

VG vom 24.11.2010 zu PRK Fall Nr. 88

Kurzfassung des Verwaltungsgerichtsurteils vom 24.11.2010 betreffend Kündigung wegen Arbeitsverhinderung.

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprobleme	Welche Themen betrifft dieser Entscheid?	S. 1
Sachverhalt	Kurze Schilderung der Geschehnisse	S. 1
Rechtliche Erwägungen	Begründung des Verwaltungsgerichts	S. 2
Urteil u. Rechtskraft	Urteil des Verwaltungsgerichts	S. 6
Schlussfolgerungen d. ZPD	Lehren, welche aus dem Entscheid gezogen werden können	S. 7
Relevante Rechtsnormen	Auf welche Rechtsnormen stützt sich dieser Entscheid?	S. 7

I. Rechtsprobleme

1. Von welcher Intensität muss eine Krankheit oder ein Unfall sein, damit eine Sperrfrist ausgelöst wird? (E. 2)
2. Ab welcher Schwere und Dauer wird ein Verhalten am Arbeitsplatz als Mobbing definiert, so dass eine daraus resultierende Kündigung als missbräuchlich angesehen wird? (E. 3)
3. Gibt es eine gesetzliche Norm, aufgrund derer die Personalabteilung verpflichtet ist, eine grundsätzlich arbeitsfähige, aber für ihre Stelle krankgeschriebene Person, bei der Stellensuche zu unterstützen? (E. 4)
4. Nach welchen Kriterien ist die Höhe der Abfindung bei einer Kündigung wegen Verhinderung an der Aufgabenerfüllung (§ 30 Abs. 2 lit. a PG) festzulegen? (E. 5)

II. Sachverhalt

K. trat am 1. Januar 2002 beim Departement C. in den Dienst des Kantons Basel-Stadt. Im Rahmen der Regierungs- und Verwaltungsreorganisation (RV09) wechselte sie per 1. Januar 2009 mit einem Beschäftigungsgrad von 70 % in das Departement D.. Mit Arzzeugnis vom 17. Februar 2009 wurde K. ab dem 16. Februar 2009 zu 100 % krank geschrieben. Am 4. Juni 2009 fand eine vertrauensärztliche Untersuchung durch den vertrauensärztlichen Dienst statt. Im Bericht vom 11. Juni 2009 hielt dieser fest, K. leide an einer psychischen Erkrankung, die sich auf dem Boden eines Arbeitsplatzkonflikts entwickelt habe. Eine Rück-

kehr an den bisherigen Arbeitsplatz sei nicht gegeben, bei einer anderen Arbeitsstelle bestehe aber keine Einschränkung der Arbeitsfähigkeit; die Prognose sei als ausgesprochen gut zu bewerten. In der Folge wurde von H., der Personalverantwortlichen, in Rücksprache mit K. deren Stellenprofil und ihre Qualifikationen in anonymisierter Form im Vermittlungspool aufgeschaltet. Zudem wurden die Personalabteilungen der anderen Departemente direkt angefragt und es wurde den dezentralen Personaldiensten der anderen Departemente das anonymisierte Stellenprofil für die bisherige Tätigkeit wie auch eine Sachbearbeitertätigkeit ausserhalb des bisherigen Bereichs zugestellt. In allen Fällen erfolgten keine positiven Rückmeldungen. Im Rahmen eines Gesprächs zwischen H., R., dem Leiter der Abteilung Z. im Departement D., K. und ihrem behandelnden Arzt, Dr. med. W., wurde K. am 23. September 2009 mitgeteilt, dass ihr gekündigt werde, da eine Rückkehr an ihren bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich, sie aber ansonsten arbeitsfähig sei. Mit Verfügung vom gleichen Tag wurde das Arbeitsverhältnis wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. a Personalgesetz (PG) per 31. Dezember 2009 gekündigt und ihr eine Abfindung von CHF 9'218.25 zugesprochen.

Gegen diese Verfügung erhob K., vertreten durch lic. iur. X., Advokat, mit Schreiben vom 25. September 2009 Rekurs an die Personalrekurskommission (PRK), mit der sie die kosten- und entschädigungsfällige Aufhebung des angefochtenen Entscheids und eventualiter die Erhöhung der Abfindungssumme beantragte. Mit Entscheid vom 11. Januar 2010 wies die Personalrekurskommission den Rekurs vollumfänglich, ohne Kosten- und Entschädigungsfolge, ab.

Gegen diesen Entscheid richtet sich der mit Eingaben vom 15. Januar 2010 und 4. Mai 2010 erhobene und begründete Rekurs an das Verwaltungsgericht. Mit dem Rekurs wird die kosten- und entschädigungsfällige Aufhebung des angefochtenen Entscheids und primär die Feststellung der Nichtigkeit, eventualiter der Missbräuchlichkeit der Kündigungsverfügung verlangt. Die PRK hat auf eine Stellungnahme zum Rekurs verzichtet; das Departement D. hat mit Eingabe vom 1. Juli 2010 dessen vollumfängliche, kostenfällige Abweisung beantragt. Hierzu hat die Rekurrentin mit Eingabe vom 12. August 2010 repliziert.

III. Rechtliche Erwägungen

1.

[...]

2.

2.1 In ihrem Rekurs macht die Rekurrentin in der Sache geltend, die am 23. September 2009 verfügte Kündigung sei während der Sperrfrist gemäss § 37 PG ausgesprochen worden. Gemäss dieser Bestimmung gilt im Falle der Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall eine Sperrfrist von 365 Tagen. Im Übrigen wird auf die sinngemässe Anwendung

der Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit nach Ablauf der Probezeit verwiesen.

2.2 Die Vorinstanz hat dazu erwogen, dass der Rekurrentin gemäss dem Bericht des vertrauensärztlichen Dienstes vom 11. Juni 2009 aufgrund ihrer seit dem 17. Februar 2009 eingetretenen psychischen Erkrankung zwar eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr möglich gewesen sei, im Übrigen aber keine Einschränkung der Arbeitsfähigkeit bestanden habe. Für eine Veränderung ihrer gesundheitlichen Situation bis zum Zeitpunkt der Kündigung fehlten Anhaltspunkte. Bei der Rekurrentin bestehe daher prinzipiell keine Einschränkung der Arbeitsfähigkeit. Es bestehe daher auch keine Ungewissheit über Mass und Dauer der Arbeitsunfähigkeit, da bei einer anderen Arbeitsstelle keine Einschränkung der Arbeitsfähigkeit vorliege. Die auf den bisherigen Arbeitsplatz beschränkte Arbeitsunfähigkeit stehe einer Neuanstellung nicht im Wege. Die Verhinderung an der Arbeitsleistung sei in diesem Sinne unbedeutend. Aus diesen Gründen könne der Schutzgedanke der Kündigung zur Unzeit hier nicht Platz greifen. Die Kündigung sei nicht zur Unzeit erfolgt. Dabei dürfe auch die im Vergleich zum Privatrecht lange Dauer der Sperrfrist im basel-städtischen Personalrecht von 365 Tagen Berücksichtigung finden. Sie verweist auf zwei eigene Entschiede vom 17. November 2005 und vom 4. Februar 2009, bei denen sie im gleichen Sinne entschieden habe.

2.3 Dem hält die Rekurrentin mit ihrem Rekurs entgegen, auch im Bericht des vertrauensärztlichen Dienstes vom 11. Juni 2009 werde ihr eine psychische Erkrankung diagnostiziert. Es werde eine eigenständige affektive Störung mit einem eigenständigen Krankheitswert festgestellt, die sich während einer sehr kurzen, von ihr als traumatisch empfundenen Arbeitsdauer im Departement D. entwickelt habe. Unter diesen Umständen sei nicht plausibel nachvollziehbar, dass die Rekurrentin laut dem Vertrauensarzt am bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr arbeiten könne, bei einer anderen Arbeitsstelle aber zu 100% arbeitsfähig sein solle. Es könne jedenfalls nicht festgestellt werden, die gesundheitliche Beeinträchtigung sei so unbedeutend, dass sie die Annahme einer neuen Anstellung in keiner Weise zu hindern vermöge. Die behandlungsbedürftige Rekurrentin sei im Zeitpunkt der Untersuchung in gesundheitlicher Hinsicht noch immer augenfällig benachteiligt gewesen. Ihr Nervenkostüm sei sehr, sehr dünn und sie sei bei der Arbeitssuche nachvollziehbar benachteiligt gewesen. Schliesslich lasse auch die Wendung im vertrauensärztlichen Bericht, dass „prinzipiell“ keine Einschränkung der Arbeitsfähigkeit in ihrem Tätigkeitsfeld bestehe, in Würdigung der Gesamtumstände den Schluss zu, dass ihre Arbeitsfähigkeit auch bei einer anderen Stelle nicht wie früher im gesunden Zustand vorhanden gewesen sei, zumal eine Fortsetzung der fachärztlichen Betreuung empfohlen worden sei. Sie habe sich daher damals noch in einem zielorientierten Heilungsprozess zur namhaften Besserung ihres Gesundheitszustandes befunden. Es habe sich noch kein Endzustand, geschweige denn eine vollständige Heilung der festgestellten psychischen Erkrankung eingestellt.

2.4 Wie die Vorinstanz zutreffend ausgeführt hat, findet die Sperrfrist bei Krankheit und Unfall gemäss § 37 PG ihre Begründung wie jene gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. b OR darin, dass eine Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers seine Neuanstellung wegen der Ungewissheit über deren Dauer und Mass als unwahrscheinlich erscheinen lasse. Habe eine gesund-

heitliche Störung diesen Effekt aber klarerweise nicht, so soll gemäss der Lehre die Sperrfrist nicht spielen (so unter Verweis auf STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag, 6. Aufl., N 8 zu Art. 336c m.w.H.). Der Schutztatbestand von Art. 336c Abs. 1 lit. b OR ist folglich nicht ins Arbeitsrecht eingeführt worden, weil der Gesundheitszustand den Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Erhalts der Kündigung daran hindert, eine andere Anstellung zu suchen, sondern weil eine Anstellung durch einen neuen Arbeitgeber nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist wegen der Unsicherheit in Bezug auf die Dauer und den Grad der Arbeitsunfähigkeit unwahrscheinlich ist. Dabei gilt die Sperrfrist nach Art. 336c Abs. 1 lit. b OR auch bei einer bloss teilweisen Arbeitsunfähigkeit. Diese Bestimmung ist im Krankheitsfall nur dann nicht anwendbar, wenn sich die Beeinträchtigung der Gesundheit als so unbedeutend erweist, dass sie kein Hindernis darstellt, um eine neue Anstellung anzunehmen (BSK-OR 1/REHBINDER/PORTMANN, Art. 336c N 6; Pra 2002 S. 830 mit Hinweisen u.a. auf die Botschaft des Bundesrates vom 9. Mai 1984 in BBl 1984 II 628; VGE ZG vom 31. Oktober 2008, in: ZGGVP 2008 108ff., 110). Wie die Vorinstanz zu Recht geltend macht, muss diese teleologische Reduktion der Anwendbarkeit der Sperrfrist aufgrund ihrer langen Dauer im staatlichen Personalrecht umso mehr noch als im privaten Arbeitsrecht Geltung beanspruchen. Entgegen der Auffassung der Rekurrentin kommt es dabei nicht allein auf den Bestand einer gesundheitlichen Beeinträchtigung, sondern auf jenen einer daraus resultierenden Arbeitsunfähigkeit an. Wenn die Rekurrentin daher darauf hinweist, dass ihr auch mit dem vertrauensärztlichen Bericht eine psychische Erkrankung attestiert werde, so ist dies zwar zutreffend, für sich allein aber nicht hinreichend, um die Sperrfrist auszulösen. Daher ist auch irrelevant, dass mit diesem Bericht die Fortsetzung einer fachärztlichen Betreuung empfohlen wird. Demgegenüber fehlen Hinweise im Bericht über ein generell dünnes Nervenkostüm, welches sie bei der Arbeitssuche benachteiligen und insbesondere bei der Ausübung der Arbeit an einer neuen Stelle hindern würde. Diesbezüglich wird im Bericht explizit festgestellt, dass prinzipiell keine Einschränkung der Arbeitsfähigkeit und in einem anderen Arbeitsumfeld bestehe. Die Wendung „prinzipiell“ enthält dabei entgegen der Auffassung der Rekurrenten keine Relativierung der diagnostizierten Arbeitsfähigkeit, sondern bezieht sich auf die allgemeine Beurteilung im Unterschied zu jener am bisherigen Arbeitsplatz (Zum Zeitpunkt der Exploration sowie in absehbarer Zeit besteht im bisherigen Arbeitsumfeld keine Arbeitsfähigkeit. Prinzipiell besteht jedoch keine Einschränkung der Arbeitsfähigkeit“).

2.5 Zusammenfassend ist die Kündigung daher nicht während der Sperrfrist gemäss § 37 PG erfolgt.

3.

3.1 Weiter macht die Rekurrentin geltend, die Kündigung sei in missbräuchlicher Weise ausgesprochen worden, weil sie durch Mobbing am Arbeitsplatz psychisch erkrankt sei. Die Vorgesetzten A. und B. hätten sich ihr gegenüber in einer Art und Weise verhalten, welche das Kriterium „Mobbing“ erfülle. Die entschuldigende Feststellung der Vorinstanz, dass das neue Arbeitsumfeld für die Rekurrentin Änderungen gebracht habe und die neuen Mitarbeiter in gewisser Weise gegenüber ihren Bedürfnissen nicht sehr einfühlsam gewesen seien, diese aufgrund der RV09 sich aber auch in einer neuen Situation befunden hätten und sich neu hätten positionieren müssen, befremde. Gerade die auch der Vorinstanz aufgefallene kurze Dauer zwischen Stellenwechsel und Krankheitsbeginn lasse mit überwiegender Wahr-

scheinlichkeit darauf schliessen, dass das Fehlverhalten und die damit verbundene Geringschätzung gegenüber der Rekurrentin gravierend gewesen sei. Anders lasse sich nicht erklären, dass sie trotz höchstem Lob vom letzten Arbeitgeber innerhalb weniger Wochen innerlich zerbrochen und psychisch nachhaltig erkrankt sei. Es habe eine bewusste Ausgrenzung und Isolierung am Arbeitsplatz stattgefunden. Während sie bisher eine direkte Kommunikationslinie mit rund 150 Usern, für die sie verantwortlich gewesen sei, gehabt habe, sei neu alles über eine zentrale Stelle gelaufen. Darüber sei sie nicht ins Bild gesetzt worden.

3.2 Missbräuchlich erscheint eine Kündigung unter anderem dann, wenn in ihrem Umfeld eine schwere Persönlichkeitsverletzung erfolgt ist. Gemäss § 14 PG ist der Arbeitgeber zur Achtung und zum Schutz der Würde und Persönlichkeit der Mitarbeitenden verpflichtet und hat die zum Schutz ihrer persönlichen Integrität erforderlichen Massnahmen zu treffen. Mobbing kann eine Verletzung dieser Fürsorgepflicht enthalten. Die Vorinstanz hat sich diesbezüglich zunächst an der auch vom Bundesgericht verwendeten Definition von Mobbing orientiert. Danach definiert sich Mobbing durch „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“. Sogenanntes Mobbing an sich begründet dabei nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung den Missbrauch des Kündigungsrechts nicht ohne weiteres. Missbräuchlich kann eine Kündigung allerdings sein, wenn sie wegen einer Leistungseinbusse des Arbeitnehmers ausgesprochen wurde, welche sich ihrerseits als Folge des Mobbing erweist. Denn die Ausnutzung eigenen rechtswidrigen Verhaltens bildet einen typischen Anwendungsfall des Rechtsmissbrauchs. Der Arbeitgeber, der Mobbing nicht verhindert, verletzt seine Fürsorgepflicht (BGer 8C.826/2009 vom 1. Juli 2010 sowie die von der Vorinstanz zitierte Literatur und Rechtsprechung). Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung muss aber auch immer in Erwägung gezogen werden, dass sich die betroffene Person das Mobbing nur einbilden kann oder sich sogar missbräuchlich darauf beruft, um sich so vor an sich gerechtfertigten Weisungen oder Ermahnungen zu schützen (Urteile 8C_358/2009 vom 8. März 2010 E. 5.1 und 4C. 179/2004 vom 14. September 2004 E. 2.1).

3.3 Die Vorinstanz hat zu Recht in Erwägung gezogen, dass die kurze Dauer zwischen dem Stellenwechsel und dem Krankheitsbeginn von weniger als anderthalb Monaten auffällig sei und das Erfordernis eines über einen längeren Zeitraum anhaltenden Verhaltens nicht erfülle. Aber auch inhaltlich können die von der Rekurrentin beanstandeten Verhaltensweisen in diesem Zeitraum mit der Vorinstanz nicht als systematisches und feindliches Verhalten bezeichnet werden. Die Vorinstanz hat zunächst berücksichtigt, dass die Arbeitsaufnahme der Rekurrentin im Departement D. im Rahmen der RV09 in einem Umfeld stattgefunden habe, in dem alle Beteiligten mit einer neuen Situation haben auskommen müssen, was zu Schwierigkeiten führte. In einer solchen Situation reicht entgegen der Auffassung der Rekurrentin ein von der Vorinstanz als gegenüber der Rekurrentin „nicht sehr einfühlsam“ bezeichnetes Verhalten der Mitarbeiter von vornherein nicht, um von ihrer systematischen und feindlichen Zurückweisung sprechen zu können. Zudem hat die Vorinstanz aufgrund der Befragung der Rekurrentin und der Mitarbeiter B. und A. die Vorwürfe auch im Einzelnen zu Recht relativiert, worauf verwiesen werden kann. Insgesamt ist somit zwar erstellt, dass zwischen der neu integrierten Rekurrentin und den Verantwortlichen ihrer neuen Abteilung er-

hebliche Meinungsdivergenzen über die Aufgabenerfüllung bestanden haben und sie wohl beim Antritt der neuen Stelle auch nicht im bisherigen Rahmen ihrer Aufgabe hat nachgehen können. Dass dies im Arbeitsalltag aufreibend sein kann, ist nicht zu bestreiten. Darin kann aber kein Mobbing im Sinne der obigen Definition gesehen werden. Vielmehr ergibt sich aus den von der Rekurrentin benannten Beispielen feindlichen Verhaltens der Vorgesetzten und Mitarbeiter, dass es dieser offensichtlich auch aus bei ihr liegenden Gründen schwer gefallen ist, sich in eine neue Arbeitsorganisation zu integrieren. So kann zum Beispiel nicht beanstandet werden, dass erwartet wird, dass sie selber eine neue Tastatur im Keller holt, wenn ihre eigene als schmutzig erscheint. Auch die unterbliebene Ausstattung mit einem Farbdrucker, über den auch der Vorgesetzte nicht verfügt hat, bildet keine Zurücksetzung, zumal die Rekurrentin nicht substantiiert erläutert, weshalb sie über einen solchen hätte verfügen müssen. Das Gleiche gilt für das verlangte Geschäftsmobiltelefon, mit dem auch die anderen Mitarbeitenden nicht ausgestattet gewesen sind, und dessen Bedarf die Rekurrentin folglich hat erläutern müssen, bevor es ihr bewilligt worden ist.

3.4 Zusammenfassend liegt damit kein Fall von Mobbing vor, sodass daraus auch nicht die Missbräuchlichkeit der Kündigung abgeleitet werden kann.

4.

4.1 Schliesslich rügt die Rekurrentin, die Suche nach einer Ersatzstelle sei in Würdigung der Gesamtumstände in sachlicher und personeller Hinsicht völlig unzureichend gewesen. Selbst wenn keine Pflicht zur Stellensuche bestanden habe, so verlange der Grundsatz von Treu und Glauben nach einem deutlich grösseren Engagement. Durch die Erklärung der Bereitschaft zur Suche sei ein Vertrauensverhältnis entstanden, auf dessen Grundlage wie auch aufgrund des Prinzips der Verhältnismässigkeit die Rekurrentin habe erwarten dürfen, dass die Verantwortlichen des Departements alles unternehmen und nichts unterlassen, um die Stellensuche optimal zu gestalten.

4.2 Wie die Rekurrentin selber einräumt, bestand im vorliegenden Fall keine gesetzliche Pflicht, für die Rekurrentin eine neue Stelle zu suchen. Eine solche ist nur bei der Aufhebung einer Stelle im Sinne von § 30 Abs. 2 lit. b PG Kündigungsvoraussetzung. Eine entsprechende Verpflichtung kann über die ausdrückliche Regelung im Gesetz hinaus auch nicht allgemein aus der personalrechtlichen Fürsorgepflicht abgeleitet werden. Auch greift die Berufung der Rekurrentin auf den Vertrauensgrundsatz nicht: Selbst wenn die Behörden bei ihr Vertrauen erweckt haben sollten, ist nicht ersichtlich, welche Dispositionen sie gestützt darauf getroffen hat, in denen sie nun zu schützen wäre.

5.

Nicht mehr explizit angefochten wird die Höhe der festgesetzten Abfindung, sodass diese nicht weiter überprüft werden muss.

Zusammenfassend erweist sich der Rekurs als unbegründet. Er ist daher abzuweisen. Das Verfahren ist gemäss § 40 Abs. 4 PG kostenlos, es sei denn, es liege Mutwilligkeit vor, was vorliegend nicht gesagt werden kann.

IV. Urteil u. Rechtskraft

Zusammenfassend ergibt sich, dass der Rekurs folglich abzuweisen ist und der Entscheid der Personalrekurskommission zu bestätigen ist.

Das Urteil ist rechtskräftig.

V. Schlussfolgerungen d. ZPD

- Noven können bis zum Zeitpunkt der Entscheidung vor der Personalrekurskommission vorgebracht werden. Allerdings muss die Partei, welche aus dem Novum Rechte ableiten will, dieses auch beweisen. Reine Behauptungen werden von der Personalrekurskommission bei der Entscheidungsfindung nicht berücksichtigt.
- Gefährdet eine Arbeitsunfähigkeit eine Neuanstellung nicht und ist die betroffene Person an jedem anderen als an ihrem bisherigen Arbeitsplatz voll arbeitsfähig, so wird keine Sperrfrist gemäss § 37 PG ausgelöst und der Schutzgedanke der Kündigung zur Unzeit (Art. 336c Abs. 1 lit. b OR) greift nicht. Es kommt folglich nicht auf den Bestand einer gesundheitlichen Beeinträchtigung an, sondern auf die daraus resultierende Arbeitsunfähigkeit in Bezug auf eine Neuanstellung.
- Mobbing ist ein systematisches, feindliches und über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll. Bei kurzzeitigen Schwierigkeiten einer Person in ihrem neuen Arbeitsumfeld, welche auf grundsätzliche Veränderungen und Umstrukturierungen für alle beteiligten Personen zurückzuführen sind, kann nicht von Mobbing gesprochen werden.
- Eine Kündigung kann als missbräuchlich angesehen werden, wenn sie aufgrund eines Leistungsabfalls der/des Mitarbeitenden, der eine Folgeerscheinung von betrieblichem Mobbing ist, ausgesprochen wird. Allerdings darf nicht leichthin von Mobbing und einer damit einhergehenden missbräuchlichen Kündigung ausgegangen werden.
- Für die Beurteilung, ob ein Fall von Mobbing vorliegt, sind die Dauer, die Intensität und die gesamten Umstände des Vorwurfs angemessen zu berücksichtigen. Es muss auch immer in Erwägung gezogen werden, dass die/der Mitarbeitende sich das Mobbing nur einbildet oder sich missbräuchlich darauf beruft.
- Eine gesetzliche Pflicht zur Unterstützung bei der Suche nach einer Ersatzstelle, besteht nur wenn die Arbeitsstelle aufgehoben wird (§ 30 Abs. 2 lit. b PG). Es kann keine über diese gesetzliche Regelung hinausgehende Verpflichtung aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers abgeleitet werden. Als angemessene Unterstützung wird die Anfrage in den anderen Departementen und Betrieben nach einer entsprechenden, zu besetzenden Stelle angesehen.

- Gemäss der Richttabelle des Regierungsrats ist für die Festsetzung des fixen Teils der Abfindung das Alter und die Anzahl Dienstjahre der betroffenen Person massgebend. Im Weiteren kann ein variabler Teil von maximal derselben Höhe zugesprochen werden, welcher die persönlichen Verhältnisse der Person berücksichtigt.

VI. Relevante Rechtsnormen

§ 14 PG

§ 28 PG

§ 30 Abs. 2 PG

§ 36 Abs. 1 lit. a PG

§ 37 PG

§ 40 Abs 4 PG

Art. 336c Abs. 1 lit. b OR