

VGZ zu PRK Fall Nr. 40

Kurzfassung des Verwaltungsgerichtsurteils vom 28. Februar 2005 bezüglich Kündigung auf Grund Stellenaufhebung.

Inhaltsverzeichnis

Sachverhalt	Siehe PRK-Fall Nr. 40
Rechtsprobleme	Welche Themen betrifft der Entscheid
Erwägungen	Begründung des Verwaltungsgerichts
Fazit	Lehren, die aus dem Entscheid gezogen werden können
Relevante Rechtsnormen	Welche Rechtsnormen sind im vorliegenden Fall zur Anwendung gelangt?

I. Rechtsprobleme

- Wie sieht die Rechtsfolge bei einer zu Unrecht erfolgten Kündigung aus (E.3.)?
- Grundsatz der Gleichbehandlung bei der Zuteilung von Arbeiten (E.4.).
- Grundsatz der Personalpolitik nach § 5 Abs. 2 lit. g PG (E.5.).

II. Erwägungen

1. [...]

2a.

Gemäss § 30 Abs. 2 lit. b PG kann die Anstellungsbehörde das Anstellungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn die Arbeitsstelle aufgehoben wird und die Zuweisung eines anderen, der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechenden Aufgabengebietes nicht möglich ist bzw. wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Annahme des neuen Aufgabengebietes verweigert.

Die Rekurrentin rügt, es seien die Voraussetzungen für eine ordentliche Kündigung im Sinne von § 30 Abs. 2 lit. b PG nicht gegeben. Die Kündigung sei nicht rechtmässig erfolgt, da die betreffende Arbeitsstelle nicht vollständig aufgehoben worden sei. Nach Auffassung der Rekurrentin verlangt § 30 Abs. 2 lit. b PG als Voraussetzung für eine ordentliche Kündigung die vollständige Aufhebung der Arbeitsstelle.

2b.

Das Anstellungsverhältnis ist unter Beachtung von näher geregelten Fristen kündbar. Allerdings ist das Gemeinwesen als Arbeitgeber nicht im gleichen Masse frei wie ein Privater, eine Kündigung auszusprechen, selbst wenn es die Kündigungsfristen beachtet. Vielmehr muss ein spezieller Grund für die Kündigung vorliegen, so etwa nicht zufriedenstellende Arbeit oder fehlender Bedarf (§ 30 Abs. 2 PG; Helbing/Poldena, Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 227 f.).

Sinn und Zweck von § 30 Abs. 2 lit. b PG liegt in der Anpassung des Personalbestandes an die effektiven Bedürfnisse. Eine analoge Anwendung dieses Kündigungsgrundes muss deshalb auch dort möglich sein, wo die Anpassung an den Personalbestand nicht in Form einer formellen Stellenaufhebung erfolgt (Ratschlag und Entwurf des Regierungsrats zum Erlass des Personalgesetzes vom 7. September 1999, Nr. 8941, S. 52). Insbesondere ist dabei an eine starke Reduktion des Arbeitspensums, welche einer Stellenaufhebung gleichkommt, zu denken. Demnach kann festgehalten werden, dass entgegen der Auffassung der Rekurrentin eine vollständige Stellenaufhebung nicht als Voraussetzung für eine ordentliche Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. b PG verlangt wird.

Infolge der Dezentralisierung wurde das Haupttätigkeitsgebiet der Rekurrentin verkleinert. Neben dieser Haupttätigkeit übte die Rekurrentin noch weitere kleinere Tätigkeiten innerhalb der Abteilung Y. aus. Wie sich während der krankheitsbedingten Abwesenheit der Rekurrentin zeigte, konnte das restliche Arbeitsvolumen von den anderen Mitarbeitenden neben deren ordentlichen Arbeitsaufwand erledigt werden. Dies lässt den Schluss zu, dass das verbliebene Tätigkeitsgebiet der Rekurrentin in dem von der Personalrekurskommission festgestellten Umfang von maximal 25% liegt.

Es gilt als eine der wichtigsten Anforderungen an die Verwaltung, dass sie effizient und damit rationell und straff organisiert ist. Der Kanton muss sodann die Möglichkeit haben, seinen Bedürfnissen entsprechend Stellen abzubauen. Die Stellenaufhebung erscheint demnach sachlich begründet und nachvollziehbar. Ob andere zweckdienliche Reorganisationsmassnahmen ebenfalls zur Verfügung gestanden hätten, und ob die Stellenaufhebung letztlich angemessen war, braucht vorliegend nicht näher geprüft zu werden, da der entsprechende Entscheid im Ermessen der Verwaltung steht. Das Verwaltungsgericht hat die Angemessenheit einer Anordnung nicht zu untersuchen, sondern kann nur einschreiten, wenn die Verwaltung ihr Ermessen über- oder unterschritten hat oder wenn sie davon einen missbräuchlichen Gebrauch gemacht hat. Hiervon kann vorliegend jedoch nicht die Rede sein.

2c.

Neben der Aufhebung der Stelle verlangt § 30 Abs. 2 lit. b PG als Voraussetzung für eine ordentliche Kündigung, dass die Zuweisung eines anderen Aufgabengebietes, welches der Ausbildung und den Fähigkeiten der betroffenen Mitarbeiterin entspricht, nicht möglich ist oder die Annahme eines neuen Aufgabengebietes von der Mitarbeiterin verweigert wird.

Der Arbeitgeber muss dabei vorgängig die Möglichkeit einer Versetzung prüfen (§ 30 Abs. 2 PG). Indem der zuständige Personalchef das Profil der Rekurrentin im sogenannten Vermittlungspool des Zentralen Personaldienstes hinterlegte und zudem bei allen anderen Departementen und Betrieben um eine Platzierungsmöglichkeit für die Rekurrentin angefragt hatte, wurde die Versetzung der Rekurrentin im Rahmen des Zumutbaren überprüft, ungeachtet dessen, dass diese Anfragen negativ beantwortet oder teilweise sogar unbeantwortet blieben. Die Personalrekurskommission hat hierbei richtigerweise auf einen Entscheid des Verwaltungsgerichts als Disziplinargericht vom 12. November 1999 i.S. A.-M.R. verwiesen. Das Verwaltungsgericht hat damals im Rahmen der Überprüfung der Verhältnismässigkeit erkannt, dass kein Nachweis verlangt werden könne, dass beim Kanton keine einzige Stelle frei gewesen sei. Eine

Versetzung dürfe nur verlangt werden, wenn dem für die Kündigung zuständigen Vorgesetzten eine geeignete Arbeitsstelle bekannt sei oder bekannt sein sollte.

3.

Die Rekurrentin beantragt, sie sei zu einem reduzierten Pensum von 40%, eventuel-
liter von 25% zu beschäftigen.

Erweist sich eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses als unbegründet, besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Der Arbeitgeber bietet der betroffenen Person entweder die Weiterbeschäftigung an der bisherigen Stelle oder eine neue Beschäftigung in einem der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechenden neuen Aufgabengebiet am bisherigen oder einem anderen Arbeitsort an (§ 39 Abs. 2 PG). Eine allfällige Weiterbeschäftigung setzt voraus, dass die Kündigung zu Unrecht erfolgt ist. Die Aufhebung der Arbeitsstelle resultiert aus einer verwaltungsweiten Reorganisation. Wie bereits oben dargelegt, sind die Voraussetzungen für eine Kündigung nach § 30 Abs. 2 lit. b PG erfüllt. Somit kann festgehalten werden, dass die Kündigung nicht zu Unrecht erfolgte und daher kein Anspruch der Rekurrentin auf eine Weiterbeschäftigung besteht.

Hinzu kommt, dass die Vergabe von Kleinstpensen im Betriebsablauf nicht sinnvoll sind. Solche führen zu einem unverhältnismässig hohen administrativen Aufwand sowie entsprechenden Kosten (Entscheid der Personalrekurskommission vom 29. März 2004 E. 2.a).

4.

Die Rekurrentin rügt im Weiteren, es sei der Grundsatz der Gleichbehandlung verletzt, weil gewisse Arbeitnehmende bei der Zuteilung der Arbeiten bevorzugt und andere benachteiligt worden seien.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung verlangt, dass Gleiches nach Massgabe seiner Gleichheit gleich und Ungleiches nach Massgabe seiner Ungleichheit ungleich behandelt wird (Entscheid des Bundesgerichts 2.P60/1999 E. 2d. vom 2. März 2000). Die verwaltungsweite Überprüfung der staatlichen Aufgaben und Leistungen zeigte ihre Auswirkung in den angeordneten Sparmassnahmen; diese beinhalteten auch Stellenreduktionen (Bericht der Finanzkommission des Grossen Rates zum Budget des Kantons Basel-Stadt für das Jahr 2004 vom 18. November 2003/037726, S. 8 f.). Wie die Vorinstanz zutreffend festgehalten hat, wurde auch weiteren Arbeitnehmenden das Pensum infolge der Umstrukturierung gekürzt. Der Vernehmlassungseingabe der Rekursbeklagten ist zu entnehmen, dass allein in der Abteilung Y. fünf Stellen abgebaut wurden und drei weitere Reduktionen geplant sind. Da die Rekurrentin nicht die einzige Verfügungsadressatin einer Kündigung ist, liegt kein Verstoss gegen das Gleichheitsgebot vor. Weiter gilt anzumerken, dass eine Kündigung bei den Betroffenen wohl immer den Eindruck einer Ungleichbehandlung erweckt.

5.

Schliesslich macht die Rekurrentin geltend, es sei die in § 5 PG festgehaltene Personalpolitik zu beachten. Das Personalgesetz habe sich mit § 5 Abs. 2 lit. g PG zum Ziel gesetzt, Erwerbslose wieder einzugliedern und Menschen mit einer Behinderung zu unterstützen.

Die Rekurrentin verkennt hierbei, dass die ausgesprochene Kündigung aufgrund eines ordentlichen Kündigungsgrundes nach § 30 Abs. 2 lit. b PG erfolgt ist, welcher einer allgemeinen Grundsatzbestimmung vorgeht. Würde man der Argumentation der Rekurrentin folgen, so wäre eine Kündigung faktisch unmöglich, da nach jeder erfolgten Kündigung die Wiedereingliederung eines Erwerbslosen ansteht.

6.

Zusammenfassend erweist sich der Rekurs als unbegründet. Er ist daher abzuweisen. Der Entscheid ist rechtskräftig.

III. Fazit des ZPD unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts

- *Voraussetzungen einer ordentlichen Kündigung auf Grund Stellenaufhebung:* Die Anstellungsbehörde kann das Anstellungsverhältnis gemäss § 30 Abs. 2 lit. b PG nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn die Arbeitsstelle aufgehoben wird und die Zuweisung eines anderen, der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechenden Aufgabengebietes nicht möglich ist bzw. wenn die/der Mitarbeitende die Annahme eines neuen Aufgabengebietes, welches ihrer/seiner Ausbildung und Fähigkeiten entspricht, verweigert.
- *Umfang der Stellenaufhebung:* Sinn und Zweck einer Kündigung infolge Stellenaufhebung ist die Anpassung des Personalbestandes an die effektiven Bedürfnisse. Eine vollständige Stellenaufhebung ist somit nicht Voraussetzung für eine ordentliche Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. b PG. Es genügt, wenn eine Arbeitsstelle stark reduziert wird, denn Kleinstpensen sind im Betriebsablauf nicht sinnvoll und führen zu einem unverhältnismässig hohen administrativen Aufwand sowie entsprechenden Kosten.
- *Stellensuche für die von der ordentlichen Kündigung infolge Stellenaufhebung betroffenen Mitarbeitenden:* Die Zuweisung eines anderen Aufgabengebietes, welches der Ausbildung und den Fähigkeiten der/des von einer ordentlichen Kündigung infolge Stellenaufhebung betroffenen Mitarbeitenden entspricht, darf nicht möglich sein. Um dieses Erfordernis zu Erfüllen, muss das Profil der/des Mitarbeitenden in den sog. Stellenpool eingestellt werden. Ausserdem muss bei allen Departementen und Betrieben um eine Platzierungsmöglichkeit angefragt werden. Die Stellensuche hat zudem rechtzeitig, d.h. vor Zugang der Kündigung bei der/dem Mitarbeitenden zu erfolgen.
- *Zu Unrecht erfolgte Kündigung:* Erweist sich die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses als unbegründet, so hat der Arbeitgeber der betroffenen Person die bisherige Stelle oder ein neues, der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechendes Aufgabengebiet am bisherigen oder an einem anderen Arbeitsort anzubieten.
- *Grundsatz der Gleichbehandlung bei der Zuteilung von Arbeiten:* Der Grundsatz der Gleichbehandlung verlangt, dass Gleiches nach Massgabe seiner Gleichheit gleich und Ungleiches nach Massgabe seiner Ungleichheit ungleich behandelt wird. Beinhaltet ein verwaltungsinternes Projekt generell Stellenreduktionen, so kann sich eine/ein einzelne/einzelter von der Stellenaufhebung

betroffene/r Mitarbeitende/r, welcher/welchem gekündigt wurde, nicht auf den Grundsatz der Gleichbehandlung beziehen, wenn die Reduktion der Stelle sachlich begründet und nachvollziehbar ist.

- *Personalpolitik*: Gemäss § 5 Abs. 2 lit. g PG müssen Erwerbslose und Menschen mit einer Behinderung wieder eingegliedert werden. Dieser Grundsatz findet jedoch keine Anwendung auf Mitarbeitende, welchen ordentlich gekündigt wurde, da ansonsten nach jeder erfolgten Kündigung die Wiedereingliederung eines Erwerbslosen anstehen würde. Eine Kündigung aufgrund eines ordentlichen Kündigungsgrundes geht zudem generell einer allgemeinen Grundsatzbestimmung vor.

IV. Relevante Rechtsnormen

§ 5 Abs. 2 lit. g PG: Personalpolitik betreffend Eingliederung von Erwerbslosen und Menschen mit einer Behinderung

§ 30 Abs. 2 lit. b PG: Ordentliche Kündigung auf Grund Stellenaufhebung

§ 39 Abs. 2 PG: Anspruch auf Weiterbeschäftigung bei unbegründeter Auflösung des Arbeitsverhältnisse