

BS_PERSONALREKURSKOMMISSION PRK-20 vom 9. Oktober 2002

Bs Personalrekurskommission, 2002-10-09, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs_personalrekurskommission_PRK-20

FR: BS_PERSONALREKURSKOMMISSION PRK-20 du 9 octobre 2002

IT: BS_PERSONALREKURSKOMMISSION PRK-20 del 9 ottobre 2002

Volltext

PRK Fall Nr. 20: Ordentliche Kündigung aufgrund Stellenaufhebung

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 9. Oktober 2002 i.S. C. gegen die von der Anstellungsbehörde X. verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprobleme Welche rechtliche Themen betrifft dieser Entscheid? Sachverhalt Kurze Schilderung der Geschehnisse Rechtliche Erwägungen Begründung der Personalrekurskommission Entscheid u. Rechtskraft Urteil der Personalrekurskommission Schlussfolgerungen d. ZPD Lehren, welche aus dem Entscheid gezogen werden können Relevante Rechtsnormen Auf welche Rechtsnormen stützt sich dieser Entscheid

I. Rechtsprobleme

Im vorliegenden Fall stellt sich einerseits die Frage, welche Anforderungen bei einer Kündigung infolge Stellenaufhebung an die Suche einer Ersatzstelle gestellt werden (Erw. 2b, Erw. 4 und Erw. 5) und andererseits, wann mit der Suche einer Ersatzstelle begonnen werden muss (Erw. 3)

II. Sachverhalt

C. ist seit dem 1. Mai 1984 beim Kanton Basel-Stadt beschäftigt. Seit dem 1. Februar 1996 arbeitet C. bei der Abteilung Z in der Funktion als stellvertretender Leiter des Sekretariats.

Mit Schreiben vom 18. März 2002 wurde C. von der zuständigen Personalleiterin über die Aufhebung der Abteilung per 1. Juli 2002 informiert, sowie darüber, dass sein Anstellungsverhältnis mit Frist bis zum 31. Juli 2002 beendet würde. Sie hielt in diesem Schreiben C.'s Interesse an einer Weiterbeschäftigung innerhalb der Verwaltung fest und forderte ihn auf, ihr so bald als möglich einen aktuellen Lebenslauf und ein allgemein gehaltenes Bewerbungsschreiben zukommen zu lassen. Sie hielt fest, dass sie diese Unterlagen den Dienststellenleiterinnen bzw. -leitern des eigenen Departments sowie den anderen Departementen zur Abklärung einer adäquaten Einsatzmöglichkeit zustellen würde. Sie wies in diesem Schreiben darauf hin, dass sich C. auch selbst um die Möglichkeit einer geeigneten Anstellung bemühen und die entsprechenden Massnahmen treffen möge.

Mit Verfügung vom 21. Mai 2002 kündigte die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis auf den 31. August 2002 infolge Stellenaufhebung. Die Kündigung stützte sich auf § 30 Abs. 2 lit. b Personalgesetz (PG), wonach die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis kündigen kann, wenn die Arbeitsstelle aufgehoben wird und die Zuweisung eines anderen, der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechenden Aufgabengebietes nicht möglich ist

bzw. wenn der Mitarbeiter die Annahme des neuen Aufgabengebietes verweigert. In der Kündigung wird angeführt, dass die

zuständige Personalleiterin sich um eine verwaltungsinterne Vermittlung innerhalb des eigenen sowie bei den Personalleiterinnen und –leitern aller weiteren 6 Departemente bemüht habe. Zum Teil habe sie mit diesen Personen zusätzlich persönlich Kontakt aufgenommen und die Möglichkeiten einer verwaltungsinternen Vermittlung vertieft abgeklärt. Die Abklärungen hätten jedoch ergeben, dass die Zuweisung eines anderen, der Ausbildung und den Fähigkeiten von C. entsprechenden Aufgabengebietes nicht möglich sei. Die Anstellungsbehörde setzte eine Abfindung von drei Monatslöhnen fest.

Gegen die Kündigungsverfügung vom 21. Mai 2002 reichte C. am 07. Juni 2002 Rekurs bei der Personalrekurskommission ein.

III. Rechtliche Erwägungen

1. [...]

2.

Gemäss Personalgesetz kann die Anstellungsbehörde ein Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung beenden. Eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat unter Berücksichtigung der in § 30 PG festgelegten Kündigungs- voraussetzungen zu erfolgen, namentlich 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, muss die Zuweisung eines anderen Aufgabengebietes, welches der Ausbildung und der Fähigkeit 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. In der Kündigungsverfügung vom 21. Mai 2002 wird als Kündigungsgrund auf § 30 Abs. 2 lit. b PG verwiesen, indem ausgeführt wird, dass die Stelle des Rekurrenten aufgehoben werde. Abklärungen hätten ergeben, dass die Zuweisung einer anderen, der Ausbildung und den Fähigkeiten des Rekurrenten entsprechenden Stelle, nicht möglich gewesen sei. Im vorliegenden Fall unbestritten ist die Aufhebung der Stelle des Rekurrenten. Strittig ist jedoch die Frage, ob die Zuweisung eines anderen, der Ausbildung und den Fähigkeiten des Rekurrenten entsprechenden Aufgabengebietes nicht möglich gewesen ist. Das Personalgesetz enthält keine weiteren Konkretisierungen zur Frage, welchen Voraussetzungen die Stellensuche durch den Arbeitgeber genügen muss. Der Ratschlag des Regierungsrates (Nr. 8941) zum Personalgesetz vom 7. September 1999 weist lediglich darauf hin, dass der Sinn und Zweck dieser Bestimmung in der Anpassung des Personalbestandes an die effektiven Bedürfnisse liege.

2b. 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 gesetzlich statuierte Bestimmung, welche die Pflicht zur Zuweisung

einer anderen Stelle vorsah. 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 habe. 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. Der von der Rekursgegnerin angeführte Entscheid der Personalrekurskommission vom 26. Juni 2001 ist für die Beurteilung des vorliegenden Falles hingegen nicht von Bedeutung, da dort festgestellt wurde, dass der Versand von 4 E-Mails in einem Zeitraum von wenigen Tagen als Suche nach einer geeigneten Ersatzstelle nicht genüge. Es wurde dort weiter festgehalten, dass einer Anstellungsbehörde angemessene Unterstützungsbemühungen zur Findung einer Ersatzstelle zuzumuten seien, bevor sie eine Kündigung infolge Aufhebung einer Stelle verfüge; andernfalls sei der Nachweis, dass die Zuweisung eines anderen Aufgabengebietes nicht möglich sei, nicht erbracht. Der konkrete Umfang solcher Unterstützungsbemühungen wurde jedoch im zitierten Entscheid offen gelassen. Im vorliegenden Fall kann davon ausgegangen werden, dass die Rekursgegnerin genügende Vorkehrungen getroffen hat, um eine andere Stelle für den Rekurrenten zu finden. Sie hat von ihm ein Bewerbungsdossier erstellen lassen und dieses fast allen Dienststellen innerhalb des betreffenden Departements, sämtlichen Departementen sowie der Staatskanzlei zukommen lassen. Sie hat dabei sowohl generelle Anfragen betreffend offener Stellen durchgeführt, wie auch auf konkrete Stellenausschreibungen reagiert. Insgesamt liegen 14 Absageschreiben sowie diverse mündliche Absagen vor. Dass die Bewerbungen des Rekurrenten abschlägig beantwortet wurden, hat die Rekursgegnerin nicht zu vertreten. In Bezug auf den Personenpool ist klarzustellen, dass andere Massnahmen als geeigneter erscheinen, als die Nutzung dieses Mittels. Abschliessend ist festzuhalten, dass der Rekurrent keinen Anspruch darauf hat, dass die Bemühungen um Zuweisung einer anderen Stelle so lange fortgesetzt werden, bis eine neue Stelle gefunden wird. Es kann vielmehr auch nach neuem Recht nur verlangt werden, was zumutbar erscheint. Diesem Erfordernis ist die Rekursgegnerin mehr als genügend nachgekommen.

3. Der Rekurrent wendet ein, dass mit der Stellensuche zu spät begonnen worden sei. Diesbezüglich ist klarzustellen, dass zunächst offenbar die berechtigte Erwartung bestand, der Rekurrent würde von der Abteilung Y übernommen werden, was aufgrund des teilweise gleichen Aufgabenbereichs wie bei der aufgehobenen Stelle naheliegend gewesen wäre. Aber auch als sich diese Hoffnung nach der Absage vom 16. November 2001 zerschlagen hatte, bestand noch nicht ohne Weiteres Anlass zur sofortigen Stellensuche, da es zu diesem Zeitpunkt noch unklar war, wie lange die „Aufräumarbeiten“ bei der Abteilung Z dauern würden. Diese haben denn auch schliesslich bis Ende August 2002 gedauert. Eine im Herbst 2001 oder Winter 2001/2002 erfolgte Stellensuche auf einen unbekanntem Zeitpunkt hin oder auch per

1. September 2002 wäre daher nicht sinnvoll gewesen. In der Regel wird auf einen derartig langen Zeitraum hinaus kein kaufmännisches Personal gesucht, zumal in den meisten Fällen die Kündigungsfrist 3 Monate beträgt. Entgegen der Auffassung des Rekurrenten ist für die

Frage, wann mit der Stellensuche angefangen werden sollte, nicht in erster Linie entscheidend, seit wann die Aufhebung der Stelle bekannt gewesen ist, sondern auf welchen Zeitpunkt hin er einen neuen Arbeitsplatz antreten konnte. Davon abgesehen trifft die Annahme, dass die Chancen der Stellensuche um so grösser sind, je länger gesucht wird, im beschränkten Rahmen der staatlichen Stellen nicht ohne Weiteres zu. Damit ist festzuhalten, dass die nachweislich rund 4 ½ Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Rekurrenten begonnene Stellensuche als genügend erscheint. In der richtigen Zeitspanne wurde intensiv gesucht.

4. Auch das in der Replik angeführte Vorbringen, wonach die Rekursgegnerin es unterlassen habe, das Bewerbungsdossier des Rekurrenten auf weitere in Frage kommende Stellenausschreibungen des Kantons Basel-Stadt einzureichen, bedeutet nicht, dass ihre Bemühungen unzulänglich gewesen wären. Es übersteigt zweifellos die Zumutbarkeit, wenn verlangt wird, dass die Rekursgegnerin auf sämtliche Stellenausschreibungen in der Verwaltung hätte reagieren müssen.

5. In Bezug auf den Vorwurf der unpräzisen Stellensuche, ist klarzustellen, dass mit einer breit angelegten Stellensuche die Erfolgchancen einer Vermittlung des Rekurrenten erhöht wurden. Daher kann der Rekursgegnerin damit kein Vorwurf gemacht werden.

IV. Entscheid und Rechtskraft

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. b Personalgesetz erfüllt sind. Der Rekurs von C. gegen die Kündigungsverfügung der Anstellungsbehörde X wird abgewiesen. Dieser Entscheid ist rechtskräftig.

V. Schlussfolgerungen des ZPD

- Eine Kündigung wegen Stellenaufhebung gemäss § 30 Abs. 2 lit. b PG ist zulässig, wenn:

- die Zuweisung eines anderen Aufgabengebietes, welches der Ausbildung und den Fähigkeiten der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters entspricht nicht möglich ist oder
- die Aufnahme eines neuen Aufgabengebietes von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter verweigert wurde.

- Gemäss Ratschlag zum Personalgesetz ist Sinn und Zweck der Stellenaufhebung die Anpassung des Personalbestandes an die effektiven Bedürfnisse.

- Der Pflicht eine Ersatzstelle zu finden ist Genüge getan, wenn bei allen Departementen und Betrieben eine generelle Umfrage betreffend offener

Stellen durchgeführt wird und auch auf konkrete Stellenausschreibungen des Kantons Basel-Stadt reagiert wird. - Es ist nicht nötig, dass der Nachweis erbracht wird, dass keine einzige Stelle beim Kanton Basel-Stadt frei gewesen ist, die dem Gekündigten hätte zugewiesen werden können. Daraus folgt: • Es muss nicht so lange gesucht werden, bis eine neue Stelle gefunden wird. • Es muss nicht auf sämtliche Stellenausschreibungen des Kantons Basel-Stadt reagiert werden.

- Es kann auch mit einem breiten Stellenprofil gesucht werden. Dies erhöht die Chance, dass eine Stelle gefunden wird.

- Für den Beginn der Suche nach einer Ersatzstelle ist der Zeitpunkt entscheidend, wann klar ist, auf welchen Zeitpunkt hin der neue Arbeitsplatz angetreten werden kann.

- Die Bemühungen betreffend Suche nach einer Ersatzstelle müssen dokumentiert werden.

VI. Relevante Rechtsnormen

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

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