

Merkblatt

Personalrecht für Lehrpersonen und weitere Angestellte der Schulen für die Dauer der ausserordentlichen Lage infolge des Corona-Virus

vom 1. April 2020

1. Rechtsgrundlagen

- Verordnung des Bundesrates vom 16. März 2020 über Massnahmen zur Bekämpfung des Corona-Virus (COVID-19-Verordnung 2; SR 818.1010.24)
- Entscheid des Kantonalen Führungsstabes vom 18. März 2020 betreffend Anordnungen für das Staatspersonal betreffend Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus
- Beschluss des Regierungsrates Nr. 135 vom 13. März 2020 betreffend Anordnungen für das Staatspersonal im Fall der Ausweitung der Ansteckungen mit dem Coronavirus (SARS-00V-2) betreffend und der Zunahme entsprechender Erkrankungen (COVID-19)
- Beschluss des Regierungsrates Nr. 136 vom 13. März 2020 betreffend Anordnungen für die Lehrpersonen der Volksschule, der Berufsfach- und der Mittelschulen im Fall der Ausweitung der Ansteckungen mit dem Coronavirus (SARS-CoV-2) und der Zunahme entsprechender Erkrankungen (COVID 19)
- Entscheid 3 des Departementes für Erziehung und Kultur vom 20. März 2020 betr. Umsetzung der Verordnung 2 über Massnahmen zur Bekämpfung des Corona-Virus (COVID-19) (COVID-19-Verordnung 2) für die öffentlichen und privaten Bildungseinrichtungen im Bereich der obligatorischen Schule (Volksschule) für die Umsetzungsphase ab 20. April 2020
- Entscheid 3 des Departementes für Erziehung und Kultur vom 25. März 2020 betr. Umsetzung der Verordnung 2 über Massnahmen zur Bekämpfung des Corona-Virus (COVID-19) (COVID-19-Verordnung 2), für die auf der Sekundarstufe II (Mittel- und Berufsfachschulen, private Bildungsinstitutionen)
- Merkblatt des Personalamts vom 25. März 2020: Zeiterfassung während der Zeit zur Bekämpfung der Ausweitung der Coronavirus-Erkrankung (SARS-CoV-2)
- Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals (RSV; RB 177.112)
- Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Volksschulen (RSV VS; RB 411.114)
- Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Berufsfach- und Mittelschulen (RSV BM; RSB 413.141)
- -Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der sonderpädagogischen Fachpersonen an der Volksschule (RB 411.116)

2. Geltungsbereich

- 2.1. Persönlicher Geltungsbereich: Das Merkblatt gilt für sämtliche Lehrpersonen und Verwaltungsangestellten¹ der Thurgauer Schulgemeinden und der kantonalen Schulen (nachfolgend: Personen). Vorbehalten sind Lehrpersonen und Angestellte, die nicht in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis angestellt sind, insbesondere Personen, die im Mandatsverhältnis tätig oder gemäss Obligationenrecht² angestellt sind. Nicht erfasst sind Verwaltungsangestellte der kantonalen Schulen, da für diese das Merkblatt des Personalamts vom 25. März 2020 gilt. Nicht erfasst sind auch Magistratspersonen und Lehrpersonen und Angestellte der rechtlich selbständigen Sonderschulen sowie der PHTG.
- 2.2. Zeitlicher Geltungsbereich: Das Merkblatt gilt ab sofort bzw. kann rückwirkend auf den Zeitpunkt der Schulschliessungen (16. März 2020) angewendet werden. Es ist auf die Dauer der vom Bundesrat angeordneten Schulschliessungen und längstens bis zu den Sommerferien 2020 befristet. Eine nachträgliche Änderung durch übergeordnetes Recht kann nicht ausgeschlossen werden.

3. Grundsätze für sämtliche Personen

- 3.1. Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, ist die Erledigung der Arbeit im Home-Office zu organisieren und es sind flexible Arbeitszeiten zu ermöglichen.
- 3.2. Die Unterstützung zur Krisenbewältigung hat Vorrang. Personen, die aufgrund der angeordneten Massnahmen in ihrer angestammten Tätigkeit nicht mehr voll ausgelastet werden können, sollen vorübergehend für andere Tätigkeiten eingesetzt werden können.³

¹ Darunter fallen alle Personen, die mit Anstellungsentscheid in einer Schulgemeinde oder einer kantonalen Schule angestellt sind. Z.B: Schulleitung, Unterrichtsassistenz, Ins-Assistenz, Logopädin, Psychomotoriker, SchulbusfahrerIn, Administrativ- und Sekretariatspersonal, Informatikverantwortliche etc.

² Z.B. Musikschullehrpersonen auf Stufe Volksschule (auf Stufe Sek II werden Musiklehrpersonen öffentlich-rechtlich angestellt, § 56 Abs. 1 Ziff. 2 RSV BM) oder Lehrpersonen im Bereich Weiterbildung oder der höheren Berufsbildung (§ 1 Abs. 1 RSV BM).

³ Insbesondere ist eine Mitwirkung im Personal-Pool "zämmehebe" über die elektronische Plattform Staff-Cloud vorzunehmen, vgl. <https://thurgau.staff.cloud/recruiting> (zuletzt besucht am 31.03.2020).

- 3.3. Lohnrisiko: Können Personen aufgrund einer Pandemie ihre Arbeitsleistung nicht erbringen, müssen die Löhne bis auf Weiteres weiterbezahlt werden.⁴ Vorbehalten bleiben ein allfälliger Ferienbezug bzw. die Kompensation von Überstunden (Ziff. 3.7).
- 3.4. Besonders gefährdete Personen (BGP): Im Sinne von Art. 10b bis 10c COVID-19-Verordnung 2 müssen besonders gefährdete Personen ihre Arbeit von zu Hause aus erledigen. Ist dies nicht möglich, erhalten sie den vollen Lohn. Im Einzelfall ist der Bezug von Ferienrestguthaben oder die Kompensation von Überstunden zu prüfen (Ziff. 3.7).
- 3.5. Befristet angestellte Personen: Es bestehen die gleichen Rechte und Pflichten wie für unbefristet Angestellte. Die geltenden Unterschiede (insb. Ende des Arbeitsverhältnisses mit Fristablauf, kürzerer Krankenlohn) bestehen weiterhin. Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet (spätestens) mit Fristablauf, auch wenn dieser Zeitpunkt während der ausserordentlichen Lage eintritt.
- 3.6. Im Stundenlohn angestellte Personen: Es bestehen die gleichen Rechte und Pflichten wie für unbefristete bzw. befristete Angestellte. Auch im Stundenlohn tätige Personen müssen weiterbeschäftigt werden. Ist dies nicht möglich, erhalten sie den vollen Lohn, in der Höhe des Durchschnitts der vergangenen 12 Monate. Falls das Arbeitsverhältnis kürzer als 12 Monate gedauert hat, entspricht der Lohn dem durchschnittlichen Monatslohn über das gesamte Arbeitsverhältnis gesehen.
- 3.7. Ferienbezug/Anrechnung Überstunden: Soweit Ferien und Überstunden überhaupt geregelt werden (insb. für Lehrpersonen der Volksschule trifft dies nicht zu), gelten dieselben Regeln wie für das Staatspersonal⁵. Demnach sind Überstunden und Ferienrestguthaben aus den Vorjahren abzubauen, wenn keine Arbeit zugewiesen werden kann. Bereits eingegebene und bewilligte Ferien sind zu beziehen, sofern betrieblich möglich. Mittelfristig ist auch der Ferienbezug aus dem laufenden Jahresferienguthaben zu planen, da der Arbeitgeber das Risiko für den Inhalt der Ferien (Reiseverbote etc.) nicht trägt.

⁴ Vgl. die FAQ Pandemie und Betrieb des SECO vom 11. März 2020 (abrufbar unter <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Pandemie.html>, zuletzt besucht am 28.3.) Da die Ämter und Betriebe der öffentlichen Verwaltungen vom Instrument der Kurzarbeitsentschädigung gänzlich ausgeschlossen sind, werden die Löhne durch die Schulgemeinden und die öffentlichen Schulen bezahlt.

⁵ Merkblatt des Personalamts vom 25. März 2020.

- 3.8. **Betreuungsurlaub:** Der Regierungsrat hat für die Organisation der Betreuung und Pflege von im selben Haushalt lebenden Angehörigen oder Kindern 5 Tage bezahlten Urlaub eingeräumt.⁶ Ist dieses Guthaben an bezahltem Urlaub (ebenso wie allfällige Mehrstundenguthaben und Ferienguthaben aus den vergangenen Jahren, vgl. Ziff. 3.7) vollständig abgebaut, ist für Lehrpersonen unter Berücksichtigung der konkreten Umstände in der Regel unbezahlter Urlaub für die Dauer der erforderlichen Betreuung zu gewähren.⁷ Für die übrigen Personen besteht ein Anspruch auf unbezahlten Urlaub (§ 50 Abs. 2 RSV). Personen mit Kindern unter 12 Jahren können für die Dauer des unbezahlten Urlaubs bei der Ausgleichskasse einen Anspruch auf Erwerbsausfallentschädigung erheben.⁸
- 3.9. **Quarantäne:** Personen, die sich in Quarantäne begeben müssen, leisten grundsätzlich Home-Office. Ist dies nicht möglich, wird bezahlter Urlaub gewährt. In beiden Fällen ist ihnen für diesen Zeitraum der volle Lohn zu gewähren, wobei im Einzelfall der Bezug von Ferienrestguthaben oder die Kompensation von Überstunden zu prüfen ist (Ziff. 3.7).
- 3.10. **Erkrankung/Selbstisolation:** Erkrankte Personen erhalten den ordentlichen Krankenlohn.
- 3.11. **Kündigungen:** Kündigungen bleiben zulässig. Sie dürfen indes nicht dazu missbraucht werden, obige Regelungen zu umgehen und damit insbesondere das Lohnrisiko auf die Lehrpersonen und schulischen Angestellten abzuwälzen. Auch sind die Kündigungsschutzregeln differenziert zu beachten. Der Beizug des Rechtsdienstes empfiehlt sich. Falls die Arbeitstätigkeit in einem Ausnahmefall dennoch vorübergehend eingestellt werden soll, ist unbezahlter Urlaub zu gewähren, wofür die Pensionskasse Thurgau (PKTG) den 'Unbezahlten Urlaub' als reglementarische Leistung bereithält.

⁶ Gemäss gemeindeeigenem Personalreglement kann der Anspruch auf Betreuungsurlaub vom kantonalen Recht abweichen. Ohne gemeindeeigenem Personalreglement gilt die kantonale Regelung auch für Angestellte der Schulgemeinden (§ 33 Gesetz über die Gemeinden; RB 131.1).

⁷ Vgl. RRB Nr. 136 vom 13. März 2020.

⁸ Merkblatt Corona Erwerbsersatzentschädigung der AHV/IV (abrufbar unter <http://www.ahv-iv.ch/p/6.03.d>, zuletzt besucht am 28.3.2020).

4. Spezifische Regelungen für Lehrpersonal gemäss RSV VS und RSV BM mit fixem und variablem Pensum⁹

4.1. Lohnfortzahlung:

- Fixes Pensum: Der Berufsauftrag gilt weiter (Ziff. 3.3 DEK-Entscheid Umsetzung der COVID-19-Verordnung 2), weshalb Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht.
- Variables Pensum: Auch hier gelten Berufsauftrag und Lohnfortzahlungspflicht weiter. Eine kurzfristige Anpassung des variablen Pensums ist für Volksschullehrpersonen vor den Sommerferien nicht mehr zulässig.¹⁰
- Vorübergehende Pensensabweichung¹¹: Die Erfassung von Mehrlektionen um einen zusätzlichen Aufwand für den Fernunterricht abzugelten, ist nicht zulässig.

4.2. Ferienbezug/Anrechnung Mehrlektionen

- Lehrpersonen der Volksschule: Nicht relevant, da weder Ferien noch Überzeit geregelt sind.
- Lehrpersonen der Sekundarstufe II: Ferien sind ebenfalls nicht geregelt. Überzeit im Sinne eines positiven Saldos in der Lektionenbuchhaltung ist abzubauen, wenn z.B. die Lektionen nicht durch Fernunterricht erteilt werden können und auch keine anderweitige Beschäftigung (z.B. Personalpool, vgl. Fussnote 3) möglich ist. Negative Saldos dürfen nicht neu entstehen oder vergrössert werden. Zuständig für den Entscheid ist die Schulleitung.
- Bildungssemester: Bereits laufende Bildungssemester können nicht abgebrochen werden. Die Planung ist gegebenenfalls anzupassen. Für das kommende Semester geplante Bildungssemester können verschoben werden, wenn für die Schulgemeinde oder den Kanton keine Zusatzkosten entstehen und die Stellvertretung noch nicht geregelt ist.

⁹ Lehrpersonen gemäss § 1 RSV VS und gemäss RSV BM, Lehrbeauftragte 1 und 2 der Berufsfach- und Mittelschulen sowie Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen.

¹⁰ § 53 Abs. 1 RSV VS, wonach Weisungen zur Änderung des Beschäftigungsgrades nur wirksam sind, sofern sie spätestens zwei Monate vor Semesterende erfolgen.

¹¹ § 54 RSV VS und § 61 RSV BM.

5. Exkurs: Vertragsrechtliche Fragen

5.1. Arbeitsverhältnisse gemäss Obligationenrecht: Für solche Arbeitsverhältnisse können keine allgemeinen Aussagen gemacht werden, da jeweils auch der einzelne Arbeitsvertrag relevant ist. Wo der Vertrag keine Regelung trifft, gelten obige Regelungen analog. Demnach trägt der Arbeitgeber das Lohnrisiko, weshalb auch für ausfallende Lektionen Lohn geschuldet ist. Vorbehalten bleiben die Zuweisung anderer Arbeiten (z.B: über den Personalpool der kantonalen Verwaltung, vgl. Fussnote 3) und der Abbau allfälliger Überstunden und Ferienrestguthaben aus vergangenen Jahren.

5.2. Andere Vertragsverhältnisse

Aufgrund der gegenwärtigen Lage und insbesondere der Schulschliessungen treten auch viele vertragsrechtliche Fragestellungen auf¹². Regelmässig geht es dabei darum, ob die Schulen die Annahme einer vertraglich vereinbarten Leistung verweigern und sich dadurch von ihrer Zahlungspflicht befreien können. Für die Beantwortung solcher Fragen ist der konkret vorliegende Vertrag und die jeweils anwendbaren gesetzlichen Regelungen relevant. Zudem werden die vertragsrechtlichen Konsequenzen der gegenwärtigen Lage auch unter Experten kontrovers diskutiert. Allgemeine Aussagen zu einem generellen Kündigungsrecht, dem Dahinfallen des Vertrages und anderer Fragen sind daher nicht möglich.

Wichtig ist indes, dass die Schulen keinesfalls pauschal berechtigt sind, die laufenden Verträge als unverbindlich zu betrachten. Neben rechtlichen Gesichtspunkten gilt es seitens der Behörden generell, die privaten Vertragspartner schonend zu behandeln, denn die Zusammenarbeit muss nach der Krise wieder funktionieren. Pauschale Leistungsverweigerung der Schulgemeinden sind daher in aller Regel nicht zu empfehlen, sondern es ist eine einvernehmliche Lösung anzustreben. Dabei können gewisse Einsparungen (z.B. Verbrauchsmaterial, welches das Reinigungsunternehmen nicht mehr benötigt) berücksichtigt werden.

¹² Z.B: Muss das Reinigungsunternehmen weiterhin bezahlt werden? Kann der Vertrag betr. Schulbus mit dem Taxiunternehmen ausserordentlich gekündigt werden? Ist der Mietvertrag über das Lagerhaus für ein Sommerlager noch gültig?