

# TG\_OBERGERICHT TVR 2020 Nr. 9 vom 14. November 2018

Tg Obergericht, 2018-11-14, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/tg\\_obergericht\\_TVR\\_2020\\_Nr.\\_9](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/tg_obergericht_TVR_2020_Nr._9)

FR: TG\_OBERGERICHT TVR 2020 Nr. 9 du 14 novembre 2018

IT: TG\_OBERGERICHT TVR 2020 Nr. 9 del 14 novembre 2018

## Regeste

Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung; kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung mit reduziertem Pensum

## Volltext

Thurgau Obergericht Rechenschaftsbericht 30.09.2020 TVR 2020 Nr. 9 Thurgovie  
Obergericht Rechenschaftsbericht 30.09.2020 TVR 2020 Nr. 9 Turgovia Obergericht  
Rechenschaftsbericht 30.09.2020 TVR 2020 Nr. 9

TVR 2020 Nr. 9 Skip to main content Show navigation Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung; kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung mit reduziertem Pensum § 30 Abs. 1 RSV Das Dienstverhältnis endet gemäss § 30 Abs. 1 RSV ohne Kündigung (E. 3.2). § 30 Abs. 1 RSV vermittelt keinen Rechtsanspruch auf Weiterbeschäftigung mit reduziertem Pensum (E. 4.3.1). Bei der Einzelfallprüfung, ob eine Weiterbeschäftigung möglich ist, dürfen die Qualität der Leistungen, Kostenerwägungen sowie geringere Nachfrage an Teilzeitstellen berücksichtigt werden (E. 4.3.2). Aufgrund eines Unfalls sowie wegen Krankheit war A, ein Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung, ab 10. September 2016 zwischen 40% und 100% arbeitsunfähig. Mit Entscheid vom 14. November 2018 informierte ihn das zuständige Amt über die Beendigung des Dienstverhältnisses per 31. Januar 2019 zufolge Ausschöpfung des Lohnfortzahlungsanspruchs. Eine Weiterbeschäftigung sei nicht möglich, weshalb das Dienstverhältnis ende. Hiergegen liess A Rekurs bei der Personalrekurskommission erheben, welche diesen abwies. Gegen diesen Entscheid gelangte A sodann mit Beschwerde ans Verwaltungsgericht. Das Verwaltungsgericht weist die Beschwerde ab. Aus den Erwägungen: 3. 3.1 Der Beschwerdeführer machte geltend, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätte durch eine Kündigung erfolgen müssen. Wenn der Entscheid vom 14. November 2018 als Kündigung zu interpretieren sei, sei diese entweder aufgrund der Sperrfrist als nichtig oder zumindest als missbräuchlich zu qualifizieren, weshalb dem Beschwerdeführer eine Entschädigung zustehe. 3.2 § 17 RSV regelt in den Ziffern 1 - 9 diverse Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. So regelt z.B. Ziff. 4 dieser Bestimmung, dass das Dienstverhältnis „mit Ablauf der maximalen Lohnfortzahlung“ endet. Gemäss § 17 Ziff. 1 RSV ist die Kündigung des Dienstverhältnisses ein weiterer möglicher Grund für die Beendigung. Aus der Systematik von § 17 RSV ist nicht ersichtlich, dass die neben der Kündigung aufgeführten anderen Beendigungsgründe Spezialfälle der Beendigung durch Kündigung wären. Gemäss § 17 Abs. 1 Ziff. 9 RSV endet das Dienstverhältnis beispielsweise mit dem Tod. Es liegt auf der Hand, dass in diesem und weiteren in § 17 RSV geregelten Fällen eine Kündigung gar nicht möglich bzw. nötig ist. Die Systematik spricht also klarerweise dagegen, dass die Beendigung des Dienstverhältnisses zufolge Ablaufs der maximalen Lohnfortzahlung eine Kündigung des Dienstverhältnisses darstellt

oder zusätzlich eine förmliche Kündigung i. S. der §§ 18 ff. RSV erfordert. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls besteht nach § 20 BesVO ein Leistungsanspruch in zeitlicher Hinsicht wie folgt: Während zwölf Monaten werden Leistungen in der Höhe von 100% und anschliessend während zwölf Monaten in der Höhe von 80% der bisherigen Besoldung ausgerichtet. Die Lohnfortzahlung erfolgt somit in zeitlicher Hinsicht während maximal 24 Monaten. § 30 Abs. 1 RSV legt in der vorliegend massgebenden Fassung fest, dass das Dienstverhältnis bei voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit mit dem Erlöschen des maximalen Anspruchs auf Leistungen bei Krankheit und Unfall endet, sofern eine Weiterbeschäftigung mit reduziertem Beschäftigungsgrad nicht möglich ist. Wie bei § 17 Ziff. 4 RSV vermittelt der Wortlaut von § 30 Abs. 1 RSV in keiner Weise, dass für die Beendigung des Dienstverhältnisses im Falle von Teilarbeitsfähigkeit eine formelle Kündigung ausgesprochen werden muss. Das Dienstverhältnis endet vielmehr ohne Kündigung, was einzig voraussetzt, dass die maximale Lohnfortzahlung erreicht und eine Weiterbeschäftigung zu reduziertem Pensum nicht möglich ist.

3.3 Das verfahrensbeteiligte Amt musste entsprechend keine Kündigung aussprechen, womit auch keine Ansprüche des Beschwerdeführers auf Entschädigung wegen missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung bestehen können. Ob vorliegend ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht, wird nachfolgend geprüft.

4. 4.1 Der Beschwerdeführer (...) unterstand der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals. Gemäss § 17 Abs. 1 Ziff. 4 RSV endet das Dienstverhältnis mit Ablauf der maximalen Lohnfortzahlung infolge von Unfall oder Krankheit im Sinne von § 20 BesVO unter Beachtung der Wiederherstellung. Der zum Zeitpunkt des Entscheids vom 14. November 2018 geltende § 30 Abs. 1 RSV hält weiter fest, dass das Dienstverhältnis endet, sofern eine Weiterbeschäftigung mit reduziertem Beschäftigungsgrad nicht möglich ist.

4.2 4.2.1 Der Beschwerdeführer liess dazu im Wesentlichen ausführen, dass vorliegend eine Weiterbeschäftigung mit einem Pensum von 50% möglich gewesen wäre. Er habe bereits zuvor nur im Umfang von 50% arbeiten können, was ohne weiteres möglich gewesen sei. Auch habe das verfahrensbeteiligte Amt den Nachweis nicht erbracht, dass es aufgrund der betrieblichen Situation nicht möglich sei, weitere Teilzeitstellen zu schaffen. Ein Eingriff in die Organisationsfreiheit des verfahrensbeteiligten Amtes liege nicht vor. Das verfahrensbeteiligte Amt habe selbst ausgeführt, im Betrieb mit rund 80 Mitarbeitenden gebe es auch Teilzeitstellen. Weiter sei kein Beweis darüber erbracht worden, dass es schwierig sei, (...) Fachkräfte für ein reduziertes Pensum zu finden.

4.2.2 Das verfahrensbeteiligte Amt hatte im Rahmen der Stellungnahme vom 18. Januar 2019 im Rekursverfahren ausgeführt, massgeblich für die Aufteilung der Stellen sei der Stellenplan, welcher (...) 380% Stellenprozente zur Verfügung stelle, die auf vier Mitarbeiter verteilt seien. Für die Organisation der Abteilung mit drei Vollzeitstellen und einer 80%-Stelle gebe es viele Gründe, unter anderem die Gewährleistung eines reibungslosen Kundensupports und eines lückenlosen Pikettdienstes. Weiter seien ein erhöhtes Fluktuationsrisiko, Kosten für Einarbeitung und Weiterbildungen sowie angestrebte Kontinuität weitere Argumente. Der Beschwerdeführer habe lediglich während bestimmter Phasen zu 50% arbeiten können, da ihm eine höhere Arbeitslast medizinisch nicht zumutbar gewesen sei und die Stelle zuvor nicht neu besetzt werden können. Die Vorinstanz führte in ihrem Entscheid vom 1. März 2019 aus, wie bei Reduktionswünschen nach Mutterschaft habe auch bei krankheitsbedingter Reduktion die Behörde eine Entscheidungsfreiheit, ob eine Weiterbeschäftigung mit reduziertem Pensum gewährt werden soll. Ein Rechtsanspruch auf Weiterbeschäftigung bestehe nicht. Zudem

würde mit einer Weiterbeschäftigungsverpflichtung zu weit in die Organisationsfreiheit der Ämter und Behörden eingegriffen. 4.3 4.3.1 Wie die Vorinstanz zutreffend im angefochtenen Entscheid ausführte, vermittelt § 30 Abs. 1 RSV keinen Rechtsanspruch auf eine Weiterbeschäftigung mit reduziertem Pensum. Dies ergibt sich zum einen aus dem Wortlaut, welcher bestimmt, dass eine Weiterbeschäftigung nur erfolgt, sofern dies möglich ist und damit bereits zum Ausdruck bringt, dass kein entsprechender Anspruch besteht. Zum anderen folgt dies auch aus der Systematik der Verordnung. Die Vorinstanz ging sodann ebenfalls zutreffend davon aus, eine solche Weiterbeschäftigungspflicht würde zu weit in die Organisationsfreiheit der Ämter und Behörden eingreifen. Im Übrigen ging auch der Beschwerdeführer selbst davon aus, dass es keinen allgemeinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung gibt, sondern lediglich eine Einzelfallprüfung vorzunehmen sei. Im Ergebnis ergibt die Auslegung des zum Entscheidzeitpunkt relevanten § 30 Abs. 1 RSV, dass kein Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung besteht. 4.3.2 Betreffend die Frage der Möglichkeit der Weiterbeschäftigung überzeugen die Ausführungen des verfahrensbeteiligten Amtes im Rekursverfahren, wonach aufgrund der Anforderungen an die Qualität der Serviceleistungen und der Kostenerwägungen betreffend Anstellungsprozess und Aus- bzw. Weiterbildungen sowie aufgrund etwaig erhöhter Fluktuation und geringerer Nachfrage an Teilzeitstellen (...) Teilzeitstellen (...) grundsätzlich nicht vorgesehen seien. Auch die angeführten, vergleichsweise geringen zur Verfügung stehenden Stellenprozente von 380% lassen diese Argumentation nachvollziehbar erscheinen. Ein explizierter Nachweis, dass keine Teilzeitmitarbeitende gefunden werden können, wie der Beschwerdeführer forderte, ist hingegen nicht erforderlich. Es genügt, dass das verfahrensbeteiligte Amt nach Prüfung der betrieblichen Umstände mit nachvollziehbarer Begründung darlegt, dass Teilzeitbeschäftigungen den jeweiligen Anforderungen an die Stelle nicht hinreichend gerecht werden. Das verfahrensbeteiligte Amt setzte sich mit den betrieblichen Möglichkeiten auseinander und prüfte eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers, was bereits mit Schreiben vom 19. Januar 2018 angekündigt wurde und sodann im Entscheid vom 14. November 2018 mit dem Verweis auf betriebliche Gründe erfolgte. Nichts ableiten kann der Beschwerdeführer auch aus der Anpassung von § 30 Abs. 1 RSV per 1. Januar 2020. Gemäss dem Willen des Verordnungsgebers, welcher aus den vom verfahrensbeteiligten Amt zitierten Erläuterungen des Regierungsratsbeschlusses Nr. 891 vom 19. November 2019 hervorgeht, wurde mit der Ergänzung von § 30 Abs. 1 RSV beabsichtigt, die bisherige Praxis in der Verordnung zu verankern, um Rechtssicherheit zu schaffen. Im Ergebnis ist daher der Entscheid des verfahrensbeteiligten Amtes nicht zu beanstanden und der Entscheid der Vorinstanz zu bestätigen. Entscheid des Verwaltungsgerichts VG.2019.136/E vom 12. Februar 2020 Das Bundesgericht hat eine dagegen erhobene Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten mit Urteil 8C\_325/2020 vom 30. September 2020 abgewiesen. × JavaScript errors detected Please note, these errors can depend on your browser setup. If this problem persists, please contact our support. Contact Support Close

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.