

Der Regierungsrat des Kantons Thurgau

Protokoll vom 03. Oktober 2017

Nr. 786

Verordnung betreffend die Änderung der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Volksschulen

I. Allgemeines

Die Änderungsvorschläge zur Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Volksschulen vom 25. Januar 2005 (RSV VS; RB 411.114) betreffen unter anderem die Neuregelung der Altersentlastung der Lehrpersonen (§ 38 RSV VS). Mit der Revision ist die Altersentlastung nicht erst ab einem Pensum von drei Lektionen unter einem Vollpensum möglich, sondern Lehrpersonen werden entlastet, wenn sie mindestens 15 Lektionen unterrichten. Dies entspricht der Regelung, wie sie im Rahmen der Prüfung einer Jahresarbeitszeit im Jahr 2012 vorgeschlagen wurde. Demgegenüber soll die Altersentlastung nicht mehr mit Erreichen des vollendeten 58. Altersjahres, sondern neu erst ab Vollendung des 59. Altersjahres gewährt werden. Gleichzeitig mit der Revision der Altersentlastung in der RSV VS erfolgt auch eine koordinierte Anpassung der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Berufs- und Mittelschulen vom 2. März 2004 (RSV BM; RB 413.141).

Der Grosse Rat hat am 18. November 2015 mit der Änderung von § 35 des Gesetzes über die Volksschule (VG; RB 411.11) eine Neuregelung der Schulferien beschlossen, so dass ein Kalenderjahr neu – über 20 Jahre gesehen – durchschnittlich 39.2 Unterrichtswochen umfasst. Dies führt dazu, dass in § 46 Abs. 3 RSV VS der Anteil eines Jahreslohnes, der auf eine Unterrichtswoche entfällt, anzupassen ist. In § 46 Abs. 4 RSV VS wird zudem ein Anliegen der Lehrerschaft aufgenommen: Bei unbezahlten Urlauben mit einer Dauer bis und mit acht Wochen ist der Lohnabzug im Vergleich zur geltenden Regelung zu reduzieren, da ein kurzer Urlaub wenig Entlastung im nicht unterrichtsbezogenen Teil des Berufsauftrages bringt.

Im Zuge der Revision werden ferner in einigen Bestimmungen Verdeutlichungen sowie redaktionelle Anpassungen vorgenommen.

Für die Revision wurde in der Zeit vom 3. Mai bis zum 31. Juli 2017 beim Verband Thurgauer Schulgemeinden (VTGS), bei Bildung Thurgau, beim Verband Schulleiterinnen und Schulleiter Thurgau (VSL TG), beim Verband der Trägerschaften Sonderschu-

2/12

len Thurgau (VTST), bei der Pädagogischen Hochschule Thurgau (PHTG), beim Departement für Finanzen und Soziales sowie bei der Staatskanzlei ein Vernehmlassungsverfahren durchgeführt. Alle in die Vernehmlassung einbezogenen Partner mit Ausnahme der PHTG nahmen die Gelegenheit zur Stellungnahme wahr. Bei der Altersentlastung begrüßte Bildung Thurgau, der VSL TG und der VTST die Ausdehnung auf Pensen unterhalb einer vollen Anstellung. Bildung Thurgau und der VTST lehnten den entsprechenden Ausgleich mit der Verschiebung des Anspruchs auf die Vollendung des 59. Altersjahrs jedoch ab. Bildung Thurgau regte eine Übergangsregelung für Lehrpersonen an, die im laufenden Schuljahr 2017/18 das 58. Altersjahr vollenden. Zudem spricht sich der Verband in Bezug auf § 46 Abs. 3 RSV VS gegen den neuen Teiler 1/39.2 aus. Der VTGS bekundet Mühe mit Zusatzlektionen von altersentlasteten Lehrpersonen. Ferner lehnt er den reduzierten Abzug bei unbezahlten Urlauben mit einer Dauer von bis und mit acht Wochen in § 46 Abs. 4 RSV VS ab. Bei der Überarbeitung der Vorlage wurden Anregungen aus dem Vernehmlassungsverfahren, die zu Klärungen und Verdeutlichungen führten, aufgenommen.

II. Kommentar zu den geänderten Bestimmungen

§ 3 Lehrbefähigung

Personen ohne anerkanntes Lehrdiplom oder gleichwertigen Abschluss dürfen zur Überbrückung ausgewiesener Notsituationen und mit Bewilligung des Amtes für Volksschule (AV) im Schuldienst eingesetzt werden (vgl. § 3 Abs. 4 RSV VS). Obwohl Personen in Ausbildung zur Lehrperson streng genommen unter diese Kategorie fallen, werden sie in der Praxis aus nachvollziehbaren Gründen auch ohne Vorliegen einer Notsituation im Schuldienst eingesetzt. In der Regel erfolgen ihre Einsätze zudem in einem fortgeschrittenen Ausbildungsstadium. Folglich sind die Voraussetzungen für ihre Beschäftigung in einem § 3 Abs. 3^{bis} RSV VS zu lockern.

§ 4 Teilzeitbeschäftigung und Aus- oder Eintritt während des Schuljahres

Bei unbefristeten Teilzeitarbeitsverhältnissen kann beim Beschäftigungsgrad eine Bandbreite festgelegt werden. Diese darf zwischen dem oberen und unteren Wert nicht mehr als 30 % einer vollen Anstellung liegen (variabler Beschäftigungsgrad; vgl. § 4 Abs. 2 RSV VS). Der zweite Satz von Abs. 2 legt dabei fest, dass die Lehrperson Anspruch auf eine Anpassung der Bandbreite hat, wenn die geleisteten Arbeitszeiten während dreier Jahre ununterbrochen über dem oberen Grenzwert liegen. Da dieser Fall gemäss Definition gar nicht vorkommen darf, ist der zweite Satz ersatzlos zu streichen.

3/12

§ 11 Stellvertretungen

Die geltenden § 11 Abs. 3 und Abs. 4 RSV VS regeln Besoldungsfragen, weshalb eine Verschiebung dieser Regelungen ins Kapitel „5. Besoldungen und weitere finanziellen Leistungen“ und dort eine Neuregelung in einem § 45a RSV VS vorzunehmen ist. Die Bestimmungen sind in einigen Punkten zu präzisieren (vgl. unten zu § 45a). § 11 Abs. 5 hat gegenüber § 45 RSV VS keine eigenständige Bedeutung und ist deshalb als redundant aufzuheben.

In § 11 Abs. 3 kommt zur Verdeutlichung eine Bestimmung hinzu, wonach längerfristige Ausfälle mit befristet angestellten Stellvertretungen abgedeckt werden können.

§ 14 Altersrücktritt

Den Lehrpersonen stehen Rentenleistungen gemäss Reglement der Pensionskasse Thurgau (R PKTG; RB 177.42) zu. Jede Kündigung bzw. jeder Austritt ab dem vollendeten 58. Altersjahr hat ohne Gegenbericht der aus dem Dienstverhältnis mit dem Kanton austretenden Person automatisch eine Pensionierung (Altersrücktritt) zur Folge (vgl. § 34 R PKTG). Mit der Teilrevision der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals (RSV; RB 177.112) per 1. Januar 2014 wurde im dortigen § 31 Abs. 1 die Altersspannbreite der Pensionierung an die Regelung der Pensionskasse angepasst. § 14 Abs. 1 RSV VS ist auf Empfehlung des Personalamtes nun entsprechend anzupassen und die Altersspanne gegen unten auszudehnen, so dass für Lehrpersonen deklaratorisch auch aus den personalrechtlichen Grundlagen ersichtlich ist, dass ein rentenwirksamer Altersrücktritt ab dem vollendeten 58. Altersjahr erfolgen kann.

§ 16 Kündigungsfristen und -termine

Bei der bisherigen Regelung von § 16 Abs. 3 RSV VS ist vom Wortlaut her nicht klar, ob sie sich ausschliesslich auf Stellvertretungsverhältnisse beschränkt oder ob sie sich auf alle befristeten Anstellungsverhältnisse – einschliesslich der Stellvertretungen – bezieht. Von der Bedeutung her müssen sämtliche befristeten Anstellungen umfasst sein. Um diesbezüglich Klarheit zu schaffen, ist die Formulierung anzupassen.

Gemäss geltender Fassung beträgt die Kündigungsfrist einen Monat, wenn die befristete Anstellung im Voraus für mindestens sechs Monate eingegangen wurde. Dauern befristete Anstellungsverhältnisse über ein Jahr, wird diese Kündigungsfrist als zu kurz erachtet. Aus diesem Grund ist die Frist insgesamt auf zwei Monate zu verlängern. Ungeplante unterjährige Verlängerungen vor Ablauf der sechs Monate um weitere Monate, die weiterhin eine kurze Kündigungsfrist von 10 Tagen zur Folge hätten, dürften selten

4/12

sein. In der Volksschule können Anstellungen nur bei absehbarer zeitlicher Begrenzung der Stelle und bei Stellvertretungen für die Dauer des Ausfalls der zu vertretenden Lehrperson befristet vorgenommen werden (§ 8 Abs. 1 RSV VS). Vertretungen werden sodann mit der Rückkehr der vertretenen Lehrperson beendet (vgl. § 12 Abs. 1 Ziff. 8 RSV VS), mithin sind sie bis zur Wiederaufnahme der Arbeit durch die verhinderte Lehrperson befristet. Diese Regelung, welche Verlängerungen verhindert, wird in der Praxis häufig und problemlos umgesetzt.

§ 18 Kündigung bei verbundenen Anstellungen

§ 18 RSV VS legt bei vertraglich verbundenen Anstellungen (Jobsharing) für die erstkündigende Partei eine im Vergleich zu § 16 Abs. 1 um einen Monat verlängerte Kündigungsfrist von vier Monaten fest. Gemäss dieser bisherigen Regelung bleibt offen, ob die besonderen Kündigungsfristen gemäss § 16 Abs. 2 bis 4 für Jobsharing-Verhältnisse ebenfalls anwendbar sind, namentlich ob die spezielle Kündigungsfrist im ersten Anstellungsjahr (vgl. § 16 Abs. 2), bei befristeten Anstellungen (vgl. § 16 Abs. 3) und bei Schwangerschaft (vgl. § 16 Abs. 4) gilt. Neu wird festgelegt, dass die in § 18 verlangte viermonatige Frist auf Ende Semester erst ab dem zweiten Anstellungsjahr zu beachten ist, zumal die verschärfte Kündigungsregelung von § 18 für verbundene Anstellungen gegenüber der „ordentlichen“ Kündigungsregelung im ersten Jahr (zwei Monate auf jedes Monatsende, vgl. § 16 Abs. 2) erheblich benachteiligend ist. Mit dem neu eingefügten Satz „Im Übrigen sind die Bestimmungen von § 16 anwendbar.“ ist zudem auch geklärt, dass die besonderen Kündigungsbestimmungen von § 16 Abs. 3 und 4 für verbundene Anstellungen ebenfalls gelten.

Bei Erneuerung des Jobsharing-Arbeitsverhältnisses mit anderen Arbeitspartnern oder -partnerinnen beginnen für an der entsprechenden Stelle verbleibende, unter Umständen langjährige Lehrpersonen die Dienst- bzw. Anstellungsjahre nicht neu zu zählen. Die neue Regelung kann deshalb während eines Jahres die Folge haben, dass für die in der Anstellung verbundenen Lehrpersonen unterschiedliche Kündigungsfristen gelten.

§ 35 Bildungssemester

Dieser Paragraph wurde redaktionell an die aktuellen Begrifflichkeiten angepasst. Namentlich wird mit „Pensum“ in der RSV VS in der Regel die zu unterrichtende Lektionenzahl bezeichnet. Spricht man von Anstellungsprozenten wie hier, lautet die Bezeichnung „Beschäftigungsgrad“.

5/12

§ 36 Finanzierung und Rückzahlung

Dieser Paragraph wurde redaktionell an die aktuellen Begrifflichkeiten angepasst und zudem die Nichtberücksichtigung der Funktionszulagen gestrichen, da beim Begriff der Funktionszulage nicht klar ist, was genau darunter fällt. Das Departement für Erziehung und Kultur wird in der Richtlinie zum Bildungssemester festlegen, welche Bestandteile für die Besoldung im Bildungssemester berücksichtigt werden.

§ 38 Altersentlastung

Im Rahmen der Prüfung der Einführung einer Jahresarbeitszeit im Jahre 2012 wurde vorgeschlagen, den Anspruch der Lehrpersonen auf Altersentlastung bereits ab einem Beschäftigungsgrad von 50 % zu gewähren. Nachdem damals die gesamte Vorlage nicht umgesetzt wurde, soll nun die Altersentlastung neu geregelt werden. Neu ist die Altersentlastung nicht erst ab einem Pensum von drei Lektionen unter einem Vollpensum möglich, sondern bereits dann, wenn eine Lehrperson mit einem Pensum von mindestens 15 Lektionen unterrichtet. Dies unabhängig davon, ob das Vollpensum 29 Lektionen (Sekundarstufe I) oder 30 Lektionen (Kindergarten und Primarstufe) beträgt (vgl. § 52 RSV VS). Insgesamt kommen somit mehr Lehrpersonen in den Genuss einer Altersentlastung. Zum Ausgleich dieses ausgeweiteten Anspruchsbereichs wird die Altersentlastung neu erst ab Vollendung des 59. Altersjahrs gewährt.

Grundlage für die Bemessung des Anspruchs bildet das aktuelle Pensum. Der Umfang des Anspruchs liegt pensenabhängig bei bis zu drei Lektionen. Es sind dabei Stufen zum Bezug von einer, zwei oder drei Lektionen Entlastung zu definieren, da eine lineare Verteilung zum einen keine ganzen Lektionenzahlen ergibt und zum anderen zu einem übermässigen Anteil von Lehrpersonen mit hoher Entlastung führen würde.

Reduziert oder erhöht eine Lehrperson nachträglich ihr Pensum, ist mit der Bemessung gemäss aktuell unterrichtetem Pensum das neue Pensum unmittelbar für die Altersentlastung massgeblich. Gegenüber der heutigen Regelung in der Richtlinie betreffend Altersentlastung für Lehrpersonen, wonach die Altersentlastung gemäss Durchschnitt des Pensums der letzten vier Jahre bemessen und regelmässig überprüft wird, bedeutet diese Lösung eine administrative Entlastung.

Die konkrete Altersentlastung ergibt sich aus nachfolgender Tabelle:

6/12

Besoldet.		AE			Unterricht	
Lekt.	% VP	Lekt.	% VP	% Bes.	Lekt.	% VP
14	47%	0	0%	0%	14	47%
16	53%	1	3%	6%	15	50%
17	57%	1	3%	6%	16	53%
18	60%	1	3%	6%	17	57%
19	63%	1	3%	5%	18	60%
20	67%	1	3%	5%	19	63%
21	70%	1	3%	5%	20	67%
22	73%	1	3%	5%	21	70%
23	77%	1	3%	4%	22	73%
24	80%	1	3%	4%	23	77%
26	87%	2	7%	8%	24	80%
27	90%	2	7%	7%	25	83%
28	93%	2	7%	7%	26	87%
30	100%	3	10%	10%	27	90%
30	100%	2	7%	7%	28	93%
30	100%	1	3%	3%	29	97%
30	100%	0	0%	0%	30	100%

Besoldet.		AE			Unterricht	
Lekt.	% VP	Lekt.	% VP	% Bes.	Lekt.	% VP
14	48%	0	0%	0%	14	48%
16	55%	1	3%	6%	15	52%
17	59%	1	3%	6%	16	55%
18	62%	1	3%	6%	17	59%
19	66%	1	3%	5%	18	62%
20	69%	1	3%	5%	19	66%
21	72%	1	3%	5%	20	69%
22	76%	1	3%	5%	21	72%
23	79%	1	3%	4%	22	76%
25	86%	2	7%	8%	23	79%
26	90%	2	7%	8%	24	83%
27	93%	2	7%	7%	25	86%
29	100%	3	10%	10%	26	90%
29	100%	2	7%	7%	27	93%
29	100%	1	3%	3%	28	97%
29	100%	0	0%	0%	29	100%

Lesebeispiele:

- Eine Primarlehrperson muss für 26 besoldete Lektionen noch 24 unterrichten. Reduziert sie ihr Unterrichtpensum auf 20 Lektionen, erhält sie 21 Lektionen besoldet.
- Eine Sekundarlehrperson muss für 29 besoldete Lektionen noch 26 Lektionen unterrichten. Reduziert sie ihr Unterrichtpensum auf 24 Lektionen, erhält sie 26 Lektionen besoldet.

Diese Stufung und weitere Details werden – wie bereits heute – in einer Richtlinie des Departementes für Erziehung und Kultur geregelt. In der Richtlinie kann namentlich der Umfang der Entlastung mit einer differenzierten tabellarischen Abbildung verständlicher als in der Verordnung dargelegt werden. Zudem wird die Richtlinie festlegen, welche Tätigkeiten für die Bemessung der Altersentlastung berücksichtigt werden (Unterricht an verschiedenen Schulen, Funktionsentlastung usw.).

Die in Abs. 3 aufgeführte Bestimmung betreffend Zusatzlektionen war bisher in den Richtlinien enthalten. Diese ist unverändert in die Verordnung aufzunehmen. Gerade bei der Durchführung der integrativen Sonderschulung sind die Schulen im Einzelfall auf Lehrpersonen, die Zusatzlektionen erteilen, sehr angewiesen.

7/12

§ 41 Mitwirkung

Es entspricht der geltenden Praxis, dass bei personalrechtlichen Vorlagen und grundlegenden Personal-, Führungs- und Organisationsfragen mit Auswirkungen auf die Lehrerschaft oder Schulgemeinden nebst dem Verband Bildung Thurgau und dem VTGS auch dem VSL TG und in der Regel auch dem VTST Gelegenheit zur Vernehmlassung eingeräumt wird. Zudem kann gemäss § 4 Verordnung des Regierungsrates über das Vernehmlassungsverfahren (TG VIV; RB 170.21) jede Person und jede Organisation sich an einem Vernehmlassungsverfahren beteiligen und eine Stellungnahme einreichen (Abs. 1). In der Regel werden auch die Verbände zur Stellungnahme eingeladen (vgl. Abs. 2). Zumindest was die personalrechtlichen Bestimmungen betrifft, muss der Adressatenkreis damit weiter gefasst werden (VSL TG und VTST). Im Bildungsbereich sind die Verbände nicht so zahlreich. Mehr Beteiligte an Vernehmlassungsverfahren sind von Vorteil, da eine umfassendere Rückmeldung erfolgt.

§ 42 Einreihung

Die redaktionelle Anpassung in § 42 Abs. 3 und 4 RSV VS dient einer in der gesamten Verordnung verwendeten einheitlichen Bezeichnung der Sekundarstufe I.

§ 45a Besoldung bei befristeter Anstellung

Die Regelungen des neuen § 45a RSV VS stammen aus § 11 Abs. 3 und Abs. 4 (vgl. oben). Da sie Besoldungsfragen regeln, sind sie systematisch richtig im Kapitel „5. Besoldungen und weitere finanziellen Leistungen“ einzufügen.

Bei den bisherigen Regelungen in § 11 RSV VS war nicht klar, ob sich diese Bestimmungen, die unter der Marginalie „Stellvertretungen“ standen, ausschliesslich auf Stellvertretungsverhältnisse beschränkten oder ob sie sich auf alle befristeten Anstellungsverhältnisse – einschliesslich der Stellvertretungen – bezogen. Von der Bedeutung her mussten alle befristeten Anstellungen mitgeregelt sein, zumal für die befristeten Anstellungsverhältnisse im Allgemeinen eine entsprechende Regelung fehlte. Um diesbezüglich Klarheit zu schaffen, wurden in § 45a RSV VS die Formulierungen angepasst.

In der Praxis führte die Formulierung „bis zu acht Unterrichtswochen“ zu Unsicherheiten, ob die achte Woche eingeschlossen ist. Auch diese Regelung ist verdeutlicht.

Bei § 45a Abs. 2 werden gegenüber dem geltenden § 11 Abs. 4 RSV VS ausserdem redaktionelle Anpassungen vorgenommen.

8/12

§ 46 Beginn und Ende des Besoldungsanspruchs

Mit der Änderung von § 35 VG per 1. August 2016 wurden zwei Wochen Herbstferien, zwei Wochen Weihnachtsferien, eine Woche Sportferien, zwei Wochen Frühlingsferien, eine Woche Pfingstferien und fünf Wochen Sommerferien festgelegt. Damit umfasst heute ein Kalenderjahr in der Regel 39 Unterrichtswochen und ausnahmsweise 40 Unterrichtswochen. Wird ein Zeitraum von 20 Jahren berücksichtigt, ergibt sich ein Durchschnitt von 39.2 Wochen Unterricht pro Schuljahr.

Dies führt zu einer Anpassung von § 46 Abs. 3 RSV VS, der den Besoldungsanspruch bei Arbeitsverhältnissen, die während des Semesters beginnen oder enden, bei unbezahlten Urlauben sowie bei Pensenwechseln während des Semesters regelt. Der Besoldungsanspruch bemisst sich nach den tatsächlich erteilten bzw. noch zu erteilenden Unterrichtswochen, wobei § 46 Abs. 3 Satz 3 RSV VS den Anteil des Jahreslohnes bestimmt, der auf eine Unterrichtswoche entfällt. Neu soll aufgrund der angepassten Ferienregelung eine Unterrichtswoche dem Jahreslohn dividiert durch 39.2 entsprechen. Denn das von der Grundbesoldung abgedeckte Stundenpensum kann nur mit den zu haltenden Lektionen definiert und kontrolliert werden. Mit Entscheid vom 22. Januar 2014 hat das Verwaltungsgericht des Kantons Thurgau die Praxis und Anwendung vom geltenden 1/40 geschützt (VG.2013.161/E). Das Bundesgericht hat am 24. Juni 2014 eine dagegen gerichtete Verfassungsbeschwerde im Rahmen einer Willkürprüfung abgewiesen (Urteil 8D_4/2014). Im Jahr 2014 wurde die geltende Regelung, wonach eine Unterrichtswoche einem Vierzigstel eines Jahreslohnes entspricht, in § 46 Abs. 3 explizit verankert (Beschluss des Regierungsrates vom 16. September 2014, in Kraft seit 1. Januar 2015; ABI Nr. 38/2014, S. 2344). Die neuerliche Anpassung (Jahreslohn dividiert durch 39.2) führt diese Regelung weiter und passt sie auf die veränderte Anzahl Unterrichtswochen an. Mit der Anwendung eines Durchschnittswertes wird erreicht, dass immer mit 39.2 Wochen gerechnet werden kann.

Von § 46 Abs. 3 betroffen sind auch Lehrpersonen, die unbezahlten Urlaub beziehen (vgl. Abs. 4). Der heute geltende Abzug von 1/40 pro Unterrichtswoche unbezahltem Urlaub wird von den Lehrpersonen seit Jahren als überhöht kritisiert. Sie machen geltend, dass eine kürzere Abwesenheit der Lehrperson keine spürbare Entlastung im Bereich des nicht direkt unterrichtsbezogenen Teils des Berufsauftrages bringt. Mit einem Teiler von 1/39.2 würde diese Situation in geringem Ausmass noch verschärft. Bei einem kürzeren unbezahlten Urlaub fällt pro Woche nicht 1/39.2 des jährlichen Arbeitsaufwandes weg; Weiterbildung und längerfristige Arbeiten wie Beiträge an die eigene Schule, Teamarbeit und Elternarbeit sowie die Einarbeitung und Unterstützung der Stellvertretung usw. bleiben bestehen. Die Änderung soll diesbezüglich einen Ausgleich schaffen. Sie bedeutet, dass neu bei unbezahlten Abwesenheiten von bis und mit acht Wochen der entsprechende Lohn nur um 85 % des errechneten Abzugs (1/39.2 pro

9/12

Woche unbezahltem Urlaub) reduziert wird. Die Anpassung führt zudem zu einer konsistenten Anwendung des definierten Berufsauftrags, bei dem davon ausgegangen wird, dass 85 % des Aufwands einer Lehrperson unterrichtsbezogen ist und 15 % des Aufwands als ergänzender Berufsauftrag betrachtet wird, der bei einem kürzeren unbezahlten Urlaub nicht wesentlich vermindert ist. Die Änderung erfolgt ferner analog zu den Kosten für eine externe Stellvertretung, die bei einer Anstellungsdauer von bis und mit acht Unterrichtswochen nur 85 % der ordentlichen Besoldung erhält (vgl. vorne § 45a RSV VS). Anders sieht es allerdings aus, wenn der Ausfall durch eine teaminterne Lösung aufgefangen wird: In diesem Fall sind die zusätzlich erteilten Lektionen infolge einer vorübergehenden Pensenabweichung innerhalb der zwei folgenden Semester zu kompensieren. Ist dies nicht möglich, sind Lektionen bis zum Pflichtpensum zu 100 %, darüber hinaus gehende Lektionen (Zusatzlektionen) zu 85 % zu entschädigen (vgl. 45 RSV VS).

§ 48 Weiterbildungskosten

Dieser Paragraph wurde redaktionell angepasst. Der Begriff der Funktionszulagen wurde gestrichen, da bei diesem nicht klar ist, was genau darunter fällt.

§ 64 Übergangsrecht

Dieser Paragraph in den Übergangs- und Schlussbestimmungen stammt aus früheren Änderungen der RSV VS und wird nicht mehr benötigt.

Neu eingefügt wird eine Übergangsbestimmung für die Altersentlastung: Um einen ausreichenden Vorlauf und eine rechtzeitige Information der betroffenen Lehrpersonen zu ermöglichen, erfolgt die Inkraftsetzung der neu geregelten Altersentlastung erst auf den 1. August 2019 (vgl. unten Ziff. III). Die Verschiebung des Anspruchs auf das vollendete 59. Altersjahr hätte übergangsrechtlich zur Folge, dass Lehrpersonen, die im ersten Semester des Schuljahres 2018/19 das 58. Altersjahr vollenden und im folgenden Semester nach der alten Regelung in den Genuss einer Altersentlastung kämen, mit dem Inkrafttreten der neuen Alterslimite von 59 Jahren am 1. August 2019 den Anspruch für das folgende, erste Semester des Schuljahres 2019/20 vorübergehend jedoch wieder verlieren würden.

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Problematik:

10/12

Inkrafttreten neue Regelung
↓

SJ 18/19 1. Sem. Aug.-Jan.	SJ 18/19 2. Sem. Feb.-Juli	SJ 19/20 1. Sem. Aug.-Jan.	SJ 19/20 2. Sem. Feb.-Juli	SJ 20/21 1. Sem. Aug.-Jan.
A wird 58	A erhält Altersentlastung gemäss alter Regelung	A wird 59 A erhalte gemäss neuer Regelung keine Altersentlastung mehr (bei alter Regelung hätte A Altersentlastung erhalten)	A erhält Altersentlastung gemäss neuer Regelung	
	B wird 58	B erhält gemäss neuer Regelung keine Altersentlastung (unter alter Regelung hätte B eine erhalten)	B wird 59 B erhält gemäss neuer Regelung keine Altersentlastung (unter alter Regelung hätte B eine erhalten)	B erhält Altersentlastung gemäss neuer Regelung

Diese Unterbrechung ist für Lehrpersonen der Gruppe „A“ kaum nachvollziehbar und zudem für die Schulen organisatorisch schwierig umzusetzen. Für die betroffene Gruppe von Lehrpersonen wird deshalb mittels einer Übergangsbestimmung in § 64 RSV VS einen durchgehenden Anspruch auf Altersentlastung gesichert. Sie können für das 1. Semester des Schuljahres 2019/20 weiterhin die Altersentlastung gemäss altem Recht beziehen, sofern sie ihre Anstellung nicht in Bezug auf den Beschäftigungsgrad verändern oder unterbrechen (Abs. 2).

§ 66a Übergang Besoldung und Mitarbeiterbeurteilung

Dieser Paragraph in den Übergangs- und Schlussbestimmungen stammt aus früheren Änderungen der RSV VS und wird nicht mehr benötigt.

III. Zeitpunkt der Anpassungen

Die Inkraftsetzung der Änderungen erfolgt auf den 1. Januar 2018, mit Ausnahme der Bestimmung von § 38 RSV VS betreffend Altersentlastung. Die Änderung der Altersentlastung kann nicht auf den Kalenderjahreswechsel, sondern muss auf den Schuljahreswechsel per 1. August erfolgen. Um einen ausreichenden Vorlauf und eine rechtzeitige Information der betroffenen Lehrpersonen zu ermöglichen, erfolgt die Inkraftsetzung der neu geregelten Altersentlastung per 1. August 2019.

11/12

IV. Finanzielle Auswirkungen

Die Neuregelung der Altersentlastung im Bereich der Volksschule (§ 38 RSV VS) hat folgende geschätzten finanziellen Auswirkungen:

Thema	Betrag	Wirkung
Mehrkosten Anspruchsbeginn ab Unterrichtspensum von 15 Lektionen	320'000 Fr.	
Minderkosten Erhöhung Bezugsalter auf 59	-350'000 Fr.	
Total Minderkosten pro Jahr	-30'000 Fr.	unmittelbar ab Inkraftsetzung (1. August 2019)
Kosten der Übergangsregelung der Altersentlastung	130'000 Fr.	einmalig

Die Neuregelung der Altersentlastung bei den Volksschullehrpersonen erfolgt damit praktisch kostenneutral. Die Kosten für die Altersentlastung werden in der durchschnittlichen Lehrerbesehung pro Lektion im Beitragssystem (§ 5 Gesetz über Beitragsleistungen an die Schulgemeinden, Beitragsgesetz; RB 411.61) berücksichtigt. Die Übergangsbestimmung in Bezug auf die Altersentlastung in § 64 wird zu geschätzten Gesamtkosten von Fr. 130'000.-- führen, die einmalig in die Besoldungspauschale (§ 5 Beitragsgesetz) einfließen.

Die finanziellen Auswirkungen der Änderung von § 46 RSV VS (Beginn und Ende des Besoldungsanspruchs) sind nicht quantifizierbar, da die dafür notwendigen Daten in den Systemen des Kantons nicht abrufbar sind. Es ist aber davon auszugehen, dass diese gering ausfallen werden.

Die übrigen Bestimmungen haben keine finanziellen Auswirkungen.

12/12

Auf Antrag des Departementes für Erziehung und Kultur

beschliesst der Regierungsrat:

1. Die Verordnung betreffend die Änderung der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Volksschulen wird genehmigt.
2. Mitteilung an:
 - Zustellung extern (durch DEK)
 - Verband Thurgauer Schulgemeinden (VTGS)
 - Bildung Thurgau
 - Verband Schulleiterinnen und Schulleiter Thurgau (VSL TG)
 - Verband der Trägerschaften Sonderschulen Thurgau (VTST)
 - Pädagogische Hochschule Thurgau (PHTG)

Zustellung intern

- Amt für Volksschule
- Amt für Mittel- und Hochschulen
- Amt für Berufsbildung und Berufsberatung
- Staatskanzlei (zur Publikation im Amtsblatt)
- Departement für Finanzen und Soziales
- Departement für Erziehung und Kultur
- Finanzverwaltung
- Finanzkontrolle

Für richtige Ausfertigung

Der Staatschreiber

