



Entscheid der Personalrekurskommission des Kantons Basel-Stadt

vom 4. September 2023

Kommission: lic. iur. Anita Heer (Präsidium),
Dr. Patrick Fassbind, Marianne Schwegler
Schreiberin: MLaw Rebecca Mühlebach

Aktenzeichen Nr. 2023.02:

Rekurs von X betreffend die von der Kantonspolizei Basel-Stadt verfügte Änderung des Aufgabengebietes gemäss § 24 Personalgesetz

I. Sachverhalt

1. Der Rekurrent, X, arbeitet seit dem 1. Januar 2009 bei der Kantonspolizei Basel-Stadt, aktuell im Grad eines Wachtmeisters 1 in der Funktion eines Ressortleiters Stellvertreters in der Abteilung [...].
2. Aufgrund von Vorwürfen von B und C eröffnete die Kantonspolizei Basel-Stadt ein personalrechtliches Verfahren zur Klärung des Sachverhalts. Nach Ansicht der Anstellungsbehörde erhärteten sich einige der Vorhaltungen wie diverse Grenzüberschreitungen, sexuelle Belästigung, Frauenfeindlichkeit, unterschwelliger Rassismus, Machtmissbrauch und ein Alkoholproblem. Daher versetzte die Kantonspolizei Basel-Stadt den Rekurrenten mit Verfügung vom 30. März 2023 per 17. April 2023 von der Hauptabteilung [...] auf eine Wachtmeisterstelle in der [...]. Per 1. Juli 2023 erfolgte auch eine Anpassung der Entlohnung entsprechend dem Schwierigkeitsgrad der neuen Aufgaben in Lohnklasse [...] Lohnstufe [...].
3. Mit Schreiben vom 4. April 2023 meldete der Rekurrent Rekurs gegen diese Verfügung an. Er beantragte, die angefochtene Verfügung sei aufzuheben und es sei die Vorinstanz anzuweisen, von jeglichen personalrechtlichen Massnahmen gegen den Rekurrenten abzusehen. Zudem stellte er ein Gesuch um aufschiebende Wirkung.
4. Mit Schreiben vom 25. April 2023 erfolgte die Rekursbegründung.
5. Mit Stellungnahme vom 12. Mai 2023 beantragte die Anstellungsbehörde unter o/e-Kostenfolge die Abweisung des Gesuchs betreffend Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung.
6. In ihrer Vernehmlassung vom 30. Mai 2023 beantragte die Kantonspolizei Basel-Stadt unter o/e-Kostenfolge, den Rekurs vollumfänglich abzuweisen.

7. Mit Präsidialverfügung vom 2. Juni 2023 wurde das Gesuch um Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung abgewiesen und die anwaltliche Vertretung des Rekurrenten bewilligt.

8. Mit Noveneingabe vom 8. Mai 2023 reichte der Rekurrent eine Verfügung der Kantonspolizei Basel-Stadt vom 4. Mai 2023 ein, mit welcher ihm eine Bewährungsfrist auferlegt wurde. Er teilte mit, es sei unklar, ob diese Verfügung nun die bereits angefochtene Verfügung ersetze. Er wies ferner darauf hin, dass das gleichzeitige Ansetzen einer Bewährungsfrist und das Verfügen einer Degradierung rechtswidrig sei.

9. Mit Eingabe vom 9. Juni 2023 teilte die Kantonspolizei Basel-Stadt mit, dass sie an beiden Verfügungen festhalte.

10. In der Verhandlung der Personalrekurskommission vom 4. September 2023 sind der Rekurrent, sein Rechtsvertreter Dr. A, Advokat, und Dr. D als Vertreterin der Anstellungsbehörde zu Wort gekommen. Zudem sind E, F, G, I, B und C als Auskunftspersonen angehört worden.

Bezüglich der Aussagen der Auskunftsperson 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, SG 162.100) können Massnahmen gemäss §§ 24 und 25 PG mittels Rekurs bei der Personalrekurskommission angefochten werden. Im vorliegenden Fall ist der Rekurrent von der Änderung des Aufgabengebietes gemäss § 24 Personalgesetz berührt und daher zum Rekurs bei der Personalrekurskommission legitimiert.

Die Rekursanmeldung vom 4. April 2023 und die Rekursbegründung vom 25. April 2023 wurden unter Einhaltung der in § 40 PG festgelegten Fristen eingereicht.

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 (Abs. 1). Die Anstellungsbehörde kann einen schriftlichen Verweis oder die Änderung des Aufgabengebietes am selben oder an einem anderen Arbeitsplatz verfügen. Bei Änderung des Aufgabengebietes wird der Lohn entsprechend dem Schwierigkeitsgrad der neuen Aufgaben ausgerichtet (Abs. 2). Die Massnahmen gestützt auf § 24 PG können unabhängig vom Verschulden der betreffenden Person ergriffen werden. Sie haben nicht einen pönalen, sondern einen lenkenden Charakter (vgl. Ratschlag und Entwurf Nr. 8941 zum Erlass des Personalgesetzes vom 7. Juni 1999 S. 50).

3a. Die Anstellungsbehörde wirft dem Rekurrenten zusammengefasst grenzüberschreitendes Verhalten, insbesondere sexuelle Belästigung gegenüber Untergebe-

nen, Frauenfeindlichkeit, Alkoholkonsum am Arbeitsplatz, Alkoholmissbrauch und Rassismus vor.

b. Der Rekurrent bestreitet diese Vorwürfe allesamt. Seines Erachtens erfolgten die Aussagen von B aus Rache, weil er ihre Absetzung als Stellvertreterin veranlasst habe. Ihre Aussagen seien daher nicht glaubwürdig.

c. Der Vorwurf, die Aussagen von B seien eine unmittelbare Reaktion auf ihre Funktionsenthebung als Stellvertreterin des Rekurrenten entbehrt aufgrund des zeitlichen Ablaufs jeglicher Grundlage. Sie meldete sich zwar erst Mitte Oktober 2022 und damit unmittelbar nach ihrer Funktionsenthebung bei der Anstellungsbehörde, was diesen Eindruck durchaus nachvollziehbar erscheinen lässt. Wie jedoch die Befragung von E an der Verhandlung vom 4. September 2023 ergab, liess sich B bereits am 13. Mai 2022 das erste Mal von der betrieblichen Sozialberatung bei E bezüglich eines Konflikts mit ihrem Vorgesetzten beraten. E führte anlässlich der mündlichen Verhandlung aus, B habe ihren Vorgesetzten als rassistisch, sexistisch und diskriminierend wahrgenommen (vgl. Sitzungsprotokoll der Personalrekurskommission vom 4. September 2023 S. 1). Konkret habe sie berichtet, der Rekurrent habe unter Corona ein Alkoholproblem entwickelt und mehrfach bei informellen Anlässen volltrunken gepöbelt, Mitarbeitende zusammengestaucht oder vertrauliche Details bekannt gegeben. Im Dienst seien Ausdrücke wie „Drecksneger“ üblich, das Verhalten gegenüber Frauen sei sexistisch und sie habe immer wieder grenzwertiges Verhalten erlebt. Sie habe befürchtet, das Ansprechen oder Melden dieser Verhaltensweisen würde ihre Karriere negativ beeinflussen. B hat ihre Vorwürfe somit bereits deutlich vor der Eskalation zwischen ihr und dem Rekurrenten das erste Mal erhoben. Zudem musste sie gemäss der Aussage von E zunächst einen Prozess durchlaufen, bevor sie sich durchgerungen hat, Meldung zu erstatten (vgl. Sitzungsprotokoll der Personalrekurskommission vom 4. September 2023 S. 2). Dies ist angesichts der geäusserten Ängste vor einer Benachteiligung im weiteren beruflichen Werdegang und dem ausgeprägten Korps-Geist nachvollziehbar. Es finden sich somit keine Ansatzpunkte, dass es sich bei der Meldung an die Anstellungsbehörde um einen persönlichen Rachefeldzug gegenüber dem Rekurrenten wegen der beruflichen Rückstufung handelt.

Die Aussagen von B erweisen sich im Übrigen insgesamt als konsistent und sie wirkte anlässlich der Verhandlung authentisch und glaubwürdig. Sie hat nicht alle Vorwürfe der Anstellungsbehörde bestätigt, sondern auch entlastende Aussagen getätigt. Einzig die Darstellung bezüglich ihrer Absetzung als Stellvertretung bei F lässt ihr Verhalten widersprüchlich erscheinen. F hat anlässlich der Verhandlung vom 4. September 2023 ausgeführt, er hätte mit B und dem Rekurrenten ein Führungsgespräch geführt und B eröffnet, dass sie der Stellvertreterfunktion entbunden werde und ein anderer Mitarbeiter diese künftig wahrnehmen werde. Er schilderte dieses Gespräch als angenehm, es wären sich alle einig gewesen. B und der Rekurrent hätten zusammen gewitzelt und Sprüche gemacht. Er hatte den Eindruck, dass das Ergebnis für alle gut sei. Als B ihm ein bis zwei Wochen später mitgeteilt habe, sie habe sich überrollt gefühlt, habe ihn das sehr erstaunt (vgl. Sitzungsprotokoll der Personalrekurskommission vom 4. September 2023 S. 12). Auch in der Verhandlung hat B angegeben, sie sei von dieser Entwicklung überrascht, vor den Kopf gestossen, gewesen. Dieses nicht stimmige Verhalten lässt sich jedoch damit erklären, dass sie sich überrollt fühlte, da sie vorgängig nicht über diese Massnah-

me informiert gewesen war und entsprechend nicht mit diesem Ausgang des Gesprächs rechnete. Die Glaubwürdigkeit von B wird dadurch nicht grundsätzlich beeinträchtigt.

4. Daher sind nun die einzelnen Punkte, welche dem Rekurrenten vorgehalten werden, einer Prüfung zu unterziehen.

a. Zunächst hat die Anstellungsbehörde dem Rekurrenten vorgeworfen, er habe B gegen ihren Willen mit dem Kosenamen Muddle angesprochen. Allerdings hat Letztere anlässlich der Verhandlung erklärt, er habe dieses Wort nur so lange benutzt, bis sie erklärte, dass sie nicht so genannt werden möchte. Anschliessend habe er diesen Ausdruck nicht mehr benutzt (vgl. Sitzungsprotokoll der Personalrekurskommission vom 4. September 2023 S. 6 und S. 10). So irritierend die Nutzung derartiger Kosenamen im beruflichen Kontext sein mag, hat sich der Rekurrent diesbezüglich somit korrekt verhalten.

b. Ferner wirft die Anstellungsbehörde dem Rekurrenten vor, anlässlich eines Tourenausflugs im November 2021 nach Freiburg im Breisgau und Umkirch sei es zu sexuellen Avancen gegenüber B gekommen. Zudem habe der Rekurrent beim Frühstück vor allen Kollegen G gefragt, ob er „3 Minuten bei B im Zimmer gewesen sei? Oder sonst einer?“

Was diese Vorfälle anlässlich des Tourenausflugs betrifft, ist zunächst festzuhalten, dass es sich dabei um einen privaten Anlass handelt (vgl. Urteil des Verwaltungsgericht VD.2017.150 vom 14. Mai 2018 E. 3.3). Der Arbeitgeber hat jedoch dafür zu sorgen, dass Mitarbeitende nicht Opfer von belästigendem Verhalten sexueller Natur werden, dass die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt (vgl. § 14 PG; Urteil des Verwaltungsgericht VD.2017.150 vom 14. Mai 2018 E. 3.5.1. mit weiteren Hinweisen). Dabei sind Mitarbeitende vor Übergriffen durch Vorgesetzte, andere Mitarbeitende, Kunden oder Lieferanten etc. zu schützen (Urteil des Verwaltungsgericht VD.2017.150 vom 14. Mai 2018 E. 3.5.1). Diese Schutzpflicht des Arbeitgebers gilt in erster Linie für die Orte, an denen diese ihre Arbeitsleistung erbringen. Soweit sich die Beeinträchtigung jedoch auf den Arbeitsplatz bezieht und sich auch am Arbeitsplatz auswirkt, erfasst sie auch Belästigungen an anderen Orten wie dem Arbeitsweg oder Orten der Freizeitgestaltung. Insofern darf die Anstellungsbehörde vorliegend eine sexuelle Belästigung zwischen hierarchisch voneinander abhängigen Personen auch ahnden, wenn sie im privaten Kontext stattgefunden haben.

Die Vorwürfe an sich bestätigte B anlässlich der Verhandlung. Sie führte aus, der Rekurrent habe einen Kuss auf die Wange verlangt. Als sie ihm nachgab und einen Kuss auf die Wange geben wollte, habe er seinen Kopf so gedreht, dass es ein Kuss auf den Mund wurde (vgl. Sitzungsprotokoll der Personalrekurskommission vom 4. September 2023 S. 5). Weiter berichtete B, dass der Rekurrent anlässlich dieses Ausfluges beim Frühstück einen Kollegen gefragt hat, ob er noch bei ihr im Zimmer gewesen sei und eine Drei-Minuten-Nummer geschoben habe. Anschliessend fragte er, ob sonst noch jemand bei ihr im Zimmer gewesen sei (vgl. Sitzungsprotokoll der Personalrekurskommission vom 4. September 2023 S. 6). G hat von den angeblichen Avancen nichts mitbekommen. Auf die Frage, ob der Rekurrent die Frage an ihn gerichtet habe, ob er drei Minuten bei B im Zimmer gewesen sei, antwortete G, er könne sich nicht erinnern (vgl. Sitzungsprotokoll der Personalrekurskommission vom 4. September 2023 S. 16). Auch I hat von diesen Vorfällen

nichts mitbekommen. Allerdings sind die Aussagen von B glaubwürdig. Dies gilt nicht für die Aussage von G. Er sagte aus, er könne sich nicht an eine solche Aussage erinnern. Eine solch deplatzierte Aussage müsste ihm aber im Gedächtnis geblieben sein. Somit hätte er den Vorwurf entweder zurückweisen oder bestätigen können. Es liegt nahe, dass sich G mittels des Nicht-Erinnern-Könnens einer konkreten Aussage entzogen hat. Daher ist auf die Aussage von B abzustellen.

c. Weiter wird dem Rekurrenten von Seiten der Anstellungsbehörde vorgeworfen, er habe die Ausdrücke „Dummfuzz“ und „Schisswiber“ für weibliche Korps-Angehörige nicht nur bei seinen Untergebenen toleriert, sondern auch selbst genutzt. Solch herabwürdigende Ausdrücke hätte er als Vorgesetzter unterbinden müssen. Stattdessen hat er sie selbst verwendet. Dass solche Ausdrücke verwendet wurden, bestätigte sowohl B (Sitzungsprotokoll der Personalrekurskommission vom 4. September 2023 S. 4) als auch C (Sitzungsprotokoll der Personalrekurskommission vom 4. September 2023 S. 14), welcher anlässlich der Befragung ebenfalls einen glaubwürdigen Eindruck hinterliess. Hingegen haben die Auskunftspersonen I und G sich sehr zurückhaltend geäussert und sich weitgehend an nichts erinnern können bzw. nichts mitbekommen. In der Befragung anlässlich der Verhandlung vom 4. September 2023 wirkten sie deshalb wenig glaubwürdig, es entstand der Eindruck, dass sie ihren Vorgesetzten zu schützen versuchten. Entsprechend ist auf die Aussagen von B und C abzustellen.

d. Schliesslich wird dem Rekurrenten vorgeworfen, rassistische Äusserungen getätigt zu haben. Gemäss der Aussage von C gab es in der Gruppe rassistische und antisemitische Äusserungen. Auch der Rekurrent soll sich rassistisch und antisemitisch verhalten haben. So führte C aus, der Rekurrent habe Ausdrücke wie „Neger“ verwendet, aber auch über andere Nationalitäten und Religionsgemeinschaften hergezogen. Wenn das Ziel, eine bestimmte Anzahl Festnahmen durchzuführen nicht erfüllt gewesen sei, habe der Rekurrent angeordnet, „jeden Schwarzen an der Klybeckstrasse zu kontrollieren“. Auch habe er mehrfach mitbekommen, wie der Rekurrent „Sieg Heil“ gesagt habe, teilweise auch mit „Handerhebung“. Diesen Hitlergruss habe er beim Rekurrenten am Tisch, welcher vor dem Büro stehe und zum Essen genutzt werde, aber auch ausserdienstlich im Ausgang beobachtet (vgl. Sitzungsprotokoll der Personalrekurskommission vom 4. September 2023 S. 14). Der Rekurrent bestreitet diese Vorwürfe allesamt. Die anderen Auskunftspersonen haben entweder nichts dazu gesagt, oder keine eigenen Beobachtungen gemacht. So führte B auf eine entsprechende Frage aus, sie habe persönlich nie gehört, dass der Rekurrent „Sieg Heil“ gesagt habe. Allerdings seien zwei Personen zu ihr gekommen, und hätten davon erzählt (vgl. Sitzungsprotokoll der Personalrekurskommission vom 4. September 2023 S. 10). Es ist allerdings nicht ersichtlich, warum die Auskunftsperson C die Unwahrheit gesagt haben sollte. Er hat in der Verhandlung einen sehr reflektierten, glaubwürdigen Eindruck hinterlassen und nicht pauschal alle Vorwürfe bestätigt. Zudem hatte er aufgrund seiner schon in einem früheren Zeitpunkt des personalrechtlichen Verfahrens der Kantonspolizei Basel-Stadt gemachten, identischen Aussagen massive Konsequenzen gegenüber seiner Person durch andere Mitarbeitende der Kantonspolizei Basel-Stadt zu gegenwärtigen. So haben Mitarbeitende nicht mehr mit ihm gesprochen, er musste die Tour verlassen und wurde als „Kollegenschwein“ von gesellschaftlichen Anlässen ausgeladen. Gleichwohl ist er bei seiner Darstellung geblieben (vgl. Sitzungsprotokoll der Personalrekurskommission vom 4. September 2023 S. 15; Beilage 12 der Anstellungsbe-

hörde zur aufschiebenden Wirkung vom 12. Mai 2023). Dies bestärkt seine Glaubwürdigkeit. Die Personalrekurskommission erachtet es daher als erstellt, dass der Rekurrent rassistische Äusserungen getätigt und verschiedentlich den Hitlergruss gezeigt hat.

e. Es ist unbestritten, dass innerhalb der hier in Frage stehenden Abteilung der Anstellungsbehörde, jedenfalls aber im Team des Rekurrenten nach Abschluss des Dienstes innerhalb der Räumlichkeiten der Anstellungsbehörde regelmässig Alkohol konsumiert wurde. Ein Unrechtsbewusstsein dafür bestand nicht. Dies obwohl der Genuss von bewusstseinsstrübenden Substanzen gemäss der Dienstvorschrift 3.1.026 „Bewusstseinsstrübende und gesundheitsschädigende Substanzen am Arbeitsplatz“ in den Diensträumen untersagt ist, sofern nicht in Ausnahmefällen die Bewilligung durch zuständigen Dienstchef oder dessen Stellvertreter erteilt wurde. Über die Häufigkeit der Alkoholkonsumationen auf dem Polizeiposten gehen die Aussagen der Auskunftspersonen weit auseinander. Während C und B angaben, dass das gemeinsame Feierabendbier regelmässig erfolgte, und häufig mehr als ein Bier pro Person konsumiert worden sei (vgl. Sitzungsprotokoll der Personalrekurskommission vom 4. September 2023 S. 4, S. 9 und 14), gaben die Auskunftspersonen I und G genauso wie der Rekurrent selbst an, dass es nur gelegentlich zum gemeinsamen Alkoholkonsum nach dem Dienst gekommen sei. So hat G ausgeführt, sie hätten ab und zu, vielleicht einmal im Monat nach einem OD-Einsatz abends ein Bier zusammen getrunken (vgl. Sitzungsprotokoll der Personalrekurskommission vom 4. September 2023 S. 16) und I erklärte, dass sie nur ab und zu getrunken hätten, wenn sie Ordnungsdienst hatten, häufiger als wenn sie keinen Ordnungsdienst hatten (vgl. Sitzungsprotokoll der Personalrekurskommission vom 4. September 2023 S. 17). Allerdings erweisen sich die Aussagen von G und I auch in diesem Punkt als wenig glaubwürdig. In der Tour des Rekurrenten gab es das „Amt“ des „Bierministers“, welches offenbar bereits durch den Vorgänger des Rekurrenten eingeführt worden ist. Dieser „Bierminister“ war dafür zuständig, für den konstanten Nachschub von Bier zu sorgen. Für ein gelegentliches gemeinsames Feierabendbier auf der Dienststelle wäre dies nicht notwendig gewesen. Die ständige Verfügbarkeit von kaltem Bier im Kühlschrank sowie das zusätzliche Lager in einer verschliessbaren Kiste wären unnötig gewesen, wenn nur ab und zu Alkohol konsumiert worden wäre. Zwar bestritt I, dass es einen „Bierminister“ gab und führte aus, alle würden gemeinsam schauen, niemand bestimmtes hätte den Auftrag erhalten. Hingegen gab der Rekurrent selbst zu, dass es einen „Bierminister“ gab, was auch von G im Einklang mit den Aussagen von B und C bestätigt wurde (vgl. Beilage 7 der Stellungnahme zur aufschiebenden Wirkung der Kantonspolizei vom 12. Mai 2023, Frage Nr. 26; Sitzungsprotokoll der Personalrekurskommission vom 4. September 2023 S. 16 und 17). Daher ist auch bezüglich der Häufigkeit des Alkoholkonsums auf die Aussagen von B und C abzustellen.

Gemäss der Dienstvorschrift 3.1.026 kann das Anstossen bei besonderen Anlässen, bspw. aufgrund eines Geburtstages, nach Dienstschluss durch den Vorgesetzten genehmigt werden. Zudem scheint offenbar bei der Kantonspolizei Basel-Stadt der gemeinsame Alkoholkonsum nach Ordnungsdiensteinsätzen auf dem Polizeiposten nichts Ungewöhnliches zu sein. Allerdings ist es im Team des Rekurrenten mit dem Amt des Bierministers zu einer Institutionalisierung gekommen, welche weit über diese Weisung hinausging. Es kommt hinzu, dass die Teilnahme daran offenbar nicht freiwillig gewesen war. So fühlten sich einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch den Rekurrenten zum Mittrinken genötigt bzw. fühlten sich unwohl,

wenn sie nicht daran teilnahmen (vgl. Sitzungsprotokoll der Personalrekurskommission vom 4. September 2023 S. 4 und 14). Aufgrund der diversen Bierlagerorte (Kühlschrank, extra Kiste) ist auch nicht davon auszugehen, dass lediglich ein Bier pro Person getrunken wurde. Hier wäre es am Rekurrenten als Vorgesetzten gewesen, diesen regelmässigen Alkoholkonsum auf dem Polizeiposten zu hinterfragen und zu unterbinden. In diesem Punkt ist der Rekurrent seiner Führungsverantwortung offensichtlich nicht gerecht geworden und hat mit der Förderung des Alkoholkonsums auf dem Polizeiposten seine vertraglichen Pflichten verletzt.

f. Was den dem Rekurrenten vorgeworfenen übermässigen Alkoholkonsum anlässlich der Grillfest oder Tourenausflüge der Tour des Rekurrenten sowie allfällige diskriminierende oder ausfällige Äusserungen betrifft, ist wie bereits ausgeführt festzuhalten, dass es sich dabei um private Anlässe handelte (vgl. Urteil des Verwaltungsgericht VD.2017.150 vom 14. Mai 2018 E. 3.3). Der übermässige Konsum von Alkohol anlässlich von privaten Anlässen stellt keine arbeitsrechtliche Pflichtverletzung dar. Soweit dem Rekurrenten vorgeworfen wurde, anlässlich dieser Anlässe vertrauliche Informationen weitergegeben zu haben, so erachtet die Personalrekurskommission diese Vorwürfe als nicht ausreichend substantiiert. Die entsprechenden Aussagen von B bleiben unkonkret, weshalb dem Rekurrenten diesbezüglich kein Vorwurf gemacht werden kann.

g. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Rekurrent sich rassistisch, antisemitisch und sexistisch geäussert hat, sexistische Äusserungen im Team tolerierte sowie einen regelmässigen Alkoholkonsum auf dem Polizeiposten gefördert und zugelassen hat. Die Bezeichnung weiblicher Korpsangehöriger mit Ausdrücken wie „Dummfuzz“ oder „Schisswiiber“ widerspricht den Werten der Kantonspolizei. Diese respektlosen Äusserungen ziemen sich nicht für einen Vorgesetzten. Gleiches gilt für die Benutzung von rassistischen Worten sowie antisemitischer Gesten und Äusserungen. Es ist offensichtlich, dass ein solches Verhalten für einen stellvertretenden Ressortleiter unhaltbar ist. Zum einen widerspricht es grundlegend den Werten der Kantonspolizei Basel-Stadt, zum anderen führt dieses Verhalten einer hierarchisch hoch angesiedelten Führungsperson zu einem schlechten Klima im Team, fördert zwischenmenschliche Unstimmigkeiten und gefährdet damit letztendlich die erfolgreiche Aufgabenerfüllung der im Einsatz stehenden, untergebenen Polizistinnen und Polizisten. Das weisungswidrige Tolerieren und gar Fördern von regelmässigem Alkoholkonsum in den Räumlichkeiten der Anstellungsbehörde entspricht ebenfalls nicht den Anforderungen an eine Führungsperson. Der Rekurrent hat somit in verschiedensten Bereichen Führungsmängel aufgewiesen und damit seine vertraglichen Pflichten verletzt. Die Führungsmängel erweisen sich als gravierend und sind geeignet das Vertrauen der Anstellungsbehörde in die künftig korrekte Ausübung der Führungsposition als stellvertretender Ressortleiter zu erschüttern. Daher war die Kantonspolizei Basel-Stadt gehalten, geeignete Massnahmen zu ergreifen.

5. Abschliessend ist somit zu prüfen, ob die ergriffene Massnahme, eine Änderung des Aufgabengebietes, sich als verhältnismässig erweist. Der Grundsatz der Verhältnismässigkeit fordert, dass eine Verwaltungsmassnahme zur Verwirklichung des im öffentlichen Interesse liegenden Ziels geeignet und notwendig ist. Ausserdem muss der angestrebte Zweck in einem vernünftigen Verhältnis zu den Belas-

tungen stehen, die den Privaten auferlegt werden (vgl. Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Auflage, Zürich 2020, N 514; BGE 145 II 70). Der Rekurrent bringt vor, die durch die Kantonspolizei Basel-Stadt ergriffene Massnahme sei ungeeignet und damit unverhältnismässig. Auch mit der Änderung des Aufgabengebietes verbleibe er im Rang eines Wachtmeisters und habe weiterhin Untergebene. Wenn das ihm vorgeworfene Verhalten derart gravierend wäre, hätte man keine Änderung des Aufgabengebietes verfügen sondern eine Kündigung aussprechen müssen. Dabei verkennt der Rekurrent jedoch den Ermessensspielraum der Anstellungsbehörde. Grundsätzlich darf sie auch bei Vorliegen von Kündigungsgründen von der Aussprechung einer Kündigung absehen zu Gunsten einer mildereren Massnahme wie einer Versetzung, sofern sie der Ansicht ist, dass diese zur Erreichung des angestrebten Ziels geeignet ist. Vorliegend kam die Anstellungsbehörde zum Schluss, dass der Rekurrent aufgrund der oben geschilderten Vorfälle nicht geeignet ist, die Führungsfunktion eines stellvertretenden Ressortleiters auszuüben. Der Rekurrent führt zwar zu Recht aus, dass er an der ihm neu zugewiesenen Stelle weiterhin gegenüber untergebenen Mitarbeitenden weisungsbe-rechtigt ist und er als OD-Instruktor weiterhin in der Ausbildung tätig sein wird. Dies führt jedoch nicht dazu, dass die ergriffene Massnahme in sich widersprüchlich wäre. Die Änderung des Aufgabengebietes beinhaltet eine weitgehende Reduktion der (Führungs-)Verantwortung des Rekurrenten. War er zuvor in der Funktion des stellvertretenden Ressortleiters tätig, so führt er neu als Wachtmeister deutlich weniger Mitarbeitende. Durch die hierarchische Änderung ist er stärker eingebunden und kann und wird enger geführt werden. Die Änderung des Aufgabengebietes wurde zudem mit der Auferlegung einer Bewährungsfrist, welche nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet, verbunden. Daher erscheint es angesichts der zuvor langjährigen, guten Leistung des Rekurrenten vertretbar, ihm trotz der begangenen Pflichtverletzungen mit der verfügten Änderung des Aufgabengebietes eine zweite Chance zu bieten. Die angefochtene Verfügung erweist sich daher als verhältnismässig.

III. Folgerungen

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall beim Rekurrenten gravierende Führungsmängel erstellt sind. Der Rekurrent hat im Bereich seiner Leitungsfunktion in diversen Fällen seine arbeitsrechtlichen Pflichten in einem Ausmass verletzt, dass das Vertrauen der Anstellungsbehörde in die künftige korrekte Ausübung seiner Vorgesetztenfunktion als stellvertretender Ressortleiter zu Recht erschüttert wurde. Die Voraussetzungen für eine Änderung des Aufgabengebietes sind somit erfüllt. Der Rekurs wird 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. Da im vorliegenden Verfahren der Rekurs abgewiesen wird, ist keine Parteientschädigung zuzusprechen.

Demgemäss hat die Personalrekurskommission entschieden:

I.

- ://: 1. Der Rekurs wird abgewiesen.
2. Es werden weder Kosten erhoben noch zugesprochen.

Ein Rekurs gegen diesen Entscheid wurde vom Verwaltungsgericht mit Entscheid VD.2023.134 vom 27. September 2024 abgewiesen.