

## Geschäftsstelle

Bankplatz 5  
8510 Frauenfeld

Tel. 052 / 720 15 41  
Fax. 052 / 720 17 13  
[personal.thurgau@tg.ch](mailto:personal.thurgau@tg.ch)  
[www.personalthurgau.ch](http://www.personalthurgau.ch)

# personalthurgau

Die Personalverbände des Kantons Thurgau

Frauenfeld,

14. März 2008

Departement für Justiz  
und Sicherheit  
Dr. Claudius Graf-Schelling  
Departementschef  
Regierungsgebäude  
8510 Frauenfeld

## **Vernehmlassung bezüglich der Umsetzungserlasse zum Schweizerischen Zivil- und Strafprozessrecht sowie zum Bericht des Regierungsrates betreffend Überprüfung der Organisationsstruktur des Kantons Thurgau**

Sehr geehrter Herr Regierungsrat Graf-Schelling  
Sehr geehrte Damen und Herren

### **1. Einleitung**

**personalthurgau** nimmt mit dieser Vernehmlassungsantwort Stellung zu den Themen, die direkt oder indirekt mit der Veränderung von Arbeitsbedingungen von Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung oder der Justiz zu tun haben. Dazu gehören im Speziellen Pensen, die Möglichkeit für Teilzeitarbeit, Löhne, Unterstellung, Arbeitsweg oder Kündigungen bzw. vorzeitige Pensionierungen. In der Vernehmlassungsantwort sind Rückmeldungen verschiedener Gruppen Betroffener verarbeitet. Die Vernehmlassungsantwort der Personalvereinigung Thurgauischer Untersuchungsrichterämter wird als Ganzes der Vernehmlassungsantwort von **personalthurgau** beigelegt, weil es wichtig erscheint, deren Ausführungen in ihrem Zusammenhang zu belassen. Zudem wird darin detailliert zu fachlichen und praktischen Problemen Stellung genommen.

Von verschiedener Seite wurde kritisiert, dass die Direktbetroffenen nicht oder zu wenig in die Reorganisationsprojekte einbezogen worden sind. Die Ergebnisse der Kommission bezüglich der Gerichtsreorganisation und der Umsetzung der eidgenössischen Zivilprozessordnung kam beispielsweise nicht unter Mitwirkung der erstinstanzlichen Gerichtsfunktionäre zustande. Die Personalvereinigung der Untersuchungsrichterämter ergriff die Initiative und lud Regierungsrat Claudius Graf-Schelling zu einem Informationsanlass ein. Es wurde sehr geschätzt, dass er sich sofort bereit erklärte, die Personalvereinigung zu informieren.

## 2. Information und Einbezug

- Bei der **Weiterentwicklung** der Projekte ist dem Einbezug der betroffenen Personalgruppen grosses Gewicht zu geben. Das erhöht die Akzeptanz bei den betroffenen Mitarbeitenden. Die Mitarbeitenden wissen zudem am besten, wo es bei der Umsetzung zu Problemen kommen kann.
- Interne Organisationsfragen, Abläufe und Ähnliches können die Arbeitszufriedenheit massgeblich beeinflussen. Daher sollen die Mitarbeitenden - und nicht nur die Vorgesetzten - bei der **Umsetzung** der Projekte in sinnvoller Weise einbezogen werden.
- Die von der Neuorganisation betroffenen Mitarbeitenden, die nicht in die Projektarbeit einbezogen sind, müssen laufend über wichtige Entwicklungsschritte der Projekte **informiert** werden.
- Beim Einbezug bzw. bei Information des betroffenen Personals ist wichtig, dass nicht nur Kader/Amtsleiter angesprochen werden, sondern auch die **Mitarbeitenden** selber.

## 3. Auswirkungen auf die Anstellungsverhältnisse

- Es soll eine **Arbeitsgruppe** gebildet werden, die sich mit den Auswirkungen auf das betroffene Personal beschäftigt.
- Wenn die **Neuverteilung von Pensen und Aufgaben** geklärt ist, soll bei den betroffenen Mitarbeitenden eine **Bestandesaufnahme** gemacht werden, um die Pensen und Aufgaben so weit als möglich gemäss Bedürfnissen und Fähigkeiten zu verteilen. Dieser Prozess soll durch das Personalamt begleitet werden.
- Mitarbeitende, bei denen ein **Stellenverlust oder eine Pensenreduktion** droht, müssen sorgfältig durch Vorgesetzte und Personalamt begleitet werden. Als Grundsätze gelten: Arbeitslosigkeit verhindern, Folgen des Stellenverlusts mindern, rasche Wiedereingliederung fördern durch:
  - **Standortbestimmung**
  - Innerhalb und ausserhalb der kantonalen Verwaltung Möglichkeiten für **Weiterbeschäftigung** suchen
  - Bei Personen, die nahe beim Rentenalter stehen umfassende Information über Möglichkeiten, Chancen und Risiken einer **Frühpensionierung**
  - **Umschulungs- und Weiterbildungsmassnahmen** anbieten
- Es sollen **grosszügig Mittel** bereitgestellt werden, um im Rahmen eines Sozialplans die Folgen von allfälligen Stellenverlusten zu mindern. Dazu gehören namentlich Mittel für vorzeitige Pensionierungen und Abgangsentschädigungen, Übergangslösungen, Umzugsentschädigung, Wegentschädigung, zusätzliche Leistungen für individuelle Härtefälle.
- Von den betroffenen Mitarbeitenden wird in den nächsten Jahren sehr viel **Flexibilität** erwartet. Es soll ein Rahmen gesteckt werden, wie viel Flexibilität erwartet wird, z.B. bezüglich weiterer Anfahrtswege und neuer Aufgaben. Wenn jemand beispielsweise einen Standortwechsel ablehnt, weil der Arbeitsweg zu lange ist, sollen die Sozialplanmassnahmen greifen, sofern die

Verlängerung des Arbeitswegs ausserhalb der erwarteten Flexibilität liegt. Die Verantwortung für die Annahme der neuen Arbeitsbedingungen darf nicht allein auf die Arbeitnehmenden abgewälzt werden.

- Die Auswirkungen von **Personalverschiebungen** dürfen nicht unterschätzt werden und müssen entsprechend sorgfältig geplant und durchgeführt werden. Kommt es aufgrund von längeren Arbeitswegen zu Mehrkosten für die betroffenen Mitarbeitenden (z.B. Auto muss statt Fahrrad/öffentlicher Verkehr verwendet werden, neues/zusätzliches Auto muss angeschafft werden), sollen für ein Übergangsjahr Zusatzkosten übernommen werden.
- Der bisherige Anteil an **Teilzeitstellen** muss erhalten bleiben. Sie sind wertvoll und notwendig für Fachfrauen und -männer, die Familie und Beruf vereinbaren möchten.
- Die Erfahrung zeigt, dass eine Reorganisation als Anlass genommen werden kann, sich bei zwischenmenschlichen Problemen von Mitarbeitenden zu trennen, obwohl deren Leistung und Verhalten keinen Kündigungsgrund darstellen. Zwischenmenschliche Probleme sollten individuell im Gespräch angegangen werden.

#### **4. Reform Untersuchungsrichterämter / Staatsanwaltschaften**

##### **Arbeitsweg**

Anlässlich der Information der Personalvereinigung der Untersuchungsrichterämter durch Regierungsrat Claudius Graf-Schelling versicherte dieser, dass niemand um seine Stelle bangen müsse. Allerdings widerspricht diese Aussage den Erläuterungen zu den Vernehmlassungsentwürfen (S. 30), die besagen, dass „gewisse Einsparungen beim übrigen Personal dieser Behörden möglich sein“ werden. Es wurde ausserdem gesagt, dass niemand mehr als 15 Minuten mehr Wegzeit in Kauf nehmen müsse. Wie das praktisch umgesetzt werden soll, ist nicht klar. Die Arbeitsstellen der Bezirksamter in Arbon, Diessenhofen, Münchwilen und Steckborn gehen verloren. Von Arbon aus dauert es mit dem Auto 30 Minuten bis Bischofszell, 40 Minuten bis Kreuzlingen, von Diessenhofen aus 35 Minuten bis Frauenfeld oder 50 Minuten bis Kreuzlingen. Mit öffentlichen Verkehrsmitteln dauern die Fahrwege zum Teil wesentlich länger. Solche Anfahrtswege dürfen von den Mitarbeitenden nicht ohne weiteres erwartet werden!

##### **Verunsicherung**

Die Reform der Strafverfolgungsbehörden löst grosse Verunsicherung aus. Regierungsrat Claudius Graf-Schelling erwartet vom Kanzleipersonal sehr viel Flexibilität. Es konnte aber nicht konkretisiert werden, in welchen Bereichen und wie viel Flexibilität. Die Mitarbeitenden sind grundsätzlich bereit, die Veränderungen mitzutragen. Allerdings muss ihnen auch Sorge getragen werden. Die Auswirkungen auf die Mitarbeitenden dürfen nicht „das letzte Traktandum“ sein, das bildlich gesprochen am Schluss der „Sitzung“ noch schnell „irgendwie“ erledigt wird. Die kantonale Verwaltung hat die Gelegenheit, vorbildlich zu agieren. Die Führungsgrundsätze können als Leitplanken dienen: Beweglichkeit: Wir stellen uns Veränderungen und *informieren zeitgerecht über ihre Aus-*

wirkungen. Wertschätzung: Wir respektieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der Kanton ist bei der vorstehenden Reorganisation auf qualifizierte und motivierte Mitarbeitende angewiesen, die die Probleme, welche solche umfassenden Änderungen erfahrungsgemäss mit sich bringen, erkennen, anpacken und lösen. Die Kanzleimitarbeitenden erkennen den Wandel als Entwicklungschance, erwarten aber im Gegenzug, dass der Kanton als Arbeitgeber die Mitarbeitenden einbezieht, informiert und die Auswirkungen auch in finanzieller Weise mildert.

## **5. Gerichtsreorganisation**

### **Bildung von vier Gerichtskreisen**

Begründet wird die Neuorganisation der Bezirksgerichte damit, dass die Bezirke allgemein an Bedeutung verlieren und dass die Umsetzung der Neuerungen der eidgenössischen Prozessordnungen mit erheblichen Problemen bezüglich Stellvertretung, Administration und Infrastruktur verbunden seien. Diese praktischen Probleme können allein mit der Neuorganisation der Bezirksgerichte nicht gelöst werden. Für Stellvertretungen müssten z.B. Berufsrichter in anderen Kreisen eingesetzt, Pensen befristet erhöht und allenfalls ausserordentliche Richter bestellt werden können. Dagegen sind Grossgerichte weder kundenfreundlich noch bürgernah, sie erhöhen im Gegenteil den Aufwand in den Bereichen Administration, Koordination und Infrastruktur. Als notwendig erweist sich lediglich die Zusammenführung der Bezirksgerichte Diessenhofen und Steckborn.

### **Kosteneinsparungen**

Das Sparpaket des Regierungsrats aus dem Jahr 2005 enthielt unter anderem den Vorschlag, in der Justiz 0.5 Mio. Franken zu sparen. Dazu sollten die Gerichtsgremien in vielen Fällen von fünf auf drei reduziert und dem Einzelrichter grössere Kompetenzen zugesprochen werden. Dies wurde von den Parteien deutlich abgelehnt, weil die Rechtssicherheit geschwächt würde. Genau diese Änderungen werden wieder vorgebracht, diesmal verpackt in ein grosses Reformprojekt. Zudem werden weitere Sparmöglichkeiten aufgezeigt: Bei den Löhnen der Berufsrichter soll gespart werden, indem durch Neueinstufungen die Gesamtlohnsumme verkleinert wird und man geht von einer Verkleinerung der Geschäftslast aus, was zu Einsparungen in der Grössenordnung von rund 1 Mio. Fr. führen soll.

Diese Sparvorhaben werden abgelehnt. Es ist nicht gerechtfertigt, die Gesamtlohnsumme der Richter zu senken, weil nach wie vor die gleiche Arbeit zu verrichten sein wird. Eine Reduktion der Pensen der Gerichtsschreiber und Gerichtssekretäre bevor nicht Erfahrungswerte über die Geschäftslast vorhanden sind, wird von **personalthurgau** nicht akzeptiert. Da die Staatsanwaltschaften mittels Strafverfügungen grössere Strafen verhängen können als die Statthalter bisher, ist davon auszugehen, dass dagegen vermehrt Einsprachen beim Bezirksgericht erhoben werden. Die Berechnung der Geschäftslast erfolgte auf-

grund der bisherigen Zahlen. Zudem kommen auf die Gerichte neue Aufgaben zu. So sind die Bezirksgerichte neu für Entschädigungsbegehren für ungerechtfertigte Zwangsmassnahmen im Strafvollzug zuständig, die Rechte der Geschädigten im Strafverfahren werden ausgebaut. Es wird wohl etwas weniger Straffälle geben, aber die verbleibenden werden komplizierter. Im Ergebnis dürfte sich die Arbeitsbelastung nicht verändern. **personalthurgau** fordert nachdrücklich, dass keine Pensen verkleinert werden, bevor nicht der Übergang bewältigt wurde und Erfahrungswerte über die tatsächliche Geschäftslast vorliegen.

Die Verkleinerung der Spruchkörper und die Ausweitung der Kompetenzen der Einzelrichter werden abgelehnt, weil eine Konzentration auf weniger Richter zu Recht zu weniger Akzeptanz der Urteile bei den Betroffenen führt. Es ist einem Rechtssystem abträglich, die Macht der einzelnen Berufsrichter zu vergrössern und die breite Abstützung eines Urteils auf Laienrichter zu vermindern.

### **Verkürzung der Amtsdauer**

Eine Verkürzung der Amtsdauer gewählter Justizfunktionäre wird klar abgelehnt. Sie greift in wohlerworbene Rechte ein, verletzt die Rechtsgleichheit und den Vertrauensschutz. Zudem stellt sie eine Verletzung der Gewaltenteilung dar. Der Grundsatz der Verhältnismässigkeit und das Willkürverbot gebieten zudem, dass angemessene Übergangsregelungen gefunden werden, was schlussendlich wohl bedeutet, dass die gewählten Justizfunktionäre ihre Amtszeit ordentlich zu Ende führen können.

Aus Sicht von **personalthurgau** resultiert eine unglückliche Vermischung von Sparwunsch und Wunsch nach einem grossen Reformprojekt. Es muss davon ausgegangen werden, dass eine Reform, die gelingen soll, in erster Linie Kosten verursacht (neue Infrastruktur, Abläufe / Zuständigkeiten neu organisieren etc.) und erst mittel- oder langfristig eventuell Einsparungen bringt. Wenn Spargedanken schon bei der Reform im Vordergrund stehen, besteht die Gefahr, dass Gutes verloren geht ohne substantielle Verbesserungen zu erreichen.

Daher wird die Reorganisation der Bezirksgerichte - abgesehen von der Zusammenlegung der Bezirksgerichte Diessenhofen und Steckborn - in allen erwähnten Punkten abgelehnt, weil sie durch die Bundesgesetzgebung nicht geboten ist, in erster Linie schon einmal abgelehnte Sparvorlagen in einem neuen Gewand vorbringt und praktische Probleme wie z.B. die Stellvertreterproblematik nicht löst.

### **6. Fazit**

Eine Reform, die vom Personal einiges abverlangt, sollte dringend geboten sein. Das ist in Bezug auf die Gerichtsreorganisation nicht der Fall.

Die Reformen der Strafverfolgungsbehörden sind geboten. Allfällige Auswirkungen auf das Personal müssen sorgfältig geplant und durch das Personalamt

14. März 2008

professionell begleitet werden.

Es müssen Mittel für Abgangsentschädigungen, Frühpensionierungen, Umschulungen und ähnliches bereitgestellt werden.

Der Arbeitsort trägt einiges zur Lebensqualität bei, sei es weil man mit dem Fahrrad oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln die Arbeit rasch erreichen kann, sei es, dass man das Mittagessen zusammen mit der Familie einnehmen möchte. Die Veränderung der Arbeitswege muss sorgfältig begleitet werden. Um den Übergang zu vereinfachen wäre es wünschenswert, wenn zum Beispiel für zusätzliche Kosten während eines Jahres Fahrwegentschädigungen bezahlt werden würden.

Es wird erwartet, dass Departement und Personalamt die betroffenen Personalgruppen weiterhin regelmässig und proaktiv über die Entwicklung der Projekte informieren und sie in sinnvoller Weise mit einbeziehen. Information und Einbezug sollte nicht nur auf Kaderstufe sondern auch bei den Mitarbeitenden erfolgen.

Die Mitarbeitenden sind bereit, sich den notwendigen Veränderungen zu stellen. Im Gegenzug dürfen sie erwarten, dass sie informiert werden, mitgestalten können und dass finanzielle Auswirkungen gemildert werden. Der Kanton als Arbeitgeber hat bei den Reformprojekten in der Justiz und bei den Zivilstandsämtern die Möglichkeit, seine Vorbildrolle wahrzunehmen und die Veränderungen personalfreundlich vorzubereiten und umzusetzen.

Freundliche Grüsse

**personal**thurgau

Anita Dähler  
Präsidentin

Mette Baumgartner  
Geschäftsführerin