

## **PRK Fall Nr. 55: Kündigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Stellenaufhebung**

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 3. August 2005 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) Voraussetzungen einer Kündigung aufgrund von Stellenaufhebung.
- 2) Definition der fachlichen Eignung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters hinsichtlich einer Ersatzstelle im Sinne von § 30 Abs. 2 lit. b PG (ordentliche Kündigung aufgrund von Stellenaufhebung).
- 3) Welches ist der massgebliche Zeitpunkt für die Beurteilung der Rechtmässigkeit einer Kündigung?
- 4) Möglichkeit der Zuweisung einer befristeten Arbeitsstelle an eine unbefristet angestellte Mitarbeiterin bzw. an einen unbefristet angestellten Mitarbeiter, deren/dessen Stelle aufgehoben wird.
- 5) Anforderungen an die Suche einer Ersatzstelle.

### **II. Sachverhalt**

1.  
A. arbeitete seit dem 15. Juni 1992 bei der Abteilung Y., Departement X., als Sachbearbeiterin mit einem Beschäftigungsgrad von anfangs 100% und ab 1. November 2001 invaliditätsbedingt von 50%. Am 26. Mai 2004 wurde mit A. ein Gespräch geführt, anlässlich dessen 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 28. September 2004 wurde mit ihr ein weiteres Gespräch geführt, in dem sie über die bevorstehende Kündigung in Kenntnis gesetzt wurde.

Mit Verfügung vom 28. September 2004 kündigte das Departement X. das Arbeitsverhältnis von A. aufgrund der Stellenaufhebung und gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. b Personalgesetz (PG) per 31. Dezember 2004.

### **III. Rechtliche Erwägungen**

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

**2.**  
Die Anstellungsbehörde kann ein Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung beenden, dabei 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, 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.

**a.**  
Unbestritten ist im vorliegenden Fall, dass die Stelle der Rekurrentin im Rahmen des verwaltungsweiten Projektes „Überprüfung der staatlichen Aufgaben und Leistungen“ per 31. Dezember 2004 aufgehoben wurde. Strittig ist hingegen, ob der Rekurrentin ein ihren Fähigkeiten und ihrer Ausbildung entsprechendes Aufgabengebiet hätte zugewiesen werden können. Während sich die Anstellungsbehörde auf den Standpunkt stellt, dass keine Ersatzstelle für die Rekurrentin vorhanden gewesen sei, wird dies von der Rekurrentin bestritten, wobei sie diverse Stellen anführt, die ihr hätten zugewiesen werden können (Stelle von B., Stelle von C., 50%-Stellen bei der Abteilung Y.). Es bleibt somit zu prüfen, ob im Zeitpunkt der Kündigung eine Ersatzstelle für die Rekurrentin vorhanden gewesen wäre. Nachfolgend werden deshalb die von der Rekurrentin angeführten möglichen Stellen dahingehend geprüft, ob sie hinsichtlich der vorausgesetzten Fähigkeiten und Ausbildung dem Anforderungsprofil der Rekurrentin entsprochen hätten.

Die von der Rekurrentin angeführten möglichen Ersatzstellen sind alle in Lohnklasse 11 entlohnt, welche eine qualifizierte Sachbearbeitung zum Inhalt haben. Die Tätigkeit der Rekurrentin als Sachbearbeiterin ist in Lohnklasse 09 eingereiht.

Die Stelle von B. sowie C. sind der Standardisierten Funktionsbeschreibung ADM3-03 zugewiesen. Diese setzt unter anderem das Verfassen von Korrespondenz und Berichten, die Ausfertigung von Dokumenten mit offiziellem, hoheitlichem Charakter und die Protokollführung mit detaillierten Ausführungen voraus. In der Rekursbeantwortung vom 26. November 2004 wurde von der Anstellungsbehörde geltend gemacht, dass die Rekurrentin nur über mangelhafte Grammatik- und Orthographiekenntnisse der deutschen Sprache verfüge. Dies wurde von der Rekurrentin anlässlich der Verhandlung der Personalrekurskommission bestätigt. Des Weiteren wurden die mangelhaften Deutschkenntnisse auch im Mitarbeitergespräch vom Januar 2004 festgehalten. Die fachliche Eignung im Sinne von § 30 Abs. 2 lit. b PG setzt voraus, dass sämtliche Aufgaben der Ersatzstelle von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter erfüllt werden können. Die beiden Stellen entsprechen jedoch hinsichtlich der

geforderten Fähigkeiten nicht dem Anforderungsprofil der Rekurrentin, weshalb sie sich als Ersatzstellen nicht eignen. Des Weiteren entsprechen diese Stellen auch hinsichtlich der geforderten Ausbildung nicht dem Anforderungsprofil der Rekurrentin, da diese einen eidgenössischen Fähigkeitsausweis im kaufmännischen Bereich sowie eine Weiterbildung auf dem Niveau der Berufsprüfung (eidgenössischen Fachausweis) verlangen. Die Rekurrentin hingegen verfügt über keine der beiden Ausbildungsvoraussetzungen.

Als mögliche Ersatzstellen werden von der Rekurrentin des Weiteren zwei 50%-Stellen bei der Abteilung Y. aufgeführt. Aus dem Personalbulletin vom Januar 2005 lässt sich entnehmen, dass diese bis 1. März 2005 befristeten Stellen bis 31. Dezember 2006 verlängert worden waren. Was die Eignung dieser Stellen als Ersatzstellen anbelangt, so wird auch bei diesen der Schriftverkehr mit Publikum, anderen Verwaltungen und Abteilungen vorausgesetzt. Somit eignen sich auch diese beiden Stellen hinsichtlich der erforderlichen Fähigkeiten nicht als Ersatzstelle für die Rekurrentin. Des Weiteren ist zu beachten, dass die Kündigung am 28. September 2004 verfügt wurde. Massgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Rechtmässigkeit der vorliegenden Kündigung ist somit der 28. September 2004. Aufgrund dessen ist zumindest fraglich, ob in diesem Zeitpunkt bereits feststand, dass diese beiden befristeten Anstellungsverhältnisse verlängert werden würden. Auch standen diese Stellen zur Neubesetzung erst per 1. März 2005 offen und nicht bereits per 1. Januar 2005, was bei einer Zuweisung eine zweimonatige Vakanz zur Folge gehabt hätte. Abschliessend ist auch zu berücksichtigen, dass es sich um befristete Stellen handelt. Die Zuweisung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters von einem unbefristeten in ein befristetes Anstellungsverhältnis hat zur Folge, dass ihr bzw. ihm beim Ablauf des Arbeitsverhältnisses kein Rechtsmittel gegen den Verlust der Stelle mehr offen steht. Da sich aber die Stellen ohnehin nicht als Ersatzstellen für die Rekurrentin eignen, kann im vorliegenden Fall offen bleiben, ob eine befristete Stelle überhaupt eine zumutbare Ersatzstelle im Sinne von § 30 Abs. 2 lit. b PG sein kann.

Die Anstellungsbehörde hat das ihr zustehende Ermessen bezüglich Zuweisung einer Ersatzstelle pflichtgemäss auszuüben. In Bezug auf die von der Rekurrentin als mögliche Ersatzstellen angeführten Funktionen liegen sachliche Gründe vor, weshalb ihr diese von der Anstellungsbehörde nicht zugewiesen worden sind. Zusammenfassend kann daher festgehalten werden, dass im vorliegenden Fall keinerlei Hinweise dafür vorliegen, dass die Anstellungsbehörde ihr Ermessen nicht korrekt ausgeübt hätte. Es bleibt daher zu prüfen, ob die von der Anstellungsbehörde getätigten Bemühungen zur Suche nach einer Ersatzstelle für die Rekurrentin den gesetzlichen Anforderungen genügen.

**b.**  
Das Personalgesetz enthält keine Konkretisierungen zur Frage, welchen Voraussetzungen die Stellensuche durch den Arbeitgeber genügen muss. Nach ständiger Praxis der Personalrekurskommission genügt es, 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. Des Weiteren wurde verlangt, dass das Profil der betroffenen Person in den Stellenpool eingestellt werden müsse. Damit hat nach Praxis der Personalrekurskommission die zuständige Personalleiterin bzw. der zuständige Personalleiter getan, was geboten und zumutbar gewesen ist. Das Verwaltungsgericht hat in seiner Entscheid vom 22. September 2004 i.S. R.P. diese Praxis der Personalrekurskommission bestätigt.

Die von der Anstellungsbehörde im vorliegenden Fall getätigten Anstrengungen zur Suche nach einer Ersatzstelle für die Rekurrentin sind gemäss Praxis der Personalrekurskommission als ausreichend zu qualifizieren. So wurde das Profil der Rekurrentin bereits am 26. Mai 2004 in den Stellenpool aufgenommen und am 1. September 2004 die Departemente und Betriebe von der Anstellungsbehörde um eine Platzierungsmöglichkeit für die Rekurrentin nachgefragt. Auch hat die Anstellungsbehörde rechtzeitig mit der aktiven Suche nach einer Ersatzstelle für die Rekurrentin begonnen, nämlich rund vier Monate vor dem Zeitpunkt der geplanten Stellenaufhebung.

#### **IV. Entscheid und Rechtskraft**

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. Der Entscheid ist rechtskräftig.

#### **V. Schlussfolgerungen des ZPD**

- 1) Eine Kündigung aufgrund von Stellenaufhebung ist nur zulässig, wenn die Zuweisung eines anderen Aufgabengebiets, welches der Ausbildung und den Fähigkeiten der betroffenen Mitarbeiterin bzw. des betroffenen Mitarbeiters entspricht, nicht möglich ist oder die Annahme eines neuen Aufgabengebiets von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter verweigert wurde.
- 2) Die fachliche Eignung im Sinne von § 30 Abs. 2 lit. b PG setzt voraus, dass sämtliche Aufgaben der Ersatzstelle von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter kompetent ausgeführt werden können und dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter auch das Anforderungsprofil der Stelle hinsichtlich der geforderten Ausbildung erfüllt.
- 3) Massgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Rechtmässigkeit einer Kündigung ist das Datum, an dem die Kündigungsverfügung erlassen wurde. Ändert sich die Sachlage nach Erlass der Kündigung, so ist dies für die Rechtmässigkeit der Kündigung nicht von Bedeutung.
- 4) Wird einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter, welche/r in einem unbefristeten Anstellungsverhältnis steht eine befristete Stelle zugewiesen, so steht der/dem Mitarbeitenden nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses kein Rechtsmittel gegen den Verlust der Stelle mehr offen. Zudem hat die/der Mitarbeitende auch keinen Anspruch mehr auf eine Abfindung, da diese lediglich Mitarbeitenden zusteht, bei denen die Zuweisung eines anderen Aufgabenbereichs gemäss § 30 Abs. 2 lit. b PG nicht möglich ist. Es ist somit fraglich, ob eine befristete Stelle als zumutbare Ersatzstelle im Sinne von § 30 Abs. 2 lit. b PG gelten kann. Dies ist wohl eher zu verneinen, doch wurde die Frage bis anhin von der PRK nicht beurteilt.
- 5) Das Personalgesetz regelt die Anforderungen an die Suche einer Ersatzstelle nicht. Nach ständiger Praxis der Personalrekurskommission genügt es, wenn die zuständige Personalleiterin bzw. der zuständige Personalleiter alle Departemente und Betriebe angeschrieben und diese betreffend einer Ersatzstelle für die von der Stellen-

aufhebung betroffenen Person angefragt hat. Ausserdem muss das Profil der betroffenen Person in den Stellenpool eingestellt werden. Die aktive Stellensuche hat zudem rechtzeitig zu erfolgen, d.h. in der Regel rund vier Monate vor dem Zeitpunkt der geplanten Stellenaufhebung.

## **VI. Relevante Rechtsnormen**

§ 30 Abs. 2 lit. b PG: Ordentliche Kündigung aufgrund von Stellenaufhebung