

Der Regierungsrat des Kantons Thurgau an den Grossen Rat

GRG Nr.	16	EA 153	466
---------	----	--------	-----

Frauenfeld, 11. Februar 2020

65

Einfache Anfrage von Hermann Lei vom 8. Januar 2020 zum Afl und zum DBU

Beantwortung

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Regierungsrat beantwortet die gestellten Fragen wie folgt:

Frage 1

Jeder Personalentscheid ist ein ausgesprochener Einzelfall. Kaum eine Vereinbarung wird jemals genau einer anderen entsprechen, und pauschale Vergleiche ohne Berücksichtigung der individuellen und fallspezifischen Besonderheiten sind sehr problematisch.

Grundsätzlich und ohne Bezug zu irgendeinem konkreten Fall ist Folgendes festzuhalten: Der Entschluss, das Dienstverhältnis mit einer Person aus der kantonalen Verwaltung zu beenden, ist ein schwieriger Führungsentscheid der vorgesetzten Person, bei Kaderangestellten der zuständigen Departementschefin oder des zuständigen Departementschefs. Solche Führungsentscheide werden nicht leichtfertig getroffen und haben in den meisten Fällen eine mehr oder weniger lange Vorgeschichte. Nicht selten suchen die betroffenen Personen juristische Unterstützung bei einem Anwalt und nehmen auch ärztliche Hilfe in Anspruch. Die Lösung solcher Fälle ist vielschichtig und komplex. Wenn es gelingt, im gegenseitigen Einvernehmen eine Vereinbarung abzuschliessen, so ist dies für alle Beteiligten die beste und für den Kanton oft auch die finanziell günstigste Lösung. Die Alternativen sind entweder ein zermürender juristischer Streitfall über diverse Instanzen bis hin zum Bundesgericht oder allenfalls eine gesundheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit mit einer Lohnfortzahlungspflicht von bis zu zwei Jahren. In gewissen Fällen kommt beides zusammen, und es entsteht danach bei Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit eine Verpflichtung, der betroffenen Person eine andere, zutunbare Stelle zuzuweisen. Keine dieser Alternativen hat Vorteile gegenüber einer massgeschneiderten Vereinbarungslösung, weder für den Kanton noch für das betroffene Amt und in aller Regel auch nicht für das weitere Fortkommen der betroffenen Person. Die entsprechenden Regelungen finden sich in der Verordnung des Grossen

Rates über die Besoldung des Staatspersonals (BesVO; RB 177.22; dort insbesondere in § 20) und in der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals (RSV; RB 177.112; dort insbesondere in § 17, § 25 und § 30). Insbesondere ist eine Auflösung des Dienstverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen in § 17 Abs. 1 Ziff. 3 RSV ausdrücklich vorgesehen.

Frage 2

Grundsätzlich und wiederum ohne Bezug zu einem konkreten Fall ist Folgendes festzuhalten: Wenn bei der Auflösung eines Dienstverhältnisses eine Vereinbarung ausgehandelt wird, ist es von grosser Wichtigkeit, dass eine gemeinsame Kommunikationsregelung definiert wird. Eine solche Kommunikationsregelung ist kein optionales Element, auf das man allenfalls auch verzichten kann, sondern im Gegenteil ein zentraler Punkt, ohne den man keine Vereinbarung unterzeichnen dürfte (vgl. dazu den Schlussbericht der Geschäftsprüfungs- und Finanzkommission in Sachen MB vom 22. August 2019, S. 11 und 16 [nachfolgend zitiert als GFK-Bericht]). Die Kommunikationsregelung muss zwingend abschliessend sein, sonst ist sie von vornherein wertlos. Es würde eine unkontrollierbare Situation mit erheblicher Schieflage entstehen, weil die Behördenseite aus Gründen des Amtsgeheimnisses nur sehr allgemein informieren könnte, während die Gegenpartei lediglich an die arbeitsrechtliche Treuepflicht gebunden wäre und ansonsten praktisch frei kommunizieren dürfte. Die Behördenseite könnte nicht einmal aktenwidrige Behauptungen berichtigen, ohne sofort eine Strafanzeige wegen Amtsgeheimnisverletzung zu riskieren.

Entsprechend der dringenden Empfehlung im GFK-Bericht enthält die hier zur Diskussion stehende Vereinbarung deshalb eine abschliessende Kommunikationsregelung. Die am 13. November 2019 publizierte Medienmitteilung des Informationsdienstes gibt deren Inhalt vollständig wieder, inklusive Begründung und Dank für die geleistete Arbeit. Darüber hinaus haben die Parteien über die Angelegenheit Stillschweigen vereinbart, wie dies bei der einvernehmlichen Auflösung von Arbeitsverhältnissen sowohl in der Verwaltung als auch in der Wirtschaft üblich ist. Der Kanton hält sich an diese Vereinbarung, weshalb die Aussagen in der nachfolgenden Medienberichterstattung vom Chef des Informationsdienstes weder bestätigt noch dementiert wurden. Zum konkreten Fall ist auch heute nichts hinzuzufügen.

Frage 3

Die Mitglieder der GFK werden sich erinnern, dass sie in den vergangenen Jahren mehrfach über die Situation im AFI orientiert und in Begleitmassnahmen einbezogen wurden. Die Zuständigkeit für die Regelung des Dienstverhältnisses von Leiterinnen und Leitern der Ämter, insbesondere auch für die Beendigung des Dienstverhältnisses, liegt aber beim zuständigen Departement. Bei einem solchen Entscheid und bei den Verhandlungen über eine Vereinbarung kann die GFK nicht einbezogen oder vororientiert werden.

Nachdem im zitierten GFK-Bericht das Element einer gemeinsamen Kommunikationsregelung als zwingende Voraussetzung für die Unterzeichnung einer Auflösungsvereinbarung bezeichnet worden ist, erstaunt es sehr, wenn der Fragesteller – welcher der

GFK angehört – mit seiner Frage unterstellt, der Regierungsrat wolle damit die Auskunftsrechte des Grossen Rates und der GFK beschneiden. Dies ist nicht der Fall.

Der Grosse Rat übt die oberste Aufsicht im Kanton aus (§ 37 der Kantonsverfassung [KV]; RB 101). Diese Oberaufsicht richtet sich primär auf die Tätigkeit des Regierungsrates, der obersten Justizbehörden und der obersten Organe der selbständigen kantonalen Anstalten. Wo der Regierungsrat die direkte Aufsicht hat – beispielsweise über die Tätigkeiten der Departemente und ihrer Ämter – greift die Oberaufsicht des Grossen Rates nur mittelbar. Die Oberaufsicht dient nicht dazu, Entscheide der Verwaltung, des Regierungsrates, der kantonalen Gerichte oder Anstaltsorganen aufzuheben, zu ersetzen oder verbindliche Weisungen im Einzelfall zu erlassen (Stähelin, Wegweiser durch die Thurgauer Verfassung, Nr. 17 der Schriftenreihe der Staatskanzlei, N. 1 - 3 zu § 37 KV). Dementsprechend weist der zitierte GFK-Bericht ausdrücklich darauf hin, dass die GFK ein politisches Gremium ist und insbesondere kein Ersatzgericht, das anstelle der Verwaltungsgerichtsbarkeit unmittelbar arbeitsrechtliche Konflikte zu beurteilen hat (GFK-Bericht S. 2 und 3). Erst recht geht es nicht an, dass ein einzelner Punkt aus einer komplexen arbeitsrechtlichen Situation herausgegriffen wird, um mittels eines parlamentarischen Vorstosses öffentlich abgehandelt zu werden. Wenn eine Gerichtsstanz den Fall zu behandeln hätte, würde sie die gesamten Akten inklusive aller Personalakten einfordern. Es dürfte für jedermann nachvollziehbar sein, dass eine solche Transparenz im Rahmen eines parlamentarischen Vorstosses nicht möglich ist. Dem steht nicht nur und auch nicht primär die vereinbarte Kommunikationsregelung im Weg, sondern in erster Linie das Amtsgeheimnis gemäss Art. 320 des Schweizerischen Strafgesetzbuches (StGB; SR 311.0). Diese Bestimmung enthält eine erhebliche Strafandrohung, nämlich eine Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder eine Geldstrafe. Das Amtsgeheimnis ist kein juristischer Schutzschild, hinter dem sich die Behörden bei Bedarf verstecken können, sondern ein Schutz der Bürgerinnen und Bürger davor, dass die Behörden Geheimnisse, die ihnen in amtlicher Tätigkeit zur Kenntnis gelangt sind, an Dritte weitergeben. In einigen Fällen wäre es für die Behörden leichter, gewisse Behauptungen, Spekulationen und Gerüchte mit klaren Fakten und entsprechenden Dokumenten widerlegen zu können, statt diese stillschweigend hinnehmen zu müssen.

Frage 4

Die personenbezogenen Vorwürfe bei der Vergabe von Aufträgen wurden durch die Ordnungs- und Rechtmässigkeitsprüfung der Finanzkontrolle vom 5. Dezember 2019 (nachfolgend zitiert als FIKO-Bericht) nicht bestätigt. Der FIKO-Bericht zeigt aber Verbesserungspotenzial im strukturellen Bereich auf. Nicht erfüllt waren vier Soll-Werte (in der Liste auf S. 7/8 des FIKO-Berichts erscheinen die Pauschalvergaben zweimal). Zwei nicht erfüllte Prüfpunkte betreffen mehrere Projektleiter in verschiedenen Abteilungen. Konkret geht es darum, dass von den Bauunternehmen auffällig tief offerierte Positionen überprüft werden müssten und dass mehr Zeit für die Planungsphase zur Verfügung stehen müsste, um wesentliche Korrekturen während der Umsetzung zu vermeiden. Zwei weitere nicht erfüllte Prüfpunkte betreffen primär eine Abteilung.

Frage 5

Die Finanzkontrolle hat sich zu dieser Frage wie folgt geäussert:

„In Ziffer 2.7 des Berichts der Finanzkontrolle ist offengelegt, dass nach dem Grundsatz der Wesentlichkeit geprüft wird. Danach werden Feststellungen nach der Wesentlichkeit beurteilt. Wesentliche Feststellungen werden in die Berichterstattung aufgenommen und die Erledigung systematisch weiterverfolgt. Unwesentliche Feststellungen sind in den Arbeitspapieren der Finanzkontrolle enthalten und werden mit Begründung geschlossen. Diese werden deshalb auch nicht mehr in einem Follow-up systematisch weiterverfolgt.“

Es gibt nach Beurteilung der Finanzkontrolle keine weiteren zu kommunizierenden wesentlichen Feststellungen als jene im Bericht der Finanzkontrolle vom 5. Dezember 2019. Es gibt keinen Bericht unwesentlicher Feststellungen.“

Frage 6

Ein Mitarbeiter des Tiefbauamts und ein Entscheidungsträger der Baufirma sind aufgrund von früheren beruflichen Zusammenarbeiten in der Privatwirtschaft miteinander bekannt. Daraus entstanden gemeinsame Freizeitaktivitäten.

Betrachtet man alle Vergaben des Tiefbauamts der letzten Jahre, haben andere Bau-firmen ein deutlich höheres Auftragsvolumen erzielt.

Frage 7

Die Reorganisation im kantonalen Tiefbauamt, die per 1. Juni 2019 in Kraft getreten ist, steht nicht im Zusammenhang mit den Vorwürfen gegen einen Mitarbeiter, sondern war Teil eines grösseren Transformationsprozesses infolge personeller Veränderungen. Die Abteilung Strassenbau hat verschiedene Bauaufgaben von der Abteilung Betrieb übernommen, damit die wachsenden Ansprüche an die Verkehrssicherheit aus dem Langsamverkehr und den Umweltbereichen auch bei Unterhaltsprojekten optimal berücksichtigt werden können, wie dies bei Strassenneubauten und -korrekturen der Fall ist.

Unterhaltsprojekte, die Querschnittsanpassungen oder Einbauten von Schutzinseln usw. erfordern, werden also künftig der Abteilung Strassenbau zugewiesen. Ein Projektleiter der Abteilung Betrieb wurde dafür 2019 in die Abteilung Strassenbau umgeteilt, ein neuer Mitarbeiter wurde rekrutiert. Die Abteilung Betrieb ist neu ausschliesslich für den reinen Unterhalt zuständig (z.B. Deckbelagssanierungen oder Randsteinersatzarbeiten). Mit den Stellenbesetzungen sind auch die Verantwortlichkeiten geregelt.

Der Präsident des Regierungsrates

Der Staatsschreiber-Stellvertreter