

PRK Fall Nr. 34: Kündigung nach Ablauf der Sperrfrist bei Teilinvalidität

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 16. Februar 2004 i.S. A. gegen die von der Anstellungsbehörde S. verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprobleme	Welche Themen betrifft der Entscheid
Sachverhalt	Kurze Schilderung der Geschehnisse
Rechtliche Erwägungen	Begründung der Personalrekurskommission
Entscheid u. Rechtskraft	Urteil der Personalrekurskommission
Schlussfolgerungen ZPD	Lehren die aus diesem Entscheid gezogen werden können
Relevante Rechtsnormen	Welche Rechtsnormen sind im vorliegenden Fall zur Anwendung gelangt?

I. Rechtsprobleme

1. Ist eine Kündigung auch wirksam, wenn ein falscher Kündigungszeitpunkt genannt wird (E.2b.)?
2. Ist eine Kündigung mit dem Hinweis, dass diese dahinfalle, wenn es vor Ablauf der Kündigungsfrist zu einer vollständigen Pensionierung kommt, resolutiv bedingt und daher ungültig (E.2c.)?
3. Wann ist eine Pflicht zur Ermöglichung einer Umschulung gegeben (E.4a)?
4. Ist eine Kündigung auch dann zulässig, wenn die Anstellungsbehörde nicht sichergestellt hat, dass von der letzten Lohnzahlung bis zur ersten Rentenzahlung der Pensionskasse eine nahtlose finanzielle Absicherung erfolgen werde (E.5.)?

II Sachverhalt

1.

A. war seit 1. Juni 1981 als Mitarbeiter im internen Transportdienst beschäftigt. Ab Mai 1999 war er infolge Krankheit vollständig arbeitsunfähig. In der Verfügung der IV-Stelle Basel-Stadt vom 4. Mai 2001 wurde festgehalten, dass A. die Ausübung seiner bisherigen Arbeit nicht mehr zumutbar sei. Jedoch seien ihm aus ärztlicher Sicht zu einem Pensum von 100% leichte, rückschonende Tätigkeiten im Wechsel „sitzend/stehend/gehend“, ohne häufiges Bücken, ohne Heben von Lasten über 10 kg, ohne Arbeit auf Gerüsten und Leitern sowie ohne Belastung durch Kälte, Nässe oder Zugluft möglich. Der Vertrauensarzt überprüfte am 23. Oktober 2001 einen Arbeitsplatz in einer anderen Abteilung und befand, dass A. dort im Umfang von 63% arbeiten könnte. Am 5. November 2001 nahm A. seine Arbeit in dieser anderen Abteilung im Rahmen von 63 Stellenprozenten auf. Zwei Tage später liess er durch seinen Arzt feststellen, dass ihm die Arbeit nicht zumutbar sei, weshalb er die Stelle wieder verliess. Nachdem S. den A. wiederholt erfolglos zur Wiederaufnahme der Arbeit

aufgefordert hatte, wurde am 17. Dezember 2001 die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. d des Personalgesetzes (PG) verfügt. Gegen diese Kündigung erhob A. Rekurs bei der Personalrekurskommission, welche diesen mit Entscheid vom 22. April 2002 guthiess und die verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses aufhob. Hiergegen führte S Rekurs an das Verwaltungsgericht, welcher mit Entscheid vom 20. Dezember 2002 abgewiesen wurde.

Mit Schreiben vom 18. Juli 2003 wurde A. von der Anstellungsbehörde zu einem Gespräch betreffend Arbeitsunfähigkeit für den 23. Juli 2003 eingeladen. A. konnte allerdings diesen Termin nicht einhalten. In der Folge führte S. mit dem Rechtsvertreter von A. das Gespräch durch. Dabei wurde dem Rechtsvertreter mitgeteilt, dass sich die Anstellungsbehörde gezwungen sehe, das Arbeitsverhältnis mit A. zu kündigen, weil dieser seit dem 20. Mai 1999 krank sei und keine geeignete Stelle für ihn habe gefunden werden können.

Mit Verfügung vom 22. August 2003 kündigte S. das Arbeitsverhältnis von A. wegen Verhinderung an der Aufgabenerfüllung gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. a PG per 1. Dezember 2003.

2.

Gegen die Kündigungsverfügung vom 22. August 2003 reichte A. am 1. September 2003 Rekurs bei der Personalrekurskommission ein. In der Rekursbegründung vom 22. September 2003 beantragt er die Bewilligung der anwaltlichen Vertretung und die Aufhebung der Kündigungsverfügung unter o/e-Kostenfolge. Der Rekurs wird insbesondere damit begründet, dass das Arbeitsverhältnis des Rekurrenten aufgrund seiner Teilpensionierung an die neuen Umstände hätte angepasst werden müssen. Da sich das anscheinend als unmöglich erwiesen habe, hätte gestützt auf § 34 Abs. 2 PG eine Umschulung im Sinne des IV-Gesetzes angestrebt werden müssen.

3.

In der Rekursbeantwortung vom 3. November 2003 beantragt S. die vollumfängliche Abweisung des Rekurses unter o/e-Kostenfolge.

4.

Mit Verfügung vom 5. November 2003 bewilligte die zuständige Präsidentin der Personalrekurskommission die anwaltliche Vertretung des Rekurrenten.

5.

In seiner Replik vom 28. November 2003 resp. 8. Dezember 2003 hält der Rekurrent an seinen Rechtsbegehren fest und beantragt die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung des Rekurses.

6.

Mit Verfügung vom 17. Dezember 2003 wurde die aufschiebende Wirkung des Rekurses von der zuständigen Präsidentin wieder hergestellt.

5.

In der Verhandlung der Personalrekurskommission vom 16. Februar 2004 sind der Rechtsvertreter des Rekurrenten, sowie der Vertreter der Anstellungsbehörde zu Wort gekommen. Der Rekurrent hat sich für die Verhandlung dispensieren lassen.

III. Erwägungen

1. [...]

2.

Die Anstellungsbehörde kann ein Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung beenden, wobei bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit ein in § 30 Abs. 2 PG genannter Kündigungsgrund vorliegen muss. Bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. a PG wegen vollständiger oder teilweiser Arbeitsverhinderung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, ist zwingend die Sperrfrist von 365 Tagen (§ 37 PG) zu beachten.

a.

S. kündigte vorliegend das Anstellungsverhältnis wegen Verhinderung des Mitarbeiters an der Aufgabenerfüllung gemäss § 30 Abs. 2 lit. a PG nach Ablauf der gesetzlichen Sperrfrist. Unbestritten ist, dass der Rekurrent aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zur Ausübung der Arbeit im internen Transportdienst in der Lage war. Dies ist im Übrigen auch schon im früher ergangenen Urteil der Personalrekurskommission vom 22. April 2002 sowie im Entscheid des Verwaltungsgerichts vom 20. Dezember 2002 festgestellt worden. Ebenso ist klar, dass die einjährige Sperrfrist gemäss § 37 PG abgelaufen ist.

b.

Dem Einwand des Rekurrenten, dass die Kündigung unwirksam sei, weil sie auf den 1. Dezember 2003 ausgesprochen worden sei und daher der Vorschrift von § 28 Abs. 3 PG widerspreche, wonach die Kündigung grundsätzlich nur jeweils auf das Ende eines Monats erfolgen kann, ist nicht zu folgen. Die Nennung eines falschen Zeitpunkts der Wirksamkeit der Kündigung kann nicht zu deren Ungültigkeit führen, sondern nur dazu, dass auf Grundlage des Gesetzes bestimmt werden muss, wann die Kündigung richtigerweise ihre Wirkung entfaltet.

c.

Ebenso untauglich ist das Argument, wonach eine unter einer Resolutivbedingung ausgesprochene Kündigung rechtswidrig und daher aufzuheben sei. Der Passus in der vorliegenden Erklärung der Kündigung, wonach diese dahinfallen werde, wenn es vor Ablauf der Kündigungsfrist zu einer vollständigen Pensionierung des Rekurrenten kommen sollte, entspricht der gesetzlichen Regelung von § 34 Abs. 1 PG, wonach das Arbeitsverhältnis mit Entstehung des Anspruches auf Invaliditätsleistungen der Pensionskasse ohne Kündigung endet. Damit enthält die Kündigung keine Bedingung, sondern nur einen Hinweis auf den nach dem Gesetz ohnehin geltenden Vorbehalt, dass das Arbeitsverhältnis des Rekurrenten im Falle einer vor Dezember 2003 erfolgenden vollständigen Pensionierung unabhängig von der ausgesprochenen Kündigung auf den Zeitpunkt des Anspruchs auf entsprechende Pensionsleistungen beendet sein würde. In einem solchen Fall wäre die Kündigung nicht etwa als zurückgezogen zu betrachten gewesen, sondern hätte von Gesetzes wegen einfach keine Wirkungen mehr entfalten können.

3.

Der Rekurrent beruft sich auf § 34 Abs. 2 PG, wonach bei der Zusprechung einer Teilinvalidenrente das Arbeitsverhältnis den neuen Umständen anzupassen sei und,

falls dies nicht möglich sei, eine Umschulung im Sinne des IV-Gesetzes anzustreben sei.

Im vorliegenden Fall erfolgte die Kündigung gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. a PG wegen Arbeitsverhinderung. Deshalb ist eingangs das Verhältnis von § 30 Abs. 2 lit. a PG zu § 34 Abs. 2 PG zu klären. Der Ratschlag und Entwurf zum Personalgesetz, Nr. 8941 führt auf Seite 54 zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Invalidität gemäss § 34 PG aus, dass der Arbeitgeber alle sinnvollen und zumutbaren Anstrengungen zu unternehmen habe, um der betroffenen Person im Umfang ihrer Arbeitsfähigkeit eine Weiterbeschäftigung zu gewährleisten. Ist dies aber nicht möglich, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gestützt auf § 34 Abs. 2 PG in Verbindung mit § 30 Abs. 2 lit. a PG kündigen. Im vorliegenden Fall besteht somit zwischen § 34 Abs. 2 PG und § 30 Abs. 2 lit. a PG insofern ein Konnex, als das Arbeitsverhältnis nur dann aufgelöst werden kann, wenn eine Weiterbeschäftigung nicht möglich ist. Unter der Annahme, dass bei teilweise invaliden Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen Bestrebungen zur Weiterbeschäftigung Voraussetzung für die Gültigkeit einer Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. a PG sind, hat die Personalrekurskommission dies vorfrageweise zu prüfen.

Die Bestimmung von § 34 Abs. 2 PG zielt darauf ab, dass der Arbeitsvertrag bei der Zusprechung einer Teilinvalidenrente nur dann gänzlich aufgelöst werden soll, wenn eine Weiterbeschäftigung durch Anpassung des Arbeitsverhältnisses nicht in Frage kommt. In welchem Umfang die Anstellungsbehörde darüber hinaus allenfalls verpflichtet ist, eine neue Arbeitsstelle für den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin zu suchen, also nur im betreffenden Betrieb selbst oder in der ganzen Staatsverwaltung, kann hier offen bleiben. Unter den hier gegebenen Umständen wären nämlich, wie im Folgenden darzulegen ist, entsprechende Bemühungen ohnehin sinnlos gewesen.

4.

Unbestritten ist, dass die Anstellungsbehörde nach dem Fehlschlag des Versuchs, dem Rekurrenten intern eine andere Beschäftigung anzubieten, was letztinstanzlich durch den Entscheid des Verwaltungsgerichts vom 20. Dezember 2002 festgestellt worden ist, keine weiteren Schritte mehr im Hinblick auf dessen Weiterbeschäftigung, sei es durch die Suche nach einer anderen Arbeitsstelle oder die Durchführung einer Umschulung des Rekurrenten, unternommen hat.

a.

Die Pflicht zur Ermöglichung einer Umschulung ist allerdings nur dann anzunehmen, wenn diese unter den konkreten Umständen als sinnvoll, d.h. im Hinblick auf die Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin erfolgversprechend erscheint. Dies geht auch aus den Ausführungen im Ratschlag des Regierungsrates hervor, wonach der Arbeitgeber u.a. alle sinnvollen Anstrengungen zu unternehmen habe, um der betroffenen Person im Umfang ihrer Arbeitsfähigkeit eine Weiterbeschäftigung zu gewährleisten.

Eine Umschulung des Rekurrenten erscheint unter Berücksichtigung seiner gesundheitlichen Beeinträchtigungen, wie sie aufgrund seiner eigenen Vorbringen im ersten Verfahren vor der Personalrekurskommission erkennbar geworden sind, nicht vorstellbar. Im Hinblick auf eine Tätigkeit ohne körperliche Beanspruchung, also etwa im kaufmännischen Bereich, ist eine Neuorientierung schon deshalb ausgeschlossen, weil der Rekurrent nicht Deutsch spricht, aus welchem Grund er z.B. in der letzten

Verhandlung der Personalrekurskommission seinen Sohn als Dolmetscher mitbrachte. Des Weiteren verfügt er über keinerlei entsprechende Schulbildung oder sonstige grundlegende Vorkenntnisse. In jenem früheren Verfahren wurde nämlich geltend gemacht, dass er in Italien lediglich während 3 Jahren die Primarschule besucht habe. Zudem könne er auch nicht schreiben, geschweige denn auf Deutsch. Bezüglich der Ausübung einer manuellen Arbeit ist zunächst auf die ärztlichen Feststellungen hinzuweisen, wonach der Rekurrent nur eine Tätigkeit im Wechsel Sitzen/Stehen/Gehen mit Tragen von Lasten bis maximal 10 kg, aber ohne häufiges Bücken und ohne besonderen Zeitdruck sowie ohne Arbeit an laufenden ungeschützten Maschinen oder auf Gerüsten und Leitern etc. ausüben könne. Ausserdem dürfe der Arbeitsplatz keine Kälte, Nässe oder Zugluft aufweisen und keine besonderen geistigen Anforderungen stellen. Ferner hat der Rekurrent im ersten Verfahren vor der Personalrekurskommission geltend gemacht, er sei vermehrt infekgefährdet, weshalb Arbeiten vermieden werden sollten, bei denen Hautverletzungen auftreten könnten. Welche Tätigkeit der Rekurrent bei diesen körperlichen Einschränkungen sollte erlernen können, ist unerfindlich.

Darüber hinaus hat sich der Rekurrent im früheren Verfahren darauf berufen, dass er aus psychischen Gründen vollständig arbeitsunfähig sei (vgl. u.a. das Schreiben seines Rechtsvertreters an die Personalrekurskommission vom 8. Februar 2002). Dazu reichte er ein Arzzeugnis seines Psychiaters ein, worin ihm dieser eine ängstliche Symptomatik als Reaktion auf seine arbeitsbedingten körperlichen Beeinträchtigungen und eine deutlich depressive Symptomatik als Folge der Erkenntnis, seine Tätigkeit nicht mehr ausüben zu können, attestierte. In der in jenem Verfahren am 25. März 2002 eingereichten Replik wurde ferner ein weiteres Schreiben des betreffenden Psychiaters an den Rechtsvertreter des Rekurrenten zitiert, wonach dessen Gesundheitszustand, d.h. ein psychisches Leiden begleitet von verschiedenen somatischen Beschwerden, ihn „nicht mehr in der freien Wirtschaft arbeiten“ liesse. Dementsprechend hatte der Rekurrent der Anstellungsbehörde auch seit dem 20. Mai 1999 fortlaufend Arzzeugnisse eingereicht, die ihm eine vollständige Arbeitsunfähigkeit bescheinigten. In der vorliegend eingereichten Replik vom 8. Dezember 2003 wird nun zwar angeführt, dass die von seinem Psychiater bescheinigte Arbeitsunfähigkeit aus psychischen Gründen in der Zwischenzeit behoben worden sei. Diese Aussage wurde jedoch in keiner Weise konkretisiert. So ist nicht nachvollziehbar, seit wann die Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt sein soll und wie diesbezüglich die aktuelle Situation des Rekurrenten ist. Unabhängig davon, ob die angeführten physischen und psychischen Beeinträchtigungen, für welche lediglich die Meinungsäußerung des vom Rekurrenten selbst beigezogenen Privatarztes und keine gutachterlichen Feststellungen vorliegen, wirklich bestehen oder jedenfalls zur massgeblichen Zeit vor der Kündigung, als eine Umschulung hätte geprüft werden können, bestanden haben, war unter den angeführten Umständen auch aus subjektiven Gründen eine Umschulung schlechthin undenkbar. Eine solche Massnahme ist nämlich mit einer gewissen Anstrengung und Belastung verbunden und setzt als Mindestanforderung die Bereitschaft des Betroffenen, sich neuen Anforderungen zu unterziehen, voraus. Bei einer Person, welche wie der Rekurrent von seiner gänzlichen Arbeitsunfähigkeit überzeugt ist, erscheint eine erfolgreiche Umschulung jedoch nicht möglich. Bezeichnenderweise hat sich denn auch der Rekurrent während der Dauer seiner Abwesenheit trotz anwaltlicher Vertretung nie nach einer Umschulungsmöglichkeit erkundigt und vermag er auch im vorliegenden Rekursverfahren keine konkreten Angaben darüber zu machen, in welche Richtung eine solche Massnahme gehen könnte.

Abschliessend ist festzustellen, dass nebst den ungünstigen Vorbedingungen hinsichtlich Sprachkenntnisse und Ausbildung des Rekurrenten sowohl die objektiv festgestellten gesundheitlichen Beeinträchtigungen wie auch dessen fehlende Motivation eine Umschulung von vornherein als sinnlos erscheinen lassen. Die IV setzt unter anderem für eine Umschulung voraus, dass die versicherte Person eingliederungsfähig ist, d.h. sie muss objektiv und subjektiv in der Lage sein, berufsbildende Massnahmen zu bestehen (vgl. Kreisschreiben über die Eingliederungsmassnahmen beruflicher Art (KSBE) Ziff. 4010). Eine solche Eingliederungsfähigkeit ist beim Rekurrenten nicht gegeben. Damit war die Anstellungsbehörde auch nicht verpflichtet, diesbezügliche Schritte zu unternehmen.

Im Übrigen mag ergänzend darauf hingewiesen werden, dass das S. gleichwohl nicht gänzlich untätig geblieben ist, hat es doch am 3. Mai 2002 der IV-Stelle Basel-Stadt nochmals einen Fragebogen eingereicht, um dieser die Abklärung der weiteren Einsetzbarkeit des Rekurrenten und die Möglichkeit von Wiedereingliederungsmassnahmen zu gestatten. Die IV-Stelle Basel-Stadt stellt sich auf den Standpunkt, dass diesbezüglich beim Rekurrenten nichts unternommen werden muss. Bei der IV handelt es sich um eine Fachinstanz, deren Hauptaufgabe unter anderem die Abklärung einer möglichen Umschulung einer versicherten Person ist. Aufgrund dessen war es zulässig, dass sich S. deren Einschätzung angeschlossen hat.

b.

Die dargelegten Umstände lassen es auch als aussichtslos erscheinen, dass die Anstellungsbehörde dem Rekurrenten einen anderen Arbeitsplatz hätte zuweisen können. Eine interne Versetzung wurde zwar versucht, erwies sich jedoch, wie sich im vorangegangenen ersten Rekursverfahren gezeigt hat, wegen der gesundheitlichen Beeinträchtigungen des Rekurrenten als unmöglich. Eine Position bei einer anderen Dienststelle der kantonalen Verwaltung für den Rekurrenten zu finden, hätte wie die Umschulung vorausgesetzt, dass er sich subjektiv gesund und den mit jeglicher körperlichen Arbeit verbundenen Belastungen gewachsen fühlte. Dies war jedoch nach den obigen Darlegungen nicht der Fall. Der Rekurrent betrachtete sich im Gegenteil als krank und vollständig arbeitsunfähig, was sich im Übrigen auch anlässlich der Verhandlung der Personalrekurskommission im ersten Verfahren gezeigt hat, in der er mit einer Halskrause zur Stützung der Wirbelsäule erschienen ist. In diesem Zustand war er von vornherein nicht vermittelbar, weshalb die Suche nach einem Arbeitsplatz bei einer anderen Verwaltungsstelle sinnlos gewesen wäre. Damit durfte diese unterbleiben, selbst wenn angenommen würde, dass bei Teilinvalidität eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin grundsätzlich eine entsprechende Verpflichtung der Anstellungsbehörde besteht. Abschliessend sei noch erwähnt, dass der Rekurrent selbst der Meinung ist, dass es keine Stelle gebe, die den vom ärztlichen Gutachten aufgestellten Anforderungen entspricht.

5.

Unrichtig ist schliesslich die These des Rechtsvertreters, wonach die ausgesprochene Kündigung unzulässig sei, weil die Verwaltung nicht sichergestellt habe, dass eine nahtlose finanzielle Absicherung des Rekurrenten bei Ablauf der Kündigungsfrist und damit Beendigung der Lohnzahlungen durch den Erhalt einer 100%-igen PK-Rente erfolgen werde. Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen zwar nach Möglichkeit soziale Härten vermieden werden, was unter anderem zur Festlegung der sehr langen Sperrfrist von § 37 PG führte, jedoch besteht keine Rechtspflicht der Anstellungsbehörde, dafür besorgt zu sein, dass in jedem Falle keine Lücke zwischen dem Ablauf der Kündigungsfrist und dem Entscheid der Pensionskasse über

die Frage der Pensionierung entsteht. Dementsprechend hat der Rekurrent auch keinen Anspruch darauf, dass die Verwaltung erst und überhaupt nur dann eine Kündigung ausspricht, wenn ihm eine 100%-ige Rente der PK zugesprochen würde. Darüber hinaus ist hier die Anstellungsbehörde ihrer Verpflichtung, nach Wegen zur Vermeidung einer sozialen Härte für den Rekurrenten zu suchen, nachgekommen, indem sie die Gesundheitsdienste mit Schreiben vom 19. August 2003 um eine erneute vertrauensärztliche Untersuchung des Rekurrenten und um Prüfung der Situation ersucht hat. Eine solche Prüfung macht nur im Hinblick auf die Möglichkeit einer vollständigen Pensionierung des Rekurrenten Sinn, weshalb hierin entgegen den Ausführungen in der Rekursbegründung keine Unklarheit und erst recht nicht ein Abschieben der Verantwortung an die Gesundheitsdienste zu erkennen ist. Dass sie nicht direkt einen Antrag an die Pensionskasse gestellt hat, welche dann ihrerseits die Gesundheitsdienste mit der ärztlichen Abklärung beauftragt hätte, ist im Ergebnis belanglos. Zudem entspricht offenbar das gewählte Vorgehen der Praxis in solchen Fällen. Im Übrigen hat die Abklärung der Gesundheitsdienste gezeigt, dass keine Veranlassung besteht, eine höhere Berentung zu beantragen.

6.

Die Frage des Zeitpunkts der Wirksamkeit der Kündigung ist, wie auch die Parteien anlässlich der Verhandlung anerkannt haben, wegen der Gewährung der aufschiebenden Wirkung für den Rekurs mit der Folge der Aufrechterhaltung der Lohnzahlungen an den Rekurrenten, nicht mehr relevant. Es erübrigt sich deshalb, näher darauf einzugehen.

IV. Entscheid u. Rechtskraft

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. a PG erfüllt sind. Der Rekurs von A. gegen die von S. verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses wird daher abgewiesen. Der Entscheid ist rechtskräftig.

V. Schlussfolgerung des ZPD

- *Falscher Kündigungstermin*: Die Nennung eines falschen Zeitpunkts der Wirksamkeit der Kündigung kann nicht zu deren Ungültigkeit führen, sondern nur dazu, dass auf Grundlage des Gesetzes bestimmt werden muss, wann die Kündigung richtigerweise ihre Wirkung entfaltet.
- *Pensionierungsklausel*: Der Passus in einer Kündigung, wonach diese dahinfallen werde, wenn es vor Ablauf der Kündigungsfrist zu einer vollständigen Pensionierung kommen sollte, ist keine Resolutivbedingung, sondern nur ein Hinweis auf den nach dem Gesetz (§ 34 Abs. 1 PG) ohnehin geltenden Vorbehalt, dass das Arbeitsverhältnis im Falle einer vollständigen Pensionierung auf den Zeitpunkt des Anspruchs auf entsprechende Pensionsleistungen endet.
- *Umschulung*: Voraussetzung für eine Kündigung infolge Invalidität ist, dass eine Weiterbeschäftigung unmöglich ist und eine Umschulung sinnlos wäre. Sinnlos ist eine Umschulung, wenn im Hinblick auf die Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters bzw. Mitarbeiterin nicht erfolgversprechend erscheint. Der Arbeitgeber hat alle sinnvollen Anstrengungen zu unternehmen, um der betroffenen

Person im Umfang ihrer Arbeitsfähigkeit eine Weiterbeschäftigung zu gewährleisten.

- *Finanzielle Absicherung*: Es besteht keine Rechtspflicht der Anstellungsbehörde, dafür zu sorgen, dass in jedem Falle keine Lücke zwischen dem Ablauf der Kündigungsfrist (Ende Lohnzahlung) und dem Entscheid der Pensionskasse über die Frage der Pensionierung (Beginn Rentenzahlung) entsteht.

VI. Relevante Rechtsnormen

§ 28 Abs. 3 PG, Kündigungsfristen und –termine im unbefristeten Arbeitsverhältnis

§ 30 Abs. 2 PG, Ordentliche Kündigung

§ 34 PG, Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Invalidität

§ 37 PG, Kündigung zur Unzeit