

Erläuternder Bericht zur Teilrevision der Verordnung des Regierungsrates zur Besoldungsverordnung

1. Ausgangslage

In der Verordnung des Regierungsrates zur Besoldungsverordnung (RRV BesVO; RB 177.223) ist die Anpassung von § 12 Abs. 3 der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals (BesVO; RB 177.22), die der Grosse Rat in seiner Schlussfassung vom 31. August 2022 verabschiedet hat, umzusetzen. Zudem ist die mit RRB Nr. 537 vom 13. September 2022 beschlossene Einstellung des flächendeckenden Ideenmanagements nachzuvollziehen. Die Teilrevision bietet zudem Gelegenheit, aufgrund von Erfahrungen aus der Praxis weitere Anpassungen in verschiedenen Teilbereichen der personalrechtlichen Grundlagen vorzusehen.

Das Personalamt hat im Auftrag des Departements für Finanzen und Soziales (DFS) im Einvernehmen mit dem Departement für Erziehung und Kultur (DEK) einen Entwurf zur Teilrevision der RRV BesVO samt Erläuterungen ausgearbeitet.

2. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

2.1. Lohnerhöhungen (§ 8 Abs. 1)

Diese Änderungen resultieren aus der Anpassung von § 12 Abs. 3 der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals (BesVO; RB 177.22), die der Grosse Rat in der Schlussfassung vom 31. August 2022 verabschiedet hat. Ausgangslage waren die im Zusammenhang mit dem Führungsinstrument Zielvereinbarung, Beurteilung und Förderung (ZBF) per 1. Januar 2022 umgesetzten Anpassungen der personalrechtlichen Grundlagen. Nebst dem Wechsel auf eine Fünfer-Beurteilungsskala werden die Qualifikationen gemäss den aktualisierten Bestimmungen neu direkt im Wortlaut zum Ausdruck gebracht. Die mit dem Wechsel ebenfalls vorgesehene Ausdehnung der Möglichkeit, bereits mit erfüllten Leistungen von einer individuellen Lohnentwicklung profitieren zu können, wurde mit der eingangs erwähnten Anpassung der Besoldungsverordnung des Grossen Rates umgesetzt. Entsprechend sind die Voraussetzungen in die Ausführungsbestimmungen zu übernehmen und § 8 Abs. 1 RRV BesVO anzupassen.

2.2. Leistungs- und Anerkennungsprämien (§ 13 Abs. 1 und Abs. 3)

Der Regierungsrat hat mit RRB Nr. 537 vom 13. September 2022 beschlossen, das flächendeckende Ideenmanagement per 31. Dezember 2022 einzustellen. Die Richtlinie des Regierungsrates betreffend Ideenmanagement der Kantonalen Verwaltung Thurgau (KVTG) vom 28. Mai 2019 wurde per 31. Dezember 2022 aufgehoben, und das Personalamt wurde beauftragt, die erforderliche Anpassung der Rechtsgrundlagen umzuset-

2/4

zen. Das Ideenmanagement und die in diesem Zusammenhang vorgesehene Anerkennungsprämie sind daher aus der Bestimmung von § 13 zu streichen, der Titel und Abs. 1 der Bestimmung sind anzupassen und Abs. 3 ist aufzuheben.

Selbstverständlich sind Innovationen und Ideen weiterhin gefragt. Die Ämter und Betriebe sind im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung weiterhin aufgefordert, gute Rahmenbedingungen für ein innovationsfreundliches Arbeitsumfeld zu schaffen, um Ideen und deren Umsetzung zu ermöglichen. Dies gelingt vor allem mit einer offenen Arbeitskultur, in der Engagement und Ideenreichtum gefördert und geschätzt wird. Innovative Sonderleistungen sollen in diesem Kontext auch weiterhin mit einer Leistungsprämie belohnt werden können. Die Regelung von Abs. 1 wurde deshalb entsprechend ergänzt.

2.3. Meldepflichten bei Krankheit und Unfall (§ 34 Abs. 1)

Im Zusammenhang mit dem Vollzug des Kranken- und Unfalllohnes hat die Praxis gezeigt, dass nicht nur bei Abwesenheiten, die ununterbrochen länger als einen Monat dauern, ein Kranken- oder Unfalllohn erfasst wird. Auch bei kürzeren, wiederholt auftretenden krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheiten wird gemäss § 35a der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals (RSV; RB 177.112) die Einleitung eines Case Managements geprüft und erfolgt die Eröffnung eines Kranken- oder Unfalllohnes durch das Lohnbüro. Die Meldepflichten bei Krankheit oder Unfall in Abs. 1 sind entsprechend anzupassen.

Die Vorschrift von Abs. 2, wonach die Anstellungsinstanz ihre Mitarbeiterin oder ihr Mitarbeiter bereits nach sechs Monaten Kranken- oder Unfalllohnbezug bei der Pensionskasse melden sollte, ist nicht mehr praxismässig. Bei langandauernden Kranken- oder Unfalllohnbezügen mit ungewisser Arbeitsaufnahme wird die Pensionskasse im Rahmen der standardisierten Vollzugsabläufe durch das Lohnbüro informiert. Folglich kann die Meldepflicht der Anstellungsinstanz aus der Bestimmung gestrichen werden.

Diese Änderungen gelten aufgrund der Verweisnormen von § 37a Abs. 4 der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Volksschulen (RSV VS; RB 411.114) und § 33a Abs. 3 der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Berufsfach- und Mittelschulen (RSV BM; RB 413.141) sowie § 6 der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der sonderpädagogischen Fachpersonen an der Volksschule (RSV SFVS; RB 411.116) auch für die Lehrpersonen und das sonderpädagogische Fachpersonal.

3/4

2.4. Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs bei Spitalaufenthalt des Neugeborenen (§ 39 Abs. 3^{bis})

Erwerbstätige Mütter, deren Kinder direkt nach der Geburt mehr als zwei Wochen im Spital verbleiben müssen, haben seit dem 1. Juli 2021 gemäss Art. 16c des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz (EOG; SR 834.1) Anspruch auf Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung, wenn sie den Nachweis erbringen können, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatten, nach dem Mutterschaftsurlaub wieder erwerbstätig zu sein. Die Dauer der Verlängerung beträgt solange, wie das Neugeborene hospitalisiert wird, höchstens jedoch 56 Tage. Diese Regelung löst die bisherige Aufschieberegulation ab, welche die Mutter berechnigte, den Mutterschaftsurlaub ab der Niederkunft bis zur Heimkehr des Neugeborenen aus dem Spital aufzuschieben. Die Lohnfortzahlung während der Dauer des Aufschiebs wurde auf Bundesebene nicht geregelt, schweizweit hatte sich eine Praxis etabliert, die während der Dauer des Aufschiebs eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers vorsah.

Die KVTG verwies in seiner früheren Regelung von § 39a auf die Aufschiebmöglichkeit gemäss EOG, sah für die Dauer des Aufschiebs jedoch unbezahlten Urlaub vor, womit die Frage einer allfälligen Lohnfortzahlungspflicht vorerst geklärt war. Das Bundesgericht hat in BGE 142 II 425 die kantonale Regelung von § 39a, die für den Zeitraum des Aufschiebs unbezahlten Urlaub vorsah, für unzulässig erklärt. Der Kanton wurde damit indirekt verpflichtet, fortan während des Aufschiebs Lohnfortzahlung zu leisten. Die in der Praxis seltenen Fälle wurden in der Folge im Sinne des Urteils des Bundesgerichts vollzogen. Auf eine Neuformulierung der kantonalen Regelung wurde verzichtet, da auf Bundesebene eine Revision des EOG lief, die auch Art. 16c umfasste.

Diese Revision des EOG ist am 1. Juli 2021 in Kraft getreten. Das kantonale Recht ist an sie anzupassen. Die Anspruchsvoraussetzungen (mindestens zweiwöchiger Spitalaufenthalt und Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit nach dem Urlaub) sind durch Verweis auf die relevante Bestimmung des EOG zu übernehmen. Ebenso bestimmt sich die Verlängerung gemäss den bundesrechtlichen Vorgaben entsprechend der Dauer der Hospitalisierung oder längstens um 56 Tage.

Diese Änderungen gelten aufgrund der Verweisnormen von § 37a Abs. 4 RSV VS und § 33a Abs. 3 RSV BM sowie § 6 RSV SFVS auch für die Lehrpersonen und das sonderpädagogische Fachpersonal.

2.5. Kommissionsmitglieder, Expertinnen, Experten, Inhaberinnen und Inhaber einzelner Nebenämter (§ 48 Abs. 2)

Gemäss § 48 Abs. 2 haben Kommissionsmitglieder, Expertinnen und Experten sowie Inhaberinnen und Inhaber einzelner Nebenämter (sogenannte „KEN“) keinen Anspruch

4/4

auf Familienzulage, Dienstaltersgeschenke sowie Besoldung bei Arbeitsverhinderung infolge von Krankheit, Nichtberufsunfällen, Schwangerschaft und Niederkunft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes. Der Ausschluss der KEN-Beschäftigten von diesen Ansprüchen bezieht sich ebenfalls auf den per 1. Januar 2022 eingeführten Vaterschaftsurlaub sowie den Betreuungsurlaub gemäss § 22b BesVO. Diese Anpassung ging im Rahmen der letztjährigen Teilrevision vergessen und ist entsprechend nachzuholen.

3. Aufhebung obsoleter Bestimmungen

Die Revision bietet Gelegenheit, die obsoleten Übergangs- und Schlussbestimmungen zu streichen.

4. Inkraftsetzung

Es ist vorgesehen, die Änderungen per 1. Januar 2023 in Kraft zu setzen.