

PRK Fall Nr. 10: Änderung des Aufgabengebietes

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission vom 15. August 2001 i.S. B. gegen die von der Abteilung F. verfügte Änderung des Aufgabengebietes

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprobleme	Welche Themen betrifft der Entscheid
Sachverhalt	Kurze Schilderung der Geschehnisse
Rechtliche Erwägungen	Begründung der Personalrekurskommission
Entscheid u. Rechtskraft	Urteil der Personalrekurskommission
Schlussfolgerung d. ZPD	Lehren, welche aus dem Entscheid gezogen werden können

I. Rechtsprobleme

Massnahmen während des Arbeitsverhältnisses (§ 24 Abs. 2 Personalgesetz), Vorsorgliche Massnahmen (§ 25 Personalgesetz); ändern die betroffenen Parteien mit Lohnauswirkung gemeinsam und einvernehmlich die Arbeitsbedingungen, so handelt es sich inhaltlich nicht um eine einseitig verfügte Versetzung mit Lohnreduktion, sondern um eine einvernehmliche Änderung des Aufgabengebietes mit Lohnreduktion, weshalb die strengen Formvorschriften (§ 10 ff. der Übergangsverordnung zum neuen Personalgesetz) nicht zur Anwendung kommen (E.5).

II. Sachverhalt

B. ist seit 1992 als Abteilungsleiter bei der Abteilung F. angestellt. Am 3. April 2001 verfügte die Arbeitgeberin eine Änderung des Aufgabengebietes gestützt auf § 24 Absatz 2 des Personalgesetzes aufgrund mehrmonatiger Absenzen von B. infolge seiner Alkoholerkrankung und angesichts der ungewissen Prognose bezüglich der vollständigen Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit. Mit sofortiger Wirkung wurde B. eine neue Funktion bei der Administration der Abteilung F. übertragen. Aufgrund des Funktionswechsels wurde per 1. Mai 2001 eine Rückstufung von Lohnklasse/Stufe 18/16 in Lohnklasse/Stufe 16/18 verfügt.

Gegen die verfügte Massnahme meldete B. fristgerecht Rekurs an. Er machte dabei vor allem die unkorrekte Vorgehensweise in Bezug auf die Massnahme gemäss § 24 Absatz 2 Personalgesetz geltend (wie Nichtgewährung des rechtlichen Gehörs, Nichteinhaltung verschiedenster Fristen, Fehlen einer Rechtsmittelbelehrung u. Ä.). Mit der eigentlichen Massnahme (Änderung des Aufgabengebiets und Reduktion auf Lohnklasse/Stufe 16/18) könne er sich einverstanden erklären.

Die zuständige Personalleiterin führt in ihrer Stellungnahme zum Rekurs unter anderem aus, dass schon 1999 Herr B. seine Funktion als Abteilungs-

leiter krankheitsbedingt nicht mehr hätte ausüben können und die Funktion anderweitig habe besetzt werden müssen. Schliesslich sei gemeinsam eine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung gefunden worden, die von Herrn B. nach dessen Entziehungskur ausgeübt werden sollte und auf ihn quasi massgeschneidert worden sei. Im Schreiben vom 28. Juni 2000 sei ausdrücklich festgehalten worden, dass die Lohnreduktion mit effektivem Arbeitsantritt Wirkung entfalten solle. Dies stelle eine einvernehmliche Vertragsänderung dar und sei durch Herrn B. ausdrücklich begrüsst worden. Eine derartige Vertragsänderung sei auch nach altem Recht möglich gewesen und brauche keine Rechtsmittelbelehrung.

III. Rechtliche Erwägungen der Personalrekurskommission

1. [...]

2. [...]

3.

Die angefochtene Verfügung vom 3. April 2001 basiert auf dem Schreiben vom 28. Juni 2000, in welchem das weitere Vorgehen vereinbart wurde. Ausgangslage des Schreibens vom 28. Juni 2000 ist die provisorische Freistellung des Rekurrenten aufgrund massiver unerklärlicher Abwesenheiten ohne Vorweisen eines Arzzeugnisses. Erst aufgrund der Intervention von Seiten der Arbeitgeberin erfolgte der geforderte Besuch beim Amtsarzt. Dieser bestätigte (Zeugnis und Mitteilung), dass eine Arbeitswiederaufnahme frühestens per Mitte 2000 wieder möglich sei.

Im Schreiben vom 28. Juni 2000 wurde unter dem Titel „Tätigkeit ab 1. Juli 2000 resp. ab Arbeitswiederaufnahme/Entlohnung“ Folgendes vereinbart: „Sofern die erwähnten Voraussetzungen vollumfänglich erfüllt und die begleitenden Massnahmen gestartet wurden, kann die vorläufige Freistellung aufgehoben werden und steht die nachfolgende Tätigkeit zur Diskussion (...) Diese Stelle ist in der Lohnklasse 16 anzusiedeln, weshalb eine Rückstufung unumgänglich ist. Dieser Rückstufung ab Arbeitswiederaufnahme stimmt B. ausdrücklich zu. (...)“

Der letzte Satz wurde - wie im vorliegenden Text markiert - unterstrichen. Dieses Schreiben wurde von Herrn B. am 28. Juni 2000 unter dem Titel: „Mit dem beschriebenen Vorgehen einverstanden: B.“ vorbehaltlos unterschrieben. Dieses Schreiben ist damit als Vereinbarung bzw. einvernehmliche Lösung zu qualifizieren, welche einerseits die Übernahme einer neuen Funktion und andererseits eine entsprechende Lohnreduktion ab Arbeitswiederaufnahme beinhaltet. Da eine Vereinbarung mit dem geschilderten Inhalt sowohl nach altem Beamtenrecht als auch nach neuem Personalgesetz zulässig war, ist die Bezugnahme auf das damals noch nicht in Kraft getretene Personalgesetz ebenfalls unbeachtlich. In diesem Sinne ist die am 28. Juni 2000 getroffene Vereinbarung nicht zu beanstanden.

4.

Gemäss Absenzenliste der Arbeitgeberin für das Jahr 2000 nahm der Rekurrent nach Abschluss der Vereinbarung erstmals am 11. Juli 2000 die Arbeit wieder auf. Da in der Vereinbarung vom 28. Juni 2000 abgemacht wurde, dass der Lohn ab Arbeitswiederaufnahme reduziert wird, hätte die Anstellungsbehörde schon auf diesen Zeitpunkt hin die Lohnreduktion vornehmen können. Gemäss dem Schreiben vom 3. April 2001 wurde die Lohnreduktion allerdings erst auf den 1. Mai 2001 vorgenommen.

5.

In Bezug auf die angefochtene Verfügung vom 3. April 2001 ist klarzustellen, dass es sich bei diesem Schreiben um die Umsetzung des gemeinsam vereinbarten Vorgehens handelt, welches mit Schreiben vom 28. Juni 2000 festgelegt worden war. In diesem Sinne handelt es sich inhaltlich nicht um eine einseitig verfügte Versetzung mit Lohnreduktion, sondern um eine einvernehmliche Änderung des Aufgabengebietes mit Lohnreduktion, weshalb die angeführten strengen Formvorschriften nicht zur Anwendung kommen. Der Vollständigkeit halber sei jedoch darauf hingewiesen, dass die Formvorschriften des § 11 der Übergangsverordnung zum neuen Personalgesetz trotzdem erfüllt wurden: Es fand eine schriftliche Eröffnung statt (vgl. Schreiben vom 3. April 2001), das Schreiben wurde als Verfügung bezeichnet (vgl. Rechtsmittelbelehrung, Verfügungszeichen etc.), es wurde begründet und mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen. Gemäss Aussage der Parteien fanden schon vor der Unterzeichnung der Vereinbarung vom 28. Juni 2000 mehrfach Gespräche betreffend Weiterbeschäftigung statt. Daher wurde das rechtliche Gehör (§ 10 der Übergangsverordnung) gewährt (vgl. auch Schreiben vom 28. Juni 2000).

Wird die Änderung des Aufgabengebietes einvernehmlich vereinbart und ist der Zeitpunkt der Lohnreduktion ebenfalls Teil der Vereinbarung, so ist die in § 12 der Übergangsverordnung statuierte Einhaltung der Kündigungsfrist, in casu 3 Monate, nicht zu beachten. Es steht den Parteien vielmehr frei, den Zeitpunkt der Inkraftsetzung einvernehmlich zu bestimmen. Die Situation ist vergleichbar mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen (§ 33 Personalgesetz), welche erlaubt, das Arbeitsverhältnis jederzeit, d.h. auf einen beliebigen Zeitpunkt hin, aufzulösen. Wie dargelegt, hätte die Anstellungsbehörde die Lohnreduktion schon auf einen früheren Zeitpunkt (in casu ab 11. Juli 2000) vornehmen können. Dies hat sie aber zugunsten des Rekurrenten nicht getan. Dass sie dieses Unterlassen mittels Schreiben vom 3. April 2001 nachholte, um Klarheit in Bezug auf den Inkraftsetzungstermin der Lohnreduktion zu schaffen, ist nicht zu beanstanden.

IV. Entscheid und Rechtskraft

Der Rekurs von B. gegen die von der Abteilung F. verfügte Änderung des Aufgabengebietes wird abgewiesen. Dieser Entscheid ist rechtskräftig.

V. Schlussfolgerungen des ZPD

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass es sowohl nach altem Beamtenge-
setz wie auch nach geltenden Personalgesetz möglich war bzw. ist, eine
Änderung des Aufgabengebietes mit Lohnreduktion bzw. den Zeitpunkt der
Inkraftsetzung einvernehmlich zu vereinbaren. Die Anstellungsbehörde wich
zu Gunsten des Rekurrenten vom vereinbarten Zeitpunkt ab, indem sie die
Lohnreduktion auf einen späteren Zeitpunkt in Kraft setzte, in casu auf den
1. Mai 2001. Da der Zeitpunkt der Inkraftsetzung einvernehmlich vereinbart
wurde, kommt die in § 12 der Übergangsverordnung statuierte Einhaltung
der Kündigungsfrist nicht zur Anwendung. Da die Inkraftsetzung der Lohnre-
duktion zu Gunsten des Rekurrenten auf einen späteren Zeitpunkt verscho-
ben wurde als vereinbart, ist das Vorgehen der Anstellungsbehörde nicht zu
beanstanden.

- **Einvernehmliche Änderung:** Im Falle einer **einvernehmlichen Änderung** des Aufgabengebietes mit Lohnreduktion¹, kommt die in § 12 Übergangsverordnung zum Personalgesetz statuierte Einhaltung der Kündigungsfrist nicht zur Anwendung.
- **Einseitig verfügte Änderung:** Umgekehrt ist bei der **einseitig verfügte Änderung** des Aufgabengebietes mit Lohnreduktion immer die Kündigungsfrist zu wahren². Des weiteren sind die Formvorschriften des §§ 10 und 11 der Übergangsverordnung zum Personalgesetz zu beachten: **Rechtliches Gehör, Schriftlichkeit, Bezeichnung als Verfügung, Begründung und Rechtsmittelbelehrung.**

¹ Unsere Empfehlung: vereinbaren Sie eine solche Änderung immer **schriftlich** und lassen Sie sich **mittels Unterschrift das Einverständnis** der Mitarbeiterin resp. des Mitarbeiters geben.

² Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen gilt: im **1. Dienstjahr eine einmonatige Frist** und **ab dem 2. Dienstjahr eine dreimonatige Frist**. Bei **befristeten Arbeitsverhältnissen beträgt diese Frist immer drei Monate**. Vgl. § 28 Personalgesetz sowie § 12 der Übergangsverordnung zum Personalgesetz.