

# FR\_GERICHTE 601 2019 8 vom 24. April 2019

FR Kantonsgericht, 2019-04-24, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_601\\_2019\\_8](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2019_8)

FR: FR\_GERICHTE 601 2019 8 du 24 avril 2019

IT: FR\_GERICHTE 601 2019 8 del 24 aprile 2019

## Regeste

Urteil des I. Verwaltungsgerichtshofes des Kantonsgerichts | Amtsträger der Gemeinwesen

## Erwägungen

### E. 1.1

Das Kantonsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (Art. 132 Abs. 1 StPG i.V.m. Art. 114 Abs. 1 lit. a des kantonalen Gesetzes vom 23. Mai 1991 über die Verwaltungs- rechtspflege [VRG; SGF 150.1]). Der Beschwerdeführer ist durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung (Art. 76 lit. a VRG). Die Beschwerdefrist wurde eingehalten (Art. 79 VRG). Auch wurde der Kostenvorschuss rechtzeitig bezahlt (Art. 128 VRG). Auf die Beschwerde ist einzutreten.

### E. 1.2

Mit der Beschwerde an das Kantonsgericht können die Verletzung des Rechts (einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens) sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts gerügt werden (Art. 77 VRG). Die Rüge der Unangemessenheit ist jedoch ausgeschlossen (Art. 78 Abs. 2 VRG). Die Beschwerdeinstanz prüft Entscheide einer Behörde, der nach der Gesetzgebung ein weiter Ermessensspielraum zusteht, mit Zurückhaltung. Dies gilt insbesondere für Entscheide über die Beurteilung der Arbeit, der Fähigkeiten und des Benehmens einer Person sowie die Gewährung einer Leistung, auf die nach der Gesetzgebung kein Rechtsanspruch besteht (Art. 96a VRG).

Kantonsgericht KG Seite 4 von 6

### E. 2.1

Gemäss Art. 47 StPG wird bei der Abschaffung einer Stelle die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an eine ihrer oder seiner Ausbildung und ihren oder seinen Fähigkeiten entsprechende verfügbare Stelle versetzt (Abs. 1). Wenn keine verfügbare Stelle der Ausbildung und den Fähigkeiten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entspricht, wird das Dienstverhältnis aufgelöst (Abs. 2). Es kann mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden (Abs. 3). Unter Vorbehalt von Art. 47 Abs. 5 StPG hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei Entlassung oder Versetzung nach Art. 35 Abs. 2 StPG in eine tiefer eingereihte Stelle Anspruch auf eine Entschädigung nach Alter und Dienstjahren (Abs. 4). Es besteht kein Anspruch auf diese Entschädigung, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ein Angebot für eine gehaltsmässig gleichwertige Stelle ausschlägt. Es besteht ebenfalls kein Entschädigungsanspruch, wenn der Staat der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine Stelle zu vergleichbaren Bedingungen bei einem

anderen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber verschafft (Abs. 5). Als Abschaffung einer Stelle gilt u.a. die vollständige oder teilweise Abschaffung einer im Anstellungsvertrag garantierten Stelle oder die dauerhafte und wesentliche Änderung des Pflichtenhefts der Inhaberin oder des Inhabers einer im Anstellungsvertrag garantierten Stelle (Art. 33 Abs. 1 lit. a und b StPR). Sechs Monate bevor die Stelle tatsächlich abgeschafft wird, wird das Dienstverhältnis bedingt aufgelöst, wenn der betroffenen Person nicht schon zu diesem Zeitpunkt eine Neuanstellung zugesichert werden kann (Art. 33 Abs. 3 StPR). Vor Auflösung des Dienstverhältnisses wird die betroffene Person von der Fachstelle oder der Dienstchefin beziehungsweise dem Dienstchef angehört. Die betroffene Person kann eine Anhörung bei der Anstellungsbehörde verlangen. Auf diese Möglichkeit ist die betroffene Person bei der ersten Anhörung hinzuweisen (Art. 33 Abs. 4 StPR).

### **E. 2.2**

Bei einem unbefristeten Vertrag beträgt die Entschädigung bei Stellenabschaffung das fünf-fache Monatsgehalt (einschliesslich 13. Monatsgehalt), sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Stellenabschaffung zwischen dem vollendeten 40. und dem 50. Altersjahr steht (Art. 34 Abs. 1 lit. c StPR). Dieser Betrag wird pro geleistete vier Dienstjahre um ein Monatsgehalt (einschliesslich 13. Monatsgehalt) erhöht (Art. 34 Abs. 2 StPR). Bei der Versetzung anstelle der Entlassung hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine Entschädigung, die entsprechend den Art. 34 Abs. 1 und 2 StPR und auf der Grundlage der Differenz zwischen dem alten und dem neuen Gehalt berechnet wird (Art. 34 Abs. 3 StPR).

### **E. 3.1**

Zwischen den Parteien ist unbestritten, dass die vom Beschwerdeführer innegehabte Stelle als Sektionschef der Abteilung Informatik per Ende des Jahres 2018 abgeschafft resp. in die Sektion „Informatik und Qualitätsmanagement“ der Zentralen Dienste KSVA integriert wurde. In diesem Rahmen hat sich der Beschwerdeführer um die Stelle als Verantwortlicher der Sektion „Informatik und Qualitätsmanagement“ beworben, seine Bewerbung wurde aber nicht berücksichtigt. Stattdessen wurde ihm eine Stelle als Dipl. Technischer Sachbearbeiter A bei den Zentralen Diensten KSVA angeboten. Den ihm unterbreiteten Anstellungsvertrag hat der Beschwerdeführer am 4. Januar 2019 akzeptiert. Weiter ist unbestritten, dass die neue Stelle als Dipl. Technischer Sachbearbeiter A keine gleichwertige Stelle darstellt, weshalb dem Beschwerdeführer mit Entscheid vom 13. Dezember 2018 eine Entschädigung nach Art. 47 Abs. 4 StPG zugesprochen wurde. Die Höhe der zugesproche-

Kantonsgericht KG Seite 5 von 6 nen Entschädigung wird vom Beschwerdeführer nicht kritisiert und ist nach Lage der Akten auch nicht zu beanstanden.

### **E. 3.2**

Mit seiner an das Kantonsgericht erhobenen Beschwerde wehrt sich der Beschwerdeführer dagegen, dass seine Bewerbung als Verantwortlicher der Sektion „Informatik und Qualitätsmanagement“ nicht berücksichtigt worden und er in seiner neuen Funktion als Dipl. Technischer Sachbearbeiter A insgesamt 6 Lohnklassen tiefer eingereiht sei. Ausserdem sei ihm auch der Titel „Adjunkt des Direktors“ aberkannt worden, obschon diese zusätzliche Aufgabe durch die Restrukturierung der Zentralen Dienste nicht betroffen sei. Mit dieser Kritik macht der Beschwerdeführer weder eine Rechtsverletzung (einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens), noch eine unrichtige

oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts geltend. Auch wird nicht vorgebracht, dass die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung auf einem diskriminierenden Motiv, namentlich in Zusammenhang mit dem Geschlecht, dem Zivilstand oder der Herkunft, beruhe (vgl. Art. 27 Abs. 2 StPG) oder dass die berücksichtigte Person die für die Ausübung der Funktion erforderliche fachliche und persönliche Eignung nicht mitbringe und damit die Voraussetzungen für die Anstellung nicht erfülle (vgl. Art. 26 Abs. 1 StPG). Das Vorliegen einer Rechtsverletzung ist damit nicht dargetan. Eine solche ergibt sich denn auch nicht aus den vorliegenden Akten. Vielmehr ist festzustellen, dass die Vorinstanz das gesetzlich vorgeschriebene Verfahren bei Stellenabschaffung (vgl. E. 2 zuvor) eingehalten hat und sich bei ihrem Entscheid, welche Bewerbung zu berücksichtigen sei, auf sachliche Gründe stützte, die dem Beschwerdeführer anlässlich der Unterredung vom 23. November 2018 bekannt gegeben wurden. Bei diesem Entscheid kam der Vorinstanz ein grosser Ermessensspielraum zu, welchen es zu respektieren gilt. Da die Rüge der Unangemessenheit vorliegend ausgeschlossen ist (vgl. E. 1.2 zuvor), geht es nicht darum zu entscheiden, ob ein anderer Entscheid ebenfalls vertretbar erscheint oder gar vorzuziehen gewesen wäre. Vielmehr hat sich das Gericht darauf zu beschränken zu prüfen, ob eine Rechtsverletzung (einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens) oder eine unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts vorliegt. Dies ist aber nach dem Gesagten nicht der Fall. Dies nicht zuletzt auch deshalb, weil kein Anspruch auf Anstellung besteht (vgl. Art. 27 Abs. 1 StPG), selbst wenn die Anstellungsbedingungen, namentlich die für die Ausübung der Funktion erforderliche fachliche und persönliche Eignung, erfüllt sind. Dass der Beschwerdeführer in seiner neuen Funktion als Dipl. Technischer Sachbearbeiter A gehaltsmässig tiefer eingereiht sein wird wie noch als Adjunkt des Direktors und Sektionschef der Abteilung Informatik, ist ebenfalls nicht zu beanstanden. Auch wenn gemäss der Vorinstanz für die neue Stelle noch gar kein Pflichtenheft besteht, so wird es sich nicht mehr um ein Standardpflichtenheft „Chef untergeordnete Organisationseinheit“ handeln, sondern um ein Standardpflichtenheft „Mitarbeiter“ (vgl. die Bemerkungen zur Beschwerde S. 3). Insbesondere werden die Führungsaufgaben (Führungsaufgaben in der Einheit und Personalführungsaufgaben) wegfallen. Insofern ist die tiefere gehaltsmässige Einreihung sachlich gerechtfertigt. Diese erfolgte im Einvernehmen mit dem kantonalen Amt für Personal und Organisation und entspricht dem Anhang 1 des Beschlusses vom 19. November 1990 über die Einreihung der Funktionen des Staatspersonals (SGF 122.72.21). Die Einreihung in die Gehaltsklasse 20 ist korrekt und nicht zu beanstanden. Schliesslich ist der Beschwerdeführer darauf hinzuweisen, dass die Sektion „Informatik und Qualitätsmanagement“ organisatorisch den Zentralen Diensten KSVA zugeordnet ist. Da er somit in seiner neuen Funktion nicht mehr der Organisationseinheit „Ausgleichskasse“ angegliedert ist, ist

Kantonsgericht KG Seite 6 von 6 es sodann nicht zu beanstanden, dass ihm auch der Titel „Adjunkt des Direktors“ (nota bene: des Direktors der Ausgleichskasse) aberkannt worden ist.

### **E. 3.3**

Damit erweisen sich sämtliche vom Beschwerdeführer erhobenen Rügen als unbegründet. Da die Vorinstanz mit dem Entscheid vom 13. Dezember 2018 weder geltendes Recht verletzt, noch ihr Ermessen überschritten oder missbraucht hat, und sie auch den rechtserheblichen Sachverhalt richtig und vollständig festgestellt hat, ist der angefochtene

Entscheid zu bestätigen und die dagegen erhobene Beschwerde vom 14. Januar 2019 vollumfänglich abzuweisen.

#### **E. 4**

Die Verfahrenskosten, die auf CHF 2'000.- festgelegt werden, sind dem Verfahrensausgang entsprechend dem unterliegenden Beschwerdeführer aufzuerlegen und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in gleicher Höhe zu verrechnen (Art. 131 Abs. 1 VRG; Art. 1 und 2 des kantonalen Tarifs vom 17. Dezember 1991 der Verfahrenskosten und Entschädigungen in der Verwaltungsjustiz [TarifVJ; SGF 150.12]). Eine Parteientschädigung ist nicht geschuldet (Art. 137 Abs. 1 VRG). Der Hof erkennt: I. Die Beschwerde wird abgewiesen. II. Die Verfahrenskosten in der Höhe von CHF 2'000.- werden A. \_\_\_\_\_ auferlegt. Sie werden mit dem von ihm geleisteten Kostenvorschuss in gleicher Höhe verrechnet. III. Zustellung. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen ab Zustellung Beschwerde beim Bundesgericht eingereicht werden. Gegen die Festsetzung der Höhe der Verfahrenskosten ist innert 30 Tagen die Einsprache an die Behörde, die entschieden hat, zulässig, sofern nur dieser Teil des Entscheides angefochten wird (Art. 148 VRG). Freiburg, 24. April 2019/dki  
Die Präsidentin: Der Gerichtsschreiber-Praktikant:

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