

Der Regierungsrat des Kantons Thurgau an den Grossen Rat

Frauenfeld, 14. August 2018

710

GRG Nr.	16	EA 73	244
---------	----	-------	-----

Einfache Anfrage von Peter Schenk vom 13. Juni 2018 „privatrechtliche Anstellung versus öffentlich rechtliche Anstellung“

Beantwortung

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Regierungsrat nimmt zum Vorstoss wie folgt Stellung:

Vorbemerkungen

Weder das Departement für Erziehung und Kultur noch das Personalamt haben von den vom Fragesteller genannten Fall einer Lehrperson Kenntnis. Auch wenn sich Entsprechendes zuträgt oder zugetragen hätte, dürfte es sich um einen Einzelfall handeln. Daraus auf ein generelles Problem der öffentlich-rechtlichen Anstellungsbedingungen zu schliessen, erscheint im Lichte der nachstehenden Ausführungen nicht gerechtfertigt.

Zu den einzelnen Fragen

Frage 1

Das Bestehen privatrechtlicher und öffentlich-rechtlicher Anstellungen führt nicht zu einem Zweiklassensystem. Kündigungen sind im Bereich der öffentlich-rechtlichen Anstellungen möglich und werden auch vollzogen. Aufgrund rechtstaatlicher Prinzipien setzen Kündigungen durch eine staatliche Anstellungsbehörde einen sachlichen Grund voraus. Demgegenüber besteht im privaten Arbeitsrecht grundsätzliche Kündigungsfreiheit. Für die von den Schulgemeinden angestellten Lehrpersonen der Volksschule ergibt sich dies aus § 17 Abs. 1 und 2 Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Volksschulen (RSV VS; RB 411.114), für kantonal angestellte Lehrpersonen aus § 23 Abs. 1 und 2 Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Berufs- und Mittelschulen (RSV BM; RB 413.141). Für das übrige Staatspersonal ist § 21 der Verordnung des Regierungsrates

tes über die Rechtsstellung des Staatspersonals (RSV) massgeblich. Demgemäss darf die Kündigung durch den Kanton nicht rechtsmissbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus (Abs. 1). Als sachliche Gründe für eine Kündigung gelten etwa ungenügende Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten (Abs. 2 Ziff. 2) oder fehlende Eignung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin (Abs. 2 Ziff. 4). Das Amt für Volksschule hat in den vergangenen zehn Jahren gegenüber Lehrpersonen mindestens vier Kündigungen vollzogen. Auch beim Staatspersonal erfolgen jährlich im Durchschnitt zehn bis zwölf durch den Arbeitgeber veranlasste Kündigungen. Die Bedingungen für eine Kündigung sind - entgegen der Auffassung des Fragestellers - keineswegs „extrem“. Die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung ist an bestimmte, in den personalrechtlichen Grundlagen klar formulierte objektive und subjektive Voraussetzungen geknüpft und wird in der Praxis sehr restriktiv gehandhabt; diesbezüglich sind die Möglichkeiten im privaten Arbeitsrecht viel weitreichender.

Frage 2

Beim heute geltenden Kündigungsvollzug entstehen keine nachweisbaren Mehrkosten. Auch für privatrechtlich organisierte Unternehmen stellt die Kündigung von Mitarbeitenden häufig einen sensiblen und in der Regel zeitaufwendigen Prozess dar. Im Gegensatz zum privaten Arbeitgeber ist der Staat indes an die verfassungs- und verwaltungsrechtlichen Grundsätze und Rahmenbedingungen, wie insbesondere das Legalitätsprinzip, den Vertrauensschutz, das Rechtsgleichheitsgebot und das Willkürverbot gebunden. Auf diese rechtlichen Gegebenheiten weist auch die vom Fragesteller zitierte Abhandlung hin. Ein erhöhter zeitlicher Aufwand für die die Kündigung aussprechende Stelle ist im öffentlich-rechtlichen Sektor wohl gegeben. Dieser Zusatzaufwand bringt für die von der Kündigung betroffene Person indes eine erhöhte Rechtssicherheit und Nachvollziehbarkeit mit sich, was sich in einer höheren Akzeptanz und einer sehr tiefen Rekursquote niederschlägt.

Frage 3

Der geforderte Wettbewerb ist beim Staatspersonal bereits heute vorhanden. Gerade die mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jährlich durchgeführten Zielvereinbarungs-, Beurteilung- und Förderungsgespräche ermöglichen einen transparenten und laufenden Austausch und damit eine solide Basis für die Vorgesetzten, ihre Führungsverantwortung wahrzunehmen und bei Bedarf angemessene Massnahmen - bis hin zur Kündigung - zu treffen. Es besteht kein Handlungsbedarf.

Frage 4

Der Frage liegt offensichtlich ein veraltetes Bild der Verwaltungstätigkeit zugrunde. Die Verwaltung ist kein „gutmütiges System“. Mindestens seit der Einführung von New Public Management in der Kantonalen Verwaltung Thurgau (KVTG) verfügen die Führungskräfte über grössere Handlungsfreiheit und Selbstverantwortung. Zwar sind nach wie vor die oben aufgezeigten rechtlichen Verfahren und Verfahrensschritte vorgegeben; gleichzeitig wird aber konsequent über Ziele geführt, um die Wirkungsorientierung

der Aufgabenerfüllung zu stärken. Selbstverständlich kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich, wie in jedem System und im Besonderen aufgrund falscher Vorstellungen über das Arbeiten und Wirken bei der öffentlichen Hand, falsch motivierte Bewerberinnen und Bewerber angesprochen fühlen. Klar definierte, strukturierte und professionell geführte Selektionsverfahren reduzieren dieses Risiko allerdings auf ein Minimum. Stellt sich nachträglich die fehlende Eignung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin heraus, führt dies zur Kündigung in Anwendung von § 21 Abs. 2 Ziff. 4 RSV bzw. der einschlägigen Bestimmungen für die Lehrpersonen.

Frage 5

Wie erwähnt, sind Kündigungen von Lehrpersonen möglich und werden auch vollzogen. Ein expliziter Kündigungsschutz besteht nicht, weshalb ein solcher auch nicht ursächlich für die vom Fragesteller angeführte Beeinträchtigung des Kindeswohls sein kann. Sollte sich eine Lehrperson verhalten, wie es der Fragesteller schildert, müssten ihr Verhalten und ihre Eignung für den Lehrberuf von der zuständigen Aufsichts- bzw. Anstellungsinstanz überprüft werden. Betroffene Eltern oder interessierte Dritte haben die Möglichkeit, mit einer Anzeige gemäss § 74 f. Verwaltungsrechtspflegegesetz (VRG; RB 170.1) an die zuständige Schulbehörde oder die kantonalen Aufsichtsorgane zu gelangen.

Die Präsidentin des Regierungsrates

Cornelia Komposch

Der Staatsschreiber

Dr. Rainer Gonzenbach