

## **PRK Fall Nr. 88: Kündigung wegen Arbeitsverhinderung und Abfindung**

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 11. Januar 2010 i.S. K. gegen die vom Departement D. verfügte Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz (PG).

### **Inhaltsverzeichnis**

Rechtsprobleme	Welche Themen betrifft dieser Entscheid?	S. 1
Sachverhalt	Kurze Schilderung der Geschehnisse	S. 1
Rechtliche Erwägungen	Begründung der Personalrekurskommission	S. 3
Entscheid u. Rechtskraft	Entscheid der Personalrekurskommission	S. 9
Relevante Rechtsnormen	Auf welche Rechtsnormen stützt sich dieser Entscheid?	S. 9

### **I. Rechtsprobleme**

1. Bis zu welchem Zeitpunkt können Noven im Verfahren vor der Personalrekurskommission vorgebracht werden? (E. 2)
2. Von welcher Intensität muss eine Krankheit oder ein Unfall sein, damit eine Sperrfrist ausgelöst wird? (E. 3)
3. Ab welcher Schwere und Dauer wird ein Verhalten am Arbeitsplatz als Mobbing definiert, so dass eine daraus resultierende Kündigung als missbräuchlich angesehen wird? (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)
5. 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. 6)

### **II. Sachverhalt**

1. K. trat am 1. Januar 2002 beim Departement C. in den Dienst des Kantons Basel-Stadt. Aufgrund der Regierungs- und Verwaltungsreorganisation (RV09) wechselte sie per 1. Januar 2009 mit einem Beschäftigungsgrad von 70% in das Departement D..

2. Mit Arztzeugnis vom 17. Februar 2009 wurde die Rekurrentin ab dem 16. Februar 2009 zu 100% krankgeschrieben. Am 4. Juni 2009 fand eine vertrauensärztliche Untersuchung statt. Im Bericht des vertrauensärztlichen Dienstes vom 11. Juni 2009 wurde festgehalten, dass K. an einer psychischen Erkrankung leide, die sich laut Explorandin auf dem Boden eines Arbeitsplatzkonflikts entwickelt habe. Eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz sei nicht gegeben, bei einer anderen Arbeitsstelle bestehe keine Einschränkung der Arbeitsfähigkeit. Die Prognose sei als ausgesprochen gut zu bewerten.

3. Am 1. Juli 2009 nahm H. (Personalverantwortliche Abteilung Z.) telefonisch Verbindung mit K. auf, nachdem sie sich vorher bei Dr. med. W. (behandelnder Arzt) erkundigt hatte, ob sie direkt Kontakt mit seiner Patientin aufnehmen könne. Sie teilte ihr mit, aufgrund der Ergebnisse der vertrauensärztlichen Untersuchung würden ihr Stellenprofil und ihre Qualifikationen im Vermittlungspool anonymisiert aufgeschaltet werden. Zudem würden die Personalabteilungen der anderen Departemente direkt angefragt werden, ob eine angemessene Stelle für sie frei sei. Mit E-Mail vom 13. Juli 2009 stellte H. das anonymisierte Stellenprofil von K. den dezentralen Personaldiensten der übrigen Departemente des Kantons Basel-Stadt zu. In der Folge gab es keine positiven Rückmeldungen. Am 17. August 2009 erkundigte sich K. nach dem Stand der staatsinternen Stellensuche. K. teilte anlässlich dieses Telefongesprächs mit, sie könne sich mit Verweis auf ihr Handelsdiplom vorstellen, als Sachbearbeiterin in einem anderen als dem bisherigen Bereich tätig zu sein. Mit E-Mail vom 17. August 2009 leitete H. das Stellenprofil weiter mit dem Hinweis, die Bewerberin suche eine neue berufliche Herausforderung und könne sich neben dem bisherigen Bereich auch eine administrative Tätigkeit mit Controlling-/Statistikaufgaben vorstellen. Beide Male gab es keine positiven Rückmeldungen.

4. Am 23. September 2009 fand ein Gespräch zwischen H., R. (Leiter Abteilung Z. im Departement D.), K. und Dr. med. W. statt. K. wurde anlässlich dieses Gesprächs mitgeteilt, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen werden müsse, da eine Rückkehr an den angestammten Arbeitsplatz nicht möglich, sie aber ansonsten als arbeitsfähig eingestuft worden sei. Mit Verfügung vom 23. September 2009 kündigte das Departement D. das Arbeitsverhältnis mit K. wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. a des Personalgesetzes (PG) per 31. Dezember 2009 und setzte eine Abfindung in Höhe von CHF 9'218.25 fest. Versandt wurde die Verfügung im Anschluss an das Gespräch.

5. Mit Schreiben vom 25. September 2009 erhob K., vertreten durch lic. iur. X., Advokat, gegen die Verfügung vom 23. September 2009 Rekurs. Mit Rekursbegründung vom 19. Oktober 2009 beantragte sie unter o/e-Kostenfolge die ersatzlose Aufhebung der Verfügung vom 23. September 2009, eventualiter eine angemessene Erhöhung der Abfindungssumme.

6. Mit Eingabe vom 20. November 2009 reichte die Anstellungsbehörde ihre Stellungnahme ein und beantragte unter o/e-Kostenfolge, der Rekurs sei vollumfänglich abzuweisen.

7. [...]

### 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 16. Februar 2009 vollständig arbeitsunfähig sei.

Gemäss Bericht des vertrauensärztlichen Dienstes vom 11. Juni 2009 ist die Rekurrentin seit dem 17. Februar 2009 psychisch erkrankt. Eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz sei nicht gegeben, bei einer anderen Arbeitsstelle bestehe keine Einschränkung der Arbeitsfähigkeit. Empfohlen werde der Wechsel des Arbeitsplatzes.

Anlässlich der Verhandlung vom 11. Januar 2010 machte der Rechtsvertreter der Rekurrentin geltend, diese sei auch für andere Stellen arbeitsunfähig. Er wendete ein, zwischen der vertrauensärztlichen Untersuchung vom 4. Juni 2009 und dem Zeitpunkt der Kündigung seien vier Monate vergangen. Man hätte abklären müssen, ob die Rekurrentin im Zeitpunkt der Kündigung medizinisch gesehen an einem anderen Arbeitsort arbeiten könne. Die Rekurrentin habe Angst gehabt zu sagen, sie könne gänzlich nicht arbeiten. Sie habe den Verlust ihrer Stelle befürchtet. Er könne auch nicht verstehen, wie jemand gemäss vertrauensärztlichem Bericht an einer anderen Stelle arbeitsfähig sein könne, gleichzeitig aber einer medizinischen Behandlung bedürfe.

Die Anstellungsbehörde wendete hierzu ein, sie habe keinen Anlass dazu gehabt, nicht auf den Arztbericht abstellen zu können. Es stehe ausdrücklich und unmissverständlich, dass die Rekurrentin am Arbeitsplatz arbeitsunfähig sei. Zudem habe die Rekurrentin nach dem Stand der Stellensuche nachgefragt. Somit habe sie signalisiert, dass sie arbeiten möchte.

Die PRK kommt zum Schluss, dass der Rechtsvertreter der Rekurrentin eine neue Beurteilung des Sachverhaltes verlangt. Noven - neue rechtliche oder tatsächliche Vorbringen - können nach Ablauf der Rekursfrist bis zum Zeitpunkt der Entscheidung unbeschränkt vorgebracht werden. Wer jedoch Noven einbringt, muss diese auch beweisen. Tatsachen sind beweispflichtig, sofern sie rechtserheblich sind (Alexandra Schwank, Das verwaltungsinterne Rekursverfahren des Kantons Basel-Stadt, in: Basler Studien zur Rechtswissenschaft, Reihe B: Öffentliches Recht, S. 151).

Der Rechtsvertreter der Rekurrentin hat erst anlässlich der Verhandlung geltend gemacht, die gesundheitliche Situation der Rekurrentin habe sich zwischen der vertrauensärztlichen Untersuchung und der Kündigungsverfügung geändert, hat

jedoch weder ein Arzzeugnis noch ein anderes Beweismittel eingereicht. Es handelt sich somit um ein nicht belegtes Novum. Auf reine Behauptungen kann die PRK nicht eingehen. Sie geht somit gestützt auf den ihr eingereichten Arztbericht davon aus, die Rekurrentin sei bei einer anderen Arbeitsstelle arbeitsfähig.

Weiter ist 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 zur Unzeit erfolgt und somit unbegründet im Sinne des PG.

Die Anstellungsbehörde wendet dazu ein, die Arbeitsunfähigkeit betreffe nur den bisherigen Arbeitsplatz. Bei der Rekurrentin bestehe aber prinzipiell keine Einschränkung der Arbeitsfähigkeit. Insofern bestehe keine Ungewissheit über das Mass und die Dauer der Arbeitsunfähigkeit, da bei einer anderen Arbeitsstelle keine Einschränkung der Arbeitsfähigkeit vorliege. Der Vorwurf der Rekurrentin, wonach die Kündigung infolge Missachtung der Sperrfrist gemäss § 37 PG zur Unzeit erfolgt sei, sei somit unberechtigt. Zudem könne dies selbst dann, wenn die Definition der Arbeitsunfähigkeit des Sozialversicherungsrechts als massgebend erachtet würde, zu keinem anderen Ergebnis führen. Entgegen den Ausführungen der Rekurrentin

beurteile sich der Begriff der Arbeitsunfähigkeit gerade nicht in Würdigung des ganz konkreten Arbeitsplatzes resp. des ganz konkreten Arbeitsumfeldes.

Wie bereits unter II, Ziff. 2 ausgeführt, darf die PRK davon ausgehen, dass die Rekurrentin an einer anderen Arbeitsstelle vollumfänglich arbeitsfähig ist. 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 ihren Entscheiden vom 17. November 2005 sowie 4. Februar 2009 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.** In ihrem Bericht vom 13. Oktober 2009 führt die Rekurrentin mehrere Vorfälle in Zusammenhang mit dem Stellenwechsel zum Departement D. auf, welche sie innert sehr kurzer Zeit psychisch "zerstört" hätten. Von der Rekurrentin werden zusammenfassend folgende Ereignisse geschildert:

- Nichteinhaltung mündlich getroffener Vereinbarungen (bspw. Erhalt einer Schulungsinstallation)
- Nichteinhaltung von zugesagten Terminen (bspw. Durchführungstermin für Heraustrennung der Daten der Abteilung Y. aus dem bisherigen System in eine eigenständige Anwendung Tutoris)
- Behinderung an der Ausübung der Funktion
- Keine funktionierende Anlaufstelle (Weisung, sich bei Fragen an B. zu wenden; dieser habe sie aber an A. weiterverwiesen)
- Keine vorhergehende Anhörung/Rücksprache und keine Information über Entscheide, welche die Rekurrentin, ihre Kunden, ihren Aufgabenkreis betreffen (ehemalige Kunden sollen sich nicht mehr direkt an sie gewendet haben dürfen, sondern zuerst über die Hotline; es sei aber nicht geregelt worden, wie sie Kenntnis von diesen gemeldeten Problemen erhalte, da sie keinen Zugriff auf Magic (Programm zur Registrierung von Problemmeldungen) gehabt habe)
- Entzug des Kontakts zu den eigenen Kunden (s. oben)
- Offen gezeigte Geringschätzung (B. soll gesagt haben, was sie hier tue, interessiere niemanden)
- Unzumutbare, schmutzige Tastaturen (es seien ihr sehr schmutzige und klebrige Tastaturen gebracht worden. Als sie sich an B. gewandt habe, sei ihr erklärt worden, wo sich der Putzkasten befinde. A. habe ihr gesagt - als er sie putzen sah - sie brauche ihm nur etwas zu sagen, dann erhalte sie neue)

- Schikane bezüglich Farb-Printer und Handygebrauch (A. habe den Wunsch der Rekurrentin nach einem eigenen Farbdrucker gutgeheissen, diesen aber später abgelehnt. Im Pausenraum soll er gefragt haben, wozu sie das Geschäftsmobiltelefon benötige)

Die Rekurrentin macht demnach geltend, durch den Wechsel in das Departement D. und die damit zusammenhängenden obgenannten Vorfälle krank geworden zu sein. Somit ist zu prüfen, ob die Rekurrentin durch Mobbing am Arbeitsplatz krank geworden und die Kündigung deshalb missbräuchlich ist.

Im ärztlichen Bericht vom 11. Juni 2009 wird unter Ziff. 2.1 festgehalten, laut Explorandin habe sich die psychische Erkrankung auf dem Boden eines Arbeitsplatzkonflikts entwickelt. 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 OR). 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.).

Auf die einzelnen Vorfälle angesprochen schilderte A., betreffend den Schulungsraum hätte man eine Lösung finden können; was die schmutzige Tastatur anbelange, habe er der Rekurrentin gesagt, sie solle mitteilen, was sie wolle. Sie hätte auch selber im Keller eine neue Tastatur holen können. Zudem müsse auch er zum Farbdrucker "spazieren". Hinsichtlich des Mobiltelefons habe er einfach wissen wollen, weshalb sie ein solches besitze, da keiner seiner Mitarbeitenden in den Genuss eines Geschäftsnetels komme. Nach Erhalt der Antwort sei das Thema für ihn erledigt gewesen. Von ihrer Funktion her habe man nur gewusst, dass sie Arbeit habe, jedoch nicht, was sie genau mache. Als ihr 2-Jahres-Resourcen-Plan eingereicht worden sei, habe man zuerst genau abklären müssen, worin ihre Tätigkeit bestehe und was im Falle einer Stellvertretungssituation von einer anderen Person bearbeitet werden könnte. Abschliessend erklärte er, er könne nicht nachvollziehen, weshalb die Rekurrentin nicht mehr arbeiten könne. Sie sei sehr integriert worden. Kultur und Ton seien anders gewesen als im damaligen Departement C.. Aus seiner Sicht habe sich die Rekurrentin gesperrt. Er könne sich nicht vorstellen, dass ein anderer Mitarbeiter etwas gegen sie gehabt haben solle. Für die Rekurrentin sei wohl alles zu wenig strukturiert gewesen. Sie sei eine Einzelkämpferin - im positiven Sinne - gewesen und sei in ein 10er-Team gekommen. Das Departement D. habe sich sehr stark geändert anlässlich der Verwaltungsreorganisation (RV09).

B. erläuterte, er habe keine Versprechungen machen können. Somit beziehe sich der Vorwurf der Nichteinhaltung von Zusicherungen nicht auf ihn. Es sei vorgekommen, dass sich die Rekurrentin weisungsgemäss an ihn gewendet habe und er Rücksprache bei A. habe nehmen müssen. Dies sei in denjenigen Fällen erfolgt, in denen er selber nicht habe entscheiden können. Die Rekurrentin hätte während der Sitzungen Probleme zur Sprache bringen können; er erwarte Selbständigkeit. Es sei vielleicht ein Fehler gewesen, dass er die Verbindungstür benutzt habe, ohne ihr Einverständnis einzuholen (s. Ausführungen im Bericht vom 13. Oktober 2009 auf S. 7 unter Ziff. 3). Unmittelbar vor ihrer Arbeitsunfähigkeit habe er ihr betreffend den Datensupport seine Vorstellung zur Problemlösung unterbreitet. Es sei nicht nachvollziehbar, weshalb sie krank geworden sei. Er gehe davon aus, dass sie mit der Arbeitskultur im Departement D. Mühe gehabt habe.

Mit diesen Aussagen konfrontiert erklärte die Rekurrentin, sie sehe dies alles grundsätzlich anders. A. täusche sich, es habe kein Problem betreffend Schulungsraum bestanden, sondern hinsichtlich Arbeitsmittel (s. Ausführungen im Bericht auf S. 4). Als besonders schlimm empfunden habe sie, dass die Mitarbeitenden sie daran gehindert hätten, ihre Arbeit zu erledigen. Bei einem 70%-Pensum seien zwei Tage ohne funktionierenden PC viel (s. Ausführungen im Bericht auf S. 8). Sie sei gewohnt, sehr schnell und alleine zu arbeiten. Das Verhalten ihrer Vorgesetzten sei in ihren Augen bössartig gewesen und kein Anzeichen von Überforderung. Sie habe immer erklären müssen, weshalb sie in die Abteilung Y. gehe. Da die anderen nichts von ihrer Tätigkeit wussten, habe jeder Punkt 15 Minuten Erläuterung benötigt. Sie werde wahnsinnig, wenn sie etwas mit jemandem nicht besprechen könne.

Nach Anhörung der Auskunftspersonen und der Rekurrentin kommt die PRK zum Schluss, dass alle Beteiligten aufgrund der RV09 mit einer neuen Situation auskommen mussten und dies zu Schwierigkeiten geführt hat. Es ist davon auszugehen, dass das neue Arbeitsumfeld für die Rekurrentin Änderungen mit sich brachte und die neuen Mitarbeitenden in gewisser Hinsicht gegenüber den Bedürfnissen der Rekurrentin nicht sehr einfühlsam waren. Doch ist zu berücksichtigen, dass auch für die Mitarbeitenden des Departements D. angesichts der RV09 eine neue Situation bestand und sich jeder neu habe positionieren müssen.

Auffallend ist auch die kurze Dauer zwischen Stellenwechsel und Krankheitsbeginn (1. Januar 2009 bis 12. Februar 2009). Das von der Rekurrentin geltend gemachte Verhalten dauerte somit nicht über einen längeren Zeitraum an. Angesichts dieser sehr kurzen Dauer und unter Berücksichtigung der grossen Strukturänderung kommen als alleinige und schuldhafte Verursacher der Krankheit der Rekurrentin nicht das A. und B. vorgeworfene Verhalten in Frage. Der Vorwurf des Mobbing 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 den persönlichen Verhältnissen, insbesondere allfällig vorhandenen Unterstützungspflichten und den Chancen auf dem Arbeitsmarkt 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.

Die Anstellungsbehörde hat der Rekurrentin mit Verfügung vom 23. September 2009 eine Abfindung in Höhe von CHF 9'218.25 zugesprochen. Der Rechtsvertreter beantragte, eventualiter sei die Summe gemäss Ermessen der PRK angemessen zu erhöhen.

**5a.** Im fixen Teil wurden der Rekurrentin CHF 5'761.40.-- zugesprochen. Die Rekurrentin war im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses 49 Jahre alt und wies 8 Dienstjahre beim Kanton Basel-Stadt auf.

Die Anstellungsbehörde hat einen Abzug der 10,5-monatigen Krankheitsdauer vorgenommen, was jedoch keine Auswirkung auf die Anzahl Dienstjahre hat. Gestützt auf die Richttabelle hat die Rekurrentin somit einen Mindestanspruch auf 8 Prozent des massgebenden Bruttojahresgehaltes in Höhe von CHF 72'017.40, d. h. auf CHF 5'761.392. Die Berechnung des fixen Teils erfolgte somit korrekt.

**5b.** Die Anstellungsbehörde hat im variablen Teil einen Betrag von CHF 3'456.85 zugesprochen mit der Begründung, die fehlenden Unterstützungspflichten, die Arbeitsleistungen bei der Behörde Y. sowie die Chancen auf dem Arbeitsmarkt seien berücksichtigt worden.

Gemäss § 16 Abs. 3 der Verordnung zum Personalgesetz ist den persönlichen Verhältnissen, insbesondere allfällig vorhandenen Unterstützungspflichten und den Chancen auf dem Arbeitsmarkt angemessen Rechnung zu tragen.

Es ist unbestritten, dass die Rekurrentin keine Unterstützungspflichten hat. Weiter ist zu bemerken, dass die Rekurrentin nicht in einem für die Stellensuche sonderlich kritischen Alter steht. Besondere persönliche Verhältnisse, die eine Erhöhung des variablen Teils rechtfertigen, wurden nicht geltend gemacht. Angesichts dessen rechtfertigt sich hier die Ausschöpfung des flexiblen Teils nicht, da die Rekurrentin nicht sämtliche Kriterien der Verordnung zum Personalgesetz erfüllt und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt durchaus intakt sind. Das Ermessen der Anstellungsbehörde wurde durch die Zusprechung von 60% des fixen Teils pflichtgemäss ausgeübt.

**6.** Der Rechtsvertreter macht schliesslich geltend, die unternommene Suchbemühung sei weder in sachlicher noch in personeller Hinsicht geeignet, eine Ersatzstelle zu finden. 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. Die Anfrage der zuständigen Personalverantwortlichen bei allen anderen Departementen und Betrieben entspricht den gemäss Praxis der PRK im Falle von



§ 30 Abs. 2 lit. b PG geforderten 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. Urteil u. Rechtskraft**

1.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. a PG erfüllt sind. Der Rekurs von K. wird abgewiesen.

2.

Die Rekurrentin hat in der Folge den Entscheid angefochten und an das Verwaltungsgericht weitergezogen. Das Verwaltungsgericht hat den Entscheid der Personalrekurskommission geschützt und den Rekurs abgewiesen.

3.

Siehe auch die Kurzzusammenfassung der Erwägungen des Verwaltungsgerichts (VGE zu PRK Fall Nr. 89) und Schlussfolgerungen des ZPD.

#### **VI. Relevante Rechtsnormen**

§ 28 PG

§ 30 Abs. 2 PG

§ 36 Abs. 1 lit. a PG

§ 37 PG

Art. 336c Abs. 1 lit. b OR