

Est rejeté le recours contre le licenciement d'un collaborateur qui n'avait plus sa pleine capacité de travail et avait épuisé la durée de maintien de sa relation d'emploi.

Besetzung

Bundesrichter Maillard, Präsident,  
Bundesrichter Wirthlin, Abrecht,  
Gerichtsschreiberin Riedi Hunold.

Verfahrensbeteiligte

A.,  
vertreten durch Rechtsanwältin Kerstin Friedrich,  
Beschwerdeführer,

gegen

Amt für Informatik, Im Roos 6, 8570 Weinfelden, vertreten durch das Departement für Inneres und Volkswirtschaft des Kantons Thurgau, Rechtsdienst, Verwaltungsgebäude, Promenadenstrasse 8, 8500 Frauenfeld,  
Beschwerdegegner.

Gegenstand

Öffentliches Personalrecht (Beendigung; Entschädigung),

Beschwerde gegen den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Thurgau vom 12. Februar 2020 (VG.2019.136/E).

Sachverhalt:

A.

A., geboren 1962, war ab 22. Juni 2009 beim Amt für Informatik des Kantons Thurgau (Afl) als Mitarbeiter zu einem 100 %-Pensum angestellt. Seit 10. September 2016 war er unfall- oder krankheitsbedingt zwischen 40 und 100 % arbeitsunfähig. Mit Schreiben vom 19. Januar 2018 informierte ihn das Afl, dass er während des zweiten Jahres seiner andauernden Arbeitsunfähigkeit noch Anspruch auf 80 % des Lohnes habe und das Dienstverhältnis auf das Ende des zweiten Jahres der Lohnfortzahlung aufgehoben werde, sofern eine Weiterbeschäftigung bei teilweiser Arbeitsfähigkeit nicht möglich sei. Am 14. November 2018 teilte ihm das Afl mit, das Dienstverhältnis ende per 31. Januar 2019, da der Lohnfortzahlungsanspruch ausgeschöpft und eine Weiterbeschäftigung nicht möglich sei. Das von A. dagegen erhobene Rechtsmittel wies die Personalrekurskommission am 1. März 2019 ab.

B.

Das Verwaltungsgericht des Kantons Thurgau wies die dagegen erhobene Beschwerde mit Entscheid vom 12. Februar 2020 ab.

C.

A. lässt Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten führen mit dem Antrag, es seien der vorinstanzliche Entscheid aufzuheben und der Entscheid vom 14. November 2018 dahingehend zu ändern, als damit das Dienstverhältnis nur im Umfang der Arbeitsunfähigkeit von 50 % per 31. Januar 2019 als beendet erklärt werde, das Arbeitsverhältnis im Umfang der Arbeitsfähigkeit von 50 % aber über den 31. Januar 2019 hinaus weiter bestehe. Eventualiter sei der vorinstanzliche Entscheid aufzuheben und es sei festzustellen, dass der Entscheid vom 14. November 2018 betreffend Austritt im Umfang von 50 % missbräuchlich resp. ungerechtfertigt und ihm eine Entschädigung von Fr. 19'375.65 zuzusprechen sei. Subeventualiter sei der vorinstanzliche Entscheid aufzuheben und die Sache an die Vorinstanz zu neuer Beurteilung zurückzuweisen.

Die Vorinstanz und das Afl, vertreten durch das Departement für Inneres und Volkswirtschaft, schliessen auf Abweisung der Beschwerde.

Erwägungen:

1.

Die Sachurteilsvoraussetzungen sind erfüllt, da die Beschwerde unter Einhaltung der gesetzlichen Frist (Art. 100 Abs. 1 BGG) und Form (Art. 42 BGG) von einer durch die Entscheidung besonders berührten Partei mit einem schutzwürdigen Interesse an deren Aufhebung oder Änderung (Art. 89 Abs. 1 BGG) eingereicht wurde und sich das Rechtsmittel gegen einen von einer letzten kantonalen Instanz (Art. 86 Abs. 1 lit. d BGG) gefällten Endentscheid (Art. 90 BGG) in einer Angelegenheit des öffentlichen Rechts (Art. 82 lit. a BGG) richtet, keine der in Art. 83 BGG erwähnten Ausnahmen greift und angesichts der beantragten Weiterbeschäftigung resp. Entschädigung auch der Streitwert von Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG erfüllt ist.

2.

2.1. Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 und 96 BGG erhoben werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es ist folglich weder an die in der Beschwerde geltend gemachten Argumente noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden; es kann eine Beschwerde aus einem anderen als dem angerufenen Grund gutheissen und es kann sie mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen. Immerhin prüft das Bundesgericht, unter Berücksichtigung der allgemeinen Pflicht zur Begründung der Beschwerde (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG), grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind (BGE 141 V 234 E. 1 S. 236 mit Hinweisen). Rechtsfragen überprüft das Bundesgericht mit voller Kognition (Art. 95 BGG; BGE 141 V 234 E. 2 S. 236). Die Anwendung von kantonalem Recht prüft es hingegen - abgesehen von den Fällen gemäss Art. 95 lit c-e BGG - nur auf Bundesrechtsverletzungen, namentlich auf Willkür, hin (BGE 141 I 36 E. 1.3 S. 41; 138 I 143 E. 2 S. 150). In Bezug auf die Verletzung von Grundrechten und von kantonalem Recht gilt eine qualifizierte Rüge- und Substanziierungspflicht (Art. 106 Abs. 2 BGG; BGE 142 I 99 E. 1.7.2 S. 106; 139 I 229 E. 2.2 S. 232).

2.2. Das Bundesgericht kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG). Überdies muss die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein (Art. 97 Abs. 1 BGG). Neue Tatsachen und Beweismittel dürfen nur so weit vorgebracht werden, als erst der Entscheid der Vorinstanz dazu Anlass gibt (Art. 99 Abs. 1 BGG). Eine Sachverhaltsfeststellung ist nicht schon dann offensichtlich unrichtig, wenn sich Zweifel anmelden, sondern erst, wenn sie eindeutig und augenfällig unzutreffend ist. Es liegt noch keine offensichtliche Unrichtigkeit vor, nur weil eine andere Lösung ebenfalls in Betracht fällt, selbst wenn diese als die plausiblere erscheint. Diese Grundsätze gelten auch in Bezug auf die konkrete

Beweiswürdigung; in diese greift das Bundesgericht auf Beschwerde hin nur bei Willkür ein, insbesondere wenn die Vorinstanz offensichtlich unhaltbare Schlüsse zieht, erhebliche Beweise übersieht oder solche grundlos ausser Acht lässt. Solche Mängel sind in der Beschwerde aufgrund des strengen Rügeprinzips klar und detailliert aufzuzeigen. Auf ungenügend begründete Rügen oder bloss allgemein gehaltene appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid tritt das Bundesgericht nicht ein (BGE 144 V 50 E. 4.2 S. 53 mit Hinweisen).

2.3. Eine willkürliche Anwendung kantonalen Rechts liegt vor, wenn der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch dessen Ergebnis unhaltbar ist. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar als zutreffender erscheinen mag, genügt nicht (BGE 141 I 70 E. 2.2 S. 72 mit Hinweisen).

3.

Streitig ist, ob das Dienstverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und dem Afl per 31. Januar 2019 beendet worden ist oder im Umfang von 50 % andauert resp. dem Beschwerdeführer infolge missbräuchlicher Beendigung eine Entschädigung zusteht.

4.

Die Vorinstanz erwog, § 17 der Verordnung des Regierungsrates des Kantons Thurgau vom 9. Dezember 2003 über die Rechtsstellung des Staatspersonals (RSV; RB 177.112) regle diverse Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, darunter Ziff. 4, wonach das Dienstverhältnis "mit Ablauf der maximalen Lohnfortzahlung" ende, und Ziff. 1, wonach die Kündigung ein weiterer möglicher Grund für die Beendigung sei. Die Systematik spreche dagegen, dass bei Ablauf der maximalen Lohnfortzahlungspflicht eine Kündigung erforderlich sei. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall bestehe nach § 20 der Verordnung des Grossen Rates des Kantons Thurgau vom 18. November 1998 über die Besoldung des Staatspersonals (BesVO; RB 177.22) ein Leistungsanspruch von 100 % in den ersten zwölf Monaten und von 80 % in den anschliessenden 12 Monaten; die Lohnfortzahlung erfolge somit während maximal 24 Monaten. § 30 Abs. 1 RSV lege fest, dass das Dienstverhältnis bei voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit mit dem Erlöschen des maximalen Lohnfortzahlungsanspruchs ende, sofern eine Weiterbeschäftigung mit reduziertem Beschäftigungsgrad nicht möglich sei. Auch nach § 30 Abs. 1 RSV ende das Dienstverhältnis ohne Kündigung. Das Afl sei demnach nicht verpflichtet gewesen, eine Kündigung auszusprechen. Zu prüfen sei, ob ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung bestehe. Der im Zeitpunkt des Entscheids vom 14. November 2018 geltende § 30 Abs. 1 RSV halte fest, dass das Dienstverhältnis ende, sofern eine Weiterbeschäftigung mit reduziertem Beschäftigungsgrad nicht möglich sei. Das Afl führe aus, massgeblich für die Aufteilung der Stellen sei der Stellenplan, der für den Servicedesk 380 Stellenprozente vorsehe, die auf vier Mitarbeiter verteilt seien. Es gebe viele Gründe für die Aufteilung auf drei volle und eine 80 % Stelle, unter anderem die Gewährleistung eines reibungslosen Kundensupports und eines lückenlosen Pikettdienstes. Weitere Argumente seien ein erhöhtes Fluktuationsrisiko, Kosten für die Einarbeitung und Weiterbildung sowie die angestrebte Kontinuität. Das kantonale Gericht erwog weiter, wie die Personalrekurskommission zutreffend festhalte, bestehe kein Rechtsanspruch auf Weiterbeschäftigung und eine Weiterbeschäftigungspflicht greife zu sehr in die Organisationsfreiheit der Ämter und Behörden ein. Die vom Afl erwähnten Gründe gegen eine Weiterbeschäftigung würden überzeugen. Es genüge, wenn das Afl nach Prüfung der betrieblichen Umstände mit nachvollziehbarer Begründung darlege, dass Teilzeitbeschäftigungen den Anforderungen an die Stelle nicht hinreichend gerecht würden. Dies habe das Afl gemacht, was bereits mit Schreiben vom 19. Januar 2018 angekündigt worden und mit Entscheid vom 14. November 2018 erfolgt sei. Aus der Neufassung des § 30 Abs. 1 RSV per 1. Januar 2020 könne der Beschwerdeführer nichts zu seinen Gunsten ableiten. Gemäss dem Willen des Verordnungsgebers habe mit dieser

Änderung zur Schaffung von Rechtssicherheit die bisherige Praxis in der Verordnung verankert werden sollen.

5.

5.1. Soweit der Beschwerdeführer geltend macht, die vorinstanzliche Beweiswürdigung sei willkürlich, weil auf seine Einwände nicht oder nur oberflächlich eingegangen worden sei, kann ihm nicht gefolgt werden. Denn die Behörde war nicht verpflichtet, auf sämtliche Vorbringen einzugehen, sondern es reicht unter dem Blickwinkel des Anspruchs auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV), dass sich ihrem Entscheid insgesamt die Überlegungen entnehmen lassen, von denen sie sich hat leiten lassen (BGE 136 I 184 E. 2.2.1 S. 188 und 229 E. 5.2 S. 236). Angesichts dieser verfassungsrechtlichen Anforderungen an die Begründung eines Entscheids war das Vorgehen der Vorinstanz nicht willkürlich, sondern bundesrechtskonform.

5.2. Weiter lässt der Beschwerdeführer sinngemäss geltend machen, die vom Afl angeführten Argumente, weshalb eine Weiterführung seiner Beschäftigung zu einem reduzierten Arbeitspensum nicht möglich sei, seien nicht stichhaltig.

Wie in E. 2 dargelegt, greift das Bundesgericht bei den vorinstanzlichen Sachverhaltsfeststellungen nur bei Willkür ein und prüft die Anwendung des kantonalen Rechts ebenfalls nur auf Willkür. Soweit der Beschwerdeführer bloss seine abweichende Ansicht zur vorinstanzlichen Beurteilung wiedergibt, vermag dies jedenfalls keine Willkür zu belegen. Die vom Afl vorgebrachten Gründe für eine Verteilung der insgesamt 380 Stellenprozente auf vier Personen sind denn auch sachlich und nachvollziehbar. Einerseits kann sich das Afl nicht wegen des Beschwerdeführers über den ihm vorgegebenen Stellenetat hinwegsetzen. Die Verteilung der Stellenprozente ist eine Frage der verfügbaren finanziellen Mittel im Verhältnis zu den damit zu erfüllenden Aufgaben. Es kann vom Afl nicht verlangt werden, dass es Stellenprozente intern verschiebt, um dem Beschwerdeführer eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen, was nur zu Lasten einer Anstellung in einem anderen Bereich möglich wäre. Andererseits ist es nachvollziehbar und überzeugend, dass die Sicherstellung eines durchgehenden Supports umso einfacher zu bewerkstelligen ist, je weniger Mitarbeiter und deren Absenzen zu berücksichtigen sind. Dasselbe gilt auch für die Einarbeitung und Weiterbildung der Mitarbeiter, was angesichts der sich beschleunigenden technischen Entwicklung insbesondere bei Angestellten des IT-Bereichs intensiver und kostspieliger ist. Schliesslich ist auch keine Willkür darin zu sehen, dass die Vorinstanz die Darlegung des betroffenen Amtes, es sei schwieriger, Teilzeitpensum zu besetzen, und diese würden zu einer höheren Fluktuation führen, nicht hinterfragt hatte. Denn selbst wenn bei einzelnen der genannten Punkte eine andere Ansicht vertretbar wäre, ist die Beurteilung der Vorinstanz im Ergebnis jedenfalls nicht willkürlich.

5.3. Daran vermag auch der Umstand, dass der Beschwerdeführer während der Dauer der gesetzlich vorgesehenen Lohnfortzahlungspflicht zu einem Teilzeitpensum gearbeitet hat, nichts zu ändern. Denn während dieser Zeit war das Afl verpflichtet, ihn auch teilzeitlich arbeiten zu lassen. Es ist jedoch nicht verpflichtet, dies über die maximale Lohnfortzahlungspflicht hinaus zu tun, sofern sachliche Gründe dagegen sprechen. Andernfalls bestünde bei einer Restarbeitsfähigkeit in jedem Fall eine Weiterbeschäftigungspflicht; damit würde aber die Bedingung "sofern es möglich ist" unterlaufen.

6.

Der Beschwerdeführer rügt schliesslich, die Vorinstanz habe kantonales Recht in willkürlicher Weise angewendet, da sie davon ausgehe, dass nach § 30 RSV kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung in einem reduzierten Arbeitspensum bestehe.

Die Frage, ob nach kantonalem Recht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht, kann offen bleiben. Denn selbst wenn ein solcher gegeben wäre, wäre er an die Voraussetzung geknüpft, dass eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Letzteres hat die Vorinstanz aber verneint, was weder willkürlich ist noch anderweitig gegen Bundesrecht verstösst (E. 5).

7.

Soweit der Beschwerdeführer eventualiter eine Entschädigung wegen ungerechtfertigter Kündigung verlangt, ist darauf nicht weiter einzugehen, da die Beendigung des Dienstverhältnisses per 31. Januar 2019 nicht zu beanstanden ist.

8.

Das Verfahren ist kostenpflichtig. Der unterliegende Beschwerdeführer hat die Gerichtskosten zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG). Das Afl hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung, da es im Rahmen seines amtlichen Wirkungskreises tätig war (Art. 68 Abs. 3 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 3000.- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Dieses Urteil wird den Parteien, dem Verwaltungsgericht des Kantons Thurgau und der Personalrekurskommission des Kantons Thurgau schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 30. September 2020

Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung  
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Maillard

Die Gerichtsschreiberin: Riedi Hunold