

PRK Fall Nr. 81: Abfindung

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 8. April 2008 i.S. S. gegen die vom Departement D. zugesprochene Abfindung nach § 36 Abs. 1 lit. a PG.

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprobleme	Welche Themen betrifft dieser Entscheid?	S. 1
Sachverhalt	Kurze Schilderung der Geschehnisse	S. 1
Rechtliche Erwägungen	Begründung der Personalrekurskommission	S. 2
Entscheid u. Rechtskraft	Entscheid der Personalrekurskommission	S. 5
Schlussfolgerungen d. ZPD	Lehren, welche aus dem Entscheid gezogen werden können	S. 5
Relevante Rechtsnormen	Auf welche Rechtsnormen stützt sich dieser Entscheid?	S. 6

I. Rechtsprobleme

1. Korrekte Berechnung der Abfindung (E. 3)
2. Ermessen der Anstellungsbehörde beim variablen Teil (E. 3)
3. Abzug von den Dienstjahren bei längerer Krankheit (E. 3a)

II. Sachverhalt

1.
S. arbeitet seit dem 1. September 1982 zu 100 Prozent im Departement D. Seit dem 29. September 2006 ist der Rekurrent mindestens zu 50 Prozent arbeitsunfähig.

2.
Mit Bericht vom 9. Mai 2007 hielt der vertrauensärztliche Dienst fest, dass der Rekurrent in seiner Tätigkeit weiterhin zu 50 Prozent arbeitsunfähig sei. Eine Steigerung der Leistungsfähigkeit sei mit grosser Wahrscheinlichkeit nicht zu erwarten. In einer ausschliesslich leichten, vorwiegend sitzenden Tätigkeit ohne Heben und Tragen von mittelschweren bis schweren Lasten wäre eine 100-prozentige Arbeitsfähigkeit gegeben. Mit Schreiben vom 20. Juni 2007 bestätigte der vertrauensärztliche Dienst Obgenanntes.

3.

Mit Schreiben vom 23. November 2007 teilte die Pensionskasse mit, sie sei mit einer Teilinvalidisierung um 50 Prozent einverstanden. Dementsprechend wurde das Arbeitsverhältnis per 1. Dezember 2007 im Umfang von 50 Prozent durch Teilpensionierung beendet und erhielt S. entsprechende Invalidenleistungen.

4.

Mit Verfügung vom 4. Dezember 2007 kündigte das Departement D. das Arbeitsverhältnis mit dem Rekurrenten wegen ganzer oder teilweiser Verhinderung an der Aufgabenerfüllung gemäss § 30 Abs. 2 lit. a des Personalgesetzes vom 17. November 1999 (PG) auf den 31. März 2008 und setzte eine Abfindung in Höhe von Fr. 30'000.- fest.

5.

Mit Schreiben vom 13. Dezember 2007 meldete der Rechtsvertreter des Rekurrenten Rekurs gegen die Verfügung vom 4. Dezember 2007 an.

6.

Mit Schreiben vom 3. Januar 2008 reichte der Rechtsvertreter des Rekurrenten die Rekursbegründung nach und beantragte unter o/e-Kostenfolge, es sei die Verfügung aufzuheben, die aufschiebende Wirkung zu erteilen und die Rekursgegnerin zur Bezahlung einer Abfindungsentschädigung in Höhe von Fr. 60'297.-- zu verurteilen.

7. – 10.

[...]

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.

Die Anstellungsbehörde kann gemäss § 30 Abs. 2 lit. a PG das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ganz oder teilweise an der Aufgabenerfüllung verhindert ist.

2a.

Der Rechtsvertreter hält in seiner Rechtsschrift fest, Gegenstand des Verfahrens sei die Höhe der Abfindung. Im vorliegenden Fall ist somit unbestritten, dass der Rekurrent im Zeitpunkt der Kündigung arbeitsunfähig war. Auch wird nicht geltend gemacht, die Kündigung sei gemäss § 37 PG zur Unzeit erfolgt, indem die Sperrfrist

nicht eingehalten worden sei. Die Kündigung ist somit nicht angefochten, weshalb es dabei sein Bewenden hat und dazu keine Ausführungen erforderlich sind.

3.

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 sind 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.

3a.

Die Anstellungsbehörde hat dem Rekurrenten mit Verfügung vom 4. Dezember 2007 eine Abfindung in Höhe von CHF 30'000.-- zugesprochen, davon Fr. 24'118.80 als fixen Teil und Fr. 5'881.20 als variablen Teil.

Der Rekurrent war im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses 58 Jahre alt und seit 25 Jahren und 7 Monaten beim Kanton Basel-Stadt beschäftigt. Die Dienstjahre hat die Anstellungsbehörde auf 26 Jahre aufgerundet.

Gemäss Richttabelle berechtigen ausserordentliche Umstände wie lange Krankheit zu Korrekturen, das heisst die gesamte Krankheitszeit kann von den Dienstjahren abgezogen werden. Die Anstellungsbehörde hat jedoch auf einen solchen Abzug der über einjährigen Krankheitsdauer verzichtet. Gestützt auf die Richttabelle hat der Rekurrent somit Anspruch auf 40 Prozent des massgebenden Bruttojahresgehaltes als fixen Teil der ihm zustehenden Abfindung. Im Folgenden ist zunächst zu prüfen, von welchem Bruttogehalt hier ausgegangen werden muss.

3b.

Gemäss § 34 PG endet das Arbeitsverhältnis mit Entstehung des Anspruches auf Invaliditätsleistungen der Pensionskasse im entsprechenden Umfang ohne Kündigung. Voraussetzung für die Bezahlung der Abfindung nach § 36 Abs. 1 lit. a PG ist jedoch eine erfolgte Kündigung wegen ganzer oder teilweiser Verhinderung an der Aufgabenerfüllung.

Mit Entscheid der Pensionskasse wurde der Rekurrent per 1. Dezember 2007 im Umfang von 50 Prozent teilinvalidisiert. Somit wurde das Arbeitsverhältnis im Umfang von 50 Prozent ohne Kündigung beendet. Als die Anstellungsbehörde am 4. Dezember 2007 das Arbeitsverhältnis kündigte, bestand dieses demnach nur noch im Umfang von 50 Prozent. Somit richtet sich der gemäss Richttabelle errechnete Prozentsatz von 40 Prozent nur auf das verbleibende Arbeitsverhältnis mit Pensum von 50

Prozent und somit auch auf das entsprechende Bruttojahresgehalt im selbem Umfang.

Die Anstellungsbehörde ging jedoch von einem Anstellungsverhältnis von 96.6 Prozent und dementsprechend einem Jahresgehalt in Höhe von Fr. 60'297.-- aus. Somit hat sie den Prozentsatz gemäss Richttabelle auf dem Bruttojahresgehalt eines vollen Arbeitspensums berechnet, obwohl der Rekurrent im Zeitpunkt der Kündigung bereits teilpensioniert war. Die Vertreterin der Anstellungsbehörde sagte anlässlich der Verhandlung aus, diesbezüglich werde jeweils im Einzelfall entschieden. Dieses Vorgehen erscheint problematisch, stellt doch die Berücksichtigung einer Teilpensionierung bei der Bemessung einer Abfindung eine Rechts- und keine Ermessensfrage dar. Zudem kann es auch unter dem Gesichtspunkt des Gleichbehandlungsgebots nicht angehen, dass in diesem Punkt von Fall zu Fall unterschiedlich entschieden wird. Demzufolge hätte die Anstellungsbehörde vorliegend unter Berücksichtigung obgenannter Erwägungen richtigerweise von demjenigen Bruttojahresgehalt ausgehen müssen, das der Rekurrent nach der Teilpensionierung durch das verbliebene Restpensum von 50 Prozent erzielt hat. Demnach beträgt das massgebliche Bruttojahresgehalt Fr. 30'148.50. 40 Prozent davon ergeben Fr. 12'059.40. Dieser Betrag wäre somit dem Rekurrenten als fixer Teil der Abfindung zugestanden.

3c.

Bei korrekter Berechnung hätte dem Rekurrenten, vom fixen Teil der Abfindung von Fr. 12'059.40 ausgehend, maximal nochmals der gleiche Betrag als variabler Teil zugesprochen werden dürfen. Somit hätte eine gesamte Abfindungssumme in Höhe von maximal Fr. 24'118.80 ausbezahlt werden können. Bei dieser Situation ist die von der Kündigung einer Vollzeitstelle ausgehende Zusprechung einer Abfindung in Höhe von Fr. 30'000.-- im Ergebnis nicht zu beanstanden, auch wenn deren Berechnungsweise in der ergangenen Verfügung nicht gefolgt werden kann. Bekanntlich ist die Personalrekurskommission an die Begründung des angefochtenen Entscheids nicht gebunden, sondern kann ihren Entscheid auch gestützt auf andere Überlegungen treffen.

Angesichts dieser Erwägungen kann letztlich offen bleiben, ob die Anstellungsbehörde bei ihrer von einem Bruttogehalt von Fr. 60'297.-- ausgehenden Berechnung den variablen Teil der Abfindung korrekt festgelegt hat. Sie hat dem Rekurrenten unter diesem Titel Fr. 5'881.20 zugesprochen, was knapp einem Viertel der maximal möglichen Höhe des von ihr auf CHF 24'118.80 festgelegten fixen Teils entspricht. Dabei will sie gemäss schriftlicher Stellungnahme und mündlicher Erläuterung anlässlich der Verhandlung die massgeblichen persönlichen Verhältnisse des Rekurrenten berücksichtigen haben. Hiergegen hat dieser geltend gemacht, dass ihm in Würdigung aller Umstände, wie Alter von 58 Jahren, gesundheitliche Probleme, sehr schlechte Deutschkenntnisse mit der Folge ungünstiger Aussichten auf dem Arbeitsmarkt, Leistung sehr guter Arbeit sowie mehr als 25-jährige Treue, eine höhere Entschädigung zustehe. Vorliegend sind effektiv praktisch alle 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 wäre es somit durchaus denkbar gewesen, dem Rekurrenten eine etwas grosszügigere Abfindung auszurichten. Aufgrund der obigen Erwägungen erübrigen sich jedoch weitere Ausführungen dazu.

3d.

Abschliessend ist festzuhalten, dass die in der angefochtenen Verfügung vorgenommene Berechnung der Abfindung zwar insofern fehlerhaft ist, als dabei von einem falschen Jahresgehalt ausgegangen worden ist, und dass die Anstellungsbehörde bei der Bemessung des variablen Teils ihr Ermessen eher zurückhaltend ausgeübt hat. Da sie jedoch dem Rekurrenten im Endresultat mehr zugesprochen hat, als bei korrektem Vorgehen rechtlich möglich gewesen wäre, besteht kein Anlass zu einer Erhöhung der Entschädigung. Dem diesbezüglichen Begehren des Rekurrenten kann daher nicht entsprochen werden.

IV. Entscheid u. Rechtskraft

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für die ordentliche Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. a PG nicht bestritten worden sind und die Berechnung der Abfindung gemäss § 19 der Verordnung zum Personalgesetz in Verbindung mit § 36 PG im Ergebnis korrekt erfolgte. Der Rekurs von S. wird somit abgewiesen.

Der Entscheid ist rechtskräftig.

V. Schlussfolgerungen d. ZPD

- Die Anstellungsbehörde hat im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen ganzer oder teilweiser Verhinderung an der Aufgabenerfüllung eine Abfindung festzusetzen.
- Abfindungen werden nur im Umfang der Kündigung ausgesprochen. Wird eine volle IV-Rente zugesprochen, entfällt der Anspruch.
- Bei der Bemessung der Abfindungssumme sind dem Alter, der Dienstzeit und den persönlichen Verhältnissen angemessen Rechnung zu tragen.
- Bei der Festsetzung der Abfindung muss klar zwischen dem fixen und dem variablen Teil der Abfindung unterschieden werden.
- Die vom Regierungsrat erlassene Richttabelle bestimmt die Abfindungssumme nach Massgabe des Alters und der Anzahl Dienstjahre der betroffenen Person zu 50% (fixer Teil).
- Dienstjahre werden nicht aufgerundet.
- Getreu der Richttabelle kann die Anstellungsbehörde maximal den doppelten Betrag des aus der Tabelle entnommenen Wertes auszahlen.
- Der nach Richttabelle errechnete Prozentsatz richtet sich nur auf das verbleibende Arbeitsverhältnis.

- Gemäss Richttabelle berechtigen ausserordentliche Umstände wie lange Krankheit zu Korrekturen, d.h. die gesamte Krankheitszeit wird von den Dienstjahren abgezogen.
- 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.

VI. Relevante Rechtsnormen

§ 30 Abs. 2 lit. a PG

§ 34 PG

§ 36 Abs. 1 lit. a PG

§ 16 der Verordnung zum PG