Urlaub.
War die Lehrperson in den letzten 5 Jahren als Schulleitung tätig, kann von den Voraussetzungen „die letzten 5 Jahre ohne Unterbruch und unmittelbar vor dem Urlaub“ abgesehen werden. In diesem Fall wird die Unterrichtstätigkeit vor der Schulleitertätigkeit berücksichtigt;
- Nachweis bisheriger Weiterbildung während der unterrichtsfreien Zeit;
- Das Bildungssemester ist in der Regel bis zum 55. Altersjahr anzutreten;
- Die Stellvertretung muss sichergestellt sein;
- Verpflichtung für 3 weitere Jahre im Kanton Thurgau zu unterrichten oder als Schulleitung tätig zu sein. Falls dies nicht eingehalten wird, muss die Lehrperson die Kosten anteilmässig rückerstatten;
- Das Bildungssemester beträgt maximal 6 Monate;
- Die Schulleitung/Schulbehörde ist mit dem Bildungssemester einverstanden.

Das besoldete Bildungssemester wird vom Departement für Erziehung und Kultur bewilligt. Anlaufstelle ist das Amt für Volksschule, Abteilung Schulaufsicht.

16.2 Besoldung

(LP)

Die Besoldung während des Bildungssemesters richtet sich nach dem durchschnittlichen Pensum im Kanton Thurgau der letzten 10 vor dem Urlaub unterrichteten Kalenderjahre.

Berücksichtigt wird die Unterrichtstätigkeit (Regelunterricht, Integrative Förderung exklusive Funktionszulagen). Die Tätigkeit als Schulleitung, im übrigen Förderbereich oder als sonderpädagogisches Fachpersonal wird für die Besoldung während des Bildungssemesters sowie für die Berechnung des Anspruchs nicht berücksichtigt.

Wurde in den letzten 10 Jahren während einer Zeitspanne nicht unterrichtet beziehungsweise nur einer Tätigkeit als Schulleitung oder im übrigen Förderbereich nachgegangen, wird dieser Zeitraum ausgeblendet. Das heisst die Unterrichtstätigkeit vor und nach diesem Zeitraum wird für die Besoldung berücksichtigt.

Die Besoldung wird von der Schulgemeinde ausgerichtet, kann jedoch vom Kanton zurückgefordert werden.

16.3 Rückzahlung

(LP)

Die Lehrperson verpflichtet sich für 3 weitere Jahre im Kanton Thurgau zu unterrichten oder als Schulleitung tätig zu sein. Wird das Pensum in dieser Zeit reduziert, wird die Pflichtzeit proportional auf 4 Schuljahre verlängert. Wobei der Schuldienst für angebrochene Semester vollständig zu leisten ist. Ein Unbezahlter Urlaub von über 30 Tagen in der Pflichtzeit verlängert diese ebenfalls entsprechend.

Wir diese Pflichtzeit nicht eingehalten, sind die Kosten des Bildungssemesters anteilmässig für die nicht geleistete Zeit zurückzuzahlen.