

PRK Fall Nr. 75: Schriftlicher Verweis

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 23. Oktober 2007 i.S. C. gegen den vom Departement D. verfügten schriftlichen Verweis gemäss § 24 Abs. 2 Personalgesetz (PG).

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprobleme	Welche Themen betrifft dieser Entscheid?	S. 1
Sachverhalt	Kurze Schilderung der Geschehnisse	S. 1
Rechtliche Erwägungen	Begründung der Personalrekurskommission	S. 2
Entscheid u. Rechtskraft	Entscheid der Personalrekurskommission	S. 9
Relevante Rechtsnormen	Auf welche Rechtsnormen stützt sich dieser Entscheid?	S. 10

I. Rechtsprobleme

1. Verletzung des rechtlichen Gehörs (E. 2)
2. Sexuelle Belästigung (E. 6)

II. Sachverhalt

1.
C. arbeitet seit 1. September 1994 im Departement D. Zu seinen Aufgaben gehörte unter anderem die Betreuung von Auszubildenden.

2.
In der Zeit von September bis November 2004 sandte der Rekurrent S., Abteilungssekretärin im Departement D., mehrere Kurzmitteilungen (SMS) mit unerwünschten sexuellen Inhalten auf ihr Mobiltelefon. Am 29. Oktober 2004 kam er dabei unter anderem auf «sein Edelstes» zu sprechen, erwähnte «gekochte Eier», «geplatze Würste», und dass er «nackt durch die Wohnung renne». Er stellte Fragen nach «dem Geniessen des Augenblicks» und «Hilfsmitteln». Nachdem ihm Frau S. zu verstehen gegeben hat, dass ihr diese SMS «zu frech» sind, hat ihr der Rekurrent am 31. Oktober 2004 ein weiteres SMS zukommen lassen, worin unter anderem von einem in der Wäsche eingegangenen «Gummi(zug?)» die Rede war. Dies führte dazu, dass sich S. in der Sache an F., Leiter G., wandte.

In einem Gespräch am 16. Dezember 2004 mit F. und D., Personalverantwortliche, wurde der Rekurrent über die Schilderungen von S. orientiert und zur Stellungnahme

gebeten. Gleichzeitig wurde ihm ein Merkblatt zum Thema «Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz» übergeben. Es wurde ihm zudem mitgeteilt, dass ein weiterer «Vorfall» personalrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen könnte. Der Rekurrent signierte eine entsprechende Aktennotiz am 17. Dezember 2004.

Am 21. Juli 2006 liess T., Auszubildende, F. ein Schreiben zukommen, wonach ihr der Rekurrent, der unter anderem für die Betreuung von Auszubildenden zuständig war, in der Zeit zwischen September und November 2004 ebenfalls unerwünschte Kurzmitteilungen (SMS) mit sexuellen Inhalten zugesandt habe.

Am 24. Juli 2006 wurde der Rekurrent in einem Gespräch mit F. über die Vorwürfe von T. orientiert.

Am 14. August 2006 fand dazu eine Besprechung zwischen dem Rekurrenten und E. von der betrieblichen Sozialberatung des Q., statt. Im Anschluss daran fand ein Gespräch zwischen dem Rekurrenten und F. sowie B., Personaldienste X., statt.

Am 15. August 2006 teilte der Rekurrent seinem Vorgesetzten P., Ressortleiter Team A., mit, dass er an einer für den 16. August 2006 geplanten Sitzung mit diesem und B. nicht teilnehmen werde.

3.

Mit Verfügung vom 17. August 2006 des Departements D. des Kantons Basel-Stadt wurde der Rekurrent aufgrund sexueller Belästigungen von Mitarbeiterinnen mittels SMS ein Verweis gemäss § 24 Abs. 2 Personalgesetz erteilt.

4.

Gegen den Verweis vom 17. August 2006 reichte der Rekurrent mit Schreiben vom 28. August 2006 Rekurs bei der Personalrekurskommission ein.

Mit Eingabe der Rekursbegründung vom 18. September 2006 beantragte der Rekurrent im Wesentlichen die vollumfängliche Aufhebung der Verfügung vom 17. August 2006 infolge Verletzung des rechtlichen Gehörs, eventualiter die Rückweisung an die Vorinstanz zur neuen Entscheidung unter Wahrung des rechtlichen Gehörs unter o/e-Kostenfolge.

5. – 15.

[...]

III. Rechtliche Erwägungen

1.

[...]

2.

Der Rekurrent liess unter anderem rügen, der Verweis vom 17. August 2007 (Poststempel 16. August 2007) sei unter Verletzung seines in Art. 29 Abs. 2 BV und Art. 6 Abs. 1 EMRK verankerten Anspruchs auf rechtliches Gehör verfügt worden. Es seien dem Rekurrenten vor Erlass der Verfügung weder deren voraussichtlicher Inhalt mitgeteilt worden, noch habe er sich im Sinne einer Stellungnahme zu allen wesentli-

chen Punkten der Verfügung äussern können - insbesondere zu den Anschuldigungen von Frau T. Zudem habe er keine Möglichkeit erhalten, seine Sicht zu den Vorfällen darzulegen, Argumente zu nennen und Widersprüche aufzuzeigen. Im Weiteren habe der Rekurrent am 15. August 2006 Herrn P. mitgeteilt, dass er an der geplanten Sitzung vom 16. August nicht teilnehmen werde, da diese kurzfristige Terminansetzung die vorgängige Konsultation seines Anwaltes verunmöglicht habe. Obgleich die Unterredung mit Herrn B. und Herrn F. nicht stattgefunden habe, sei der Verweis gegen den Rekurrenten mittels Verfügung vom 17. August 2006 erlassen worden.

3.

Dem hält die Anstellungsbehörde entgegen, der Rekurrent sei gemäss der von ihm am 17. Dezember 2004 unterzeichneten Aktennotiz darauf hingewiesen worden, dass ein weiterer Vorfall personalrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen könnte. Ausserdem sei der Rekurrent von seinem Vorgesetzten, F., im Gespräch vom 24. Juli 2006 über die Anschuldigungen informiert worden und habe bereits damals die Möglichkeit zur Stellungnahme gehabt. Es sei ihm zudem unbenommen gewesen, sich schriftlich zu den Anschuldigungen zu äussern. In einem weiteren Gespräch am 14. August 2006 mit F. und B. sei er bereits über den voraussichtlichen Inhalt des Verweises, der ihm zu diesem Zeitpunkt bereits in Aussicht gestellt worden sei, informiert worden. Am 16. August 2006 hätte dem Rekurrenten die Verfügung eröffnet werden sollen. Da er sich aber geweigert habe, an diesem Termin zu erscheinen, sei sie ihm gleichentags postalisch zugestellt worden. Der Rekurrent habe also ausreichend Gelegenheit erhalten, sich zu den Vorkommnissen und den angekündigten Rechtsfolgen zu äussern.

4.

Der Anspruch auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 BV gilt als elementarer Teilaspekt der Fairness im Verfahren. Er umfasst unter anderem das Recht auf Orientierung und Äusserung. Eine Partei muss über eine sie betreffende Anordnung orientiert werden, damit sie sich zu allen wesentlichen Aspekten vorgängig äussern kann (BGE 115 Ia 65). Die Äusserung kann schriftlich oder mündlich erfolgen. Ein Anspruch auf mündliche Äusserung besteht grundsätzlich nicht (BGE 127 V 494; 125 I 115).

Der Rekurrent wurde anlässlich der Sitzung vom 23. Oktober 2007 vor der Personalrekurskommission ausführlich zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen befragt. Auf die Frage, wie er Kenntnis von diesen erhalten habe, sagte er aus, er habe am 24. Juli 2006 zum «Chef» gehen müssen und sei dort mit der Anschuldigung von Frau T. konfrontiert worden. Als er gefragt habe, ob er dazu Stellung nehmen dürfe, habe man die Frage verneint und gesagt, es wäre bereits alles eingeleitet. Beim zweiten Gespräch am 14. August 2007 mit Herrn F. und Herrn B. habe man ihm gesagt, «man nehme ihm den Lehrling weg» und er würde einen Verweis erhalten. Darauf habe er gefragt, wo er sich rechtlich beschweren könne.

Aus den Äusserungen des Rekurrenten geht hervor, dass dieser frühzeitig über Inhalt und Ausmass der gegen ihn erhobenen Vorwürfe orientiert wurde und ihm spätestens am 14. August 2006 mitgeteilt wurde, es sei diesbezüglich die Verfügung eines Verweises gegen ihn vorgesehen. Daraus muss geschlossen werden, dass dem Rekurrenten, entgegen den Ausführungen in der Rekursbegründung, der voraussichtliche Inhalt des Verweises durchaus mitgeteilt wurde. Deshalb und angesichts

der Tatsache, dass der Rekurrent mit Bezug auf die Vorwürfe von Frau S. und Frau T. mehrere Gespräche mit Herrn F. führte, erscheint die Behauptung, der Rekurrent habe sich zu den wesentlichen Punkten der Verfügung nicht äussern können, nicht glaubhaft. Der Anspruch des Rekurrenten auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 BV wurde insofern von der Anstellungsbehörde nicht verletzt.

Selbst wenn man vorliegend davon ausginge, der verfassungsrechtliche Anspruch des Rekurrenten auf rechtliches Gehör sei verletzt worden, kann der Mangel unter Umständen im nachfolgenden Rechtsmittelverfahren geheilt werden. Dazu ist erforderlich, dass die Rechtsmittelinstanz, sofern sie eine Prüfung im gleichen Umfang wie die Vorinstanz vornehmen kann, die unterlassene Anhörung nachholt (vgl. Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Auflage, S. 204, Rz. 986 mit Hinweisen auf die Rechtsprechung). Diese Voraussetzung ist hier erfüllt, da sich der Rekurrent anlässlich der Sitzung vom 23. Oktober 2007 zu der im schriftlichen Verweis dargelegten Rüge äussern konnte. Zudem kann die Personalrekurskommission die vorliegende Rekursache in Kenntnis der Standpunkte beider Parteien und mit uneingeschränkter Überprüfungsbefugnis entscheiden.

5.

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre arbeitsvertraglichen oder gesetzlichen Pflichten verletzen oder ungenügende Leistungen erbringen, kann die Anstellungsbehörde – gestützt auf § 24 Personalgesetz – geeignete Massnahmen ergreifen, um die geordnete Aufgabenerfüllung wieder sicherzustellen. Zu diesen Massnahmen gehört der schriftliche Verweis, der gemäss § 24 Personalgesetz als Verfügung anzuordnen ist.

Gemäss § 3 Abs. 1 der Verordnung über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Vo; SGS 162.500) gelten Verhaltensweisen wie Gesten, Äusserungen, körperliche Kontakte oder Darstellungen mit sexuellem Bezug als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, wenn sie generell oder seitens der betroffenen Person unerwünscht ist. Dabei ist erforderlich, dass die verursachende Person weiss oder wissen müsste, dass ihr Verhalten unerwünscht ist. Gemäss Abs. 3 handelt die belästigende Person unter anderem immer dann wissentlich, wenn sie von der betroffenen Person auf den belästigenden Charakter der Handlung hingewiesen worden ist.

Im vorliegenden Fall hat die Anstellungsbehörde den schriftlichen Verweis gemäss § 24 Abs. 2 PG verfügt, weil der Rekurrent den Mitarbeiterinnen S. und T. in der Zeit von September bis Dezember 2004 Kurznachrichten (SMS) mit unerwünschten sexuellen Inhalten hat zukommen lassen.

6.

Der Rekurrent liess zunächst eine Verletzung seines verfassungsmässigen Rechts auf richtige Zusammenstellung der Behörde und somit des Anspruchs auf rechtliches Gehör rügen: Das Personalgesetz vom 17. November 1999 sehe für sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz in § 16 Abs. 2 PG ein auf ein Jahr befristetes Beschwerderecht der durch die sexuelle Belästigung betroffenen Person vor. Dabei handle es sich für Fälle der sexuellen Belästigung um eine *lex specialis*, die den allgemeinen Regelungen im Personalgesetz vorgehe, insbesondere den allgemein formulierten Massnahmen während des Arbeitsverhältnisses nach § 24 PG. In der vorliegenden Angelegenheit haben weder Frau S. noch Frau T. sich des förmlichen Rechtsmittels

der Beschwerde an die Personalrekurskommission bedient. Die angeblichen sexuellen Belästigungen seien erst zwei Jahre nach ihrem Ereignis geltend gemacht worden, als sie bereits verjährt gewesen seien. Es dränge sich daher der Schluss auf, dass man nachträglich versucht habe, das Recht mittels Verweis gemäss § 24 PG geltend zu machen. Der Vorrang des Beschwerderechts nach § 16 Abs. 2 PG als *lex specialis* lasse indessen keinen Raum für eine alternative oder substituierende Anwendung.

7.

Die Anstellungsbehörde stellt sich auf den Standpunkt, das Beschwerderecht gemäss § 16 Abs. 2 PG stehe nur dem Opfer einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu und könne daher nur von diesem genutzt werden, während § 24 PG rechtliche Handlungsmöglichkeiten der Anstellungsbehörde darstellten. Wenn man der Argumentation des Rekurrenten folgte, könnte in Fällen von sexueller Belästigung einzig die Personalrekurskommission auf Anrufung des Opfers Massnahmen ergreifen. In denjenigen Fällen, in denen das Opfer – aus welchen Gründen auch immer – von seinem Beschwerderecht keinen Gebrauch mache, könnte die Anstellungsbehörde nicht tätig werden und somit seiner Fürsorgepflicht gegenüber dem (weiblichen) Personal und der Verantwortung gegenüber allfälligen Dritten nicht nachkommen. Es sei somit offensichtlich, dass das Beschwerderecht des Opfers eine ergänzende Hilfestellung zugunsten des Opfers und nicht eine Einschränkung der Handlungsmöglichkeiten der Anstellungsbehörde darstelle.

8.

Den Ausführungen der Anstellungsbehörde ist im Wesentlichen zu folgen: Gemäss § 24 Abs. 1 PG hat die Anstellungsbehörde dafür zu sorgen, dass die geordnete Aufgabenerfüllung sichergestellt ist und sie hat Massnahmen zu ergreifen, wenn eben diese Aufgabenerfüllung gefährdet oder bereits gestört ist. In Fällen, in denen die Ursache für eine solche Gefährdung bei einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter liegt, zum Beispiel bei einer Verletzung von arbeitsrechtlichen und gesetzlichen Pflichten, muss die Anstellungsbehörde mit geeigneten Massnahmen reagieren können (vgl. Ratschlag und Entwurf des Regierungsrats an den Grossen Rat des Kantons Basel-Stadt vom 7. September 1999, Nr. 8941, S. 50). Die Bestimmung richtet sich an die Anstellungsbehörde und bezweckt in erster Linie die Sicherung der geordneten betrieblichen Aufgabenerfüllung.

Demgegenüber richtet sich § 16 Abs. 1 PG an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und regelt das Recht auf Beschwerde über ihr Arbeitsverhältnis bei der vorgesetzten Behörde (vgl. Ratschlag und Entwurf des Regierungsrats an den Grossen Rat des Kantons Basel-Stadt vom 7. September 1999, Nr. 8941, S. 47f.). Die Bestimmung bezweckt mit anderen Worten den Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitsverhältnis. Innerhalb dieses Rahmens sieht Absatz 2 ein spezielles Verfahren für sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz vor. Danach können die von einer derartigen Belästigung betroffenen Personen direkt bei der Personalrekurskommission schriftlich Beschwerde führen und geeignete Massnahmen beantragen.

Das Beschwerderecht gemäss § 16 PG beinhaltet jedoch keinerlei Regelungen über das Vorgehen der Anstellungsbehörde, wenn diese Kenntnis von entsprechenden Vorfällen im Betrieb erhält, ohne dass die von einer Belästigung betroffene Person vorgängig ein Verfahren bei der Personalrekurskommission eingeleitet hat. Gemäss § 4 Abs. 2 der Vo über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist die

Anstellungsbehörde immer dann zur Durchführung eines Massnahmeverfahrens verpflichtet, wenn eine sexuelle Belästigung einen Straftatbestand erfüllt. In schweren Fällen hat sie ein Entlassungsverfahren einzuleiten. Daraus kann hingegen nicht e contrario geschlossen werden, die Anstellungsbehörde müsse in Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, welche die Anforderungen von § 4 Abs. 2 der genannten Verordnung nicht erfüllen, untätig bleiben. Solche Belästigungen an Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern stellen zweifelsohne Eingriffe in deren persönliche Integrität dar. Da sie damit einhergehend regelmässig den Arbeitsfrieden und die geordnete betriebliche Aufgabenerfüllung verletzen oder zumindest gefährden, hat die Anstellungsbehörde, wie im vorliegend zu beurteilenden Fall geschehen, geeignete Massnahmen gemäss § 24 f. PG einzuleiten.

9.

Der Rekurrent lässt im Sinne einer Eventualerwägung geltend machen, dass die Vorfälle mit Frau S. zu keinem Zeitpunkt bestritten worden seien. Der Rekurrent habe in der Zeitspanne zwischen September und November 2004 SMS-Kontakte mit Frau S. gehabt. Die Angelegenheit sei jedoch nach dem Gespräch vom 16. Dezember 2004 mit Herrn F. und Frau D. beigelegt worden. Daraus, dass der Rekurrent in einem SMS vom 31. Oktober 2004 etwas mit einem Gummizug erwähnt habe, könne aber nicht grundsätzlich etwas Sexuelles abgeleitet werden. Man müsse ja nicht gleich an ein Präservativ denken.

10.

Dem hält die Anstellungsbehörde entgegen, Frau S. habe dem Rekurrenten spätestens am 29. Oktober 2004 zu verstehen gegeben, dass ihr dessen Kurznachrichten zu frech seien. Dennoch habe er die Belästigungen in einem SMS vom 31. Oktober 2004 fortgesetzt. Er habe somit den Tatbestand der sexuellen Belästigung klar erfüllt. Im Weiteren sei die Angelegenheit nach dem Gespräch gemäss Aktennotiz vom 16. Dezember 2004 nicht zwangsläufig abgeschlossen worden. Der Rekurrent sei damals ausdrücklich darauf hingewiesen worden, dass ein weiterer derartiger Vorfall personalrechtliche Konsequenzen haben könnte.

11.

Den Aussagen der Anstellungsbehörde kann grundsätzlich gefolgt werden. Dabei kann zunächst festgehalten werden, dass der Rekurrent die Vorfälle mit Frau S. – darunter der Versand verschiedener Kurzmittelungen am 29. Oktober 2004, in denen er unter anderem auf «sein Edelstes» zu sprechen kam, «gekochte Eier» und «geplatze Würste» erwähnte, und schrieb, dass er «nackt durch die Wohnung renne» sowie Fragen nach «dem Geniessen des Augenblicks» und nach «Hilfsmitteln» stellte – nicht bestreitet.

Im Weiteren wurde der Rekurrent anlässlich der Sitzung der Personalrekurskommission vom 23. Oktober 2007 zu den ihm vorgeworfenen Vorkommnissen befragt. Dabei hat er betreffend Frau S. angegeben, es habe ein Missverständnis gegeben. Er habe ihr geschrieben, er sitze in der Badewanne und hoffe, das «Würstli» werde nicht zu heiss und platze. Er habe einfach Unsinn geschrieben. Auf die Frage, ob es einen Moment gegeben habe, in dem er gemerkt habe, dass die Frauen seine Kurzmittelungen nicht schätzten, gab er an, Frau S. habe ihm nach der Badewannengeschichte gesagt, dass sie nur einen freundschaftlichen Kontakt suche. Danach sei die Geschichte mit dem «Gummizug» gekommen. Es sei damals aber um den Gummizug seines «Bodys» gegangen, der ihm geplatzt sei.

Aus dem Gesagten muss geschlossen werden, dass dem Rekurrenten spätestens ab 29. Oktober 2004 bewusst war, dass Frau S. keine sexuell gefärbten Kurznachrichten (SMS) von ihm wünschte. Dennoch sandte er ihr am 31. Oktober 2004 eine weitere Kurzmitteilung, worin er Frau S. unter anderem schilderte, ein «Gummi(zug?)» sei ihm in der Wäsche eingegangen und worin er sie um einen Tipp bat. Vor dem Hintergrund des vorangegangenen SMS-Verkehrs des Rekurrenten mit Frau S. muss der Nachricht vom 31. Oktober 2004 – entgegen der Schilderung des Rekurrenten – eine eindeutig sexuelle Tendenz beigemessen werden. Seine Behauptung, er habe sich in dieser Kurzmitteilung lediglich auf einen Gummizug seines «Body» bezogen oder mit anderen Worten, er habe Frau S. lediglich um einen Wäschetipp bitten wollen, erscheint unter den vorliegenden Umständen als vorgeschoben und deutet unmissverständlich darauf hin, dass der Rekurrent den Ernst der damaligen Situation verkannte.

Indem der Rekurrent Frau S. am 31. Oktober 2004 – nachdem er wusste, dass diese keine Kurzmitteilungen mit sexuellen Inhalten von ihm wünscht – erneut eine Kurzmitteilung mit eindeutig sexueller Tendenz hat zukommen lassen, hat er den Tatbestand gemäss § 3 Abs. 1 und 3 der Vo über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erfüllt.

12.

Mit Bezug auf die Vorwürfe betreffend Frau T. lässt der Rekurrent zunächst ausführen, dass er den sexuellen Inhalt seiner an sie gesendeten SMS nicht bestreite. Er sei jedoch von einem Einverständnis von Frau T. ausgegangen. Eine Kommunikation mit sexuellem Inhalt, die auf Gegenseitigkeit beruhe, stelle jedenfalls noch keine sexuelle Belästigung dar. Im Weiteren seien die SMS im privaten Rahmen versandt worden. Zudem könnten die Herren I. und K. unter anderem bestätigen, dass Frau T. damals in Trennung gelebt habe und zu einigen männlichen Kollegen am Arbeitsplatz näheren Kontakt gesucht habe, so auch zum Rekurrenten. Daher und in Anbetracht der Tatsache, dass Frau T. ihre Anschuldigungen erst zwei Jahre nach dem angeblichen Vorfall erhoben habe, werde die Glaubwürdigkeit ihrer Aussagen ernsthaft in Frage gestellt.

13.

Die Anstellungsbehörde stellt sich dagegen auf den Standpunkt, Frau T. habe den Rekurrenten per SMS gebeten, er solle mit seinen Mitteilungen aufhören, nachdem diese «immer schmutziger» geworden seien. Spätestens ab diesem Zeitpunkt habe der Rekurrent gewusst, dass seine Nachstellungen als belästigend empfunden wurden. Dennoch habe er die Belästigungen nicht eingestellt, sondern im Gegenteil noch verstärkt. Erst als Frau T. mit dem Gang zum Vorgesetzten gedroht habe, habe der Rekurrent damit aufgehört. Demzufolge habe der Rekurrent auch Frau T. sexuell belästigt. Sodann sei auf eine Ladung der Herren I. und K. als Zeugen oder Auskunftspersonen zu verzichten, da sie lediglich den «Vorwurf» der Kontaktsuche durch Frau T. belegen sollen und sich daher an der Rechtsfolge nichts ändere. Der Vorwurf werde ausdrücklich bestritten.

14.

Frau T. gab in ihrem Schreiben vom 21. Juli 2006 an, sie habe zwischen September und November 2004, nachdem sie erst kurze Zeit als Auszubildende beschäftigt gewesen sei, die Natelnummer mit dem Rekurrenten ausgetauscht. Kurz darauf habe

er begonnen, ihr Kurzmittelungen (SMS) zu senden, welche zunächst die laufenden Tagesgeschäfte und seine Probleme betroffen hätten. Bald darauf seien seine Mitteilungen immer persönlicher und intimer geworden und deren Anzahl habe rapide zugenommen. Zuerst habe sie noch gedacht, es müsse sich dabei um einen Irrtum handeln. Nachdem sie jedoch immer weitere Kurzmittelungen vom Rekurrenten erhalten habe und diese immer «schlimmer» geworden seien, habe sie ihn per SMS gebeten, damit aufzuhören. Nach weiteren Kurzmittelungen habe sie ihm in der Hoffnung, das Ganze nehme endlich ein Ende, auf einige Fragen umschweifend, unkonkret und unpersönlich geantwortet und ihm schliesslich gesagt, dass sie auf keine SMS mehr reagieren werde. Die Belästigungen hätten dann ein Mass angenommen, welches sie beängstigt habe. Sie habe sich davor gefürchtet, dass der Rekurrent eines Tages vor ihrer Haustüre stehen könnte. Im Betrieb sei er hingegen immer sehr freundlich gewesen und habe getan, als ob nichts geschehen wäre. Natürlich habe sie auch nach Fehlern ihrerseits gesucht. Erst als sie ihn persönlich konfrontierte und ihm mitteilte, bei einem weiteren SMS würde sie direkt zum «Chef» gehen, habe er damit aufgehört.

Anlässlich ihrer Befragung durch die Mitglieder der Personalrekurskommission vom 2. Februar 2007 bestätigte Frau T. diese Angaben. Sie habe den Vorfall nicht früher gemeldet, weil der Rekurrent ihr keine Kurznachrichten mehr geschickt habe, nachdem sie ihm gesagt habe, sie gehe zum «Chef», wenn er nicht damit aufhöre. Sie habe mit ihrer Fallschilderung nichts für sich bezwecken wollen. In ihrem Schreiben vom 21. Juli 2006 führte sie dazu aus, sie hätte sich vielleicht schon früher bemerkbar gemacht, wenn sie schon damals gewusst hätte, dass sie kein Einzelfall sei – aber unter den damaligen Umständen, sei ihr das schlicht nicht möglich gewesen.

15.

Der Rekurrent wurde anlässlich der Sitzung vom 23. Oktober 2007 zu den ihm vorgeworfenen Sachverhalten befragt. Mit Bezug auf den Vorwurf betreffend Frau T. sagte der Rekurrent aus, dass diese damals von ihrem Mann getrennt gewesen sei. Sie sei nicht auf den Mund gefallen und habe Kontakt gesucht. Sie habe auch mit anderen Männern Kontakt gehabt – sexuell und «ausgangsmässig». Er habe gehofft, dass sie sich vielleicht näher kommen würden. Bei den SMS-Kontakten habe man dann auch über gewisse sexuelle Vorlieben geschrieben. Er bedaure, dass man die Zeugen nicht befragt habe und dass man ihn einfach als «Sex-Ungeheuer» hinstelle. Den Kontakt mit Frau T. habe er nie abgestritten, sie habe jedoch zurück geschrieben. Auf die Frage, ob es einen Moment gegeben habe, in dem er gemerkt habe, dass die Frauen seine Kurzmittelungen nicht schätzten, gab der Rekurrent an, er wisse wirklich nicht mehr so genau, wer den Kontakt abgebrochen habe. Er wisse nicht, ob sich Frau T. entsprechend geäussert oder etwas geschrieben habe. Auf die Frage nach der Anzahl der von ihm versandten Kurzmittelungen antwortete er, wenn man jung sei und Kontakt suche, gebe das rasch eine grössere Anzahl. Der Rekurrent führte im Weiteren aus, er und Frau T. hätten damals auch über Familienplanung gesprochen. Es sei ein modernes Kennenlernen via SMS gewesen.

16.

Aufgrund der vorliegenden Sachverhaltsdarstellungen kann zunächst festgehalten werden, dass der Rekurrent Frau T. in den Monaten September bis November 2004 mehrfach Kurzmittelungen mit sexuellen Inhalten zukommen liess. Im Schreiben vom 21. Juli 2006 schildert sie eindrücklich und glaubhaft, dass sie den Rekurrenten in der Zeit von September bis November 2004 mehrfach darum bat, ihr keine ent-

sprechenden Kurzmitteilungen mehr zu senden, was beim Rekurrenten allerdings erst auf Gehör stiess, als sie ihm in Aussicht stellte, sie werde die Vorfälle bei ihrem Vorgesetzten melden. Der Rekurrent gab anlässlich seiner Befragung vom 23. Oktober 2007 an, er könne sich daran nicht erinnern.

Der Einwand des Rekurrenten, er habe die Kurzmitteilungen im Einverständnis von Frau T. versandt, erscheint vorliegend nicht glaubwürdig. Weder die Behauptung, Frau T. habe intensiven Kontakt zu verschiedenen Männern gesucht, noch die Tatsache, dass sie ihm auf einige seiner SMS geantwortet hat, vermögen diesen Einwand zu stützen. Die Aussagen des Rekurrenten weisen vielmehr darauf hin, dass er seine eigenen Wünsche und Bedürfnisse gleichermassen zu denjenigen von Frau T. machen wollte und dabei zu verkennen schien, dass er als Betreuer von Auszubildenden zu Frau T., die gleichenorts ihre Ausbildung absolvierte, in einem Überordnungs- und Vertrauensverhältnis stand. Unter diesem Aspekt erscheint bereits der Versand einer Kurzmitteilung mit sexuellem Inhalt missbräuchlich. Die Aussagen des Rekurrenten erweisen sich insgesamt als beschönigend und widersprüchlich, weshalb vorliegend auf die glaubwürdigen Aussagen von Frau T. abzustellen ist.

Der Einwand des Rekurrenten, er habe die Kurzmitteilungen an Frau T. lediglich in einem privaten Rahmen zukommen lassen, ist nicht zu hören. Dies angesichts der erwähnten Anstellungsverhältnisse, der grossen Anzahl der an Frau T. verschickten Kurzmitteilungen sowie des Umstandes, dass sich diese zu Beginn unter anderem auf die Tagesgeschäfte bezogen.

Mit Bezug auf die beantragte Einvernahme der Herren I. und K. als Zeugen kann den Ausführungen der Anstellungsbehörde gefolgt werden.

Es kann demzufolge festgehalten werden, dass der Rekurrent Frau T. in den Monaten September bis November 2004 wiederholt Kurzmitteilungen mit sexuellen Inhalten versandt hat, obschon er davon ausgehen musste, dass Frau T. diese nicht wünschte. Damit hat er den Tatbestand gemäss § 3 Abs. 1 der Vo über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erfüllt.

IV. Entscheid u. Rechtskraft

1.

Der Rekurrent hat in den Monaten September bis November 2004 mit dem Versand von Kurzmitteilungen an S. und T. den Tatbestand der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz erfüllt und damit gegen arbeitsvertragliche und gesetzliche Pflichten verstossen. Damit sind vorliegend die Voraussetzungen für die Anordnung eines Verweises gemäss § 24 PG erfüllt. Der Rekurs des Rekurrenten wird deshalb abgewiesen.

2.

Der Rekurrent hat in der Folge den Entscheid angefochten und an den Regierungsrat weitergezogen. Der Regierungsrat hat den Entscheid der Personalrekurskommission geschützt und den Rekurs abgewiesen.

3.

Siehe auch Kurzzusammenfassung der Erwägungen des Regierungsrats (VGE zu PRK Fall Nr. 75) und Schlussfolgerungen des ZPD.

V. Relevante Rechtsnormen

§ 16 Abs. 2 PG

§ 24 Abs. 2 PG

§ 4 Abs. 2 Vo über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Art. 29 Abs. 2 BV