

Vernehmlassung zur Rechtsstellungsverordnung

Vernehmlassungsantwort vom 24. Mai 2011

§	Text der RSV alt / neu mit farblicher Kennzeichnung der Änderungen (gemäss der vom DEK übermittelten Vorlage)	Forderungen Bildung Thurgau	Anmerkungen Bildung Thurgau
<p>§ 1 Geltungsbereich</p>	<p>¹Dieser Verordnung untersteht, wer an einer öffentlichen Volksschule oder einem öffentlichen Kindergarten selbstverantwortlich mit einem pädagogisch-erzieherischen Auftrag als Lehrer oder Lehrerin im Klassenverband oder als Schulischer Heilpädagoge oder Schulische Heilpädagogin unterrichtet.</p> <p>²Nicht dieser Verordnung unterstehen namentlich die sonderpädagogischen Fachpersonen oder Therapie und das Personal mit Aufträgen in den Bereichen Nachhilfe sowie Stütz- und Fördermassnahmen.</p>	<p>¹Dieser Verordnung untersteht, wer an einer öffentlichen Volksschule selbstverantwortlich mit einem pädagogisch-erzieherischen Auftrag als Lehrer oder Lehrerin im Klassenverband unterrichtet, oder als Fachlehrperson für die Bereiche Schulische Heilpädagogik oder Stütz- und Fördermassnahmen zuständig ist.</p> <p>²Nicht dieser Verordnung unterstehen namentlich Personen mit Unterrichtsaufträgen in den Bereichen Psychomotorik und Logopädie sowie Nachhilfeunterricht.</p>	<p><i>Personen für Stütz- und Fördermassnahmen <u>müssen</u> eine abgeschlossene pädagogische Ausbildung nachweisen und sind deshalb dieser RSV zu unterstellen. Ohne entsprechende Ausbildung dürfen sie nicht angestellt werden!</i></p>
<p>§ 2 Abweichung bei geplanten Neuerungen</p>	<p>¹Der Regierungsrat kann zur probeweisen Umsetzung geplanter Neuerungen für eine befristete Dauer von einzelnen Bestimmungen abweichen.</p>		
<p>§ 3 Lehrbefähigung</p>	<p>¹Für 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>²Das Departement für Erziehung und Kultur entscheidet über die Gleichwertigkeit. Es kann hierzu Richtlinien erlassen.</p> <p>³Unter Vorbehalt vorübergehender Einsätze dürfen Lehrpersonen nur in den Fächern eingesetzt werden, für die sie eine Lehrbefähigung haben.</p> <p>⁴Andere Personen können zur zur Überbrückung ausgewiesener Not-situationen und mit Bewilligung des Amtes für Volksschule eingesetzt werden.</p>	<p>³Unter Vorbehalt vorübergehender Einsätze von maximal 2 Jahren dürfen Lehrpersonen nur in den Fächern eingesetzt werden, für die sie eine Lehrbefähigung haben.</p>	<p><i>Personen, die entweder für die Stufe (Abs. 1) oder das Fach kein Diplom haben, werden neu "vorübergehend" eingesetzt. Bisher wurden sie nur befristet eingesetzt, sofern sie nicht bereit waren, die Qualifikation nachzuholen. "Vorübergehend" ist zu unklar - es kann ein Monat oder drei Jahre bedeuten. Mit dieser schwammigen Formulierung "vorübergehend" rutscht der Kündigungsschutz dieser Personen in einen rechtlich schwierig beurteilbaren Bereich ab.</i></p>

§	Text der RSV alt / neu mit Kennzeichnung der Änderungen	Forderungen Bildung Thurgau	<i>Anmerkungen Bildung Thurgau</i>
§ 3 Lehrbefähigung (Fortsetzung)	Unter Vorbehalt vorübergehender Einsätze dürfen in der durchlässigen Sekundarschule Lehrkräfte, deren Lehrbefähigung in den zu unterrichtenden Fächern nur den Leistungstyp der traditionellen Realschule umfasst, in diesen Fächern im Typus G sowie in den Niveaus g und m eingesetzt werden. Das Amt legt den Einsatz solcher Lehrkräfte für Schulen mit einem hohen Grad an innerer Differenzierung fest.		
§ 4 Teilzeitbeschäftigung und Aus- oder Eintritt während des Schuljahres	¹ 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. ² 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.	² Bei unbefristeten Teilzeitarbeitsverhältnissen mit variablem Beschäftigungsgrad ist eine Bandbreite festzulegen, zwischen deren oberem und unterem Wert <u>nicht mehr als 20% einer vollen Anstellung</u> liegen darf. Liegen die geleisteten Arbeitszeiten während dreier ...	<i>Es hat sich in der Praxis gezeigt, dass eine Bandbreite von 30% sehr grosse Unsicherheiten in Bezug auf das Einkommen verursacht. Die Arbeitgeber sollten sich im Bewusstsein auf ihre Verantwortung gegenüber der Arbeitnehmerschaft auf 20% beschränken.</i>
§ 5 Ausschreibung	¹ Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. ² Auf die Ausschreibung kann namentlich verzichtet werden bei der Besetzung von Dauerstellen mit bisher befristet beschäftigten Lehrpersonen oder bei Stellvertretungen.		
§ 6 Rechtsnatur der Anstellung	¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich. ² Anstellung und Kündigung sowie weitere Anordnungen im Sinne von § 4 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege 1) erfolgen in Form eines Entscheides.		
§ 7 Anstellung	¹ Die Anstellung erfolgt in der Schulgemeinde. ² Sie bedarf der Genehmigung des Amtes. Dieses legt die Besoldung fest. Unter Vorbehalt dringlicher Fälle sind die Anstellungen dem Amt vor Dienstantritt zu unterbreiten. ³ Unterrichtet eine Lehrperson in mehreren Schulgemeinden, wird sie in jeder Gemeinde angestellt. ⁴Personen ohne den für den Einsatzbereich erforderlichen Abschluss werden als Stellvertreter oder Stellvertreterinnen angestellt; ausgenommen sind Primarlehrkräfte mit einem Einsatz als Lehrkraft der Sekundarstufe I oder einer Sonderklasse.		
§ 8 Anstellungsdauer)	¹Die Anstellung kann befristet oder unbefristet vorgenommen werden.		

§	Text der RSV alt / neu mit Kennzeichnung der Änderungen	Forderungen Bildung Thurgau	<i>Anmerkungen Bildung Thurgau</i>
<p>§ 8 Anstellungsdauer (Fortsetzung)</p>	<p>¹Anstellungen werden befristet vorgenommen bei Lehrstellen mit absehbarer zeitlicher Begrenzung und bei Stellvertretungen für die Dauer des Ausfalls der zu vertretenden Lehrperson.</p> <p>²Eine befristete Anstellung ist für längstens zwei Jahre zulässig. Eine Fortführung kann nur als unbefristetes Anstellungsverhältnis erfolgen.</p> <p>Lehrkräfte für Lehrstellen mit zeitlich begrenzter oder ungewisser Dauer werden befristet angestellt.</p> <p>Ist keine kürzere Dauer vereinbart, gilt die Einsetzung als Stellvertretung für die Dauer des Ausfalls der vertretenen Lehrkraft.</p> <p>Personen ohne den für den Einsatzbereich erforderlichen Abschluss werden befristet angestellt. Sie können unbefristet angestellt werden, wenn sie sich verpflichten, innert zweier Jahre die notwendige Qualifikation nachzuholen. Erfolgt die Nachqualifikation nicht zeitgerecht, ist unter Beachtung der ordentlichen Kündigungsfristen und –termine die Versetzung in ein befristetes Verhältnis anzuordnen.</p>		
<p>§ 9 Berufseinführung</p>	<p>¹Neu und wieder in den Beruf einsteigende Personen durchlaufen eine obligatorische Berufseinführung von maximal drei Jahren.</p> <p>²Wieder in den Beruf einsteigende Personen können ganz oder teilweise von der Berufseinführung freigestellt werden, wenn die Lücke zwischen letzter Anstellung als Lehrperson und Wiedereinstieg kleiner als fünf Jahre ist.</p> <p>⁴Das Departement regelt das Nähere.</p>		
<p>§ 10 Beginn</p>	<p>Hält der Anstellungsentscheid nichts anderes fest oder ergibt sich aus den Umständen nichts anderes, beginnt das Arbeitsverhältnis mit dem Anfang des nächsten Semesters am 1. August oder 1. Februar.</p>		
<p>§ 11 Stellvertretungen</p>	<p>¹Ist eine Lehrperson verhindert, ihre Stelle zu versehen, ist umgehend eine Stellvertretung einzusetzen.</p> <p>²Bei 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>³Stellvertreterinnen und Stellvertreter erhalten bei einer Stellvertretungsdauer bis zu acht Unterrichtswochen 85 %, darüber hinaus 100 % der ordentlichen Besoldung.</p> <p>⁴Der Lohnanspruch bei Verhinderung der Arbeitsleistung richtet sich nach jenem befristet angestellter Personen gegenüber dem Kanton.</p>	<p><u>¹Ist eine Lehrperson verhindert, ihre Stelle zu versehen, ist die Schulleitungsperson dafür zuständig, umgehend eine Stellvertretung zu suchen und einzusetzen.</u></p>	<p><i>Die Pflicht zur ununterbrochenen Beschulung ist in § 16 der Volksschulverordnung geregelt. In Abs II heisst es: "In jeder Schulgemeinde sind die erforderlichen Vorkehrungen für einen zeitigen Einsatz von Stellvertretungen bei kurzfristigen Ausfällen zu treffen." Darauf Bezug nehmend macht es Sinn, in der RSV die Aufgabenstellung klar zu regeln.</i></p>

§	Text der RSV alt / neu mit Kennzeichnung der Änderungen	Forderungen Bildung Thurgau	<i>Anmerkungen Bildung Thurgau</i>
<p>§ 11 Stellvertretungen (Fortsetzung)</p>	<p>⁵Übernehmen 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>§ 12 Ende des Arbeitsverhältnisses</p>	<p>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 Staatspersonals, 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 ausnahmsweise weitergeführt werden, wenn dies im Interesse der Schule liegt, wobei es zu befristen ist; 5. bei gegenseitiger Absprache mit dem vereinbarten Termin; 6. bei ordentlicher Kündigung mit dem Eintritt des gesetzlich vorgesehenen oder vereinbarten Termins; 7. bei fristloser Kündigung mit dem Empfang der Mitteilung; 8. bei Stellvertretungen mit der Rückkehr der vertretenen Lehrperson; 9. mit dem Tod der Lehrperson. 		
<p>§ 13 Auflösung bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit</p>	<p>¹Im Falle der Auflösung infolge Erschöpfung der Lohnfortzahlungspflicht ist bei fortbestehender teilweiser Arbeitsunfähigkeit zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis mit einem reduzierten Beschäftigungsgrad weitergeführt werden kann.</p> <p>²Bei 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>		

§	Text der RSV alt / neu mit Kennzeichnung der Änderungen	Forderungen Bildung Thurgau	<i>Anmerkungen Bildung Thurgau</i>
<p>§ 14 Altersrücktritt</p>	<p>¹Die Lehrperson hat das Recht, zwischen dem vollendeten 60. Altersjahr und dem vollendeten 65. Altersjahr zurückzutreten. Die Altersleistungen richten sich nach dem Reglement der Pensionskasse.</p> <p>²Die Erklärung des Altersrücktrittes erfolgt in Form einer Kündigung und unter Beachtung der Kündigungsfristen.</p> <p>³Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, kann ein gestaffelter Altersrücktritt im Sinne einer Teilpensionierung bewilligt werden.</p>		
<p>§ 15 Kündigung</p>	<p>¹Unbefristete oder befristete Arbeitsverhältnisse können beidseitig gekündigt werden.</p> <p>²Kündigungen der Lehrpersonen sind in schriftlicher Form bei der Anstellungsinstanz einzureichen.</p> <p>³Im Falle einer Kündigung aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen besteht Anspruch auf berufliche Beratung durch den Kanton.</p>		
<p>§ 16 Kündigungsfristen und -termine</p>	<p>¹Arbeitsverhältnisse 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>²Während der Zeit der obligatorischen Berufseinführung kann unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten ohne Beachtung eines Endtermins gekündigt werden.</p> <p>²Im ersten Jahr der Anstellung in einer Schulgemeinde kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten auf Monatsende gekündigt werden.</p> <p>³Stellvertretungsverhältnisse 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>⁴Bei Schwangerschaft können Lehrerinnen bis spätestens drei Monate vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin Geburtsstermin auf das Ende des bezahlten Mutterschaftsurlaubs kündigen.</p>	<p>Analog bisheriger Regelung: <u>²Während der Zeit der obligatorischen Berufseinführung kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten auf Monatsende gekündigt werden.</u></p> <p>⁴Bei Schwangerschaft können Lehrerinnen bis spätestens drei Monate vor Ende des bezahlten Mutterschaftsurlaubs auf dessen Ende kündigen.</p>	<p><i>Die Probezeit wurde auf alle Neuanstellungen ausgeweitet, statt wie bisher nur für Berufseinführungen! Diese Änderung kann in der Praxis vor allem auch ältere und damit "teurere" Lehrpersonen mit grosser Unterrichtserfahrung treffen, wenn der Arbeitgeber kurz nach Stellenantritt noch eine jüngere, "günstigere" Lehrperson anstellen kann. Für Lehrpersonen mit Berufserfahrung muss der Kündigungsschutz unter Absatz 1 gelten.</i></p> <p><i>Die Frage nach dem Kündigungstermin ist eine der häufigsten, die bei Beratungen im Zusammenhang mit dem Mutterschaftsurlaub gestellt werden. Sie geht immer mit der Sorge einher, dass man seine Stelle kündigen muss, ohne zu wissen, ob in den letzten drei Monaten der Schwangerschaft und bei der Geburt alles gut geht. Stirbt das Baby während der Schwangerschaft oder während / unmittelbar nach der Geburt, steht die Lehrerin auch ohne Stelle da.</i></p>

§	Text der RSV alt / neu mit Kennzeichnung der Änderungen	Forderungen Bildung Thurgau	Anmerkungen Bildung Thurgau
<p>§ 16 Kündigungsfristen und –termine (Fortsetzung)</p>			<p><i>Die Kündigungsfrist wird bei Schwangeren von drei auf fast sieben Monate verlängert! Das darf nicht sein. Für einen familienfreundlichen Arbeitgeber sollte diese Regelung – wie sie auch beim Staatspersonal gilt - selbstverständlich sein.</i></p>
<p>§ 17 Kündigungsgründe</p>	<p>¹Die Kündigung darf nicht missbräuchlich sein. ²Die Kündigung durch die Schulgemeinde setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Sachliche Gründe sind insbesondere:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vorliegen betrieblicher oder wirtschaftlicher Gründe, die der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses entgegenstehen; 2. Mängel in der Leistung oder im Verhalten; 3. Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten; 4. fehlende Eignung oder Wegfall beziehungsweise Nichterfüllen gesetzlicher oder vereinbarter Anstellungsvoraussetzungen; 5. fehlende Qualifikation für die Schulstufe oder das unterrichtete Fach. 	<p>→ Der neue Absatz 5 wird grundsätzlich abgelehnt</p>	<p><i>Wer bei der bisherigen Regelung für eine Stufe oder ein Fach nicht qualifiziert war, durfte nur als Stellvertretung eingesetzt werden. Ausnahme: Primarlehrpersonen, die auf der Oberstufe oder in einer Sonderklasse arbeiteten, wenn sie sich verpflichteten, innert zwei Jahre die entsprechende Qualifikation nachzuholen. Mit dem neuen §3 der RSV können LP mit einem stufenfremden Diplom „vorübergehend“ eingesetzt werden – somit können z.B. Primarlehrpersonen ohne klare zeitliche Einschränkung und ohne Verpflichtung, innert zwei Jahre die Qualifikation nachzuholen, auf der Oberstufe angestellt werden. Wenn nun die fehlende Qualifikation als Kündigungsgrund aufgeführt wird, kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gekündigt werden. Diese Lehrpersonen sind zwar in einer "Notlage" willkommen, gleichzeitig wird ihnen aber jeglicher Kündigungsschutz abgesprochen. Es erscheint auch juristisch nicht nachvollziehbar, dass man jemanden trotz fehlender Qualifikation einstellt und später aufgrund dieses von Anfang an bekannten und in Kauf genommenen Mangels kündigt. Dieser Kündigungsgrund dürfte von höheren juristischen Instanzen nicht geschützt werden. Er unterläuft den Kündigungsschutz und stellt ein geradezu missbräuchliches Verhalten dar.</i></p>

§	Text der RSV alt / neu mit Kennzeichnung der Änderungen	Forderungen Bildung Thurgau	<i>Anmerkungen Bildung Thurgau</i>
<p>§ 17 Kündigungsgründe (Fortsetzung)</p>	<p>³Bevor eine Kündigung aufgrund von Mängeln in der Leistung oder im Verhalten ausgesprochen wird, ist ein Gespräch zu führen und in der Regel eine Frist zur positiven Veränderung anzusetzen.</p>	<p>Neu: ⁴Wenn eine Kündigung von einer Lehrperson erfolgreich angefochten wurde, kann mit gegenseitigem Einverständnis die Aufhebung der Kündigung erfolgen.</p>	
<p>§ 18 Kündigung bei verbundenen Anstellungen</p>	<p>Sind mehrere Teilzeitanstellungen vertraglich miteinander verbunden und ist vereinbart, dass die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses als sachlicher Grund für die Kündigung des anderen Arbeitsverhältnisses gilt, hat die erstkündigende Partei eine Kündigungsfrist von vier Monaten zu beachten.</p>		
<p>§ 19 Folgen einer ungerechtfertigten oder diskriminierenden Kündigung</p>	<p>¹Bei missbräuchlichen oder ohne sachlichen Grund ausgesprochenen Kündigungen gelten für die Folgen und die Verwirkung der Ansprüche die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung sinngemäss. ²Die Folgen einer diskriminierenden Kündigung aufgrund des Geschlechts richten sich nach den Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes, wobei auch eine Entschädigung geltend gemacht werden kann.</p>		
<p>§ 20 Fristlose Kündigung</p>	<p>¹Aus wichtigem Grund kann das Arbeitsverhältnis beidseitig ohne Einhaltung von Fristen und Terminen aufgelöst werden. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht zumutbar ist. ²Die fristlose Kündigung hat unverzüglich nach Kenntnis des wichtigen Grundes zu erfolgen. ³Die Folgen der fristlosen Kündigung richten sich nach den entsprechenden Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts.</p>		
<p>§ 21 Kündigung zur Unzeit</p>	<p>¹Ausser 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; 		

§	Text der RSV alt / neu mit Kennzeichnung der Änderungen	Forderungen Bildung Thurgau	Anmerkungen Bildung Thurgau
<p>§ 21 Kündigung zur Unzeit (Fortsetzung)</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>²Die während einer Sperrfrist ausgesprochene Kündigung ist nichtig und entfaltet keine Rechtswirkung.</p> <p>³Tritt 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>⁴Im 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>§ 22 Abgangsentschädigung</p>	<p>¹Einer Lehrperson, deren Arbeitsverhältnis durch die Schulgemeinde gekündigt oder auf Veranlassung der Schulgemeinde im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wird, ohne dass sie dazu durch ihre Leistungen oder ihr Verhalten begründeten Anlass gegeben hat, kann eine Abgangsentschädigung ausgerichtet werden, wenn sie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. bis zur Auflösung während mindestens fünf Jahren ununterbrochen im thurgauischen Schuldienst gestanden hat und 2. im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses das 50. Altersjahr vollendet und das 63. Altersjahr noch nicht vollendet hat. <p>²Für die Abgangsentschädigung gilt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sie wird vom Departement nach Anhörung der Schulgemeinde nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt; 2. sie beträgt im Regelfall bis höchstens sechs, in Ausnahmefällen bis höchstens 12 Monatslöhne; 3. es sind insbesondere das wirtschaftliche Fortkommen, die Dienstzeit und die persönlichen Verhältnisse zu berücksichtigen; 4. als Bemessungsgrundlage gilt die Monatsgrundbesoldung, bei wechselndem Beschäftigungsgrad ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre massgeblich; 	<p>¹Einer Lehrperson, deren Arbeitsverhältnis durch die Schulgemeinde gekündigt oder auf Veranlassung der Schulgemeinde im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wird, ohne dass sie dazu durch ihre Leistungen oder ihr Verhalten begründeten Anlass gegeben hat, muss eine Abgangsentschädigung ausgerichtet werden, wenn sie</p>	<p><i>Die Kann-Formulierung ist zu unverbindlich – da eine Lehrperson kaum Kenntnis hat von diesem Paragraphen, kann sich der Arbeitgeber ziemlich unbemerkt darum herum mogeln. Mit der Einführung des Beitragsgesetzes müssen Lehrpersonen zwischen dem 50. und 63. Altersjahr vor finanziell unverschuldeten schwerwiegenden Einbussen geschützt werden. Die Gefahr ist hoch, dass Schulgemeinden jüngere LP einstellen und die älteren auf der Strecke bleiben.</i></p>

§	Text der RSV alt / neu mit Kennzeichnung der Änderungen	Forderungen Bildung Thurgau	Anmerkungen Bildung Thurgau
<p>§ 22 Abgangsentschädigung (Fortsetzung)</p>	<p>5. die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung von mehr als sechs Monatslöhnen bedarf der Zustimmung des Regierungsrates;</p> <p>6. Gesuche sind spätestens bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses beim Departement einzureichen; eine spätere Gesuchstellung lässt den Anspruch verirken.</p> <p>³Bei einvernehmlicher Versetzung in den Ruhestand kann unter der Voraussetzung, dass die Lehrperson bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 60. Altersjahr vollendet hat, an Stelle einer Abgangsentschädigung ein Zuschuss zum Pensionskassen-Sparguthaben und/oder eine Vorzusatzrente gewährt werden. Ausnahmsweise ist dies schon ab vollendetem 58. Altersjahr möglich. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.</p> <p>⁴Bei einer Wiederanstellung im thurgauischen Schuldienst innerhalb zweier Jahre nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses entscheidet das Departement auf Antrag der Schulgemeinde, welche die Abgangsentschädigung ausgerichtet hat, über die volle oder teilweise Rückerstattung der Entschädigung und die Verteilung zwischen Kanton und Gemeinde.</p>	<p><u>6. Die anstellende Behörde ist verpflichtet, bis spätestens zur Beendigung des Dienstverhältnisses in Koordination mit dem Departement den Anspruch zu regeln.</u></p>	<p><i>Nur mit einem verbindlichen Automatismus anstelle einer Gesuchstellung ist Gewähr geleistet, dass die der Lehrperson nach § 22 rechtens zustehende Abgangsentschädigung ihr auch wirklich zukommt.</i></p>
<p>§ 23 Einvernehmliche Auflösung</p>	<p>Mit Ausnahme der Abgangsentschädigung kann die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit schriftlicher Vereinbarung abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung erfolgen.</p>		
<p>§ 24 Schutz der Persönlichkeit</p>	<p>¹Die Schulgemeinde achtet und schützt die Persönlichkeit der Lehrpersonen. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht und fördert sie mit geeigneten betrieblichen Massnahmen.</p> <p>²Sie sorgt durch geeignete Massnahmen für den Schutz gegen psychische und physische Belästigungen, insbesondere gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung.</p> <p>³Bei Verdacht auf Belästigungen, Mobbing oder Diskriminierung ist auf Hinweis der Betroffenen den Vorwürfen nachzugehen, und es sind die geeigneten Massnahmen in die Wege zu leiten. Der Kanton gewährt den Betroffenen Beratung und Unterstützung.</p>	<p><u>³Bei Verdacht auf Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung wird auf Hinweis der Betroffenen unter Beizug einer externen Stelle eine Untersuchung eingeleitet.</u></p> <p><i>Neu:</i></p> <p><u>⁴Der Kanton gewährt den Betroffenen Beratung sowie Unterstützung und ergreift zugleich gegenüber der Person bzw. dem Personenkreis, von der die Belästigung, das Mobbing oder die Diskriminierung ausging, entsprechende präventive bzw. disziplinarische Massnahmen.</u></p>	<p><i>Dem Schutz der Persönlichkeit ist mehr Gewichtung zu verleihen.</i></p>

§	Text der RSV alt / neu mit Kennzeichnung der Änderungen	Forderungen Bildung Thurgau	<i>Anmerkungen Bildung Thurgau</i>
<p>§ 25 Rechtliche Unterstützung</p>	<p>¹Die Schulgemeinde unterstützt die Lehrperson, wenn diese im Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer Aufgaben auf dem Rechtsweg belangt wird oder sich die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig und angemessen erweist.</p> <p>²Dieser Anspruch entfällt bei geringfügigen Übertretungen oder wenn die Lehrperson eine schwerwiegende und offenkundige Pflichtverletzung begangen hat. Sie kann entfallen, wenn die Schulgemeinde, der Kanton oder deren Vertreter Gegenpartei ist oder beiden Parteien Rechtsschutz zu gewähren wäre.</p> <p>³Ergibt sich ein schuldhaftes Verhalten der Lehrperson, kann eine Kostenrückerstattung angeordnet werden.</p>		
<p>§ 26 Datenschutz</p>	<p>¹Die Schulgemeinde darf Daten über eine Lehrperson bearbeiten, die für das Arbeitsverhältnis notwendig sind. Sie führt für jede Lehrperson Personalakten. Berichte über die Lehrperson bilden Bestandteil der Personalakten.</p> <p>²Die Lehrperson hat ein Recht auf Einsicht in die sie betreffenden Akten, auf Berichtigung oder Vernichtung unrichtiger Personaldaten, auf Anbringung eines Vermerkes, wenn weder die Richtigkeit noch die Unrichtigkeit von Personendaten bewiesen werden kann, und auf die Sperrung von Personendaten.</p> <p>³Die Einsicht kann verweigert oder eingeschränkt werden, wenn wichtige öffentliche Interessen oder offensichtlich schutzwürdige private Interessen Dritter es verlangen. Eine Verweigerung oder Einschränkung ist zu begründen.</p> <p>⁴Im Übrigen gilt das kantonale Gesetz über den Datenschutz und die zugehörige Verordnung.</p>		
<p>§ 27 Vorsorge für Alter, Invalidität und Tod</p>	<p>Die Versicherung gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod richtet sich nach dem Reglement der Pensionskasse</p>		
<p>§ 28 Unfallversicherung</p>	<p>¹Die Lehrpersonen sind gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufs- und Nichtberufsunfall sowie gegen Berufskrankheit versichert.</p> <p>²Für die Versicherung gegen Nichtberufsunfälle leisten sie den gleichen Prämienanteil wie das Staatspersonal.</p>		
<p>§ 29 Beratung</p>	<p>Der Kanton sorgt für eine Beratung der Lehrpersonen in Laufbahnfragen und bei beruflichen Veränderungen.</p>		

§	Text der RSV alt / neu mit Kennzeichnung der Änderungen	Forderungen Bildung Thurgau	<i>Anmerkungen Bildung Thurgau</i>
§ 30 Urlaub	¹ Als Urlaub gilt jede aus anderen Gründen als Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft oder obligatorischem Militär- oder Schutzdienst sowie schweizerischem Zivildienst bewilligte Abwesenheit. ² Durch den Urlaub wird das Arbeitsverhältnis nicht unterbrochen. ³ Nicht bezogene genehmigte Urlaubstage verfallen.		
§ 31 Bewilligung	¹ Urlaub ist in der Regel im Voraus zu bewilligen. ² Mit der Bewilligung wird der Termin des Urlaubs festgelegt.		
§ 32 Unbezahlter Urlaub	¹ Unbezahlter Urlaub kann bis längstens 12 Monate bewilligt werden, wenn der ordentliche Schulbetrieb gewährleistet ist.		
§ 32 Unbezahlter Ur- laub (Fortsetzung)	² Bei unbezahltem Urlaub leistet die Schulgemeinde ihren Beitragsanteil an die Sparversicherung bis zu einem Monat weiter. Die Risikobeiträge leistet sie bis längstens 12 Monate, wenn die Beiträge arbeitnehmerseitig auch bezahlt werden. Die fehlenden Sparbeiträge können durch freiwillige Einlagen gemäss Vorgaben der Pensionskasse kompensiert werden.		
§ 33 Bezahlter Urlaub	¹ Bezahlter Urlaub wird gewährt für Schulbesuche der Lehrpersonen und Urlaub aus persönlichen oder familiären Gründen, sofern die entsprechenden Voraussetzungen gegeben sind. ² Für J+S-Aus- und Weiterbildungskurse, für die ein Anspruch auf Entschädigung aus der Erwerbsersatzordnung besteht, wird bezahlter Urlaub bis zu fünf Tagen pro Kalenderjahr gewährt. ³ Für die Ausübung öffentlicher Ämter oder im Interesse der Allgemeinheit liegender Tätigkeiten und der entsprechenden Ausbildung kann zusätzlich bis zu fünf Tagen pro Kalenderjahr bezahlter Urlaub gewährt werden. ⁴ Bezahlter Urlaub kann überdies gewährt werden für den das Bildungsurlaubsemester und allgemein, wo dies der Urlaubsgrund rechtfertigt, insbesondere bei im Interesse der Schulgemeinde liegender Weiterbildung.		<i>Bildung Thurgau bedankt sich dafür, dass sich das DEK damit ausdrücklich zum Bildungssemester bekennt!</i>
§ 34 Schulbesuch der Lehrpersonen	Jede Lehrperson hat das Recht, unter vorheriger Anzeige an die vorgesetzte Stelle Abprache mit der Schulleitung einen Tag pro Semester dem Unterricht einer anderen Lehrperson zu folgen.		
§ 35 Bildungs urlaub -semester	¹ Das Departement kann einer Lehrperson auf Gesuch hin unter folgenden Voraussetzungen ein einmalig besoldetes Bildungs urlaubsemester gewähren: <ol style="list-style-type: none"> 1. sie muss mindestens zehn Jahre mit einem durchschnittlichen Pensum von wenigstens 50 % im thurgauischen Schuldienst unterrichtet haben, 		

§	Text der RSV alt / neu mit Kennzeichnung der Änderungen	Forderungen Bildung Thurgau	<i>Anmerkungen Bildung Thurgau</i>														
<p>§ 35 Bildungsurlaub -semester (Fortsetzung)</p>	<p>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> <ol style="list-style-type: none"> 2. sie muss den Nachweis erbringen, dass sie sich schon bisher ausreichend in der unterrichtsfreien Zeit fortgebildet hat; 3. sie muss sich schriftlich verpflichten, nach Abschluss des Bildungsurlaubsemesters noch mindestens drei Schuljahre im thurgauischen Schuldienst zu unterrichten; 4. die Stellvertretung muss sichergestellt sein; 5. der das Bildungsurlaubsemester muss die Lehrperson in ihren beruflichen Fähigkeiten fördern. <p>²Der Das Bildungsurlaubsemester darf längstens ein Schulsemester dauern und ist in der Regel bis zum vollendeten 55. Altersjahr anzutreten. Er 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>⁴Das Departement erlässt ergänzende Richtlinien zum Bildungsurlaubsemester, namentlich über die Mindestanforderungen an das Bildungsprogramm, die Kostentragung unter den Schulen und das Verfahren.</p>	<p>5. das Bildungssemester muss die Lehrperson in ihren beruflichen und persönlichen Fähigkeiten fördern.</p>	<p><i>Ohne parallel einhergehende Förderung der persönlichen Fähigkeiten ist einer Förderung der beruflichen Fähigkeiten wenig Erfolg beschieden.</i></p>														
<p>§ 36 Finanzierung und Rückzahlung</p>	<p>¹Die Besoldung richtet sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad während der letzten 40 zehn geleisteten Unterrichtskalender Jahre vor dem Urlaub. Funktionszulagen werden nicht berücksichtigt. Die Spesen für den das Bildungsurlaubsemester trägt die Lehrperson.</p> <p>²Für die Rückzahlung gilt § 50 sinngemäss.</p>																
<p>§ 37 Urlaub aus persönlichen und familiären Gründen</p>	<p>¹Die Lehrperson verrichtet persönliche oder familiäre Angelegenheiten grundsätzlich ausserhalb der Unterrichtszeiten.</p> <p>²Muss 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> <table border="0" data-bbox="403 1244 1075 1477"> <tr> <td>Eigene Hochzeit</td> <td>2 Tage</td> </tr> <tr> <td>Hochzeit eines eigenen Kindes oder Stiefkindes</td> <td>1 Tag</td> </tr> <tr> <td>Geburt eines eigenen Kindes</td> <td>2 Tage</td> </tr> <tr> <td>Adoption eines Kindes</td> <td>2 Tage</td> </tr> <tr> <td>Wohnungswechsel</td> <td>1 Tag</td> </tr> <tr> <td>Orientierungstag über Militär-, Schutz und Zivildienst</td> <td>1 Tag</td> </tr> <tr> <td>Entlassung aus der Militärdienstpflicht</td> <td>1 Tag</td> </tr> </table>	Eigene Hochzeit	2 Tage	Hochzeit eines eigenen Kindes oder Stiefkindes	1 Tag	Geburt eines eigenen Kindes	2 Tage	Adoption eines Kindes	2 Tage	Wohnungswechsel	1 Tag	Orientierungstag über Militär-, Schutz und Zivildienst	1 Tag	Entlassung aus der Militärdienstpflicht	1 Tag		<p><i>Einmal mehr wurde die Gelegenheit verpasst, der auch seitens personalthurgau mehrfach deponierten Forderung nach einem längeren Vaterschaftsurlaub Nachachtung zu verschaffen.</i></p>
Eigene Hochzeit	2 Tage																
Hochzeit eines eigenen Kindes oder Stiefkindes	1 Tag																
Geburt eines eigenen Kindes	2 Tage																
Adoption eines Kindes	2 Tage																
Wohnungswechsel	1 Tag																
Orientierungstag über Militär-, Schutz und Zivildienst	1 Tag																
Entlassung aus der Militärdienstpflicht	1 Tag																

Vernehmlassungsantwort vom 24. Mai 2011

§	Text der RSV alt / neu mit Kennzeichnung der Änderungen	Forderungen Bildung Thurgau	Anmerkungen Bildung Thurgau
§ 37 Urlaub aus persönlichen und familiären Gründen (Fortsetzung)	Todesfälle: Ehepartner oder -partnerin 3 Tage Lebenspartner oder -partnerin 3 Tage eigene Kinder oder Stiefkinder 3 Tage Enkelkinder und weitere Nachkommen 1 Tag Eltern 2 Tage Geschwister 2 Tage Schwiegereltern 2 Tage Eltern des Lebenspartners oder der -partnerin 2 Tage Schwiegertöchter und -söhne 1 Tag Lebenspartnerin oder Lebenspartner des Sohnes, der Tochter 1 Tag Grosseltern 1 Tag Begräbnis eines Arbeitskollegen oder einer Arbeitskollegin 1/2 Tag 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. ⁴ Bei Vorliegen anderer Gründe, welche die Beanspruchung von Unterrichtszeit notwendig machen, können statt bezahltem Urlaub Lektionenverschiebungen oder unbezahlte Urlaube bewilligt werden.		
§ 37a Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub	¹ Der Schwangerschaftsurlaub beginnt zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin. ² Um Kurzeinsätze der Lehrerin oder einer Stellvertretung zu vermeiden, kann die Schulgemeinde im Einverständnis mit der Lehrerin den Beginn des Schwangerschaftsurlaubs zur Abgleichung mit dem Schulferienbeginn oder -ende um höchstens zwei Wochen vorverlegen oder um eine Woche Richtung Niederkunftstermin verschieben. ³ Unterrichtsfreie Zeit, Ausfälle wegen Krankheit oder Unfall, Urlaube sowie Feiertage und Ruhetage führen nicht zu einer Unterbrechung des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs und geben keinen Anspruch auf Abgeltung oder Nachgewährung. ⁴ Im Übrigen richten sich Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub nach der Besoldungsverordnung des Grossen Rates und der Verordnung des Regierungsrates zur Besoldungsverordnung.		

§	Text der RSV alt / neu mit Kennzeichnung der Änderungen	Forderungen Bildung Thurgau	Anmerkungen Bildung Thurgau
<p>§ 38 Altersentlastung</p>	<p>¹Lehrpersonen, 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>²Das 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>³Es beachtet folgende Vorgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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; 2. die nachträgliche Reduktion des Pensums führt zur gestaffelten Kürzung der Altersentlastung, eine Reduktion um mehr als zwei Drittel eines Vollpensums schliesst sie aus. 	<p>¹Lehrpersonen, 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. <u>Die Altersentlastung von drei Lektionen wird anteilmässig ab einem Beschäftigungsgrad von 40% gewährt.</u></p>	<p><i>Die Entlastung betrifft nicht nur die Anzahl gehaltener Lektionen sondern auch die damit einhergehende Vor- und Nachbereitungszeit. Damit sinkt auch die Jahresarbeitszeit der betreffenden Lehrpersonen.</i></p>
<p>§ 39 Arbeitszeugnis</p>	<p>¹Jede Lehrperson hat Anspruch auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.</p> <p>²Auf ihr besonderes Verlangen hat sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p>	<p><i>Neu:</i> ³Auf besonderes Verlangen der Lehrperson wird ein Zwischenzeugnis ausgestellt.</p>	<p><i>Eine Regelung, die in anderen Kantonen und in der Wirtschaft gebräuchlich ist.</i></p>
<p>§ 40 Information</p>	<p>¹Der Kanton informiert die Lehrerschaft in geeigneter Form, in der Regel im Voraus durch Veröffentlichung im Schulblatt, über grundlegende Veränderungen, Entscheide und Massnahmen im Bereich des Personalrechts, die sich auf grosse Teile von ihr oder ihre Gesamtheit auswirken.</p> <p>²Über inhaltliche Belange personalrechtlicher Verfahren muss nicht informiert werden.</p>		
<p>§ 41 Mitwirkung</p>	<p>¹Unter Vorbehalt abweichender Regelungen in anderen Erlassen gibt der Kanton dem Verband Bildung Thurgau (BTG) 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>²Die genannten Partner können in ihrem Bereich Anträge auf Erlass und Vollzug personalrechtlicher Bestimmungen stellen.</p>		<p><i>Bildung Thurgau weist einmal mehr freundlich darauf hin, dass der Kürzel BTG offiziell nicht existiert.-</i></p>

§	Text der RSV alt / neu mit Kennzeichnung der Änderungen	Forderungen Bildung Thurgau	Anmerkungen Bildung Thurgau
<p>§ 42 Einreihung</p>	<p>¹Die Einreihung der Lehrpersonen richtet sich nach der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung der Lehrkräfte, der Verordnung über die Entschädigung der Stellvertretung an den Volksschulen und Kindergärten und dem Anhang. Für Personen mit nicht aufgeführten Abschlüssen regelt das Departement die Besoldung durch Richtlinie.</p> <p>²Lehrpersonen mit Abschlüssen, welche zum Unterricht auf einer höheren Stufe berechtigen, werden nach der für den Einsatzbereich erforderlichen Ausbildung eingereiht.</p> <p>³Personen, welche auf der Sekundarstufe ohne anerkanntes Lehrdiplom unterrichten und für das unterrichtete Fach über einen anerkannten Ausbildungsabschluss auf Tertiärstufe verfügen, werden in diesem Fach mit der Grundbesoldung von Lohnband 5 entschädigt. Ein Stufenanstieg ist nicht möglich.</p> <p>⁴Lehrpersonen, 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 um eine Stufe höher eingereiht als ohne diesen Abschluss.</p> <p>⁵Für alle übrigen Personen ohne anerkanntes Lehrdiplom beträgt die Entschädigung 90 % der Grundbesoldung des massgebenden Lohnbandes, höchstens aber 90 % von Lohnband 3.</p>	<p>Bildung Thurgau stellt den Antrag, dass im Sinne einer klaren Gewaltentrennung zwischen der Rechtsstellungsverordnung und der Verordnung des GR über die Besoldung der Lehrkräfte alle Belange der Besoldung, insbesondere die Regelung zur Einreihung bzw. Zuordnung zu den Lohnbändern in der RSV verbindlich zu regeln sind.</p> <p>Bildung Thurgau erneuert in diesem Zusammenhang den Antrag, das DEK habe eine Kommission einzusetzen, welche die Einstufungsproblematiken in der Volksschule abklärt und Lösungsvorschläge zuhanden des Regierungsrates, bzw. des DEK erarbeitet.</p>	<p><i>Mit der Entflechtung von Vorgaben und Zuständigkeiten können die Differenzen zwischen der Rechtsstellungsverordnung (Zuständigkeit Regierungsrat) und der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung der Lehrkräfte eliminiert werden.</i></p>
<p>§ 43 Einstufung</p>	<p>¹Die Einstufung innerhalb eines Lohnbandes bemisst sich nach der bisherigen Berufserfahrung. Die Erhöhung der Einstufung um eine Stufe bedingt das Erreichen einer vollen Anrechnung. Bei Beginn einer festen Anstellung per 1. August erfolgt bereits auf das neue Kalenderjahr der Anstieg um eine Lohnposition.</p> <p>²Das Departement erlässt Richtlinien über die Anrechnung früherer Tätigkeiten. Personen, welche auf der Kindergartenstufe, der Primarstufe oder auf der Sekundarstufe I oder II im Klassenverband unterrichtet oder als Schulleiter gewirkt haben, als Schulische Heilpädagogin oder Schulischer Heilpädagoge oder sonderpädagogische Fachperson tätig waren, wird pro Kalenderjahr die volle Anrechnung gewährt.</p> <p>³Bei Personen mit Tätigkeiten in anderen Berufen, bei Stütz- und Förderlehrpersonen und bei Personen, welche ihre eigenen Kinder betreuen, geschieht pro Kalenderjahr die Anrechnung zur Hälfte.</p>	<p>³Bei Personen mit Tätigkeiten in anderen Berufen, insbesondere Musiklehrpersonen, welche an einer anerkannten Musikschule unterrichteten, bei Stütz- und Förderlehrpersonen und bei Personen, welche ihre eigenen Kinder betreuen, geschieht pro Kalenderjahr die Anrechnung zur Hälfte.</p>	

§	Text der RSV alt / neu mit Kennzeichnung der Änderungen	Forderungen Bildung Thurgau	<i>Anmerkungen Bildung Thurgau</i>
§ 43 Einstufung (Fortsetzung)	<p>⁴Personen nach Absatz 2 ohne feste Anstellung erhalten die volle Anrechnung pro 400 erteilte Lektionen, Personen nach Absatz 3 die hälftige Anrechnung pro 600 Arbeitsstunden.</p> <p>⁵Verschiedenen Berufserfahrungen nach den Absätzen 2, 3 und 4 können nicht kumuliert werden. Es gilt jeweils die höhere Anrechnung.</p>		
§ 44 Bedeutung der Grundbesoldung	<p>¹Die Grundbesoldung deckt die Unterrichtstätigkeit im Rahmen des Pflichtpensums und die Aufgaben gemäss Berufsauftrag ab.</p> <p>²Anspruch auf eine zusätzliche Entschädigung besteht nur, wo ein Auftrag erteilt wurde, welcher eine erhebliche Mehrbelastung mit sich bringt.</p>		
§ 45 Entschädigung der Zusatzlektionen	<p>Die Entschädigung für eine Zusatzlektion beträgt 85 % des individuellen Besoldungsansatzes für eine Lektion des Pflichtpensums.</p> <p>¹Können Zusatzlektionen in den zwei folgenden Semestern nicht kompensiert werden, werden diese mit 85 % des individuellen Besoldungsansatzes für eine Lektion des Pflichtpensums entschädigt.</p> <p>²Zusatzlektionen der Kindergartenlehrpersonen, die infolge Einführung der Blockzeiten anfallen, werden zu 100 % entschädigt.</p>	<p>¹Können Zusatzlektionen in den zwei folgenden Semestern nicht kompensiert werden, sind diese mit 100 % des individuellen Besoldungsansatzes für eine Lektion des Pflichtpensums zu entschädigen.</p>	<p><i>Die Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung der Lehrkräfte hält in § 7 Absatz 2 zwar fest:</i> «Die Zusatzlektionen sind zu einem Ansatz zu entschädigen, der unter dem jeweiligen Lektionenansatz liegt, soweit sie nicht in einem der nachfolgenden Semester kompensiert werden können.» <i>Es ist jedoch nicht nachvollziehbar, weshalb die gleiche Arbeit mit weniger Lohn entschädigt wird!</i></p>
§ 46 Beginn und Ende des Besoldungsanspruchs	<p>¹Bei Antritt der Stelle zu Beginn des Herbstsemesters entsteht der Besoldungsanspruch ab 1. August, bei Antritt zu Beginn des Frühlingsemesters ab 1. Februar.</p> <p>²Der 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>³Bei 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 analog.</p>	<p>³Bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Semesters bemisst sich der Besoldungsanspruch nach den bis zum Beginn oder Ende erteilten beziehungsweise noch zu erteilenden Kalenderwochen. Die Regelung gilt analog für unbezahlte Urlaube. Unbezahlter Urlaub wird auf der Basis 1/48 abgerechnet.</p>	<p><i>Der Anspruch auf Besoldung bei unterjährigem Stellenantritt oder Austritt und bei unbezahltem Urlaub wird nicht nach erteilten oder nicht erteilten Unterrichtswochen bemessen sondern nach Kalenderwochen.</i></p>
§ 46a Grundlagen flexibles Besoldungssystem	<p>¹Die Lohnbänder werden in vier Abschnitte geteilt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Erster Abschnitt: Lohnposition 00 bis 02; 2. Zweiter Abschnitt: Lohnposition 03 bis 08; 3. Dritter Abschnitt: Lohnposition 09 bis 18; 4. Vierter Abschnitt: Lohnposition 19 und höher. 		

§	Text der RSV alt / neu mit Kennzeichnung der Änderungen	Forderungen Bildung Thurgau	Anmerkungen Bildung Thurgau
<p>§ 46a Grundlagen flexibles Besoldungssystem (Fortsetzung)</p>	<p>²Mitarbeiterbeurteilungen erfolgen gemäss § 8 der Verordnung des Regierungsrates über die Volksschule. Eine Mitarbeiterbeurteilung ist in jedem Fall in der letzten Lohnposition eines des ersten, zweiten und dritten Abschnitts durchzuführen.</p> <p>³Es gibt zwei Beurteilungsstufen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prädikat „gut“: Wesentliche Leistungs- und Verhaltensanforderungen wurden erfüllt; 2. Prädikat „ungenügend“: Wesentliche Leistungs- und Verhaltensanforderungen wurden nicht oder ungenügend erfüllt. 		
<p>§ 46b Anstieg auf nächste Lohnposition</p>	<p>¹Nach der letzten Lohnposition des ersten, zweiten und dritten eines Abschnitts wird die nächste Lohnposition mit einer Beurteilung „gut“ erreicht. Fällt die Beurteilung „ungenügend“ aus, wird der Anstieg auf die nächste Lohnposition ausgesetzt.</p> <p>²Frühestens ein Jahr nach Aussetzung des Anstiegs auf die nächste Lohnposition wird auf Begehren der Lehrperson erneut eine Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt. Bei der Beurteilung „gut“ wird im folgenden Jahr die übernächste Lohnposition erreicht. Ohne neue Mitarbeiterbeurteilung und bei der Beurteilung „ungenügend“ bleibt der Anstieg auf die übernächste Lohnposition ausgesetzt.</p> <p>³In den Jahren, welche nicht die letzte Lohnposition eines Abschnitts betreffen, erfolgt der Anstieg in die nächste Lohnposition in der Regel automatisch.</p> <p>⁴Nach erfolglos durchgeführten Massnahmen zur Verbesserung der Leistung und des Verhaltens kann auch innerhalb eines Abschnittes der Anstieg in die nächste Lohnposition ausgesetzt werden.</p>		
<p>§ 46c Vorgehen bei Uneinigkeit</p>	<p>¹Bei einer ungenügenden Beurteilung kann die Lehrperson innert zehn Tagen das Gespräch mit einem Ausschuss verlangen, der sich aus je zwei Vertretern des Verbandes Bildung Thurgau (BTG) und des Verbandes Thurgauer Schulgemeinden (VTGS) zusammensetzt. Der Ausschuss wird vom Departement für jedes Verfahren neu ernannt.</p> <p>²Der Ausschuss prüft das eingereichte Begehren. Er kann die Lehrperson, die für die Personalführung zuständige Person oder ausserstehende Fachpersonen anhören.</p> <p>³Er erlässt eine schriftliche Empfehlung zuhanden der für die Personalführung zuständigen Person Schulbehörde, die auch der Lehrperson mitgeteilt wird. Die Schulbehörde entscheidet abschliessend.</p>	<p>¹Bei einer ungenügenden Beurteilung kann die Lehrperson innert zehn Tagen beim Departement das Gespräch mit einem Ausschuss verlangen, der sich aus je zwei Vertretern des Verbandes Bildung Thurgau und des Verbandes Thurgauer Schulgemeinden (VTGS) zusammensetzt. Der Ausschuss wird vom Departement bestimmt, wobei häufige Wechsel in der personellen Zusammensetzung zu vermeiden sind.</p>	<p><i>Es ist aus Sicht von Bildung Thurgau nicht sinnvoll, das Gremium jedes Mal neu zu besetzen. Bei jeder Neuernennung gehen Wissen und Erfahrung verloren und die Konstanz der Entscheide ist nicht gewährleistet. Unabhängig davon, ob der VTGS und Bildung Thurgau ihre Vertretungen selber bestimmen können, muss berücksichtigt werden, dass nicht VTGS-Vertretungen ernannt werden, welche der Schulbehörde der entsprechenden Gemeinde angehören.</i></p>

§	Text der RSV alt / neu mit Kennzeichnung der Änderungen	Forderungen Bildung Thurgau	<i>Anmerkungen Bildung Thurgau</i>
§ 47 Spesen	Die Lehrpersonen haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Auslagen, die ihnen in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit erwachsen. Es können Pauschalansätze festgelegt werden.		
§ 48 Weiterbildungskosten	¹ 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. ² Auf vorgängiges Gesuch kann sich die Schulgemeinde an den Kosten der im Interesse der Schule liegenden freiwilligen externen Weiterbildung beteiligen. ³ Die Beteiligung kann Kurskosten, Prüfungsgebühren, Spesen sowie Lohnkosten für ausfallende Arbeitszeit einschliesslich Funktionszulagen umfassen.		
§ 49 Folgen einer Beteiligung	¹ Die Lehrperson ist verpflichtet, nach Abschluss des Schuljahres, während welchem die freiwillige externe Weiterbildung abgeschlossen wurde, im Dienst der Schulgemeinde zu bleiben, und zwar bei einer Kostenbeteiligung von Fr. 5 000.– bis 15 000.– ein weiteres Schuljahr, von Fr. 15 001.– bis 30 000.– zwei Schuljahre und ab Fr. 30 001.– drei Schuljahre. ² Bei einer Änderung des Beschäftigungsgrades wird die Pflichtzeit bis auf maximal vier Schuljahre proportional verlängert, wobei der Schuldienst für angebrochene Semester vollständig zu leisten ist. ³ Unbezahlte Urlaube von über 30 Tagen führen zu einer Verlängerung der Pflichtzeit bis auf maximal vier Schuljahre, wobei der Schuldienst für angebrochene Semester vollständig zu leisten ist.		
§ 50 Rückzahlung der Beiträge	¹ Bei Nichtantritt oder Abbruch der Weiterbildung sind die aufgelaufenen Beiträge zurückzuzahlen. 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. 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.		
§ 51 Grundsatz	¹ Die Pflichten der Lehrpersonen richten sich nach den gesetzlichen Zielen und werden konkretisiert durch diese Verordnung, Lehrpläne, Berufsaufträge, Leitbilder und Pflichtenhefte in den Schulgemeinden sowie Weisungen der zuständigen Organe. ² Sie umfassen insbesondere: 1. den Unterricht samt Vor- und Nachbereitung;		

§	Text der RSV alt / neu mit Kennzeichnung der Änderungen	Forderungen Bildung Thurgau	Anmerkungen Bildung Thurgau
<p>§ 51 Grundsatz (Fortsetzung)</p>	<p>2. die Weiterbildung; 3. die Mitarbeit bei Qualitätssicherung und -entwicklung; 4. die Zusammenarbeit im Lehrteam, mit Eltern, Beratungs- und Fachstellen sowie Behörden und Diensten; 5. die Erledigung der damit zusammenhängenden Administration und Planung; 6. Beiträge an die eigene Schule oder den eigenen Kindergarten; 7. eine angemessene Präsenzzeit vor und nach dem Unterricht; 8. für Klassenlehrpersonen die Planung und Organisation des Klassenlebens, die Leitung von Klassenverlegungen und die Koordination von Beurteilungen.</p> <p>³Im Rahmen individueller Leistungsvorgaben durch die vorgesetzte Stelle kann von den Pflichten abgewichen werden. Die Abweichungen sind im Einzelnen schriftlich festzuhalten.</p>		
<p>§ 52 Pflichtlektionenzahl</p>	<p>¹Es gelten folgende Pflichtpensen: 1. für Lehrpersonen an der Sekundarstufe I, der Sonderklasse der Sekundarstufe I sowie für Lehrpersonen für Textilarbeit/Werken und Hauswirtschaft: 29 Lektionen zu 45 Minuten; 2. für Lehrpersonen an der Primarschule-stufe und der Sonderklasse Primarstufe: 30 Lektionen zu 45 Minuten; 3. für Kindergartenlehrpersonen: 27 Lektionen zu 45 Minuten; 4. für Schulische Heilpädagogen und Heilpädagoginnen: 30 Lektionen zu 45 Minuten.</p> <p>²Lehrpersonen mit Klassenlehrerfunktion wird eine Lektion an das Pensum angerechnet.</p>	<p>¹Es gelten folgende Pflichtpensen: 1. für Lehrpersonen an der Sekundarstufe I, der Sonderklasse der Sekundarstufe I: 27 Lektionen zu 45 Minuten; 2. für Lehrpersonen an der Primarstufe und der Sonderklasse Primarstufe: 28 Lektionen zu 45 Minuten; 3. für Kindergartenlehrpersonen: 28 Lektionen zu 45 Minuten; 4. für Schulische Heilpädagogen und Heilpädagoginnen: 28 Lektionen zu 45 Minuten.</p> <p>²Lehrpersonen mit Klassenlehrerfunktion werden 2 Lektionen an das Pensum angerechnet.</p>	<p><i>Bezug nehmend auf die seitens Bildung Thurgauer wiederholt geäußerten Forderungen nach Pensumreduktionen sowie nach einer 2. Klassenlehrerstunde sind die entsprechenden Angaben in § 52 anzupassen.</i></p> <p><i>§52, Artikel 1, Abschnitt 3: Bei der Regelung der Lektionenzahl für Kindergartenlehrpersonen muss unbedingt die Umsetzung der Blockzeiten in den 28 Lektionen eingerechnet sein, denn die Umsetzung hatte eine Erhöhung der effektiven Arbeitszeit zur Folge.</i></p>
<p>§ 53 Festlegung Unterrichtszeiten und Pensum</p>	<p>¹Die Festlegung der Unterrichtszeiten und des Beschäftigungsgrades bei Lehrpersonen mit variablem Beschäftigungsgrad erfolgen durch einfache arbeitsrechtliche Weisung. Weisungen zur Änderung des Beschäftigungsgrades sind nur wirksam, sofern sie spätestens zwei Monate vor Semesterende erfolgen.</p>	<p>¹Die FestlegungWeisungen zur Änderung des Beschäftigungsgrades sind nur wirksam, sofern sie spätestens drei Monate vor Semesterende erfolgen.</p>	<p><i>Grundsätzlich begrüsst Bildung Thurgau, dass eine Frist aufgenommen wurde. Die Frist ist jedoch zu kurz bemessen, um kündigen zu können, wenn sich neu das Pensum – und somit der Verdienst – am persönlichen Existenzlimit bewegt.</i></p>

§	Text der RSV alt / neu mit Kennzeichnung der Änderungen	Forderungen Bildung Thurgau	Anmerkungen Bildung Thurgau
§ 53 (Fortsetzung)	² Abweichungen von den im Stundenplan festgelegten Unterrichtszeiten bedürfen der Bewilligung. Diese kann mit Bedingungen oder Auflagen verbunden werden.		
§ 54 Zusatzlektionen	¹ Können die anfallenden Unterrichtslektionen nicht im Rahmen der Anstellungspensen unter die Lehrpersonen an einer Schule verteilt werden, sind zusätzliche Lehrpersonen anzustellen. ² In Ausnahmefällen können Lehrpersonen mit einem Pensum von über 50 % verpflichtet werden, bis zu vier Lektionen pro Woche zusätzlich zu erteilen, solche mit einem Pensum unter 50 % bis zu zwei Lektionen. Für Lehrpersonen mit Altersentlastung gilt diese Regelung nicht. ³ Die Erteilung von mehr als vier Zusatzlektionen pro Woche bedarf der Genehmigung durch das Amt. ⁴ Die Schulgemeinden können statt der generellen Auszahlung von Zusatzlektionen die Einführung von Pensenbuchhaltungen mit der Pflicht zur Kompensation von Plus und Minuslektionen vorsehen.		
§ 55 Freistellung	¹ In begründeten Fällen können Lehrpersonen 1) ohne Einfluss auf die Lohnfortzahlung vorübergehend von der Arbeitsleistung freigestellt werden. ² Unter Vorbehalt abweichender Weisung darf die Lehrperson 1) im Falle der Freistellung nach erfolgter Kündigung eine Ersatztätigkeit annehmen, ohne Kündigung bedarf die Annahme der ausdrücklichen Zustimmung der Schulgemeinde. Die Annahme ist meldepflichtig.		
§ 55 Freistellung (Fortsetzung)	³ Ohne anderslautende Vereinbarung werden die Einkünfte aus einer anderen Erwerbstätigkeit während der Freistellung an den Lohn angerechnet. ⁴ Bei Antritt einer neuen Stelle während laufender Kündigungsfrist ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nachträglich so festzusetzen, dass nicht zwei Arbeitsverhältnisse gleichzeitig bestehen.		
§ 56 Weiterbildung	¹ Die Lehrperson ist verpflichtet, sich entsprechend den Bedürfnissen des Unterrichts und den Anforderungen des Berufsauftrages weiterzubilden. ² Die Weiterbildung findet in der unterrichtsfreien Zeit statt. Das Amt kann Ausnahmen bewilligen.		
§ 57 Nebenbeschäftigung, öffentliche Ämter	¹ Die Ausübung von Nebenbeschäftigungen oder die Übernahme öffentlicher Ämter ist der vorgesetzten Stelle in der Regel vor Antritt zu melden, im Übrigen aber zulässig, wenn sie <ol style="list-style-type: none"> 1. die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt, 2. mit dem Arbeitsverhältnis vereinbar ist und 3. keine Interessenkollisionen zur Folge hat. 		

§	Text der RSV alt / neu mit Kennzeichnung der Änderungen	Forderungen Bildung Thurgau	<i>Anmerkungen Bildung Thurgau</i>
<p>§ 57 Nebenbeschäftigung, öffentliche Ämter (Fortsetzung)</p>	<p>²Unter Vorbehalt der Fälle des Amtszwanges ist eine schriftliche Bewilligung der vorgesetzten Stelle erforderlich, wenn die Ausübung einen Teil der Arbeitszeit beansprucht oder ein wesentlicher Nebenerwerb angestrebt beziehungsweise erzielt wird oder die Arbeitsleistung im Schuldienst beeinträchtigt werden kann.</p> <p>³Bei vollzeitlich Beschäftigten wird von einem wesentlichen Nebenerwerb ausgegangen, wenn mehr als ein Zehntel der bei der Schulgemeinde bezogenen Jahresbesoldung angestrebt oder erzielt wird.</p> <p>⁴Wird Arbeitszeit beansprucht, ist in der Regel eine Kürzung des Beschäftigungsgrades vorzunehmen, ersatzweise kann Urlaub gewährt werden.</p>		
<p>§ 58 Treuepflicht</p>	<p>¹Die Lehrperson ist zu treuer, sorgfältiger und wirtschaftlicher Arbeitsleistung verpflichtet. Dabei wahrt sie die Interessen der Schulgemeinde und unterlässt alles, was diese beeinträchtigt.</p> <p>²Sie arbeitet mit den örtlichen und kantonalen Schulbehörden Bildungsstellen zusammen und befolgt deren Weisungen.</p>		
<p>§ 59 Berufsgeheimnis</p>	<p>¹Die Lehrperson ist zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.</p> <p>²Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p>		
<p>§ 59 Berufsgeheimnis (Fortsetzung)</p>	<p>³ Die Einsichtnahme in amtliche Akten, deren Weitergabe oder die Weiterleitung geheim zu haltender Informationen ist nur gestattet, soweit es der Geschäftsgang bedingt oder ein Gesetz dazu ermächtigt und im Falle der Weitergabe als Partei, Zeuge oder Zeugin, gerichtliche Sachverständige</p>		
<p>§ 60 Geschenkannahmeverbot</p>	<p>¹ Lehrpersonen 1) ist es untersagt, für sich oder andere Personen im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Stellung Geschenke oder andere unentgeltliche Vorteile zu beanspruchen, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.</p> <p>² Von diesem Verbot ausgenommen ist die Annahme von Höflichkeitsgeschenken von geringem Wert nach erbrachter Dienstleistung.</p>		
<p>§ 61 Meldepflicht</p>	<p>Die Lehrpersonen haben Veränderungen in den persönlichen Verhältnissen, die für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, umgehend der zuständigen Personalstelle mitzuteilen.</p>		
<p>§ 62 Urheberrecht</p>	<p>¹ Bei Werken, die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses geschaffen wurden, steht der Schulgemeinde das alleinige Recht auf entgeltliche Verwertung sowie ein Gebrauchsrecht für ihre Schulen zu.</p>		

§	Text der RSV alt / neu mit Kennzeichnung der Änderungen	Forderungen Bildung Thurgau	Anmerkungen Bildung Thurgau
§ 62 Urheberrecht (Fortsetzung)	² Das Eigentum an Werkexemplaren steht der Schulgemeinde zu, wenn sie überwiegend für die Materialkosten aufgekommen ist. Andernfalls kann sie auf ihre Kosten Kopien erstellen.		
§ 63 Verantwortlichkeit	Die vermögens- und strafrechtliche Verantwortlichkeit richtet sich nach dem Gesetz über die Verantwortlichkeit.		
§ 64 Übergangsrecht	Hängige Gesuche um Abgangsentschädigungen werden nach bisherigem Recht beurteilt.		
§ 65 Übergangsbestimmung Einreihung von Lehrpersonen, Einstufung und Pflichtlektionenzahl	<p>¹ Würde die Änderung gemäss § 42 und dem Anhang zu einer tieferen Einreihung führen, gilt die neue Einreihung ab der Anstellung in einer neuen Schulgemeinde.</p> <p>² Eine neue Einstufung gemäss § 43 gilt per 1. Januar 2012, sofern die Lehrperson dem Amt für Volksschule die notwendigen Unterlagen zur Berechnung der Berufserfahrung bis Ende März 2012 eingereicht hat. Für danach eingereichte Unterlagen erfolgt die neue Einstufung auf den Folgemonat der Einreichung.</p> <p>³ Die Anhebung der Pflichtlektionenzahl für Lehrpersonen für Textilarbeit/Werken und Hauswirtschaft gemäss § 52 gilt ab 1. Januar 2015.</p>	<p>¹ Würde die Änderung gemäss § 42 und dem Anhang zu einer tieferen Einreihung führen, gilt die neue Einreihung im Sinne der Besitzstandswahrung erst ab der Anstellung in einer neuen Schulgemeinde. Die Herabsetzung des Beschäftigungsgrades bei einem Besitzstand führt zu einer anteilmässigen Reduzierung des Besitzstandsbetrages. Eine Wiedererhöhung des Beschäftigungsgrades führt zu einer entsprechenden Erhöhung des Besitzstandsbetrages, jedoch höchstens bis zum Betrag, der am 31. Dezember 2011 massgebend ist.</p> <p>§ 65 Absatz 3 ist ersatzlos zu streichen.</p>	<p><i>Der Besitzstand muss für alle Mitarbeitenden, welche gemäss der neuen Regelung einen tieferen Lohn in Kauf nehmen müssen, vollumfänglich gewährleistet sein.</i></p> <p><i>§65 Absatz 3 steht im Widerspruch zu den geforderten Pensenregelungen in Paragraf 42 und kann also ersatzlos gestrichen werden.</i></p>
§ 66 Übergangsrecht	<p>¹ Unter Vorbehalt nachstehender Bestimmungen gilt nach Inkrafttreten dieser Verordnung für alle bisherigen Arbeitsverhältnisse neues Recht.</p> <p>² Unbefristete Anstellungen bleiben unbefristet.</p> <p>³ Bisherige gewählte Lehrpersonen gelten nach Inkrafttreten dieser Verordnung als auf unbestimmte Dauer Angestellte. Die Überführung gilt nicht als Neuanstellung.</p> <p>⁴ § 12 Ziffer 3 findet keine Anwendung, wenn die Lehrperson zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung das 64. Altersjahr vollendet hat.</p> <p>⁵ Sind Kündigungsfristen oder Pflichtzeiten bei einer Kostenbeteiligung der Schulgemeinde an der Weiterbildung zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung noch nicht abgelaufen, richten sie sich nach bisherigem Recht.</p>		

§	Text der RSV alt / neu mit Kennzeichnung der Änderungen	Forderungen Bildung Thurgau	<i>Anmerkungen Bildung Thurgau</i>
§ 66 Übergangsrecht (Fortsetzung)	⁶Für Arbeitsverhältnisse, die nach Inkrafttreten dieser Verordnung ohne Unterbruch weitergeführt werden, gilt § 16 Absatz 2 nicht. ⁷ Bestehende Jobsharingverträge mit der Absprache der Auflösung der Arbeitsverhältnisse bei Kündigung von oder gegenüber einer Lehrperson gelten als Vereinbarungen im Sinne von § 18. ⁸Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.		
§ 66a Übergang Besoldung und Mitarbeiterbeurteilung	Die §§ 46a, 46b und 46c sind erstmals im Jahr 2012 wirksam.		
§ 67 Inkraftsetzung	Diese Verordnung tritt auf den 1. Januar 2012 in Kraft.		

RSV 411.114 Anhang

Einreihung Lehrpersonen

§2 der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung der Lehrkräfte [177.250]		Vernehmlassung Rechtsstellungsverordnung mit markierten Änderungen	Forderungen Bildung Thurgau	
Lohnband			Lohnband	Lohnband
		☞ BESO-Verordnung §3 ² Der Regierungsrat regelt die Einreihung von weiteren Lehrberufen		
1	Kindergarten	EDK-anerkannte Diplome (Bachelor) für den Kindergarten	1	3
3	Primarschule	EDK-anerkanntes Lehrdiplom (Bachelor) für die Primarstufe	3	3
2-4		Lehrdiplom Textilarbeit/Werken	2	3
2-4		Lehrdiplom Textilarbeit/Werken mit Lehrberechtigung für 4 oder mehr Unterrichtsfächer	3	3
		Lehrdiplom (Bachelor) Fachhochschule Magglingen	2	2
		Lehrdiplom Fachhochschule Magglingen mit Lehrberechtigung für 4 oder mehr Unterrichtsfächer	3	-
		Lehrdiplom der ETH für Sport	3	3
		Lehrdiplom (Master) für Schulmusik und Musikpädagogik	3	3
		Lehrdiplom (Master) für Musik (da keine Anteile Pädagogik, Methodik, Didaktik im Studienabschluss "Musik" enthalten sind, darf dieses Diplom/dieser Master für die Volksschule nicht akzeptiert werden)	2	-
6	Sekundarschule	EDK-anerkanntes Lehrdiplom (Master) oder vom Kanton Thurgau anerkannter Abschluss	6	6
		Primarlehrdiplom	4	4
		Lehrdiplom Textilarbeit/Werken oder Hauswirtschaft	3	6
		Lehrdiplom Textilarbeit/Werken oder Hauswirtschaft mit Lehrberechtigung für 4 oder mehr Unterrichtsfächer	4	6
		Lehrdiplom (Bachelor) Fachhochschule Magglingen	3	4
		Lehrdiplom Fachhochschule Magglingen mit Lehrberechtigung für 4 oder mehr Unterrichtsfächer	4	-
		Lehrdiplom der ETH für Sport	5	5
		Lehrdiplom (Master) für Schulmusik	5	5
		Lehrdiplom (Master) für Musik	4	5
3-6	Schulische Heilpädagogik	vom Kanton Thurgau anerkannter Abschluss	5	5
		vom Verband der Heilpädagogischen Ausbildungsstätten der Schweiz (VHPA)	6	-
		EDK-anerkannter Master-Abschluss für Schulische Heilpädagogik	6	6
4-6	Sonderklassen	EDK-anerkannter Master-Abschluss für Schulische Heilpädagogik	6	6
		EDK-anerkanntes Lehrdiplom (Bachelor) für die Primarstufe	4	4

Ergänzung zum Vergleich: Auszug aus der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung der Lehrkräfte GRV 177.250

4-8	Berufsschullehrkräfte
4-8	Mittelschullehrkräfte