

PRK Fall Nr. 49: Kündigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Stellenaufhebung

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

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprobleme	Welche Themen betrifft der Entscheid
Sachverhalt	Kurze Schilderung der Geschehnisse
Rechtliche Erwägungen	Begründung der Personalrekurskommission
Entscheid u. Rechtskraft	Urteil der Personalrekurskommission
Schlussfolgerungen ZPD	Lehren die aus diesem Entscheid gezogen werden können
Relevante Rechtsnormen	Welche Rechtsnormen sind im vorliegenden Fall zur Anwendung gelangt?

I. Rechtsprobleme

1. Welche Voraussetzungen müssen bei einer Kündigung aufgrund von Stellenaufhebung gegeben sein (E.2.,2c.,2d.)?
2. Ist eine teilweise Kündigung aufgrund von Stellenaufhebung möglich (E.2b.)?
3. Welcher bzw. welchem Mitarbeitenden muss die vakante Stelle zugesprochen werden, wenn mehreren Personen aufgrund von Stellenaufhebung gekündigt wird (E.2d.)?
4. Welche gesetzlichen Anforderungen muss die Anstellungsbehörde bei der Suche einer Ersatzstelle erfüllen, wenn einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter aufgrund von Stellenaufhebung gekündigt wurde (E.2e.)?

II. Sachverhalt

1.

A. arbeitete seit dem 1. November 1991 als Sachbearbeiterin beim Betrieb X. des Departements Y. Am 6. Februar 2004 wurde mit A. ein Gespräch geführt, in welchem sie darüber informiert wurde, dass aufgrund des verwaltungsweiten Projekts „Überprüfung der staatlichen Aufgaben und Leistungen“ bei der Hauptabteilung von X. rund 8 Stellen abgebaut werden müssten und die Leitung der Hauptabteilung X. sich deshalb gezwungen sehe, sie zu pensionieren. A. teilte in diesem Gespräch mit, dass sie bis zu ihrem 64. Altersjahr arbeiten wolle. Am 30. April 2004 wurde mit A. ein weiteres Gespräch geführt, anlässlich dessen ihr mitgeteilt wurde, dass ihre Stelle zu 50% aufgehoben werde.

Mit Verfügung vom 30. April 2004 kündigte das Departement Y. das Arbeitsverhältnis von A. aufgrund der Stellenaufhebung gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. b Personalgesetz (PG) im Umfang von 50 Stellenprozenten per 30. November 2004. Des Weiteren verfügte die Anstellungsbehörde, dass A. im Umfang der aufgehobenen Stellenpro-

zenten pensioniert werden würde. Ausserdem wurde in der Verfügung festgehalten, dass sich A. bezüglich der verbleibenden 50 Stellenprozenten entschieden habe, die angebotene Stelle nicht anzutreten resp. zu kündigen.

III. Rechtliche Erwägungen

1. [...]

2.

Die Anstellungsbehörde kann ein Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung beenden, wobei bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit ein in § 30 Abs. 2 PG genannter Kündigungsgrund vorliegen muss. 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 die Annahme eines neuen Aufgabengebietes von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter verweigert worden sein.

2a.

Die Anstellungsbehörde kündigte das Anstellungsverhältnis im Umfang von 50 Stellenprozenten gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. b PG aufgrund teilweiser Stellenaufhebung. In ihrer Kündigungsverfügung vom 30. April 2004 führte die Anstellungsbehörde aus, dass die Rekurrentin am 30. November 2002 das ordentliche Rücktrittsalter gemäss Pensionskassengesetz erreicht habe. Im Zuge des verwaltungsweiten Projekts „Überprüfung der staatlichen Aufgaben und Leistungen“ wurde die Stelle der Rekurrentin im Umfang von 50 Stellenprozenten aufgehoben. In verschiedenen Personalorientierungen bei X. sei die Rekurrentin darüber informiert worden, dass X. deutlich Stellen abbauen müsse. Aufgrund der Tatsache, dass die Rekurrentin ihr Pensionsalter gemäss Pensionskassengesetz bereits erreicht bzw. überschritten habe, gebe es somit keine Deckungslücke in ihrem Versicherungskapital. Innerhalb des Departements Y. gebe es leider keine alternative Einsatzmöglichkeit. Die entsprechenden Abklärungen seien erfolgt.

2b.

Vorliegend wurde die Stelle der Rekurrentin nicht vollständig, sondern lediglich im Umfang von 50 Stellenprozenten aufgehoben und das Arbeitsverhältnis der Rekurrentin aufgrund dessen im entsprechenden Umfang gekündigt. § 30 Abs. 2 lit. b PG spricht allgemein von der Aufhebung der Arbeitstelle ohne näher festzulegen, in welchem Rahmen dies möglich ist. Es fragt sich deshalb, ob eine teilweise Stellenreduktion eines Arbeitsverhältnisses zulässig ist. Der Ratschlag zum Personalgesetz führt zur Stellenaufhebung unter anderem aus, dass Sinn und Zweck von § 30 Abs. 2 lit. b PG die Anpassung des Personalbestandes an die effektiven Bedürfnisse des Staates ist (vgl. Ratschlag und Entwurf zum Personalgesetz, Nr. 8941, Seite 52). Eine sinnvolle Anpassung des Personalbestandes an die Bedürfnisse des Staates setzt jedoch voraus, dass es möglich sein muss, eine Stelle lediglich teilweise aufzuheben. Dafür spricht auch, dass die Befugnis der Anstellungsbehörde zur teilweisen Stellenaufhebung weniger weit wie bei der vollständigen Stellenaufhebung geht. Im Ergebnis kann daher festgehalten werden, dass eine teilweise Aufhebung einer Stelle insoweit zulässig ist, als die entsprechenden in § 30 Abs. 2 lit. b PG enthaltenen Voraussetzungen erfüllt sind.

2c.

Bei einer Kündigung aufgrund der Stellenaufhebung nach § 30 Abs. 2 lit. b PG wird vorausgesetzt, dass die entsprechende Stelle effektiv aufgehoben wird. Dies wird seitens der Rekurrentin bestritten.

Anlässlich der Verhandlung der Personalrekurskommission vom 29. Oktober 2004 führte der Leiter von X, B., als Auskunftsperson aus, dass bei der Hauptabteilung von X. insgesamt 20 Stellen hätten abgebaut werden müssen, da im Budget für das Jahr 2005 nur noch 1,5 kaufmännische Stellen enthalten seien. Die Stelle der Rekurrentin wurde dementsprechend im Umfang von 50 Stellenprozenten aufgehoben. In der Medienorientierung vom 3. Juni 2003 hatte der Regierungsrat bereits darüber orientiert, dass im Rahmen des Projekts „Überprüfung der staatlichen Aufgaben und Leistungen“ im Bereich X. 1.04 Mio. eingespart werden müssten. Die Umsetzung dieses regierungsrätlichen Entscheids würde den von den Sparmassnahmen betroffenen Abteilungen obliegen. Diese mussten somit im Rahmen ihres Ermessens festlegen, welche Stellen effektiv aufgehoben werden sollten. In casu lagen keine Indizien dafür vor, dass die zuständige Behörde ihr Ermessen nicht korrekt ausgeübt hätte. Daran ändert auch der Umstand, dass ein anderer Mitarbeiter der Hauptabteilung X. bereits am 8. März 2004 seine Stelle gekündigt hatte, nichts. Es ist aufgrund dessen davon auszugehen, dass die Stelle der Rekurrentin effektiv im Umfang von 50 Stellenprozenten aufgehoben wurde.

2d.

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.

Am 8. März 2004 hat C. seine Stelle als kaufmännischer Sachbearbeiter in der Abteilung Kaufmännische Dienste bei der Hauptabteilung X. per 31. August 2004 gekündigt. Somit wurde per September 2004 eine Sachbearbeiterstelle bei der Hauptabteilung X. frei. Seitens der Rekurrentin wird diesbezüglich geltend gemacht, dass ihr die ehemalige Stelle von C. hätte zugewiesen werden müssen.

Sind mehrere Personen von einer Stellenaufhebung betroffen und kommen somit für die Besetzung einer vakanten Stelle in Frage, legt die betroffene Abteilung fest, wem die Stelle zugewiesen wird. Diesen personalpolitischen Entscheid hat die betroffene Anstellungsbehörde im Rahmen ihres Ermessens unter Berücksichtigung der Vorgaben des Regierungsrates zu treffen. Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt orientierte diesbezüglich in einer Kaderinformation vom 9. September 2003, dass der Abbau nichtwiederzubesetzender Stellen durch ordentliche und vorzeitige Pensionierungen sowie Beschäftigungsgradreduktionen erreicht werden soll. Weiter wird ausgeführt, dass die natürliche Fluktuation beim Kanton Basel-Stadt ein grosses Potenzial biete, vielen vom Abbau betroffenen Mitarbeitenden einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Verwaltung zu vermitteln. Am 2. November 2004 hat der Regierungsrat Richtlinien zu den personellen Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit dem Projekt Reduktion von Aufgaben und Leistungen genehmigt, in welchen die erwähnten Vorgaben nochmals festgehalten wurden. Gemäss Verfügung des Departements Y. vom 30. April 2004 hatte die Rekurrentin ihr Pensionsalter am 30. November 2002

erreicht. Einen allfälligen Anspruch auf Weiterbeschäftigung hat die Rekurrentin längstens bis zum 30. November 2005 (bis zum vollendeten 63. Altersjahr). Unter Berücksichtigung der Vorgaben des Regierungsrates wies die Anstellungsbehörde die vakante Stelle einem Mitarbeiter zu, der in der Abteilung kaufmännische Dienste bei X. arbeitete und ebenfalls von einer Stellenaufhebung betroffen war. Dieser Mitarbeiter arbeitete seit dem 22. Februar 1991 beim Departement Y. als kaufmännischer Sachbearbeiter. Er war 45 Jahre alt, Vater von zwei Kindern und für eine Pensionierung noch zu jung. Im Unterschied zur Rekurrentin wurde seine Stelle zudem vollumfänglich aufgehoben. Unter Berücksichtigung dieser Tatsachen ist davon auszugehen, dass die Anstellungsbehörde ihr Ermessen auch in diesem Punkt korrekt ausgeübt hat.

2e.

Es bleibt daher zu prüfen, ob die von der Anstellungsbehörde getätigten Bemühungen betreffend Suche nach einer Ersatzstelle für die Rekurrentin den gesetzlichen Anforderungen genügt haben. Das Personalgesetz enthält keine Konkretisierungen zur Frage, welchen Voraussetzungen die Stellensuche durch den Arbeitgeber genügen muss. Nach ständiger Praxis der Personalrekurskommission wurde es aber als genügend erachtet, wenn die zuständige Personalleiterin bzw. der zuständige Personalleiter alle Departemente und Betriebe angeschrieben und diese betreffend einer Ersatzstelle für die von der Stellenaufhebung betroffene Person angefragt hat. Des Weiteren wurde verlangt, dass deren Profil in den Stellenpool eingestellt wurde. Damit hat nach Praxis der Personalrekurskommission die zuständige Personalleiterin bzw. der zuständige Personalleiter getan, was geboten und zumutbar gewesen ist (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.). Das Verwaltungsgericht hat in seinem Entscheid vom 22. September 2004 i.S. R. P. diese Praxis der Personalrekurskommission bestätigt.

Im vorliegenden Fall sind die von der Anstellungsbehörde getätigten Anstrengungen betreffend Suche nach einer Ersatzstelle für die Rekurrentin als materiell ausreichend zu qualifizieren. So wurde das Profil der Rekurrentin am 3. Mai 2004 in den Stellenpool eingestellt und mit E-Mail vom 11. Mai 2004 wurden alle Departemente und Betriebe um eine Ersatzstelle für die Rekurrentin angefragt. Aus formeller Sicht erfolgten die Suchbemühungen der Anstellungsbehörde jedoch nicht rechtzeitig, da diese erst im Nachgang zu der am 30. April 2004 ausgesprochenen Kündigung getätigt wurden. Grundsätzlich sind die Suchbemühungen von der Anstellungsbehörde zu tätigen, bevor eine Kündigung ausgesprochen wird (vgl. § 30 Abs. 2 lit. b PG). In casu bestehen jedoch ganz spezielle Umstände, die ein Abweichen von diesem Grundsatz ausnahmsweise erlauben. So steht die Rekurrentin kurz vor ihrer definitiven Pensionierung (spätestens per 1. Dezember 2005). Des Weiteren hat die Anstellungsbehörde in der Zwischenzeit die notwendigen Suchbemühungen getätigt, diese waren jedoch erfolglos. Zudem wurde der Rekurrentin anstelle der gesetzlich vorgeschriebenen dreimonatigen (§ 28 Abs. 1 PG) eine sechsmonatige Kündigungsfrist eingeräumt. Die Kombination dieser Umstände führt im vorliegenden Fall dazu, dass das Vorgehen formell nicht beanstandet werden kann.

Ergänzend sei noch erwähnt, dass die Rekurrentin im Umfang der Stellenaufhebung ordentlich pensioniert wurde. Es war denn auch von Anfang an von der Anstellungsbehörde beabsichtigt, die Rekurrentin per Dezember 2004 zu pensionieren. Dies

widerspiegelt sich unter anderem auch in der Kündigungsverfügung vom 30. April 2004, welche etwas unglücklich mit „vorzeitige Teilpensionierung“ zu 50% betitelt wurde. Dass es sich eben gerade nicht um eine vorzeitige Teilpensionierung handelt, für welche nebenbei erwähnt nicht die Anstellungsbehörde, sondern der Regierungsrat zuständig wäre, ergibt sich aus der angefochtenen Verfügung selbst. In dieser führt die Anstellungsbehörde einleitend aus, dass die Rekurrentin am 30. November 2002 ihr ordentliches Rücktrittsalter gemäss Pensionskassengesetz erreicht habe.

2f.

In der Kündigungsverfügung des Departements Y. vom 30. April 2004 wurde unter anderem auch ausgeführt, dass die Rekurrentin bezüglich der verbleibenden 50 Stellenprozenten entschieden habe, die angebotene Stelle nicht anzutreten resp. zu kündigen. Es gilt an dieser Stelle festzuhalten, dass eine formelle Kündigung seitens der Rekurrentin nicht vorliegt. Wie sich der Rekursbegründung vom 2. Juni 2004 entnehmen lässt, war die Rekurrentin der Meinung, dass ihr eine andere Stelle im Umfang von 50 Stellenprozenten angeboten worden sei. Sie war sich nicht bewusst, dass es sich dabei um ihre bisherige Tätigkeit in einem reduzierten Umfang gehandelt habe. Die Anstellungsbehörde wird in diesem Zusammenhang auf ihre vor der Personalrekurskommission geäusserte Zusicherung behaftet, dass die Rekurrentin im Rahmen der ihr verbleibenden 50 Stellenprozenten an der bisherigen Arbeitsstelle weiterbeschäftigt wird.

IV. Entscheid und Rechtskraft

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall aufgrund der besonderen Umstände die Voraussetzungen für eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen Stellenaufhebung gemäss § 30 Abs. 2 lit. b PG erfüllt sind. Der Rekurs von A. gegen die vom Departement Y. verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses wird daher abgewiesen. Der Entscheid ist rechtskräftig.

V. Schlussfolgerungen des ZPD

- *Kündigung aufgrund von Stellenaufhebung:* Bei einer Kündigung aufgrund von Stellenaufhebung nach § 30 Abs. 2 lit. b PG wird vorausgesetzt, dass die entsprechende Stelle effektiv aufgehoben wird, dass die Zuweisung eines anderen Aufgabengebietes, welches der Ausbildung und den Fähigkeiten der betroffenen Mitarbeiterin bzw. des betroffenen Mitarbeiters entspricht, nicht möglich ist oder dass die Annahme eines neuen Aufgabengebietes von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter verweigert worden ist.
- *Teilweise Kündigung aufgrund von Stellenaufhebung:* Gemäss Ratschlag zum Personalgesetz ist Sinn und Zweck von § 30 Abs. 2 lit. b PG die Anpassung des Personalbestandes an die effektiven Bedürfnisse des Staates. Dementsprechend ist es möglich, eine Stelle lediglich teilweise aufzuheben. Es müssen jedoch die in § 30 Abs. 2 lit. b PG enthaltenen Voraussetzungen erfüllt sein.
- *Zuweisung einer vakanten Stelle:* Sind mehrere Personen von einer Stellenaufhebung betroffen und kommen dementsprechend für die Besetzung

einer vakanten Stelle in Frage, so hat die betroffene Anstellungsbehörde im Rahmen ihres Ermessens unter Berücksichtigung der Vorgaben des Regierungsrates zu entscheiden, wem die Stelle zugesprochen werden soll. Es handelt sich somit um einen personalpolitischen Entscheid.

- *Suchen einer Ersatzstelle:* Nach Praxis der Personalrekurskommission und nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts wird es als genügend erachtet, wenn die zuständige Personalleiterin bzw. der zuständige Personalleiter alle Departemente und Betriebe angeschrieben und diese betreffend einer Ersatzstelle für die von der Stellenaufhebung betroffenen Person angefragt hat. Ausserdem ist das Profil der betroffenen Mitarbeiterin bzw. des betroffenen Mitarbeiters im Stellenpool zu publizieren. Diese Suchbemühungen sind zudem vor Zugang der Kündigung bei der Mitarbeiterin bzw. beim Mitarbeiter zu tätigen.

VI. Relevante Rechtsnormen

§ 28 Abs. 1 PG, Kündigungsfristen und –termine im unbefristeten Arbeitsverhältnis
§ 30 Abs. 2 lit. b PG, Kündigung auf Grund von Stellenaufhebung