

TG_OBERGERICHT TVR 2019 Nr. 38 vom 24. Mai 2019

Tg Obergericht, 2019-05-24, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/tg_obergericht_TVR_2019_Nr._38

FR: TG_OBERGERICHT TVR 2019 Nr. 38 du 24 mai 2019

IT: TG_OBERGERICHT TVR 2019 Nr. 38 del 24 maggio 2019

Regeste

Abgangsentschädigung; Kündigung des Arbeitnehmers auf Druck des Arbeitgebers

Erwägungen

E. 2

die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat im Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses das 50. Altersjahr vollendet und

E. 2.1

(...)

E. 2.2

In Bezug auf Abgangsentschädigungen gilt insbesondere Folgendes: Mitarbeitenden, 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, kann unter folgenden Voraussetzungen eine Abgangsentschädigung ausgerichtet werden: 1. Das Dienstverhältnis hat bis zur Auflösung ununterbrochen während mindestens 5 Jahren bestanden und

E. 2.3

Die Personalrekurskommission kommt nach dem Gesagten zu folgendem Schluss:

E. 2.3.1

Unbestritten ist, dass der Rekurrent die Voraussetzungen für eine Abgangsentschädigung betreffend Dienstdauer und Alter im Sinne von § 27 Abs. 1 Ziff. 1-3 RSV ohne Weiteres erfüllt. Der Rekurrent stellte sein Gesuch um Abgangsentschädigung mit Schreiben vom 24. August 2018 und damit fristgerecht (im Sinne von § 27 Abs. 3 bis RSV) vor Beendigung des Dienstverhältnisses vom 31. August 2018. Umstritten ist hingegen, ob die weiteren Voraussetzungen gemäss § 27 Abs. 1 und Abs. 1 bis RSV erfüllt sind.

E. 2.3.2

Eine Abgangsentschädigung kann nur dann ausgerichtet werden, wenn das Dienstverhältnis durch den Kanton gekündigt oder auf Veranlassung des Kantons im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst worden ist, ohne dass der Mitarbeiter durch seine Leistung oder sein Verhalten begründeten Anlass dazu gegeben hat (vgl. § 27 Abs. 1 RSV). Der Sinn dieser Bestimmung zielt eindeutig darauf ab, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die ohne eigenes Verschulden die Arbeitsstelle beim Kanton verlieren, finanziellen Schutz zukommen zu lassen (vgl. TVR 2011 Nr. 12 E. 5.3.1). Eine Abgangsentschädigung muss deshalb auch in jenen Fällen verlangt werden können, wo der Mitarbeiter zwar selbst gekündigt hat, die Kündigung aber nachweislich auf Druck des Arbeitgebers veranlasst

worden ist. In diesem Sinne ist hier eine Lücke vorhanden, die per Analogie und im Sinne von § 27 Abs. 1 RSV dahingehend zu füllen ist, dass auch in solchen Fällen ein Anwendungsfall für eine Abgangsentschädigung vorliegt (vgl. TVR 2011 Nr. 12 E. 5.3.2).

a) Eine Kündigung durch den Kanton liegt in casu nicht vor, was im Übrigen auch von keiner Partei behauptet wurde. b) Bezüglich der Frage, ob das Dienstverhältnis auf Veranlassung des Kantons im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst worden ist, kann festgehalten werden, dass keine solchen Hinweise in den Akten vorhanden sind. Das einzige, was schriftlich hierzu einen Anhaltspunkt liefern könnte, ist die Bemerkung im Kündigungsschreiben, worin der Rekurrent die Kündigung „vereinbarungsgemäss“ auf den 31. August 2018 ausspricht. Dieser Hinweis allein genügt jedoch nicht, um eine Veranlassung der Kündigung seitens des Rekursgegners zu belegen. Wie der Rekursgegner hierzu zudem glaubhaft erläutert, sei der Zeitpunkt der Kündigung vorher besprochen worden. Die Bemerkung "vereinbarungsgemäss" bezieht sich offenbar auf diese Besprechung. Hätte wirklich eine einvernehmliche Beendigung vorgelegen, so hätte im Übrigen kein Anlass dazu bestanden, dass der Rekurrent von sich aus ein Kündigungsschreiben verfasst. Der Rekurrent hätte stattdessen eine entsprechende - schriftliche (vgl. § 29 RSV) - Vereinbarung mit dem Rekursgegner abschliessen müssen. Es ist daher nicht glaubhaft, wenn der Rekurrent die Anstellung von sich aus kündigt und dann geltend macht, dass die Kündigung in gegenseitigem Einvernehmen erfolgt sei. Vorliegend ist mit nichts belegt, dass eine einvernehmliche Beendigung vorgelegen hätte. c) Damit ist noch zu prüfen, ob die durch den Rekurrenten vorgenommene Kündigung auf Druck des Rekursgegners erfolgte. Aus den Akten ergibt sich, dass die Kündigung vom Rekurrenten selbst ausging. Er reichte am 23. November 2017 ein Kündigungsschreiben ein, worin er erklärte, seine Anstellung beim Staat Thurgau „vereinbarungsgemäss“ auf den 31. August 2018 zu kündigen. Der Rekurrent bestreitet nicht, dieses Kündigungsschreiben verfasst zu haben. Er macht jedoch geltend, zu dieser Kündigung durch den Rekursgegner gedrängt worden zu sein. Aus den Akten ergeben sich aber keinerlei Hinweise darauf, dass der Rekursgegner auf irgendeine Art und Weise Druck aufgesetzt hätte. Es mag sein, dass der Rekurrent zeitweise unter hoher Arbeitsbelastung gestanden hat. Dies war jedoch offenbar vor allem der Reorganisation des Amtes geschuldet und betraf daher alle Mitarbeitende des Amtes. Jedenfalls liegen keine Anhaltspunkte vor, dass der Rekurrent mutwillig mit übermässiger Arbeit belastet worden wäre, um ihn zur Aufgabe seines Dienstverhältnisses zu bewegen. Vielmehr hat man - nachdem die Lösung mit Y aus nachvollziehbaren Gründen irgendwann nicht mehr verlängert werden konnte - dem Rekurrenten zugesichert, dass er ab Ende des Jahre 2017 eine Mitarbeiterin einer anderen Behörde für eine gewisse Zeit zur Seite gestellt erhält. Dass eine solche Lösung für den Rekurrenten (vor allem am Anfang) mehr Kontrollaufwand bedeutet hätte, ist logisch. Die Lösung „Y“, mit der man dem Rekurrenten einen ausgebildeten Verwalter zur Seite stellte, war aber definitiv eine Luxuslösung, welche man aufgrund des Pensionsalters von Y und der Tatsache, dass man ihn befristet angestellt hat, nicht auf Ewig weiterführen konnte, dauerte sie Ende 2017 doch bereits über ein Jahr an. Der Rekursgegner bot dem Rekurrenten deshalb (nahtlos) zur Massnahme „Y“ die oben erwähnte Lösung an. Damit hat der Rekursgegner dem Rekurrenten sehr wohl eine (weitmöglichst) adäquate Ersatzlösung angeboten. Unter diesen Umständen zu sagen, der Rekurrent sei seitens des Rekursgegners zur Kündigung gedrängt oder gar genötigt worden, geht definitiv zu weit. Hätte sich der Rekurrent tatsächlich vom Rekursgegner zur Kündigung gedrängt gefühlt, so hätte er dies in seinem Kündigungsschreiben im Übrigen wohl auch unmissverständlich erwähnt. Vorliegend hat

der Rekurrent indes mit keinem Wort - weder im Kündigungsschreiben noch in irgendeinem anderen Schreiben - je erwähnt, dass er sich dazu genötigt fühle. Vielmehr, so scheint es, versucht der Rekurrent eine solche Gegebenheit im Nachhinein zu konstruieren, um einen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung zu begründen. Die Personalrekurskommission kommt deshalb zum Schluss, dass der Rekurrent aus eigenem Antrieb die Kündigung geschrieben hat und seitens des Rekursgegners keinerlei Drängen vorgelegen hat. d) Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass vorliegend eine wesentliche Voraussetzung für die Abgangsentschädigung im Sinne von § 27 Abs. 1 RSV, nämlich, dass das Dienstverhältnis durch den Kanton oder auf dessen Veranlassung aufgelöst worden ist, bzw. eine durch den Arbeitgeber veranlasste Kündigung des Arbeitnehmers vorliegt, fehlt. Die Frage, ob der Rekurrent mit seinen Leistungen oder seinem Verhalten Anlass zur Kündigung gegeben hat, erübrigt sich, da weder eine Kündigung durch den Kanton vorliegt und das Arbeitsverhältnis auch nicht auf Veranlassung des Kantons im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst worden ist.

E. 2.3.3

Eine Abgangsentschädigung wird im Weiteren dann nicht ausgerichtet, wenn dem Betroffenen eine zumutbare Anschlussbeschäftigung vorliegt oder seitens des Kantons eine andere zumutbare Funktion oder Stelle angeboten wird (vgl. § 27 Abs. 1 bis RSV). Wie der Rekursgegner glaubhaft darlegt, bestand kein ernsthafter Anlass, das Arbeitsverhältnis mit dem Rekurrenten zu beenden. Seiner damaligen Beschäftigung hätte er weiterhin bis zu seiner Pensionierung nachgehen können. In der Tat ergibt sich aus den Akten nicht, dass der Rekursgegner eine Beendigung des Dienstverhältnisses mit dem Rekurrenten angestrebt hat. Vielmehr war der Rekursgegner bemüht, mit weiteren Mitarbeitenden die seitens des Rekurrenten geltend gemachte Überbelastung aufzufangen. Dennoch entschied sich der Rekurrent, sein Dienstverhältnis zu kündigen und sich dadurch frühzeitig zu pensionieren. Damit ist auch diese Voraussetzung nicht erfüllt. Damit ist der Entscheid des Rekursgegners, wonach das Gesuch um Abgangsentschädigung abgewiesen wird, zu schützen. Der Rekurs ist abzuweisen. Entscheid der Personalrekurskommission vom 24. Mai 2019, A.2018.18, § 10/2019 × JavaScript errors detected Please note, these errors can depend on your browser setup. If this problem persists, please contact our support. Contact Support Close

E. 3

die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat im Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses das 63. Altersjahr noch nicht vollendet (vgl. § 27 Abs. 1 RSV). Keine Abgangsentschädigung wird ausgerichtet, wenn eine zumutbare Anschlussbeschäftigung vorliegt oder seitens des Kantons eine andere zumutbare Funktion oder Stelle angeboten wurde; von der gesuchstellenden Person kann der Nachweis verlangt werden, dass sie sich intensiv um eine neue Stelle bemüht hat (§ 27 Abs. 1 bis RSV). Gesuche sind spätestens bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses bei der Wahl- oder Anstellungsinstanz einzureichen; eine spätere Gesuchstellung lässt den Anspruch verwirken (§ 27 Abs. 3 bis RSV).