Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Berufs- und Mittelschulen *

vom 2. März 2004 (Stand 1. Januar 2016)

1. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich *

[1] Diese Verordnung gilt für Berufsfachschul- und Mittelschullehrpersonen. Rektoren oder Rektorinnen sowie Prorektoren oder Prorektorinnen unterstehen dieser Verordnung nicht, auch wenn sie ein Unterrichtspensum erteilen. Für Personen im Bereich Weiterbildung und höherer Berufsbildung sowie für Praxislehrpersonen gelten je nach Ausgestaltung des Anstellungsverhältnisses die Bestimmungen dieser Verordnung oder des Obligationenrechts[1)]. *

[2] Als Berufsfachschullehrperson gilt, wer an einer öffentlichen Berufsfachschule in einem Brückenangebot oder in Bildungsgängen der Grundbildung, der Berufsmaturität oder der höheren Fachschule in selbstverantwortlicher Weise unterrichtet. *

[3] Als Mittelschullehrperson gilt, wer an einer öffentlichen Mittelschule in selbstverantwortlicher Weise unterrichtet. *

[4] Lehrpersonen am Bildungs- und Beratungszentrum Arenenberg ohne oder nur mit einem geringen landwirtschaftlichen Beratungsauftrag unterstehen der vorliegenden Verordnung; jene, welche in erster Linie als Berater oder Beraterin tätig sind, unterstehen der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals. Für Lehrpersonen mit einer Anstellung an einer anderen kantonalen Schule bleibt die dort begründete Rechtsstellung massgeblich. *

§ 2 Ergänzendes Recht

[1] Folgende Bestimmungen der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals[2)] gelten sinngemäss als ergänzendes Recht:

1. Abgangsentschädigung gemäss § 27;
1a. * Mehrfachanstellungen gemäss § 4a;
2. Einvernehmliche Auflösung gemäss § 29;
3. Untertitel Schutz der Persönlichkeit gemäss den §§ 35, 36;
4. Untertitel Datenschutz gemäss den §§ 37, 38;

1) SR 220
2) 177.112

* Änderungstabelle am Schluss des Erlasses

5. Untertitel Personalvorsorge gemäss den §§ 40, 41;
6. Treuepflicht gemäss § 61;
7. * Freistellung, Internet und E-Mail am Arbeitsplatz gemäss den §§ 64, 64a;
8. Untertitel Nebenbeschäftigungen, öffentliche Ämter gemäss den §§ 74, 75;
9. Amtsgeheimnis § 76 Absätze 1 bis 4;
10. Verbot zur Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen gemäss § 78;
11. Meldepflicht gemäss § 79.

[2] Für Lehrpersonen der Höheren Fachschule des Bildungszentrums für Gesundheit und Soziales gelten in Abweichung zu dieser Verordnung die §§ 42 bis 46, 65 bis 67 und 70 bis 72 der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals. *

[3] … *

[4] Im Übrigen sind die Bestimmungen der Verordnung über die Rechtsstellung des Staatspersonals nicht anwendbar. *

§ 3 Zuständigkeiten

[1] Für die Berufsfachschulen sowie deren Lehrpersonen gilt das Amt für Berufsbildung und Berufsberatung als zuständiges Amt, für die Mittelschulen sowie die Mittelschullehrpersonen das Amt für Mittel- und Hochschulen. *

[2] Das Amt ist zuständig für die Entbindung vom Amtsgeheimnis und für Schulleitungsmitglieder ist es Bewilligungsinstanz bei Nebenbeschäftigungen oder öffentlichen Ämtern.

[3] Soweit diese Verordnung nichts anderes bestimmt, gilt für Rektoren und Rektorinnen in personalrechtlicher Hinsicht der Chef oder die Chefin des betreffenden Amtes als zuständig, für andere Lehrpersonen der Rektor oder die Rektorin. *

[4] Zuständiges Departement ist das Departement für Erziehung und Kultur.

§ 4 Hauptlehrperson

[1] Als Hauptlehrperson kann eingesetzt werden, wer über die folgenden Voraussetzungen verfügt: *

1. Lehrerfahrung;
2. ein Lizenziat, ein gleichwertiges Diplom oder eine abgeschlossene Ausbildung für bestimmte Funktionen;
3. in der Regel das Diplom für das höhere Lehramt oder einen gleichwertigen Ausweis.

[2] Das Amt entscheidet über die Anerkennung von Ausbildung oder Ausweis.

§ 5 Berufsschullehrbeauftragte

[1] Lehrbeauftragte 2 haben sich über ein Patent für Lehrpersonen oder über ein abgeschlossenes akademisches Studium oder Fachstudium, eine Berufs- oder Höhere Fachprüfung auszuweisen. *****

[2] Das Amt kann ausnahmsweise den Einsatz von Personen als Lehrbeauftragte 1 zulassen, die den Anforderungen gemäss Absatz 1 nicht entsprechen.

§ 6 Mittelschullehrbeauftragte

[1] Lehrbeauftragte 2 verfügen über eine abgeschlossene akademische Ausbildung oder Fachausbildung und Berufserfahrung an einer Mittelschule.

[2] Lehrbeauftragte 1 verfügen in der Regel über eine abgeschlossene akademische Ausbildung oder Fachausbildung. Über Ausnahmen befindet das Amt im Einzelfall.

§ 7 Stellvertretungen

[1] Ist eine Lehrperson verhindert, ihre Aufgabe zu erfüllen, setzt der Rektor oder die Rektorin in der Regel einen Stellvertreter oder eine Stellvertreterin ein. *****

§ 8 * 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 40 % 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. *****

§ 8a * Mehrfachanstellungen

[1] Von Mehrfachanstellungen wird gesprochen, wenn eine Person gleichzeitig mehrere Dienstverhältnisse oder bezahlte Engagements im Rahmen von Kommissionen, im Nebenamt oder als Expertin und Experte beim Kanton inne hat.

[2] Der maximale Beschäftigungsgrad aller kantonalen Anstellungen und Engagements darf 110 % nicht übersteigen. In begründeten Fällen können zeitlich beschränkte Ausnahmen bewilligt werden.

2. Entstehung des Arbeitsverhältnisses

§ 9 Ausschreibung

[1] Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

[2] Auf die Ausschreibung kann namentlich verzichtet werden bei der Beförderung von Lehrbeauftragten zu Hauptlehrpersonen oder in dringenden Fällen. *****

§ 10 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.

[3] Mit Lehrpersonen der Weiterbildung, der höheren Berufsbildung oder mit Praxislehrpersonen können Verträge nach dem Obligationenrecht[2)] geschlossen werden. *****

§ 11 Anstellungsinstanz

[1] Rektoren oder Rektorinnen sowie die übrigen Mitglieder der Schulleitung werden durch das Departement angestellt, die übrigen Lehrpersonen durch den Rektor oder die Rektorin. *****

[2] Die Anstellungsinstanz ist auch für die Auflösung zuständig.

[3] … *****

§ 12 Genehmigung

[1] Der Rektor oder die Rektorin legt die Erstanstellungs- und Beförderungsentscheide im Voraus dem zuständigen Amt vor, das die Anstellungsvoraussetzungen prüft und die Besoldungseinstufung festlegt. Ausgenommen sind die Entscheide für Stellvertretungen.

§ 13 Anstellung Hauptlehrpersonen

[1] Hauptlehrpersonen werden in der Regel unbefristet angestellt. *****

§ 14 Anstellung Lehrbeauftragte

[1] Lehrbeauftragte im Berufsschulbereich werden in der Regel für ein Schuljahr angestellt, wobei der Beschäftigungsumfang für jedes Semester individuell festgelegt wird.

[2] Lehrbeauftragte 1 im Mittelschulbereich werden semesterweise angestellt. Die Anstellung kann um höchstens drei Semester verlängert werden.

---

1) 170.1
2) SR 220

[3] Lehrbeauftragte 2 im Mittelschulbereich werden semesterweise angestellt, verbunden mit einer Absichtserklärung über die Weiterbeschäftigung während mindestens einem Jahr.

[4] Nach vier Jahren ununterbrochener Anstellung als Lehrbeauftragte an einer Berufs- oder Mittelschule kann in begründeten Fällen eine unbefristete Anstellung vorgenommen werden.

§ 15 Berufseinführung für Berufsfachschullehrpersonen *

[1] Neu eingestellte Lehrpersonen durchlaufen eine obligatorische Berufseinführung von einem bis höchstens fünf Jahren. Erfahrene Lehrpersonen können davon ausgenommen werden. *

[2] Während der Zeit der Berufseinführung werden die Lehrpersonen ein Lohnband tiefer besoldet und durch eine Mentoratsperson betreut. *

[3] Das Departement erlässt ergänzende Richtlinien.

§ 16 Berufseinführung für Mittelschullehrpersonen

[1] Neu eingestellte Lehrpersonen durchlaufen eine obligatorische Berufseinführung. Davon ausgenommen werden können erfahrene Lehrpersonen, die bereits an einer anderen Schule unterrichtet haben. *

[2] Das Departement erlässt die notwendigen Richtlinien.

§ 17 Beginn

[1] Hält der Anstellungsentscheid nichts anderes fest oder ergibt sich nichts anderes aus den Umständen, beginnt das Arbeitsverhältnis mit dem Anfang des nächsten Semesters am 1. August oder 1. Februar.

3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 18 Ende des Arbeitsverhältnisses

[1] Das Arbeitsverhältnis endet:

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[1)] unter Beachtung der Wiederherstellung;

[1)] 177.22

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.

§ 19 Auflösung bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit

[1] Im Falle der Auflösung infolge Erschöpfung der Lohnfortzahlungspflicht ist bei fortbestehender teilweiser Arbeitsunfähigkeit zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis mit einem reduzierten Beschäftigungsgrad weitergeführt werden kann.

[2] Bei 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. *

§ 20 Altersrücktritt

[1] Die Lehrperson hat das Recht, zwischen dem vollendeten 60. Altersjahr und dem vollendeten 65. Altersjahr zurückzutreten. Die Altersleistungen richten sich nach dem Reglement der Pensionskasse, welcher die Lehrperson angeschlossen ist. *

[2] Die Erklärung des Altersrücktrittes erfolgt in Form einer Kündigung und unter Beachtung der Kündigungsfristen.

[3] Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, kann ein gestaffelter Altersrücktritt im Sinne einer Teilpensionierung bewilligt werden.

§ 21 Kündigung

[1] Unbefristete oder befristete Arbeitsverhältnisse können beidseitig gekündigt werden.

[2] Kündigungen der Lehrpersonen sind in schriftlicher Form beim Rektor oder der Rektorin einzureichen, Kündigungen der Mitglieder der Schulleitung beim Departement. *

[3] Im Falle einer Kündigung aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen besteht Anspruch auf berufliche Beratung durch den Kanton.

§ 22 Kündigungsfristen und -termine

[1] Arbeitsverhältnisse können unter Vorbehalt abweichender Regelungen beidseitig unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten auf das Ende eines Semesters, das heisst auf den 31. Juli oder den 31. Januar, aufgelöst werden. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Kündigung.

[2] Stellvertretungsverhältnisse können jederzeit unter Einhaltung einer Frist von 10 Tagen beendet werden. Wird eine Stellvertretung im Voraus für mindestens sechs Monate eingegangen, beträgt die Kündigungsfrist einen Monat.

[3] Bei Schwangerschaft können Lehrerinnen bis spätestens drei Monate vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin auf das Ende des bezahlten Mutterschaftsurlaubs kündigen. *****

§ 23 Kündigungsgründe

[1] Die Kündigung darf nicht missbräuchlich sein.

[2] Die Kündigung durch den Arbeitgeber setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Sachliche Gründe sind insbesondere:

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.

[3] Bevor eine Kündigung aufgrund von Mängeln in der Leistung oder im Verhalten ausgesprochen wird, ist, wenn nicht eine zwingende Kündigung wegen fortgesetzt ungenügender Qualifikation vorliegt, ein Gespräch zu führen und in der Regel eine Frist zur positiven Veränderung anzusetzen.

§ 24 Folgen einer ungerechtfertigten oder diskriminierenden Kündigung

[1] Bei missbräuchlichen oder ohne sachlichen Grund ausgesprochenen Kündigungen gelten für die Folgen und die Verwirkung der Ansprüche die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts[1)] über die missbräuchliche Kündigung sinngemäss.

[2] Die Folgen einer diskriminierenden Kündigung aufgrund des Geschlechts richten sich nach den Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes[2)] wobei auch eine Entschädigung geltend gemacht werden kann.

---

1) SR 220
2) SR 151.1

§ 25 Fristlose Kündigung

[1] Aus wichtigem Grund kann das Anstellungsverhältnis beidseitig ohne Einhaltung von Fristen und Terminen aufgelöst werden. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht zumutbar ist.

[2] Die fristlose Kündigung hat unverzüglich nach Kenntnis des wichtigen Grundes zu erfolgen.

[3] Die Folgen der fristlosen Kündigung richten sich nach den entsprechenden Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts.

§ 26 Kündigung zur Unzeit

[1] Ausser bei einer fristlosen Kündigung können Lehrpersonen nicht gekündigt werden: *****

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 oder 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;
3. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft;
4. während der Teilnahme an einer von einer Bundes-, Kantons- oder Gemeindebehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion.

[2] Die während einer Sperrfrist ausgesprochene Kündigung ist nichtig und entfaltet keine Rechtswirkung.

[3] Tritt 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. *****

[4] Im 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.

4. Rechte der Lehrpersonen *

§ 27 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.

§ 28 Bewilligung

[1] Urlaub ist vom Rektor oder der Rektorin in der Regel zum Voraus zu bewilligen. Über Gesuche um bezahlten Urlaub ab zwei Wochen entscheidet das Amt.

[2] Mit der Bewilligung wird der Termin des Urlaubs festgelegt.

[3] Gesuche ab drei Tagen bedürfen eines schriftlichen Entscheides.

§ 29 Unbezahlter Urlaub

[1] Unbezahlter Urlaub kann bis längstens 12 Monate bewilligt werden, wenn der ordentliche Schulbetrieb gewährleistet ist.

[2] Bei unbezahltem Urlaub leistet der Arbeitgeber seinen Beitragsanteil an die Sparversicherung bis zu einem Monat weiter. Die Risikobeiträge leistet er bis längstens 12 Monate, wenn die Beiträge arbeitnehmerseitig auch bezahlt werden. Die fehlenden Sparbeiträge können durch freiwillige Einlagen gemäss Vorgaben der Pensionskasse kompensiert werden.

§ 30 Bezahlter Urlaub

[1] Bezahlter Urlaub wird gewährt für 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 ein Bildungssemester und allgemein, wo dies der Urlaubsgrund rechtfertigt, insbesondere bei im Interesse der Schule liegender Weiterbildung. *****

§ 31 Bildungssemester

[1] Das Departement kann einer Lehrperson auf Gesuch hin unter folgenden Voraussetzungen ein einmalig besoldetes Bildungssemester gewähren: *

1. * sie muss mindestens zehn Jahre mit einem durchschnittlichen Pensum von wenigstens 50 % als Hauptlehrperson an einer kantonalen Schule unterrichtet haben, davon die letzten fünf Jahre ohne Unterbruch und unmittelbar vor dem Urlaub; nach einer Tätigkeit in einer thurgauischen Schulleitung kann von den letzten beiden Voraussetzungen abgesehen werden;
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 Bildungssemesters noch mindestens drei Schuljahre an einer kantonalen Schule zu unterrichten;
4. die Stellvertretung muss sichergestellt sein;
5. * das Bildungssemester muss die Lehrperson in ihren beruflichen Fähigkeiten fördern.

[2] Das Bildungssemester darf längstens ein Schulsemester dauern und ist in der Regel bis zum vollendeten 55. Altersjahr anzutreten. Er ist in der Regel zusammenhängend zu beziehen. In begründeten Fällen kann eine Aufteilung bewilligt werden. *

[3] § 46 Absätze 3 und 4 gelten sinngemäss.

[4] Das Departement erlässt ergänzende Richtlinien zum Bildungssemester, namentlich über die Mindestanforderungen an das Bildungsprogramm, die Kostentragung unter den Schulen, die Pensengrenze und Besoldungsberechnung bei Teilübertritten an die Pädagogische Hochschule Thurgau und das Verfahren. *

§ 32 Finanzierung und Rückzahlung

[1] Die Besoldung richtet sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad als Hauptlehrperson während der letzten zehn geleisteten Unterrichtsjahre vor dem Bildungssemester. Funktionszuschläge werden nicht berücksichtigt. Die Spesen für das Bildungssemester trägt die Lehrperson. *

[2] Für die Rückzahlung gilt § 47 sinngemäss.

§ 33 Urlaub aus persönlichen und familiären Gründen

[1] Die Lehrperson verrichtet persönliche oder familiäre Angelegenheiten grundsätzlich ausserhalb der Unterrichtszeiten. *

[2] Muss Unterrichtszeit beansprucht werden, steht der Lehrperson unter Vorbehalt weiterreichender Urlaube in besonderen Fällen für die nachstehend aufgeführten Ereignisse bezahlter Urlaub in folgendem Umfang zu: *

1.	Eigene Hochzeit	2 Tage
2.	Hochzeit eines eignen Kindes oder Stiefkindes	1 Tag
3.	Geburt eines eigenen Kindes	2 Tage

4.	Adoption eines Kindes	2 Tage
5.	Wohnungswechsel	1 Tag
6.	Orientierungstag über Militär-, Schutz- und Zivildienst	1 Tag
7.	Entlassung aus der Militärdienstpflicht	1 Tag
8.	Todesfälle:	
8.1.	Ehepartner oder -partnerin	3 Tage
8.2.	Lebenspartner oder -partnerin	3 Tage
8.3.	eigene Kinder oder Stiefkinder	3 Tage
8.4.	Enkelkinder und weitere Nachkommen	1 Tag
8.5.	Eltern	2 Tage
8.6.	Geschwister	2 Tage
8.7.	Schwiegereltern	2 Tage
8.8.	Eltern des Lebenspartners oder der -partnerin	2 Tage
8.9.	Schwiegertöchter und -söhne	1 Tag
8.10.	Lebenspartnerin oder Lebenspartner des Sohnes oder der Tochter	1 Tag
8.11.	Grosseltern	1 Tag
8.12.	Begräbnis eines Arbeitskollegen oder einer Arbeitskollegin	½ 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 Tagen bezahlter 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.

§ 33a * 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 der Rektor oder die Rektorin 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 Feier- 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[1)] und der Verordnung des Regierungsrates zur Besoldungsverordnung[2)].

§ 34 Altersentlastung

[1] Hauptlehrpersonen, 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.

[2] Das Departement erlässt Richtlinien zur Berechtigung bei vorgängiger Reduktion des Pensums aus gesundheitlichen Gründen, bei nachträglicher Reduktion des Pensums, bei Ausdehnung der Beschäftigung durch Pensenaufstockung und bei Übernahme von Sonderaufgaben, Zusatzlektionen und Nebenerwerben.

[3] Es beachtet folgende Vorgaben:

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 des Pensums schliesst sie aus.

§ 35 Arbeitszeugnis

[1] Jede Lehrperson hat Anspruch auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht. *

[2] Auf besonderes Verlangen hat sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

§ 36 Information

[1] Der Kanton informiert die Lehrerschaft in geeigneter Form und in der Regel zum Voraus über grundlegende Veränderungen, Entscheide und Massnahmen im Bereich des Personalrechts, die sich auf grosse Teile von ihr oder ihre Gesamtheit auswirken.

[2] Über inhaltliche Belange personalrechtlicher Verfahren muss nicht informiert werden.

[3] Die Information erfolgt über die Rektoren und Rektorinnen.

---

1) 177.22
2) 177.223

§ 37 Mitwirkung

[1] Unter Vorbehalt abweichender Regelungen in anderen Erlassen gibt der Kanton vor Erlass, materieller Änderung oder Aufhebung von personalrechtlichen Bestimmungen sowie in grundlegenden Personal-, Führungs- und Organisationsfragen, die sich auf grosse Teile der Lehrerschaft oder ihre Gesamtheit auswirken, den Rektorenkonferenzen sowie dem Verband Bildung Thurgau Gelegenheit zur Vernehmlassung. *****

[2] Die genannten Partner können in ihrem Bereich Anträge auf Erlass und Vollzug personalrechtlicher Bestimmungen stellen.

[3] In Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zieht der Kanton sie zur Mitwirkung bei.

5. Besoldung und weitere finanzielle Leistungen

§ 38 Einreihung

[1] Die Einreihung erfolgt nach den Anhängen 1 und 2. Für Lehrpersonen mit nicht aufgeführten Abschlüssen regelt das Departement die Einreihung durch Richtlinie. *****

[2] Lehrpersonen mit Abschlüssen, welche dem für die Einsatzstufe erforderlichen Abschluss nicht entsprechen, werden dem Lohnband zugewiesen, das für ihren Abschluss von Anhang oder Richtlinie maximal vorgesehenen ist. *****

[3] Lehrpersonen mit Abschlüssen, welche zum Unterricht auf einer höheren Stufe berechtigen, werden nach der für die Einsatzstufe erforderlichen Ausbildung eingereiht. *****

§ 39 Einstufung

[1] Die Einstufung innerhalb des Lohnbandes bemisst sich nach der bisherigen Berufserfahrung.

[2] Das Departement erlässt Richtlinien über die Anrechnung der früheren Berufstätigkeit.

§ 40 Bedeutung der Grundbesoldung

[1] Die Grundbesoldung umfasst die Unterrichtstätigkeit im Rahmen des Pflichtpensums, die damit zusammenhängenden Aufgaben gemäss Berufsauftrag sowie weitere Aufträge, für die keine separate Entschädigung eingeräumt ist.

§ 41 Funktionszulagen

[1] Die Funktionszulage für Hauptlehrpersonen in leitenden Stellungen wird vom Regierungsrat festgesetzt. *

§ 42 Beginn und Ende des Besoldungsanspruches

[1] Bei Antritt der Stelle zu Beginn des Herbstsemesters entsteht der Besoldungsanspruch am 1. August, bei Antritt zu Beginn des Frühlingssemesters am 1. Februar.

[2] Der Besoldungsanspruch einer Lehrperson endet am 31. Januar, wenn sie die Stelle auf Ende des Herbstsemesters verlässt, am 31. Juli, wenn sie die Stelle auf Ende des Frühlingssemesters verlässt. *

[3] Bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Semesters bemisst sich der Besoldungsanspruch nach den bis zum Beginn oder Ende tatsächlich erteilten beziehungsweise noch zu erteilenden Unterrichtswochen. Die Regelung gilt für unbezahlte Urlaube analog. *

§ 43 Besoldung von Stellvertretern und Stellvertreterinnen

[1] Stellvertreter und Stellvertreterinnen ohne anrechenbaren Abschluss werden im Berufsschulbereich wie Lehrbeauftragte 1 und im Mittelschulbereich als Studierende entschädigt, andere in der Regel wie Lehrbeauftragte.

[2] Ist die Anstellung für weniger als einen Monat eingegangen worden, erfolgt die Entschädigung unter Einbezug der Familienzulage pro gehaltene Lektion, ansonsten im Wochenlohn. Der Wochenlohn richtet sich nach dem Lektionenlohn. *

[3] Wer als Stellvertreter oder Stellvertreterin unverschuldeterweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, erhält den Lohn für höchstens das dreifache Wochenpensum, wenn die Stellvertretung für mehr als drei Monate eingegangen worden ist oder mehr als drei Monate dauerte.

[4] Bei Hauptlehrpersonen und Lehrbeauftragten an Thurgauer Berufs- oder Mittelschulen, die eine Vertretung übernehmen, gelten die ordentlichen Besoldungen und Anstellungsbedingungen. *

§ 44 Besoldung von Lehrbeauftragten

[1] Lehrbeauftragte erhalten im ersten Semester ihrer Anstellung bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung den Lohn für längstens sechs, im zweiten Semester für längstens zwölf Wochen. Ab dem dritten Semester sind sie hinsichtlich der Besoldung unter besonderen Umständen den Hauptlehrpersonen gleichgestellt. *

[2] Lehrbeauftragten kann in besonderen Fällen, namentlich bei Rekrutierungsproblemen, eine Spesenentschädigung ausgerichtet werden. Das Departement erlässt Richtlinien. *

[3] Im Übrigen gelten die Bestimmungen dieses Titels und die Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung der Lehrpersonen[1)]. *****

§ 45 Weiterbildungskosten

[1] Der Kanton trägt die Kosten für die interne und die obligatorisch erklärte externe Weiterbildung.

[2] Auf vorgängiges Gesuch beim Rektor oder bei der Rektorin kann sich der Kanton 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 umfassen. Die Lohnkosten berechnen sich aufgrund der Grundbesoldung und allfälliger Funktionszulagen.

[4] Im Falle von Weiterbildung, die mit einem bezahlten Urlaub ab zwei Wochen verbunden ist, entscheidet das Amt über eine Kostenbeteiligung, ansonsten der Rektor oder die Rektorin. *****

§ 46 Folgen einer Beteiligung

[1] Die Lehrperson ist verpflichtet, nach Abschluss des Schuljahres, während welchem die Weiterbildung abgeschlossen wurde, für eine bestimmte Zeit im Schuldienst des Kantons zu verbleiben. *****

[2] Die Pflichtzeit beginnt nach Abschluss der Weiterbildung und beträgt bei einer Kostenbeteiligung des Kantons von Fr. 5 000.– bis 15 000.– ein Schuljahr, von Fr. 15 001.– bis 30 000.– zwei Schuljahre und ab Fr. 30 001.– drei Schuljahre.

[3] 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.

[4] 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. *****

§ 47 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 anteilsmässig für die nicht geleistete Zeit. *****

---

1) 177.250

[3] Aus wichtigen Gründen, namentlich wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund betrieblicher Gründe aufgelöst wurde, kann das Departement den Rückzahlungsbetrag kürzen oder erlassen.

6. Qualifikation und Besoldungsanpassung

§ 48 Besoldungsanpassung

[1] Besoldungserhöhungen setzen in der Beurteilung der Leistungen der Lehrperson das Qualifikationsprädikat «gut» voraus.

[2] Wurde das Qualifikationsprädikat «ungenügend» erteilt, erfolgt keine Besoldungserhöhung. Fällt die Qualifikation bei einer nächsten Standortbestimmung mit dem Prädikat «gut» aus, erfolgt der Lohnaufstieg auf der Basis der zuletzt bezogenen Besoldung.

[3] Die lohnwirksame Qualifikation gilt bis zur nächsten Standortbestimmung.

§ 49 Standortbestimmungen

[1] Standortbestimmungen sind bei einer Änderung des Anstellungsstatus und bei unbefristet angestellten Lehrpersonen zusätzlich vorzunehmen, wenn *****

1. ein Lebensalter erreicht ist, das zwischen 35 und 40 liegt, spätestens aber 10 Jahre nach Änderung des Anstellungsstatus oder ohne solche spätestens nach 10 Anstellungsjahren;
2. ein Lebensalter erreicht ist, das zwischen 45 und 50 liegt, spätestens aber 20 Jahre nach Änderung des Anstellungsstatus oder ohne solche spätestens nach 20 Anstellungsjahren;
3. ein Lebensalter erreicht ist, das zwischen 55 und 60 liegt, spätestens aber 30 Jahre nach Änderung des Anstellungsstatus oder ohne solche spätestens nach 30 Anstellungsjahren.

[2] Der Rektor, die Rektorin oder die betreffende Lehrperson sind berechtigt, zusätzliche Standortbestimmungen zu verlangen oder durchführen zu lassen. *****

[3] Neben den Standortbestimmungen werden jährlich nicht lohnwirksame Mitarbeitergespräche geführt.

§ 50 Durchführung

[1] Zuständig für die Durchführung der Standortbestimmung ist der Rektor oder die Rektorin.

[2] Die Standortbestimmung beinhaltet eine Beurteilung der Lehrpersonen aufgrund ihrer Pflichten. *****

[3] Die Beurteilung beruht auf sämtlichen relevanten Quellen, namentlich auf

1. * den Unterrichtsbeobachtungen des Rektors oder der Rektorin, weiteren Mitgliedern der Schulleitung und Mitgliedern der Berufsschulkommission oder anderen hierzu bestimmten Fachpersonen;
2. * dem von der Lehrperson erstellten Dossier;
3. Beurteilungen durch Schüler und Schülerinnen;
4. den allgemeinen Feststellungen des Rektors oder der Rektorin, insbesondere solche über die Gesamttätigkeit oder das Umfeld.

§ 51 Beurteilung und Folgen

[1] Es gibt die folgenden zwei Beurteilungsstufen:

1. Prädikat «gut»: Die wesentlichen Leistungs- und Verhaltensanforderungen wurden erfüllt;
2. Prädikat «ungenügend»: Wesentliche Leistungs- oder Verhaltensanforderungen wurden nicht oder ungenügend erfüllt.

[2] Die Qualifikation ist im Personaldossier festzuhalten.

[3] Führt die Standortbestimmung zum Prädikat «ungenügend», werden eine Überprüfungsphase von bis zu zwei Jahren festgelegt und Fördermassnahmen eingeleitet. Die Kosten gehen zu Lasten der Lehrperson. *

[4] Fällt die Beurteilung nach der Überprüfungsphase erneut ungenügend aus, ist eine Kündigung auszusprechen.

§ 52 Anhörungsverfahren

[1] Bei einer ungenügenden Beurteilung kann die Lehrperson innert 10 Tagen das Gespräch mit einem Ausschuss der Aufsichts- oder Berufsschulkommission verlangen. *

[2] Der Ausschuss prüft das eingereichte Begehren. Er kann die Lehrperson, Mitglieder der Schulleitung oder ausnahmsweise aussenstehende Fachpersonen anhören. *

[3] Er erlässt eine schriftliche Empfehlung zu Handen des Rektors oder der Rektorin, die auch der Lehrperson mitgeteilt wird. *

§ 53 * …

7. Pflichten der Lehrpersonen *

§ 54 Grundsatz

[1] Die Pflichten der Lehrpersonen richten sich nach den gesetzlichen Zielen und werden konkretisiert durch diese Verordnung, Lehrpläne, Berufsaufträge, Leitbilder in den Schulen, Pflichtenhefte, Leistungsvorgaben und Weisungen der zuständigen Organe. *

[2] Das Departement erlässt Berufsaufträge sowie Pflichtenhefte für besondere Aufgaben.

§ 55 Pflichtlektionenzahl Berufsschullehrpersonen

[1] Das Pflichtpensum an Lektionen zu 45 Minuten beträgt *

1. 29 an Brückenangeboten;
2. 26 an Berufsfachschulen;
3. 23 an Berufsmaturitätsschulen.

[2] Das Pflichtpensum kann in Form von Berufsschulunterricht oder Weiterbildungskursen erteilt werden.

§ 56 Pflichtlektionenzahl Mittelschullehrpersonen

[1] Das Pflichtpensum an Lektionen zu 45 Minuten beträgt

1. * 23 für Deutsch, Alte Sprachen, moderne Fremdsprachen, Mathematik, naturwissenschaftliche sowie geistes- und sozialwissenschaftliche Fächer, Religion, Lebenskunde, Informatik, Allgemeine Didaktik, Schwerpunkt- und Ergänzungsfächer ohne Anteil Instrumentalunterricht;
2. * 26 für Sport, Bildnerisches Gestalten, Gestaltungslehre, Textiles und Nichttextiles Werken, Musik, Chor, Orchester, Rhythmik, Musik im Klassenunterricht, Bürokommunikation, Schreiben;
3. 28 für Instrumentalunterricht an der Pädagogischen Maturitätsschule;
4. 29 für Instrumentalunterricht an den übrigen Mittelschulen, für Hauswirtschaft und Bürotechnik.

[2] Für den Unterricht an der Übungsschule Kreuzlingen gelten auf Primar- und Realschulstufe die gleichen Pflichtpensen wie an der Volksschule.

[3] Für andere Unterrichtsbereiche legt die Rektorin oder der Rektor die Pflichtstundenzahl fest.

[4] Für Lektionenanrechnungen wird von einem Pflichtpensum von 23 Lektionen ausgegangen.

§ 57 Lehrpersonen mit unterschiedlichen Pflichtlektionenzahlen

[1] Bei Lehrpersonen, die Fächer mit unterschiedlicher Pflichtlektionenzahl unterrichten, wird für die Besoldung beziehungsweise für die Stundenbuchhaltung der Anstellungsgrad durch Addition der Anstellungsgrade in den verschiedenen Bereichen ermittelt. *

§ 58 Klassenlehrpersonen

[1] Mittelschullehrpersonen mit Klassenlehrerfunktion wird eine Lektion an das Pensum angerechnet. *

[2] Berufsschullehrpersonen mit Klassenlehrerfunktion für drei Klassen oder mit erweitertem Auftrag für fachkundige individuelle Begleitung (FiB) wird in der Regel eine Lektion an das Pensum angerechnet; das Departement erlässt ergänzende Richtlinien, insbesondere für die Anrechnung bei Klassen mit mehr als einem Schultag pro Woche. Klassenlehrpersonen an Brückenangeboten erhalten eine Anrechnung von drei Lektionen. *

§ 59 Pensenfestlegung

[1] Der Rektor oder die Rektorin nimmt die Pensenzuteilung vor und legt bei Lehrpersonen mit variablem Beschäftigungsgrad den Umfang des Pensums fest. *

[2] Abweichungen von den im Stundenplan festgelegten Unterrichtszeiten bedürfen der Bewilligung durch den Rektor oder die Rektorin. Die Bewilligung kann mit Bedingungen verbunden werden.

§ 60 Unterricht an anderen Schulen

[1] Können an einer Schule nicht genügend Lektionen zugeteilt werden, kann das Departement Lehrpersonen vorübergehend verpflichten, die fehlenden Lektionen an einer anderen Berufs- oder Mittelschule zu erteilen. *

[2] Sie haben Anspruch auf Spesenentschädigung im Rahmen der für das Staatspersonal geltenden Bestimmungen.

§ 61 Abweichung vom Pensum

[1] Lehrpersonen mit einem Pensum ab 50 % können verpflichtet werden, bis zu vier Lektionen pro Woche mehr oder weniger als im Anstellungsentscheid vorgesehen zu erteilen, bei einem Pensum unter 50 % beträgt der Umfang zwei Lektionen. *

[2] Die Plus- oder Minuslektionen werden mit einer Lektionenbuchhaltung geführt. Der Ausgleich erfolgt durch Kompensation. Das Departement erlässt die dazu notwendigen Ausführungsbestimmungen und kann Ausnahmen bewilligen.

[3] Bestehen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses Minuslektionen, ist der entsprechende Besoldungsanteil zurückzuzahlen.

[4] Für Pluslektionen, die über das Pflichtpensum hinausgehen, beträgt die Entschädigung 85 % des individuellen Besoldungsansatzes.

[5] Bei Lehrpersonen mit Altersentlastung gilt: *****

1. Basis für die Berechnung von Plus- oder Minuslektionen bildet das Pensum unter Berücksichtigung der Altersentlastung;
2. während der Zeit der Altersentlastung angeordnete Mehrlektionen müssen kompensiert werden.

§ 62 Anrechnung für leitende Funktionen

[1] Für leitende Funktionen wird einer Hauptlehrperson eine vom Departement zu bestimmende Anzahl von Wochenlektionen an ihr Pflichtpensum angerechnet. *****

§ 63 Zusatzleistungen

[1] Für schulische Aufträge ausserhalb von Unterrichtstätigkeit und Berufsauftrag, die mit einer erheblichen zeitlichen Zusatzbelastung verbunden sind, kann das Departement eine Pensenentlastung von einer bis vier Wochenlektionen bewilligen. Für Schulen mit Lektionenpool gewährt der Rektor oder die Rektorin die Entlastung aus diesem.

[2] Für Aufträge von übergeordnetem schulischem Interesse, die mit einer erheblichen zeitlichen Zusatzbelastung verbunden sind, kann das Departement eine Pensenentlastung bewilligen.

[3] Das Departement kann Richtlinien erlassen und in Ausnahmefällen statt einer Entlastung Entschädigungen vorsehen.

§ 63a * Ablieferung an den Kanton

[1] Gebühren und Entschädigungen aus amtlicher Tätigkeit sowie Besoldungsbeiträge vom Bund oder von Dritten fallen grundsätzlich in die Staatskasse.

[2] Für die Bewilligung einer Ausnahme von der Ablieferungspflicht ist bei einer Entschädigung bis Fr. 2 000.– pro Jahr der Departementschef oder die Departementschefin, bei einer höheren Entschädigung der Regierungsrat zuständig. Dabei sind kumulativ folgende Bedingungen zu erfüllen:

1. überwiegendes Interesse des Kantons, dass die externe Tätigkeit oder das Mandat von einer bestimmten Lehrperson ausgeübt wird;
2. erhöhte zeitliche Beanspruchung der Lehrperson ausserhalb der Arbeitszeit;
3. wesentliche Mehrverantwortung der Lehrperson durch die externe Tätigkeit oder das externe Mandat.

§ 64 Weiterbildung

[1] Die Lehrperson ist verpflichtet, sich entsprechend den wechselnden Anforderungen im Beruf und den Vorgaben im Berufsauftrag weiterzubilden. *

[2] Die Weiterbildung hat in erster Linie in der unterrichtsfreien Zeit stattzufinden.

[3] Der Rektor oder die Rektorin kann den Besuch von Kursen und anderen der Weiterbildung dienenden Veranstaltungen in der unterrichtsfreien Zeit anordnen.

§ 65 * Urheberrecht

[1] Bei Werken, die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses geschaffen wurden, steht dem Kanton das alleinige Recht auf entgeltliche Verwertung sowie ein Gebrauchsrecht für seine Schulen zu.

[2] Das Eigentum an Werkexemplaren steht dem Kanton zu, wenn er überwiegend für die Materialkosten aufgekommen ist. Andernfalls kann er auf seine Kosten Kopien erstellen.

8. … *

8a. Übergangs- und Schlussbestimmung *

§ 66a * Übergangsbestimmung Einreihung und Einstufung

[1] Führt die Anwendung der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung der Lehrpersonen[1)] zu einer tieferen Besoldung als im Vormonat, wird in diejenige Lohnposition des massgebenden Lohnbandes eingestuft, welche mindestens der bisherigen Besoldung entspricht. Der Stufenanstieg wird solange ausgesetzt, bis die ordentliche Anrechnung der Berufserfahrung erreicht ist. Liegt die bisherige Einstufung über dem Maximum des Lohnbandes, wird die bisherige Besoldung als eine separate, nicht veränderbare Lohnposition weitergeführt.

[2] Die Besitzstandswahrung nach Absatz 1 gilt nur bei gleicher Tätigkeit und ununterbrochener Anstellung im thurgauischen Schuldienst.

§ 66–70 * …

[1)] 177.250

9. … *

§ 71 …[2)]

§ 72–72a * …

§ 73 …[3)]

§ 74 * …

2) Aufhebung bisherigen Rechtes, ABl. 2004, Seite 568.
3) Änderung bisherigen Rechtes, ABl. 2004, Seite 570 f. und ABl. 2006, Seite 1200 ff.

Änderungstabelle - Nach Paragraph

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Amtsblatt
Erlass	02.03.2004	01.06.2004	Erstfassung	ABl. 10/2004
Erlasstitel	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 1	10.11.2015	01.01.2016	Titel geändert	46/2015
§ 1 Abs. 1	28.06.2005	01.08.2005	geändert	26/2005
§ 1 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 1 Abs. 1	10.11.2015	01.01.2016	geändert	46/2015
§ 1 Abs. 2	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 1 Abs. 2	10.11.2015	01.01.2016	geändert	46/2015
§ 1 Abs. 3	16.05.2006	01.08.2006	eingefügt	22/2006
§ 1 Abs. 3	10.11.2015	01.01.2016	geändert	46/2015
§ 1 Abs. 4	10.11.2015	01.01.2016	eingefügt	46/2015
§ 2 Abs. 1, 1a.	10.11.2015	01.01.2016	eingefügt	46/2015
§ 2 Abs. 1, 7.	10.11.2015	01.01.2016	geändert	46/2015
§ 2 Abs. 2	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 2 Abs. 2	14.01.2014	01.02.2014	geändert	3/2014
§ 2 Abs. 3	07.03.2006	01.01.2007	geändert	10/2006
§ 2 Abs. 3	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 2 Abs. 3	10.11.2015	01.01.2016	aufgehoben	46/2015
§ 2 Abs. 4	07.03.2006	01.01.2007	geändert	10/2006
§ 3 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 3 Abs. 1	10.11.2015	01.01.2016	geändert	46/2015
§ 3 Abs. 3	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 4 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 5 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 7 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 8	16.05.2006	01.08.2006	geändert	22/2006
§ 8 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 8 Abs. 2	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 8a	16.01.2006	01.01.2006	eingefügt	3/2006
§ 9 Abs. 2	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 10 Abs. 3	16.05.2006	01.08.2006	geändert	22/2006
§ 10 Abs. 3	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 10 Abs. 3	10.11.2015	01.01.2016	geändert	46/2015
§ 11 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 11 Abs. 3	10.11.2015	01.01.2016	aufgehoben	46/2015
§ 13 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 15	10.11.2015	01.01.2016	Titel geändert	46/2015
§ 15 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 15 Abs. 2	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 16 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 18 Abs. 1, 8.	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 18 Abs. 1, 9.	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 19 Abs. 2	16.01.2006	01.01.2006	geändert	3/2006
§ 20 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Amtsblatt
§ 21 Abs. 2	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 22 Abs. 3	28.06.2005	01.07.2005	geändert	26/2005
§ 26 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 26 Abs. 3	16.01.2006	01.01.2006	geändert	3/2006
Titel 4.	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 30 Abs. 4	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 31 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 31 Abs. 1, 1.	16.05.2006	01.08.2006	geändert	22/2006
§ 31 Abs. 1, 1.	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 31 Abs. 1, 3.	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 31 Abs. 1, 5.	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 31 Abs. 2	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 31 Abs. 4	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 32 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 32 Abs. 1	10.11.2015	01.01.2016	geändert	46/2015
§ 33 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 33 Abs. 2	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 33a	28.06.2005	01.07.2005	eingefügt	26/2005
§ 34 Abs. 3, 1.	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 35 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 37 Abs. 1	16.05.2006	01.08.2006	geändert	22/2006
§ 37 Abs. 1	10.11.2015	01.01.2016	geändert	46/2015
§ 38 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 38 Abs. 2	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 38 Abs. 3	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 41 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 42 Abs. 2	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 42 Abs. 3	16.05.2006	01.08.2006	geändert	22/2006
§ 43 Abs. 2	18.11.2008	01.01.2009	geändert	47/2008
§ 43 Abs. 4	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 44 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 44 Abs. 2	10.11.2015	01.01.2016	geändert	46/2015
§ 44 Abs. 3	10.11.2015	01.01.2016	geändert	46/2015
§ 45 Abs. 4	10.11.2015	01.01.2016	geändert	46/2015
§ 46 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 46 Abs. 4	27.11.2007	01.01.2008	geändert	48/2007
§ 47 Abs. 2	16.01.2006	01.01.2006	geändert	3/2006
§ 49 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 49 Abs. 2	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 50 Abs. 2	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 50 Abs. 3, 1.	10.11.2015	01.01.2016	geändert	46/2015
§ 50 Abs. 3, 2.	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 51 Abs. 3	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 52 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 52 Abs. 2	16.11.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 52 Abs. 3	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Amtsblatt
§ 53	16.05.2006	01.08.2006	aufgehoben	22/2006
Titel 7.	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 54 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 55 Abs. 1	03.04.2007	01.08.2007	geändert	15/2007
§ 56 Abs. 1, 1.	15.03.2005	01.08.2005	geändert	11/2005
§ 56 Abs. 1, 2.	15.03.2005	01.08.2005	geändert	11/2005
§ 57 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 58 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 58 Abs. 2	03.04.2007	01.08.2007	geändert	15/2007
§ 58 Abs. 2	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 59 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 60 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 61 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 61 Abs. 5	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 62 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 63a	10.11.2015	01.01.2016	eingefügt	46/2015
§ 64 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 65	16.05.2006	01.08.2006	geändert	22/2006
Titel 8.	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
Titel 8.	14.01.2014	01.02.2014	aufgehoben	3/2014
Titel 8a.	16.09.2014	01.01.2015	eingefügt	38/2014
§ 66a	16.09.2014	01.01.2015	eingefügt	38/2014
§ 66	14.01.2014	01.02.2014	aufgehoben	3/2014
§ 66 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 66 Abs. 2, 1.	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 67	14.01.2014	01.02.2014	aufgehoben	3/2014
§ 67 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 67 Abs. 2, 1.	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 67 Abs. 2, 2.	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 67 Abs. 2, 3.	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 68	14.01.2014	01.02.2014	aufgehoben	3/2014
§ 69	14.01.2014	01.02.2014	aufgehoben	3/2014
§ 69 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 70	14.01.2014	01.02.2014	aufgehoben	3/2014
Titel 9.	14.01.2014	01.02.2014	aufgehoben	3/2014
§ 72	16.08.2011	01.08.2011	aufgehoben	33/2011
§ 72a	16.01.2006	01.01.2006	eingefügt	3/2006
§ 72a	16.08.2011	01.08.2011	aufgehoben	33/2011
§ 74	14.01.2014	01.02.2014	aufgehoben	3/2014
§ 74 Abs. 1	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011
§ 74 Abs. 2	16.08.2011	01.08.2011	geändert	33/2011