

9. September 2021

Das Departement für Finanzen und Soziales des Kantons Thurgau teilt mit:

Bezug von Vaterschaftsurlaub soll geregelt werden

Der Regierungsrat des Kantons Thurgau hat Verordnungsänderungen über die Rechtsstellung des Staatspersonals in eine externe Vernehmlassung gegeben. Dabei geht es unter anderem um die Regelungen des Vaterschaftsurlaubs, die Einführung von saisonalen Anstellungen oder das Case Management.

Im Zuge der vom Grossen Rat per 1. Januar 2022 im Zusammenhang mit dem Vaterschaftsurlaub und dem Betreuungsurlaub verankerten Grundlagen in der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals sind auf Ebene des Regierungsrates einerseits diese Änderungen nachzuvollziehen. Andererseits sind die Änderungen der Verordnung des Regierungsrates zur Besoldungsverordnung umzusetzen. Zudem erfolgen aufgrund von Erfahrungen aus der Praxis Anpassungen in verschiedenen Teilbereichen der personalrechtlichen Grundlagen. Davon betroffen sind die Verordnung über die Rechtsstellung des Staatspersonals, die Verordnung über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Volksschulen und die Verordnung über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Berufsfach- und Mittelschulen.

Mit der Regelung des Vaterschaftsurlaubs in der Besoldungsverordnung des Grossen Rates wurde dem Regierungsrat die Kompetenz übertragen, den Anspruch auf Nachgewährung des Urlaubs bei Krankheit oder Unfall sowie weitere Bezugsmodalitäten zu regeln. 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 indes vor

2/3

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. Diese Änderungen finden ebenfalls Eingang in die Verordnungen zu den Lehrpersonen. 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.

Grundlage für saisonale Anstellungen

Einzelne Ämter und Betriebe (zum Beispiel das Berufsbildungszentrum Arenenberg oder die kantonalen Museen) sind regelmässig mit starken saisonalen Schwankungen konfrontiert. Entsprechend sind diese Ämter und Betriebe darauf angewiesen, ihre personellen Ressourcen in diesen Phasen der deutlich höheren Arbeitslast anpassen zu können. Im Sinne der Rechtssicherheit sowie einer transparenten und zweckmässigen Abgrenzbarkeit zu den übrigen befristet angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll deshalb 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 neun Monaten abgeschlossen, in den Folgejahren jedoch wiederkehrend mit denselben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterin besetzt werden.

Weiter ist auch das Case Management Teil der Revision. Das betriebliche Case Management wurde in der kantonalen Verwaltung bereits 2006 eingeführt. 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

3/3

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 Reintegration in den Arbeitsprozess zu einer Zusammenarbeit verpflichtet sind. Deshalb will der Regierungsrat das Case Management mit seinen Rechten und Pflichten explizit in der Verordnung verankern und damit die Verbindlichkeit des Case Managements erhöhen.

Die Vernehmlassung dauert bis am 24. Oktober 2021. Zur Stellungnahme eingeladen sind verwaltungsinterne Stellen, aber auch diverse externe Stellen und Institutionen wie Personalverbände.

Unterlagen unter <https://vernehmlassungen.tg.ch/vernehmlassungen/detailseite-home.html/10411/consultation/105>