

PRK Fall Nr. 94: Kündigung aufgrund von Stellenaufhebung

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission vom 12. Januar 2012 i.S. A. gegen die Anstellungsbehörde Z. verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 30 Abs. 2 lit. b) Personalgesetz (PG).

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprobleme	Welche Themen betrifft dieser Entscheid?	S. 1
Sachverhalt	Kurze Schilderung der Geschehnisse	S. 1
Rechtliche Erwägungen	Begründung der Personalrekurskommission	S. 2
Entscheid u. Rechtskraft	Entscheid der Personalrekurskommission	S. 7
Schlussfolgerungen d. ZPD	Lehren, welche aus dem Entscheid gezogen werden können	S. 7
Relevante Rechtsnormen	Auf welche Rechtsnormen stützt sich dieser Entscheid?	S. 8

I. Rechtsprobleme

1. Voraussetzungen für eine Kündigung aufgrund von Stellenaufhebung (E. 2a, 2b)
2. Beweislast betreffend die Stellenaufhebung, Mitwirkungspflicht der Anstellungsbehörde (E. 2c)
3. Stellenaufhebung begründet durch den Wegfall von Aufgaben gemäss Stellen- resp. Funktionsbeschreibung (E. 3b)
4. Anforderungen an die Suche nach einer Ersatzstelle, sofern eine Teilinvalidenrente zugesprochen wurde (E. 4)

II. Sachverhalt

1. Rekurrent A. arbeitete seit dem 1. September 1985 bei der Z., anfänglich mit einem Pensum von 100% und seit 1999 wegen gesundheitlicher Einschränkungen mit einem Pensum von 50% in der Abteilung X. Nach einer vollständigen Arbeitsunfähigkeit ab 4. Mai 2010 war er seit 16. August 2010 zu 50% ärztlich krank geschrieben, so dass er noch im Umfang von 25% eines Vollzeitpensums tätig war. Mit Schreiben der Sozialversicherungsanstalt Basel-Landschaft vom 7. April 2011 erhielt A. einen Vorbescheid, wonach ihm ab 1. April 2011 eine Dreiviertelsrente der Invalidenversicherung (IV), ausgehend von einem Invaliditätsgrad von 66%, zugesprochen werde. Hiergegen hat er innert der massgeblichen Frist keine Einwände erhoben.

2. Mit Verfügung vom 30. Juni 2011 wurde das Arbeitsverhältnis mit dem Rekurrenten von der Z. aufgrund Stellenaufhebung gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. b des Personalgesetzes per 30. September 2011 ordentlich aufgelöst.

3. Mit Schreiben vom 8. Juli 2011 reichte die Vertreterin des Rekurrenten, lic. iur. S., die Rekursanmeldung gegen die Verfügung vom 30. Juni 2011 ein.

4. Mit Verfügung vom 8. Juli 2011 wurde die Kündigungsfrist bis 31. Oktober 2011 verlängert, da die Kündigungsverfügung vom 30. Juni 2011 dem Rekurrenten erst im Juli 2011 zugegangen war.

5. Mit Schreiben der Anwältin von A. vom 14. Juli 2011 wurde dieser Nachtrag vom 8. Juli 2011 ebenfalls angefochten und die Rekursbegründung in Bezug auf beide Kündigungsverfügungen eingereicht, mit den Anträgen auf Aufhebung derselben sowie Zulassung der anwaltlichen Vertretung, unter o/e-Kostenfolge.

6. Mit Verfügung der Personalrekurskommission vom 27. Juli 2011 wurde der Nachtrag vom 8. Juli 2011 in das Rekursverfahren miteinbezogen und die anwaltliche Vertretung des Rekurrenten bewilligt.

7. Mit Schreiben vom 16. September 2011 reichte das Departement Y. seine Rekursantwort ein mit dem Antrag, der Rekurs sei unter e-Kostenfolge abzuweisen.

8. Mit Verfügung der Personalrekurskommission vom 13. Oktober 2011 wurde das Departement Y. aufgefordert, Unterlagen einzureichen, welche den als Grund für die umstrittene Stellenaufhebung angegebenen personellen Ressourcenüberhang konkret belegen.

9. Mit Schreiben vom 10. November 2011 reichte das Departement Y. dazu eine Stellungnahme ein.

In der Verhandlung der Personalrekurskommission vom 12. Januar 2012 sind der Rekurrent, seine Rechtsvertreterin lic. iur. S., und F. und G. als Vertretung der Anstellungsbehörde zu Wort gekommen. Zudem ist H. als Auskunftsperson befragt worden.

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

III. Rechtliche Erwägungen

1. Nach § 40 des Personalgesetzes vom 17. November 1999 (PG) können Kündigungen und fristlose Auflösungen des Arbeitsverhältnisses mittels Rekurs bei der Personalrekurskommission angefochten werden. Im vorliegenden Fall ist der Rekurrent von der Kündigung des Arbeitsverhältnisses berührt und daher zum Rekurs bei der Personalrekurskommission legitimiert.

Die Rekursanmeldung vom 8. Juli 2011 und die Rekursbegründung vom 14. Juli 2011 hat die Rechtsvertreterin des Rekurrenten unter Einhaltung der in § 40 PG festgelegten Fristen eingereicht.

2a. Gemäss Personalgesetz kann die Anstellungsbehörde ein Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung beenden. Eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat unter Berücksichtigung der in § 30 PG festgelegten Kündigungsvoraussetzungen zu erfolgen, namentlich muss bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit ein in § 30 Abs. 2 PG genannter Kündigungsgrund vorliegen. 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 der Fähigkeit 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.

2b. Die Kündigung eines Arbeitsvertrags aufgrund Stellenaufhebung ist ein notwendiges Mittel, damit der Kanton als Arbeitgeber die Personalbestände an seine effektiven Bedürfnisse anpassen kann. Die Zulässigkeit einer solchen Stellenaufhebung setzt aber voraus, dass künftig kein Bedarf nach den Arbeitsleistungen der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers mehr besteht. Der Grund dafür kann, nebst einem gänzlichen Wegfall der fraglichen Tätigkeiten, darin liegen, dass eine Reorganisation des Verwaltungsbereichs durchgeführt worden ist und dadurch Rationalisierungseffekte erzielt werden können, so dass ein Überhang an personellen Ressourcen entsteht. Gerade bei Umstrukturierungen und Umorganisationen kleineren Umfangs besteht jedoch die Gefahr, dass dieser Kündigungsgrund für sachfremde Zwecke missbraucht wird. Denkbar ist etwa, dass eine Umstrukturierung so konzipiert wird, dass unliebsame Mitarbeitende überflüssig werden oder dass mit der Umstrukturierung die Verfahrensvorschriften einer Kündigung umgangen werden. Gerade bei Mitarbeitenden wie dem Rekurrenten, dessen Tätigkeit seit einem Hirninfarkt im Jahre 1999 immer wieder an seine erheblichen gesundheitlichen Einschränkungen angepasst worden ist und der durch seine zahlreichen krankheitsbedingten Abwesenheiten für den Betrieb zweifellos eine gewisse Belastung darstellt, ist dies naheliegend. Aus diesen Gründen sind hohe Anforderungen an den Nachweis der Gründe für eine Stellenaufhebung und den Nachweis der Stellenaufhebung selbst zu stellen (vgl. Urs Steimen, Kündigungen aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen bzw. wegen Stellenaufhebung durch öffentliche Arbeitgeber, ZBL 2004, S. 644 ff., S. 653; Entscheid des Verwaltungsgerichts Zürich PB.2010.00040 vom 12. Januar 2011, E.2.3).

2c. Im Weiteren ist klar zu stellen, dass die Beweislast für das Vorliegen der Voraussetzungen einer zulässigen Kündigung nach § 30 Abs. 2 lit. b PG bei der Anstellungsbehörde liegt. Insbesondere hat sie die Gründe für eine Stellenaufhebung darzulegen und nachzuweisen, so dass die daraus folgende Kündigung objektiv nachvollziehbar erscheint. Misslingt dieser Beweis, hat sie die entsprechenden Rechtsfolgen zu tragen, d.h. die Kündigung ist als ungültig zu qualifizieren. In Bezug auf das Beweisverfahren gilt zwar nach § 41 Abs. 4 PG der Grundsatz, dass die Personalrekurskommission den Sachverhalt von Amtes wegen feststellt. Das entbindet die Parteien jedoch nicht von ihrer Mitwirkungspflicht, zumal nur sie jeweils über die massgeblichen Informationen und Unterlagen verfügen. Vorliegend heisst dies, dass das Departement Y. im Verfahren vor der Personalrekurskommission konkrete Ausführungen über die behauptete Umstrukturierung und deren Auswirkungen auf die Stellen der Mitarbeitenden machen und für diese Behauptungen Beweise vorlegen muss. Dies gilt namentlich für den geltend gemachten personellen Ressourcenüberhang und damit die Notwendigkeit der Aufhebung der Stelle des Rekurrenten. Da es hierbei um die von der Anstellungsbehörde selbst getroffenen organisatorischen Mass-

nahmen geht, ist ihr eine derartige Beweisführung ohne weiteres möglich und zumutbar.

3a. Vorliegend hat der Rekurrent seit August 2010 von seinem Vorgesetzten H. sog. Spezialaufgaben, wie z.B. Recherchen zu bestimmten Fragen, Büromaterialverwaltung und interne Post, zugewiesen erhalten. Es ist unbestritten, dass diese Aufgaben weiterhin erledigt werden müssen, denn ein gänzlicher Wegfall derselben ist nicht erfolgt. Sodann hat H. in den Standortbestimmungen mit dem Care Management des Zentralen Personaldienstes, welche der Erhaltung der Arbeitskraft des Rekurrenten und dessen Reintegration in den Betrieb nach einer vollständigen Arbeitsunfähigkeit in der Zeit vom 4. Mai bis Mitte August 2010 dienen, mehrfach geäußert, dass diesbezüglich genug Arbeit vorhanden gewesen sei, und zwar auch im Umfang des gemäss Arbeitsvertrag geltenden Pensums des Rekurrenten von 50%. Der diesbezügliche Einwand der Verwaltung, das habe sich bloss auf die damals vom Rekurrenten aus gesundheitlichen Gründen effektiv geleistete Arbeitszeit von 50% seines 50%-Pensums, also im Ergebnis auf 25% bezogen, ist nicht überzeugend. H. hat nämlich erklärt, der Rekurrent fülle das Pensum von 25% aus, das mögliche Arbeitsvolumen reiche **auch** für 50% aus bzw. für eine **Pensumssteigerung über 25% hinaus** sei genügend Arbeit vorhanden (Standortbestimmungen vom 21. September 2010 und vom 7. Dezember 2010; Rekursbeilagen 6 und 8). Diese Formulierungen beinhalten unmissverständlich, dass die dem Rekurrenten zugewiesenen Spezialaufgaben dessen vereinbartes Pensum von 50% hätten ausfüllen können. Ausserdem steht fest, dass diese Tätigkeiten nach erfolgter Kündigung seines Arbeitsvertrags von andern Mitarbeitenden im administrativen Bereich ausgeübt werden sollen.

3b. Wie erwähnt, erfüllte der Rekurrent seit Mitte August 2010 nicht mehr die im entsprechenden Funktionsbeschrieb aufgelisteten Tätigkeiten, sondern ihm durch seinen Vorgesetzten eigens zugewiesene Spezialaufgaben. Bei der Frage, ob eine zulässige Stellenaufhebung vorliegt, kann nicht formalistisch auf die Tätigkeiten gemäss Stellenbeschrieb abgestellt werden, sondern ist ebenso massgeblich, ob die während gewisser Zeit ausgeübten Spezialaufgaben weggefallen sind. Es kann nicht sein, dass man einem Arbeitnehmer während vielen Monaten eine andere Tätigkeit als jene gemäss Funktionsbeschrieb zuweist mit der Folge, dass die ursprünglichen Aufgaben zwangsläufig von andern Mitarbeitenden erledigt werden, woraus dann eine Stellenaufhebung abgeleitet wird. Der vom Gesetzgeber im Personalgesetz zu Gunsten der Arbeitnehmenden ausgestaltete weitgehende Kündigungsschutz bedeutet in Bezug auf den Kündigungsgrund der Stellenaufhebung, dass eine Entlassung nur ausgesprochen werden darf, wenn diese Massnahme wirklich objektiv begründet ist. Dies ist bloss dann der Fall, wenn die Stelle sowohl im Hinblick auf die ursprünglich vorgesehenen Tätigkeiten gemäss Funktionsbeschrieb als auch die tatsächlich erbrachten Arbeiten als überzählig erscheint.

3c. In Bezug auf die Behauptung, wonach bei der Z. ein Ressourcenüberhang von 150 Stellenprozenten festgestellt worden sei, was im Zuge der Reorganisation zur Aufhebung und Kündigung der Arbeitsstellen des Rekurrenten und einer weiteren Arbeitnehmerin geführt habe, hat die Verwaltung in ihrer Rekursantwort keine konkreten Ausführungen gemacht. Daraufhin ist im Instruktionsverfahren entsprechend der Pflicht zur Abklärung des Sachverhalts von Amtes wegen (§ 41 Abs. 4 PG) eine entsprechende Nachfrage erfolgt. Auch in dem hierauf eingereichten Schreiben des Departements Y. vom 10. November 2011 sind jedoch keine Erklärungen zu finden,

welche diese Behauptung als nachvollziehbar erscheinen lassen könnten. Ebenso wurden keinerlei Unterlagen eingereicht, die im Zuge oder nach der Restrukturierung erstellt worden sind und aus denen sich der angebliche Ressourcenüberhang und dessen Berechnung ergeben. Damit hat die Anstellungsbehörde unter Berücksichtigung der obigen Erwägungen keine genügenden Ausführungen gemacht und erst recht keinen Beweis erbracht, um die verfügte Kündigung als gerechtfertigt erscheinen zu lassen. Es hätten zumindest detaillierte Angaben darüber gemacht werden können und müssen, wie dieser angebliche Ressourcenüberschuss festgestellt worden ist und wie sich dieser in Zahlen ausgedrückt haben soll. Zwar hat der als Auskunftsperson befragte Vorgesetzte des Rekurrenten, H., in der Verhandlung der Personalrekurskommission erklärt, dass der Ressourcenüberhang mit Hilfe eines Coachings festgestellt worden sei. Es sei überprüft worden, welche Aufgaben bestehen und wie viele Stellenprozente benötigt würden, um die Aufgaben zu erfüllen. Anschliessend habe man dieses Ergebnis mit den tatsächlich eingesetzten Ressourcen verglichen. Dabei sei festgestellt worden, dass ein Ressourcenüberhang in der Administration bestehe. Auch diese Ausführungen beinhalten letztlich jedoch nicht mehr als die blossе Behauptung überschüssiger personeller Ressourcen. Auch dadurch wird nicht nachvollziehbar, durch welche Massnahmen Rationalisierungen haben erzielt werden können und welchen Umfang diese haben. Unklar ist auch, durch wen die erwähnten Spezialaufgaben, die dem Rekurrenten von Herrn H. zugewiesen worden sind, neu erfüllt werden sollen. Es geht daraus auch nicht hervor, warum gerade die Stellen des Rekurrenten und einer anderen Mitarbeiterin aufgehoben worden sind. Hinzu kommt, dass die Aussagen von Herrn H. ohnehin nur beschränkt geeignet wären, den erforderlichen Nachweis für die Zulässigkeit der Kündigung wegen Stellenaufhebung zu erbringen. Dieser gehört als Vorgesetzter des Rekurrenten zur Anstellungsbehörde, so dass seine Aussage im Rechtsstreit grundsätzlich als Parteibehauptung zu werten ist, auch wenn er als Auskunftsperson geladen wurde. Im Übrigen kann offen bleiben, ob allenfalls Dokumente existieren könnten, welche die Notwendigkeit der angefochtenen Stellenaufhebung zu belegen vermöchten. Da solche Unterlagen der Personalrekurskommission selbst auf ausdrückliche Aufforderung hin nicht vorgelegt worden sind, können sie nicht beurteilt werden.

3d. Abgesehen davon, dass die Notwendigkeit der Stellenaufhebung weder substantiiert noch gar bewiesen worden ist, sprechen gewisse Umstände sogar gegen das Vorliegen einer solchen. So hat H. in der Verhandlung der Personalrekurskommission die Darstellung des Rekurrenten bestätigt, wonach im Sommer 2010 ein anderer, bis im Frühjahr 2010 befristet beschäftigter Mitarbeiter im administrativen Bereich fest angestellt worden sei (vgl. Protokollabschrift S. 3 unten). Dies ist insofern unverständlich, als gemäss den Ausführungen in der Eingabe des Departements Y. vom 10. November 2011 schon seit längerer Zeit in verschiedenen administrativen Bereichen des Betriebs ein Überbestand an Stellenprozente vorgelegen habe, der im Rahmen der Reorganisation und Aussprechung von Kündigungen beseitigt werden können. Es ist also nicht davon auszugehen, dass erst im Frühling 2011 ein personeller Ressourcenüberhang festgestellt worden wäre. Wenn im Sommer 2010 im Wissen um die Überkapazitäten gleichwohl ein zusätzlicher Mitarbeiter, und zwar für administrative Aufgaben, angestellt worden ist, so spricht dies vorliegend nicht für die Argumentation der Anstellungsbehörde. Im Übrigen hat diese auch weder behauptet noch gar belegt, dass dessen Aufgabenbereich ausschliesslich Tätigkeiten umfassen würde, die der Rekurrent nicht ausführen könnte.

4. Selbst wenn jedoch nachgewiesen worden wäre, dass ein Ressourcenüberhang bestanden hat und die Stelle des Rekurrenten deswegen aufgehoben worden ist, stellt sich die Frage, ob die Anstellungsbehörde genügend unternommen hat, damit ihm ein anderes, seiner Ausbildung und seinen Fähigkeiten entsprechendes Aufgabengebiet zugewiesen werden kann. Im Normalfall genügt hierfür grundsätzlich der Nachweis, dass die anderen Departemente angefragt worden sind, ob sie eine Stelle mit der betreffenden Person besetzen könnten. Eine solche Anfrage innerhalb der kantonalen Verwaltung sowie bei den BVB, den IWB, der kantonalen Ausgleichskasse und der IV-Stelle ist hier zwar mit Schreiben vom 10. Juni 2011 erfolgt, jedoch lediglich mit einer Frist von 13 Tagen, wobei Pfingsten in diese Frist fiel, um allenfalls in Frage kommende Funktionen zu melden. Ein solches Vorgehen erscheint zumindest problematisch. Die Frage, ob die Anstellungsbehörde damit den in allen Fällen einer Stellenaufhebung nach § 30 Abs. 2 lit. b PG geltenden Pflichten nachgekommen ist, kann jedoch offen bleiben. Vorliegend sind nämlich unter Berücksichtigung von § 34 Abs. 2 PG höhere Anforderungen an die Bemühungen der Anstellungsbehörde zu stellen, dem Rekurrenten eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Diese Bestimmung sieht vor, dass das Arbeitsverhältnis bei Zusprechung einer Teilinvalidenrente den neuen Umständen anzupassen ist. Ist dies nicht möglich, ist eine Umschulung im Sinne des IV-Gesetzes anzustreben. Wird eine zumutbare Umschulung abgelehnt, so kann das Arbeitsverhältnis auch gänzlich aufgehoben werden. Sinn und Zweck dieser Regelung ist es, teilinvalid gewordene Mitarbeitende, die nur sehr schwer eine neue Anstellung finden könnten, wenn möglich nicht zu entlassen. Aus diesem Grund muss die Anstellungsbehörde alle sinnvollen und zumutbaren Massnahmen ergreifen, um die betroffene Person im Umfang ihrer Arbeitsfähigkeit weiter zu beschäftigen (vgl. Ratschlag und Entwurf zum Personalgesetz [Nr. 8941] vom 7. September 1999, S. 54). Auch wenn diese Bestimmung, wie die Anstellungsbehörde an sich zutreffend einwendet, hier nicht unmittelbar anzuwenden ist, weil dem Rekurrenten noch keine Teilinvalidenrente zugesprochen worden ist, sondern diesbezüglich lediglich ein Vorbescheid der IV vorliegt, kann die Verpflichtung der Anstellungsbehörde, **alle** erdenklichen Schritte zu unternehmen, um die Weiterbeschäftigung eines teilinvalid gewordenen Mitarbeitenden zu erreichen, nicht ignoriert werden. Ansonsten könnte nämlich die entsprechende Norm jeweils umgangen werden, indem die Kündigung verfügt wird, sobald ein Vorbescheid der IV ergangen ist. Im Falle des Rekurrenten hat die Anstellungsbehörde den Vorbescheid der IV gekannt und diesem auch eine gewisse bindende Wirkung zugestanden. Dies lässt sich der Kündigungsverfügung entnehmen, in welcher festgehalten wird, dass die Zuweisung einer der Ausbildung und den Fähigkeiten des Rekurrenten entsprechenden Ersatzstelle über die verbleibende Restarbeitszeit von 37,5% gemäss dem Vorbescheid der IV nicht möglich sei. Gleichwohl haben sich ihre Bemühungen auf das Schreiben vom 10. Juni 2011 beschränkt, mit welchem die erwähnten Adressaten mit kurzer Frist angefragt worden sind, ob bei ihnen eine für den Rekurrenten passende Stelle offen sei. Weitere Schritte in Bezug auf die Zuweisung eines andern Aufgabengebietes sind unbestrittenermassen nicht erfolgt. So hätte z.B. auch betriebsintern abgeklärt werden können, ob für die übrigen Mitarbeitenden eine Pensenreduktion in Frage käme, bevor das Arbeitsverhältnis mit dem Rekurrenten einfach gekündigt wurde. Dieses Vorgehen erstaunt umso mehr angesichts der erheblichen und geradezu vorbildlichen Bemühungen der Anstellungsbehörde in den Jahren zuvor, den Rekurrenten wieder in den Betrieb zu integrieren, und genügt der Zielsetzung von § 34 Abs. 2 PG offensichtlich nicht. Damit wäre der Rekurs auch deshalb gutzuheissen, weil unter den hier gegebenen besonderen Umständen die Unmöglichkeit der Zuweisung

eines anderen geeigneten Aufgabengebiets im Sinne von § 30 Abs. 2 lit. b PG nicht hinlänglich erstellt ist.

IV. Entscheid u. Rechtskraft

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine Kündigung aufgrund Stellenaufhebung gemäss § 30 Abs. 2 lit. b PG nicht erfüllt sind. Der Rekurs von A., vertreten durch lic. iur. S., wird gutgeheissen und die angefochtene Kündigungsverfügung vom 30. Juni 2011 mit Nachtrag/Berichtigung vom 8. Juli 2011 wird aufgehoben. Dies hat zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis des Rekurrenten fortbesteht und er im Sinne von § 41 Abs. 5 PG weiterzubeschäftigen ist.

Der Entscheid ist rechtskräftig.

Schlussfolgerungen des ZPD

- Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund von Stellenaufhebung ist ein notwendiges Mittel, damit der Kanton als Arbeitgeber die Personalbestände an seine effektiven Bedürfnisse anpassen kann. Voraussetzung ist jedoch, dass effektiv kein Bedarf an den Arbeitsleistungen der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers mehr besteht (z.B. durch die Reorganisation des Verwaltungsbereiches oder Wegfall der fraglichen Tätigkeiten).
- Sind von der Stellenaufhebung gesundheitlich angeschlagene Personen betroffen, sind hohe Anforderungen an die Gründe für eine Stellenaufhebung und den Nachweis der Stellenaufhebung selbst zu stellen.
- Die Beweislast für das Vorliegen der Voraussetzungen einer Kündigung aufgrund Stellenaufhebung liegt bei der Anstellungsbehörde. Insbesondere hat sie die Gründe für die Stellenaufhebung zu belegen. Gelingt dieser Beweis nicht, wird die Kündigung als ungültig qualifiziert.
- Für das Beweisverfahren nach § 41 Abs. 4 PG gilt der Grundsatz, dass die Personalrekurskommission den Sachverhalt von Amtes wegen feststellt, was die Parteien aber nicht von ihrer Mitwirkungspflicht entbindet.
- Wurden einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter aufgrund eines gesundheitlichen Handicaps Spezialaufgaben übertragen, weil die in der Stellenbeschreibung enthaltenen Aufgaben nicht mehr vollumfänglich wahrgenommen werden konnten, darf bei der Stellenaufhebung nicht formaljuristisch auf die Aufgaben in der Stellenbeschreibung abgestellt werden. Massgebend ist vielmehr, ob die während der gewissen Zeit ausgeführten Spezialaufgaben ebenso weggefallen sind.
- Vorgesetzte Personen gehören zur Anstellungsbehörde. Deren Aussagen in einem Rechtsstreit werden daher grundsätzlich als Parteibehauptung gewertet, auch wenn die vorgesetzten Personen als Auskunftspersonen geladen werden.

- Es wird empfohlen, den angefragten Personaldiensten für die Rückmeldung von Ersatzstellen eine Frist von mindestens 14 Tagen (ohne Frei- und Feiertage) einzuräumen.
- Bei Zusprechung einer Teilinvalidenrente ist das Arbeitsverhältnis den neuen Umständen entsprechend anzupassen. Ist dies nicht möglich, ist eine Umschulung im Sinne des IV-Gesetzes anzustreben. Wird die Stelle einer teilinvalidisierten Person aufgehoben, sind an die Suche einer Ersatzstelle daher höhere Anforderungen zu stellen. Dies gilt bereits, wenn erst ein Vorbescheid der IV-Stelle betreffend IV-Rente vorliegt.
- Da teilinvalid gewordene Mitarbeitende nur sehr schwer eine neue Stelle finden können, sind diese möglichst nicht zu entlassen. Die Anstellungsbehörde muss alle sinnvollen und zumutbaren Massnahmen ergreifen, um die betroffene Person im Umfang ihrer Arbeitsfähigkeit weiter zu beschäftigen.

Relevante Rechtsnormen

§ 30 Abs. 2 lit. b PG

§ 34 Abs. 2 PG