

BL_GERICHTE 810 2015 25 vom 11. November 2015

BL Gerichte, 2015-11-11, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_810_2015_25

FR: BL_GERICHTE 810 2015 25 du 11 novembre 2015

IT: BL_GERICHTE 810 2015 25 del 11 novembre 2015

Regeste

Änderungskündigung (RRB Nr. 79 vom 20. Januar 2015)

Erwägungen

E. 1

Der Entscheid des Regierungsrats vom 20. Januar 2015 und die Verfügung der Gemeinde B. vom 2. Juli 2014 seien vollumfänglich aufzuheben und dem Beschwerdeführer das bisherige 100 %-Pensum zu belassen; 2. Eventualiter sei die Angelegenheit zu weiteren Abklärungen an die Vorinstanz zurückzuweisen; 3. Subeventualiter sei in Aufhebung des Entscheids des Regierungsrats sowie der Verfügung der Gemeinde festzustellen, dass die vorgesehene Reduktion auf ein 80 %-Pensum erst per 1. Juni 2015 erfolge; unter o/e-Kostenfolge. G. Mit Präsidialverfügung vom 25. März 2015 wurde der Beschwerde die aufschiebende Wirkung erteilt. H. Mit Vernehmlassung vom 5. Juni 2015 beantragte der Regierungsrat, vertreten durch das Kantonale Personalamt, die Abweisung der Beschwerde. Die Beschwerdegegnerin, vertreten durch Christoph Gäumann, Advokat in Arlesheim, schloss in ihrer Vernehmlassung vom 7. Juni 2015 ebenfalls auf Abweisung der Beschwerde. Das Kantonsgericht zieht i n E r w ä g u n g:

E. 1.1

Gemäss § 43 Abs. 1 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 ist gegen Verfügungen und Entscheide des Regierungsrats die verwaltungsgerichtliche Beschwerde beim Kantonsgericht zulässig. Der Beschwerdeführer ist vom angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung. Auch die weiteren formellen Voraussetzungen sind erfüllt, sodass auf die Beschwerde eingetreten werden kann.

E. 1.2

Mit der verwaltungsgerichtlichen Beschwerde können nach § 45 Abs. 1 lit. a und b VPO Rechtsverletzungen einschliesslich Überschreitung, Unterschreitung oder Missbrauch des Ermessens sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts gerügt werden. Die Beurteilung der Angemessenheit ist dem Kantonsgericht dagegen – abgesehen von hier nicht vorliegenden Ausnahmefällen – untersagt (§ 45 Abs. 1 lit. c VPO e contrario). 2.1. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde B. stehen in einem öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis, wobei in besonderen Fällen ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis begründet werden kann (§ 2 Abs. 1 des Reglements über die Arbeits- und Lohnverhältnisse des Gemeindepersonals [PersR] der Gemeinde B.). Da der Beschwerdeführer mit der Gemeinde in einem öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis steht, gelten primär die Bestimmungen des PersR (§ 2 Abs. 2 PersR e contrario). 2.2 § 15 PersR regelt die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Nach § 15 Abs. 2 PersR kann

die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit nur kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen. Wesentliche Gründe liegen gemäss § 15 Abs. 3 PersR vor, wenn: a) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dauernd oder langfristig an der Aufgabenerfüllung verhindert ist; b) die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme des neuen oder eines anderen, zumutbaren Aufgabenbereiches ablehnt oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs nicht möglich ist; c) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht in der Lage ist, ihre oder seine Aufgaben zu erfüllen oder wiederholt ungenügende Leistungen erbringt; d) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen wiederholt verletzt hat; e) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben nicht mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist; f) die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht zumutbar ist.

2.3 Die Vorinstanz kam im angefochtenen Entscheid zum Schluss, dass die von der Gemeinde vorgenommene Änderungskündigung des Anstellungsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer aus rechtlicher Sicht nicht zu beanstanden sei. Der Gemeinderat sei gemäss § 70 Abs. 3 des Gesetzes über die Organisation und die Verwaltung der Gemeinden (GG) vom 28. Mai 1970 die Anstellungsbehörde und damit zuständig für die Begründung, die Änderung und die Aufhebung von Anstellungsverhältnissen. Es sei aus den Akten ersichtlich, dass der Gemeinderat die gesamte Gemeindeverwaltung einer Überprüfung im Hinblick auf mögliche Sparmassnahmen unterzogen habe, wobei auch die Zuweisung von Mitarbeitern in andere Abteilungen, die Kompensation durch natürliche Abgänge oder die Zusammenlegung von Arbeitsstellen geprüft worden sei. Es liege mit den vorhandenen wirtschaftlichen Gründen ein sachlicher Grund für die Änderungskündigung vor. Die Pflicht, dem Beschwerdeführer eine neue zumutbare Stelle anzubieten, bestehe nur insoweit, als eine geeignete Stelle überhaupt existiere. Die Zuweisung eines anderen zumutbaren Arbeitsbereichs sei jedoch nicht möglich gewesen. Die Kündigung habe zudem mit Wirkung per Ende Januar 2015 ausgesprochen werden dürfen und sie sei insgesamt als verhältnismässig einzustufen.

2.4 Der Beschwerdeführer bringt dagegen vor, im Unterschied zum privaten Arbeitsrecht setze die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den öffentlichen Arbeitgeber einen sachlichen Grund voraus. Sodann macht er geltend, dass sich im Zusammenhang mit der Klärung der Voraussetzungen einer rechtsgültigen Kündigung aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen bzw. Stellenaufhebungen gewisse Anforderungen an solche Kündigungen durchgesetzt hätten. Erforderlich sei, dass legitime Zwecke verfolgt würden (notwendige Einsparungen, Verbesserung der Leistungsfähigkeit), die Restrukturierung geeignet sei, einen erheblichen Beitrag zur Erreichung des Ziels zu erbringen und den bisherigen Mitarbeitern keine Aufgaben im veränderten Rahmen übertragen werden könnten. Die Reduktion seines Pensums könne im vorliegenden Fall keinen erheblichen Beitrag zur Erreichung des Sanierungsziels erbringen, weshalb sich die Änderungskündigung als unzulässig erweise.

2.5 Der Beschwerdegegner macht geltend, für Kündigungen aus betrieblichen Gründen würden strengere Voraussetzungen gelten als für Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen, weil Kündigungen aus betrieblichen Gründen ein Missbrauchspotential hätten. Es lägen jedoch keine betrieblichen, sondern wirtschaftliche Gründe vor, welche die Änderungskündigung erforderlich machen würden. Aus diesem Grund sei es nicht erforderlich, dass die Pensenreduktion einen erheblichen Beitrag zur Erreichung des Sanierungsziels erbringe. Wirtschaftliche Gründe seien dann beachtlich, wenn sie tatsächlich zu einem Stellenabbau

führen würden und die Gemeinde nicht gleichzeitig neue Stellen mit gleichen Aufgaben schaffe.

E. 3

Zu klären bleibt nachfolgend, welche konkreten Voraussetzungen für eine Änderungskündigung im Sinne von § 15 Abs. 3 lit. b PersR erfüllt sein müssen und ob die Voraussetzungen erfüllt sind.

E. 3.1

Der Kündigungsgrund der Aufhebung der Arbeitsstelle oder Anpassung derselben an geänderte organisatorische oder wirtschaftliche Gegebenheiten ist von den anderen in § 15 Abs. 3 PersR genannten wesentlichen Gründen, die eine ordentliche Kündigung rechtfertigen, insofern zu unterscheiden, als er nicht in der Person des oder der Betroffenen liegt, sondern im betrieblichorganisatorischen Bereich. Der Mitarbeitende hat bei diesem Grund keinen Anlass zur Kündigung gegeben, sondern sie wird ausschliesslich durch die Bedürfnisse des Arbeitgebers gerechtfertigt. Mit diesem Kündigungsgrund wird bezweckt, die öffentliche Verwaltung und ihre Mitarbeitenden mobiler, dynamischer und flexibler zu machen, um besser in der Lage zu sein, auf veränderte Rahmenbedingungen und neue Herausforderungen zu reagieren (vgl. Urs Steimen, Kündigungen aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen bzw. wegen Stellenaufhebung durch öffentliche Arbeitgeber, in: Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBI] 105/2004 S. 648). Zudem wird dem Anspruch der Staatsbürger und Steuerzahler Rechnung getragen, dass die Verwaltung so teuer wie nötig und so billig wie möglich sein soll (vgl. Adrian Kramer / Michael Merker, Die Kündigung aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen, in: ZV-Info Juni 2011 S. 15). Eine strikte Trennung zwischen wirtschaftlichen und betrieblichen Gründen für eine Kündigung ist kaum möglich, da Reorganisationen oft auch finanzielle Einsparungen zum Ziel haben und Sparmassnahmen Reorganisationen notwendig machen.

E. 3.2

Die Frage, ob eine Stelle bzw. ein Pensum noch gebraucht wird, ist organisatorischer Natur; die Durchführung einer Reorganisation ist keine Frage des Personalrechts, sondern eine Frage der Verwaltungsorganisation, über deren Zweckmässigkeit die Gerichte grundsätzlich nicht zu entscheiden haben. Eigentliche Reorganisationsmassnahmen sind der gerichtlichen Überprüfung folglich weitgehend entzogen; das gilt auch für die Überprüfung durch das Kantonsgericht im vorliegenden Beschwerdeverfahren (vgl. auch Entscheid 2005-022 der ehemaligen Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) vom 28. November 2005, E. 4.b. mit Hinweisen, publ. in: Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 70.52). Damit fällt ausser Betracht, dass das Kantonsgericht im Einzelnen prüft, ob die Einsparungen notwendig sind und ob sie einen erheblichen Beitrag zur Erreichung des Ziels erbringen. Geänderte Bedürfnisse der Verwaltung, die auf objektiven Gegebenheiten oder auf ordnungsgemäss zustande gekommenen Beschlüssen der zuständigen Behörden (z.B. budgetären Beschränkungen) beruhen, sind grundsätzlich als sachliche Gründe im Sinne von § 15 Abs. 3 lit. b PersR anzuerkennen (vgl. Steimen, a.a.O., S. 649 f.).

E. 3.3

Reorganisationen oder Umstrukturierungen von Verwaltungsabteilungen beinhalten jedoch immer auch ein gewisses Mass an Missbrauchspotenzial: Durch entsprechend konzipierte Reorganisationen kann die Leitung einer organisatorischen Einheit versuchen,

unerwünschte Mitarbeitende überflüssig zu machen, bei denen kein anderer Beendigungsgrund vorliegt oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf anderem Weg viel schwieriger wäre (vgl. Steimen , a.a.O., S. 652 f.). Es besteht somit die Gefahr, dass unter dem Titel einer Reorganisation vermeintliche Kündigungsgründe vorgeschoben werden, um sich beispielsweise eines unliebsamen Mitarbeiters zu entledigen. Solche organisatorischen Massnahmen, die klarerweise nur dazu dienen, nicht mehr erwünschte Mitarbeitende ohne weitere Voraussetzungen zu entlassen, stellen einen Verstoss gegen den zwingenden Kündigungsschutz dar (vgl. Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich vom 27. Mai 2003, PB.2003.0006, E. 2/bb). Zu prüfen ist daher, auch wenn – wie dargelegt – die Sinn- und Zweckmässigkeit der Reorganisation nicht zu überprüfen ist, ob die Arbeitsstelle aufgehoben wurde bzw. ob geänderte organisatorische oder wirtschaftliche Gegebenheiten vorliegen und ob die vor diesem Hintergrund ausgesprochenen Entlassungen auf ernstlichen Überlegungen beruhen und sachlich gerechtfertigt sind (vgl. Entscheid der PRK 2005-028/049 vom 24. Januar 2006, E. 4a). Die streitbetroffene Kündigung muss damit in einem hinreichenden Zusammenhang mit Sparmassnahmen und/oder einer Reorganisation stehen. Eine blosser Stellenverschiebung – eine solche liegt vor, wenn anstelle einer wegfallenden Stelle eine neue Stelle mit im Wesentlichen gleicher Umschreibung und übereinstimmendem Anforderungsprofil in einer anderen organisatorischen Einheit geschaffen wird – würde (für sich allein) keinen sachlichen Auflösungsgrund darstellen (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-2394/2014 vom 2. Oktober 2014 E. 5 f. und A-2117/2013 vom 6. März 2014 E. 3.1.2.1; Entscheid der PRK vom 24. Januar 2006 E. 4a/bb teilweise publ. in: VPB 70.53; Steimen , a.a.O., S. 660 f.).

E. 3.4

Die Gemeinde B. befindet sich seit mehreren Jahren in einer finanziell schwierigen Lage. Im Jahr 2012 ging die Gemeinde von einem jährlichen strukturellen Defizit von 3 Millionen Franken aus. Aus diesem Grund leitete die Gemeinde Massnahmen zur Einnahmen- und Effizienzsteigerung ein. Trotz dieser Massnahmen musste die Gemeinde in den folgenden Jahren erkennen, dass die damaligen Annahmen zu optimistisch waren. Im Jahr 2014 bezifferte die Gemeinde das strukturelle Defizit auf über 4 Millionen Franken pro Jahr (vgl. Wortprotokoll der Gemeindeversammlung vom 30. Juni 2014, Traktandum Sanierungspaket). Aufgrund dieser unbestrittenermassen schwierigen Finanzlage der Gemeinde stellte der Gemeinderat im Juni 2014 ein umfassendes Sanierungspaket mit insgesamt zirka 30 Massnahmen zur Behebung des strukturellen Defizits vor. Dieses Sanierungspaket sah Einsparungen und Einnahmeerhöhungen in der Höhe von insgesamt Fr. 4'125'000.-- vor. Im Bereich der Verwaltung umfasste das Sparpaket infolge der vorgesehenen Leistungsreduktionen als letzte Option auch Aufhebungen von Stellen und einzelne Pensenreduktionen. Soweit ganze Stellen aufgehoben werden mussten, definierte die Gemeinde das Ziel, dass diese Massnahme keine über 45 Jahre alten Mitarbeitenden treffen soll, weil die Arbeitsmarktchancen für ältere Leute derzeit besonders schwierig seien. Um unnötige Kündigungen zu vermeiden, besetzte die Gemeinde bereits bei Abgängen gewisse Stellen nicht mehr (vgl. Wortprotokoll der Gemeindeversammlung vom 30. Juni 2014, Traktandum Sanierungspaket). Im Bereich der Verwaltung sollten gemäss Sanierungspaket Pensen im Umfang von 955 % (von 7'316 % auf 6'361 % Sollstellen) reduziert werden, was eine Einsparung in der Höhe von Fr. 1'111'000.-- bewirken soll. Für die Abteilung Steuern, in welcher der Beschwerdeführer angestellt ist, war eine Reduktion von 20 Stellenprozenten vorgesehen, verbunden mit einer entsprechenden

Leistungsreduktion. Vor diesem Hintergrund ist klar, dass effektiv ein grosses Sanierungspaket inklusive organisatorischen Änderungen vorliegt. Damit sind die organisatorischen und wirtschaftlichen Gründe, die zur Pensenreduktion in Bezug auf die Stelle des Beschwerdeführers und zur Änderungskündigung geführt haben, nachgewiesen. Anhaltspunkte, dass das Sparpaket für sachfremde Zwecke missbraucht worden wäre, werden zudem vom Beschwerdeführer nicht vorgebracht und sind nicht ersichtlich.

E. 3.5

Der Beschwerdeführer bestreitet sodann unter Berufung auf § 14 des Verwaltungs- und Organisationsreglements der Einwohnergemeinde B. (VwOR) vom 24. Juni 2013 das Vorliegen des sachlichen Kündigungsgrunds, weil dieser nicht auf einem ordnungsgemäss zustande gekommenen Beschluss der zuständigen Behörde beruhe. Aus der Entstehungsgeschichte von § 14 VwOR gehe hervor, dass der Wortlaut dahingehend geändert worden sei, dass die Basisdemokratie gestärkt werden sollte und die ausschliessliche Kompetenz des Gemeinderats zur Streichung von Stellen abgelehnt worden sei. Gestützt auf den Wortlaut der Bestimmung sei auch der zeitliche Ablauf eindeutig geregelt. Sobald ein bewilligtes Budget vorliege, liege die Kompetenz zur Stellenaufhebung beim Gemeinderat. Eine Stellenaufhebung vor der Budgetdebatte sei somit nicht reglementskonform und unzulässig.

E. 3.6

Was der Beschwerdeführer gestützt auf § 14 VwOR geltend macht, vermag das Vorliegen eines sachlichen Kündigungsgrunds nicht in Frage zu stellen. Der Gemeinderat ist gemäss § 70 Abs. 1 GG die verwaltende und vollziehende Behörde der Einwohnergemeinde. Er übt alle Befugnisse aus, die der Einwohnergemeinde zustehen und nicht durch besonderen Rechtssatz einem anderen Gemeindeorgan zugewiesen sind (§ 70 Abs. 2 GG) und er vertritt die Einwohnergemeinde (§ 70 Abs. 3 GG). Nach § 4 Abs. 1 PersR bestimmt der Gemeinderat zudem die Personalpolitik, welche unter anderem den wirtschaftlichen, wirksamen und dem steten Wandel der Aufgaben angepassten Personaleinsatz sicherstellen soll (lit. a). Sodann ist der Gemeinderat unter Vorbehalt abweichender Bestimmungen zuständig für die Begründung des Arbeitsverhältnisses des Gemeindepersonals (§ 11 Abs. 1 PersR). Auch § 14 Abs. 1 VwOR sieht vor, dass der Gemeinderat unter Vorbehalt abweichender Bestimmungen sowie im Rahmen des bewilligten Globalbudgets zuständig ist für die Schaffung und Aufhebung von Stellen. Aus den genannten Bestimmungen ergibt sich, dass die Vollzugskompetenz für den Erlass der Änderungskündigung beim Gemeinderat liegt. Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers kann aus der Formulierung "im Rahmen des bewilligten Globalbudgets" auch nicht abgeleitet werden, dass die Kündigung erst nach Bewilligung des Globalbudgets eröffnet werden darf. Dass bereits im Zeitpunkt der Eröffnung der Änderungskündigung, die im Interesse des Angestellten einige Monate vor dem Ende des bisherigen Arbeitsverhältnisses bzw. vor dem Inkrafttreten der geplanten Änderung erlassen wird, ein rechtsgültiger Entscheid über die Reorganisation bzw. über das Globalbudget vorliegen muss, ist nicht erforderlich. Wesentlich ist vielmehr, dass im Zeitpunkt der angekündigten Änderung des Arbeitsverhältnisses die Reorganisation bzw. das Budget gültig beschlossen worden ist (vgl. auch Urteil des Appellationsgerichts Basel-Stadt vom 23. Dezember 1997, publ. in: Basler Juristische Mitteilungen [BJM] 1999 S. 159). Die Gemeindeversammlung genehmigte das Globalbudget, welches das Sanierungspaket umsetzte, am 15. Dezember 2014 und somit noch vor Inkrafttreten der Änderung des Arbeitsverhältnisses des

Beschwerdeführers. Damit lag im Zeitpunkt der Änderung des Arbeitsverhältnisses ein gültiger Budgetbeschluss vor, und die Änderungskündigung beruht auf einem ordnungsgemäss zustande gekommenen Beschluss der Gemeindeversammlung. Ein sachlicher Kündigungsgrund im Sinne von §15 Abs. 3 lit. b PersR ist daher gegeben.

E. 3.7

Unbeachtlich ist sodann im vorliegenden personalrechtlichen Verfahren die vom Beschwerdeführer erhobene Rüge, wonach der politische Diskurs der Budget-Gemeindeversammlung durch das Vorgehen der Gemeinde untergraben worden sei. Diese Vorwürfe waren bereits im Vorfeld der Budgetversammlung vom 15. Dezember 2014 hinlänglich bekannt (vgl. Wortprotokoll der Gemeindeversammlung vom 30. Juni 2014 und Medienmitteilung VPOD vom 14. Juli 2014) und sie führten zu einer aufsichtsrechtlichen Anzeige beim Regierungsrat. Dieser gab der aufsichtsrechtlichen Anzeige mit RRB vom 30. September 2014 indes keine Folge. Gegen den Budgetbeschluss der Gemeindeversammlung vom 15. Dezember 2014 wurde unbestrittenermassen kein Rechtsmittel ergriffen, weshalb es vorliegend ausser Betracht fällt, diesen rechtskräftigen Beschluss mit der Rüge, die politischen Rechte seien damals verletzt worden, nachträglich in Frage zu stellen.

4.1 Liegt der Kündigungsgrund der Anpassung der Stelle an geänderte organisatorische oder wirtschaftliche Gegebenheiten vor, ist weiter zu prüfen, ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme des neuen oder eines anderen, zumutbaren Aufgabenbereiches ablehnt oder ob die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs nicht möglich ist.

4.2 Der Beschwerdeführer bestreitet, dass die Beschwerdegegnerin den Nachweis erbracht habe, dass sie dem Beschwerdeführer keine andere Stelle für das reduzierte 20 %-Pensum habe anbieten können. Die Vermittlungspflicht beziehe sich auf bereits bestehende Arbeitsstellen aus dem Stellenplan, welche derzeit nicht besetzt seien. Immerhin sei es offenbar möglich gewesen, zwei Mitarbeitern, deren Arbeitsstelle ebenfalls im Rahmen der Sanierungsmassnahmen gekündigt worden waren, andere – durch natürliche Abgänge frei gewordene –Arbeitsstellen anzubieten. Bei den Akten gebe es weder eine Anfrage noch eine Antwort der Stabsstelle Personal der Gemeinde. Eine solche Anfrage ergebe sich aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und aus dem Verhältnismässigkeitsprinzip. Damit würden die Voraussetzungen für die Zulässigkeit einer Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen nicht vorliegen und die Änderungskündigung sei aufzuheben. Sollte das Kantonsgericht zum gegenteiligen Schluss kommen, werde eventualiter die Rückweisung der Angelegenheit zur Durchführung eines ordentlichen Vermittlungsverfahrens betreffend die reduzierten 20 Stellenprozente beantragt.

4.3 Dem hält die Beschwerdegegnerin entgegen, der Gemeinderat habe geprüft, ob dem Beschwerdeführer eine andere Stelle angeboten werden könne. Diese Prüfung habe ergeben, dass dies längerfristig nicht möglich sei. Hingegen habe sich die Möglichkeit für eine kurzfristige Vollbeschäftigung des Beschwerdeführers aufgrund eines Ausfalls eines Mitarbeiters ergeben, was belege, dass der Gemeinderat durchaus die Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung geprüft habe.

4.4 Das kommunale PersR enthält keine Ausführungsbestimmungen zu den Anforderungen an den Nachweis durch die Gemeinde, dass die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs nicht möglich war. Zur Abfederung der Auswirkungen des Sparplans hat die Gemeinde einen Sozialplan erarbeitet. Darin wurde festgelegt, dass sich Angestellte, die im Jahr 2014 60 Jahre alt wurden, frühpensionieren lassen konnten und so von den noch geltenden Vorzugsbedingungen bei den Pensionskassen profitieren konnten. Wo eine Auslagerung von Funktionen vorgesehen war, musste sichergestellt sein, dass alle Mitarbeitenden übernommen werden und zur Wahrung

des Besitzstandes während mindestens einem Jahr zu den gleichen Konditionen angestellt bleiben müssen. In Bezug auf die von einer Voll- oder Änderungskündigung Betroffenen sah die Gemeinde eine frühzeitige Information vor, sodass die Betroffenen sechs Monate Zeit hatten, eine andere Stelle zu finden. Sodann bot die Gemeinde den Betroffenen ihre Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche an. Für den Fall, dass Mitarbeiter eine andere Stelle fanden, waren die Mitarbeiter nicht an die Kündigungsfrist gebunden, sondern konnten die Arbeitsstelle flexibel wechseln. Weiter sah der Sozialplan vor, dass die Gemeinde bei anderen Gemeinden abklärt, ob Mitarbeiter, welche die Stelle verlieren würden, bei diesen angestellt werden könnten (vgl. Wortprotokoll der Gemeindeversammlung vom 30. Juni 2014, Traktandum Sanierungspaket). Darüber hinaus sah der Sozialplan, wie in § 21 PersR vorgesehen, die Zusprechung einer Abgangsentschädigung vor, sofern keine Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs möglich war. Es ist unbestritten, dass die Gemeinde zwei Mitarbeitern, deren Arbeitsstelle gekündigt worden war, andere – durch "natürliche Abgänge" frei gewordene – Arbeitsstellen angeboten hat. Bereits daraus ergibt sich, dass die Gemeinde – sofern möglich – den Betroffenen eine Tätigkeit in anderen Bereichen angeboten hat. Wie der Beschwerdeführer zudem selbst anerkennt, bezieht sich die Zuweisungspflicht auf bestehende Arbeitsstellen aus dem Stellenplan, welche nicht besetzt sind. Dass ein nicht besetztes 20 %-Pensum im Stellenplan vorhanden war, das dem Beschwerdeführer hätte zugewiesen werden können, bestreitet die Gemeinde. Der Beschwerdeführer bringt zudem auch nicht vor, dass im Stellenplan ein entsprechendes Pensum vorhanden war. Schliesslich ist festzustellen, dass die Gemeinde, als sich aufgrund eines Ausfalls eines Mitarbeiters die Möglichkeit für eine kurzfristige bzw. vorübergehende Vollbeschäftigung des Beschwerdeführers ergeben hatte, dem Beschwerdeführer dieses Pensum zuwies, sodass dieser für die Dauer des Beschwerdeverfahrens weiterhin mit einem 100 %-Pensum arbeiten konnte. In Anbetracht der erwähnten getroffenen Massnahmen kann der Gemeinde nicht vorgeworfen werden, sie habe sich nicht genügend darum bemüht, dem Beschwerdeführer eine andere Arbeitsstelle zuzuweisen. Demgemäss sind die Kündigungsvoraussetzungen gemäss § 15 Abs. 3 lit. b PersR erfüllt. 5.1 Weiter rügt der Beschwerdeführer, die Änderungskündigung verstosse gegen den Grundsatz der Verhältnismässigkeit, weil die Änderungskündigung im Hinblick auf das an sich berechnete Ziel von Sanierungsmassnahmen weder geeignet noch notwendig sei. Zudem stehe der angestrebte Zweck in keinem vernünftigen Verhältnis zu den Belastungen, die dem Beschwerdeführer auferlegt würden. Im Rahmen der Interessenabwägung müsse eine detaillierte Erfassung der Interessen stattfinden. 5.2 Es ist nicht zu bestreiten, dass eine Kündigung den Arbeitnehmer in der Regel hart trifft; erst recht, wenn sie wie vorliegend nicht durch den Arbeitnehmer verschuldet ist. Das kann aber nicht zum Anlass genommen werden, dem Arbeitgeber faktisch die (teilweise) Aufhebung einer Stelle aus wirtschaftlichen oder organisatorischen Gründen zu verwehren (vgl. auch Urteil des Verwaltungsgericht Zürich PB.2003.00006 vom 27. Mai 2013, E. 2c.cc.), zumal dies ansonsten zu einer gerichtlichen Überprüfung der Sparmassnahme bzw. Reorganisation im personalrechtlichen Verfahren führen würde, welche – wie dargelegt (siehe vorne E. 3.2) – nicht vorgesehen ist. Dem Verhältnismässigkeitsprinzip wird indes insofern Rechnung getragen, als eine Kündigung wegen organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen nach § 15 Abs. 3 lit. b PersR nur erfolgen kann, sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme des neuen oder eines anderen, zumutbaren Aufgabenbereichs ablehnt oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs nicht möglich ist (vgl. Urteil des Bundesgerichts 1C_234/2008 vom 7. November 2008, E. 6.3). Des Weiteren sieht § 21 Abs. 1 lit. b PersR

als Ausfluss des Verhältnismässigkeitsprinzips im Falle einer Kündigung nach § 15 Abs. 3 lit. b PersR vor, dass der Gemeinderat eine Abgangsentschädigung zusprechen kann, sofern die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs nicht möglich ist. 5.3 Die Beschwerdegegnerin hat dem Beschwerdeführer, weil ihm innerhalb der Gemeindeverwaltung kein anderer Arbeitsbereich zugewiesen werden konnte, eine einmalige Abgangsentschädigung in der Höhe von 3,8 Monatslöhnen anteilmässig gemäss Reduktion des Beschäftigungsgrades (20 %) zugesprochen. Sodann bot sie ihm weitere Massnahmen gemäss Sozialplan nach individueller Absprache an. Mit Schreiben vom 16. Juni 2014 hatte die Gemeinde dem Beschwerdeführer zudem ihre Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Stelle und eine Unterstützung von Fr. 2'000.-- angeboten, sofern er sich aufgrund der Änderungskündigung zu einer Ausoder Weiterbildung entschliessen würde. Damit ist die Änderungskündigung auch unter dem Aspekt der Verhältnismässigkeit nicht zu beanstanden.

E. 6

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Änderungskündigung ordnungsgemäss erfolgt ist, weil sie auf einem sachlichen Grund beruht, und die Gemeinde die vorhandenen Möglichkeiten, dem Beschwerdeführer eine andere Stelle zu verschaffen, gehörig ausgeschöpft hat. Die Beschwerde ist demgemäss als unbegründet abzuweisen. 7.1 Gemäss § 20 Abs. 1 VPO ist das Verfahren vor dem Kantonsgericht kostenpflichtig. Die Verfahrenskosten umfassen die Gerichtsgebühren und die Beweiskosten und werden in der Regel der unterliegenden Partei in angemessenem Ausmass auferlegt (§ 20 Abs. 3 VPO). Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend werden die Verfahrenskosten in der Höhe von insgesamt Fr. 1'400.-- dem Beschwerdeführer auferlegt und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'800.-- verrechnet. Der zuviel bezahlte Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 400.-- wird dem Beschwerdeführer zurückerstattet. 7.2 Nach § 21 VPO kann der ganz oder teilweise obsiegenden Partei für den Beizug eines Anwalts bzw. einer Anwältin eine angemessene Parteientschädigung zu Lasten der Gegenpartei zugesprochen werden (Abs. 1). Dem Kanton wird keine Parteientschädigung zugesprochen. Gemeinden und andere Träger öffentlicher Aufgaben haben Anspruch auf eine Parteientschädigung, sofern der Beizug eines Anwalts bzw. einer Anwältin gerechtfertigt war (Abs. 2). Nach der Rechtsprechung des Kantonsgerichts wird den Gemeinden gestützt auf § 21 Abs. 2 VPO generell nur ein Anspruch auf Parteientschädigung eingeräumt, wenn der Beizug eines externen Rechtsvertreters im Einzelfall auch für Gemeinden mit juristischer Fachkompetenz innerhalb der eigenen Verwaltung gerechtfertigt erscheint (vgl. statt vieler: KGE VV vom 4. Juni 2014 [810 14 27] E. 8.2). Dies trifft vor allem dann zu, wenn für eine angemessene Prozessvertretung rechtliches Spezialwissen gefordert ist, das über die bei der Rechtsanwendungstätigkeit erforderlichen Kenntnisse hinausgeht und über welches gemeindeeigene Rechtsdienste normalerweise nicht verfügen. Die Fragestellungen erweisen sich vorliegendenfalls nicht als derart komplex, dass in diesem Sinne juristisches Spezialwissen erforderlich gewesen wäre. Aus diesem Grund wird der Beschwerdegegnerin keine Parteientschädigung zugesprochen. Die Parteikosten werden somit wettgeschlagen. Demgemäss wird e r k a n n t: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'400.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'800.-- verrechnet. Der zuviel bezahlte Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 400.-- wird dem Beschwerdeführer zurückerstattet. 3. Die Parteikosten werden wettgeschlagen. Vizepräsident Gerichtsschreiber

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.