

Erläuternder Bericht zur Teilrevision der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals, der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Volksschulen und der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Berufsfach- und Mittelschulen

vom 7. September 2021

1. Ausgangslage

Die Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals (Besoldungsverordnung, BesVO; RB 177.22) soll per 1. Januar 2022 geändert werden. Die Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals (RSV; RB 177.112), die Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Volksschulen (RSV VS; RB 411.114) und die Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Berufsfach- und Mittelschulen (RSV BM; RB 413.141) sollen an diese Änderung angepasst werden. Auch die Verordnung des Regierungsrates zur Besoldungsverordnung (RRV BesVO; RB 177.223) soll angepasst werden. Die Teilrevisionen bieten zudem Gelegenheit, Bestimmungen anzupassen, die mit der vorliegenden Vorlage gekoppelt sind. Zudem sollen aufgrund von Erfahrungen aus der Praxis weitere Anpassungen in verschiedenen Teilbereichen der personalrechtlichen Grundlagen erfolgen.

2. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Schaffung einer neuen befristeten Stellenkategorie „saisonale Anstellungen“ (§ 14 Abs. 4 RSV)

Einzelne Ämter und Betriebe (z.B. Berufsbildungszentrum Arenenberg oder Museen) sind aufgrund ihres Tätigkeitsgebietes regelmässig mit starken saisonalen Schwankungen konfrontiert. Betroffen sind z.B. Erntehelferinnen und Erntehelfer im Obst-, Beeren- und Weinbau, aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Hotellerie und Gastronomie. Entsprechend sind diese Ämter und Betriebe bezüglich bestimmter Bereiche und Funktionen darauf angewiesen, ihre personellen Ressourcen in diesen Phasen der deutlich höheren Arbeitslast anpassen zu können.

Bisher wurden diese saisonalen Engagements jeweils über befristete Dienstverhältnisse gemäss § 14 Abs. 2 RSV abgewickelt, da sie zeitlich eingrenzbar sind und keine Planstellen zur Verfügung stehen. Diese Beschäftigungen erfolgen jedoch weder im Rahmen eines Projekts noch aufgrund eines nicht planbaren ausserordentlichen Arbeitsanfalls, beispielsweise wegen einer krankheitsbedingten Absenz, wie es § 14 Abs. 2 RSV vorsieht. Vielmehr handelt es sich um jährlich wiederkehrende, planbare Engagements während eines saisonbedingten Zeitraumes mit besonders hoher Arbeitslast. Aufgrund der gesetzlichen Begrenzung der befristeten Dienstverhältnisse auf maximal zwei Jahre können die saisonalen Beschäftigungen somit höchstens einmal wiederkehrend mit

2/10

denselben Personen erfolgen, was aus betrieblicher Sicht mit zusätzlichem Aufwand verbunden ist.

Im Stellenbelegungsplan werden alle befristet angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Stellenkategorie „A-Stellen“ abgebildet, auch wenn die A-Stellen ausserhalb des Stellenplans geführt werden. Dies hat zur Folge, dass beim jeweiligen Departement aufgrund dieser saisonalen Engagements vergleichsweise mehr befristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgebildet werden, was sowohl in der Wahrnehmung als auch im Budget ein falsches Bild über die tatsächliche Situation vermittelt und eine klare, transparente Abgrenzung zwischen befristet und saisonal angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vermissen lässt.

Im Sinne der Rechtssicherheit sowie einer transparenten und zweckmässigen Abgrenzbarkeit zu den übrigen befristet angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäss § 14 Abs. 2 und 3 RSV soll deshalb per 1. Januar 2022 eine explizite Grundlage für saisonale Anstellungen geschaffen werden. Diese Beschäftigungen stellen eine Unterkategorie der befristeten Dienstverhältnisse dar und können jeweils für eine Dauer von höchstens 9 Monaten abgeschlossen, in den Folgejahren jedoch wiederkehrend mit denselben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterin besetzt werden.

Der Sozialverträglichkeit wird dadurch Rechnung getragen, dass sowohl der Kündigungsschutz wie auch die Krankenlohnansprüche klar geregelt werden. Entsprechend richtet sich der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei einer wiederkehrenden Beschäftigung, d.h. ab dem zweiten saisonalen Engagement, nach den Bestimmungen für die unbefristet angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Damit wird die Gleichbehandlung mit den befristet angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewährleistet, deren Dienstverhältnis ohne Unterbruch über ein Jahr gedauert hat.

Der administrative Aufwand ist gering. Im Stellenplan ist die Abbildung, je nach Vollzugslösung, lediglich auf dem Stellenbelegungsplan ersichtlich. Entsprechend der Vollzugspraxis für die befristeten Dienstverhältnisse soll auch bei den saisonalen Anstellungen die Zustimmung des Departements erforderlich sein.

Beendigungsgründe (§ 17 Abs. 1 Ziff. 4 RSV, § 12 Abs. 1 Ziff. 2 RSV VS, § 18 Abs. 1 Ziff. 2 RSV BM)

Infolge der Aufhebung der Bestimmung über die Wiederherstellung von § 36 Abs. 2 RRV BesVO ist diese Bestimmung anzupassen. Diese Anpassung führt zu Änderungen der entsprechenden Vorschriften der RSV VS und der RSV BM. Auf eine Änderung der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der sonderpädagogischen Fachpersonen an der Volksschule (RSV SFVS; RB 411.116) kann verzichtet werden, da diese Verordnung auf die RSV verweist (§ 6 RSV SFVS). Dieser Verweis umfasst

3/10

sämtliche nachfolgenden Änderungen, weshalb die RSV SFVS nicht mehr erwähnt werden muss.

Auflösung des befristeten Dienstverhältnisses (§ 23 Abs. 3 RSV)

Entsprechend den Anpassungen im Zusammenhang mit der Schaffung der neuen Stellenkategorie der saisonalen Anstellungen, ist auch die Kündigungsfrist zu regeln. Da diese Dienstverhältnisse jeweils nur für einen beschränkten Zeitraum von in der Regel sechs bis neun Monaten abgeschlossen werden, ist die ordentliche Kündigungsfrist auf einen Monat festzusetzen. Bei wiederkehrenden Beschäftigungen soll eine abweichende Regelung möglich sein.

Kündigung zur Unzeit (§ 25 Abs. 1 RSV, § 21 Abs. 1 RSV VS, § 26 Abs. 1 RSV BM)

Analog den bundesrechtlichen Vorschriften zum privaten Arbeitsrecht ist diese Bestimmung um den neuen Sperrfristengrund infolge des Betreuungsurlaubes gemäss § 22c BesVO zu ergänzen (vgl. auch Art. 336c Abs.1 lit. c^{ter} des Schweizerischen Obligationenrechts [OR; SR 220]). Diese Änderung führt auch zu Änderungen der entsprechenden Vorschriften der RSV VS und der RSV BM.

Beendigung zufolge Ausschöpfung des Leistungsanspruches bei Krankheit und Unfall (§ 30 Abs. 1 RSV)

Im Zuge der Aufhebung der Bestimmung über die Wiederherstellung gemäss § 36 Abs. 2 RRV BesVO ist der Zusatz der Berücksichtigung der Wiederherstellung aus dieser Vorschrift zu entfernen. Diese Änderung führt zu keinen Änderungen der RSV VS und der RSV BM, da die entsprechenden Vorschriften (§ 13 Abs. 2 RSV VS und § 19 Abs. 1 RSV BM) die Berücksichtigung der Wiederherstellung bisher nicht erwähnten.

Case Management (§ 35a RSV, § 2 Abs. 1 RSV BM)

Das betriebliche Case Management wurde in der Kantonalen Verwaltung Thurgau als Ausfluss der in § 35 verankerten Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bereits mit RRB Nr. 519 vom 27. Juni 2006 implementiert. Seither wird die Reintegration der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel bereits ab einer Arbeitsunfähigkeit von 21 Tagen professionell begleitet und in Zusammenarbeit mit verwaltungsinternen und -externen Stellen mit verschiedenen Massnahmen einzelfallgerecht unterstützt. Die Beratungs- und Betreuungsdienstleistungen des Case Managements haben sich bewährt und werden von den betroffenen Personen grossmehrheitlich gerne in Anspruch genommen. Dennoch ist in der Praxis eine Zunahme der Situationen zu verzeichnen, in denen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ein Case Management ablehnen, obwohl sie grundsätzlich bereits aufgrund ihrer Treuepflicht im Sinne ihrer raschmöglichen Rein-

4/10

tegration in den Arbeitsprozess zu einer Zusammenarbeit verpflichtet sind. Folglich empfiehlt es sich, das Case Management mit seinen Rechten und Pflichten explizit in der Verordnung zu verankern. Mit einer Regelung der Pflicht zur Mitwirkung und Teilnahme am Case Management sowie der Folgen einer unbegründeten Verweigerung der entsprechenden Unterstützungsmassnahmen soll die Verbindlichkeit des Case Managements erhöht werden. Analog zur Verweigerung einer von der Verwaltungseinheit angeordneten vertrauensärztlichen Untersuchung (§ 33 Abs. 2 RRV BesVO) erscheint als Folge eine Kürzung oder Sistierung der Leistungen des Kantons als angemessen. Wann eine Sistierung oder in welchem Masse eine Kürzung der Leistungen tatsächlich erfolgt, wird im Rahmen einer Einzelfallbeurteilung festzulegen sein. Die Erfahrung im Zusammenhang mit der Anordnung der vertrauensärztlichen Untersuchungen zeigt, dass in der Regel bereits das Vorliegen einer Vorschrift mit entsprechenden Sanktionen bei einer allfälligen Verweigerung ausreicht, um die Mitwirkung zu erreichen.

Diese Änderung führt zu einer Änderung der RSV BM, da das Case Management der Lehrpersonen der Mittel- und Berufsfachschullehrpersonen bereits jetzt durch das Personalamt geführt wird. Für die Lehrpersonen an der Volksschule wird das Case Management nicht explizit in der RSV VS geregelt, da im Bereich der Volksschule die Schulgemeinden und nicht der Kanton als Arbeitgeber auftreten; ihnen ist diesbezüglich ein grösserer Handlungsspielraum zu belassen.

Kürzung des Ferienanspruches (§ 46 Abs. 2 RSV)

Analog der Abwesenheiten bei Mutterschaft sowie insbesondere in Angleichung an die bundesrechtlichen Bestimmungen des privaten Arbeitsrechts (vgl. Art. 329b Abs. 3 lit. d OR) sollen auch die Abwesenheiten infolge eines Vaterschaftsurlaubs gemäss § 22a BesVO bei der Ferienkürzung nicht berücksichtigt werden. Entsprechendes gilt auch in Bezug auf den Betreuungsurlaub gemäss § 22b BesVO (vgl. Art. 329b Abs. 3 lit. d OR). Die Lehrpersonen sind von dieser Änderung nicht betroffen, und die sonderpädagogischen Fachpersonen an der Volksschule sind über die Verweisnorm von § 6 RSV SFVS abgedeckt.

Urlaub allgemein (§ 47 Abs. 1 RSV, § 30 Abs. 1 RSV VS, § 27 Abs. 1 RSV BM)

Die Definition des Urlaubs muss ergänzt werden, da weder der Vaterschafts- noch der Betreuungsurlaub gemäss § 22b BesVO als allgemeiner Urlaub im Sinne dieser Bestimmung gelten. Diese Änderungen führen auch zu entsprechenden Ergänzungen in der RSV VS und der RSV BM.

5/10

Urlaub aus persönlichen Gründen (§ 50 Abs. 1 Ziff. 3 RSV; § 37 Abs. 2 Ziff. 3 RSV VS; § 33 Abs. 2 Ziff. 3 RSV BM)

Mit der Verankerung des Vaterschaftsurlaubs in § 22a BesVO, die per 1. Januar 2022 in Kraft tritt, ist der bisherige fünftägige Vaterschaftsurlaub aus dieser Bestimmung zu entfernen. Diese Änderungen finden ebenfalls Eingang in die RSV VS sowie die RSV BM.

Urlaub für die Betreuung eines Kindes oder eines anderen Angehörigen (§ 50 Abs. 2 und 2^{bis} RSV, § 37 Abs. 3 und 3^{bis} RSV VS, § 33 Abs. 3 und 3^{bis} RSV BM)

Mit der Einführung des dreitägigen Betreuungsurlaubs zur Betreuung von Angehörigen im privaten Arbeitsrecht (vgl. Art. 329h OR) sind einerseits die Bestimmungen betreffend Urlaub für die Organisation und Pflege eines eigenen Kindes oder eines Stiefkindes anzupassen und auf drei Tage zu erhöhen. Gleichzeitig ist die Bestimmung redaktionell zu vereinfachen. Andererseits soll in einem separaten Absatz neu ein Urlaubsanspruch für die Betreuung der übrigen Familienangehörigen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung geregelt werden. Dieser gilt für Verwandte in auf- und absteigender Linie, d.h. Eltern und Geschwister. Dazu kommen Ehegatten, eingetragene Partner oder Partnerinnen, Schwiegereltern sowie Lebenspartner oder Lebenspartnerinnen, die mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter seit mindestens fünf Jahren einen gemeinsamen Haushalt führen. Die gesundheitliche Beeinträchtigung oder Pflegebedürftigkeit des Angehörigen muss nachgewiesen werden können, und die Betreuung durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter muss notwendig sein. Der Urlaub ist auf die erforderliche Dauer begrenzt, beträgt aber höchstens drei Tage pro Ereignis und gilt einmalig pro einzelne, spezifische Beeinträchtigung, auch wenn diese länger andauert oder wiederholt auftritt. Zudem gilt eine jährliche Obergrenze von insgesamt zehn Tagen pro Dienstjahr. Die Betreuung eines eigenen Kindes oder eines Stiefkindes ist von dieser jährlichen Obergrenze ausgenommen.

Diese Änderungen finden ebenfalls Eingang in die RSV VS und die RSV BM. Zusätzlich erfolgt in diesen Verordnungen eine redaktionelle Anpassung, indem die Möglichkeit, in begründeten Fällen einen längeren Urlaub zu gewähren (z.B. bei einem Begräbnis, das im entfernten Ausland stattfindet), separat in einem neuen Absatz formuliert wird, was der Regelungsweise der RSV entspricht.

Vaterschaftsurlaub (§ 50a RSV; § 37b RSV VS, § 33b RSV BM)

Mit der Regelung des Vaterschaftsurlaubs in der Besoldungsverordnung des Grossen Rates wurde dem Regierungsrat in § 22a Abs. 3 Ziff. 1 und 2 die Kompetenz übertragen, den Anspruch auf Nachgewährung des Urlaubs bei Krankheit oder Unfall sowie weitere Bezugsmodalitäten zu regeln.

6/10

Entsprechend dem Sinn und Zweck des Urlaubs – erwerbstätige Väter sollen während des Berufsalltags eine bezahlte Auszeit mit dem Neugeborenen verbringen können – sollen Urlaubstage, die infolge Krankheit oder Unfall nicht bezogen werden können, nachgewährt werden, analog zu den Regeln zum Ferienbezug beim Staatspersonal unter der Voraussetzung, dass ein ärztliches Attest vorgelegt werden kann.

Wenn immer möglich, soll der Vaterschaftsurlaub vor einem allfälligen Austritt aus dem Dienstverhältnis bezogen werden. Es erfolgt keine Verlängerung des Dienstverhältnisses um nicht bezogene Urlaubstage, und Urlaubstage, die bis zum Austritt nicht bezogen wurden, werden nicht finanziell abgegolten, da es sich beim Vaterschaftsurlaub um einen sogenannten portablen Anspruch handelt: Der Vater kann seinen Anspruch oder einen allfälligen Restanspruch im Umfang der noch nicht bezogenen Urlaubstage nach Austritt innerhalb der sechsmonatigen Bezugsfrist auch im Rahmen eines neuen Dienstverhältnisses bei einem neuen Arbeitgeber geltend machen. Wird im Anschluss an den Austritt beim Kanton oder einer Schulgemeinde kein neues Dienstverhältnis eingegangen, kann der Restanspruch gegenüber der zuständigen Ausgleichskasse direkt geltend gemacht werden. Die Höhe der Entschädigung für die Urlaubstage, die nach Austritt aus dem Dienstverhältnis bei der Kantonalen Verwaltung Thurgau oder bei einer Schulgemeinde angemeldet werden, bemisst sich nach den Bedingungen des neuen Arbeitgebers. Sie entspricht in der Regel der massgebenden EO-Taggeldentschädigung (80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt des Kindes, max. Fr. 196/Tag).

Diese Änderungen finden ebenfalls Eingang in die Verordnung des Regierungsrates über die RSV VS sowie die RSV BM. Für Lehrpersonen wird der Vaterschaftsurlaub analog der bisherigen Regelung als eine Anzahl von Lektionen gewährt, die dem doppelten Wochenpensum des Lehrers zum Zeitpunkt der Geburt entsprechen. So kann ein fairer, flexibler Bezug des Urlaubs für Lehrer gewährleistet werden. Zudem wird weiterhin explizit erwähnt, dass der Urlaub nach Rücksprache mit der Schulleitung bezogen wird, was grundsätzlich für sämtliche Urlaube gilt.

Betreuungsurlaub für ein gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind (§ 50b RSV, § 37c RSV VS, § 33c RSV BM)

Nach der vom Grossen Rat beschlossenen Regelung des Betreuungsurlaubs für Eltern, die ein minderjähriges Kind betreuen, das wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, sind vom Regierungsrat gestützt auf § 22b Abs. 4 Ziff. 1 und 2 BesVO die Bezugsmodalitäten zu regeln.

Im Sinne der Gleichbehandlung mit dem Mutterschaftsurlaub soll für Ausfälle zufolge Krankheit oder Unfall etc. keine Nachgewährung des Urlaubs erfolgen, wenn der Urlaub am Stück (98 Tage) bezogen wird. Dies gilt auch für Fälle, in denen der Betreuungs-

7/10

laub von den Elternteilen gemäss der vom Erwerbsersatzgesetz (EOG; SR 834.1) als Grundsatzregel vorgesehenen Aufteilung von je sieben Wochen am Stück bezogen wird. Wird der Urlaub hingegen in weniger langen Perioden oder tageweise bezogen, ist die Nachgewährung bei Krankheit oder Unfall entsprechend der allgemeinen Urlaubsregelung zu gewährleisten (Vorlage eines ärztlichen Attests).

Diese Änderungen führen auch zu Anpassungen in der RSV VS und der RSV BM.

Qualifikationen (§ 53 RSV)

Mit RRB Nr. 764 vom 22. Dezember 2020 wurde das Personalamt beauftragt, dem Regierungsrat im Zusammenhang mit dem Führungsinstrument Zielvereinbarung, Beurteilung und Förderung (ZBF) in einer Projektorganisation einen Vorschlag zur neuen Prädikatensystematik vorzuschlagen; das Zusatzprädikat A+ solle entfallen. Gemäss Projektziel soll auch künftig eine faire und realistische Beurteilung ermöglicht und ein Prädikat integriert werden, das eine erfüllte Leistung abbildet. *Personal*thurgau und die Personalkommission wurden in die Erarbeitung einer neuen Beurteilungssystematik miteinbezogen und waren sowohl in der Projektgruppe als auch im Lenkungsausschuss vertreten. Mit dem Bericht „Personalpolitische Projekte 2020 bis 2022; Anpassung der Bewertungssystematik und Ausarbeitung von Alternativen des Führungsinstrumentes Zielvereinbarung, Beurteilung und Förderung (ZBF)“ vom 25. März 2021 gab die Projektgruppe Empfehlungen ab. Der Bericht wurde vom Lenkungsausschuss Personalpolitische Projekte am 31. März 2021 zur Kenntnis genommen und um einen weiteren Vorschlag für eine neue Leistungs- und Gesamtbeurteilung mit fünf Qualifikationen ergänzt. Dieser Vorschlag wurde im Rahmen des Projektabschlusses vom Regierungsrat mit RRB Nr. 309 vom 11. Mai 2021 genehmigt, und das Personalamt wurde mit der Vorbereitung der Anpassung der personalrechtlichen Grundlagen zu Händen des Grossen Rates und des Regierungsrates beauftragt.

Der vom Regierungsrat genehmigte Vorschlag des Lenkungsausschusses sieht ein Beurteilungssystem vor, das auf eine Kennzeichnung der Qualifikation durch ein Prädikat (A, B, C, D) verzichtet. Stattdessen soll die Qualifikation direkt im Wortlaut zum Ausdruck gebracht und dieser (sehr gut erfüllt, gut erfüllt, erfüllt, teilweise erfüllt, nicht erfüllt) mit den entsprechenden Abkürzungen (S, G, E, T, N) ergänzt werden. Insbesondere soll die bestehende 4er-Skala um eine Qualifikation auf eine 5er-Skala erweitert werden, um in der Mitarbeiterbeurteilung mehr differenzieren zu können. Entsprechend dem Projektziel steht deshalb auch die Qualifikation „erfüllt“ für die Beurteilung zur Verfügung, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Anforderungen und Aufgaben in angemessener Weise erfüllt hat.

Im Gegensatz zur heutigen Regelung, wonach eine individuelle Besoldungsanpassung gute Leistungen voraussetzt, die gemäss der geltenden Beurteilungssystematik mit ei-

8/10

nem A oder B Prädikat bewertet werden, soll eine individuelle Lohnentwicklung künftig bereits möglich sein, wenn die Leistungen und Anforderungen in der Gesamtbeurteilung mit „erfüllt“ qualifiziert werden. Mit dieser künftigen Entkoppelung der Beurteilung von der Lohnentwicklung soll einerseits gewährleistet werden, dass der Fokus beim Jahresgespräch bei der Leistung und Entwicklung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters bleibt und die Beurteilungen künftig noch ehrlicher und fairer erfolgen. Gleichzeitig kann damit verhindert werden, dass nur deshalb gute Qualifikationen erteilt werden, weil sie eine positive individuelle Lohnfolge haben. Entsprechend der angepassten Beurteilungssystematik, beinhaltet der vom Regierungsrat genehmigte Vorschlag, dass der Aufstieg in die Leistungszone IV und Lohnerhöhungen in dieser Zone entsprechend sowohl bei sehr gut erfüllten oder gut erfüllten Leistungen möglich sind. Lohnsenkungen infolge teilweise erfüllter oder nicht erfüllter Leistungen bleiben weiterhin möglich.

Mit dem Wegfall des Zusatzprädikates A+ sowie der Prädikate (A, B, C, D) und der Einführung von Qualifikationen ist sowohl der Titel als auch Abs. 1 der Bestimmung entsprechend der neuen Beurteilungssystematik anzupassen, und es ist der Beschrieb der Qualifikationen im Wortlaut und ergänzt mit den Abkürzungen zu übernehmen. Abs. 2 ist aufzuheben.

Im Zusammenhang mit der künftigen Entkoppelung der Beurteilung von der Lohnentwicklung ist eine Anpassung von § 12 Abs. 3 BesVO erforderlich. Die Botschaft ist in Vorbereitung und wird so bald als möglich dem Grossen Rat zur Beurteilung übergeben.

Weiterbildungskosten (§ 59 Abs. 1 RSV; § 50 Abs. 3 RSV VS)

Die Kosten für die obligatorischen Weiterbildungen werden gemäss § 56 RSV vom Kanton übernommen. Folglich entsteht keine Pflichtzeit mit Rückzahlungsverpflichtung, wie dies bei den freiwilligen Weiterbildungen vorgesehen ist. Ebenso wenig unterliegen die Kosten für die obligatorischen Weiterbildungen gemäss den geltenden Grundlagen einer Rückzahlungspflicht bei selbstverschuldetem Nichtantreten oder Abbruch der Weiterbildung sowie bei vorzeitiger Auflösung des Dienstverhältnisses. Eine Absicherung des Kantons in diesen Fällen fehlt somit gänzlich. Diese Regel wird in der Praxis angesichts der in vielen Bereichen vom Bund vorgeschriebenen obligatorischen Weiterbildungen, die für die Ausübung verschiedener Berufe notwendig sind, und der damit verbundenen Kosten als stossend empfunden. Entsprechend hat sich verwaltungsweit eine Praxis etabliert, wonach dann, wenn eine vom Kanton finanzierte Weiterbildung selbstverschuldet nicht angetreten oder abgebrochen wird oder wenn das Dienstverhältnis während der Weiterbildung aufgelöst wird, mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine Rückzahlungspflicht vereinbart wird. Angesichts der Tatsache, dass viele der vom Bund oder der Anstellungsinstanz als obligatorisch vorausgesetzten Weiterbildungen mit erheblichen Kosten verbunden sind und diese Weiterbildungen auch im persönli-

9/10

chen Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters liegen und somit auch ihrem oder seinem beruflichen Fortkommen dienen, ist eine Kostenrückerstattung in den oben aufgeführten Fällen gerechtfertigt. Die Regelung ist entsprechend zu ergänzen und den Vorgaben der Rückzahlungspflicht einer freiwilligen Weiterbildung anzupassen, wobei bei den obligatorischen Weiterbildungen weiterhin keine Pflichtzeit gelten soll.

Diese Änderung führt grundsätzlich nicht zu Ergänzungen in der RSV VS und der RSV BM, da die Rückzahlungsverpflichtungen gemäss diesen Erlassen bereits jetzt auch für obligatorische Weiterbildungen gelten. Hingegen kann im Bereich der Volksschule eine pendente Korrektur erfolgen: Für den Erlass einer Rückzahlungspflicht von Lehrpersonen der Volksschule soll grundsätzlich die Schulgemeinde und nicht das Departement zuständig sein. Das Departement ist nur noch im Bereich des Bildungssemesters und anderer Weiterbildungen, die von Kanton mitfinanziert werden, für den Erlass zuständig.

Anders als die RSV erwähnen weder die RSV VS noch die RSV VM explizit, dass keine Rückzahlungspflicht gilt, wenn der Nichtantritt oder der Abbruch einer Weiterbildung nicht selbstverschuldet ist. Daran ändert sich mit der vorliegenden Revision nichts. In der Praxis ergeben sich dadurch aber keine Nachteile für Lehrpersonen, denn diese Sachverhalte gelten als wichtige Gründe i.S. v. § 50 Abs. 3 RSV VS und § 47 Abs. 3 RSV BM.

Kaderarbeitszeit (§ 65a Abs. 1 RSV)

Der Kreis der Kaderpersonen, die dem Arbeitszeitmodell der Kaderarbeitszeit unterliegen, ist um die Funktionen der Kantonsärztin und des Kantonsarztes, der Kantonsapothekerin und des Kantonsapothekers sowie der Kantonsveterinärin und des Kantonsveterinärs zu ergänzen. Diese Funktionen haben eine vom Bund ad personam zugewiesene Vollzugsverantwortung inne, die eine Gleichstellung mit der in § 65a aufgeführten Kaderfunktionen rechtfertigt, auch wenn sie keine Amtsführung innehaben.

Arbeitsort (§ 73 RSV)

Das Homeoffice wie auch das ortsunabhängige Arbeiten hat sich in der kantonalen Verwaltung Thurgau spätestens im Zuge der Pandemie flächendeckend etabliert. Der Regierungsrat hat am 3. November 2020 die vom Personalamt angepasste Regelung betreffend Homeoffice genehmigt (PARL 09.04). Der Begriff „Telearbeit“, der für „mobiles Arbeiten“ steht, erscheint nicht mehr zeitgemäss und soll mit „ortsunabhängiges Arbeiten“ ersetzt werden.

10/10

3. Erläuterungen zu Bestimmungen, die nur den Bildungsbereich betreffen

Bildungssemester (§ 35 Abs. 1 Ziff. 3 RSV VS)

Die Pflichtzeit nach Abschluss des Bildungssemesters soll auch durch eine Tätigkeit als Schulleitung im thurgauischen Schuldienst erfüllt werden können. Schulleitungen sind gesuchte Profile, weshalb der Wechsel von der Tätigkeit als Lehrperson hin zu einer Schulleitung nicht durch eine mögliche Verletzung der Pflichtzeit verhindert werden soll.

4. Inkraftsetzung

Es ist vorgesehen, die Änderungen per 1. Januar 2022 in Kraft zu setzen.