

PRK Fall Nr. 29: Kündigung auf Grund von Stellenaufhebung

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 17. Dezember 2003 i. S. A gegen die von der Anstellungsbehörde verfügte Kündigung.

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. Unter welchen Voraussetzungen kann die Stelle eines „Springers“ aufgehoben werden (E.2b.)?
2. Haben Mitarbeitende einen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis, während ein Rekursverfahren hängig ist (E.3.) ?

II. Sachverhalt

1.

A. war seit 1. Mai 1981 beim Kanton Basel-Stadt beim Departement B tätig. An seiner ersten Stelle bei S war er vom 1. Mai 1981 bis 31. Dezember 1991 beschäftigt. Vom 1. Januar 1992 bis 31. Januar 1994 war er für T tätig, danach bei U und ab 1. September 1994 bis Ende April 1995 bei V beschäftigt. In der Zeit vom Mai 1995 bis Mai 1997 folgte eine arbeitsfreie Zeit, da keine adäquate Beschäftigung für den Rekurrenten gefunden werden konnte. Von Mitte Mai resp. Anfang Juni 1997 wurde der Rekurrent bis 31. Januar 1998 bei W und von März 1998 bis in den Oktober 1998 wurde er bei X eingesetzt. Ab 15. November 1999 wurde der Rekurrent bei Y beschäftigt, ab 1. Mai 2001 konnte er jedoch nur noch stundenweise eingesetzt werden. Ab 11. September 2001 war der Rekurrent bis Januar 2003 krankgeschrieben. Mitte Januar 2003 fand eine Besprechung zwischen dem Rekurrenten und der Personalleiterin statt, wobei es um das weitere Vorgehen nach Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit ging. Am 27. Februar 2003 fragte die Personalleiterin des Departements B bei sämtlichen Departementen sowie bei den Dienststellen des eigenen Departements um eine Platzierungsmöglichkeit für den Rekurrenten nach. Die Anfragen wurden - ausgenommen von der Z - von allen abschlägig beantwortet. Im April 2003 wurde betreffend der Stelle bei der Z ein Vorstellungsgespräch geführt. Am 14. April 2003 konnte der Rekurrent sich mit dem damaligen Stelleninhaber treffen und die Stelle besichtigen. Gleich nach der Stellenbesichtigung teilte der Rekurrent der Personalleiterin mündlich mit, dass die Stelle, so wie sie sich jetzt präsentiere, mittel- bis

langfristig nicht optimal für ihn sei, da er sein Fachwissen und seine Fähigkeiten zu wenig einsetzen könne.

Da es bei Y keine Arbeit mehr für den Rekurrenten gab und er auch nicht an einem anderen Ort eingesetzt werden konnte, kündigte das Departement B das Arbeitsverhältnis mit Verfügung vom 15. August 2003 gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. b Personalgesetz (PG) (Stellenaufhebung) auf den 30. November 2003 .

2.

Gegen die Kündigungsverfügung vom 15. August 2003 reichte A am 21. August 2003 Rekurs bei der Personalrekurskommission ein. In der Rekursbegründung vom 10. September 2003 beantragte er sinngemäss die vollumfängliche Aufhebung der Verfügung vom 15. August 2003.

3.

In der Rekursbeantwortung vom 21. November 2003 beantragte das Departement B die Abweisung des Rekurses unter o/e-Kostenfolge.

4.

In der Verhandlung der Personalrekurskommission vom 17. Dezember 2003 sind der Rekurrent und die Vertreterin der Anstellungsbehörde zu Wort gekommen. Zudem ist die Personalleiterin des Departements B als Auskunftsperson angehört worden.

Bezüglich der Aussagen der Auskunftsperson wird, soweit sie für den vorliegenden Entscheid wesentlich sind, auf die nachfolgenden Erwägungen verwiesen.

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. 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.

Die Anstellungsbehörde kündigte das Anstellungsverhältnis gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. b PG aufgrund Stellenaufhebung. In ihrer Kündigungsverfügung vom 15. August 2003 führt die Anstellungsbehörde an, dass die Personalleiterin des Departements B am 16. Januar 2003 zu einem Gespräch eingeladen habe, um mit A das weitere Vorgehen bei der Suche nach einer neuen Einsatzmöglichkeit zu besprechen. Sein ehemaliger Arbeitsplatz bei Y sei während seiner Krankheit aufgelöst und die Stelle nicht wieder besetzt worden. Bis auf eine Rückmeldung einer eventuellen Einsatzmöglichkeit bei Z seien sämtliche Platzierungsanfragen negativ beantwortet worden. Bezüglich der Stelle bei Z sei der Rekurrent zu einem Gespräch eingeladen worden, bei welchem die Vertreterin des Leiters von Z und die Personalleiterin des Departement-

ments B anwesend gewesen seien. Am 14. April 2003 habe der Rekurrent die Stelle vor Ort besichtigen können. Im Anschluss an diese Besichtigung habe er die Personalleiterin aufgesucht und dieser mitgeteilt, dass diese Stelle, so wie sie sich jetzt präsentiere, für ihn nicht in Frage käme, da er sein Fachwissen und seine diversen persönlichen Fähigkeiten nicht gebührend zum Einsatz bringen könnte. Diese Aussage habe er in einem Schreiben vom 18. April 2003 der Personalleiterin bestätigt. Die besagte Stelle sei am 24./25. Mai 2003 ausgeschrieben worden und habe mittlerweile wieder besetzt werden können. Durch die Tatsache, dass der Rekurrent zumindest die letzten vier Arbeitsplätze auf Begehren des Vorgesetzten verlassen habe, und zudem seine letzte Arbeitsstelle in der Zwischenzeit aufgehoben und nicht wieder besetzt worden sei, seien die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umplatzierung erschwert worden. Trotzdem habe der Rekurrent die ihm gebotene Möglichkeit eines erneuten Arbeitseinsatzes im Departement B ausgeschlagen, obschon der Lohn um zwei Klassen höher gelegen wäre, als bei der Stelle des Rekurrenten bei Y.

b.

Gemäss Arbeitsvertrag vom 5. Juni 2000 war der Rekurrent als kaufmännischer Angestellter bei einem Sekretariat des Departements B angestellt. Fest steht jedoch, dass der Rekurrent dort nie eingesetzt wurde, sondern lediglich seine Lohnkosten über ein Sekretariat des Departements B finanziert wurden. Während der Rekurrent die Meinung vertritt, er sei als Springer angestellt gewesen, wird dies seitens der Anstellungsbehörde vehement bestritten. Der Rekurrent arbeitete seit Mai 1981 beim Kanton Basel-Stadt. Seine erste Anstellung war bei S. In der Folge war der Rekurrent für U tätig, anschliessend wurde er bei V, bei W, bei X und schliesslich bei Y eingesetzt. Er wurde keinem ordentlichen Pflichtenheft zugewiesen, sondern jeweils dort eingesetzt, wo gerade „Not am Mann“ war. Zwischen diesen Einsätzen gab es auch immer wieder Phasen, in denen der Rekurrent freigestellt wurde, weil ihm keine Arbeit zugewiesen werden konnte. Aufgrund dieser besonderen Umstände kann seine Beschäftigung nach dem 1. Januar 1992 durchaus als Springertätigkeit bezeichnet werden.

c.

Eine Kündigung aufgrund der Stellenaufhebung setzt voraus, dass die Stelle effektiv aufgehoben wurde. Der Ratschlag zum Personalgesetz führt ausserdem zur Stellenaufhebung aus, dass Sinn und Zweck von § 30 Abs. 2 lit. b PG die Anpassung des Personalbestandes an die effektiven Bedürfnisse ist. Eine analoge Anwendung dieses Kündigungsgrundes muss deshalb auch dort möglich sein, wo sich ein solcher Anpassungsbedarf aus der Natur der entsprechenden Anstellungsverhältnisse nicht in Form einer formellen Stellenaufhebung manifestiert (Ratschlag und Entwurf zum Personalgesetz, Nr. 8941, Seite 52). Der Rekurrent besass kein ordentliches Pflichtenheft und war somit keiner festen Stelle zugewiesen, die hätte formell aufgehoben werden können. Fest steht jedoch, dass es bei Y keine Arbeit mehr für den Rekurrenten gab und er folglich dort auch nicht mehr eingesetzt werden konnte. Die Lohnkosten des Rekurrenten wurden über das Budget eines Sekretariats des Departements B finanziert. Wie die Personalleiterin des Departements B anlässlich der Verhandlung als Auskunftsperson ausführte, wurde jedoch die Kostenstelle des Rekurrenten aus dem Budget des Departmentsekretariats gestrichen. Somit sind kumulativ weder die finanziellen Mittel noch Arbeit vorhanden, um den Rekurrenten weiterbeschäftigen zu können. Zusammenfassend kann daher festgehalten werden, dass die Voraussetzung der Stellenaufhebung im Sinne von § 30 Abs. 2 lit. b erfüllt ist, da eine formelle Stellenaufhebung nicht verlangt wird.

d.

Bei einer Kündigung wegen Stellenaufhebung gemäss § 30 Abs. 2 lit. b PG wird zudem 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.

Im vorliegenden Fall hat die Anstellungsbehörde genügende Anstrengungen unternommen, um dem Rekurrenten eine andere Stelle zu finden. Am 27. Februar 2003 hat die Personalabteilung des Departements B unter Beilage der Bewerbungsunterlagen sämtliche Departemente, die Dienststelle Z sowie die eigenen Dienststellen mit Ausnahme von X um eine Platzierungsmöglichkeit für den Rekurrenten angefragt. Die Anfragen wurden ausser von Z durchwegs abschlägig beantwortet. Nach Auffassung des Rekurrenten hat es sich nun bei dieser Stelle um eine Stelle gehandelt, die seiner Ausbildung und seinen Fähigkeiten nicht entsprochen habe. Inwiefern dies effektiv zutrifft, hat der Rekurrent jedoch weder der Personalleiterin des Departements B anlässlich seiner Absage noch im Rahmen des vorliegenden Rekurses detailliert ausgeführt. Vielmehr ist davon auszugehen, dass der Rekurrent aufgrund seiner vielfältigen Einsätze in der kantonalen Verwaltung gute Chancen gehabt hätte, die Stelle bei Z zu erhalten. Dass im damaligen Zeitpunkt noch nicht feststand, ob diese Stelle von ihrem Aufgabenbereich her inhaltliche Änderung erfahren würde, durfte für den Rekurrenten kein Grund sein, die Annahme dieser Stelle zu verweigern. Nach Auskunft der Personalleiterin des Departements B anlässlich der Rekursverhandlung hat sich im übrigen die Stelle nicht verändert.

Wenn der Rekurrent mit seinem Einwand, dass er nicht gewusst habe, dass die Stelle um 2 Lohnklassen höher eingereiht sei, heute geltend machen will, dass er im Wissen um diese Tatsache die Stelle angenommen hätte, ändert dies nichts daran, dass er die Annahme dieser Stelle ohne einsehbare Begründung verweigert hat. Ein

an dieser Stelle ernsthaft interessierter Mitarbeiter hätte sich zweifellos auch nach der massgeblichen Lohnklasse erkundigt.

Der Rekurrent wusste zudem, dass er keinem ordentlichen Pflichtenheft zugewiesen war und deshalb auch keine sichere Arbeitsstelle besass. Auch wenn der Rekurrent vor der Kündigung zwischen seinen Arbeitseinsätzen manchmal längere Zeit freigestellt wurde und weiterhin seinen Lohn erhielt, musste ihm aufgrund seines Gespräches mit der Personalleiterin, welches im Januar 2003 erfolgte, klar sein, dass, sofern keine neue Einsatzmöglichkeit gefunden würde, das Arbeitsverhältnis gekündigt werden müsse.

3.

Anlässlich der Verhandlung wurde seitens des Rekurrenten gerügt, dass er bis anhin noch kein Arbeitszeugnis für seinen Einsatz bei Y erhalten habe, obwohl er sich darum bemüht habe. Dies sei damit begründet worden, dass man noch das hängige Verfahren betreffend Kündigung abwarten wolle.

Dem Personalgesetz ist keine Regelung betreffend Arbeitszeugnisse zu entnehmen. Somit gelangt gestützt auf § 4 PG Art. 330a Abs. 1 des Obligationenrechts (OR) zur Anwendung, wonach der Arbeitnehmer jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen kann, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht. Der Rekurrent hat damit einen klaren Anspruch, dass ihm die Anstellungsbehörde ein qualifiziertes Zeugnis über seine Tätigkeit bei Y ausstellt. Der Anspruch auf ein Arbeitszeugnis gehört zu den sogenannten nachwirkenden Fürsorgepflichten, die den Arbeitgeber zur Förderung des wirtschaftlichen Fortkommens seines Arbeitnehmers verpflichten. Das qualifizierte Zeugnis muss vollständig sein, d.h. es muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind. Es muss zwingend die Personalien, eine präzise und detaillierte Beschreibung der Tätigkeit und der Funktion innerhalb des Betriebes, Angaben über den Beginn und das Ende des Arbeitsverhältnisses, eine Bewertung der Qualität der geleisteten Arbeit wie auch das Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb enthalten. Die tatsächlichen Angaben des Zeugnisses müssen objektiv richtig (wahr) sein. Wichtig ist jedoch, dass das Zeugnis das wirtschaftliche Fortkommen des Mitarbeiters nicht unnötig erschweren soll und daher grundsätzlich wohlwollend zu formulieren ist.

IV. Entscheid u. Rechtskraft

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Stellenaufhebung gemäss § 30 Abs. 2 lit. b PG erfüllt sind. Der Rekurs wird abgewiesen.

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

V. Relevante Rechtsnormen

§ 32 PG, Ordentliche Kündigung