

PRK Fall Nr. 87: Kündigung des Arbeitsverhältnisses und Abfindung

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprobleme	Welche Themen betrifft dieser Entscheid?	S. 1
Sachverhalt	Kurze Schilderung der Geschehnisse	S. 1
Rechtliche Erwägungen	Begründung des Verwaltungsgerichts	S. 3
Urteil u. Rechtskraft	Urteil des Verwaltungsgerichts	S. 7
Schlussfolgerungen d. ZPD	Lehren, welche aus dem Entscheid gezogen werden können	S. 8
Relevante Rechtsnormen	Auf welche Rechtsnormen stützt sich dieser Entscheid?	S. 8

I. Rechtsprobleme

1. Gelangt die Sperrfristregelung (§ 37 PG) zur Anwendung, wenn nur für einen Arbeitsplatz eine 100% Arbeitsunfähigkeit, jedoch für alle anderen Arbeitsplätze eine volle Arbeitsfähigkeit besteht? (E. 3)
2. Darf bei der Berechnung der Abfindung die Zeit, während welcher die Rekurrentin unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert war, in Abzug gebracht werden? (E. 5a)
3. Wie berechnet sich der variable Teil einer Abfindung (§ 36 Abs. 1 lit. a) PG)? (E. 5b)
4. Hat der Arbeitgeber bei Krankheit der Mitarbeiterin eine Pflicht (analog § 30 Abs. 2 lit. b PG), eine neue Stelle für diesen zu suchen? (E. 6)

II. Sachverhalt

1. Seit dem 1. Juli 1990 ist A. zu 100 Prozent im Departement D. angestellt, zunächst als Sachbearbeiterin, seit 1. Oktober 1991 als Abteilungsleiterin. Per 1. Januar 2008 erfolgte einerseits eine Neubewertung der K.-funktion durch den Regierungsrat, was zu einer tieferen Einreihung der Funktion führte, andererseits resultierte aus einer parallel dazu durchgeführten Reorganisation eine Reduktion der Abteilungen von fünf auf drei. Damit ging eine Reduktion der Abteilungsleitungs-funktionen einher, unter anderen war diejenige der Rekurrentin betroffen.

- 2.** Am 6. November 2007 wurde der Rekurrentin die reorganisationsbedingte Versetzung mitgeteilt. Der Rekurrentin wurde eine Sachbearbeiterfunktion in einer der drei verbleibenden Abteilungen unter Wahrung des frankenmässigen Lohnbesitzstandes angeboten. Die Rekurrentin wies diese Funktion als nicht zumutbares Stellenangebot ab. Seit diesem Tag ist sie gemäss Arztbericht des vertrauensärztlichen Dienstes zu 100 Prozent arbeitsunfähig. Gemäss Bericht habe sich der Gesundheitszustand der Rekurrentin deutlich gebessert, eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz sei aber unrealistisch. An einem anderen Arbeitsplatz bestehe eine volle Arbeitsfähigkeit. Mit Schreiben vom 17. Juli 2008 wurde die Rekurrentin, vertreten durch lic. iur. C., Advokat, darüber in Kenntnis gesetzt, dass die Bemühungen um eine Versetzung innerhalb der Kantonsverwaltung zu keinem Ergebnis geführt haben und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Arbeitsverhinderung beabsichtigt werde. Ebenfalls mitgeteilt wurde, dass eine Abfindung in Höhe von Fr. 27'731.65 ausbezahlt würde. Die Rekurrentin erhielt die Möglichkeit zur Stellungnahme.
- 3.** Mit Verfügung vom 22. August 2008 wurde das Arbeitsverhältnis mit A. vom Departement D. gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. a des Personalgesetzes (PG) aufgrund teilweiser oder vollständiger Arbeitsverhinderung beendet.
- 4.** Mit Schreiben vom 1. September 2008 erhob der Rechtsvertreter der Rekurrentin gegen die Verfügung vom 22. August 2008 Rekurs und beantragte unter o/e-Kostenfolge, die Verfügung sei vollumfänglich abzuweisen und es sei festzustellen, die ordentliche Kündigung sei nichtig, eventualiter unzulässig und die Festsetzung einer Abfindung gegenstandslos. Eventualiter sei für den Fall, dass die Verfügung nicht aufgehoben und die Kündigung als zulässig angesehen werde, die Abfindung auf 60 Prozent eines Jahresgehaltes festzusetzen. Mit Schreiben vom 15. September 2008 ersuchte der Rechtsvertreter um Zulassung der anwaltlichen Vertretung.
- 5.** Mit Verfügung der Personalrekurskommission (PRK) vom 18. September 2008 wurde die anwaltliche Vertretung bewilligt.
- 6.** Mit Schreiben vom 22. September 2008 wurde die Rekursbegründung eingereicht.
- 7.** Auf entsprechendes Gesuch hin verfügte die PRK am 1. Dezember 2008 aufgrund von Vergleichsverhandlung zwischen den Parteien die Sistierung des Rekursverfahrens bis 31. Dezember 2008.
- 8.** Nach erfolglosen Vergleichsverhandlungen reichte das Departement D. mit Schreiben vom 23. Dezember 2008 seine Stellungnahme ein mit dem Antrag, der Rekurs sei unter o/e-Kostenfolge vollumfänglich abzuweisen. Mit Verfügung der PRK vom 12. Januar 2009 wurde der Schriftenwechsel geschlossen.
- 9.** In der Verhandlung der Personalrekurskommission vom 4. Februar 2009 sind die Rekurrentin, ihr Rechtsvertreter und D. (Leiter der Abteilung) als Vertreter der Anstellungsbehörde in Begleitung von E. (Personalleiter Departements D.), zu Wort gekommen.

Für die Einzelheiten der Parteistandpunkte wird, soweit sie für den vorliegenden Entscheid wesentlich sind, auf die nachfolgenden Erwägungen verwiesen.

III. Rechtliche Erwägungen

1.

[...]

2. Gemäss PG kann die Anstellungsbehörde ein Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung oder durch eine fristlose Auflösung beenden. Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat unter Berücksichtigung der in § 28 PG festgelegten Kündigungsfristen zu erfolgen. Zudem müssen die in § 30 PG festgelegten Kündigungsvoraussetzungen erfüllt sein, namentlich muss bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit ein in § 30 Abs. 2 PG genannter Kündigungsgrund vorliegen.

Das Departement D. hat die Kündigung mit der vollständigen Arbeitsverhinderung der Rekurrentin begründet, da diese seit 6. November 2007 vollständig arbeitsunfähig sei.

Gemäss Bericht des Vertrauensärztlichen Dienstes vom 30. Mai 2008 ist die Rekurrentin seit dem 6. November 2007 aufgrund einer Konfliktsituation am Arbeitsplatz psychisch erkrankt, wobei sich ihr Gesundheitszustand deutlich verbessert habe. Eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz werde als unrealistisch angesehen. Bezüglich eines anderen Arbeitsplatzes werde jedoch eine 100-prozentige Arbeitsfähigkeit attestiert. Dieser Bericht wird von keiner Partei bestritten. Es ist somit zu prüfen, ob die Sperrfristregelung zur Anwendung gelangt, wenn die Rekurrentin gemäss Arztbericht an einem anderen Arbeitsplatz voll arbeitsfähig ist.

3. Gemäss § 37 PG gilt im Falle der Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall eine Sperrfrist von 365 Tagen. Des Weiteren hält § 37 PG fest, dass im Übrigen die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) über die Kündigung zur Unzeit nach Ablauf der Probezeit sinngemäss Anwendung finden. Im OR wird die Kündigung zur Unzeit in Art. 336c Abs. 1 lit. b geregelt. Danach darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab dem zweiten bis und mit dem fünften Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen.

Zur Frage, ob bei jeder Erkrankung unabhängig von deren Schwere bzw. Ausmass die Sperrfrist zur Anwendung gelangt, enthält weder das PG noch der dazugehörige Ratschlag Ausführungen.

Die Sperrfrist bei Krankheit und Unfall wird damit begründet, dass die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bei vernünftiger Betrachtungsweise seine Neuanstellung wegen der Ungewissheit über Dauer und Mass der Arbeitsunfähigkeit als unwahrscheinlich erscheinen lasse. Wenn eine gesundheitliche Störung diesen

Effekt klarerweise nicht hat, soll gemäss Lehre auch die Sperrfrist nicht spielen (Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6. Auflage, N 8 zu Art. 336c mit weiteren Verweisen). Die Bestimmung von Art. 336c OR ist bei Krankheit nur dann nicht anwendbar, wenn sich die gesundheitliche Beeinträchtigung als so unbedeutend erweist, dass sie die Annahme einer neuen Anstellung in keiner Weise zu hindern vermag (Rehbinder/Portmann, Basler Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, Obligationenrecht I Art. 1-529 OR, 3. Auflage, N 6 zu Art. 336c; in diesem Sinne auch: Berner Kommentar zum Obligationenrecht, Manfred Rehbinder, Art. 336c N 3, Zürcher Kommentar zum Obligationenrecht, Adrian Staehelin/Frank Vischer, Art. 336c N 8).

Der Rechtsvertreter der Rekurrentin macht geltend, die Kündigung sei aufgrund der Sperrfrist gemäss § 37 PG unzulässig und widerrechtlich. Die Arbeitsfähigkeit sei stets bezogen auf die aktuelle Beschäftigung zu prüfen. Entscheidend sei, ob die vertraglich geschuldete Leistung nicht erbracht werden könne. Die Tatsache, dass die Mitarbeiterin allenfalls bezogen auf eine andere Stelle oder eine andere Tätigkeit arbeitsfähig sei, müsse ausser Betracht bleiben, ansonsten der soziale Schutz, welcher die Sperrfrist anstrebt, illusorisch würde. Es gehe nämlich nicht nur darum, dass die Mitarbeiterin auf das Ende der Kündigungsfrist eine neue Stelle finde, sondern auch darum, krank sein zu dürfen.

Die Anstellungsbehörde wendet dazu ein, die Arbeitsunfähigkeit betreffe nur die eigene Stelle bzw. eine Stelle im Departement D. Für alle anderen Stellen liege eine volle Arbeitsfähigkeit vor. Insofern bestehe keine Ungewissheit über das Mass und die Dauer der Arbeitsunfähigkeit, da die Rekurrentin ausserhalb des Departements D. in der öffentlichen Verwaltung sowie der Privatwirtschaft jederzeit eine neue Stelle antreten könne. Es liege somit ein Fall vor, bei welchem die Sperrfrist gemäss § 37 PG nicht zur Anwendung gelange.

Unbestritten ist, dass der Rekurrentin an einem anderen Arbeitsplatz eine 100-prozentige Arbeitsfähigkeit attestiert wird. Es ist den Ausführungen der Anstellungsbehörde zuzustimmen, wonach Dauer und Mass der Arbeitsunfähigkeit an einem anderen Arbeitsplatz für die Rekurrentin somit nicht ungewiss sind, wird doch explizit festgehalten, für eine andere Stelle liege volle Arbeitsfähigkeit vor. Somit sollte die Arbeitsunfähigkeit der Rekurrentin einer Neuanstellung nicht im Wege stehen, ist sie doch gerade auf den jetzigen Arbeitsplatz beschränkt. Insofern ist ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung – der herrschenden Lehre folgend - unbedeutend. Aus diesen Gründen kann der Schutzgedanke der Kündigung zur Unzeit hier nicht Platz greifen. Die Kündigung erfolgte somit nicht zur Unzeit. Die PRK hat diese Meinung bereits in ihrem Entscheid vom 17. November 2005 vertreten. Sie hat keinen begründeten Anlass von dieser Praxis abzuweichen. Dabei darf auch nicht unbeachtet bleiben, dass beim Arbeitgeber Basel-Stadt im Vergleich zum Privatrecht die Sperrfrist von 365 Tagen sehr lang ist. Der Gesetzgeber hat sich für diese lange Sperrfrist entschieden, damit im Falle einer Invalidität der entsprechende Entscheid der Pensionskasse noch während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ergehen kann (s. Ratschlag und Entwurf zum PG, Nr. 8941). Auch unter Berücksichtigung des Willens des Gesetzgebers liegt daher kein Fall vor, bei dem die Sperrfrist zur Anwendung gelangt.

4. Der Rechtsvertreter machte in seinem Gesuch um Zulassung der anwaltlichen Vertretung sowie anlässlich der Verhandlung weiter geltend, die Rekurrentin sei

gemäss Arztbericht aufgrund Mobbing krank, es hätten in ihrem Arbeitsumfeld unhaltbare Zustände geherrscht.

Im ärztlichen Bericht vom 30. Mai 2008 wird unter Ziff. 2.1 aber lediglich festgehalten, laut Explorandin habe eine Konfliktsituation am Arbeitsplatz zur psychischen Erkrankung geführt. Die untersuchende Ärztin hat bezüglich der Ursache der Krankheit nur die Wahrnehmung der Patientin festgehalten und keine eigene objektive Feststellung abgegeben. Der Arztbericht ist somit nicht beweisbildend (Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6. Auflage, N 12 zu Art. 324a/b). Zudem ist eine Konfliktsituation am Arbeitsplatz nicht notwendigerweise mit Mobbing gleichzustellen.

Mobbing ist nach einer vom Bundesgericht verwendeten Definition ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (BGE, 22. April 2005, 2A.312/2004, E. 6.2; ferner BGE, 4. April 2003, 2C.2/2000, E. 2.3; Christiane Brunner/Jean-Michel Bühler/Jean-Bernard Waeber/Christian Bruchez, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, 3. A., Basel etc. 2005, S. 120; Geiser, S. 431; Margrith Bigler-Eggenberger in: Margrith Bigler-Eggenberger/Claudia Kaufmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Basel/Frankfurt a. M. 1997, Art. 5 Rz. 39; Denis Humbert, Mobbing und dessen Bedeutung für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber, in TREX [Der Treuhandexperte] 2004, S. 80; VGr, 10. Juli 2002, ZBI 2003, S. 185 ff., E. 6d/cc, S. 206 f.).

Die Rekurrentin schilderte anlässlich der Verhandlung, sie habe eine überlastete Abteilung geführt. Ihr Vorgesetzter, F., habe ihr täglich E-Mails geschickt mit der Forderung, Aufgaben innerhalb unmöglicher Zeit zu erledigen. Man habe sie von Sitzungen aus- und dafür eine andere Mitarbeiterin eingeladen. Die Einladung zum Mitarbeitergespräch habe sie 24 Stunden vorher erhalten. Aus einem Kurs wisse sie jedoch, dass diese 14 Tage vorher erfolgen müsse, um sich auf das Gespräch vorbereiten zu können. Dieses Verhalten habe im Januar 2008 begonnen und sich bis zum 6. November 2008 hingezogen. D. konnte anlässlich der Verhandlung nichts dazu äussern, da er im Zeitraum dieser Vorwürfe nicht im Departement D. arbeitete. Er betonte, die Kündigung sei aufgrund der Reorganisation erfolgt und gestützt auf die Akten liege kein Mobbing vor. Die Rekurrentin hat ihre Vorbringen weder durch das Einreichen von entsprechenden Beweisen noch durch den Antrag um Zeugenbefragungen unterstützt. Der Vorwurf des Mobbings lässt sich somit nicht erhärten.

5. Nach § 36 Abs. 1 lit. a) PG hat die Anstellungsbehörde im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen Verhinderung an der Aufgabenerfüllung gemäss § 30 Abs. 2 lit. a) PG eine Abfindung festzusetzen. Die Abfindung wird von der Anstellungsbehörde nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Dabei ist dem Alter, der Dienstzeit und den persönlichen Verhältnissen angemessen Rechnung zu tragen (vgl. § 16 der Verordnung zum Personalgesetz). Der Regierungsrat hat mit Beschluss Nr. 04/02/22 vom 13. Januar 2004 zur Bemessung der Abfindung nach § 36 Abs. 1 PG eine Richttabelle erlassen. Die Richttabelle bestimmt nach Massgabe des Alters und der Anzahl Dienstjahre der betroffenen Person die Abfindungssumme zu 50% (fixer Teil). Maximal können sodann weitere 50% von der Anstellungsbehörde im Rahmen ihres Ermessens festgelegt werden (variabler Teil). Relevant sind hier die persönlichen Verhältnisse der von der

Kündigung betroffenen Person. Darunter fallen z.B. die Qualität der geleisteten Arbeit, der Einsatzwille, das Engagement, vorhandene Unterstützungspflichten, die Chancen auf dem Arbeitsmarkt, die finanziellen Verhältnisse etc.

5a. Die Anstellungsbehörde hat der Rekurrentin mit Verfügung vom 22. August 2008 eine Abfindung in Höhe von CHF 27'731.65 zugesprochen (fixer Teil).

Die Rekurrentin war im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses 46 Jahre alt und seit 23 Jahren und 10 Monaten beim Kanton Basel-Stadt beschäftigt.

Die Anstellungsbehörde hat einen Abzug der über einjährigen Krankheitsdauer (13 Monate) vorgenommen. Der Rechtsvertreter wendet ein, die Zeit, während welcher die Rekurrentin unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert war, könne nicht in Abzug gebracht werden. Gemäss Richttabelle berechnen ausserordentliche Umstände wie lange Krankheit zu Korrekturen, das heisst die gesamte Krankheitszeit kann von den Dienstjahren abgezogen werden. Somit resultiert eine Dienstzeit von 22 Jahren und 9 Monaten. Gestützt auf die Richttabelle hat die Rekurrentin somit – was den fixen Teil betrifft – einen Mindestanspruch auf 26.875 Prozent des massgebenden Bruttojahresgehaltes in Höhe von CHF 103'187.50, d. h. auf CHF 27'731.65. Die Berechnung des fixen Teils erfolgte somit korrekt.

5b. Die Anstellungsbehörde hat keinen variablen Teil ausbezahlt mit der Begründung, es lägen keine besonderen Verhältnisse vor. Die Rekurrentin habe mit ihrer Ausbildung, Erfahrung und ihrem Alter von Mitte 40 durchaus reelle Chancen im Arbeitsmarkt. Auch bestünden nach Wissen der Anstellungsbehörde weder besondere Unterstützungspflichten noch eine finanzielle Einschränkung.

Dem Rechtsvertreter der Rekurrentin erscheint es angemessen, im variablen Teil eine gleich hohe Abfindung wie im fixen Teil auszurichten, da die Rekurrentin an ihrer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit keinerlei Verschulden treffe.

Gemäss Entscheid des Verwaltungsgerichts vom 30. Januar 2008 i. S. M.K. (VGE vom 30. Januar 2008 (Verf.Nr. 649-2007)) ist zu beachten, dass im Rahmen einer Abgangsentschädigung nicht einfach gute Erbringung der geschuldeten Leistung von Bedeutung ist, sondern dass Zusatzkomponenten wie besonderes Fachwissen, Einsatzfreude, Engagement zum Tragen kommen sollen. Im Urteil vom 18. April 2008 i. S. F.J.G. (Verf.Nr. 623 und 624-2007) hat das Verwaltungsgericht hingegen erwähnt, der Rekursgegner habe gute Arbeit geleistet, und diese Leistung durch eine den fixen Teil übersteigende Abfindung honoriert. Hinsichtlich der Qualität der geleisteten Arbeit darf nach Anhörung der Anstellungsbehörde davon ausgegangen werden, dass die Rekurrentin ihre Arbeitsleistung mindestens in adäquater Weise erbracht hat, wäre sie sonst nicht befördert worden und hätte sie nicht während knapp zweier Jahrzehnte für das Departement D. gearbeitet; insofern kommt auch im variablen Teil der Dienstzeit eine gewisse Bedeutung zu. Zu berücksichtigen ist aber, dass im VGE vom 30. Januar 2008 festgehalten wurde, die Abfindung weise auch den Charakter einer Treueprämie auf, allerdings werde dieser Komponente damit Rechnung getragen, dass mit der Dienstzeit die Abfindungssumme proportional ansteigt, was in der ersten, durch die Tabelle bestimmten Tranche berücksichtigt wird.

Durch ihre langjährige Tätigkeit im Departement D. und ihrer Beförderung zur Leiterin einer Abteilung hat die Rekurrentin zudem grosse Erfahrung gewonnen und sich besonderes Fachwissen angeeignet, welche zu würdigen sind. Es trifft zu, dass die Rekurrentin nicht in einem für die Stellensuche sonderlich kritischen Alter steht. Betreffend die Chance auf dem Arbeitsmarkt hat aber die Anstellungsbehörde erwähnt, selbst bei einem grossen Arbeitgeber wie dem Kanton Basel-Stadt sei das Finden einer Stelle nicht ganz unproblematisch, habe sich die Rekurrentin spezialisiert und sei sie mit einer bestimmten Organisationseinheit vertraut. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Rekurrentin ihre Arbeitssuche in einer schlechten Wirtschaftslage weiterführen müssen wird (vgl. dazu VGE vom 30. Januar 2008, Erw. 5). Aus all diesen Gründen ist nicht ersichtlich, weshalb die Anstellungsbehörden diesen Umständen gar keine Rechnung trug. Vorliegend sind mehrere der in § 16 der Verordnung zum Personalgesetz erwähnten Kriterien für die Zusprechung einer über den fixen Teil einer Abfindung hinausgehenden Entschädigung erfüllt. Bei dieser Sachlage ist es somit angebracht, der Rekurrentin eine grosszügigere Abfindung auszurichten. Die PRK hat nun die Abfindung unter Berücksichtigung der Richttabelle (im variablen Teil) im Rahmen von einem bis zwölf Monatslöhnen (in Ausnahmefällen bis maximal 24 Monatslöhnen) neu festzulegen.

Die Ausschöpfung des flexiblen Teils rechtfertigt sich hier nicht, da die Rekurrentin nicht sämtliche Kriterien der Verordnung zum Personalgesetz erfüllt und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt durchaus intakt sind. Die PRK hat entschieden, die Abfindungssumme auf Fr. 42'000.-- zu erhöhen. Der zusätzlich zugesprochene Betrag beziffert sich auf Fr. 14'768.53. Dies entspricht nicht ganz zwei Monatslöhnen.

6. Der Rechtsvertreter macht schliesslich geltend, die Stellensuche durch die Anstellungsbehörde sei eine Alibiübung gewesen. Zu beachten ist aber, dass eine gesetzliche Pflicht der Anstellungsbehörde auf Zuweisung eines anderen, der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechenden Aufgabengebietes nur vorgesehen ist, wenn die Arbeitsstelle aufgehoben wird (§ 30 Abs. 2 lit. b PG). Somit bestand für die Anstellungsbehörde keinerlei gesetzliche Pflicht für die Mitarbeitende eine neue Stelle zu suchen. Selbst wenn vorliegend eine solche Pflicht bestünde, entspräche die Anfrage des zuständigen Personalchefs bei allen anderen Departementen und Betrieben den Anforderungen an eine Überprüfung einer Versetzung (vgl. dazu VGE vom 28. Februar 2005 i. S. V.P. (Verf.Nr. 713-2004) mit Verweis auf VGE vom 12. November 1999 i. S. A.-M.R. (Verf.Nr. 641-1999)). Somit ist nichts gegen die Art und Weise der Stellensuche einzuwenden.

IV. Entscheid u. Rechtskraft

1.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine ordentliche Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. a PG erfüllt sind. Die von der Anstellungsbehörde festgesetzte Höhe der Abfindung gemäss § 19 der Verordnung zum Personalgesetz in Verbindung mit § 36 PG ist im variablen Teil als unangemessen zu qualifizieren, weshalb sie auf CHF 42'000.-- zu erhöhen ist.

Der Rekurs von A. vom 01.09.2008 wird teilweise gutgeheissen.

2.

Der Entscheid ist rechtskräftig.

V. Schlussfolgerungen d. ZPD

- Grundsätzlich gilt bei einer Verhinderung an der Arbeitsleistung wegen Krankheit oder Unfall eine Sperrfrist von 365 Tagen (§ 37 PG). Erweist sich die gesundheitliche Beeinträchtigung aber als so unbedeutend, dass sie die Annahme einer neuen Anstellung in keiner Weise behindert, gibt es keine Sperrfrist gemäss § 37 PG.
- Bei einer Arbeitsunfähigkeit, welche sich auf nur eine Stelle bezieht, besteht keine Pflicht für den Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer eine neue Stelle zuzuweisen. Dies ist nur dann der Fall, wenn die Stelle aufgehoben werden sollte (§ 30 Abs. 2 lit. b PG).
- Gemäss Richttabelle berechnen ausserordentliche Umstände wie lange Krankheit zu Korrekturen, d.h. die gesamte Krankheitszeit wird von den Dienstjahren abgezogen. Folglich muss die Zeit, in welcher die Rekurrentin unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert war, von den für die Berechnung des fixen Teils der Abfindung massgebenden Dienstjahren abgezogen werden.
- Der variable Teil einer Abfindung berechnet sich nach dem Ermessen der Anstellungsbehörde und darf dabei 50% nicht übersteigen. Relevant sind hier die persönlichen Verhältnisse der von der Kündigung betroffenen Person. Darunter fallen z.B. die Qualität der geleisteten Arbeit, der Einsatzwille, das Engagement, vorhandene Unterstützungspflichten, die Chancen auf dem Arbeitsmarkt, die finanziellen Verhältnisse etc. Eine allfällige Treueprämie ist bei der Berechnung dieses Teils nicht mit einzubeziehen, da diese schon im Fixteil gemäss Richttabelle beinhaltet ist.
- Eine Reduktion im variablen Teil ist in jedem Fall zu begründen. Eine Reduktion des variablen Teils auf null ist nicht begründbar.

VI. Relevante Rechtsnormen

§§ 30 Abs. 2, 36 Abs. 1 lit. a) und 37 PG
§ 16 der Verordnung zum Personalgesetz