

Synopse

Änderung der Verordnung über die Rechtsstellung des Staatspersonals (RSV), der Verordnung über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Volksschulen (RSV VS) und der Verordnung über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Berufsfach- und Mittelschulen (RSV BM)

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
	Änderung der Rechtsstellungsverordnungen des Staatspersonals und der Lehrpersonen (RSV, RSV VS und RSV BM)
	I.
	Der Erlass RB 177.112 (Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals [RSV] vom 9. Dezember 2003) (Stand 1. Januar 2020) wird wie folgt geändert:
<p>§ 14 Dauer des Dienstverhältnisses</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden entweder unbefristet oder befristet angestellt.</p> <p>² Befristete Dienstverhältnisse sind insbesondere bei zeitlich eingrenzbaren Projekten, zur Überbrückung von ausserordentlichem Arbeitsanfall oder längerer Krankheitsabsenzen vorzusehen.</p> <p>³ Ein befristetes Dienstverhältnis ist grundsätzlich insgesamt für längstens zwei Jahre zulässig. Eine Fortführung kann nur als unbefristetes Anstellungsverhältnis erfolgen und ergeht mittels Entscheid.</p>	<p>³ Ein Vorbehältlich der saisonalen Anstellungen ist ein befristetes Dienstverhältnis ist grundsätzlich insgesamt für längstens zwei Jahre zulässig. Eine Fortführung kann nur als unbefristetes Anstellungsverhältnis erfolgen und ergeht mittels Entscheid.</p> <p>⁴ Für bestimmte Bereiche und Funktionen, bei denen der Arbeitsanfall während bestimmter Monate im Jahr deutlich höher ist als in anderen Monaten, können mit Zustimmung des Departements saisonale Anstellungen bewilligt werden. Saisonale Anstellungen sind befristete Dienstverhältnisse mit einer Dauer von höchstens neun Monaten. Sie können wiederkehrend mit denselben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzt werden.</p>
<p>§ 17 Beendigungsgründe</p> <p>¹ Das Dienstverhältnis endet:</p>	

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
<p>1. durch Kündigung;</p> <p>2. mit Fristablauf bei einer befristeten Anstellung;</p> <p>3. im gegenseitigen Einvernehmen;</p> <p>4. mit Ablauf der maximalen Lohnfortzahlung infolge von Unfall oder Krankheit im Sinne von § 20 der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals¹⁾ unter Beachtung der Wiederherstellung;</p> <p>5. durch Altersrücktritt;</p> <p>6. mit der Vollendung des 65. Altersjahres;</p> <p>7. zufolge Nichtwiederwahl von auf Amtsdauer gewählten Personen;</p> <p>8. durch Entlassung von auf Amtsdauer gewählten Personen;</p> <p>9. mit dem Tod.</p>	<p>4. mit Ablauf der maximalen Lohnfortzahlung infolge von Unfall oder Krankheit im Sinne von § 20 der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals²⁾ unter Beachtung der Wiederherstellung;</p>
<p>§ 23 Auflösung des befristeten Dienstverhältnisses</p> <p>¹ Ein befristetes Dienstverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der vereinbarten Dauer.</p> <p>² Jedes befristete Dienstverhältnis kann beidseitig unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine für unbefristete Dienstverhältnisse oder bei Vorliegen eines wichtigen Grundes jederzeit fristlos aufgelöst werden.</p>	<p>³ Saisonale Anstellungen können vorbehältlich abweichender Regelung beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat jeweils auf das Ende eines Monats aufgelöst werden.</p>
<p>§ 25 Kündigung zur Unzeit</p>	

¹⁾ RB [177.22](#)

²⁾ RB [177.22](#)

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
<p>¹ Der Kanton darf das Dienstverhältnis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während folgender Sperrfristen nicht kündigen:</p> <ol style="list-style-type: none">1. während schweizerischem obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischem Zivildienst, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Kalendertage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;2. während einer ganzen oder teilweisen Verhinderung an der Arbeitsleistung durch Unfall oder Krankheit ohne eigenes, mindestens grobfahrlässiges Verschulden, und zwar während längstens zwei Jahren beziehungsweise bis der Lohnfortzahlungsanspruch bei Krankheit und Unfall erlischt;3. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft;4. während der Teilnahme an einer von einer Bundes-, Kantons- oder Gemeindebehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion. <p>² Eine während einer solchen Sperrfrist ergangene Kündigung ist nichtig.</p> <p>³ Die genannten Sperrfristen finden keine Anwendung während der Probezeit, bei einer fristlosen Auflösung des Dienstverhältnisses oder einer mit sofortiger Wirkung ausgesprochenen disziplinarischen Entlassung.</p> <p>⁴ Tritt 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.</p>	<ol style="list-style-type: none">4. während der Teilnahme an einer von einer Bundes-, Kantons- oder Gemeindebehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion-;5. solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub nach § 22b BesVO besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist gemäss Art. 16p Abs. 2 des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz (EOG)¹⁾ zu laufen beginnt.
<p>§ 30 Beendigung zufolge Ausschöpfung des Leistungsanspruches bei Krankheit und Unfall</p>	

¹⁾ SR [834.1](#)

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
<p>¹ Sofern eine Weiterbeschäftigung mit reduziertem Beschäftigungsgrad nicht möglich ist, endet das Dienstverhältnis bei voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit mit dem Erlöschen des maximalen Anspruchs auf Leistungen bei Krankheit und Unfall unter Berücksichtigung einer allfälligen Wiederherstellung. Es besteht kein Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung mit reduziertem Beschäftigungsgrad.</p> <p>² Bei voraussichtlich andauernder Arbeitsunfähigkeit kann die Stelle in der Regel frühestens nach einem Jahr seit Eintritt der Arbeitsunfähigkeit unbefristet besetzt werden. Bei Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit ist diesfalls der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nach Möglichkeit eine andere, zumutbare Stelle zuzuweisen.</p> <p>³ Bei voraussichtlich andauernder voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit oder Unfall endet das Dienstverhältnis in der Regel Ende des Monats, in welchem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das 64. Altersjahr vollendet, sofern während eines Jahres Leistungen zufolge Krankheit oder Unfall ausgerichtet wurden.</p>	<p>¹ Sofern eine Weiterbeschäftigung mit reduziertem Beschäftigungsgrad nicht möglich ist, endet das Dienstverhältnis bei voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit mit dem Erlöschen des maximalen Anspruchs auf Leistungen bei Krankheit und Unfall unter Berücksichtigung einer allfälligen Wiederherstellung. Es besteht kein Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung mit reduziertem Beschäftigungsgrad.</p>
	<p>§ 35a Case Management</p> <p>¹ Der Kanton unterstützt gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit geeigneten Massnahmen im Rahmen des Case Managements. Für das Case Management ist das Personalamt zuständig.</p> <p>² Ein Case Management wird in der Regel auf Antrag der vorgesetzten Stelle geprüft bei längeren oder wiederholt auftretenden krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheiten, krankheits- oder unfallbedingter verminderter Leistungsfähigkeit oder festgestellten Anzeichen von Suchtverhalten.</p> <p>³ Im Rahmen der Treuepflicht sind die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Teilnahme und Mitwirkung am Case Management verpflichtet. Die unbegründete Verweigerung der Teilnahme oder Mitwirkung führt zur Kürzung oder Sistierung der Leistungen des Kantons.</p>
<p>§ 46 Kürzung des Ferienanspruches</p>	

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
<p>¹ Übersteigt der Arbeitsausfall wegen obligatorischen Militär- oder Schutzdienstes oder schweizerischen Zivildienstes, Krankheit, Nichtberufsunfalls oder bezahlten Urlaubes im gleichen Kalenderjahr oder bei zusammenhängendem Arbeitsausfall über den Jahreswechsel hinaus 90 Kalendertage beziehungsweise 120 Kalendertage bei Schwangerschaft und Mutterschaft, so wird der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt. Gekürzt wird die 90 beziehungsweise 120 Kalendertage übersteigende Anzahl Tage.</p> <p>² Die Abwesenheiten sind zusammenzuzählen und in ganze Tage umzurechnen. Als Ausnahme gilt, dass Abwesenheiten, die vor der Niederkunft einer Mitarbeiterin eingetreten sind, nicht mit dem Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub zusammengezählt werden.</p> <p>³ Übersteigen unbezahlte Urlaube 30 Kalendertage pro Kalenderjahr, wird der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt.</p> <p>⁴ Kein Ferienanspruch besteht bei ununterbrochener, 100 %-iger Abwesenheit vom Arbeitsplatz während 365 Kalendertagen.</p>	<p>² Die Abwesenheiten sind zusammenzuzählen und in ganze Tage umzurechnen. Als Ausnahme gilt, dass Abwesenheiten, die vor der Niederkunft einer Mitarbeiterin eingetreten sind, nicht mit dem Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub zusammengezählt werden. <u>Abwesenheiten infolge eines Vaterschaftsurlaubs oder eines Betreuungsurlaubs gemäss § 22b BesVO werden bei der Ferienkürzung nicht berücksichtigt.</u></p>
<p>§ 47 Urlaub allgemein</p> <p>¹ Als Urlaub gilt jede aus anderen Gründen als Ferien, Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft oder obligatorischem Militär- oder Schutzdienst sowie schweizerischem Zivildienst bewilligte Dienstabwesenheit.</p> <p>² Durch den Urlaub wird das Dienstverhältnis nicht unterbrochen.</p> <p>³ Fällt der Urlaubsgrund in die Ferien oder auf einen arbeitsfreien halben oder vollen Tag, wird der Urlaub vor- oder nachgewährt. Kein Anspruch auf Nachgewährung besteht, wenn der Urlaub aus Gründen, für die der Kanton nicht einzustehen hat, nicht angetreten werden konnte oder durch persönliche Ereignisse wie Krankheit oder Unfall beeinträchtigt wird.</p>	<p>¹ Als Urlaub gilt jede aus anderen Gründen als Ferien, Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft, <u>Vaterschaft</u> oder obligatorischem Militär- oder Schutzdienst sowie schweizerischem Zivildienst bewilligte Dienstabwesenheit. <u>Abwesenheiten zur Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten minderjährigen Kindes im Sinne von § 22b BesVO gelten ebenfalls nicht als Urlaub.</u></p>

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
<p>⁴ Freiwillig nicht bezogener Urlaub begründet keinen Anspruch auf Nachgewährung oder finanziellen Ersatz.</p>	
<p>§ 50 Urlaub aus persönlichen und familiären Gründen</p> <p>¹ Die nachstehend aufgeführten Ereignisse geben Anspruch auf bezahlten Urlaub in folgendem Umfang: (in Tagen)</p> <ol style="list-style-type: none">1. Eigene Hochzeit: 22. Hochzeit eines eigenen oder eines Stiefkinds: 13. Geburt eines eigenen Kindes: 54. Adoption eines Kindes: 25. Wohnungswechsel: 16. Orientierungstag über Militär-, Schutz- und Zivildienst: 17. Entlassung aus der Militärdienstpflicht: 18. Todesfälle:<ol style="list-style-type: none">8.1. Ehepartnerin/Ehepartner : 38.2. Lebenspartnerin/Lebenspartner: 38.3. eigene Kinder oder Stiefkinder: 38.4. Enkelkinder und weitere Nachkommen: 18.5. Eltern: 28.6. Geschwister: 28.7. Schwiegereltern: 2	<p>3. <i>Aufgehoben.</i></p>

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
<p>8.8. Eltern der Lebenspartnerin / Lebenspartners: 2</p> <p>8.9. Schwiegertöchter und -söhne: 1</p> <p>8.10. Lebenspartnerin/Lebenspartner des Sohnes/der Tochter: 1</p> <p>8.11. Grosseltern: 1</p> <p>8.12. Arbeitskollegin/Arbeitskollege (Begräbnis): ½</p> <p>² Für die Organisation der Pflege eines eigenen oder eines Stiefkindes und die Pflege während der Organisationsphase besteht pro Ereignis Anspruch auf bis zu zwei Tage bezahlter Urlaub; nach Ablauf dieser zwei Tage besteht für die weitere Pflege Anspruch auf unbezahlten Urlaub. Auf Verlangen ist ein ärztliches Zeugnis über die Pflegebedürftigkeit des Kindes vorzuweisen.</p> <p>³ Bei ausreichender Begründung kann bezahlter Urlaub über das in Absatz 1 vorgesehene Mass hinaus gewährt werden.</p>	<p>² Für die Organisation der Pflege-Betreuung eines eigenen Kindes oder eines Stiefkindes und die Pflege während der Organisationsphase mit gesundheitlicher Beeinträchtigung besteht pro Ereignis Anspruch auf bis zu zweidrei Tage bezahlter bezahlten Urlaub; nach Ablauf dieser zweidrei Tage besteht für die weitere PflegeBetreuung Anspruch auf unbezahlten Urlaub. Auf Verlangen ist ein ärztliches Zeugnis über die Pflegebedürftigkeit des Kindes vorzuweisen.</p> <p>^{2bis} Für die Betreuung eines weiteren Familienmitglieds oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung besteht ein Anspruch auf bis zu drei Tage bezahlten Urlaub pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr.</p>
	<p>§ 50a Vaterschaftsurlaub</p> <p>¹ Kann der Vaterschaftsurlaub gemäss § 22a BesVO infolge Krankheit oder Unfall nicht bezogen werden, besteht Anspruch auf Nachgewährung, sofern ein Arzzeugnis vorgelegt wird.</p> <p>² Der Vaterschaftsurlaub ist bis zum Austritt zu beziehen. Es erfolgt keine Verlängerung des Dienstverhältnisses um nicht bezogene Urlaubstage.</p>
	<p>§ 50b Betreuungsurlaub</p>

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
	<p>¹ Wird der Betreuungsurlaub gemäss § 22b BesVO am Stück bezogen, führen Ausfälle zufolge Krankheit oder Unfall, Urlaube sowie Feier- und öffentliche Ruhetage nicht zu einer Unterbrechung des Betreuungsurlaubs und geben keinen Anspruch auf Abgeltung oder Nachgewährung.</p> <p>² Erfolgt der Bezug des Betreuungsurlaubs tageweise, besteht Anspruch auf Nachgewährung der Urlaubstage, die aufgrund von Krankheit oder Unfall nicht angetreten werden konnten. Es ist ein Atzeugnis vorzulegen.</p>
<p>§ 53 Beurteilungsprädikate</p> <p>¹ Es werden folgende vier Beurteilungsprädikate eingesetzt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. «A»: Die Anforderungen wurden sehr gut erfüllt; 2. «B»: Die Anforderungen wurden gut erfüllt; 3. «C»: Die Anforderungen wurden teilweise erfüllt; 4. «D»: Die Anforderungen wurden nicht erfüllt. <p>² Wurden die Anforderungen in jeder Beziehung herausragend erfüllt, wird das Prädikat «A» mit dem Zusatzprädikat «A+» ergänzt.</p>	<p>§ 53 BeurteilungsprädikateQualifikationen</p> <p>¹ Es Für die Leistungs- und Gesamtbeurteilung werden folgende vier Beurteilungsprädikate <u>fünf</u> Qualifikationen mit den entsprechenden Abkürzungen eingesetzt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. «A»: Die Anforderungen wurden sehr «sehr gut erfüllt» <u>erfüllt</u> (S) 2. «B»: Die Anforderungen wurden gut erfüllt; «gut erfüllt» (G) 3. «C»: Die Anforderungen wurden teilweise erfüllt; «erfüllt» (E) 4. «D»: Die Anforderungen wurden nicht erfüllt; «teilweise erfüllt» (T) 5. «nicht erfüllt» (N). <p>² <i>Aufgehoben.</i></p>
<p>§ 59 Rückzahlungspflicht</p> <p>¹ Bei selbst verschuldetem Nichtantritt und Abbruch der Weiterbildung sowie im Falle der Auflösung des Dienstverhältnisses während der Weiterbildung sind die vom Kanton zugesprochenen Leistungen an die freiwillige Weiterbildung unabhängig von deren Höhe in vollem Umfang zurückzuerstatten.</p>	<p>¹ Bei selbst verschuldetem Nichtantritt und Abbruch der Weiterbildung sowie im Falle der Auflösung des Dienstverhältnisses während der Weiterbildung sind die vom Kanton zugesprochenen Leistungen an die freiwillige <u>und die obligatorische</u> Weiterbildung unabhängig von deren Höhe in vollem Umfang zurückzuerstatten.</p>

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
<p>² Bei Austritt aus dem Dienstverhältnis mit dem Kanton vor Ablauf der Pflichtzeit besteht eine anteilmässige Rückzahlungspflicht für die nicht geleisteten Monate. Bei einer Änderung des Beschäftigungsgrades wird die Pflichtzeit anteilmässig bis maximal 48 Monate angepasst.</p> <p>³ Die zurückzuerstattenden Leistungen für bezahlte Dienstabwesenheiten während der Weiterbildung werden aufgrund des altersabhängigen Stundenteilers berechnet.</p> <p>⁴ Aus wichtigen Gründen, namentlich wenn das Dienstverhältnis aufgrund betrieblicher Gründe aufgelöst werden muss, kann das Departement von einer Kostenrückerstattung ganz absehen oder den zurückzuzahlenden Betrag reduzieren.</p>	
<p>§ 65a Kaderarbeitszeit</p> <p>¹ Für die Leiterinnen und Leiter der Generalsekretariate, Ämter, Anstalten und Betriebe sowie für die Präsidentinnen und Präsidenten der Bezirksgerichte, des Zwangsmassnahmengerichts und der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden gilt das Modell der Kaderarbeitszeit. Sie sind von der Erfassung der Arbeitszeit befreit. Sie können keine Mehrstunden und Überstunden geltend machen.</p> <p>² Anstelle des Anspruchs auf Kompensation von Mehrstunden und Überstunden werden ihnen jeweils am Ende eines Kalenderjahres 42 Stunden auf ein Langzeitkonto gutgeschrieben.</p> <p>³ Das Zeitguthaben auf dem Langzeitkonto darf 250 Stunden nicht überschreiten. Darüber hinaus angeäuftete Stunden verfallen.</p> <p>⁴ Das Zeitguthaben auf dem Langzeitkonto ist frei verfügbar und ist periodisch spätestens bis zum Dienstaustritt auszugleichen. Es kann nur finanziell abgegolten werden, wenn ein Abbau aus betrieblichen oder triftigen persönlichen Gründen bis zum Austritt nicht erfolgen kann</p> <p>⁵ Das Departement erlässt Richtlinien zum Vollzug der Kaderarbeitszeit.</p>	<p>¹ Für die Leiterinnen und Leiter der Generalsekretariate, Ämter, Anstalten und Betriebe, <u>die Kantonsärztin und den Kantonsarzt, die Kantonsapothekerin und den Kantonsapotheker, die Kantonsveterinärin und den Kantonsveterinär</u> sowie für die Präsidentinnen und Präsidenten der Bezirksgerichte, des Zwangsmassnahmengerichts und der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden gilt das Modell der Kaderarbeitszeit. Sie sind von der Erfassung der Arbeitszeit befreit. Sie können keine Mehrstunden und Überstunden geltend machen.</p>

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
<p>§ 73 Arbeitsort</p> <p>¹ Als Arbeitsort gilt grundsätzlich der Ort, an welchem sich die Dienststelle der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befindet.</p> <p>² Wenn es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen, kann Telearbeit bewilligt werden. Das Personalamt erlässt Richtlinien.</p>	<p>² Wenn es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen, kann Telearbeit<u>ortsunabhängiges Arbeiten</u> bewilligt werden. Das Personalamt erlässt Richtlinien.</p>
	<p>II.</p>
	<p>1. Der Erlass RB 411.114 (Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Volksschulen [RSV VS] vom 25. Januar 2005) (Stand 1. Januar 2020) wird wie folgt geändert:</p>
<p>§ 12 Ende des Arbeitsverhältnisses</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet:</p> <ol style="list-style-type: none">1. mit Fristablauf bei einer befristeten Anstellung;2. mit Ablauf der maximalen Lohnfortzahlung infolge von Unfall oder Krankheit im Sinne von § 20 der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals¹⁾, unter Beachtung der Wiederherstellung;3. bei voraussichtlich andauernder voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit oder Unfall in der Regel auf Ende des Semesters, in welchem das 64. Altersjahr vollendet wurde, sofern während eines Jahres Leistungen zufolge Krankheit oder Unfall ausbezahlt wurden;4. mit Ablauf des Semesters, während welchem das 65. Altersjahr vollendet wurde; es kann weitergeführt werden, wenn dies im Interesse der Schule liegt, wobei es zu befristen ist;5. bei gegenseitiger Absprache mit dem vereinbarten Termin;	<ol style="list-style-type: none">2. mit Ablauf der maximalen Lohnfortzahlung infolge von Unfall oder Krankheit im Sinne von § 20 der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals²⁾, unter Beachtung der Wiederherstellung;

¹⁾ RB [177.22](#)

²⁾ RB [177.22](#)

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
<p>6. bei ordentlicher Kündigung mit dem Eintritt des gesetzlich vorgesehenen oder vereinbarten Termins;</p> <p>7. bei fristloser Kündigung mit dem Empfang der Mitteilung;</p> <p>8. bei Stellvertretungen mit der Rückkehr der vertretenen Lehrperson;</p> <p>9. mit dem Tod der Lehrperson.</p>	
<p>§ 21 Kündigung zur Unzeit</p> <p>¹ Ausser bei einer fristlosen Kündigung können Lehrpersonen nicht gekündigt werden:</p> <ol style="list-style-type: none">1. während schweizerischem obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischem Zivildienst sowie bei einer Dauer der Dienstleistung von mehr als elf Kalendertagen während vier Wochen vorher und nachher;2. während einer ganzen oder teilweisen Verhinderung an der Arbeitsleistung durch Unfall oder Krankheit ohne eigenes, mindestens grobfahrlässiges Verschulden, und zwar während längstens zwei Jahren beziehungsweise bis der Lohnfortzahlungsanspruch bei Krankheit und Unfall erlischt;3. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft;4. während der Teilnahme an einer von einer Bundes-, Kantons- oder Gemeindebehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion. <p>² Die während einer Sperrfrist ausgesprochene Kündigung ist nichtig und entfaltet keine Rechtswirkung.</p>	<ol style="list-style-type: none">4. während der Teilnahme an einer von einer Bundes-, Kantons- oder Gemeindebehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion-;5. solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub nach § 22b BesVO besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist gemäss Art. 16p Abs. 2 des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz (EOG)¹⁾ zu laufen beginnt.

¹⁾ SR [834.1](#)

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
<p>³ Tritt 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.</p> <p>⁴ Im Anschluss an eine Sperrfrist kann unter Berücksichtigung einer Frist von drei Monaten ohne Beachtung des Semesterendes gekündigt werden, wenn die Sperrfrist die rechtzeitige Kündigung auf ein Semesterende verhindert hat.</p>	
<p>§ 30 Urlaub</p> <p>¹ Als Urlaub gilt jede aus anderen Gründen als Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft oder obligatorischem Militär- oder Schutzdienst sowie schweizerischem Zivildienst bewilligte Abwesenheit.</p> <p>² Durch den Urlaub wird das Arbeitsverhältnis nicht unterbrochen.</p> <p>³ Nicht bezogene genehmigte Urlaubstage verfallen.</p>	<p>¹ Als Urlaub gilt jede aus anderen Gründen als Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft, <u>Vaterschaft</u> oder obligatorischem Militär- oder Schutzdienst sowie schweizerischem Zivildienst bewilligte Abwesenheit. <u>Abwesenheiten zur Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten minderjährigen Kindes im Sinne von § 22b BesVO gelten ebenfalls nicht als Urlaub.</u></p>
<p>§ 35 Bildungssemester</p> <p>¹ Das Departement kann einer Lehrperson auf Gesuch hin unter folgenden Voraussetzungen ein einmalig besoldetes Bildungssemester gewähren:</p> <p>1. sie muss mindestens zehn Jahre mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von wenigstens 50 % im thurgauischen Schuldienst unterrichtet haben, davon die letzten fünf Jahre ohne Unterbruch und unmittelbar vor dem Bildungssemester; nach einer Tätigkeit in einer thurgauischen Schulleitung kann von den letzten beiden Voraussetzungen abgesehen werden;</p> <p>2. sie muss den Nachweis erbringen, dass sie sich schon bisher ausreichend in der unterrichtsfreien Zeit fortgebildet hat;</p>	

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
<p>3. sie muss sich schriftlich verpflichten, nach Abschluss des Bildungssemesters noch mindestens drei Schuljahre im thurgauischen Schuldienst zu unterrichten;</p> <p>4. die Stellvertretung muss sichergestellt sein;</p> <p>5. das Bildungssemester muss die Lehrperson in ihren beruflichen Fähigkeiten fördern.</p> <p>² Das Bildungssemester darf längstens ein Schulsemester dauern und ist in der Regel bis zum vollendeten 55. Altersjahr anzutreten. Es ist in der Regel zusammenhängend zu beziehen. In begründeten Fällen kann eine Aufteilung bewilligt werden.</p> <p>³ § 49 Absätze 2 und 3 gelten sinngemäss.</p> <p>⁴ Das Departement erlässt ergänzende Richtlinien zum Bildungssemester, namentlich über die Mindestanforderungen an das Bildungsprogramm, die Kostentragung unter den Schulen und das Verfahren.</p>	<p>3. sie muss sich schriftlich verpflichten, nach Abschluss des Bildungssemesters noch mindestens drei Schuljahre im thurgauischen Schuldienst zu unterrichten, <u>oder als Schulleitung tätig zu sein</u>;</p>
<p>§ 37 Urlaub aus persönlichen und familiären Gründen</p> <p>¹ Die Lehrperson verrichtet persönliche oder familiäre Angelegenheiten grundsätzlich ausserhalb der Unterrichtszeiten.</p> <p>² Muss Unterrichtszeit beansprucht werden, steht der Lehrperson unter Vorbehalt weiterreichender Urlaube in besonderen Fällen für die nachstehend aufgeführten Ereignisse bezahlter Urlaub in folgendem Umfang zu:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Eigene Hochzeit 2 Tage2. Hochzeit eines eigenen Kindes oder Stiefkindes 1 Tag3. Geburt eines eigenen Kindes 5 Tage4. Adoption eines Kindes 2 Tage5. Wohnungswechsel 1 Tag	<p>² Muss Unterrichtszeit beansprucht werden, steht der Lehrperson unter Vorbehalt weiterreichender Urlaube in besonderen Fällen für die nachstehend aufgeführten Ereignisse bezahlter Urlaub in folgendem Umfang zu:-</p> <p>3. <i>Aufgehoben.</i></p>

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
<p>6. Orientierungstag über Militär-, Schutz- und Zivildienst 1 Tag</p> <p>7. Entlassung aus der Militärdienstpflicht 1 Tag</p> <p>8. Todesfälle:</p> <p>8.1. Ehepartner oder -partnerin 3 Tage</p> <p>8.2. Lebenspartner oder -partnerin 3 Tage</p> <p>8.3. eigene Kinder oder Stiefkinder 3 Tage</p> <p>8.4. Enkelkinder und weitere Nachkommen 1 Tag</p> <p>8.5. Eltern 2 Tage</p> <p>8.6. Geschwister 2 Tage</p> <p>8.7. Schwiegereltern 2 Tage</p> <p>8.8. Eltern des Lebenspartners oder der -partnerin 2 Tage</p> <p>8.9. Schwiegertöchter und -söhne 1 Tag</p> <p>8.10. Lebenspartnerin oder Lebenspartner des Sohnes oder der Tochter 1 Tag</p> <p>8.11. Grosseltern 1 Tag</p> <p>8.12. Begräbnis eines Arbeitskollegen oder einer Arbeitskollegin ½ Tag</p> <p>³ Unter gleicher Voraussetzung und nämlichem Vorbehalt besteht für die Organisation der Pflege eines Kindes oder Stiefkindes und die Pflege während der Organisationsphase pro Ereignis ein Anspruch auf bis zu zwei Tage bezahlten Urlaub. Auf Verlangen ist ein ärztliches Zeugnis über die Pflegebedürftigkeit des Kindes vorzuweisen.</p>	<p>³ Unter gleicher Voraussetzung und nämlichem Vorbehalt besteht für die Organisation der Pflege <u>Betreuung</u> eines eigenen Kindes oder eines Stiefkindes und die Pflege während der Organisationsphase <u>mit gesundheitlicher Beeinträchtigung besteht</u> pro Ereignis ein Anspruch auf bis zu <u>zweidrei</u> Tage bezahlten Urlaub. Auf Verlangen ist ein ärztliches Zeugnis über die Pflegebedürftigkeit des Kindes vorzuweisen.</p>

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
<p>⁴ Bei Vorliegen anderer Gründe, welche die Beanspruchung von Unterrichtszeit notwendig machen, können statt bezahltem Urlaub Lektionenverschiebungen oder unbezahlte Urlaube bewilligt werden.</p>	<p>^{3bis} Für die Betreuung eines weiteren Familienmitglieds oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung besteht pro Ereignis ein Anspruch auf bis zu drei Tage bezahlten Urlaub, höchstens jedoch zehn Tage pro Jahr.</p> <p>⁵ Bei ausreichender Begründung kann bezahlter Urlaub über das in Abs. 2 vorgesehene Mass hinaus gewährt werden.</p>
	<p>§ 37b Vaterschaftsurlaub</p> <p>¹ Der Vaterschaftsurlaub entspricht dem doppelten wöchentlichem Pensum des Lehrers zum Zeitpunkt der Geburt.</p> <p>² Der Vaterschaftsurlaub wird nach Rücksprache mit der Schulleitung bezogen.</p> <p>³ Kann der Vaterschaftsurlaub infolge Krankheit oder Unfall nicht bezogen werden, besteht Anspruch auf Nachgewährung, sofern ein Arztzeugnis vorgelegt wird.</p> <p>⁴ Der Vaterschaftsurlaub ist bis zum Austritt zu beziehen. Es erfolgt keine Verlängerung des Dienstverhältnisses um nicht bezogene Urlaubstage.</p>
	<p>§ 37c Betreuungsurlaub</p> <p>¹ Wird der Betreuungsurlaub am Stück bezogen, führen Ausfälle zufolge Krankheit oder Unfall, Urlaube sowie Feier- und öffentliche Ruhetage nicht zu einer Unterbrechung des Betreuungsurlaubs und geben keinen Anspruch auf Abgeltung oder Nachgewährung.</p> <p>² Erfolgt der Bezug des Betreuungsurlaubs tageweise, besteht Anspruch auf Nachgewährung der Urlaubstage, welche aufgrund von Krankheit oder Unfall nicht angetreten werden konnten. Es ist ein Arztzeugnis vorzulegen.</p>

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
<p>§ 50 Rückzahlung der Beiträge</p> <p>¹ Bei Nichtantritt oder Abbruch der Weiterbildung sind die aufgelaufenen Beiträge zurückzuzahlen.</p> <p>² Bei Auflösung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der Weiterbildung sind die Beiträge vollständig zurückzuzahlen, danach bei Bestehen einer Pflichtzeit anteilmässig für die nicht geleistete Zeit.</p> <p>³ Das Departement befindet über die Verteilung zwischen Kanton und Gemeinde und kann aus wichtigen Gründen, namentlich wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund betrieblicher Gründe aufgelöst wurde, den Rückzahlungsbetrag kürzen oder erlassen.</p>	<p>³ Das Departement befindet über die Verteilung zwischen Kanton und Gemeinde und <u>Die Schulgemeinde</u> kann aus wichtigen Gründen, namentlich wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund betrieblicher Gründe aufgelöst wurde, den Rückzahlungsbetrag kürzen oder erlassen. <u>Für ein Bildungssemester oder eine andere Ausbildung, die vom Kanton mitfinanziert wird, ist das Departement zuständig. Es befindet auch über die allfällige Kostenverteilung zwischen Kanton und Gemeinde.</u></p>
	<p>2. Der Erlass RB 413.141 (Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Berufsfach- und Mittelschulen [RSV BM] vom 2. März 2004) (Stand 1. Januar 2020) wird wie folgt geändert:</p>
<p>§ 2 Ergänzendes Recht</p> <p>¹ Folgende Bestimmungen der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals¹⁾ gelten sinngemäss als ergänzendes Recht:</p> <p>1. Abgangsentschädigung gemäss § 27;</p> <p>1a. Mehrfachanstellungen gemäss § 4a;</p> <p>1b. Sozialplan gemäss § 28;</p> <p>2. Einvernehmliche Auflösung gemäss § 29;</p>	

¹⁾ RB [177.112](#)

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
<p>3. Untertitel Schutz der Persönlichkeit gemäss den §§ 35, 36;</p> <p>4. Untertitel Datenschutz gemäss den §§ 37, 38;</p> <p>5. Untertitel Personalvorsorge gemäss den §§ 40, 41;</p> <p>6. Treuepflicht gemäss § 61;</p> <p>7. Freistellung, Internet und E-Mail am Arbeitsplatz gemäss den §§ 64, 64a;</p> <p>8. Untertitel Nebenbeschäftigungen, öffentliche Ämter gemäss den §§ 74, 75;</p> <p>9. Amtsgeheimnis § 76 Absätze 1 bis 4;</p> <p>10. Verbot zur Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen gemäss § 78;</p> <p>11. Meldepflicht gemäss § 79.</p> <p>² ...</p> <p>³ ...</p> <p>⁴ Im Übrigen sind die Bestimmungen der Verordnung über die Rechtsstellung des Staatspersonals nicht anwendbar.</p>	<p>3. Untertitel Schutz der Persönlichkeit gemäss den §§ 35, 36 <u>§ 35, § 35a und § 36</u>;</p>
<p>§ 18 Ende des Arbeitsverhältnisses</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet:</p> <p>1. mit Fristablauf bei einer befristeten Anstellung;</p> <p>2. mit Ablauf der maximalen Lohnfortzahlung infolge von Unfall oder Krankheit im Sinne von § 20 der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals¹⁾ unter Beachtung der Wiederherstellung;</p>	<p>2. mit Ablauf der maximalen Lohnfortzahlung infolge von Unfall oder Krankheit im Sinne von § 20 der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals²⁾ unter Beachtung der Wiederherstellung;</p>

¹⁾ RB [177.22](#)

²⁾ RB [177.22](#)

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
<p>3. bei voraussichtlich andauernder voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit oder Unfall in der Regel auf Ende des Semesters, in welchem das 64. Altersjahr vollendet wurde, sofern während eines Jahres Leistungen zufolge Krankheit oder Unfall ausbezahlt wurden;</p> <p>4. mit Ablauf des Semesters, während welchem das 65. Altersjahr vollendet wurde; es kann weitergeführt werden, wenn dies im Interesse der Schule liegt, wobei es zu befristen ist;</p> <p>5. bei gegenseitiger Absprache mit dem vereinbarten Termin;</p> <p>6. bei ordentlicher Kündigung mit dem Eintritt des gesetzlich vorgesehenen oder vereinbarten Termins;</p> <p>7. bei fristloser Kündigung mit dem Empfang der Mitteilung;</p> <p>8. bei Stellvertretungen mit der Rückkehr der vertretenen Lehrperson;</p> <p>9. mit dem Tod der Lehrperson.</p>	
<p>§ 26 Kündigung zur Unzeit</p> <p>¹ Ausser bei einer fristlosen Kündigung können Lehrpersonen nicht gekündigt werden:</p> <p>1. während schweizerischem obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischem Zivildienst sowie bei einer Dauer der Dienstleistung von mehr als elf Kalendertagen während vier Wochen vorher oder nachher;</p> <p>2. während einer ganzen oder teilweisen Verhinderung an der Arbeitsleistung durch Unfall oder Krankheit ohne eigenes, mindestens grobfahrlässiges Verschulden, und zwar während längstens zwei Jahren beziehungsweise bis der Lohnfortzahlungsanspruch bei Krankheit und Unfall erlischt;</p> <p>3. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft;</p> <p>4. während der Teilnahme an einer von einer Bundes-, Kantons- oder Gemeindebehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion.</p>	<p>4. während der Teilnahme an einer von einer Bundes-, Kantons- oder Gemeindebehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion-;</p>

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
<p>² Die während einer Sperrfrist ausgesprochene Kündigung ist nichtig und entfaltet keine Rechtswirkung.</p> <p>³ Tritt 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.</p> <p>⁴ Im Anschluss an eine Sperrfrist kann unter Berücksichtigung einer Frist von drei Monaten ohne Beachtung des Semesterendes gekündigt werden, wenn die Sperrfrist die rechtzeitige Kündigung auf ein Semesterende verhindert hat.</p>	<p>5. solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub nach § 22b BesVO besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist gemäss Art. 16p Abs. 2 des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz (EOG)¹⁾ zu laufen beginnt.</p>
<p>§ 27 Urlaub</p> <p>¹ Als Urlaub gilt jede aus anderen Gründen als Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft oder obligatorischem Militär- oder Schutzdienst sowie schweizerischem Zivildienst bewilligte Abwesenheit.</p> <p>² Durch den Urlaub wird das Arbeitsverhältnis nicht unterbrochen.</p> <p>³ Nicht bezogene genehmigte Urlaubstage verfallen.</p>	<p>¹ Als Urlaub gilt jede aus anderen Gründen als Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft, <u>Vaterschaft</u> oder obligatorischem Militär- oder Schutzdienst sowie schweizerischem Zivildienst bewilligte Abwesenheit, <u>Abwesenheiten zur Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten minderjährigen Kindes im Sinne von § 22b BesVO</u> gelten ebenfalls nicht als Urlaub.</p>
<p>§ 33 Urlaub aus persönlichen und familiären Gründen</p> <p>¹ Die Lehrperson verrichtet persönliche oder familiäre Angelegenheiten grundsätzlich ausserhalb der Unterrichtszeiten.</p>	

¹⁾ SR [834.1](#)

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
<p>² Muss Unterrichtszeit beansprucht werden, steht der Lehrperson unter Vorbehalt weiterreichender Urlaube in besonderen Fällen für die nachstehend aufgeführten Ereignisse bezahlter Urlaub in folgendem Umfang zu:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Eigene Hochzeit 2 Tage2. Hochzeit eines eignen Kindes oder Stiefkindes 1 Tag3. Geburt eines eigenen Kindes 5 Tage4. Adoption eines Kindes 2 Tage5. Wohnungswechsel 1 Tag6. Orientierungstag über Militär-, Schutz- und Zivildienst 1 Tag7. Entlassung aus der Militärdienstpflicht 1 Tag8. Todesfälle:<ol style="list-style-type: none">8.1. Ehepartner oder -partnerin 3 Tage8.2. Lebenspartner oder -partnerin 3 Tage8.3. eigene Kinder oder Stiefkinder 3 Tage8.4. Enkelkinder und weitere Nachkommen 1 Tag8.5. Eltern 2 Tage8.6. Geschwister 2 Tage8.7. Schwiegereltern 2 Tage8.8. Eltern des Lebenspartners oder der -partnerin 2 Tage8.9. Schwiegertöchter und -söhne 1 Tag8.10. Lebenspartnerin oder Lebenspartner des Sohnes oder der Tochter 1 Tag	<p>² Muss Unterrichtszeit beansprucht werden, steht der Lehrperson unter Vorbehalt weiterreichender Urlaube in besonderen Fällen für die nachstehend aufgeführten Ereignisse bezahlter<u>bezahlten</u> Urlaub in folgendem Umfang zu:</p> <p>3. <i>Aufgehoben.</i></p>

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
<p>8.11. Grosseltern 1 Tag</p> <p>8.12. Begräbnis eines Arbeitskollegen oder einer Arbeitskollegin ½ Tag</p> <p>³ Unter gleicher Voraussetzung und nämlichem Vorbehalt besteht für die Organisation der Pflege eines Kindes oder Stiefkindes und die Pflege während der Organisationsphase pro Ereignis ein Anspruch auf bis zu zwei Tagen bezahlter Urlaub. Auf Verlangen ist ein ärztliches Zeugnis über die Pflegebedürftigkeit des Kindes vorzuweisen.</p> <p>⁴ Bei Vorliegen anderer Gründe, welche die Beanspruchung von Unterrichtszeit notwendig machen, können statt bezahltem Urlaub Lektionenverschiebungen oder unbezahlte Urlaube bewilligt werden.</p>	<p>³ Unter gleicher Voraussetzung und nämlichem Vorbehalt besteht für Für die Organisation der Pflege <u>Betreuung</u> eines <u>eigenen</u> Kindes oder <u>eines</u> Stiefkindes und die Pflege während der Organisationsphase <u>mit gesundheitlicher Beeinträchtigung</u> besteht pro Ereignis ein Anspruch auf bis zu zwei Tagen bezahlter <u>drei</u> Tage bezahlten Urlaub. Auf Verlangen ist ein ärztliches Zeugnis über die Pflegebedürftigkeit des Kindes vorzuweisen.</p> <p>^{3bis} Für die Betreuung eines weiteren Familienmitglieds oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung besteht ein Anspruch auf bis zu drei Tage bezahlter Urlaub pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr.</p> <p>⁵ Bei ausreichender Begründung kann bezahlter Urlaub über das in Abs. 2 vorgesehene Mass hinaus gewährt werden</p>
	<p>§ 33b Vaterschaftsurlaub</p> <p>¹ Der Vaterschaftsurlaub entspricht dem doppelten wöchentlichem Pensum des Lehrers zum Zeitpunkt der Geburt.</p> <p>² Der Vaterschaftsurlaub wird nach Rücksprache mit der Schulleitung bezogen.</p> <p>³ Kann der Vaterschaftsurlaub infolge Krankheit oder Unfall nicht bezogen werden, besteht Anspruch auf Nachgewährung, sofern ein Arztzeugnis vorgelegt wird.</p> <p>⁴ Der Vaterschaftsurlaub ist bis zum Austritt zu beziehen. Es erfolgt keine Verlängerung des Dienstverhältnisses um nicht bezogene Urlaubstage.</p>

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
	<p>§ 33c Betreuungsurlaub</p> <p>¹ Wird der Betreuungsurlaub am Stück bezogen, führen Ausfälle zufolge Krankheit oder Unfall, Urlaube sowie Feier- und öffentliche Ruhetage nicht zu einer Unterbrechung des Betreuungsurlaubs und geben keinen Anspruch auf Abgeltung oder Nachgewährung.</p> <p>² Erfolgt der Bezug des Betreuungsurlaubs tageweise, besteht Anspruch auf Nachgewährung der Urlaubstage, welche aufgrund von Krankheit oder Unfall nicht angetreten werden konnten. Es ist ein Artzeugnis vorzulegen.</p>
<p>§ 66b Übergangsbestimmung Altersentlastung</p> <p>¹ Lehrpersonen, welche im ersten Semester des Schuljahres 2018/19 das 58. Altersjahr vollenden, haben bis zum 31. Januar 2020 Anspruch auf Altersentlastung gemäss bisheriger Regelung.</p> <p>² Der Besitzstand gemäss Absatz 1 gilt nur bei unverändertem Beschäftigungsgrad und ununterbrochener Anstellung im Thurgauer Schuldienst.</p>	<p>§ 66b Aufgehoben.</p>
	<p>III.</p>
	<p><i>(keine Aufhebungen bisherigen Rechts)</i></p>
	<p>IV.</p>
	<p>Diese Änderungen treten auf den 1. Januar 2022 in Kraft.</p> <p>Die Präsidentin des Regierungsrates</p> <p>Der Staatsschreiber</p>