

**Erläuternder Bericht zur Teilrevision der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals
Anpassung der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Volksschulen**

I. Ausgangslage

Mit dem vorliegenden Revisionsvorschlag betreffend die Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals (RSV; RB 177.112) sind aufgrund von Erfahrungen aus der Praxis Anpassungen in verschiedenen Teilbereichen der personalrechtlichen Grundlagen vorzusehen.

Parallel zur Änderung von § 27 RSV (Abgangsentschädigung) ist auch § 22 der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Volksschulen vom 25. Januar 2005 (RSV VS; RB 411.114) anzupassen.

Auf eine Anpassung der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Berufs- und Mittelschulen (RSV BM; RB 413.11) und der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der sonderpädagogischen Fachpersonen an der Volksschule (RSV SFVS; RB 411.116) kann verzichtet werden, da in beiden Verordnungen auf die Bestimmung der RSV Staatspersonal verwiesen wird (§ 2 Abs. 1 Ziff. 1 RRV BM respektive § 6 RRV SFVS).

II. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Abgangsentschädigung RSV Staatspersonal

§ 27 Abs. 1, Abs. 1^{bis}(neu), Abs.2, Abs.3, Abs. 3^{bis}(neu)

Abgangsentschädigung RSV Volksschule

§ 22 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 2^{bis}(neu)

Gemäss § 27 RSV kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis durch den Kanton gekündigt oder auf Veranlassung des Kantons im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wird, ohne dass sie dazu durch ihre Leistungen oder ihr Verhalten begründeten Anlass gegeben haben, eine Abgangsentschädigung ausgerichtet werden, wenn gewisse Voraussetzungen (Dienstjahre, Alter) erfüllt sind. Eine Abgangsentschädigung beträgt im Regelfall bis höchstens sechs Monatslöhne, im Ausnahmefall bis höchstens 12 Monatslöhne. Das Instrument der Abgangsentschädigung wurde im Zusammenhang mit der Abschaffung des Beamtenstatus per 1. Juni 2004 (Abkürzung Kündigungsfrist) in die Rechtsgrundlagen aufgenommen und war ursprünglich zur Abfederung von sozialen Härtefällen von Staatsangestellten vorgesehen, welche ohne eigenes Mitverschulden aus objektiv gerechtfertigten Gründen auf Veranlassung des Kantons entlassen werden. Im Fokus stehen dabei Situationen, bei denen das wirtschaftliche Fortkommen der Betroffenen durch die (unverschuldete) Kündigung empfindlich eingeschränkt ist (unausgeglichene Arbeitsmarktsituation, Arbeitslosigkeit, Lü-

2/4

cken in der Personalvorsorge). Die objektiven Anspruchsvoraussetzungen wurden per 1. Januar 2008 dahingehend gelockert, als die erforderlichen Anzahl Dienstjahre von zehn auf fünf Jahre reduziert wurden.

Bereits im Zeitpunkt der Einführung dieser Regelung wurde der Wortlaut dieser Bestimmung ausdrücklich als Kann-Vorschrift ohne Rechtsanspruch formuliert. Dies mit der Absicht, dass der Regierungsrat bzw. die Anstellungs- oder Wahlinstanz bei Vorliegen der objektiven Anspruchsvoraussetzung im Einzelfall unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Rahmen seines bzw. ihres Ermessens über Anspruch und Höhe entscheiden kann. Die Thurgauer Gerichtspraxis hat hingegen in den wenigen Fällen, in welchen eine Abgangsentschädigung bisher zu beurteilen war, einen Rechtsanspruch auf eine solche Entschädigung abgeleitet, wenn die objektiven Voraussetzungen (Dienstjahre, Alter, unverschuldete Auflösung des Dienstverhältnisses) erfüllt sind. Die subjektiven Voraussetzungen seien im Einzelfall zu prüfen. Kein Anspruch auf Abgangsentschädigung besteht bis dato, wenn eine Anschlussbeschäftigung gefunden wurde oder wenn sich statt einer Auflösung des Dienstverhältnisses im Einvernehmen mit der betroffenen Person lediglich eine Reduktion des Beschäftigungsgrades ergibt sowie in Fällen des Rechtsmissbrauchs.

Die Bemessung der Höhe der Entschädigung im Einzelfall erfolgte bisher gemäss folgenden Kriterien:

- Dienstjahre (Honorierung Diensttreue nach Anzahl Jahre)
- Wirtschaftliches Fortkommen (Ausbildung, Arbeitsmarktsituation, Chancen auf dem aktuellen Arbeitsmarkt im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses)
- Persönliche und finanzielle Verhältnisse (Haushaltseinkommen, Unterstützungspflichten, Altersvorsorge etc.); ermittelt durch Offenlegung der persönlichen wirtschaftlichen Verhältnisse

Die Praxis der letzten Jahre hat gezeigt, dass diese Regelung grosszügiger umgesetzt wurde, als ursprünglich vorgesehen war, insbesondere im Zusammenhang mit Entlassungen durch Schulbehörden. Der Regierungsrat möchte das Instrument der Abgangsentschädigung weiterhin entsprechend ihrem ursprünglichen Zweck - nämlich zur Abfederung von sozialen Härtefallsituationen infolge unverschuldeter Entlassungen - einsetzen. Darüber hinaus soll die Abgangsentschädigung hingegen keine Anreize schaffen und insbesondere nicht als Sonderleistung in Trennungssituationen herangezogen werden, welche mittels anderen, geeigneteren Massnahmen unterstützt werden könnten.

Vor dieser Ausgangslage beabsichtigt der Regierungsrat einerseits eine leichte Verschärfung der Anspruchsgrundlagen hinsichtlich der Erhöhung des Dienalters von fünf auf zehn Jahre im Sinne einer Angleichung an die Regelung vieler anderer Kantone. Andererseits soll die bisherige Praxis, dass bei Vorliegen einer zumutbaren Anschlussbeschäftigung sowie bei Angebot einer anderen zumutbaren Funktion oder Stelle durch

3/4

den Kanton bzw. durch die Schulgemeinde kein Anspruch auf eine Entschädigung besteht, in den Rechtsgrundlagen verankert werden.

Die in Absatz 2 der Vorlage vorgeschlagene Anpassung betrifft einerseits die Ergänzung der Bemessungskriterien um den Hinweis auf die in der bisherigen Praxis berücksichtigten finanziellen Verhältnisse der gesuchstellenden Person. Die weitere Ergänzung des Wortlauts, dass für Entschädigungen in der Höhe von mehr als sechs Monatslöhnen zusätzlich die Zustimmung des Regierungsrates erforderlich ist, dient insbesondere der Klärung im formellen Sinne. Trotz des zusätzlichen Erfordernisses der Zustimmung des Regierungsrates - welche intern durch das Personalamt eingeholt werden soll - werden auch diese Entschädigungen auf der Grundlage eines Entscheids der Anstellungs- oder Wahlinstanz und nicht auf derjenigen eines formellen Beschlusses des Regierungsrates ausgerichtet. Dadurch kann im Sinne des üblichen Rechtsweges gewährleistet werden, dass auch Entscheide betreffend Entschädigungen von mehr als sechs Monatslöhnen grundsätzlich an die Personalrekurskommission und deren Entscheide danach ans Verwaltungsgericht weitergezogen werden können.

Auch die in Abs. 3 vorgesehene sinngemässe Ergänzung bzgl. dem Hinweis in Klammern, dass eine Monatsgrundbesoldung 1/12 eines Jahreslohns entspricht, soll der Klärung im Vollzug dienen. Schliesslich soll mit der Ergänzung der Bestimmung um Abs. 3^{bis} analog der aktuellen Regelung bei den Volksschullehrern sowohl der spätestens mögliche Zeitpunkt der Einreichung des Gesuchs um eine Abgangsentschädigung definiert sowie die Verwirkung eines allfälligen Anspruchs abschliessend geregelt werden.

Diese vorgesehenen Änderungen sollen in der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Volksschulen vom 25. Januar 2005 (RSV VS; RB 411.114) ebenfalls Eingang finden.

Auf die Anpassung der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Berufs- und Mittelschulen (RSV BM; RB 413.11) sowie der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der sonderpädagogischen Fachpersonen an der Volksschule (RSV SFVS; RB 411.116) kann verzichtet werden, da in beiden Verordnungen auf die Bestimmung in der RSV Staatspersonal verwiesen wird (§ 2 Abs. 1 Ziff. 1 RRV BM respektive § 6 RRV SFVS).

Weiterbeschäftigung nach Vollendung des 65. Altersjahres (§ 32 Abs. 2 RSV Staatspersonal)

Die gültigen Rechtsgrundlagen bieten dem Staatspersonal die Möglichkeit, zwischen dem vollendeten 58. und dem vollendeten 65. Altersjahr in Rente zu gehen. Eine Weiterbeschäftigung nach dem vollendeten 65. Altersjahr ist aktuell nur in Ausnahmefällen möglich, wenn eine solche im besonderen Interesse des Kantons liegt, mithin vom Ar-

4/4

beitgeber ausdrücklich gewünscht ist. Das Dienstverhältnis ist in diesen Fällen in ein befristetes Dienstverhältnis umzuwandeln, damit bzgl. der PK-Leistungen von den höheren Umwandlungssätzen profitiert werden kann. Die Auswertungen der Personalbefragung 2015 haben ergeben, dass rund ein Drittel der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an einer Weiterbeschäftigung über das 65. Altersjahr hinaus interessiert wäre. Das kommt der zunehmenden Rekrutierungsproblematik aus demografischen Gründen im Einzelfall entgegen. Der Regierungsrat hat dieses Anliegen im Rahmen seines Personalworkshops zur Personalbefragung ausführlich besprochen und sich für eine Öffnung der Praxis bzgl. Weiterbeschäftigungen über das 65. Altersjahr hinaus ausgesprochen, sofern eine solche im Interesse des Arbeitgebers liegt. Diese Praxis soll nun in den Rechtsgrundlagen verankert und die Bestimmung entsprechend angepasst werden.

III. Inkraftsetzung

Es ist vorgesehen, die Änderungen per 1. Januar 2017 in Kraft zu setzen.