



# Entscheid der Personalrekurskommission des Kantons Basel-Stadt

vom 18. März 2024

Kommission: lic. iur. Gabrielle Kremo (Präsidium),  
lic. iur. Gabriela Zumsteg Klein, lic. iur. Christian Heim  
Schreiberin: MLaw Rebecca Mühlebach

## **Aktenzeichen Nr. 2023.17:**

### **Rekurs von X betreffend die vom Departement D verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit**

---

#### **I. Sachverhalt**

1. Seit dem 1. März 2023 arbeitete die Rekurrentin, X, als Expertin [...]bauten in der Abteilung [...] mit einem Beschäftigungsgrad von 80%.
2. Am 27. April 2023 wurde der Rekurrentin mitgeteilt, dass die Anstellungsbehörde beabsichtige, die Probezeit zu verlängern, da sie mit der Leistung der Rekurrentin nicht zufrieden sei. Nachdem die Rekurrentin zunächst erklärt hatte, mit dieser Leistungsbeurteilung durch die Anstellungsbehörde wie auch mit einer Verlängerung der Probezeit nicht einverstanden zu sein, unterzeichnete sie schliesslich am 31. Mai 2023 doch eine diesbezügliche Vereinbarung. Demnach wurde die ursprünglich auf 3 Monate angesetzte Probezeit um sechs Monate bis zum 30. November 2023 verlängert. Aufgrund eines Unfalles war die Rekurrentin vom 2. August 2023 bis zum 1. Oktober 2023 zu 100% arbeitsunfähig, vom 2. Oktober 2023 bis zum 30. Oktober 2023 zu 50% arbeitsfähig im Home-Office und vom 31. Oktober 2023 bis zum 3. November 2023 wieder ohne räumliche Beschränkung zu 50% arbeitsfähig.
3. Mit Verfügung vom 28. November 2023 löste die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis gestützt auf § 38 Personalgesetz während der Probezeit auf. Zur Begründung wurde angeführt, dass die Qualität und Aussagekraft der erstellten Dokumente nur teilweise den Ansprüchen an eine professionelle Planerin genügen würden. Weiter seien Anweisungen durch die Teamleitung ignoriert bzw. nicht auftragsbezogen erfüllt und Terminvorgaben wiederholt missachtet worden. Die Planung und Organisation entspreche auch unter Berücksichtigung der schwierigen Ausgangslage nicht den Anforderungen bzw. Standards, und Kritik sei zwar aufgenommen aber nicht umgesetzt worden.
4. Gegen diese Verfügung meldete die Rekurrentin, vertreten durch lic. iur. A, Rechtsanwältin, mit Schreiben vom 7. Dezember 2023 bei der Personalrekurskommission Rekurs an. In ihrer Rekursbegründung vom 22. Dezember 2023 beantragt

sie unter o/e-Kostenfolge die Aufhebung der Kündigungsverfügung, eventualiter sei ihr eine Entschädigung von drei Monatslöhnen zuzusprechen. Verfahrensrechtlich sei die anwaltliche Vertretung durch lic. iur. A, Rechtsanwältin, zu bewilligen.

5. In ihrer Rekursantwort vom 5. Februar 2024 beantragt die Anstellungsbehörde die Abweisung des Rekurses unter o/e-Kostenfolge.

6. In der Verhandlung der Personalrekurskommission vom 18. März 2024 sind die Rekurrentin, ihre Rechtsvertreterin lic. iur. A, Rechtsanwältin, und Dr. B als Vertreterin der Anstellungsbehörde zu Wort gekommen. Zudem sind C, E und F als Auskunftspersonen angehört worden.

Bezüglich der Aussagen der Auskunftspersonen sowie für die Einzelheiten der Parteistandpunkte wird, soweit sie für den vorliegenden Entscheid wesentlich sind, auf die nachfolgenden Erwägungen verwiesen.

## **II. Rechtliche Erwägungen**

1. Nach § 40 Personalgesetz vom 17. November 1999 (PG) können Kündigungen mittels Rekurs bei der Personalrekurskommission angefochten werden. Im vorliegenden Fall ist die Rekurrentin von der Kündigung während der Probezeit berührt und daher zum Rekurs bei der Personalrekurskommission legitimiert.

Die Rekursanmeldung vom 7. Dezember 2023 und die Rekursbegründung vom 22. Dezember 2023 wurden unter Einhaltung der in § 40 PG festgelegten Fristen eingereicht. Auf den Rekurs ist somit einzutreten.

2a. Gemäss § 38 PG kann die Anstellungsbehörde ein Arbeitsverhältnis während der Probezeit beenden. Vorgängig ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren (vgl. § 10 der Verordnung zum Personalgesetz vom 27. Juni 2000).

b. Für Kündigungen während der Probezeit enthält das Personalgesetz spezielle Bestimmungen, die von den übrigen Kündigungsbestimmungen des Personalgesetzes abweichen. Der baselstädtische Gesetzgeber wollte den Mitarbeitenden für die Dauer der Probezeit nicht den gleichen Kündigungsschutz einräumen wie bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit. Dies folgt e contrario aus § 30 Abs. 2 PG, wonach die Anstellungsbehörde nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nur aus einem in § 30 Abs. 2 lit. a bis lit. e PG genannten Grund kündigen kann. Zudem wird in § 38 Abs. 1 PG speziell geregelt, dass bei Kündigungen während der Probezeit das Arbeitsverhältnis auf den Kündigungstermin hin endet und dass einem Rekurs keine aufschiebende Wirkung zukommt. Zudem besteht bei Gutheissung des Rekurses kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters. Ist eine Kündigung missbräuchlich, so kann gemäss § 38 Abs. 2 PG lediglich eine Entschädigung von maximal drei Monatslöhnen zugesprochen werden.

Die Probezeit dient dazu, die Fähigkeiten und Eignung einer Mitarbeiterin resp. eines Mitarbeiters zu prüfen. Die Vertragsparteien sollen deshalb das Arbeitsverhältnis während der Probezeit leichter auflösen können, als dies nach deren Ablauf

möglich wäre. Nach der Praxis des Bundesgerichts sind an die Gründe, aus denen das während der Probezeit noch lockere Arbeitsverhältnis aufgelöst werden kann, keine allzu strengen Anforderungen zu stellen. Im Fall einer während der Probezeit erfolgten Kündigung eines Bundesangestellten hat das Bundesgericht ausgeführt, dass die Kündigung eines Probeverhältnisses durch die Verwaltung bereits zulässig sei, wenn aufgrund der Wahrnehmungen der Vorgesetzten die Annahme hinreichend begründet erscheine, dass der Nachweis der Fähigkeit und Eignung nicht erbracht werde und voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden könne. Die Auflösung müsse vom Betroffenen nicht verschuldet sein und könne sich auch auf objektive Gründe stützen (BGE 120 Ib 134, E. 2a). In einem anderen Entscheid hat das Bundesgericht festgehalten, ein wichtiger Grund sei für die Kündigung während der Probezeit nicht erforderlich. Vielmehr müsse es genügen, dass die Kündigung sich im Rahmen des der Verwaltung zustehenden Ermessens halte und angesichts der Leistungen und des Verhaltens sowie der personellen und sonstigen betrieblichen Gegebenheiten als vertretbare Massnahme erscheine (BGE 108 Ib 209, E. 2, vgl. auch Entscheid des Verwaltungsgerichts Basel-Stadt 754/2002 vom 16. April 2003 i.S. I.G. E. 6).

3a. Die Rekurrentin macht zunächst geltend, ihr Anspruch auf rechtliches Gehör sei verletzt. Am 21. November 2023 habe ein Gespräch mit dem HR stattgefunden. Anlässlich dieses sehr kurzen Gesprächs sei ihr ein Dokument übergeben worden. Sie habe angegeben, sie sei damit nicht einverstanden und wolle schriftlich Stellung nehmen, nachdem sie mit einem Rechtsvertreter gesprochen habe. Sie hoffe, die Absprache könne bis zum 23. November 2023 stattfinden. Eine Fristansetzung durch die Anstellungsbehörde sei aber nicht erfolgt. In der Folge sei es der Rekurrentin nicht möglich gewesen, so rasch wie angenommen, einen Rechtsanwalt beizuziehen und am 29. November 2023 sei ihr bereits die Kündigung per Post zugestellt worden.

b. Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist das Recht jeder betroffenen Person, in einem von Verwaltungs- oder Justizbehörden geführten Verfahren angehört zu werden, Akteneinsicht und zu den für den Entscheid wesentlichen Punkten Stellung nehmen zu können (vgl. Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Auflage, Zürich 2020, N 1001 ff.).

c. Im vorliegenden Fall wurde der Rekurrentin die Möglichkeit gewährt, schriftlich zur geplanten Kündigung Stellung zu nehmen. Eine Frist wurde der Rekurrentin nicht gesetzt. Wie sie selbst ausführt, hat sie anlässlich des Gesprächs gesagt, sie gehe davon aus, die Rechtsberatung würde bis zum 23. November 2023 stattfinden. Als keine Stellungnahme bei der Anstellungsbehörde einging, wartete diese einige Tage zu und verfügte am 28. November 2023 die Kündigung. Anders als die Rekurrentin anzunehmen scheint, war es nicht die Aufgabe der Anstellungsbehörde, weiter zuzuwarten oder nachzufragen, ob bzw. wann die Stellungnahme der Rekurrentin erfolge, als diese nach dem 23. November 2023 nicht bei ihr eintraf. Vielmehr hätte die Rekurrentin aktiv über die Verzögerung informieren oder eine formelle Frist einfordern müssen. Eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör kann darin jedenfalls nicht erblickt werden.

4. Die Rekurrentin macht sodann geltend, sie habe die Einwilligung zur Probezeitverlängerung unter Zwang gegeben, daher sei diese nicht rechtsgültig erfolgt. Die

Rekurrentin beruft sich damit auf einen Willensmangel. Gemäss Art. 29 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (OR) ist ein Vertrag für die bedrohte Person unverbindlich, wenn sie von dem anderen oder von einem Dritten widerrechtlich durch Erregung begründeter Furcht zur Eingehung des Vertrages bestimmt worden ist. Einen solchen Zwang erblickt die Rekurrentin im Umstand, dass ihr mitgeteilt wurde, dass das Arbeitsverhältnis aufgelöst werde, sofern sie einer Probezeitverlängerung nicht zustimme. Allerdings stellt dies keinen Einwilligungsmangel dar. Mit der Probezeitverlängerung soll einer Person, deren Eignung für die Stelle noch nicht erwiesen ist, Gelegenheit geboten werden, ihr Potenzial zu entfalten und damit die Stelle definitiv zu erhalten. Die Probezeitverlängerung ist somit eine mildere Alternative zur sofortigen Kündigung. Da eine Probezeitverlängerung vor Ablauf der Probezeit vertraglich zu vereinbaren ist, besteht in der Regel eine zeitliche Dringlichkeit bei deren Abschluss. Es liegt in der Natur der Sache, dass sich eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer durch diese Umstände und die drohende Kündigung unter Druck gesetzt fühlt. Da es sich beim Angebot der Probezeitverlängerung aber um eine vom Gesetzgeber geschaffene, mildere Alternative zum sofortigen Aussprechen der Kündigung handelt, besteht keine Widerrechtlichkeit und ist dieser Druck durch den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin hinzunehmen. Damit liegt kein Willensmangel vor. Des Weiteren bestand vorliegend auch ein sachlicher Grund für die Verlängerung der Probezeit, da die Anstellungsbehörde mit den bis dahin erbrachten Leistungen der Rekurrentin nicht zufrieden war. Für die Einzelheiten kann auf die folgenden Erwägungen unter Ziff. 5 verwiesen werden. Demzufolge waren die rechtlichen Voraussetzungen für eine Verlängerung der Probezeit erfüllt (vgl. dazu Entscheid des Verwaltungsgerichts Basel-Stadt VD.2011.204 vom 13. März 2013) und ist diese rechtsgültig zustande gekommen.

5a. Somit ist die Kündigung des Arbeitsvertrags durch die Anstellungsbehörde innert der verlängerten Probezeit erfolgt, weshalb für die Zulässigkeit der angefochtenen Verfügung die unter Ziff. 2 angeführten Erfordernisse massgebend sind. Diesbezüglich macht die Rekurrentin geltend, die ausgesprochene Kündigung erweise sich als missbräuchlich. Sie begründet dies damit, dass sie eine schwierige Ausgangslage gehabt habe. Die ihr zugewiesenen Projekte seien seit langem pendent gewesen und lange nicht bzw. nicht richtig bearbeitet worden. Beim ersten Mitarbeitergespräch vom 10. März 2023 habe sie ein gutes Feedback erhalten. Dies habe sich ab dem 13. April 2023 geändert. An diesem Tag habe ihr direkter Vorgesetzter, Herr D, sie im Beisein von anderen Mitarbeitern derart angeschrien, dass sie in Tränen ausgebrochen sei. Dies habe sie dessen Vorgesetzten Herrn C berichtet. Am Zwischengespräch vom 27. April 2023 sei für sie völlig unerwartet festgehalten worden, dass man mit ihren Leistungen und ihrem Verhalten teilweise unzufrieden sei. Dabei sei ausdrücklich auf den Konflikt vom 13. April 2023 verwiesen worden. Kritik sei aber nicht anhand von Beispielen erläutert worden. Im Rahmen eines Teambuildingprozesses im September 2023 habe Herr C erwähnt, dass Herr E der Rekurrentin bereits nach dem Vorfall vom 13. April 2023 habe kündigen wollen. Stattdessen habe man sich auf eine Verlängerung der Probezeit geeinigt. Zudem sei in den Zielvereinbarungen zur Verlängerung der Probezeit festgehalten worden, dass Zwischengespräche geführt und dokumentiert würden. Dies sei in der Folge unterlassen worden. So hätte sie keine Chance gehabt, allenfalls bemängelte Punkte zu verbessern.

b. Missbräuchlich im Sinne der Rechtsprechung erweist sich eine Kündigung, innerhalb der Probezeit, wenn sie ohne schutzwürdigen sachlichen Grund ausgesprochen wurde (vgl. Entscheid des Verwaltungsgerichts Basel-Stadt VD.2016.54 vom 16. Dezember 2016 E.3.1). Dabei ist vor dem Hintergrund von Sinn und Zweck der Probezeit, nämlich das gegenseitige Kennenlernen im Hinblick auf eine langfristige Bindung zu ermöglichen, Zurückhaltung bei der Annahme von Missbrauchstatbeständen anzunehmen (BGE 134 III 108 E. 7.1 f.). In diesem Sinne ist somit zu prüfen, ob ein sachlicher Grund für eine Kündigung vorliegt oder sich diese als missbräuchlich erweist.

c. Im vorliegenden Fall hat die Anstellungsbehörde die Kündigung damit begründet, dass die Qualität und Aussagekraft der erstellten Dokumente im Zusammenhang mit den drei Schlüsselprojekten nur teilweise die Ansprüche an eine professionelle Planerin und Projektleiterin erfüllten. Insbesondere die Datenbeschriftung und deren Ablage seien ungenügend, die im Zusammenhang mit den Schlüsselprojekten erarbeiteten Produkte seien quantitativ nicht ausreichend. Ferner seien Anweisungen der Teamleitung ignoriert bzw. nicht auftragsbezogen erfüllt und Terminvorgaben wiederholt missachtet worden. Da auch während der Probezeitverlängerung keine Verbesserung ersichtlich geworden sei, erfolge die Kündigung.

d. Die Rekurrentin erachtet diese schlechte Beurteilung als ungerechtfertigt und führt sie weitgehend auf einen Konflikt mit ihrem direkten Vorgesetzten, E, zurück. Aus Sicht der Rekurrentin hat sie ihr Vorgesetzter anlässlich einer Teamsitzung vom 13. April 2023 derart angeschrien, dass sie in Tränen ausgebrochen sei. Er sagte unter anderem, er sei der Chef, er könne bestimmen (vgl. Sitzungsprotokoll der Personalrekurskommission vom 18. März 2024 S. 2). Sie sei anschliessend zum nächsthöheren Vorgesetzten, Herrn C, und habe mit ihm ein Gespräch darüber geführt. Dieser hat sich daraufhin beim Team erkundigt, wobei die übrigen Teammitglieder den Vorfall insofern anders schilderten, als dass die Rekurrentin auf Nachfrage ausweichende Antworten gegeben habe, worauf E lauter und bestimmter nachfragte, jedoch nicht geschrien habe (vgl. Sitzungsprotokoll der Personalrekurskommission vom 18. März 2024 S. 2). Unabhängig davon, welche Version nun der Wahrheit entspricht, ist dieser Vorfall nicht derart dramatisch, um Auslöser für eine schlechte Leistungsbeurteilung zu sein, bzw. es ist nicht ersichtlich, dass er dazu geführt hat, dass E der Rekurrentin ab diesem Zeitpunkt nicht mehr wohlgesonnen war. Dass die Leistungen der Rekurrentin einzig wegen dieses Vorfalles und des anschliessend von ihr veranlassten Einbezugs des Ressortleiters negativ beurteilt worden sein sollen, ist nicht nachvollziehbar. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass der Vorgesetzte der Rekurrentin aus sachlichen Gründen nicht mit der Leistung der Rekurrentin zufrieden war. Zwar war die Beurteilung der Leistungen der Rekurrentin beim ersten Probezeitgespräch vom 10. März 2023 gut. Dieses fand jedoch nur 10 Tage nach Dienstantritt statt und lässt aufgrund der kurzen Zeitspanne keine Rückschlüsse auf die Arbeitsleistung der Rekurrentin zu. Im Standortgespräch vom 27. April 2023 (Rekursbeilage 4) wurde hingegen festgehalten, dass die bisher von der Rekurrentin erbrachten Leistungen von ihrem Vorgesetzten als nicht ausreichend beurteilt würden. So würden die ihr übertragenen drei Schlüsselprojekte nicht zielorientiert vorangetrieben und werde das vorhandene Wissen im Team nicht genügend abgeholt. Ferner wurde unter dem Kriterium „Zielorientierung, Effizienz, Quantität“ beanstandet, dass kommunizierte Ziele nicht geeignet umgesetzt würden (Projektplanung Faktor Zeit). Aber auch die Beurteilung ihrer Leistun-

gen durch den externen Berater F betreffend Stand von Planung und Umsetzung der Projekte fiel negativ aus (Rekursbeilage 4). Dieser befand zudem die von der Rekurrentin erstellten Protokolle als mangelhaft, da weder klare Aufträge noch verbindliche Termine oder Zuständigkeiten definiert worden seien. Auch wenn die Rekurrentin die Berechtigung dieser Beanstandungen bestritten hat (vgl. Rekursbeilage 5), ist festzuhalten, dass ihre Leistung zum Zeitpunkt jenes Standortgesprächs als ungenügend qualifiziert wurde, und zwar unabhängig von ihrem Konflikt mit E, an welchem der externe Berater F ja nicht beteiligt war. Da jedoch aus Sicht der Anstellungsbehörde noch nicht ausreichende Erkenntnisse betreffend die fachlichen Fähigkeiten der Rekurrentin vorlagen, wurde seitens ihrer Vorgesetzten eine Verlängerung der Probezeit angestrebt, welche schliesslich Ende Mai 2023 vereinbart wurde. Zudem wurde die Rekurrentin ab Ende April von F unterstützend begleitet, um ihre Leistung zu steigern (vgl. Rekursbeilage 4). All dies zeigt, dass der Rekurrentin auch nach dem Vorfall vom 13. April 2023 noch eine Chance gegeben wurde, die an sie als Projektleiterin gestellten Anforderungen zu erfüllen.

e. Gemäss dem Standortgespräch vom 16. November 2023 wurde jedoch aus Sicht der Anstellungsbehörde keine entscheidende Verbesserung der Arbeitsleistungen der Rekurrentin erzielt, weshalb keine definitive Anstellung befürwortet wurde. Dazu wurden anlässlich der Verhandlung der Personalrekurskommission mehrere Auskunftspersonen befragt. Dabei wurde die ungenügende Arbeitsleistung der Rekurrentin sowohl von C und E als auch von F glaubhaft bestätigt (vgl. Sitzungsprotokoll der Personalrekurskommission vom 18. März 2024 S. 4, 5 und 8). Dass C der Rekurrentin noch im August 2023 auf deren Nachfrage mitgeteilt hatte, aus seiner Sicht stehe einer Festanstellung nichts entgegen, steht dazu nicht im Widerspruch. Anlässlich der Verhandlung der Personalrekurskommission führte er aus, er habe diese Aussage nach einer Präsentation der Rekurrentin getätigt. Diese sei wirklich gut und überzeugend gewesen. Insgesamt sei die Leistung der Rekurrentin „am Wackeln“ gewesen, aber dort sei sie super gewesen. Entsprechend sei er dann auch mit der Abteilungsleitung zusammengesessen und habe gesagt, dass es jetzt gut sei. Er sei aufgrund der Präsentation sehr optimistisch gewesen (vgl. Sitzungsprotokoll der Personalrekurskommission vom 18. März 2024 S. 4). Diese Einschätzung hat er aber revidiert. Anfang November 2023 war er zur Ansicht gelangt, dass die Rekurrentin die Anforderungen an die Stelle nicht erfüllen werde (vgl. Sitzungsprotokoll der Personalrekurskommission vom 18. März 2024 S. 4).

Auch F führte aus, er halte die Leistung der Rekurrentin für ungenügend. Auf einen entsprechenden Vorhalt erklärte er anlässlich der mündlichen Verhandlung, mit E-Mail vom 18. Juni 2023 habe er sich optimistisch geäussert, weil er das erste Mal zufriedenstellende Zeitpläne erhalten habe. Davor und danach sei das anders gewesen. Die Unterlagen seien immer nur nach mehrmaligem Nachfragen gekommen und oft nicht in einer Form, die er von einer Projektleiterin erwarten würde (vgl. Sitzungsprotokoll der Personalrekurskommission vom 18. März 2024 S. 5). Es gibt keinen Grund, an der Aussage dieses externen Beraters zu zweifeln, zumal sie durch seine an die Rekurrentin gerichtete E-Mail vom 6. Oktober 2023 (vgl. Rekursbeilage 12) gestützt wird. Darin kommt deutlich die Unzufriedenheit von F mit der Arbeitsweise der Rekurrentin zum Ausdruck, was sie gemäss ihrer Mailantwort vom 18. Oktober 2023 auch durchaus so verstanden hat. F hat in jener E-Mail festgehalten, aufgrund der Pendenzenliste und seiner E-Mails seien die Aufgaben klar. Bezüglich Form gehe er von professionellen Unterlagen aus, wie man es von einer

Fachstelle und Projektleitung erwarten dürfe. Die Idee sei nicht, dass er die Infos erfragen, strukturieren und dokumentieren müsse. Zudem seien die gewünschten Informationen seit Mai 2023 bei der Rekurrentin pendent. Auch wenn sich diese in der Folge auf ihre zweimonatige Arbeitsunfähigkeit ab 2. August 2023 berufen hat, steht fest, dass E entgegen seinen Erwartungen im Frühling/Sommer 2023 während über 2 Monaten trotz Arbeitsfähigkeit der Rekurrentin die gewünschten Informationen nicht von ihr erhalten hat. All dies bestätigt die Beurteilung durch die Anstellungsbehörde im Standortgespräch vom 16. November 2023, wonach die Rekurrentin ineffizient arbeite und die Qualität und Aussagekraft der erstellten Dokumente nur teilweise die an eine professionelle Planerin / Projektleiterin gestellten Ansprüche erfüllten und die Datenbeschriftung und deren Ablage ungenügend seien (vgl. Rekursbeilage 17).

f. Insgesamt kann daher festgehalten werden, dass die Leistungen der Rekurrentin aufgrund der Aussagen der Vorgesetzten als auch des externen Beraters als ungenügend zu qualifizieren sind. Damit liegt ein sachlicher Grund vor, um die Kündigung während der Probezeit zu rechtfertigen.

6a. Ferner macht die Rekurrentin geltend, sie sei gemobbt worden. Beispielsweise sei sie gemäss der durch Herrn E erstellten Sitzordnung im Team als einzige weit von den anderen Mitgliedern des Kernteams zu sitzen gekommen, die Jour-Fixe-Sitzungen seien jeweils auf Donnerstag, 7.00 Uhr morgens angesetzt gewesen, obwohl bekannt war, dass sie ihr Kind um diese Zeit noch nicht in die Kita habe bringen können, und bei einer Weiterbildung seien die anderen in der Gruppe angeleitet, aber sie sei vorgängig nicht angefragt worden. Zudem sei die Rekurrentin nach dem Vorfall vom 13. April 2023 als einzige nicht gefragt worden, ob sie mit in die Kaffee-Pause komme. Die Rekurrentin hat zahlreiche weitere Beispiele angeführt, welche belegen sollen, dass zwischen ihr und ihrem direkten Vorgesetzten bzw. zwischen ihr und dem restlichen Team ein getrübtetes Verhältnis bestand. Als Mobbing können diese Vorfälle allerdings nicht qualifiziert werden, wengleich nachvollziehbar ist, dass sich die Rekurrentin zurückgesetzt gefühlt hat. Mobbing liegt nach der bundesgerichtlichen Definition vor bei einem systematischen, feindlichen, über einen längeren Zeitraum anhaltenden Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (vgl. anstatt vieler Urteil des Bundesgericht 8C\_446/2010 vom 25. Januar 2011 E. 4.1; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Auflage, Zürich 2012, Art. 328 N 17). Die von der Rekurrentin vorgebrachten Vorfälle und Beispiele genügen diesen strengen Voraussetzungen nicht.

Hier gilt es zudem zu berücksichtigen, dass der Rekurrentin aus sachlichen Gründen gekündigt worden ist und dass diese der Überprüfung durch die Personalrekurskommission standgehalten haben. Bei konkurrierenden Motiven für eine Kündigung ist diese nur dann missbräuchlich, wenn der verpönte Grund unmittelbar Anlass zur Kündigung war oder der verpönte Grund mindestens derart wesentlich war, dass ohne sein Vorliegen die Kündigung nicht ausgesprochen worden wäre (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O, Art. 336 N 20). Dies ist vorliegend nicht der Fall. Die Anstellungsbehörde hat die Kündigung ausgesprochen, weil sie mit der Leistung der Rekurrentin nicht zufrieden war. Dass die mangelnde Leistung der Rekurrentin bloss vorgeschoben wäre, ist weder von der Rekurrentin belegt noch ersichtlich. Im Gegenteil hat der Vorfall vom 13. April 2023 dazu geführt, dass seitens der Anstellungsbehörde eine professionelle Klärung der Teamsituation eingeleitet wur-

de. Damit hat die Anstellungsbehörde ihre Fürsorgepflicht gegenüber der Rekurrentin und ihren übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrgenommen und versucht, eine professionelle Zusammenarbeit im Team sicherzustellen.

b. Dass mit der Rekurrentin entgegen der Vereinbarung in der Probezeitverlängerung keine Standortgespräche geführt worden sind, zeigt einen Mangel in der Organisation der Anstellungsbehörde. Es mag sein, dass die Gespräche durch die unfallbedingte Abwesenheit der Rekurrentin von August 2023 bis Anfang Oktober 2023 in Vergessenheit gerieten. Das Unterlassen dieser Gespräche wird zwar durch diese Umstände nicht entschuldigt, genügt aber ohnehin nicht dazu, die Missbräuchlichkeit der Kündigung zu begründen.

### **III. Folgerungen**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Anstellungsbehörde die Leistungen der Rekurrentin zu Recht als ungenügend erachtet hat, weshalb die Kündigung während der Probezeit sachlich begründet war. Eine Missbräuchlichkeit konnte die Rekurrentin demgegenüber nicht nachweisen. Damit sind die Voraussetzungen für eine Kündigung während der Probezeit gemäss § 38 PG erfüllt. Der Rekurs wird daher abgewiesen.

### **IV. Verfahrenskosten und Parteientschädigung**

1.

Das Rekursverfahren ist gestützt auf § 40 Abs. 4 PG kostenlos.

2.

Die Gebühren und Parteientschädigungen in verwaltungsinternen Rekursverfahren werden im Gesetz über die Verwaltungsgebühren sowie in der entsprechenden Ausführungsverordnung geregelt. Gemäss § 7 dieses Gesetzes kann dem teilweise oder ganz obsiegenden Beschwerdeführer, dem Anwaltskosten entstanden sind, eine angemessene Parteientschädigung zugesprochen werden. In verwaltungsinternen Rekursverfahren werden jedoch in der Regel nicht die effektiven Anwaltskosten als Parteientschädigungen zuerkannt, sondern diese werden im Rahmen der in §§ 11 bis 13 der Verordnung zum Gesetz über die Verwaltungsgebühren geregelten Ansätze festgelegt.

Da im vorliegenden Verfahren der Rekurs abgewiesen wird, ist keine Parteientschädigung zuzusprechen.

### **Demgemäss hat die Personalrekurskommission entschieden:**

://: 1. Der Rekurs wird abgewiesen.

2. Es werden weder Kosten erhoben noch zugesprochen.