

VGZ zu PRK Fall Nr. 29

Kurzfassung des Verwaltungsgerichtsurteils vom 22. September 2004 bezüglich Kündigung wegen Stellenaufhebung.

Inhaltsverzeichnis

Sachverhalt	Siehe PRK-Fall Nr. 29
Erwägungen	Begründung des Verwaltungsgerichts
Schlussfolgerungen ZPD	Lehren, die aus dem Entscheid gezogen werden können

I. Erwägungen

1. [...]

2.

Die Rügen des Rekurrenten sind diffus und weit gestreut. Im vorliegenden Verfahren wird jedoch nur geprüft, ob ein kündbares Arbeitsverhältnis vorlag, ob ein vom Personalgesetz vorgesehener Kündigungsgrund gegeben war und ob die Anstellungsbehörde die Bestimmungen über das Kündigungsverfahren eingehalten hat. Auf alle übrigen Rügen ist nicht einzutreten.

3.

Der Rekurrent macht geltend, er sei noch bis Ende 2004 gewählter Beamter, da ihm nicht bis zum 30. September 1998 eine Nichtwiederwahlverfügung zugestellt worden sei. Mit dieser Argumentation verkennt er, dass mit Inkrafttreten des neuen Personalgesetzes am 1. Juli 2000 alle noch laufenden Amtsperioden von Mitarbeitern, welche nicht vom Grossen Rat oder vom Volk gewählt worden sind, geendet haben (§ 46 PG). Der Rekurrent hat einen Arbeitsvertrag unterschrieben, gemäss dem er dem Personalgesetz unterstellt ist.

4.

Die Anstellungsbehörde hat dem Rekurrenten gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. b PG gekündigt. Nach dieser Bestimmung kann ein Arbeitsverhältnis beendet werden, wenn die Arbeitsstelle aufgehoben wird und die Zuweisung eines andern, der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechenden Aufgabengebietes nicht möglich ist bzw. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme des neuen Aufgabengebietes verweigert.

4a.

Hinsichtlich der Arbeitsstelle des Rekurrenten bestand die Besonderheit, dass er laut seinem Arbeitsvertrag formell bei einem Sekretariat des Departements angestellt war, dies aber bloss eine Kostenstelle zur Finanzierung seines Lohnes, kein eigentlicher Arbeitsplatz war. Bei der Dienststelle Y war er keiner festen Stelle mit klarem Stellenbeschrieb und Pflichtenheft zugewiesen, vielmehr wurde er für temporäre Einsätze in verschiedenen Bereichen eingesetzt. Ab Mai 2001 war er dort nicht mehr voll ausgelastet und konnte nur noch stundenweise eingesetzt werden. Nach seinem krankheitsbedingten Ausfall von September 2001 bis Januar 2003 hatte Y

gar keine Einsatzmöglichkeit mehr für ihn. In der Folge wurde seine Kostenstelle aus dem Budget des Departements gestrichen. Damit ist die Voraussetzung der Stellenaufhebung nach § 30 Abs. 2 lit. b PG zwar nicht im formellen Sinn, aber im materiellen Sinn und damit rechtsgenügend erfüllt.

4b.

Es bleibt damit zu prüfen, ob dem Rekurrenten ein anderes seiner Ausbildung und seinen Fähigkeiten entsprechendes Aufgabengebiet hätte zugewiesen werden können, oder ob er die Annahme eines solchen verweigert hat.

Nach einer Besprechung mit dem Rekurrenten Mitte Januar 2003 betreffend das weitere Vorgehen nach Wiedererlangung seiner Arbeitsfähigkeit hat die Personalleiterin am 27. Februar 2003 unter Beilage der Bewerbungsunterlagen des Rekurrenten sämtliche Departemente und Dienststellen des eigenen Departements um eine Platzierungsmöglichkeit für ihn angefragt. Mit Ausnahme der Dienststelle Z haben alle angeschriebenen Stellen die Anfrage negativ beantwortet. An der offenen Stelle bei Z war der Rekurrent aber nicht interessiert, da er dort sein Fachwissen und seine persönlichen Fähigkeiten zu wenig einsetzen könne.

Der Rekurrent stellt sich auf den Standpunkt, die Platzierungsbemühungen der Anstellungsbehörde seien ungenügend gewesen. Dieser Vorwurf widerspricht klar der Aktenlage. Dass diese Anfragen mit einer einzigen Ausnahme erfolglos blieben, liegt offensichtlich nicht an mangelnder Ernsthaftigkeit oder Intensität, sondern ist vielmehr in der allgemeinen Arbeitsmarktsituation sowie in der Person des Rekurrenten selbst und in der bisherigen Historie seines Anstellungsverhältnisses begründet, welche in einem gewissen Widerspruch zu seiner Selbsteinschätzung als überall einsetzbarem Allrounder stehen.

Im weiteren macht der Rekurrent geltend, seine Erklärung gegenüber der Personalleiterin bei der Stellenbesichtigung sei keine definitive Absage gewesen. Ihm sei beim Vorstellungsgespräch gesagt worden, es sei noch nicht klar, ob die Stellenbeschreibung im Zuge der laufenden Reorganisation noch Änderungen erfahren hat. Später stellte sich aber heraus, dass die Stelle keine Änderungen erfahren hat. Für diesen Fall hätte der Rekurrent bereits sein klares Desinteresse erklärt. Im Mai 2003 wurde die Stelle ausgeschrieben. Wäre der Rekurrent entgegen seiner früheren Angaben doch noch an ihr interessiert gewesen, hätte er spätestens in diesem Zeitpunkt tätig werden müssen. Da er dies unterlassen hat, hat die Vorinstanz zu Recht erkannt, dass der Rekurrent die Annahme des ihm angebotenen Aufgabengebietes verweigert hat. Es war mit seiner Ablehnung im Sinne von § 30 Abs. 2 lit. b PG nicht möglich, dem Rekurrenten ein anderes Aufgabengebiet zuzuweisen.

5.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der massgeblichen Bestimmungen erfolgte und somit rechtmässig war. Der Rekurs ist damit als unbegründet abzuweisen.

II. Schlussfolgerung des ZPD unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts

- *Definition „Springer“:* Ein Springer ist jemand, der innert kurzer Zeit an verschiedenen Dienststellen eingesetzt wird, keine ordentliche Funktionsbeschreibung hat und somit keiner festen Stelle zugewiesen ist.

- *Kündigung eines „Springers“:* Wenn eine Kostenstelle gestrichen wird, welche einen Springer finanziert, erfolgt die Kündigung analog nach den Vorschriften des § 30 Abs. 2 lit. b PG. Die Voraussetzung der Stellenaufhebung ist zwar nicht im formellen Sinn aber im materiellen Sinn und damit rechtsgenügend erfüllt.
- *Bemühungen der Anstellungsbehörde um eine Ersatzstelle für Mitarbeitende:* Das Verwaltungsgericht stellt fest, dass eine Anstellungsbehörde ihre Platzierungsbemühungen bei Stellenaufhebung genügend erfüllt hat, wenn sie die departementsinternen Dienststellen und sämtliche Departemente anschreibt.
- *Anbietung einer Ersatzstelle:* Die Anbiertungspflicht einer Ersatzstelle ist auch genügend erfüllt, wenn nur eine einzige Ersatzstelle angeboten wird. Hält ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin die ihm / ihr angebotene Ersatzstelle für unpassend (nicht der Ausbildung / Fähigkeiten entsprechend), so muss er / sie dies begründen.
- *Personalbestand an Bedürfnisse anpassen:* Eine Kündigung auf Grund von Stellenaufhebung ist auch möglich, um den Personalbestand an die effektiven Bedürfnisse anzupassen.
- *Anspruch auf Arbeitszeugnis:* Mitarbeitende haben auch während eines hängigen Rekursverfahrens Anspruch auf ein Arbeitszeugnis.