

## Synopse

### RSV VS

Geltendes Recht	Vernehmlassungsentwurf
	<b>Verordnung betreffend die Änderung der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Volksschulen</b>
	<b>I.</b>
	Der Erlass RB <u>411.114</u> (Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Volksschulen vom 25. Januar 2005) (Stand 1. Januar 2017) wird wie folgt geändert:
<p><b>§ 3</b> Lehrbefähigung</p> <p><sup>1</sup> Für den Unterricht auf einer bestimmten Stufe ist ein von der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) anerkanntes Lehrdiplom, das hierzu berechtigt, oder ein gleichwertiger Abschluss erforderlich. Vorübergehend können auch Personen mit einem stufenfremden anerkannten Lehrdiplom oder einem gleichwertigen Abschluss eingesetzt werden.</p> <p><sup>2</sup> Das Departement für Erziehung und Kultur entscheidet über die Gleichwertigkeit. Es kann hierzu Richtlinien erlassen.</p> <p><sup>3</sup> Unter Vorbehalt vorübergehender Einsätze dürfen Lehrpersonen nur in den Fächern eingesetzt werden, für die sie eine Lehrbefähigung haben.</p> <p><sup>4</sup> Andere Personen können zur Überbrückung ausgewiesener Notsituationen und mit Bewilligung des Amtes für Volksschule eingesetzt werden.</p> <p><sup>5</sup> Für den Unterricht an der Basisstufe ist ein von der EDK anerkanntes Kindergarten- oder Primarlehrdiplom nötig sowie eine vom Amt vorgegebene Weiterbildung.</p>	<p><sup>3bis</sup> Personen in Ausbildung zu EDK-anerkannten Stufendiplomen können vorübergehend eingesetzt werden.</p>

Geltendes Recht	Vernehmlassungsentwurf
<p><b>§ 4</b> Teilzeitbeschäftigung und Aus- oder Eintritt während des Schuljahres</p> <p><sup>1</sup> Für Teilzeitbeschäftigte und während des Schuljahres ein- oder austretende Lehrpersonen gelten anteilmässige Rechte und Pflichten, unter Vorbehalt von abweichenden Vorgaben für die Stelle oder gemäss dieser Verordnung sowie von Vereinbarungen.</p> <p><sup>2</sup> Bei unbefristeten Teilzeitarbeitsverhältnissen mit variablem Beschäftigungsgrad ist eine Bandbreite festzulegen, zwischen deren oberem und unterem Wert nicht mehr als 30 % einer vollen Anstellung liegen darf. Liegen die geleisteten Arbeitszeiten während dreier Jahre ununterbrochen über dem oberen Grenzwert, hat die Lehrperson Anspruch auf eine entsprechende Anpassung der Bandbreite.</p>	<p><sup>2</sup> Bei unbefristeten Teilzeitarbeitsverhältnissen mit variablem Beschäftigungsgrad ist eine Bandbreite festzulegen, zwischen deren oberem und unterem Wert nicht mehr als 30 % einer vollen Anstellung liegen darf. <del>Liegen die geleisteten Arbeitszeiten während dreier Jahre ununterbrochen über dem oberen Grenzwert, hat die Lehrperson Anspruch auf eine entsprechende Anpassung der Bandbreite.</del></p>
<p><b>§ 11</b> Stellvertretungen</p> <p><sup>1</sup> Ist eine Lehrperson verhindert, ihre Stelle zu versehen, ist umgehend eine Stellvertretung einzusetzen.</p> <p><sup>2</sup> Bei kurzfristiger Verhinderung einer Lehrperson stehen die anderen Lehrpersonen im Rahmen ihrer Pensen zur Überbrückung allfälliger Lücken zur Verfügung. Die Wochenlektionenzahl der vom Ausfall betroffenen Klassen und der Schulbetrieb können angemessen angepasst werden.</p> <p><sup>3</sup> Stellvertreterinnen und Stellvertreter erhalten bei einer Stellvertretungsdauer bis zu acht Unterrichtswochen 85 %, darüber hinaus 100 % der ordentlichen Besoldung. Es gelten die Bestimmungen von § 46.</p> <p><sup>4</sup> Der Lohnanspruch bei Verhinderung der Arbeitsleistung richtet sich nach jenem befristet angestellter Personen gegenüber dem Kanton.</p> <p><sup>5</sup> Übernehmen Lehrpersonen im Teilpensum zusätzlich das Pensum einer verhinderten Lehrperson, werden sie nach den gleichen Grundsätzen entschädigt wie für das Grundpensum. Ergeben Grundpensum und stellvertretungsweise übernommene Lektionen mehr als ein volles Pensum, werden die über das volle Pensum hinaus gehenden Lektionen zu Ansätzen für Zusatzlektionen entschädigt.</p>	<p><sup>3</sup> <i>Aufgehoben.</i></p> <p><sup>4</sup> <i>Aufgehoben.</i></p> <p><sup>5</sup> <i>Aufgehoben.</i></p>

Geltendes Recht	Vernehmlassungsentwurf
<p><b>§ 16</b> Kündigungsfristen und -termine</p> <p><sup>1</sup> Arbeitsverhältnisse können unter Vorbehalt abweichender Regelungen beidseitig unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten auf das Ende eines Semesters, das heisst auf den 31. Juli oder den 31. Januar, aufgelöst werden. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Kündigung.</p> <p><sup>2</sup> Im ersten Jahr der Anstellung in einer Schulgemeinde kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten auf Monatsende gekündigt werden.</p> <p><sup>3</sup> Stellvertretungsverhältnisse können jederzeit unter Einhaltung einer Frist von 10 Tagen beendet werden. Wird eine Stellvertretung im Voraus für mindestens sechs Monate eingegangen, beträgt die Kündigungsfrist einen Monat.</p> <p><sup>4</sup> Bei Schwangerschaft können Lehrerinnen bis spätestens drei Monate vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin auf das Ende des bezahlten Mutterschaftsurlaubs kündigen.</p>	<p><sup>3</sup> <del>Stellvertretungsverhältnisse</del> <u>Befristete Anstellungsverhältnisse</u> können jederzeit unter Einhaltung einer Frist von <del>10</del> <u>zehn</u> Tagen beendet werden. Wird <del>eine Stellvertretung ein solches</del> <u>im Voraus für mindestens sechs Monate eingegangen, beträgt die</u> <del>oder dauert es ohne Unterbruch über ein Jahr, kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist einen Monat</del> <u>von zwei Monaten auf Monatsende gekündigt werden.</u></p>
<p><b>§ 18</b> Kündigung bei verbundenen Anstellungen</p> <p><sup>1</sup> Sind mehrere Teilzeitanstellungen vertraglich miteinander verbunden und ist vereinbart, dass die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses als sachlicher Grund für die Kündigung des anderen Arbeitsverhältnisses gilt (Jobsharing), hat die erstkündigende Partei eine Kündigungsfrist von vier Monaten zu beachten. Als verbundene Anstellungen gelten Anstellungen, bei welchen die beteiligten Lehrpersonen je ein Minimalpensum von 12 Lektionen erteilen.</p>	<p><sup>1</sup> Sind mehrere Teilzeitanstellungen vertraglich miteinander verbunden und ist vereinbart, dass die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses als sachlicher Grund für die Kündigung des anderen Arbeitsverhältnisses gilt (Jobsharing), hat die erstkündigende Partei <u>ab dem 2. Anstellungsjahr</u> eine Kündigungsfrist von vier Monaten <u>auf Semesterende</u> zu beachten. <u>Im Übrigen sind die Bestimmungen von § 16 anwendbar.</u> Als verbundene Anstellungen gelten Anstellungen, bei welchen die beteiligten Lehrpersonen je ein Minimalpensum von 12 Lektionen erteilen.</p>
<p><b>§ 35</b> Bildungssemester</p> <p><sup>1</sup> Das Departement kann einer Lehrperson auf Gesuch hin unter folgenden Voraussetzungen ein einmalig besoldetes Bildungssemester gewähren:</p>	

Geltendes Recht	Vernehmlassungsentwurf
<p>1. sie muss mindestens zehn Jahre mit einem durchschnittlichen Pensum von wenigstens 50 % im thurgauischen Schuldienst unterrichtet haben, davon die letzten fünf Jahre ohne Unterbruch und unmittelbar vor dem Urlaub; 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> <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><sup>2</sup> 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><sup>3</sup> § 49 Absätze 2 und 3 gelten sinngemäss.</p> <p><sup>4</sup> Das Departement erlässt ergänzende Richtlinien zum Bildungssemester, namentlich über die Mindestanforderungen an das Bildungsprogramm, die Kostentragung unter den Schulen und das Verfahren.</p>	<p>1. sie muss mindestens zehn Jahre mit einem durchschnittlichen Pensum von wenigstens 50 % im thurgauischen Schuldienst unterrichtet haben, davon die letzten fünf Jahre ohne Unterbruch und unmittelbar vor dem <del>Urlaub</del><u>Bildungssemester</u>; nach einer Tätigkeit in einer thurgauischen Schulleitung kann von den letzten beiden Voraussetzungen abgesehen werden;</p>
<p><b>§ 36</b> Finanzierung und Rückzahlung</p> <p><sup>1</sup> Die Besoldung richtet sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad während der letzten zehn im Kanton Thurgau geleisteten Kalenderjahre vor dem Urlaub. Funktionszulagen werden nicht berücksichtigt. Die Spesen für das Bildungssemester trägt die Lehrperson.</p> <p><sup>2</sup> Für die Rückzahlung gilt § 50 sinngemäss.</p>	<p><sup>1</sup> Die Besoldung richtet sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad während der letzten zehn im Kanton Thurgau geleisteten Kalenderjahre vor dem <del>Urlaub</del><u>Bildungssemester</u>. Die Funktionszulagen werden nicht berücksichtigt. Die Spesen für das Bildungssemester trägt die Lehrperson.</p>

Geltendes Recht	Vernehmlassungsentwurf
<p><b>§ 38</b> Altersentlastung</p> <p><sup>1</sup> Lehrpersonen, welche das 58. Altersjahr vollendet haben, werden auf Gesuch hin ab dem folgenden Semester um maximal drei Lektionen pro Woche ohne Besoldungsreduktion entlastet, höchstens jedoch bis zu einem Pensum von drei Lektionen unter dem für sie geltenden Pflichtpensum.</p> <p><sup>2</sup> Das Departement erlässt Richtlinien zur Berechtigung bei vorgängiger Reduktion des Pensums aus gesundheitlichen Gründen, bei nachträglicher Reduktion des Pensums, bei Ausdehnung der Beschäftigung durch Pensenaufstockung und bei Übernahme von Sonderaufgaben, Zusatzlektionen und Nebenerwerben.</p> <p><sup>3</sup> Es beachtet folgende Vorgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. bei besoldungswirksamen Reduktionen aus gesundheitlichen Gründen nach vollendetem 54. Altersjahr verschiebt sich die Entlastungsgrenze auf sechs Lektionen unter das für die Lehrperson geltende Pflichtpensum;</li><li>2. die nachträgliche Reduktion des Pensums führt zur gestaffelten Kürzung der Altersentlastung, eine Reduktion um mehr als zwei Drittel eines Vollpensums schliesst sie aus.</li></ol>	<p><sup>1</sup> Lehrpersonen, welche das <del>58.</del><u>59.</u> Altersjahr vollendet haben, werden <del>auf Gesuch hin ab dem folgenden Semester um maximal drei Lektionen pro Woche ohne Besoldungsreduktion entlastet, höchstens jedoch bis zu einem Pensum von drei Lektionen unter ab dem für sie geltenden Pflichtpensum.</del> <u>folgenden Semester wie folgt entlastet:</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. bei einem Durchschnittspensum ab 27 Lektionen auf der Primarstufe und ab 26 Lektionen auf der Sekundarstufe I drei Lektionen;</li><li>2. bei einem Durchschnittspensum zwischen 24 und 26 Lektionen auf der Primarstufe und zwischen 23 und 25 Lektionen auf der Sekundarstufe I zwei Lektionen;</li><li>3. bei einem Durchschnittspensum zwischen 15 und 23 Lektionen auf der Primarstufe und zwischen 15 und 22 Lektionen auf der Sekundarstufe I eine Lektion.</li></ol> <p><sup>2</sup> <del>Das Departement erlässt Richtlinien zur Berechtigung bei vorgängiger Reduktion des Pensums aus gesundheitlichen Gründen, bei nachträglicher Reduktion des Pensums, bei Ausdehnung</del> <u>Massgebend ist das durchschnittliche, mathematisch auf eine ganze Lektionenzahl gerundete Pensum der letzten vier Jahre. Das Departement erlässt Richtlinien zur Kürzung der Beschäftigung durch Pensenaufstockung und Altersentlastung bei Übernahme von Sonderaufgaben, Zusatzlektionen und Nebenerwerbeneiner nachträglichen Reduktion des Pensums.</u></p> <p><sup>3</sup> <del>Es beachtet folgende Vorgaben:</del> <u>Ab Einräumung einer Altersentlastung dürfen Zusatzlektionen, die nicht kompensiert werden können, nicht mehr erteilt werden.</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. <i>Aufgehoben.</i></li><li>2. <i>Aufgehoben.</i></li></ol>

Geltendes Recht	Vernehmlassungsentwurf
<p><b>§ 41</b> Mitwirkung</p> <p><sup>1</sup> Unter Vorbehalt abweichender Regelungen in anderen Erlassen gibt der Kanton dem Verband Bildung Thurgau und dem Verband Thurgauer Schulgemeinden (VTGS) vor Erlass, materieller Änderung oder Aufhebung von personalrechtlichen Bestimmungen sowie in grundlegenden Personal-, Führungs- und Organisationsfragen, die sich auf grosse Teile von Lehrerschaft oder Schulgemeinden oder ihre Gesamtheit auswirken, Gelegenheit zur Vernehmlassung.</p> <p><sup>2</sup> Die genannten Partner können in ihrem Bereich Anträge auf Erlass und Vollzug personalrechtlicher Bestimmungen stellen.</p>	<p><sup>1</sup> Unter Vorbehalt abweichender Regelungen in anderen Erlassen gibt der Kanton dem Verband Bildung Thurgau <del>und</del> dem Verband Thurgauer Schulgemeinden (VTGS) <u>und dem Verband Schulleiterinnen und Schulleiter Thurgau (VSL TG)</u> vor Erlass, materieller Änderung oder Aufhebung von personalrechtlichen Bestimmungen sowie in grundlegenden Personal-, Führungs- und Organisationsfragen, die sich auf grosse Teile von Lehrerschaft oder Schulgemeinden oder ihre Gesamtheit auswirken, Gelegenheit zur Vernehmlassung.</p>
<p><b>§ 42</b> Einreihung</p> <p><sup>1</sup> Die Einreihung der Lehrpersonen richtet sich nach der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung der Lehrpersonen<sup>1)</sup> und dem Anhang. Der Anhang unterscheidet nach Stufenlehrdiplom, Fachlehrdiplom und Diplom in Schulischer Heilpädagogik. Als Stufenlehrdiplom gilt ein ordentlicher, EDK-anerkannter Abschluss für die Vorschulstufe, Primarstufe, Sekundarstufe I oder II. Als Stufenlehrdiplom gilt auch das Lehrdiplom Textilarbeit/Werken oder Hauswirtschaft. Als Fachlehrdiplom gilt ein Lehrdiplom in einem Fach. Für Personen mit nicht aufgeführten Abschlüssen sowie für Personen in Ausbildung zu EDK-anerkannten Stufendiplomen regelt das Departement die Besoldung durch Richtlinie.</p> <p><sup>2</sup> Lehrpersonen mit Abschlüssen, welche zum Unterricht auf einer höheren Stufe berechtigen, werden nach der für den Einsatzbereich erforderlichen Ausbildung eingereiht.</p>	

<sup>1)</sup> [177.250](#)

<b>Geltendes Recht</b>	<b>Vernehmlassungsentwurf</b>
<p><sup>2bis</sup> Personen mit altrechtlichen Lehrdiplomen, die eine anerkannte Lehrbefähigung in einem zusätzlichen Unterrichtsfach erwerben, werden für den Unterricht im neuen Fach gemäss ihrem ursprünglichen Lehrdiplom eingereiht, vorbehaltlich einer besonderen Regelung im Anhang. Als anerkannt gelten Facherweiterungen, die der Ausbildung zum regulären Stufendiplom entsprechen und die Zulassungsvoraussetzungen der EDK erfüllen, sowie altrechtliche Nachqualifikationen mit Lehrberechtigung im Fach Englisch Sekundarstufe I des Kantons Thurgau.</p> <p><sup>3</sup> Personen, welche auf der Sekundarstufe ohne anerkanntes Lehrdiplom unterrichten und für das unterrichtete Fach über einen anerkannten Ausbildungsabschluss auf Tertiärstufe verfügen, werden für dieses Fach in das Lohnband 4 eingereiht.</p> <p><sup>4</sup> Lehrpersonen, welche auf der Sekundarstufe mit einem tieferen, stufenfremden anerkannten Lehrdiplom unterrichten und für das unterrichtete Fach über einen anerkannten Master verfügen, werden für dieses Fach in das Lohnband 5 eingereiht.</p> <p><sup>5</sup> Für alle übrigen Personen ohne anerkanntes Lehrdiplom beträgt die Entschädigung jeweils 85 % von Lohnband 2 bei Unterricht auf Kindergartenstufe, Basisstufe und Primarstufe und von Lohnband 3 bei Unterricht auf Sekundarstufe I.</p>	<p><sup>3</sup> Personen, welche auf der Sekundarstufe <u>ohne</u> anerkanntes Lehrdiplom unterrichten und für das unterrichtete Fach über einen anerkannten Ausbildungsabschluss auf Tertiärstufe verfügen, werden für dieses Fach in das Lohnband 4 eingereiht.</p> <p><sup>4</sup> Lehrpersonen, welche auf der Sekundarstufe <u>mit</u> einem tieferen, stufenfremden anerkannten Lehrdiplom unterrichten und für das unterrichtete Fach über einen anerkannten Master verfügen, werden für dieses Fach in das Lohnband 5 eingereiht.</p>
	<p><b>§ 45a</b> Besoldung bei befristeter Anstellung</p> <p><sup>1</sup> Befristet angestellte Lehrpersonen erhalten bei einer Anstellungsdauer bis und mit acht Unterrichtswochen 85 %, darüber hinaus 100 % der ordentlichen Besoldung.</p> <p><sup>2</sup> Der Lohnanspruch bei Verhinderung der Arbeitsleistung richtet sich nach jenem von Personen, die beim Kanton befristet angestellt sind.</p>
<p><b>§ 46</b> Beginn und Ende des Besoldungsanspruchs</p> <p><sup>1</sup> Bei Antritt der Stelle zu Beginn des Herbstsemesters entsteht der Besoldungsanspruch ab 1. August, bei Antritt zu Beginn des Frühlingsemesters ab 1. Februar.</p>	

Geltendes Recht	Vernehmlassungsentwurf
<p><sup>2</sup> Der Besoldungsanspruch einer Lehrperson endet am 31. Januar, wenn sie die Stelle auf Ende des Herbstsemesters verlässt, am 31. Juli, wenn sie die Stelle auf Ende des Frühlingsemesters verlässt.</p> <p><sup>3</sup> Bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Semesters bemisst sich der Besoldungsanspruch nach den bis zum Beginn oder Ende tatsächlich erteilten beziehungsweise noch zu erteilenden Unterrichtswochen. Die Regelung gilt für unbezahlte Urlaube sowie für Pensenwechsel während des Semesters analog. Eine Unterrichtswoche entspricht einem Vierzigstel eines Jahreslohnes.</p>	<p><sup>3</sup> Bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Semesters bemisst sich der Besoldungsanspruch nach den bis zum Beginn oder Ende tatsächlich erteilten beziehungsweise noch zu erteilenden Unterrichtswochen. <del>Die Regelung gilt für unbezahlte Urlaube sowie für Pensenwechsel während des Semesters analog.</del> <u>Eine Unterrichtswoche entspricht einem Vierzigstel eines Jahreslohnes dem Jahreslohn dividiert durch 39.2.</u></p> <p><sup>4</sup> Für unbezahlte Urlaube sowie für Pensenwechsel während des Semesters gilt die Regelung gemäss Absatz 3 analog. Bei unbezahlten Urlauben bis und mit acht Unterrichtswochen erfolgt der Abzug nur zu 85 %.</p>
<p><b>§ 48</b> Weiterbildungskosten</p> <p><sup>1</sup> Unter Vorbehalt der Bereitstellung unentgeltlicher Angebote oder von Beiträgen durch den Kanton tragen die Schulgemeinden die Kosten für die interne und die von ihnen obligatorisch erklärte externe Weiterbildung.</p> <p><sup>2</sup> Auf vorgängiges Gesuch kann sich die Schulgemeinde an den Kosten der im Interesse der Schule liegenden freiwilligen externen Weiterbildung beteiligen.</p> <p><sup>3</sup> Die Beteiligung kann Kurskosten, Prüfungsgebühren, Spesen sowie Lohnkosten für ausfallende Arbeitszeit einschliesslich Funktionszulagen umfassen.</p>	<p><sup>3</sup> Die Beteiligung kann Kurskosten, Prüfungsgebühren, Spesen sowie Lohnkosten für ausfallende Arbeitszeit <del>einschliesslich Funktionszulagen</del> umfassen.</p>
<p><b>§ 64</b> Übergangsrecht</p> <p><sup>1</sup> Hängige Gesuche um Abgangsentschädigungen werden nach bisherigem Recht beurteilt.</p>	<p><b>§ 64</b> <i>Aufgehoben.</i></p>
<p><b>§ 66a</b> Übergang Besoldung und Mitarbeiterbeurteilung</p> <p><sup>1</sup> Die §§ 46a, 46b und 46c sind erstmals im Jahr 2012 wirksam.</p>	<p><b>§ 66a</b> <i>Aufgehoben.</i></p>



Geltendes Recht	Vernehmlassungsentwurf
	<b>II.</b>
	<i>(keine Änderungen bisherigen Rechts)</i>
	<b>III.</b>
	<i>(keine Aufhebungen bisherigen Rechts)</i>
	<b>IV.</b>
	Diese Verordnung tritt mit Ausnahme von § 38 auf den 1. Januar 2018 in Kraft. § 38 tritt auf den 1. August 2018 in Kraft.  Die Präsidentin des Regierungsrates  Der Staatsschreiber