

PRK Fall Nr. 54: Schriftlicher Verweis

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 13. April 2005 i.S. A. gegen den von der Anstellungsbehörde X. verfügten schriftlichen Verweis.

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) Gesetzliche Anforderungen an die in einem Verweis enthaltenen Auflagen (E.2e.)
- 2) Kann die Meinungsäusserungsfreiheit öffentlich-rechtlich angestellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeschränkt werden (E.2a.)?
- 3) Umfang der Einschränkung der Meinungsäusserungsfreiheit öffentlich-rechtlich angestellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (E.2c.)
- 4) Wann liegt eine Persönlichkeitsverletzung vor bzw. wann kann von Mobbing gesprochen werden (E.2f.)?

II. Sachverhalt

1.
A. arbeitet in der Abteilung X. Daneben ist er auch redaktionell tätig. Am Abend des 18. August 2004 kam es in der Halle eines Verwaltungsgebäudes zu einem Grossbrand. Im Zeitpunkt des Brandausbruchs befand sich A. in seiner Wohnung, welche sich in unmittelbarer Nähe der Halle befindet. Der Brand verursachte eine starke Rauchentwicklung. Am 20. August 2004 erschien in der Basler Zeitung (BaZ) ein Interview mit B., einem Augenzeugen des Brandes. In der BaZ vom 20. August 2004 wurde B. wie folgt zitiert: "Wir befanden uns in der Halle am Arbeiten. Ich verliess diese kurz um den Vorsteher der Halle zu holen. Als ich mit ihm zurückkam, sahen wir, dass es auf der anderen Seite der Halle aus einem Fahrzeug rauchte. Wir gingen sofort hin und sahen das Feuer. Daraufhin alarmierten wir das Personal in der Halle, das in der Folge versuchte, das Feuer mit den vorhandenen Feuerlöschern zu ersticken, was nicht gelang. Denn das Feuer war bereits zu gross und eskalierte, sodass der Vorsteher der Halle die Feuerwehr alarmierte." Nachdem A. diesen BaZ Artikel gelesen hatte, verfasste er einen Leserbrief, welcher im Internet aufgeschaltet wurde. Der Leserbrief

hatte folgenden Inhalt: "Gemäss Augenzeugenbericht von B. versuchte der Vorsteher der Halle, C., zusammen mit dem Personal in der Halle zuerst das brennende Fahrzeug selbst zu löschen. Erst als dies nicht gelang und „das Feuer bereits zu gross war und eskalierte“, alarmierte C. endlich die Feuerwehr! Jedes Kind weiss, dass wenn's brennt, die Feuerwehr alarmiert werden muss, bevor man selbst zu löschen versucht. So sind wertvolle Minuten verstrichen, möglicherweise hätte der Grossbrand sogar verhindert werden können!". Nachdem A. am 22. August 2004 erfahren hatte, dass C. im Zeitpunkt des Brandes in den Ferien weilte, ersuchte A. um unverzügliche Löschung seines Leserbriefs auf dem Internet. Am 23. August 2004 wurde der Leserbrief dementsprechend vom Netz genommen.

Am 25. August 2004 wurde den Mitarbeitenden von A. per Email eine von der Direktion verfasste Richtigstellung zum vom Rekurrenten verfassten und im Internet veröffentlichten Leserbrief versandt. Zudem wurde diese Richtigstellung an mehreren Orten der Abteilung X. ausgehängt.

Am 27. August 2004 wurde A. von der Abteilung X. dahingehend orientiert, dass er mit seinem im Internet veröffentlichten Leserbrief vom 20. August 2004 seine Treuepflicht verletzt habe. Es wurde ihm Gelegenheit gegeben, sich zum vorgeworfenen Sachverhalt zu äussern. In der Folge wurde A. von der Abteilung X. mit Verfügung vom 21. September 2004 ein schriftlicher Verweis gemäss § 24 Abs. 2 Personalgesetz (PG) wegen Verletzung der Treuepflicht erteilt. Für den Fall der Widerhandlung gegen eine der im Verweis aufgeführten Auflagen wurde die Kündigung angedroht.

III. Rechtliche Erwägungen

1. [...]

2.
Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre arbeitsvertraglichen oder gesetzlichen Pflichten verletzen oder ungenügende Leistungen erbringen, kann die Anstellungsbehörde – gestützt auf § 24 PG – geeignete Massnahmen ergreifen, um die geordnete Aufgabenerfüllung wieder sicherzustellen. Im vorliegenden Fall verfügte die Anstellungsbehörde gestützt auf § 24 PG einen schriftlichen Verweis, nachdem am 20. August 2004 auf dem Internet ein Artikel des Rekurrenten veröffentlicht wurde, welcher sich mit dem Hallenbrand vom 18. August 2004 befasste. Die Anstellungsbehörde stellt sich auf den Standpunkt, dass der Rekurrent mit diesem Leserbrief seine gegenüber dem Arbeitgeber Kanton Basel-Stadt bestehende Treuepflicht verletzt habe. Demgegenüber vertritt der Rekurrent die Meinung, dass sein Leserbrief durch das ihm zustehende Recht auf Meinungsäusserungsfreiheit gedeckt sei.

2a.

Die Meinungsäusserungsfreiheit wird in Art. 16 Abs. 1 der Bundesverfassung (BV) gewährleistet. Die Meinungsäusserungsfreiheit umfasst das Recht, die Meinung frei zu bilden, zu äussern und zu verbreiten (Art. 16 Abs. 2 BV). Als Mittel der geschützten Meinungsäusserung kommen grundsätzlich alle Äusserungsmöglichkeiten in Frage, namentlich das gesprochene und geschriebene Wort. Träger der Meinungsäusserungsfreiheit sind natürliche und juristische Personen. Einschränkungen der Meinungsäusserungsfreiheit sind unter gewissen Voraussetzungen insbesondere für Personen in einem Sonderstatusverhältnis zulässig. Ein Sonderstatusverhältnis liegt vor, wenn eine Person in einer besonders engen Beziehung zum Staat oder zu einer öffentlich-rechtlichen Anstalt steht und sich daraus für sie beson-

dere Pflichten ergeben. (Häfelin/Haller, Schweizerisches Bundesstaatsrecht, 5. Auflage, Zürich 2001, Ziff. 328 f). Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt stehen in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis und sind damit Trägerinnen und Träger öffentlich-rechtlicher Funktionen. Sie repräsentieren in ihrer amtlichen Tätigkeit stets den Staat und stehen somit in einem Sonderstatusverhältnis zu diesem (vgl. Ratschlag und Entwurf zum Personalgesetz, Nr. 8941, S. 15 f.). Im Personalgesetz wird die Treuepflicht in § 12 Abs. 1 geregelt, wonach die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und dabei die Interessen des Arbeitgebers zu wahren haben. Der Ratschlag und Entwurf zum Personalgesetz, Nr. 8941, führt auf S. 46 zu § 12 PG aus, dass mit dieser Bestimmung der Treuepflicht Ausdruck gegeben ist, welcher die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst nach wie vor unterstehen und welche auch ausserdienstliches Verhalten beschlagen kann. Ausdruck der allgemeinen Treuepflicht ist die Verpflichtung der öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeiterin bzw. des öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeiters zur Verschwiegenheit gemäss § 19 Abs. 1 PG. Eine Beschränkung der Meinungsäusserungsfreiheit ist damit im Rahmen der gesetzlichen Treue- und Geheimhaltungspflicht zulässig.

2b.

Die Anstellungsbehörde hat den schriftlichen Verweis damit begründet, dass der Rekurrent mit seinem im Internet publizierten Leserbrief den Vorsteher der abgebrannten Halle, C., mit Namensnennung beschuldigt hätte, falsch reagiert zu haben, wodurch der Grossbrand möglicherweise erst hatte ausbrechen können. C. habe sich jedoch im Zeitpunkt des Brandes nachgewiesenermassen in den Ferien befunden. Die Staatsanwaltschaft habe einige Tage nach dem Brand festgestellt, dass kein Fehlverhalten oder Unterlassen eines in der abgebrannten Halle tätigen Mitarbeitenden vorgelegen habe. Die öffentliche Anschuldigung durch den Rekurrenten habe zu grossem Aufsehen (Titelseite Baslerstab vom 30. August 2004) geführt. Dadurch sei das Ansehen der Verwaltung des Kantons Basel-Stadt in der Öffentlichkeit geschädigt worden (Titel im Baslerstab: „XXX“). Das Verhalten des Rekurrenten habe zudem die Persönlichkeit von C. verletzt. Vorliegend ist somit zu klären, ob das Verhalten des Rekurrenten durch seine Meinungsäusserungsfreiheit gedeckt ist oder darüber hinausgeht und eine Verletzung der ihm obliegenden Treuepflicht darstellt. Dabei ist ganz allgemein zu beachten, dass die Frage, ob eine Verletzung der Treuepflicht vorliegt, immer unter Berücksichtigung sämtlicher relevanter Umstände des konkreten Falles zu klären ist. Vorliegend ist daher insbesondere zu beachten, dass der Rekurrent den im Internet veröffentlichten Leserbrief in seiner Freizeit verfasst hat. Des Weiteren hat er den Leserbrief mit A. unterschrieben und nicht als Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt. Somit betrifft die ihm von der Abteilung X. vorgeworfene Handlungsweise ausschliesslich sein ausserdienstliches Verhalten.

2c.

Die grundsätzlich zulässige Beschränkung der Meinungsäusserungsfreiheit öffentlich-rechtlich Angestellter hat nicht zur Folge, dass diese sich öffentlich überhaupt nicht mehr äussern dürfen. Der bzw. die öffentlich-rechtlich/e Angestellte darf im ausserdienstlichen Bereich in die politische Diskussion eingreifen, dabei generelle Standpunkte vertreten, die mit den vorherrschenden Auffassungen nicht übereinstimmen, und selbst die Rechtmässigkeit von behördlichen Entscheidungen in Zweifel ziehen (vgl. BJM 1994, S. 96 und Entscheid des Bundesgerichts vom 22. Dezember 1983 in ZBL 1984, S. 315 ff.). Dennoch bestehen Schranken und zwar einerseits in Bezug auf den materiellen Inhalt der vertretenen Auffassung und andererseits hinsichtlich der Form der Meinungsäusserung.

So sind ausserdienstlich getätigte mündliche oder schriftliche Äusserungen in Bezug auf ihren Inhalt von der Meinungsäusserungsfreiheit nicht mehr gedeckt, wenn diese geeignet sind, das Vertrauen in die eigene Amtsführung oder das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Verwaltung zu beeinträchtigen (ZBL 1984, S. 315ff). Was die Form der ausserdienstlich getätigten Äusserungen zu Fragen von allgemeinem gesellschaftspolitischen Interesse anbelangt, so darf vom öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden verlangt werden, dass sie ihre Meinung mit dem nötigen Takt vorbringen. Die eigene Auffassung ist frei von Polemik, Unsachlichkeit und Diffamierung zu vertreten.

2d.

Der Leserbrief des Rekurrenten befasste sich mit dem Verhalten des Vorstehers der abgebrannten Halle, C., und seines Personals, welches beim Ausbruch des Brandes in der Halle arbeitstätig war. Gestützt auf den Augenzeugenbericht von B. führte er in seinem Leserbrief aus, dass nicht unmittelbar nach Entdecken des Feuers die Feuerwehr alarmiert worden sei, sondern dass man zuerst versucht habe, das Feuer selbst zu löschen. Dadurch seien wertvolle Minuten verstrichen, möglicherweise hätte der Grossbrand verhindert werden können. Diese Äusserungen des Rekurrenten waren zweifellos geeignet, die Verwaltungsabteilung, welcher die Halle gehörte, in der Öffentlichkeit in Misskredit zu bringen bzw. das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Verwaltung des Kantons Basel-Stadt generell zu beeinträchtigen. Musste doch ein Leser bzw. eine Leserin aus diesen Äusserungen schliessen, dass das Personal, welches im Zeitpunkt des Brandes in der Halle tätig war, bei einer Notfallsituation unter Umständen nicht in der Lage ist, korrekt zu reagieren. Zudem haben die Abklärungen der Staatsanwaltschaft ergeben, dass keinerlei Hinweise dafür vorliegen, dass sich das im Zeitpunkt des Brandes in der Halle arbeitstätige Personal sich beim Brand falsch verhalten hat. Des Weiteren war auch der im Leserbrief namentlich erwähnte Vorsteher der Halle im Zeitpunkt des Brandes der Halle gar nicht anwesend, sondern weilte in den Ferien. Somit entsprach der Leserbrief inhaltlich auch nicht den tatsächlichen Gegebenheiten und verletzte zudem die Persönlichkeitsrechte von C. in unzulässiger Weise. Der Rekurrent macht diesbezüglich geltend, dass er seinen Leserbrief gestützt auf das Interview des Augenzeugen B. in der BaZ vom 20. August 2004 verfasst habe. Dem ist jedoch entgegen zu halten, dass es dem Rekurrenten zumutbar gewesen wäre, die Sachlage abzuklären, bevor er seinen Leserbrief zur Veröffentlichung freigegeben hat.

Die Abteilung X. führte unter Verweis auf den auf der Titelseite des Baslerstabs vom 30. August 2004 abgedruckten Artikel aus, dass die öffentlichen Fehlanschuldigungen zu grossem Aufsehen geführt hätten. Dazu ist jedoch zu bemerken, dass sich aus dem entsprechenden Artikel klar ergibt, dass nicht der auf dem Internet veröffentlichte Leserbrief des Rekurrenten unmittelbarer Auslöser des entsprechenden Zeitungsartikels war, sondern die an mehreren Orten des Verwaltungsgebäudes der Abteilung X. angebrachte Richtigstellung der Direktion.

Was die Form des vom Rekurrenten verfassten Leserbriefs anbelangt, so diffamiert dieser den Vorsteher der abgebrannten Halle, C., in unzulässiger Weise. Lässt sich diesem doch entnehmen, dass C. in Bezug auf die Alarmierung der Feuerwehr nicht weiss, was sonst jedes Kind weiss. Der Rekurrent führte dazu aus, dass er sich im Zeitpunkt des Brandes in seiner in unmittelbarer Nähe der brennenden Halle gelegenen Wohnung aufgehalten habe. In kürzester Zeit sei die ganze Umgebung von der starken Rauchentwicklung betroffen gewesen. Es seien laufend Luftmessungen durchgeführt worden. Die Situation sei beängstigend gewesen. Nachdem er den Artikel in der BaZ vom 20. August 2004 gelesen habe, habe er als persönlich betroffener Anwohner und in einem emotional geladenen Zustand den

Leserbrief verfasst. Dem ist entgegenzuhalten, dass zwischen dem Hallenbrand und dem Zeitpunkt, indem der Rekurrent den Leserbrief geschrieben hatte, bereits zwei Tage verstrichen waren. Auch wenn der Rekurrent den Brand als bedrohlich empfunden hatte, so vermag dies den unsachlichen Ton in seinem zwei Tage später verfassten Leserbrief in keiner Weise zu rechtfertigen. Vielmehr ist davon auszugehen, dass er in der Zwischenzeit genügend Zeit gehabt hatte, um den Vorfall zu verarbeiten.

Zusammenfassend kann daher festgehalten werden, dass der Rekurrent mit seinem Leserbrief sowohl betreffend dessen Inhalt wie auch dessen Form die ihm gegenüber dem Kanton Basel-Stadt als Arbeitgeber bestehende Treuepflicht verletzt hat. Die Abteilung X. musste unter den gegebenen Umständen handeln und war deshalb grundsätzlich berechtigt, einen schriftlichen Verweis zu erteilen. Zu prüfen bleibt allerdings, ob der Verweis verhältnismässig ist.

2e.

Der schriftliche Verweis vom 21. September 2004 hat unter anderem zum Inhalt, dass künftig nachfolgende Auflagen eingehalten werden müssen, ansonsten die Kündigung ausgesprochen werde:

- allfällige unterschiedliche Auffassungen mit Mitarbeitenden oder Vorgesetzten sind intern auszutragen,
- Anschuldigungen von Vorgesetzten oder Bemerkungen über Mitarbeitende in der Öffentlichkeit sind zu unterlassen,
- die Treuepflicht gemäss § 12 Abs. 2 PG ist einzuhalten. Der Persönlichkeitsschutz der Vorgesetzten und Mitarbeitenden ist zu gewährleisten,
- das Betriebsgeheimnis ist zu wahren, d.h. internes Wissen, Betriebsdaten etc. dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden.

Der Rekurrent vertritt die Meinung, dass die im schriftlichen Verweis aufgeführten Auflagen so allgemein formuliert sind, dass der Adressat keine Schlüsse in Bezug auf sein konkretes Verhalten ziehen kann und zudem Sachverhalte betreffen, die zum angelasteten Verhalten in keinerlei Bezug stehen. Zutreffend ist, dass die Formulierungen der im Verweis enthaltenen Auflagen sehr weit gefasst sind. So wird unter anderem festgehalten, dass allfällige Differenzen mit Vorgesetzten oder Mitarbeitenden intern auszutragen sind. Gemäss dieser Formulierung wäre es A. untersagt, bzw. hätte es die Kündigung zur Folge, wenn er sich in diesen Fällen z.B. an den Ombudsman oder die Sozialberatung wenden würde. Auch wird das Recht des Rekurrenten auf Meinungsäusserungsfreiheit unzulässig eingeschränkt, wenn er in der Öffentlichkeit jegliche Bemerkungen über Mitarbeitende zu unterlassen hat. Würde dies doch streng genommen bedeuten, dass er sich auch nicht im positiven Sinne äussern dürfte. Zutreffend ist des Weiteren, dass die Auflagen teilweise mit dem beanstandeten Handeln des Rekurrenten in keinem direkten Zusammenhang stehen. Dies betrifft vorab die Auflage betreffend Wahrung des Betriebsgeheimnisses aber auch die Auflage betreffend unterschiedliche Auffassungen mit Mitarbeitenden oder Vorgesetzten. Die Kündigungsandrohung für diese Auflagen ist von vornherein unzulässig, da dies im Kündigungsfall zu einer unrechtmässigen Umgehung der gesetzlich vorgesehenen Bewährungsfrist führen würde. Diejenigen Auflagen, die mit dem beanstandeten Verhalten des Rekurrenten in einem direkten Zusammenhang stehen, sind zu wenig konkretisiert und die Kündigungsandrohung für den Fall der Widerhandlung somit unangemessen. Da sich diese Pflichten zudem bereits aus § 12 Abs. 2 PG ergeben, ist deren Auflistung in dieser allgemeinen Form im schriftlichen Verweis nicht notwendig. Zusammenfassend kann aufgrund dieser Ausführun-

gen festgehalten werden, dass die im Verweis aufgeführten Auflagen sowie die Kündigungsandrohung für den Fall der Widerhandlung unangemessen und deshalb aufzuheben sind.

2f.

Im Schreiben der Abteilung X. vom 27. August 2004 betreffend rechtliches Gehör wird dem Rekurrenten unter anderem unterstellt, dass sein Verhalten gegenüber C. Mobbing sei. Mobbing wird definiert als systematisches, anhaltendes oder wiederholtes feindliches Verhalten mit dem Zweck, eine Person am Arbeitsplatz zu isolieren, auszugrenzen oder sogar vom Arbeitsplatz zu entfernen. Dazu ist zu sagen, dass sich weder in den Verfahrensakten noch aus der Parteibefragung irgendwelche Indizien ergeben haben, welche den Schluss zulassen, dass der Rekurrent C. gemobbt hat. Auch fanden sich keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass der Rekurrent dem Vorsteher der abgebrannten Halle, C., vorsätzlich Schaden hatte zufügen wollen. In diesem Zusammenhang sei auch erwähnt, dass er umgehend, nachdem er Kenntnis davon erhalten hatte, dass sich C. im Zeitpunkt des Hallenbrandes in den Ferien befunden hatte, die Löschung seines Leserbriefs veranlasst hat.

Abschliessend sei erwähnt, dass der Rechtsvertreter des Rekurrenten anlässlich der Verhandlung in Bezug auf den Leserbrief zutreffend ausführte, dass der Rekurrent - noch in guter Erinnerung des für ihn beängstigenden Brandes - mit seinem Leserbrief etwas überreagiert habe. Ebenso zutreffend ist jedoch auch, dass die Abteilung X. im Anschluss daran ebenfalls überreagiert hat. So sind sowohl die Richtigstellung wie auch das Schreiben betreffend rechtliches Gehör in einem unnötig harten Ton abgefasst.

IV. Entscheid und Rechtskraft

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für einen schriftlichen Verweis gemäss § 24 Personalgesetz grundsätzlich erfüllt sind. Unverhältnismässig sind hingegen die im Verweis enthaltenen Auflagen sowie die damit verbundene Kündigungsandrohung. Somit wird dem Eventualantrag des Rekurrenten entsprochen und der Rekurs gegen den von der Abteilung X. am 21. September 2004 verfügten schriftlichen Verweis teilweise gutgeheissen. Der Entscheid ist rechtskräftig.

V. Schlussfolgerungen des ZPD

- 1) Gesetzliche Anforderungen an die in einem Verweis enthaltenen Auflagen: Die Auflagen in einem schriftlichen Verweis gemäss § 24 Abs. 2 PG müssen verhältnismässig sein. Das heisst, die Auflagen müssen geeignet und notwendig sein, damit die von einem Verweis betroffene Person künftig arbeitsvertragliche oder gesetzliche Pflichtverletzungen unterlässt.
Des Weiteren müssen die Auflagen, welche einer/einem Mitarbeitenden in einem schriftlichen Verweis auferlegt werden, in einem direkten Zusammenhang mit dem beanstandeten Handeln sein.
- 2) Einschränkung der Meinungsäusserungsfreiheit: Die Meinungsäusserungsfreiheit wird in Art. 16 BV gewährleistet. Sie umfasst das Recht, die Meinung frei zu bilden, zu äussern und zu verbreiten. Einschränkungen der Meinungsäusserungsfreiheit sind unter gewissen Voraussetzung zulässig, insbesondere für Personen in einem Son-

derstatusverhältnis. Ein Sonderstatusverhältnis liegt vor, wenn eine Person in einer besonders engen Beziehung zum Staat oder zu einer öffentlich-rechtlichen Anstalt steht und sich daraus für sie besondere Pflichten ergeben. Mitarbeitende des Kantons Basel-Stadt repräsentieren in ihrer amtlichen Tätigkeit stets den Staat und stehen somit in einem Sonderstatusverhältnis zu diesem.

- 3) Umfang der Einschränkung der Meinungsäusserungsfreiheit öffentlich-rechtlich angestellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Die Treuepflicht von Mitarbeitenden wird in § 12 Abs. 1 PG geregelt, wonach die Mitarbeitenden die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und dabei die Interessen des Arbeitgebers zu wahren haben. Gemäss Ratschlag und Entwurf zum Personalgesetz beschlägt die Treuepflicht auch das ausserdienstliche Verhalten. Ausdruck der Treuepflicht ist die Pflicht zur Verschwiegenheit gemäss § 19 Abs. 1 PG. Die Meinungsäusserungsfreiheit ist somit im Rahmen der gesetzlichen Treue- und Geheimhaltungspflicht zulässig. Die grundsätzlich zulässige Beschränkung der Meinungsäusserungsfreiheit öffentlich-rechtlich Angestellter hat jedoch nicht zur Folge, dass diese sich öffentlich überhaupt nicht mehr äussern dürfen. Im ausserdienstlichen Bereich darf der/die Mitarbeitende in politische Diskussionen eingreifen, generelle Standpunkte vertreten, die mit der vorherrschenden Auffassung nicht übereinstimmen, und selbst die Rechtmässigkeit von behördlichen Entscheidungen in Zweifel ziehen. Es bestehen jedoch inhaltliche Schranken, insofern die Äusserung nicht das Vertrauen in die eigene Amtsführung oder das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Verwaltung beeinträchtigen darf. Ausserdem muss die Meinung mit dem nötigen Takt vorgebracht werden. Zu berücksichtigen sind jeweils sämtliche relevanten Umstände des konkreten Falles.
- 4) Schutz der Persönlichkeit/Mobbing: § 14 PG (Schutz der Persönlichkeit und Gesundheitsschutz) verpflichtet den Arbeitgeber, Massnahmen zu ergreifen, um die Würde und die Persönlichkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen. Eine solche Massnahme kann z.B. im Erlass eines schriftlichen Verweises erfolgen, indem darin das persönlichkeitsverletzende Verhalten einer bzw. eines Mitarbeitenden gegenüber einer bzw. eines anderen Mitarbeitenden gerügt wird. Mobbing ist persönlichkeitsverletzend und wird definiert als systematisches, anhaltendes oder wiederholtes feindliches Verhalten mit dem Zweck, eine Person am Arbeitsplatz zu isolieren, auszugrenzen oder sogar vom Arbeitsplatz zu entfernen. Wird ein Mitarbeitender öffentlich angeschuldigt, sich in einer bestimmten Situation fehlverhalten zu haben, dann ist dies zwar als persönlichkeitsverletzend zu betrachten, jedoch nicht als Mobbing, sofern es sich um einen einmaligen Vorfall handelt.

VI. Relevante Rechtsnormen

- § 12 PG: Treuepflicht von Mitarbeitenden
- § 14 PG: Persönlichkeitsschutz der Mitarbeitenden
- § 19 Abs. 1 PG: Pflicht zur Verschwiegenheit
- § 24 Abs. 2 PG: Schriftlicher Verweis
- Art. 16 BV: Meinungsäusserungsfreiheit