



Anstellungsbedingungen Betula

Die Anstellungsbedingungen des Vereins BETULA regeln zusammen mit dem geschlossenen Arbeitsvertrag das privatrechtliche Anstellungsverhältnis gemäss Obligationenrecht zwischen dem/der Mitarbeiter*in und dem Verein BETULA.
Die Anstellungsbedingungen orientieren sich an der Verordnung des Regierungsrats über die Rechtsstellung des Staatspersonals des Kantons Thurgau (RB. 177.112, <http://www.rechtsbuch.tg.ch/frontend/versions/1122>), welche subsidiär und sinngemäss zur Anwendung gelangen. Der Verein BETULA behält sich die Anpassung der Anstellungsbedingungen vor, insbesondere bei Änderungen von Gesetzen oder Verordnungen. Die Änderung der Anstellungsbedingungen wird den Mitarbeitenden vier Monate vor Inkrafttreten mitgeteilt.

1. Begründung des Arbeitsverhältnisses		Verweis auf
Einzelarbeitsvertrag	Zwischen Betula und dem/der Mitarbeitenden wird ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen. Die im individuellen Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarungen können von diesen Anstellungsbedingungen abweichen und gehen diesen Anstellungsbedingungen in jedem Fall vor. Es wird für jede Anstellung ein Pflichtenheft/Stellenbeschrieb vereinbart.	P1.11
2. Probezeit		
	Unter Vorbehalt einer anderslautenden Regelung im Arbeitsvertrag beträgt die Probezeit 3 Monate.	
3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses		
3.1 während der Probezeit	Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis gegenseitig mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen aufgelöst werden.	
3.2 nach der Probezeit	Nach Ablauf der Probezeit gelten folgende Kündigungsfristen, jeweils per Ende Monat: - 1 Monat im 1. Dienstjahr - 3 Monate ab dem 2. Dienstjahr	
3.3 infolge Alter	Das Arbeitsverhältnis endet automatisch der Erreichung des ordentlichen AHV-Alters. Ein vorzeitiger Altersrücktritt ab Erreichung des 58. Altersjahres ist möglich.	
4. Arbeitszeit und Ferien		
4.1 Arbeitszeit	Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ordentlich 42 Stunden für ein 100%-Pensum. Massgeblich ist indes die darauf basierende Jahresarbeitszeit, welche gestützt auf die Berechnung des Personalamtes des Kantons Thurgau jeweils im Januar des laufenden Jahres festgesetzt und mitgeteilt bzw. im IT-Tool für die Arbeitszeiterfassung eingetragen wird.	P1.07
4.2 Mehrtägige Aktivitäten	Mitarbeitende, welche sich an mehrtägigen Freizeit- und Ferienangeboten (Lager) beteiligen, können für ganze Tage 14 Stunden und für angebrochene Tage die tatsächliche Stundenanzahl erfassen.	
4.3 Zeitanrechnung bei Anlässen	Teamtag MA Ausflug Effektiver Aufwand (Abfahrt bis Ende offizieller Teil) max. 8.4 Std. ½ Arbeitstag 4.2 Std.	



Anstellungsbedingungen Betula

	MA Tag Sommerfest Sozialräumliche Veranstaltungen Weihnachtsfeier Oder andere Festivitäten	In der Regel 9-16 Uhr, also 7 Stunden Keine Zeitgutschrift ausgenommen organisierendes Team. Dieses kann tatsächlichen Aufwand anrechnen. Bei konkretem Auftrag in der Organisation oder bei Betreuungsauftrag, ist der tatsächliche Aufwand anrechenbar Es ist die tatsächliche Präsenzzeit anrechenbar	
4.4 Arbeitszeiterfassung	Die Mitarbeitenden erfassen ihre Arbeitszeiten gemäss Weisung der Institutionsleitung im dafür zur Verfügung stehenden IT-Tool.		P1.07
4.5 Überstunden	Überstunden sind Abweichungen von der ordentlich wöchentlichen Arbeitszeit. Überstunden sind, wenn zumutbar, bei ausserordentlichem Arbeitsanfall und auf Anordnung durch die Vorgesetzten zu leisten. Überstunden sind im Rahmen der massgeblichen Jahresarbeitszeit grundsätzlich mit Freizeit im laufenden Kalenderjahr zu kompensieren. Ein Anspruch auf Auszahlung der Überstunden besteht nicht, kann aber im Einzelfall vereinbart werden. Überstunden werden mit dem visieren der monatlichen Stundenabrechnung, durch die Bereichsleitung quittiert und legitimiert.		
5. Lohn, Spesen und Zulagen			
5.1 Jahreslohn und 13. Monatslohn	Die Höhe der Lohnentschädigung wird bei agogischem Fachpersonal aufgrund des Betula-internen Einrechnungssystems festgelegt. Beim übrigen Personal, orientiert sich Betula an den Vorgaben des Kantons. Die Auszahlung von individuellen Prämien ist möglich. Die Lohnzahlungen erfolgen in 13 Monatslöhnen jeweils am 25. des Monats. Fällt dieser auf einen Sonntag oder Feiertag am nächsten Werktag. Der 13. Monatslohn wird mit der November-Besoldung ausbezahlt. Bei vorzeitigem Austritt besteht ein pro rata Anspruch.		P1.01 P1.02
5.2 Lohnanpassungen	Teuerungsbedingte Lohnanpassungen werden vom Vorstand jährlich beschlossen und orientieren sich an der Lohnentwicklung des Kantons.		
5.3 Sozialzulagen	Es werden die Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss Gesetz über die Familienzulagen (FamZG) bzw. die kantonalen Vollzugsbestimmungen ausbezahlt. Stand 2025: Kinderzulage Fr. 215.00 monatlich Ausbildungszulage Fr. 280.00 monatlich Familienzulage Fr. 225.00 monatlich		
5.4 andere Zulagen	Für Abend- und Nachtdienste von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr wird eine Inkonvenienz-Zulage von Fr. 6.00 pro Stunde ausbezahlt.		



Anstellungsbedingungen Betula

	<p>Für die Übernachtung (Schlafpikett) werden an Werktagen Fr. 30.00 ausbezahlt. Für Fr - Sa, Sa - So und Werktag - Feiertag Fr. 60.00. Diese Schlafpikettzeit dauert von 23:00 Uhr bis 06:00 Uhr. Für die Präsenzzeit im Schlafpikett, wird keine Inkonvenienz-Zulage ausbezahlt.</p> <p>Für Arbeitseinsätze an Samstagen und Sonntagen sowie an öffentlichen Ruhetagen werden für den Zeitraum von 06:00 Uhr bis 24:00 Uhr Fr. 5.00 pro Stunde ausbezahlt.</p> <p>Für telefonischen Bereitschaftsdienst, der zu einem Arbeitseinsatz führen kann, wird an Wochentagen eine Pauschale von Fr. 33.95 und an Wochenenden bzw. Feiertagen von Fr. 67.85 ausbezahlt.</p> <p>Für Arbeitseinsätze in mehrtägigen Freizeit- und Ferienangeboten (Lagern) werden pro Nacht jeweils für eine verantwortliche Person Nachtzulagen ausbezahlt. Weitere Zulagen für Feiertage und Wochenenden werden nicht erstattet.</p> <p>Die Zulagen werden in dem Monat ausbezahlt, in dem diese durch die oder den Mitarbeitenden geltend gemacht werden und entfallen mit Ende des Kalenderjahres.</p>	
5.5 Lohnabzüge	<p>Stand 2026:</p> <p>5.3 % AHV/IV/EO (=50% Anteil)</p> <p>1.1 % ALV (=50% Anteil)</p> <p>2.075 % Nichtberufsunfallversicherung (= 100% Anteil)</p> <p>1.12 % Krankentaggeldversicherung (=50% Anteil)</p> <p>BVG gemäss jeweils aktuellem Reglement der Pensionskasse ASGA</p>	
5.6 Berufliche Vorsorge	<p>Renten- und Freizügigkeitsleistungen werden gemäss Pensionskassenreglement der ASGA Pensionskasse ausgerichtet.</p>	<p>://www.asga.ch/ueber-asga/formulare-merkblaetter-reglemente.html</p>
5.7 Spesen und interne Verpflegung	<p>Mitarbeitende haben Anspruch auf Rückerstattung von Kosten, die ihnen während der Berufsausübung erwachsen. Die Abgeltung erfolgt analog der kantonalen Bestimmungen und werden durch IL und BL freigegeben. Mahlzeiten, die aus dienstlichen Gründen und während der Arbeitszeit im Betula eingenommen werden, werden vom Betula übernommen.</p>	<p>P1.09</p>
6. Ferien, Urlaubstage, Lohnfortzahlung bei Krankheit	<p>Leistung</p>	
6.1 Ferien	<p>Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf bezahlte Ferien:</p> <ul style="list-style-type: none">- 27 Tage bis und mit dem Kalenderjahr in welchem das 20. Altersjahr vollendet wird- 25 Tage bis zum Kalenderjahr in welchem das 49. Altersjahr vollendet wird- 27 Tage bis zum Kalenderjahr in welchem das 59. Altersjahr vollendet wird- 30 Tage ab dem Kalenderjahr in welchem das 60. Lebensjahr vollendet wird	



Anstellungsbedingungen Betula

Ferienkauf	<p>Übersteigt der Arbeitsausfall wegen Krankheit, Nichtbetriebsunfall, Militär-, Zivildienst oder Zivilschutz 90 Kalendertage oder 120 Kalendertage bei Schwanger- oder Mutterschaft, so wird der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt.</p> <p>Der Bezug der Ferien ist mit dem/der Vorgesetzten abzusprechen. Ferien müssen im jeweiligen Kalenderjahr bezogen werden. Übertragungen auf das Folgejahr bedürfen der Zustimmung der/des Vorgesetzten. Für freiwillig nicht bezogene Ferien besteht kein Ersatzanspruch.</p> <p>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem 21. Lebensjahr, die die Probezeit erfolgreich abgeschlossen haben und in einem ungekündigten Dienstverhältnis stehen, können zusätzliche Ferientage erwerben. Der Erwerb erfolgt in Tranchen von fünf oder zehn Tagen pro Kalenderjahr, wobei aktuelle Ferienguthaben bereits abgebaut worden sein müssen. Gesuche sind drei Monate vor dem geplanten Bezug an die vorgesetzte Stelle zu richten, wobei der Abbau der laufenden Zeitguthaben anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht beeinträchtigt werden darf. Diese Regelung bietet mehr Flexibilität in der Ferienplanung und fördert eine bessere Work-Life-Balance. Dies gilt nicht für befristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p>	
6.2 Dienstaltersgeschenk	Bei Vollendung des 10., 15., 20., 30., 35., 40., 45. Dienstjahres beträgt das Dienstaltersgeschenks $\frac{1}{4}$ des Monatsgrundlohnes plus 5.5 Tage Urlaub. Bei Vollendung des 25. Dienstjahres $\frac{1}{2}$ des Monatsgrundlohnes plus 11 Tage Urlaub. Eine vollständige Umwandlung in Urlaub ist möglich.	
6.3 Urlaub aus persönlichen und familiären Gründen	<p>2 Tage eigene Hochzeit 1 Tag Hochzeit eines eigenen Kindes oder eines Stiefkindes 10 Tage Vaterschaftsurlaub 1 Tag Wohnungswechsel (einmal pro Jahr, im ungekündigten Arbeitsverhältnis) 1 Tag Orientierungstag über Militär-, Zivildienst und Zivilschutz 1 Tag Entlassung aus dem Militärdienst</p> <p><u>Todesfälle</u> 3 Tage Ehe- oder Lebenspartner/-in 3 Tage eigene Kinder oder Stiefkinder 1 Tag Enkelkinder und andere Nachkommen 2 Tage Eltern 2 Tage Geschwister 2 Tage Schwiegereltern oder Eltern der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners</p>	



Anstellungsbedingungen Betula

	<p>1 Tag Eltern der Schwiegertöchter und -söhne oder deren Lebenspartner/in 1 Tag Grosseltern ½ Tag Arbeitskollegin oder Arbeitskollege (Begräbnis)</p> <p>Für die Organisation der Pflege eines eigenen Kindes oder eines Stiefkindes und die Pflege während der Organisationsphase, besteht pro Ereignis Anspruch auf bis zu zwei Tage bezahlter Urlaub. Nach Ablauf dieser zwei Tage besteht für die weitere Pflege Anspruch auf unbezahlten Urlaub.</p>	
6.4 Ruhetage	<p>Neujahr 2. Januar Karfreitag Ostermontag Auffahrt Pfingstmontag Weihnachtstag Stephanstag 1. Mai 1. August</p> <p>Öffentliche Ruhetage, die in die Ferien fallen oder aus betrieblichen Gründen nicht bezogen werden können, können nachbezogen werden. Wenn sie auf einen Samstag oder Sonntag fallen erfolgt kein Nachbezug.</p>	
6.5 Schwangerschaftsurlaub und Mutterschaftsentschädigung	<p>Wenn die Arbeitnehmerin während mindestens neun Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des AHV-Gesetzes obligatorisch versichert gewesen ist, besteht Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub. Die Arbeitnehmerin muss zum Zeitpunkt der Niederkunft im Betula angestellt sein. Wenn das Arbeitsverhältnis vor der Geburt endet entfällt der Anspruch.</p> <p>Es besteht Anspruch auf 2 Wochen Schwangerschafts- und 14 Wochen Mutterschaftsurlaub, wobei der Schwangerschaftsurlaub in der Regel zwei Wochen vor dem ärztlich errechneten Geburtstermin beginnt.</p>	
6.6. Betreuungsurlaub	<p>Erwerbstätige Eltern von schwer kranken oder nach einem Unfall schwer beeinträchtigten Kindern haben Anspruch auf höchstens 14 Wochen Betreuungsurlaub, welche sie frei unter sich aufteilen können.</p>	
6.7 Lohnfortzahlung	<p>Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird im ersten Jahr die volle und im zweiten Jahr 80% der Besoldung ausbezahlt.</p> <p>Bis zum 3. Tag der unfall- oder krankheitsbedingten Absenz werden die Arbeitszeiten gemäss Arbeitsplan angerechnet, ab dem 4. Tag das Stundensoll gemäss Arbeitsvertrag. Ab dem 10. Tag der krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheit ist ein Arztzeugnis einzureichen.</p> <p>Bei obligatorischem Militär- oder Zivildienst und militärischem Frauendienst wird die Besoldung ungekürzt ausbezahlt. Lohnzahlungen während der Rekruten- oder einer Kadenschule bedürfen separater Vereinbarungen.</p>	
7. Mitarbeiterförderung, Weiterbildung		
7.1 Mitarbeiterförderung und -entwicklung	<p>Jährlich wird ein Mitarbeiterentwicklungsgespräch gemäss den Betula-spezifischen Abläufen durchgeführt.</p>	P3.02
7.2 Aus- und Weiterbildungen	<p>Die Anordnung obligatorischer oder die Bewilligung von freiwilliger Aus- und Weiterbildung obliegt im Rahmen des Budgets den Bereichsleitungen und der Institutionsleitung. Interne oder externe Hospitationen/Seitenwechsel sind Weiterbildungen gleichgestellt. Betula kann sich wie nachfolgend aufgeführt an den Kosten bzw. mit einer Anrechnung an die Arbeitszeit beteiligen:</p>	P3.01



Anstellungsbedingungen Betula

	<p>Weiterbildungen, die vom Arbeitgeber erwartet oder verordnet werden und die Betula zur Aufrechterhaltung der Angebote und der Qualität dringend benötigt: ⇒ A = Übernahme von 100% der Kurskosten und der eingesetzten Arbeitszeit, max. 8.4 Std./Tag</p> <p>Weiterbildungen, deren vermitteltes Wissen für Betula sehr wichtig ist: ⇒ B = 50% der Kurskosten. Die eingesetzte Arbeitszeit wird nach individueller Abmachung und Vereinbarung angerechnet.</p> <p>Weiterbildungen, die auf Initiative der Mitarbeitenden eingebracht und gewünscht werden und die für Betula einen absehbaren Wert haben: Der oder die Mitarbeitende stellt ein schriftliches Gesuch mit Begründung, warum die Weiterbildung bewilligt werden sollte, welche Beteiligung durch Betula angemessen erscheint und welche Wertschöpfung Betula durch das Engagement erwarten kann. ⇒ C = Die Kostenbeteiligung und die anrechenbare Arbeitszeit werden individuell festgelegt und vereinbart.</p> <p>Die Beteiligung von Betula an Aus-, Fort- und Weiterbildungen, welche länger als zwei Tage dauern, wird durch die Institutionsleitung mit einer schriftlichen Vereinbarung verbindlich geregelt und dokumentiert. Wenn nicht anders vereinbart wird bei ganztägigen Veranstaltungen unabhängig der % Anstellung, 8.4 Stunden angerechnet</p>									
7.3 Verpflichtungen aus Aus- und Weiterbildungen	<p>Wenn sich Betula an den Kosten einer Aus- oder Weiterbildung substantiell beteiligt, werden die Mitarbeitenden verpflichtet, das Arbeitsverhältnis für eine gewisse Zeit aufrecht zu erhalten oder bei einem Stellenwechsel den Betrag ganz bzw. anteilmässig zurückzuerstatten:</p> <table border="0"> <tr> <td>Kostenbeteiligung bis Fr. 5'000.00</td> <td>keine Pflichtzeit</td> </tr> <tr> <td>Kostenbeteiligung von Fr. 5'001.00 bis Fr. 15'000.00</td> <td>12 Monate</td> </tr> <tr> <td>Kostenbeteiligung von Fr. 15'001.00 bis Fr. 30'000.00</td> <td>24 Monate</td> </tr> <tr> <td>Kostenbeteiligung über Fr. 30'000.00</td> <td>36 Monate</td> </tr> </table> <p>Als Kosten gelten Kurskosten, Spesen und Lohnkosten für ausgefallene Arbeitszeit.</p>	Kostenbeteiligung bis Fr. 5'000.00	keine Pflichtzeit	Kostenbeteiligung von Fr. 5'001.00 bis Fr. 15'000.00	12 Monate	Kostenbeteiligung von Fr. 15'001.00 bis Fr. 30'000.00	24 Monate	Kostenbeteiligung über Fr. 30'000.00	36 Monate	
Kostenbeteiligung bis Fr. 5'000.00	keine Pflichtzeit									
Kostenbeteiligung von Fr. 5'001.00 bis Fr. 15'000.00	12 Monate									
Kostenbeteiligung von Fr. 15'001.00 bis Fr. 30'000.00	24 Monate									
Kostenbeteiligung über Fr. 30'000.00	36 Monate									
7.4 Beteiligung an Teamtagen	<p>Bei teambildenden Anlässen, welche durch Betula organisiert werden und die Teilnahme der Mitarbeitenden vorausgesetzt wird, beteiligt sich Betula wie folgt: Bei Tagesveranstaltungen werden unabhängig der Prozentanstellung 8.4 Stunden übernommen, bei kürzeren Veranstaltungen die tatsächliche Präsenzzeit. Für Aktivitäten stehen pro Mitarbeiterin oder Mitarbeiter je Fr. 40.00 zur Verfügung. Verpflegungskosten werden auf das Konto 4100, Reisespesen auf das Konto 4740 des jeweiligen Bereichs verbucht.</p>									
7.5 Nebenbeschäftigungen	<p>Die Ausübung von Nebenbeschäftigungen ist zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung im Betula nicht beeinträchtigt, mit der Aufgabe im Betula vereinbar ist und keine Interessenskonflikte zur Folge hat. Der maximale Beschäftigungsgrad darf 100% nicht übersteigen. Die Mitarbeitenden informieren das Betula vor Aufnahme einer Nebenbeschäftigung darüber.</p>									
8. Weitere										



Anstellungsbedingungen Betula

Bestimmungen		
8.1 Internet und E-Mail am Arbeitsplatz	Die Institutionsleitung erlässt Regeln über die Nutzung von E-Mail und Internet am Arbeitsplatz bzw. über mobile Geräte. Sie kann für die Überwachung arbeitsplatzbezogene Auswertungen vornehmen. Eine solche Überwachung erfolgt unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes, Datenschutzes, Arbeitsrechts und der beruflichen Schweigepflichten.	U3.03
8.2 Datenschutz	Betula bearbeitet Personendaten von Mitarbeitenden nur, sofern dies für das Arbeitsverhältnis notwendig ist. Die Daten werden, wenn möglich, bei der betroffenen Person beschafft. Die Mitarbeitenden haben das Recht auf Einsicht in die sie betreffenden Personendaten, auf Berichtigung und Vernichtung von unrichtigen Personendaten.	
8.3 Annahme von Geschenken	Es ist den Mitarbeitenden untersagt, Geschenke oder andere Vorteile, welche ihre Unbefangenheit in der Berufsausübung in Frage stellen könnten, für sich oder andere anzunehmen oder versprechen zu lassen. Zulässig ist einzig die Annahme von üblichen Gelegenheitsgeschenken im Wert von maximal Fr. 50.00.	
8.4 Heimaufsicht	Über Missstände in einer Einrichtung können Mitarbeitende gemäss §18 Heimaufsichtsverordnung Anzeige erstatten. Die Anzeige ist an das DFS zu richten: Departement für Finanzen und Soziales, Regierungsgebäude, 8510 Frauenfeld	