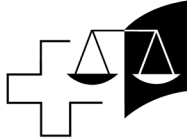


Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal



8C_347/2018

Urteil vom 17. September 2018

I. sozialrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Maillard, Präsident,
Bundesrichter Frésard, Wirthlin,
Gerichtsschreiber Hochuli.

Verfahrensbeteiligte

A. _____,
vertreten durch Rechtsanwalt Benno Lindegger,
Beschwerdeführer,

gegen

Kanton St. Gallen,
vertreten durch das Sicherheits- und Justizdepartement, Oberer Graben 32, 9001 St. Gallen,
Beschwerdegegner.

Gegenstand
Öffentliches Personalrecht (ordentliche Kündigung),

Beschwerde gegen den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons St. Gallen
vom 22. Februar 2018 (K 2015/7).

Sachverhalt:

A.
A. _____, geboren 1954, war ab 2003 im Dienst des Kantons St. Gallen (nachfolgend:
Arbeitgeber oder Beschwerdegegner) tätig. Die Ausbildung zum Fachmann für Justizvollzug
brach er zweimal ab, nämlich am 1. Juli 2006 nach nicht bestandener und nicht wiederholter
Zwischenprüfung sowie ein weiteres Mal nach Vorliegen einer ärztlichen Bestätigung vom
19. April 2010, wonach er "aus medizinischen Gründen im Moment an keiner zusätzlichen
Ausbildung (extern) teilnehmen" dürfe. Seit 2008 kam es zu längeren krankheitsbedingten
Arbeitsausfällen. Nach einem Aushilfeinsatz ab 1. November 2012 verlangte sein

Vorgesetzter anlässlich des Standortgesprächs vom 17. Dezember 2012 die sofortige Beendigung dieses Einsatzes per 21. Dezember 2012 wegen nicht ausreichender Leistungen. Am 7. Januar 2013 unterzeichneten A. _____ und der Kommandant eine Vereinbarung über die Weiterbeschäftigung. Als Personalentwicklungsmassnahme im Sinne einer "letzten Chance" wurde A. _____ eine einjährige Bewährungsfrist an einem neuen Einsatzort gewährt. Ab 7. Januar 2013 meldete sich A. _____ krankheitsbedingt zu 100 % arbeitsunfähig. Gemäss Mitteilung des Arbeitgebers war der Lohnfortzahlungsanspruch bei Krankheit am 14. November 2014 ausgeschöpft. In der Folge kündigte der Kanton St. Gallen, vertreten durch das Sicherheits- und Justizdepartement, das Arbeitsverhältnis am 18. November 2014 per 28. Februar 2015.

B.

Die dagegen erhobene Klage, womit A. _____ zur Hauptsache aus dem Arbeitsverhältnis unter dem Vorbehalt der Nachklage den Betrag von Fr. 191'823.40 nebst Zins zu 5 % ab 14. November 2014 forderte, hiess das Verwaltungsgericht des Kantons St. Gallen teilweise gut. Es sprach A. _____ zu Lasten des Arbeitgebers eine Lohnfortzahlung von brutto Fr. 4'961.65 nebst 5 % Verzugszins seit 28. Februar 2015 zu (Entscheid vom 22. Februar 2018).

C.

Mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten lässt A. _____ beantragen, der Beschwerdegegner sei unter Aufhebung des angefochtenen Entscheides zu verpflichten, ihm Fr. 36'148.80 zuzüglich 5 % Verzugszins ab 1. März 2015 zu bezahlen. Eventualiter sei die Sache zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

Die Akten des kantonalen Verfahrens wurden eingeholt. Ein Schriftenwechsel wird nicht durchgeführt.

Erwägungen:

1.

Die Beschwerde richtet sich gegen einen Endentscheid (Art. 90 BGG) einer letzten kantonalen Instanz, welcher nicht beim Bundesverwaltungsgericht anfechtbar ist (Art. 86 Abs. 1 lit. d BGG) und ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine Angelegenheit des öffentlichen Rechts betrifft (Art. 82 lit. a BGG). Der auf dem Gebiet öffentlich-rechtlicher Arbeitsverhältnisse zu beachtende Ausschlussgrund (Art. 83 lit. g BGG) kommt nicht zur Anwendung, da der zu beurteilende Streit um eine Kündigung und damit einhergehende finanzielle Forderungen vermögensrechtlicher Natur ist und die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- (Art. 85 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG) erreicht wird. Die übrigen Voraussetzungen für das Eintreten auf die Beschwerde sind ebenfalls erfüllt.

2.

2.1. Mit der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann namentlich die Verletzung von Bundesrecht (einschliesslich der verfassungsmässigen Rechte) gerügt werden. Die Verletzung von kantonalechtlichen Bestimmungen kann - vorbehältlich politische Rechte umschreibender Normen (Art. 95 lit. d BGG) - lediglich in Form der Verletzung von kantonalen verfassungsmässigen Rechten (Art. 95 lit. c BGG) oder für den Fall gerügt werden, dass damit gleichzeitig Bundesrecht oder Völkerrecht verletzt wird.

2.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat; es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz auf entsprechende Rüge hin oder von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Artikel 95 beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1, Art. 105 Abs. 1 und 2 BGG). Offensichtlich unrichtig bedeutet dabei willkürlich ([BGE 133 II 249](#) E. 1.2.2 S. 252). Sachverhaltsrügen unterliegen deshalb dem qualifizierten Rügeprinzip (Art. 106 Abs. 2 BGG). Dazu genügt es nicht, einen von den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz abweichenden Sachverhalt zu behaupten oder die eigene Beweiswürdigung zu erläutern ([BGE 137 II 353](#) E. 5.1 S. 356). Dass die von der Vorinstanz gezogenen Schlüsse nicht mit der Darstellung der beschwerdeführenden Partei übereinstimmen, belegt keine Willkür. Auf ungenügend begründete Rügen oder bloss allgemein gehaltene appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid geht das Bundesgericht nicht ein ([BGE 141 IV 249](#) E. 1.3.1 S. 253; [140 III 264](#) E. 2.3 S. 266 mit Hinweisen).

3.

3.1. Vor Bundesgericht steht fest und ist unbestritten, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer rechtswirksam per 28. Februar 2015 aufgelöst hat. Mit Kündigungsschreiben vom 18. November 2014 hielt der Beschwerdegegner fest, aufgrund des Ablaufs der Lohnfortzahlung bei Krankheit müsse das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist per 28. Februar 2015 aufgelöst werden.

3.2. Strittig bleibt einzig, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzte, indem sie dem Beschwerdeführer - nur, aber immerhin - den Anspruch auf eine zusätzliche Lohnfortzahlung wegen Krankheit im Umfang von 17 Tagen, davon 2 zu 100 % und 15 zu 80 %, entsprechend eines Bruttolohnes von insgesamt Fr. 4'961.65 nebst 5 % Verzugszins ab 28. Februar 2015 zugesprochen hat.

3.3. Der angefochtene Entscheid stützt sich auf das Personalgesetz des Kantons St. Gallen vom 25. Januar 2011 (PersG/SG; SGS 143.1). Nach Art. 47 Abs. 1 PersG/SG dauert die Lohnfortzahlung bei Krankheit 24 Monate innert dreier Jahre. Sie beträgt während der ersten 12 Monate 100 % und anschliessend 80 % des Lohnes (Art. 47 Abs. 2 PersG/SG).

4.

4.1. Das kantonale Gericht hat nach sorgfältiger und überzeugender Beweiswürdigung zutreffend erkannt, dass der Beschwerdeführer ab 7. Januar 2013 wegen Krankheit zu 100 % arbeitsunfähig war. Nach dem einmonatigen stationären Aufenthalt in der Klinik B. _____ bis zum 4. Januar 2014 habe er vom 6. Januar bis 31. Mai 2014 gemäss ärztlichem Attest an höchstens zwei Tagen pro Woche (40 %) einen "therapeutischen Arbeitsversuch" unter Beachtung weiterer Einschränkungen in leistungsmässiger Hinsicht absolviert. Schon die Formulierung des ärztlichen Zeugnisses lasse nicht den Schluss auf eine 40%ige Arbeitsfähigkeit zu. Auch unter Berücksichtigung der tatsächlichen Umstände sei keine verwertbare Arbeitsleistung im Sinne eines prozentualen Teilpensums der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung feststellbar gewesen. Dementsprechend habe ihn sein behandelnder Arzt auch ab 1. Juni 2014 wieder voll arbeitsunfähig geschrieben. Die während der Dauer des therapeutischen Arbeitsversuchs entrichtete Entschädigung sei daher vollumfänglich als Lohnfortzahlung im Sinne von Art. 47 PersG/SG zu qualifizieren. Bei korrekter Ermittlung des Lohnfortzahlungsanspruchs nach Art. 47 Abs. 1 PersG/SG ende dieser - entgegen dem Beklagten und nunmehrigen Beschwerdegegner - nicht am 14.

November 2014. Werde die Dreijahresfrist dieser Bestimmung zutreffend als dynamische Rahmenfrist verstanden, verlängere sich die Lohnfortzahlung um insgesamt 17 Tage, 2 davon zu 100 % und 15 zu 80 %, weshalb die Lohnfortzahlung bei 22 Arbeitstagen pro Monat erst am 5. Dezember 2014 ende. Mit in allen Teilen überzeugender Begründung legte die Vorinstanz dar, dass die Kündigung vom 18. November 2014 demnach zwar während der Dauer des Lohnfortzahlungsanspruchs erfolgt sei. Trotzdem bleibe die Kündigung auch mit Blick auf Art. 25 Abs. 1 PersG/SG per 28. Februar 2015 rechtswirksam.

4.2. Was der Beschwerdeführer gegen den angefochtenen Entscheid vorbringt, ist offensichtlich unbegründet.

4.2.1. Vorweg wiederholt er seinen vorinstanzlichen Standpunkt, vom 6. Januar bis zum 31. Mai 2014 als Gefangenenbetreuer 40 % seines üblichen, vertraglich geschuldeten Vollzeit-Arbeitspensums erfüllt und damit eine 40%ige Arbeitsfähigkeit verwertet zu haben. Er zeigt jedoch nicht auf, inwiefern die Vorinstanz bei der Beweiswürdigung Bundesrecht verletzt und offensichtlich unrichtig festgestellt habe, dass er im fraglichen Zeitraum voll arbeitsunfähig blieb. Zu behaupten, die vorinstanzliche Tatsachenfeststellung sei aktenwidrig, genügt nicht (vgl. E. 2.2 hievor). Denn den angerufenen Belegstellen ist auch nicht ansatzweise zu entnehmen, der Beschwerdeführer habe im fraglichen Zeitraum eine 40%ige Arbeitsfähigkeit verwertet. Von einer Verletzung des Willkürverbots (Art. 9 BV) kann keine Rede sein.

4.2.2. Sodann hält der Beschwerdeführer auch an seiner ebenfalls bereits im kantonalen Verfahren vertretenen Auffassung fest, wonach er per 1. Juni 2014 vom Beschwerdegegner freigestellt worden sei. Deshalb seien ab diesem Zeitpunkt keine Krankheitstage mehr angefallen. Er habe folglich Anspruch auf den vollen Lohn im Umfang der Differenz zum Lohnfortzahlungsanspruch vom 1. Juni bis 14. November 2014 sowie des vollen Lohnes vom 15. November 2014 bis 28. Februar 2015. Der Beschwerdeführer legt jedoch nicht dar und es ist nicht ersichtlich, inwiefern das kantonale Gericht Bundesrecht verletzte, indem es feststellte, der therapeutische Arbeitsversuch sei per 31. Mai 2014 wegen anhaltender voller Arbeitsunfähigkeit abgebrochen worden. Der Gesundheitszustand des Beschwerdeführers sei das ausschlaggebende Kriterium für die Lohnfortzahlung auch ab 1. Juni 2014 gewesen. Dass der Beklagte und nunmehrige Beschwerdegegner zeitweise eine Freistellung erwogen habe, ändere nichts daran. Der Beschwerdeführer behauptet auch diesbezüglich Aktenwidrigkeit, ohne aufzuzeigen, weshalb sich die vorinstanzliche Sachverhaltsfeststellung als offensichtlich unrichtig erweise. Eine Beweiswürdigung ist nicht bereits dann offensichtlich unrichtig, wenn eine andere Lösung ebenfalls vertretbar erscheint oder gar vorzuziehen wäre, sondern erst dann, wenn der Entscheid - im Ergebnis - offensichtlich unhaltbar ist, zur tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht oder auf einem offenkundigen Fehler beruht ([BGE 144 I 28](#) E. 2.4 S. 31 mit Hinweisen). Dafür fehlen Anhaltspunkte.

5.

Da die Beschwerde offensichtlich unbegründet ist, wird sie im Verfahren nach Art. 109 Abs. 2 lit. a BGG, namentlich ohne Durchführung eines Schriftenwechsels und unter Verweis auf die vorinstanzlichen Erwägungen (Art. 109 Abs. 3 BGG), erledigt.

6.

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend hat der Beschwerdeführer die Gerichtskosten zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 2'000.- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Verwaltungsgericht des Kantons St. Gallen schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 17. September 2018

Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Maillard

Der Gerichtsschreiber: Hochuli