



Entscheid der Personalrekurskommission des Kantons Basel-Stadt

vom 1. November 2024

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

Aktenzeichen Nr. 2023.11: Rekurs von x betreffend die vom Departement D verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses

I. Sachverhalt

1. Der Rekurrent, X, arbeitete seit dem 1. Januar 2019 als Projektmanager im Departement D. Seit dem 1. Januar 2022 arbeitete er im Ressort B der Dienststelle C.
2. Mit Verfügung vom 26. November 2022 auferlegte die Anstellungsbehörde dem Rekurrenten eine Bewährungsfrist bis zum 31. Mai 2023. Sie führte an, dass seitens des Rekurrenten mit internen Auftraggebern und externen Beauftragten oft keine konstruktive Zusammenarbeit erfolge und er drohende Konflikte nicht deeskalieren könne. Die Auflagen der Bewährungsfrist lauteten wie folgt:
 1. Sie zeigen in der Zusammenarbeit mit anderen Personen ein wertschätzendes und kooperatives Verhalten und zeigen eine angemessene Toleranzschwelle gegenüber eigenen Fehlern und Fehler anderer.
 2. Sich anbahnende Konflikte werden von Ihnen proaktiv vor einer Eskalation frühzeitig geklärt.
 3. Emotionale Entgleisungen, Beschimpfungen, Herabsetzungen oder Anschreien von Personen sind zu unterlassen.
 4. Sie mässigen sich im schriftlichen und mündlichen Umgangston, insbesondere sind E-Mails mit herablassendem Ton, Schuldzuweisungen, überzogenen Fehlernachweisen und Kompetenzstreitigkeiten zu unterlassen.
 5. Sie verzichten auf E-Mail-Kopien an den Vorgesetzten als Druckmittel zur Durchsetzung der eigenen Meinung.
 6. Meinungsverschiedenheiten sind im direkten Kontakt mündlich zu klären, statt überlange E-Mails zu schreiben.
 7. Sie verändern keine Dokumente Dritter ohne deren Zustimmung.
 8. In den Projekten ist das Bestell- und Rechnungswesen vollständig im E zu führen und aktuell zu halten. Es werden keine Schattenbuchhaltungen im Excel geführt.

Zudem wurde der Rekurrent explizit dazu angehalten, eine bereits definierte Entwicklungsmassnahme im Bereich Konfliktmanagement, Mediation oder einem ähnlichen Themenkreis innerhalb der Bewährungsfrist zu absolvieren.

Mit Schreiben vom 2. Juni 2023 wurde dem Rekurrenten mitgeteilt, dass er die Bewährungsaufgaben verletzt und daher die Bewährungsfrist nicht bestanden habe.

3. Mit Verfügung vom 19. September 2023 löste die Anstellungsbehörde das Anstellungsverhältnis gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. c des Personalgesetzes vom 17. November 1999 (PG) infolge ungenügender Leistung auf. Zur Begründung führt sie aus, der Rekurrent habe die Bewährungsaufgaben mehrfach verletzt.

4. Mit Schreiben vom 26. September 2023 meldete der Rekurrent, vertreten durch lic. iur. A, Advokatin, Rekurs gegen diese Verfügung an. Die Rekursbegründung datiert vom 24. Oktober 2023. Der Rekurrent beantragt unter o/e-Kostenfolge, die Verfügung vom 19. September 2023 sei aufzuheben und es sei festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen dem Rekurrenten und dem Departement D weiterbesteht und die Kündigung aufgehoben ist. Eventualiter sei der Rekursgegner anzuweisen, dem Rekurrenten die bisherige oder eine neue der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechende Stelle anzubieten.

5. In ihrer Rekursantwort vom 3. Januar 2024 schliesst die Anstellungsbehörde auf Abweisung des Rekurses.

6. Mit Replik vom 27. Mai 2024 hält der Rekurrent an seinen Anträgen fest.

7. Mit Schreiben vom 31. Mai 2024 reichte die Anstellungsbehörde ein mit „Schriftliche Verhaltensanweisung“ betitelltes Schreiben an den Rekurrenten in Kopie ein.

8. Mit Schreiben vom 27. Juni 2024 verzichtete die Anstellungsbehörde auf eine Duplik.

6. In der Verhandlung der Personalrekurskommission vom 1. November 2024 sind der Rekurrent, seine Rechtsvertreterin, Frau lic. iur. A, Advokatin, und Herr F als Vertreter der Anstellungsbehörde zu Wort gekommen. Zudem sind Herr G, Frau H, Herr I und Frau J 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 PG können Massnahmen gemäss §§ 24 und 25 PG mittels Rekurs bei der Personalrekurskommission angefochten werden. Im vorliegenden Fall ist der Rekurrent von der angefochtenen Kündigung berührt und daher zum Rekurs bei der Personalrekurskommission legitimiert.

Die Rekursanmeldung vom 26. September 2023 und die Rekursbegründung vom 24. Oktober 2023 hat der Rekurrent unter Einhaltung der in § 40 PG festgelegten Fristen eingereicht.

2a. Die Anstellungsbehörde kann ein Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung beenden, wobei bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit ein in § 30 Abs. 2 PG genannter Kündigungsgrund vorliegen muss. Im vorliegenden Fall verfügte die Anstellungsbehörde die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. d PG wegen wiederholter Missachtung vertraglicher oder gesetzlicher Pflichten. Eine Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d PG setzt voraus, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten wiederholt missachtet oder eine schwere Pflichtverletzung begangen hat. Bei weniger schwerwiegenden Verfehlungen, die lediglich im Wiederholungsfall zur Kündigung berechtigen, muss dieser gestützt auf § 30 Abs. 3 PG eine angemessene Bewährungsfrist vorangehen. Sinn und Zweck einer Bewährungsfrist ist die Vermeidung einer Kündigung, indem dem Mitarbeitenden die Gelegenheit gegeben wird, das gerügte Verhalten dauerhaft zu verbessern.

b. Nach den allgemeinen Beweislastregeln trägt jene Partei die Beweislast für eine Tatsache, welche aus ihr ein Recht ableitet. In Bezug auf eine Kündigung bedeutet dies, dass die Beweislast für das Bestehen hinreichender Gründe für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses bei der Anstellungsbehörde (vgl. bspw. Entscheid des Verwaltungsgerichts Zürich VB.2023.00146 vom 14. März 2024 E. 4.3), der Nachweis der Missbräuchlichkeit einer Kündigung hingegen beim Arbeitnehmer liegt.

3a. Der Rekurrent bringt zunächst vor, sein Anspruch auf rechtliches Gehör sei verletzt worden, indem die Anstellungsbehörde in der Kündigungsverfügung neue Gründe aufführte, welche sie anlässlich des rechtlichen Gehörs noch nicht angeführt habe. Zudem habe die Anstellungsbehörde auch in der Kündigungsverfügung nicht hinreichend konkretisiert, was ihm vorgehalten werde. Sinn und Zweck des rechtlichen Gehörs sei es, sich vor Erlass einer Verfügung damit auseinanderzusetzen. Dies sei vorliegend nicht möglich gewesen.

b. Das rechtliche Gehör ist das Recht jeder betroffenen Person, in einem von Verwaltungs- oder Justizbehörden geführten Verfahren angehört zu werden, Akten-einsicht zu nehmen 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.). Dieses Recht ist eine Verfahrensgarantie, welche ein faires Verfahren gewährleistet. Es dient einerseits der Sachverhaltsaufklärung, andererseits stellt es Ausfluss des Mitwirkungsrechtes des Betroffenen dar.

c. Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur, das heisst, er besteht unabhängig vom Ausgang des materiellen Verfahrens. Dies hat zur Folge, dass die Missachtung des rechtlichen Gehörs grundsätzlich als Verfahrensmangel gilt, welcher zur Aufhebung des beanstandeten Entscheides führt (vgl. Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., N 1709). Hingegen kann die Verletzung des rechtlichen Gehörs geheilt werden, wenn das Versäumte in einem Rechtsmittelverfahren nachgeholt wird, ohne dass der betroffenen Partei daraus ein wesentlicher Nachteil entsteht (vgl. Entscheid des Bundesgerichts 2P_352/2005 vom 24. April 2006). Die Personalrekurskommission verfügt über volle Kognition, so dass das rechtliche Gehör grundsätzlich in ihren Verfahren nachgeholt werden kann. Von der Aufhebung der angefochtenen Verfügung und Rückweisung des Verfahrens zur korrekten Durchführung des rechtlichen Gehörs wird in der Regel abgesehen, da dies zu einem prozessualen Leerlauf führen würde. Von dieser Praxis ist aber unter anderem

dann abzuweichen, wenn die Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör sich als systematisch erweist (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts I_321/99 vom 2. November 2000 E. 1e) oder wenn es sich um eine schwere Verletzung des rechtlichen Gehörs handelt.

d. Soweit der Rekurrent geltend macht, er habe sich nicht zu den Kündigungsgründen äussern können, da diese zu wenig konkretisiert gewesen seien, ist er nicht zu hören. Dem Rekurrenten wurde die Gelegenheit gegeben, sich dazu zu äussern, dass er nach Ansicht der Anstellungsbehörde die Auflagen der Bewährungsfrist verletzt hat. Die Anstellungsbehörde hat erläutert, mit welchem Verhalten der Rekurrent dies ihrer Ansicht nach gemacht hat. Selbst wenn die Anstellungsbehörde in der Kündigung neue Standpunkte angeführt hätte, wäre das Recht auf rechtliches Gehör nicht dermassen stark verletzt worden, dass es nicht im vorliegenden Rekursverfahren hätte geheilt werden können. Denn der Rekurrent hatte die Möglichkeit, sich im Rekursverfahren vor der Personalrekurskommission zu allen Vorbringen ausführlich zu äussern. Ob die Anstellungsbehörde ihren Standpunkt ausreichend belegt und konkretisiert hat, ist nicht im Rahmen des rechtlichen Gehörs zu prüfen, sondern bei der Frage, ob die Kündigung sachlich gerechtfertigt ist.

4a. Da eine Bewährungsfrist nicht selbständig angefochten werden kann, ist vorliegend zunächst festzustellen, ob die Auferlegung der Bewährungsfrist zulässig war. Einerseits ist zu prüfen, ob die zugrundeliegenden Vorfälle die Auferlegung einer Bewährungsfrist rechtfertigten, andererseits, ob die Bewährungsfrist verhältnismässig war und zudem die Auflagen entsprechend konkret formuliert worden sind, so dass die adressierte Person erkennen konnte, wie sie sich innerhalb der gesetzten Frist zu verhalten hat, damit sie sich bewähren kann (vgl. VGE vom 12. August 2002 i.S. A. S.). Sind diese Voraussetzungen erfüllt, ist anschliessend zu prüfen, ob ein Verstoß gegen die auferlegte Bewährungsfrist vorliegt, welcher eine Kündigung rechtfertigt.

b. Der Rekurrent bestreitet zu Recht nicht, dass die von der Anstellungsbehörde geltend gemachten Vorfälle ausreichen, um die Auferlegung einer Bewährungsfrist zu rechtfertigen. Die Verhaltensweisen und Vorfälle, welche zu der Auferlegung der Bewährungsfrist führten, wurden im Vorfeld bereits bei den MAG thematisiert und sind ausreichend dokumentiert. Vielmehr bemängelt der Rekurrent, dass die Bewährungsaufgaben schwammig formuliert seien. Eine Prüfung, ob die Auflagen erfüllt seien, sei kaum möglich. Dem kann nicht gefolgt werden. Die Auflagen sind dann ausreichend konkret formuliert, wenn für den betreffenden Mitarbeitenden klar ist, welches Verhalten künftig nicht mehr gewünscht wird bzw. welche Leistung durch die Anstellungsbehörde als ungenügend eingeschätzt wird.

Vorliegend lauten die Auflagen wie folgt:

1. Sie zeigen in der Zusammenarbeit mit anderen Personen ein wertschätzendes und kooperatives Verhalten und zeigen eine angemessene Toleranzschwelle gegenüber eigenen Fehlern und Fehler anderer.
2. Sich anbahnende Konflikte werden von Ihnen proaktiv vor einer Eskalation frühzeitig geklärt.
3. Emotionale Entgleisungen, Beschimpfungen, Herabsetzungen oder Anschreien von Personen sind zu unterlassen.

4. Sie mässigen sich im schriftlichen und mündlichen Umgangston, insbesondere sind E-Mails mit herablassendem Ton, Schuldzuweisungen, überzogenen Fehlernachweisen und Kompetenzstreitigkeiten zu unterlassen.
5. Sie verzichten auf E-Mail-Kopien an den Vorgesetzten als Druckmittel zur Durchsetzung der eigenen Meinung.
6. Meinungsverschiedenheiten sind im direkten Kontakt mündlich zu klären, statt überlange E-Mails zu schreiben.
7. Sie verändern keine Dokumente Dritter ohne deren Zustimmung.
8. In den Projekten ist das Bestell- und Rechnungswesen vollständig im E zu führen und aktuell zu halten. Es werden keine Schattenbuchhaltungen im Excel geführt.

Diese Auflagen sind verständlich formuliert. Wie der Rekurrent zu Recht anführt, enthalten einige Auflagen auslegungsbedürftige Begriffe. So wird beispielsweise in Auflage 1 ausgeführt, er solle eine angemessene Fehlertoleranz zeigen oder in Auflage 4 wird angeordnet, überzogene Fehlernachweise seien zu unterlassen. Die anderen Auflagen hingegen sind nicht auslegungsbedürftig. Zusammen mit den in der Verfügung angeführten Problemen ist es dem Rekurrenten aber ohne weiteres möglich gewesen, zu erkennen, welches Verhalten die Anstellungsbehörde sich künftig wünscht, um sich danach zu richten. Auch die Dauer der Bewährungsfrist ist nicht zu beanstanden, da eine dauerhafte Verhaltensänderung angestrebt wird, was ausreichend Zeit benötigt. Die Auferlegung der Bewährungsfrist ist somit nicht zu beanstanden.

5a. Es ist somit nachfolgend zu prüfen, ob der Rekurrent gegen seine Bewährungsaufgaben verstossen hat. Konkret wirft die Anstellungsbehörde dem Rekurrenten vor, er habe während der laufenden Bewährungsfrist die Auflagen 1, 2, 4, 6 und 8 verletzt.

h

b. Zur Auflage 1 und 2 führt die Anstellungsbehörde an, die Zielsetzung beim Führungsverhalten hätte nicht erreicht werden können. Es sei dem Rekurrenten nicht gelungen, sich anbahnende Konflikte zu klären. Bei einem frisch übernommenen Projekt sei bspw. die Situation bereits nach zwei Wochen eskaliert. Externe und interne Stellen hätten zudem gesagt, der Rekurrent würde sich, vermutlich im Bemühen keine Fehler zu machen, ständig rückversichern, Abläufe und Sachverhalte recherchieren und dokumentieren und dadurch zu wenig eigenverantwortlich arbeiten. Dies behindere eine effiziente und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Zur Untermauerung führt die Anstellungsbehörde in der Kündigungsverfügung zahlreiche Vorfälle auf. Nachfolgend ist zu prüfen, ob die angeführten Vorfälle als Verstoss gegen die Bewährungsaufgaben zu qualifizieren sind.

c. Die Anstellungsbehörde bringt mit Verweis auf den 19. Dezember 2022 vor, der Rekurrent habe Schlussabrechnungen gemäss einem externen Partner zu spät gesichtet. Weil er den Konflikt nicht proaktiv gemeldet habe, sei eine Intervention von Vorgesetzten notwendig geworden.

Bei diesem Vorfall handelt es sich um die Abschlussrechnungen für das Projekt K für das Amt L.

Wie dem E-Mail-Verkehr aus Rekursbeilage 7 und 8 zu entnehmen ist, war jedoch das Amt L über den Ablauf bezüglich der Zahlungen informiert. Der Ton in den E-Mails des Rekurrenten war adäquat. In Ziffer 13 ihrer Rekursantwort führt die An-

stellungsbehörde aus, dass die Eskalation erfolgte, weil der Rekurrent lediglich den Kommunikationskanal E-Mail genutzt habe. Inwiefern der Rekurrent damit gegen seine Bewährungsaufgaben verstossen haben soll, ist jedoch nicht ersichtlich und wird von der Anstellungsbehörde nicht weiter ausgeführt. Die in der Rekursantwort angeführten Kommunikationslücken können zumindest aufgrund der eingereichten Akten nicht nachvollzogen werden. Der Rekurrent hat somit in diesem Punkt seine Auflage nicht verletzt.

c. Einen weiteren Verstoss gegen die Auflagen sieht die Anstellungsbehörde darin, dass sie am 31. Januar 2023 die Rückmeldung von externen Partnern erhalten habe, dass der Rekurrent eine selektive statt eine offene Kommunikation pflege, was der Transparenz für Entscheidungsträger abträglich sei. Er würde linear arbeiten und bräuchte eine enge Führung. Ausserdem werde in Frage gestellt, ob er für unklar definierte Projektthemen die geeignete Ansprechperson sei.

Zu diesem Vorwurf führt der Rekurrent aus, es sei ihm unklar, was der Hintergrund dieses Vorwurfes sei. Er habe an diesem Tag keine Sitzungen gehabt und nichts in Erinnerung. Die Anstellungsbehörde erachtet dies als eine Schutzbehauptung und führt an, beim externen Partner habe es sich um die Dienststelle M gehandelt. Was genau vorgefallen sei, wird aber weder in der Rekursantwort dargelegt noch wurde es von den benannten Auskunftspersonen näher ausgeführt. Sowohl die Vorgesetzten des Rekurrenten als auch die Anstellungsbehörde erklärten, sie könnten Belege aus Gründen der Fürsorgepflicht gegenüber anderen Mitarbeitenden nicht erstellen bzw. die Dokumentierung würde zu einem unzumutbaren Mehraufwand führen. Das ist nicht haltbar. Natürlich ist es die Aufgabe der Anstellungsbehörde, die Rechte aller Mitarbeitenden zu wahren. Allerdings kann dies nicht dazu führen, dass dem Rekurrenten nur vage Vorwürfe entgegengehalten werden, welche er weder zeitlich noch personell einordnen kann. Dem Rekurrenten ist es in einer solchen Konstellation unmöglich, seine Sichtweise zu den einzelnen Situationen darzulegen, da er nicht weiss, welche Ereignisse konkret angesprochen werden. Damit verstösst die Anstellungsbehörde gegen ihre Fürsorgepflicht gegenüber dem Rekurrenten. Darüber hinaus kann die Personalrekurskommission ohne konkrete Aussagen bzw. andere konkretisierenden Beweismittel nicht überprüfen, ob es in einer Situation zu einem Verstoss gegen die Bewährungsaufgaben gekommen ist. Nach den allgemeinen Beweislastregeln liegt die Nachweispflicht für Verstösse gegen die Bewährungsaufgaben bei der Anstellungsbehörde. Entsprechend hat sie die Folgen der mangelnden Nachweise zu tragen. Es ist daher vorliegend davon auszugehen, dass der Rekurrent nicht gegen die Bewährungsaufgaben verstossen hat.

d. Weiter sieht die Anstellungsbehörde die Bewährungsaufgaben darin verletzt, dass sich in einem Projekt, in welcher der Rekurrent einen erkrankten Kollegen vertreten hat, schon nach zwei Wochen der Generalplaner mit E-Mail vom 28. März 2023 meldete, Komplikationen und Differenzen mitteilte und mit einem Rückzug aus dem Auftrag drohte, wenn sich die Projektleitung nicht ändere, d.h. der Rekurrent als Projektleiter abgezogen werde. Die Zusammenarbeit mit dem Rekurrenten wäre sehr schwierig und es wurde ein Klärungsgespräch im Beisein eines Vorgesetzten verlangt. Dieses Gespräch fand am 16. Mai 2023 statt. Die Planer gaben an, das Vertrauen in die Zusammenarbeit mit dem Rekurrenten verloren zu haben. Er müsse sich bei allem erst rückversichern, es gäbe keinen Spielraum für zielführende Lösungen etc. Ferner hält die Anstellungsbehörde dem Rekurrenten vor, er habe vom

Planer eine Bestätigung eingefordert, dass es am Projekt und nicht an der Zusammenarbeit mit ihm gelegen habe.

e. Hintergrund dieser Auseinandersetzung war das Projekt N. Der Rekurrent übernahm von einem krankheitshalber ausgefallenen Mitarbeiter das Projekt und vertrat gegenüber dem Generalplaner nach Rücksprache mit seinem Vorgesetzten, I, die Ansicht, dass der Aufwand für die Planung des Musterzimmers durch die vereinbarte Honorarpauschale abgegolten war, daher eine diesbezügliche Nachtragsforderung nicht vertragskonform war und nicht bezahlt werden könne. Damit war der Generalplaner nicht einverstanden. Zudem wollte der Generalplaner bei Vergaben bis zu einem Betrag von CHF 50'000.00 nicht drei Offerten einholen, wie das durch kantonale Richtlinien vorgesehen ist.

Der Konflikt eskalierte. Anlässlich der Verhandlung führte I aus, dass die durch den Rekurrenten vertretene Auffassung korrekt war. Das Musterzimmer war gemäss Ausschreibung von der Honorarpauschale erfasst und entsprechend war die Verweigerung einer diesbezüglichen Zahlung korrekt. Das gleiche gilt für das Einholen von drei Offerten vor der Vergabe. Allerdings führte die Eskalation dieses Konfliktes durch den Generalplaner dazu, dass seiner Forderung bezüglich des Musterzimmers zumindest teilweise nachgekommen wurde (vgl. Sitzungsprotokoll vom 1. November 2024 S. 8). Dass es dem Generalplaner im Wesentlichen um diese Zahlung ging, lässt sich den Beilagen der Rekursantwort 10-14 entnehmen. Im E-Mail vom 13. Juni 2023 hält O fest, dass das Projekt unter den von I genannten Bedingungen gerne weitergeführt werden könne, vorgängig aber die offenen Fragen bezüglich den Leistungen im Zusammenhang mit dem Musterzimmer zu klären seien (vgl. Beilage 12 der Rekursantwort). Eine Entschädigung für das Musterzimmer war somit für den Generalplaner wesentlich. Es kann jedoch dem Rekurrenten nicht zum Vorwurf gemacht werden, dass er im Interesse des Kantons nicht Zahlungen auslösen wollte, welche vertraglich nicht vorgesehen waren. Es ist offensichtlich, dass die Eskalation dieser Auseinandersetzung nicht bloss aufgrund eines inhaltlich falschen Verhaltens des Rekurrenten erfolgte, sondern weil der Generalplaner seine finanziellen Interessen durchsetzen wollte und letztlich durchsetzen konnte. Dies bestätigt auch das E-Mail vom 16. Juni 2023, in welchem der Generalplaner festhält, dass die Zusammenarbeit mit dem Rekurrenten sehr gut war (vgl. Rekursbeilage 4). Soweit die Anstellungsbehörde vorbringt, dieses E-Mail sei wahrheitswidrig und aufgrund einer Aufforderung durch den Rekurrenten verfasst worden, erscheint dies wenig glaubwürdig. Es gab keine nachvollziehbare Veranlassung für Herrn O, eine solche E-Mail zu verfassen, wenn der Inhalt nicht stimmt, war doch zu diesem Zeitpunkt der Konflikt bereits beendet und über das weitere Vorgehen entschieden worden. Demzufolge kann auch in diesem Punkt nicht von einer Verletzung von Bewährungsauflagen ausgegangen werden.

6a. Bezüglich der Auflage 4 und 6 führt die Anstellungsbehörde aus, der Rekurrent habe sich zwar bemüht, die Kommunikation anzupassen und den schriftlichen und mündlichen Umgangston zu verbessern sowie Meinungsverschiedenheiten im direkten Kontakt zu klären. Externe Projektbeteiligte bezeichneten die Kommunikation aber weiterhin als selektiv und intransparent. Die durch sein Kommunikations- und Führungsverhalten wiederholt erforderlich werdenden Klärungs-, Vermittlungs- oder Schlichtungsprozesse seien für alle Beteiligten aufwändig und würden die Zusammenarbeit ineffizient machen.

b. Konkret wird in der Kündigungsverfügung vom 19. September 2023 unter dem Datum 31. Januar 2023 angeführt, die Anstellungsbehörde habe von externen Partnern die Rückmeldung erhalten, dass der Rekurrent eine selektive statt eine offene Kommunikation pflege, was der Transparenz bei Entscheiden abträglich sei. Ausserdem sei in Frage gestellt worden, ob der Rekurrent für unklar definierte Projektthemen die geeignete Ansprechperson sei.

c. Wer diese selektive Führung weshalb und konkret bemängelte, kann weder der Rekursantwort noch den Aussagen der Auskunftspersonen entnommen werden. Da die Anstellungsbehörde wie bereits oben ausgeführt die Beweislast für das Vorliegen einer Verletzung der Auflagen trägt, ist festzuhalten, dass diesbezüglich keine Verletzung einer Auflage vorliegt.

7a. Zur Auflage 8 wird angeführt, durch verschiedene Beteiligte sei dargelegt worden, dass der Rekurrent ineffizient arbeite. Dies betreffe indirekt die Bewährungsaufgabe 8 und das Ziel „eigene Arbeitsweise“ der Zielvereinbarungen sämtlicher Mitarbeitergespräche.

b. Dem Rekurrenten wird in der Kündigungsverfügung vom 19. September 2023 konkretisierend vorgeworfen, eine vorgesetzte Person hätte am 4. Januar 2023 mit ihm eine Vereinbarung zum weiteren Vorgehen bezüglich Schlussrechnungen treffen müssen.

c. Die Personalrekurskommission hat die vorgesetzten Personen des Rekurrenten anlässlich der Verhandlung angehört. Von einer aussergewöhnlichen Vereinbarung bezüglich der Schlussrechnung hat keine dieser vorgesetzten Personen berichtet. Ob eine solche Vereinbarung geschlossen werden musste, kann jedoch offenbleiben. Selbst wenn eine vorgesetzte Person bezüglich der Schlussrechnungen eine Vereinbarung treffen musste, so würde dies keinen Verstoß gegen eine der Auflagen, insbesondere nicht Auflage 8 („In den Projekten ist das Bestell- und Rechnungswesen vollständig im E zu führen und aktuell zu halten. Es werden keine Schattenbuchhaltungen im Excel geführt.“) der Anstellungsbehörde darstellen.

d. Gleiches gilt für die in der Kündigungsverfügung unter dem Datum 17. Mai 2023 angeführte Rückmeldung, dass der Rekurrent eine sehr enge Begleitung durch die vorgesetzte Person benötige im Projektabschluss und der Mängelbehebung sowie den geltend gemachten hohen Betreuungsaufwand bzw. die unterdurchschnittliche Leistung, welche unter den Daten 27. Januar 2023 und 1. Februar 2023 angeführt werden. Ob der Rekurrent eine ungenügende Leistung erbracht hat, weil die Quantität seiner Arbeit zu gering war, und er mangels selbständigen Treffens eigener Entscheidungen einen massiven Betreuungsaufwand verursachte, ist nicht näher zu prüfen, da dieser Vorwurf durch keine Bewährungsaufgabe umfasst wird. Ein Verstoß gegen die Bewährungsaufgaben wäre somit nicht gegeben, selbst wenn der Vorwurf der mangelnden Effizienz sich erhärten würde.

8. Damit kann festgehalten werden, dass die Anstellungsbehörde nicht rechtsgenügend nachweisen kann, dass der Rekurrent gegen die Auflagen seiner Bewährungsfrist verstossen hat. So konnten die angehörten Vorgesetzten die Vorhalte in der Kündigungsverfügung bzw. in der Rekursantwort nicht erhärten, sondern blieben in ihren Aussagen vage. Sie konnten oder wollten konkrete Vorfälle und die da-

von betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht benennen (vgl. bspw. die Aussage von G, Sitzungsprotokoll vom 1. November 2024 S. 4, 5 und 6; Aussage von I, Sitzungsprotokoll vom 1. November 2024 S. 8). Ohnehin waren sie an den Sitzungen, in welchen der Rekurrent die Bewährungsauflagen verletzt haben soll, nicht persönlich anwesend, sondern sie stützten ihre Einschätzung des Rekurrenten auf Rückmeldungen von Dritten, welche sie jedoch nicht benennen wollten. J allerdings, welche in ihrer Funktion als Vorsitzende der P-Kommission mit dem Rekurrenten direkt zusammenarbeitete, kennt sein Verhalten anlässlich der Sitzungen aus direkter Erfahrung. Sie hat jedoch keine Vorfälle angeführt, welche einen Verstoss gegen die Bewährungsauflagen belegen würden. Vielmehr hat sie den Rekurrenten als Mitarbeiter mit sehr hohem Fachwissen und sehr hohen Ansprüchen an sich selbst geschildert, welcher mit einer grossen Ernsthaftigkeit unterwegs und sehr gewissenhaft sei. Er sei ein Vollprofi mit hohem Engagement in der Sache und sehr hohem Commitment. Sie führte aus, dass es Konflikte gab und gibt. Diese seien aber ihres Wissens jeweils bereinigt worden, sowohl auf der fachlichen als auf der persönlichen Ebene. Abschliessend hielt sie fest, sie würde ihn jederzeit wieder als Projektleiter wählen (vgl. Sitzungsprotokoll vom 1. November 2024 S. 2).

Weitere von der Anstellungsbehörde angeführte Auskunftspersonen wurden nicht geladen. Diese hätten den Verstoss gegen die Bewährungsauflagen nicht belegen können. Dies gilt beispielsweise für die in Ziffer 6 und 7 der Rekursantwort aufgeführten Personen, welche von der Anstellungsbehörde als Zeugen bzw. Auskunftspersonen für Vorfälle benannt werden, welche vor der Auferlegung der Bewährungsfrist stattgefunden haben. Für Vorfälle, die während der laufenden Bewährungsfrist stattgefunden haben, wurden sie hingegen nicht angeführt. Daher durfte die Personalrekurskommission in antizipierter Beweiswürdigung auf deren Anhörung verzichten. Von den vier genannten Auskunftspersonen, welche in Ziffer 8 der Rekursantwort genannt werden, und lediglich Auskunft darüber geben sollten, dass die in der Kündigungsverfügung genannten Beispiele nicht neu waren, wurden drei befragt, welche allerdings keine Aussagen zu konkreten Vorkommnisse machten. Dass die nicht geladene Auskunftsperson Q mehr beitragen könnte, hat die Anstellungsbehörde weder in der Rekursantwort noch anlässlich der Verhandlung darge-tan. Entsprechend konnte auch auf ihre Befragung in antizipierter Beweiswürdigung verzichtet werden. Die Befragung von O erübrigte sich, da die in den Akten befindlichen E-Mails seine Position ausreichend darstellten und die bei der Konfliktlösung beteiligten Vorgesetzten des Rekurrenten angehört wurden.

In den Akten fehlt es auch an anderen Beweismitteln wie beispielsweise Aktennotizen oder Gesprächsnotizen, welche die Vorhaltungen der Anstellungsbehörde belegen würden. Soweit die Anstellungsbehörde diesbezüglich anführt, sie könne diese Belege aus Gründen der Fürsorgepflicht gegenüber ihren anderen Mitarbeitenden nicht erstellen bzw. die Dokumentierung würde zu einem unzumutbaren Mehraufwand führen, so kann ihr, wie bereits unter Ziffer 5c. ausgeführt, nicht gefolgt werden. Nach den allgemeinen Beweislastregeln liegt die Nachweispflicht für Verstösse gegen die Bewährungsauflagen bei der Anstellungsbehörde. Entsprechend hat sie die Folgen der mangelnden Nachweise zu tragen.

III. Folgerungen

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall nicht nachgewiesen worden ist, dass der Rekurrent seine Bewährungsaufgaben verletzt hat, weshalb die Kündigungsvoraussetzungen nicht erfüllt sind. Der Rekurs ist damit gutzuheissen und die Kündigungsverfügung vom 19. September 2023 ist aufzuheben.

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 vom 20. Juni 1972 (SG 153.810) geregelten Ansätze festgelegt.

Da der vorliegende Rekurs gutgeheissen wird, ist es gerechtfertigt, dem Rekurrenten eine Parteientschädigung zuzusprechen. Unter Berücksichtigung der gesamten Umstände wird dem Rekurrenten eine pauschale Parteientschädigung in Höhe von CHF 3'500.00 inkl. Auslagen zuzügl. Mehrwertsteuer zugesprochen.

Demgemäss hat die Personalrekurskommission entschieden:

I.

- ://:
1. In Gutheissung des Rekurses wird die Kündigungsverfügung vom 19. September 2023 aufgehoben.
 2. Das Verfahren ist kostenlos.
 3. Das Departement D hat dem Rekurrenten eine Parteientschädigung im Betrag von CHF 3'500.00 inkl. Auslagen zuzügl. Mehrwertsteuer (8.1 %) auszurichten.