

## **PRK Fall Nr. 40: Ordentliche Kündigung auf Grund Stellenaufhebung**

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 29. März 2004 i.S. A. gegen die von der Anstellungsbehörde X. verfügte ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund Stellenaufhebung.

### **Inhaltsverzeichnis**

Rechtsprobleme	Welche Themen betrifft der Entscheid
Sachverhalt	Kurze Schilderung der Geschehnisse
Rechtliche Erwägungen	Begründung der Personalrekurskommission
Entscheid u. Rechtskraft	Urteil der Personalrekurskommission
Relevante Rechtsnormen	Welche Rechtsnormen sind im vorliegenden Fall zur Anwendung gelangt?

### **I. Rechtsprobleme**

- Voraussetzungen einer ordentlichen Kündigung auf Grund Stellenaufhebung (E. 2.).
- In welchem Umfang ist eine Stelle prozentual aufzuheben, damit eine ordentliche Kündigung nach § 30 Abs. 2 lit. b Personalgesetz (PG) möglich ist (E.2a.)?
- Wie hat die Stellensuche seitens der Anstellungsbehörde für eine/n Mitarbeitende/n auszusehen, welcher/welchem gemäss § 30 Abs. 2 lit. b PG gekündigt wurde (E. 2b.)?

### **II. Sachverhalt**

1.  
A. arbeitete seit dem 1. Juli 1989 in der Abteilung Y. des Departements X. mit einem Beschäftigungsgrad von anfangs 100% und ab 1. August 2000 von 60%. Am 26. Juni 2003 wurde mit A. ein Gespräch geführt, in dem sie von der Anstellungsbehörde über die Aufhebung ihrer Stelle im Rahmen des verwaltungsweiten Projekts „Überprüfung der staatlichen Aufgaben und Leistungen“ informiert wurde. In der Folge wurde die Möglichkeit einer Versetzung von A. abgeklärt, was jedoch ergebnislos blieb. Am 2. Oktober 2003 wurde mit ihr ein Gespräch geführt, in dem sie über die bevorstehende Kündigung in Kenntnis gesetzt wurde.

Mit Verfügung vom 2. Oktober 2003 kündigte das Departement X. das Arbeitsverhältnis von A. gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. b PG auf Grund Stellenaufhebung per 31. März 2004.

### **III. Rechtliche Erwägungen**

#### **1. [...]**

**2.**  
Die Anstellungsbehörde kann ein Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung beenden. Bei einer Kündigung nach Ablauf der Probezeit muss jedoch ein in § 30 Abs. 2 PG genannter Kündigungsgrund vorliegen. Wird ein Arbeitsverhältnis gemäss § 30 Abs. 2 lit. b PG wegen Aufhebung der Stelle gekündigt, darf die Zuweisung eines anderen Aufgabengebietes, welches der Ausbildung und den Fähigkeiten der betroffenen Mitarbeiterin bzw. des betroffenen Mitarbeiters entspricht, nicht möglich sein oder muss die Annahme eines neuen Aufgabengebietes von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter verweigert worden sein.

#### **2a.**

Die Anstellungsbehörde begründet die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Rekurrentin gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. b PG mit der Aufhebung ihrer Stelle.

Die Rekurrentin wendet gegen die Kündigung ein, dass sie Anhaltspunkte dafür habe, dass ihre bisherige Stelle nicht bzw. nicht vollständig aufgehoben worden sei, sondern ihre Aufgaben resp. der verbleibende Teil ihrer Aufgaben B., einer neuen, zu 100% angestellten Mitarbeiterin, übertragen worden seien.

Die Befragung von B. als Auskunftsperson hat klar ergeben, dass diese im Rahmen ihrer Beschäftigung bei der Abteilung Y. keine Aufgaben wahrnimmt, die in das ehemalige Aufgabengebiet der Rekurrentin fallen. B. ist als Sachbearbeiterin beschäftigt. Ihre Hauptaufgabe besteht aus einer rein kaufmännischen Tätigkeit, welche in Lohnklasse 8 eingereiht ist. Demgegenüber ist die Rekurrentin in Lohnklasse 12 angestellt gewesen und ihr Tätigkeitsgebiet umfasste nicht nur kaufmännische Arbeit. Somit geht die Vermutung der Rekurrentin, dass B. zumindest teilweise Aufgaben aus ihrem ehemaligen Arbeitsgebiet übernommen habe, fehl.

Aufgrund der im Zusammenhang mit dem Projekt „Überprüfung der staatlichen Aufgaben und Leistungen“ durchgeführten Reorganisation innerhalb der Abteilung Y. wurden von A. wahrgenommene Aufgaben sukzessiv dezentralisiert. Dabei handelte es sich um eine ganz erhebliche Reduktion ihrer Aufgaben. Unter diesen Umständen ist selbst bei zurückhaltender Beurteilung davon auszugehen, dass von der Tätigkeit der Rekurrentin im Umfang von ursprünglich 60 Stellenprozenten lediglich noch eine solche von ca. 20 bis maximal 25 Stellenprozenten verblieb. Demnach trifft es nicht zu, dass „der überwiegend grössere Teil des Tätigkeitsgebietes durch eine andere Mitarbeiterin weitergeführt wurde.“

Soweit die Rekurrentin geltend macht, dass ihr Aufgabengebiet im Rahmen des verwaltungsweiten Projekts „Überprüfung der staatlichen Aufgaben und Leistungen“ nicht vollständig aufgehoben worden sei, ist ihr nach den obigen Ausführungen zwar grundsätzlich beizupflichten. Allerdings ändert dies nichts daran, dass ihre Stelle aufgehoben worden ist. Diese Stellenaufhebung ist in Anbetracht der auf allerhöchstens 25 Prozent zusammengeschrumpften Tätigkeit der Rekurrentin auch nicht zu beanstanden. Die Vergabe von derartigen Kleinstpensen ist im Betriebsablauf nämlich nicht sinnvoll und führt zu einem unverhältnismässig hohen administrativen Aufwand sowie entsprechenden Kosten. Hinzu kommt, dass gemäss den Angaben des Mitarbeiters C. infolge der Umstrukturierungen auch der Aufgabenbereich anderer Mitarbeitenden reduziert worden ist. In dieser Situation muss es

der Anstellungsbehörde erlaubt sein, eine betrieblich sinnvolle Arbeitsverteilung im Rahmen der ohnehin erforderlichen Neuorganisation vorzunehmen mit der Folge, dass nicht alle Stellen erhalten werden können. Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang auch, dass die Rekurrentin seit Juni 2003 mit Ausnahme von einigen wenigen Tagen aus gesundheitlichen Gründen dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert gewesen ist, weshalb ihre Aufgaben ohnehin schon von anderen Mitarbeitenden der Abteilung Y. übernommen werden mussten. Eine Aushilfe wurde hierfür nicht angestellt. Abschliessend ist somit festzuhalten, dass die Rekurrentin keinen Anspruch darauf hat, in einem reduzierten Umfang von 20 bis 25 Stellenprozenten weiterbeschäftigt zu werden.

## **2b.**

Nebst der Stellenaufhebung wird für die Zulässigkeit einer Kündigung nach § 30 Abs. 2 lit. b PG 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 gesetzliche Bestimmung, welche die Pflicht zur Zuweisung einer anderen Stelle beinhaltete. 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 hatte. 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. Auf die dargelegten Grundsätze hat sich auch die Personalrekurskommission in ihrer Praxis zu § 30 Abs. 2 lit. b PG in vergleichbaren Fällen gestützt (vgl. Entscheide der Personalrekurskommission vom 9. Oktober 2002 i.S. R.B., vom 17. Dezember 2003 i.S. R.P., vom 21. Januar 2004 i.S. M.R., vom 25. Februar 2004 i.S. C.W., vom 18. März 2004 i.S. M.G.).

Im vorliegenden Fall wurde am 26. Juni 2003 das Profil der Rekurrentin in den sog. Vermittlungspool des Zentralen Personaldienstes eingestellt. Bis August 2003 befand sich dieser Vermittlungspool in einem vom Zentralen Personaldienst im LinkWorks (Mehrbenutzer-Anwendung auf der Grundlage einer Client/Server-Software) verwalteten elektronischen Schrank, auf den alle Departemente Zugriff hatten. Im August 2003 wurde der Vermittlungspool im Intranet eingestellt. Am 4. resp. 8. September 2003 wurden durch den Personalleiter des Departements X. alle anderen Departemente und Betriebe um eine Platzierungsmöglichkeit für die Rekurrentin angefragt. Die Rückmeldungen der Departemente und Betriebe waren aber durchwegs negativ. Zudem wurden der Rekurrentin vom Personalleiter des De-

partements X. drei Stelleninserate mit der Bitte um Überprüfung übergeben. Nach ihren Angaben kamen die betreffenden Tätigkeiten jedoch wegen ihrer körperlichen Beeinträchtigung nicht in Frage. Des Weiteren wurde der Rekurrentin angeboten, am Programm „Neustart und Bewerbertraining“ teilzunehmen und eine persönliche Standortbestimmung mittels „HRprofiler“ durchzuführen. Das Departement X. hat unter diesen Umständen genügend Vorkehrungen getroffen, um eine andere Stelle für die Rekurrentin in der kantonalen Verwaltung zu finden und seine Suchbemühungen ausreichend belegt. Auch hat das Departement X. rechtzeitig mit der Suche nach einer Ersatzstelle für die Rekurrentin begonnen, nämlich rund vier Monate vor dem Zeitpunkt der geplanten Stellenaufhebung, und selbst nach ausgesprochener Kündigung noch weiterhin diesbezügliche Anstrengungen unternommen. Abschliessend sei noch erwähnt, dass die Kündigung aus Rücksicht auf die Situation der Rekurrentin nicht wie geplant per 31. Dezember 2003, sondern erst auf den 31. März 2004 ausgesprochen worden ist.

### **2c.**

Die Rekurrentin ist der Meinung, dass ihr die im September 2003 ausgeschriebene Vollzeitstelle einer kaufmännischen Mitarbeiterin bzw. eines kaufmännischen Mitarbeiters, welche mit B. besetzt wurde, in einem reduzierten Umfang von 60% hätte zugewiesen werden müssen. § 30 Abs. 2 lit. b PG spricht von der Zuweisung eines anderen, der Ausbildung und Fähigkeiten entsprechenden Aufgabengebietes. Wie oben dargelegt, handelt es sich jedoch bei der mit B. besetzten Stelle um eine rein kaufmännische Tätigkeit, die keine zusätzliche Ausbildung voraussetzt. Das Aufgabengebiet und die damit verbundenen Anforderungen sind daher mit der bisherigen Tätigkeit der Rekurrentin bei der Abteilung Y. in keiner Weise vergleichbar. Das zeigt sich auch darin, dass die Stelle von B. im Vergleich zur bisherigen Tätigkeit der Rekurrentin um 4 Lohnklassen tiefer eingereiht ist. Unter diesen Umständen kann offen bleiben, ob eine Besetzung dieser Vollzeitstelle im Jobsharing aus betrieblichen Gründen überhaupt möglich gewesen wäre und ob die Rekurrentin eine solche organisatorische Massnahme hätte beanspruchen können.

## **IV. Folgerungen**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. b PG erfüllt sind. Der Rekurs von A. gegen die vom Departement X. verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses wird daher 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.

Siehe auch Kurzzusammenfassung der Erwägungen des Verwaltungsgerichts (VGE zu PRK Fall Nr. 40) und Schlussfolgerungen des ZPD.

## **V. Relevante Rechtsnormen**

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