



**Entscheidinstanz:** Regierungsrat

**Geschäftsnummer:** RRB Nr. 1598/2005

**Datum des Entscheids:** 16. November 2005

**Rechtsgebiet:** Personalrecht

**Stichwort:** Abfindung  
Zumutbarkeit einer abgelehnte Stelle nach Entlassung

**verwendete Erlasse:** § 26 Personalgesetz  
§ 7 Personalverordnung

**Zusammenfassung:**

Gemäss der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts geht der Anspruch auf eine Abfindung auch dann nicht unter, wenn ein wegen der Aufhebung seiner Stelle – d.h. unverschuldet – entlassener Angestellter das Angebot einer anderen, zumutbaren Stelle ablehnt. Frage offen gelassen, ob dies auch für unverschuldete Entlassungen aus gesundheitlichen Gründen zutrifft (E. 4).

Die Zumutbarkeit einer Stelle beurteilt sich nach objektiven Kriterien. Beruhen gesundheitliche Probleme vor allem auf Schwierigkeiten aufgrund des lokalen Arbeitsumfeldes, ist ein Arbeitsplatz z.B. in einem anderen Gebäude für eine ähnlich gelagerte Tätigkeit zumutbar (E. 5)

Die Ablehnung einer zumutbaren Stelle rechtfertigt die Bemessung der Abfindung im unteren Bereich (E. 6).

**Anonymisierter Entscheidtext:**

Die Rekurrentin war vom 1. Mai 1974 bis 30. Juni 2001 bei der Rekursgegnerin angestellt. Zuletzt war sie als Verwaltungssekretärin beim Strassenverkehrsamt (Abteilung Rechnungswesen) bei einem Beschäftigungsgrad von 100% in der Lohnklasse 10, Leistungsstufe 4, eingereiht. Die Rekursgegnerin löste das Arbeitsverhältnis mit Verfügung vom 11. Dezember 2000 auf den 30. Juni 2001 auf, weil die Rekurrentin seit 17. August 1999 ununterbrochen krank geschrieben und ein Ende ihrer Arbeitsunfähigkeit nicht abzusehen war. Mit Beschluss vom 5. September 2001 wies der Regierungsrat den Rekurs gegen die Kündigung ab, soweit er darauf eintrat. Zusammengefasst kam er zum Schluss, die Kündigung sei nicht missbräuchlich; insoweit die Rekurrentin die Ausrichtung einer Abfindung beantrage, sei er funktionell nicht zuständig, weil die Rekursgegnerin diesbezüglich nicht erstinstanzlich verfügt habe. Dieser Entscheid des Regierungsrates ist in Rechtskraft erwachsen.

Die Rekursgegnerin sprach der Rekurrentin mit Verfügung vom 16. November 2001 eine Abfindung von drei Monatslöhnen zu und nahm Bezug auf Erwägungen des Regierungsrats, wonach die Rekurrentin grundsätzlich Anspruch auf eine Abfindung gemäss § 26 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG) habe, weil sie rund 49 Jahre alt sei, im 28. Dienstjahr stehe und aus gesundheitlichen Gründen entlassen worden sei. Gemäss § 7



Abs. 1 lit. b der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 (PVO) betrage die Abfindung vom 41. bis zum 50. Altersjahr zwei bis zwölf Monatslöhne. Nach § 26 Abs. 5 PG sei die Abfindung nach den Umständen des Einzelfalles festzulegen, wobei insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie der neue Lohn, falls die oder der Angestellte weiterbeschäftigt werde, zu berücksichtigen seien. Der Beschluss des Regierungsrates vom 25. April 2001 betreffend Richtlinien für die Festsetzung von Sozialplänen (RRB Nr. 599/2001) konkretisiere diese Kriterien in Ziffer I.4.1. Dort werde unter Ziffer I.4.1.7 ausdrücklich darauf hingewiesen, dass in den Fällen, in denen eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Übernahme einer zumutbaren Stelle beim Staat ablehne, die Abfindung entsprechend dem Lohn, der bei der Übernahme erzielt worden wäre, herabgesetzt werde. Die Rekurrentin habe wiederholt geltend gemacht, dass das Strassenverkehrsamt bzw. die Rekursgegnerin ihr eine andere Stelle zu verschaffen hätte. Hiezu sei festzuhalten, dass der Staat alle angemessenen Bemühungen unternommen habe, ihr den Wechsel auf eine andere kantonale Arbeitsstelle zu ermöglichen. So sei ihr Wunsch nach einer Versetzung in die Abteilung Administrativmassnahmen des Strassenverkehrsamtes geprüft worden; aus sachlich zwingenden Gründen habe diesem aber nicht nachgekommen werden können. Es sei ihr aber eine andere Stelle beim Strassenverkehrsamt ausserhalb des Hauptgebäudes angeboten worden, welche sie abgelehnt habe. Sie sei auch schriftlich aufgefordert worden, sich selber direkt mit der einschlägigen Stelle beim Personalamt in Verbindung zu setzen, wozu ihr die dortige Kontaktperson mit Namen und Telefonnummer mitgeteilt worden sei. Die Rekurrentin habe somit zu weiten Teilen selber zu vertreten, dass es nicht zu einer anderweitigen Beschäftigung gekommen sei. Dies müsse bei der Festsetzung bzw. Bemessung der Abfindung zu ihren Ungunsten berücksichtigt werden. Unter grosszügiger Berücksichtigung des Alters, der geleisteten Dienstjahre, des Kündigungsgrundes sowie der jetzigen persönlichen Verhältnisse werde darauf verzichtet, aus den genannten Gründen die Ausrichtung einer Abfindung vollständig zu verweigern. Im Einvernehmen mit dem Personalamt werde sie jedoch herabgesetzt und auf drei Monatslöhne festgesetzt.

Es kommt in Betracht:

1. Nach § 33 PG richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheiden, soweit das Personalgesetz nichts Abweichendes regelt, nach den Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG). Nach dessen § 19 Abs. 1 können Anordnungen einer unteren Verwaltungsbehörde, durch welche eine Sache materiell oder durch Nichteintreten erledigt worden ist, durch Rekurs an die obere Behörde weitergezogen werden. Erstinstanzliche Anordnungen der Direktionen können mit Rekurs beim Regierungsrat angefochten werden (§ 19a Abs. 1 Satz 1 VRG). Angefochten ist vorliegend eine Verfügung der Direktion für Soziales und Sicherheit vom 16. November 2001. Die funktionelle Zuständigkeit des Regierungsrates ist somit gegeben.  
Auch die übrigen Voraussetzungen sind erfüllt; auf den Rekurs ist einzutreten.
- 2.a) Gemäss § 26 PG haben Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Staates und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind (Abs. 1). Der Regierungsrat regelt die Festsetzung der Abfindung und bestimmt einen nach dem Alter abgestuften Rahmen als Richtlinie. Die Abfindung beträgt höchstens fünfzehn Monats-



löhne (Abs. 4). Sie wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mit berücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie der neue Lohn, falls der oder die Angestellte weiterbeschäftigt wird (Abs. 5).

Nach § 7 PVO wird die Abfindung mit schriftlicher Verfügung festgesetzt und beträgt je nach den im Einzelfall massgebenden gesetzlichen Kriterien vom 41. bis zum 50. Altersjahr zwei bis zwölf Monatslöhne.

- b) Gemäss § 12 Abs. 1 PG in Verbindung mit § 4 Abs. 2 PVO und § 12 Abs. 1 VVO sind die Direktionen für die Begründung, Änderung und Auflösung von Anstellungsverhältnissen bis Lohnklasse 23 zuständig; ihre Entscheide sind im Rahmen der einschlägigen personalrechtlichen Bestimmungen ihrem Ermessen überantwortet. Der Regierungsrat auferlegt sich bei der Kontrolle der diesbezüglichen Entscheide der Direktionen trotz der gemäss § 20 Abs. 1 in Verbindung mit § 27 VRG an sich freien und umfassenden Überprüfungsbefugnis Zurückhaltung (KÖLZ/ BOSSHART/RÖHL, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. Auflage, Zürich 1999, § 20 N. 17 ff.).
- 3.a) Die Rekursgegnerin ist im Einvernehmen mit der Finanzdirektion (Personalamt) zum Schluss gekommen, auf Grund der massgebenden Sach- und Rechtslage erscheine eine Abfindung von drei Monatslöhnen als angemessen.
- b) Die Rekurrentin bringt vor, die angefochtene Verfügung sei unter Verletzung von § 26 Abs. 5 PG, wonach die Abfindung nach den Umständen des Einzelfalles festzulegen sei, erlassen worden. So seien insbesondere ihre gesundheitlichen Probleme und ihre belegten Bemühungen, eine neue Stelle zu finden, in keiner Weise berücksichtigt worden. Dem Vorwurf, sie habe eine andere alternative Stelle ausserhalb des Hauptgebäudes des Strassenverkehrsamtes abgelehnt, sei entgegenzuhalten, dass die Ablehnung der entsprechenden Stelle nicht mutwillig, sondern aus gesundheitlichen Gründen erfolgt sei. Da ihr kein geeigneter – auf Grund ihres Gesundheitszustandes zumutbarer – Arbeitsplatz innerhalb der entsprechenden Direktion habe zugewiesen werden können, sei sie gezwungen gewesen, sich extern zu bewerben. Auf Grund des keinesfalls wohlwollend formulierten Arbeitszeugnisses sowie ihres Alters von beinahe fünfzig Jahren und ihrer chronischen gesundheitlichen Störungen sei es für sie, welche über keine speziellen Ausbildungsnachweise verfüge, äusserst schwer, eine Stelle zu finden. Wie bereits im vorinstanzlichen Verfahren dargetan und auch belegt, habe sie sich redlich darum bemüht, auf den Zeitpunkt ihrer Entlassung eine neue Anstellung zu erhalten. So habe sie allein im Zeitraum vom 10. Mai bis 20. September 2000 (recte: 2001) auf Bewerbungen hin 29 schriftliche Absagen erhalten und ihre Nachweisblätter über persönliche Arbeitsbemühungen zuhanden der Arbeitslosenversicherung umfassten allein im Zeitraum vom 7. Mai bis 31. August 2001 insgesamt 36 Bemühungen. Die Feststellung in der angefochtenen Verfügung, die Rekurrentin habe es zu weiten Teilen selber zu vertreten, dass es nicht zu einer anderweitigen Beschäftigung gekommen sei, treffe deshalb nicht zu. Die Rekursgegnerin habe die Abfindung an der unteren Grenze des vorgegebenen Rahmens festgesetzt. Dies erweise sich auf Grund der Aktenlage, insbesondere der vorhandenen ärztlichen Atteste, der langjährigen Anstellungsdauer, des Alters und Ausbildungsgrades der Rekurrentin, ihrer Gesamtqualifikation über viele Jahre hinweg sowie der belegten Bemühungen, eine neue Stelle zu fin-



- den, als unangebracht. In Würdigung aller Umstände erscheine eine Abfindung von zehn Monatsgehältern als angemessen.
- c) Das Personalamt hält in seinem Mitbericht fest, bei unverschuldeter Entlassung hätte der Rekurrentin grundsätzlich in Anwendung von RRB Nr. 599/2001 (Richtlinien für die Festsetzung von Sozialplänen) eine Abfindung von acht bis zwölf Monatslöhnen zugesprochen werden müssen. Die Rekursgegnerin habe indessen glaubhaft dargelegt, dass der Rekurrentin eine andere, zumutbare Stelle angeboten worden sei, die anzunehmen sie nicht bereit gewesen sei. Bei Annahme der Stelle hätte eine Versetzung verfügt werden können mit der Folge, dass mangels Entlassung grundsätzlich keine Abfindung geschuldet gewesen wäre bzw. gestützt auf RRB Nr. 599/2001 eine solche, die auf der Differenz zwischen dem Lohn vor und nach der Versetzung beruhte. Um für eine gütliche Lösung Hand zu bieten und ohne Prüfung der Frage, wie hoch die Lohn-differenz bei einer Versetzung gewesen wäre, habe das Personalamt schliesslich das Einvernehmen zu einer Abfindung in der Höhe von drei Monatslöhnen erteilt. Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich habe im Entscheid PB.2002.00020 – der zwar kommunales Personalrecht betreffe, für das kantonale aber ebenso gelten müsse – festgehalten, dass eine Kündigung, die wegen der Weigerung zur Übernahme einer zumutbaren Stelle ausgesprochen werden müsse, als verschuldet zu betrachten sei. Auf den vorliegenden Fall angewendet, bedeute dies, dass der Rekurrentin grundsätzlich keine Abfindung hätte ausgerichtet werden dürfen bzw. wie erwähnt nur eine solche in der Höhe der Lohndifferenz zwischen alter und neuer Stelle. Die Frage, ob die von der Rekursgegnerin bzw. vom Strassenverkehrsamt angebotene Stelle tatsächlich zumutbar gewesen wäre, sei zu bejahen. Das Personalamt beantragt deshalb, bei der Rekursgegnerin abzuklären, welchen Lohn die Rekurrentin bei Annahme der angebotenen Stelle erzielt hätte und, falls die Differenz zwischen altem und neuem Lohn während zwölf Monaten einen tieferen Betrag ergebe als die Abfindung von drei Monatslöhnen, die angefochtene Verfügung aufzuheben und in entsprechendem Umfang zu Ungunsten der Rekurrentin neu zu entscheiden.
- 4.a) In seinem Entscheid vom 9. März 2005 (PB.2004.00075; [www.vgrz.ch](http://www.vgrz.ch)) gelangte das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich zum Schluss, dass wer bei Aufhebung seiner bisherigen Stelle das Angebot einer anderen, zumutbaren Stelle ablehne, nach der gesetzlichen Ordnung des kantonalzürcherischen Personalrechts (§ 26 PG) nicht grundsätzlich seinen Anspruch auf Abfindung verliere. Die Ablehnung sei mithin nicht als Verschulden für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu werten. Werde eine Stelle aufgehoben, so sei dies nicht vom Angestellten zu vertreten. Daran ändere nichts, wenn das Angebot einer anderen Stelle ausgeschlagen werde: Der den Abfindungsanspruch auslösende Grundtatbestand, nämlich die Auflösung des bisherigen Arbeitsverhältnisses ohne Verschulden des Angestellten, bleibe dadurch unberührt. Dieses Auslegungsergebnis stehe auch im Einklang mit dem Sinn und Zweck der Abfindung. Sie wolle den Staatsangestellten, die zwar aus objektiven Gründen, aber ohne persönliches Verschulden entlassen werden, ab einer bestimmten Zahl von Dienstjahren eine gewisse Überbrückungshilfe und Anerkennung für ihre Dienstreue gewähren und zugleich die sozialen Härten einer Kündigung mildern helfen; die Abfindung solle auch präventiv gegen leichtfertige Kündigungen wirken. Nicht vorausgesetzt sei – wie auch die exemplarische Aufzählung der bei der Festsetzung der Abfindungshöhe zu berücksichtigen



sichtigenden Umstände in § 26 Abs. 5 PG verdeutliche –, dass dem Gekündigten ein tatsächlicher materieller Schaden erwachse. Ob der Angestellte weiterbeschäftigt werde oder ob er eine ihm angebotene zumutbare Stelle ablehne, sei nur – aber immerhin – im Rahmen der Festsetzung der Abfindungshöhe zu berücksichtigen.

Eine Minderheit des Gerichts vertrat den Standpunkt, die Voraussetzungen für eine Abfindung seien bei Ablehnung einer zumutbaren und mindestens gleich entlöhnten Stelle durch den Arbeitnehmer bei Aufhebung der bisherigen Stelle nicht gegeben. Dies ergebe sich aus § 26 Abs. 5 PG, wonach bei Weiterbeschäftigung der neue Lohn bei der Festlegung der Abfindung zu berücksichtigen sei. Dies könne nur dahingehend verstanden werden, dass eine Abfindung lediglich bei einer schlechter bezahlten Weiterbeschäftigung geschuldet sei bzw. wenn eine Weiterbeschäftigung nicht möglich oder das neue Angebot unzumutbar sei. Diese gesetzliche Vorgabe lasse sich auch nicht über die Verordnung uminterpretieren. Auf Verordnungsstufe sei nur der Rahmen abgesteckt worden für jene Fälle, welche überhaupt die Voraussetzungen für eine Abfindung erfüllten (§ 7 PVO).

- b) Das Anstellungsverhältnis der Rekurrentin wurde aus gesundheitlichen Gründen auf den 30. Juni 2001 rechtskräftig aufgelöst. Unbestritten ist, dass eine von der Rekurrentin unverschuldete Krankheit der Kündigung zu Grunde lag. Insoweit liegt eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Verschulden der Rekurrentin vor, weshalb sie einen grundsätzlichen Anspruch auf Abfindung hat (§ 26 Abs. 1 PG). Die Frage, ob in Anlehnung an den Entscheid des Verwaltungsgerichts die Rekurrentin diesen Anspruch auch dann nicht verliert, wenn die Zumutbarkeit der von ihr abgelehnten Stelle bejaht werden muss, oder ob unter diesen Umständen in Übereinstimmung mit der abweichenden Meinung einer Minderheit des Gerichts davon auszugehen ist, dass die Voraussetzungen für eine Abfindung nicht mehr gegeben sind, kann vorliegend – wie sich im Folgenden zeigen wird (Ziffer 6) – offen gelassen werden. Zu prüfen bleibt in jedem Fall, ob die von der Rekurrentin abgelehnte Stelle zumutbar gewesen wäre.
5. Die Rekursgegnerin (Strassenverkehrsamt) bot der Rekurrentin am 5. April 2000 und am 7. Juni 2000 eine Stelle in der Gruppe Ablagen und Mikroverfilmung in einem Nebengebäude des Strassenverkehrsamtes an. Vorgängig hatte die Vertrauensärztin der BVK, Dr. R., in ihrem Bericht vom 2. Februar 2000 festgehalten, dass bei der Rekurrentin keine Invalidität, sondern eine Erkrankung bestehe. Voraussichtlich werde sie ab 1. April 2000 wieder zu 50% arbeitsfähig sein. Auf Grund der Situation am Arbeitsplatz wäre eine interne Versetzung anzustreben. Die Rekurrentin sei besonders auf ein gutes Arbeitsklima angewiesen.

Laut Mitbericht des Personalamtes hätte die angebotene Stelle vollumfänglich den Fähigkeiten der Rekurrentin entsprochen. Etwas anderes wird denn auch von der Rekurrentin nicht geltend gemacht. Die Akten enthalten überdies auch keine Hinweise, dass die neue Anstellung zu einer allzu grossen Lohneinbusse geführt hätte. Nach Auffassung der Rekurrentin rechtfertigte vielmehr die Nähe zum bisherigen Arbeitsort die Ablehnung der angebotenen Stelle. Die Rekurrentin führt insbesondere aus, da sich die angebotene Stelle wohl in einem anderen Gebäude, aber auf dem gleichen Areal wie der bisherige Arbeitsplatz befunden hätte, wäre sie weiterhin der gleichen Umgebung, den früheren Mitarbeitern und Vorgesetzten begegnet, sei es auf dem Arbeitsweg oder in der Kaffeepause. Durch den damit verbundenen psychischen Stress hätte sich ihr



Gesundheitszustand weiter verschlechtert. Die erwähnte Nähe zum bisherigen Arbeitsplatz hätte an der neuen Stelle auch einem für sie so notwendigen guten Arbeitsklima entgegengestanden. Schliesslich hätte sie auch wegen ihres Ekzems an den Händen den ihr offerierten Arbeitsplatz nicht bzw. nur mit Aussicht auf eine akute Verschlechterung ihres Gesundheitszustandes annehmen können. Bei objektiver Betrachtungsweise vermögen die Vorbringen der Rekurrentin keine Unzumutbarkeit der angebotenen Stelle zu begründen. In Übereinstimmung mit dem Personalamt ist davon auszugehen, dass die psychischen Probleme, denen die Rekurrentin ausgeliefert war, insbesondere das direkte Arbeitsumfeld betrafen. Dies wird denn auch durch die Berichte der Vertrauensärztin der BVK, Dr. R., vom 2. Februar 2000 und 22. September 2000 bestätigt. Mit der angebotenen Arbeitsstelle in einem anderen Gebäude hätte dieses Umfeld vollständig gewechselt und die Rekurrentin hätte sowohl neue Vorgesetzte als auch neue Kolleginnen und Kollegen erhalten. Der Umstand, dass sich der neue Arbeitsplatz in einem anderen Gebäude befunden hätte, hätte zudem zu einer klaren und ausreichenden räumlichen Trennung vom bisherigen direkten Arbeitsumfeld geführt. Insoweit ist auch nicht nachvollziehbar, weshalb die Lage des neuen Arbeitsplatzes ein gutes Arbeitsklima hätte verunmöglichen sollen. Auch der Hinweis auf ihr Ekzem an den Händen führt zu keiner anderen Beurteilung. Gemäss dem von der Rekurrentin beigelegten Zeugnis von Dr. med. V. vom 16. August 2001 hat er ihr von einer Tätigkeit abgeraten, die ihre Hände durch mechanische Reizungen (zum Beispiel Schleppen von Paketen) und ständiges Arbeiten mit groben Materialien (wie zum Beispiel Zeitungen und Packpapier) beanspruchten. Der Zustand ihrer Hände lasse solche Arbeiten nicht zu. Auch sei bei rissigen Händen das Hantieren mit staubigem Material mit der Gefahr von Infektionen behaftet. Aus diesem Grund sei die Rekurrentin für Arbeiten im Kiosk als 100% arbeitsunfähig zu betrachten. Abgesehen davon, dass dieses Zeugnis mehr als ein Jahr nach Ablehnung der angebotenen Arbeitsstelle ausgestellt wurde, kann dem Zeugnis nicht entnommen werden, dass das Ekzem an den Händen der Rekurrentin neben einer Anstellung in einem Kiosk auch der Annahme der angebotenen Stelle entgegengestanden hätte. Anderweitige Erläuterungen der Rekurrentin, weshalb dem so gewesen sein sollte, liegen nicht vor.

Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass der Rekurrentin die Übernahme der angebotenen Stelle bei der Gruppe Ablagen und Mikroverfilmung zumutbar gewesen wäre.

- 6.a) Geht man davon aus, dass auf Grund der Ablehnung der zumutbaren Stelle grundsätzlich keine Abfindung geschuldet ist, so hat die Rekursgegnerin mit der Zusprecherung einer solchen in der Höhe von drei Monatslöhnen das ihr zustehende Ermessen in starkem Mass zu Gunsten der Rekurrentin eingesetzt. Entgegen dem vom Personalamt im Mitbericht gestellten Antrag auf Änderung der angefochtenen Verfügung zu Ungunsten der Rekurrentin (*Reformatio in peius*) kann die Ausrichtung einer Abfindung in dem von der Rekursgegnerin festgelegten Rahmen aber geschützt werden, nachdem ihre Festsetzung im Einvernehmen mit dem Personalamt selbst erfolgt ist und da der Regierungsrat sich bei der Kontrolle des angefochtenen Entscheides praxisgemäss Zurückhaltung auferlegt (vgl. vorstehend Ziffer 2b).
- b) Auch wenn davon auszugehen ist, dass der Rekurrentin ein Anspruch auf Abfindung trotz Ablehnung der zumutbaren Stelle zusteht, erscheint die zugesprochene Abfin-



derung im Umfang von drei Monatslöhnen angemessen. Der Umstand, dass der Rekurrentin eine zumutbare Stelle angeboten wurde, sie diese aber nicht antrat, fällt bei der Bemessung der Abfindung entscheidend ins Gewicht. Ihr Verhalten ist stark zu ihren Ungunsten zu gewichten und rechtfertigt die Festsetzung der Abfindung im unteren Bereich des von § 7 Abs. 1 lit. b PVO vorgesehenen Rahmens von zwei bis zwölf Monatslöhnen. Es besteht somit kein Anlass, in den Entscheidungsspielraum der Rekursgegnerin einzugreifen.

7. Der Rekurs ist demnach abzuweisen.