

PRK Fall Nr. 36: Kündigung auf Grund von Stellenaufhebung

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 25. Februar 2004 i.S. C. gegen die von der Anstellungsbehörde 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. Bestehen eines schutzwürdigen Interesses zur Beschwerde, wenn der gekündigten Person schon eine neue Stelle zugesichert wurde (E.1.).
2. Voraussetzungen zur rechtmässigen Kündigung in Folge Stellenaufhebung (E.2.a. & b.). Selbstbehalt bei der unentgeltlichen Rechtspflege.

II. Sachverhalt

1.

C. arbeitete seit 1. Juni 1992 bis zum 29. Juli 2002 bei X. Ab 29. Juli 2002 arbeitete sie bei Y mit einem Beschäftigungsgrad von 60,71%. Am 18. September 2003 wurde mit der Rekurrentin ein Gespräch geführt, in welchem sie darüber informiert wurde, dass ihre Stelle aufgehoben wird. In der Folge wurde die Möglichkeit einer Versetzung abgeklärt. Die Abklärung ergab jedoch, dass die Zuweisung eines anderen, der Ausbildung und Fähigkeiten von C. entsprechenden Aufgabengebiets mangels Ersatzstelle nicht möglich war.

Mit Verfügung vom 23. Oktober 2003 kündigte Y. das Arbeitsverhältnis von C. aufgrund der Stellenaufhebung und gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. b Personalgesetz (PG) auf den 31. Januar 2004.

2.

Gegen die Kündigungsverfügung vom 23. Oktober 2003 reichte C. am 6. November 2003 Rekurs bei der Personalrekurskommission ein. In der Rekursbegründung vom 26. November 2003 beantragt sie die Aufhebung der Kündigungsverfügung und die Bewilligung des Kostenerlasses unter o/e-Kostenfolge. Der Rekurs wird unter anderem damit begründet, dass die Stelle der Rekurrentin nicht aufgehoben worden sei. Die Stellenaufhebung werde zum Vorwand genommen, um sie loszuwerden.

3.

In der Rekursbeantwortung vom 11. Januar 2004 beantragt die Anstellungsbehörde die Abweisung des Rekurses unter o/e-Kostenfolge.

4.

Am 25. Februar 2004 bewilligte die zuständige Präsidentin der Personalrekurskommission die anwaltliche Vertretung der Rekurrentin durch S.. In der Verhandlung der Personalrekurskommission vom 25. Februar 2004 sind die Rekurrentin, deren Rechtsvertreter S., sowie P. als Vertreterin der Anstellungsbehörde zu Wort gekommen.

III. Erwägungen**1.**

Nach § 40 PG können Massnahmen sowie Kündigungen und fristlose Auflösungen des Arbeitsverhältnisses mittels Rekurs bei der Personalrekurskommission angefochten werden. Gemäss § 44 Organisationsgesetz (OG) in Verbindung mit § 40 Abs. 5 PG ist zum Rekurs berechtigt, wer durch die angefochtene Verfügung berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat. Als schutzwürdiges Interesse ist jedes praktische oder rechtliche Interesse zu qualifizieren, welches eine von einer Verfügung betroffenen Person an deren Änderung oder Aufhebung geltend machen kann. Das schutzwürdige Interesse besteht somit im praktischen Nutzen, den die Gutheissung des Rekurses der betroffenen Person verschaffen würde. Das schutzwürdige Interesse muss zudem aktuell sein, d.h. es muss nicht nur im Zeitpunkt der Rekurseinreichung bestehen, sondern auch noch im Zeitpunkt des Entscheides über den Rekurs.

Die Rekursanmeldung vom 6. November 2003 und die Rekursbegründung vom 26. November 2003 hat die Rekurrentin bzw. deren Rechtsvertreter unter Einhaltung der in § 40 PG festgelegten Fristen eingereicht. Unbestritten ist, dass im Zeitpunkt der Rekursanmeldung resp. der Einreichung der Rekursbegründung die Rekurrentin ein schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung der Kündigungsverfügung vom 23. Oktober 2003 gehabt hat. Mit Schreiben vom 17. Februar 2004 wurde der Personalrekurskommission von der Anstellungsbehörde zur Kenntnis gebracht, dass die Rekurrentin per 1. März 2004 eine neue Stelle gefunden habe. Des Weiteren reichte die Anstellungsbehörde ein Schreiben ein, wonach sich aufgrund einer sechswöchigen Arbeitsunfähigkeit der Rekurrentin der Kündigungszeitpunkt auf den 31. März 2004 verschoben hat. Der Rechtsvertreter der Rekurrentin bestätigte anlässlich der Verhandlung der Personalrekurskommission, dass die Rekurrentin nach langen Bemühungen eine neue Stelle gefunden habe. Auf die Frage, ob der Rekurs aufrechterhalten werden soll, entgegnete er, dass dies im jetzigen Zeitpunkt schwierig zu beantworten sei. Er führte dazu aus, dass die Rekurrentin die Stelle noch nicht definitiv habe, da sie noch eine Probezeit bestehen müsse.

Dem von der Rekurrentin anlässlich der Verhandlung eingereichten Arbeitsvertrag vom 5. Februar 2004 ist zu entnehmen, dass sie ab 1. März 2004 bei Z. mit einem Beschäftigungsgrad von 100% arbeitet. Der allgemeinen Praxis entsprechend, wurde eine Probezeit vereinbart. Die Probezeit dient in erster Linie dazu, die Fähigkeiten und Eignung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters zu prüfen. Die Rekurrentin hat am 17. Juni 2003 ihr fachspezifisches Diplom erhalten und bereits mehr als zehn

Jahre Berufserfahrung gesammelt. Unter diesen Umständen ist davon auszugehen, dass die Rekurrentin die Probezeit bestehen wird. Von der Rekurrentin werden denn auch keinerlei Gründe angeführt, welche zu einem anderen Schluss führen würde. Es kann daher festgehalten werden, dass die Rekurrentin ab März 2004 eine neue Stelle hat. Somit hat sie aber kein aktuelles schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung der angefochtenen Verfügung mehr. Da die Rekurrentin im Ergebnis die Voraussetzungen von § 44 OG nicht erfüllt, fehlt es an der notwendigen Legitimation, weshalb auf den vorliegenden Rekurs nicht eingetreten wird.

2.

Sofern die Personalrekurskommission auf den Rekurs eingetreten wäre, hätte sie diesen aus nachfolgenden Gründen abgewiesen. 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. Wird ein Arbeitsverhältnis gemäss § 30 Abs. 2 lit. b PG wegen Aufhebung der Stelle gekündigt, muss die Zuweisung eines anderen Aufgabengebietes, welches der Ausbildung und den Fähigkeiten der betroffenen Mitarbeiterin bzw. des betroffenen Mitarbeiters entspricht, nicht möglich sein oder die Annahme eines neuen Aufgabengebietes von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter verweigert worden sein.

a.

Die Anstellungsbehörde kündigte das Anstellungsverhältnis gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. b PG aufgrund der Stellenaufhebung.

Die Rekurrentin wendet gegen die Kündigung ein, dass die Stellenaufhebung nur zum Vorwand genommen wurde, um sie loszuwerden. Dieser Einwand wird jedoch in keiner Weise substantiiert. Insbesondere sind keine Gründe ersichtlich, weshalb die Rekurrentin für die Anstellungsbehörde eine unliebsame Mitarbeiterin gewesen sein soll. Die Personalrekurskommission sah sich daher nicht veranlasst, diesen Einwand weiter zu prüfen.

Aufgrund der Finanzsituation des Kantons Basel-Stadt hat sich die Regierung Ende 2002 zum Ziel gesetzt, die Ausgaben des Kantons bis 2006 um 100 Millionen Franken zu senken. Hierzu hat sie die staatlichen Aufgaben und Leistungen einer genauen Überprüfung unterzogen. Im Rahmen des Projekts „Überprüfung der staatlichen Aufgaben und Leistungen“ hat der Regierungsrat ein Sparpaket beschlossen (für Schritt 1), welches zu einer geschätzten Stellenreduktion von rund 300 Stellen führte (Medienorientierung vom 3. Juni 2003). Die Umsetzung dieses regierungsrätlichen Entscheids oblag den von den Sparmassnahmen betroffenen Abteilungen. Diese mussten somit im Rahmen ihres Ermessens festlegen, welche Stellen effektiv aufgehoben werden. In casu liegen keine Anhaltspunkte vor, dass die zuständige Behörde ihr Ermessen nicht korrekt ausgeübt hat. Auch werden von der Rekurrentin diesbezüglich keinerlei Angaben gemacht. Insofern ist der Entscheid, dass gerade die Stelle der Rekurrentin aufgehoben wurde, nicht zu beanstanden. In diesem Zusammenhang sei noch erwähnt, dass für diesen Entscheid kein formeller Beschluss notwendig war, da es sich um einen organisatorischen Entscheid handelte, der keiner besonderen Form bedarf (vgl. BJM 1999 S. 156, 157). Den Nachweis, dass die Stelle der Rekurrentin aufgehoben wurde, erbrachte die Anstellungsbehörde mit Hilfe von Stellenbesetzungsplänen. An der Richtigkeit dieser Stellenbesetzungspläne bestehen keine Zweifel. Die Stellenaufhebung wurde somit in genügender Weise belegt. Daran ändert auch nichts, dass gemäss Medienmitteilung vom 21. Oktober

2003 der Regierungsrates für diesen Bereich zusätzliche Mittel in Höhe von 60 Millionen Franken für die Jahre 2004 bis 2006 gesprochen hat. Aus diesem Entscheid kann die Rekurrentin für sich nichts ableiten, da in diesem Bereich kein Ausbau der Arbeitsplätze vorgesehen ist. Vielmehr müssen diese aufgrund eines neuen Modells künftig mit weniger Personal gleich viele Plätze betreiben.

b.

Bei einer Kündigung wegen Stellenaufhebung gemäss § 30 Abs. 2 lit. b PG wird vorausgesetzt, dass die Zuweisung eines anderen Aufgabengebietes, welches der Ausbildung und den Fähigkeiten der betroffenen Mitarbeiterin bzw. des betroffenen Mitarbeiters entspricht, nicht möglich oder die Annahme eines neuen Aufgabengebietes von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter verweigert worden ist. Das Personalgesetz enthält keine Konkretisierungen zur Frage, welchen Voraussetzungen die Stellensuche durch den Arbeitgeber genügen muss.

Es ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass schon das alte Gesetz betreffend die Dienstverhältnisse der Beamten und Angestellten des Kantons Basel-Stadt sowie betreffend die Haftbarkeit von Behörden und Staat (Beamtengesetz) vom 25. April 1968 in § 56 die Entlassung wegen Stellenaufhebung vorsah. Damals bestand jedoch keine gesetzlich statuierte Bestimmung, welche die Pflicht zur Zuweisung einer anderen Stelle vorsah. In einem Entscheid des Verwaltungsgerichts als Disziplinargericht vom 12. November 1999 i.S. A.-M.R. wurde dieses Erfordernis unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismässigkeit geprüft. Das Gericht ging davon aus, dass eine Versetzung gegenüber der Kündigung die mildere Massnahme sei, weshalb diese aufgrund des Verhältnismässigkeitsprinzips nach Möglichkeit zu ergreifen sei. Dabei wurde allerdings festgehalten, dass kein Nachweis verlangt werden könne, dass beim Kanton keine einzige Stelle frei gewesen sei, die dem Gekündigten hätte zugewiesen werden können. Die Pflicht, eine solche Stelle zu finden, dürfe nicht überspannt werden. Im Weiteren wurde es als genügend erachtet, wenn der zuständige Personalchef eine Anzahl von Abteilungen in verschiedenen Departementen angeschrieben habe. Damit sei vorgekehrt worden, was geboten und zumutbar gewesen sei. Dass die Anfragen entweder unbeantwortet geblieben oder abschlägig beantwortet worden seien, erachtete das Verwaltungsgericht nicht als entscheidend.

Am 19. September 2003 wurden von der Anstellungsbehörde sämtliche Departemente und Betriebe um eine Platzierungsmöglichkeit für die Rekurrentin angefragt. Zudem wurde das Profil der Rekurrentin in den Vermittlungspool des Zentralen Personaldiensts eingestellt. Die Anstellungsbehörde hat somit genügende Vorkehrungen getroffen, um eine andere Stelle für die Rekurrentin zu finden. Die Suchbemühungen der Anstellungsbehörde wurden in genügender Weise belegt. Somit sind die Voraussetzungen einer Kündigung aufgrund der Stellenaufhebung gemäss § 30 Abs. 2 lit. b PG erfüllt.

IV. Entscheid und Rechtskraft

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Personalrekurskommission im vorliegenden Fall mangels aktuellem Rechtsschutzinteresse der Rekurrentin auf den Rekurs nicht eintritt. Sofern die Personalrekurskommission auf den Rekurs eingetreten wäre, hätte sie diesen abgewiesen, da die Voraussetzungen für eine Kündigung des

Arbeitsverhältnisses wegen Stellenaufhebung gemäss § 30 Abs. 2 lit. b PG erfüllt sind.

V. Schlussfolgerung des ZPD

- *Fehlende Prozesslegitimation:* Wenn während des Rekursverfahrens oder innerhalb der Kündigungsfrist eine neue Stelle angetreten werden kann, fällt die Beschwerdelegitimation nachträglich weg, da das schutzwürdige Interesse nicht mehr aktuell ist. Dass die rekurrierende Person am neuen Arbeitsort noch eine Probezeit bestehen muss, ist unerheblich, wenn sie die geeigneten Fachkenntnisse und genügend Berufserfahrung hat.
- *Stellenaufhebung unproblematisch:* Wenn der Nachweis erbracht werden kann, dass die Stelle aufgehoben wird, ist die erste Voraussetzung nach § 30 Abs. 2 lit. b erfüllt.
- *Genügende Suchbemühungen der Anstellungsbehörde:* Die Anstellungsbehörde muss nicht nachweisen, dass keine einzige Stelle frei ist, die dem Gekündigten zugewiesen werden könnte. Wenn der zuständige Personalchef eine Anzahl von Abteilungen in verschiedenen Departementen angeschrieben hat, genügt dies, damit die zweite Voraussetzung von § 30 Abs. 2 lit. b gegeben ist.

VI. Relevante Rechtsnormen

§ 30 Abs. 2 PG	Ordentliche Kündigung
§ 44 OG	Legitimation