

PRK Fall Nr. 83: Schriftlicher Verweis

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 16. Juni 2008 i.S. B. gegen die vom Amt A. verfügte Massnahme gemäss § 24 Personalgesetz (PG).

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprobleme	Welche Themen betrifft dieser Entscheid?	S. 1
Sachverhalt	Kurze Schilderung der Geschehnisse	S. 1
Rechtliche Erwägungen	Begründung der Personalrekurskommission	S. 2
Entscheid u. Rechtskraft	Entscheid der Personalrekurskommission	S. 7
Relevante Rechtsnormen	Auf welche Rechtsnormen stützt sich dieser Entscheid?	S. 8

I. Rechtsprobleme

1. Wann liegt eine sexuelle Belästigung vor? (E. 2a, E. 3, E. 4)

II. Sachverhalt

1.

B. arbeitet seit dem 18. April 1994 beim Amt A.

2.

Mit Schreiben vom 5. Februar 2008 wurde gegen den Rekurrenten eine Verwarnung und mit Verfügung vom 28. Februar 2008 ein Verweis ausgesprochen, weil er gemäss Anstellungsbehörde einer Mitarbeiterin gegenüber mehrmals zu verstehen gegeben habe, er empfinde für sie mehr, als unter Arbeitskolleginnen und -kollegen üblich sei, ihr wiederholt mitgeteilt habe, er sei verliebt und sie in diesem Zusammenhang mehrmals eingeladen habe. Diese verbalen Annäherungsversuche sowie die wiederholten Einladungen seien strikt abgelehnt worden, doch sei der Rekurrent dieser Aufforderung nicht nachgekommen. Auch habe er anlässlich einer Sitzung im Zusammenhang mit der neuen Stellvertretungsregelung immer wieder darauf bestanden, die Stellvertretung mit der Mitarbeiterin zu machen, obwohl jene dies nachdrücklich abgelehnt habe. Es wurde jeweils darauf hingewiesen, dass bei einer erneuten sexuellen Belästigung das Arbeitsverhältnis aufgelöst werde.

3.

Mit Schreiben vom 29. Februar 2008 erhob der Rekurrent gegen die Verwarnung vom 5. Februar 2008 und den Verweis vom 28. Februar 2008 Rekurs.

4. – 7.
[...]

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 Personalgesetz – geeignete Massnahmen ergreifen, um die geordnete Aufgabenerfüllung wieder sicherzustellen. Zu diesen Massnahmen gehört der schriftliche Verweis, der gemäss § 24 Personalgesetz als Verfügung anzuordnen ist.

2a.
Gemäss § 3 Abs. 1 der Verordnung über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gelten Verhaltensweisen wie Gesten, Äusserungen, körperliche Kontakte oder Darstellungen mit sexuellem Bezug als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, wenn sie generell oder seitens der betroffenen Person unerwünscht ist. Dabei ist erforderlich, dass die verursachende Person weiss oder wissen müsste, dass ihr Verhalten unerwünscht ist. Gemäss Abs. 3 handelt die belästigende Person unter anderem immer dann wissentlich, wenn sie von der betroffenen Person auf den belästigenden Charakter der Handlung hingewiesen worden ist.

Diskriminierend ist gemäss Art. 4 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.

Im vorliegenden Fall hat die Anstellungsbehörde den schriftlichen Verweis gemäss § 24 Abs. 2 PG verfügt, weil der Rekurrent sich verbal der Teammitarbeiterin anzunähern versucht habe und sie wiederholt eingeladen habe, obwohl diese es strikt abgelehnt habe. Zu prüfen ist demnach, ob der Rekurrent gegen die Verordnung über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oder das GIG verstossen hat.

3.
Die betroffene Mitarbeiterin hat in ihrem Protokoll diverse Vorfälle aufgelistet wie Erhalt von Blumen, Karte mit Ferienwünschen, Anfrage betr. gemeinsames Mittagessen, mündliche Offenbarung tiefer Gefühle, Besuch am Wohnort während krankheitsbedingter Absenz, Lebkuchenherz im Posteingang, Wunsch nach Vertretung zu zweit, Entschuldigung für aufdringliches Verhalten etc.

Der Rekurrent bestreitet diesen Sachverhalt sowohl in seiner Rekursbegründung als auch anlässlich der Verhandlung. Richtig sei, dass er N. ein einziges Mal ein Blumenstücklein geschenkt habe. Es habe sich dabei um eine Zykklame für Fr. 4.50 gehandelt. Der Rekurrent habe eine solche Pflanze von seiner Tochter als Geschenk

erhalten und auf dem Pult aufgestellt. N. habe gesagt, dass ihr diese gefalle, weswegen der Rekurrent ihr dieselbe besorgt habe. Sie habe sich dafür bedankt. Richtig sei auch, dass er ihr eine Karte geschrieben habe, welche von seiner Ehefrau ausgewählt worden sei. Betreffend die Stellvertretung habe er während einer öffentlichen Sitzung den Vorschlag gemacht, diese mit N. zu machen. Dazu sagte die Auskunftsperson M., sie wisse nicht mehr, wie N. zu diesem Vorschlag reagiert habe, jedoch habe man die Stellvertretungsregelung anders gelöst.

Betreffend die E-Mails bestreitet der Rekurrent weder deren Verfassung noch deren Versand, macht jedoch geltend, es fehle eine geschlechtliche Komponente. Aus gewissen E-Mails könne ein Interesse zum Freundeskreis von N. abgeleitet werden, mit einer sexuellen Belästigung hätten die Nachrichten aber nichts zu tun. Anlässlich der Verhandlung erläuterte er, er stehe zu den E-Mails; er sei verletzt worden und habe sich als „A...“ gefühlt, überhaupt etwas mit N. gemacht zu haben. Er sei beispielsweise betreffend die Heimfahrten mit dem Motorfahrzeug ausgenutzt worden. Als sie ein gemeinsames Mittagessen abgelehnt habe, sei das für ihn in Ordnung gewesen, habe er doch keine oberflächliche Freundschaft gewünscht. Er habe es einfach als letzten Anlauf nochmals versucht, mit ihr essen zu gehen.

4.

Wie bereits aufgeführt, gelten gemäss Verordnung über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz unerwünschte Verhaltensweisen mit sexuellem Bezug als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Diese Verordnung wurde gestützt auf Art. 4 GIG erlassen. Art. 4 des GIG trägt den Titel „Diskriminierung durch sexuelle Belästigung“. Die sexuelle Belästigung wird dort als jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt, definiert (so auch die Empfehlung der Kommission der Europäischen Gemeinschaft vom 27. November 1991 zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, Amtsblatt Nr. L 049 vom 24/02/1992 S. 0001-0008).

Ob das Verschenken eines Blumenstöckleins, das Hinterlassen einer Karte mit Ferienwünschen, Einladungen zum Mittagessen, der Vorschlag der Stellvertretung mit N. und der Versand der E-Mails als Verhaltensweise mit sexuellem Bezug resp. als Verhalten sexueller Natur oder als anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt, zu qualifizieren ist, muss aus dem Kontext des konkreten Falles beurteilt werden.

4a.

Das Schenken eines Blumenstöckleins weist grundsätzlich keinen sexuellen Aspekt vor. Ein solches Verhalten ist zwar in der Arbeitswelt nicht verbreitet, aber auch nicht völlig unüblich. Dasselbe gilt mit den schriftlichen Ferienwünschen, kann es sich doch auch hier um eine rein freundschaftliche Geste handeln. Eine gemeinsame Stellvertretung sowie ein gemeinsames Mittagessen unter Arbeitnehmenden haben grundsätzlich ebenfalls keine sexuelle Komponente. Der Ton der E-Mails wahrt nicht die im Beruf übliche Distanz. Sogar der Rechtsvertreter des Rekurrenten liess verlauten, dass die E-Mails ausserordentlich gefühlsbetont seien, es sich um eine für einen Mann atypische Schreibart handle. Der unübliche Ton wird also nicht bestritten. Es muss nun abgewogen werden, wo sich die Grenze zwischen einem Verhalten innerhalb eines entspannten Arbeitsklimas, welches zu persönlichen Beziehungen zwi-

schen Mitarbeitenden führen kann (Bundesgerichtsentscheid 4C.276/2004 vom 12. Oktober 2004), und einem Verhalten mit sexuellem Bezug befindet.

In seiner Nachricht vom 29. Oktober 2008 schreibt der Rekurrent, es mache ihn sehr betroffen und er habe nicht viel geschlafen, nachdem N. am Nachmittag nicht vorbeigekommen sei. Es ist zu bedenken, dass eine solche Reaktion lediglich durch den nicht gemachten Besuch während der Arbeitszeit ausgelöst worden sein soll. Nach der Absage des gemeinsamen Mittagessens schreibt der Rekurrent, er sei unendlich traurig geworden und sei mit dem Auto weggefahren. Auch hält er fest, es sei schön, dass es N. gebe und sie hier sei. Aus diesen Zeilen geht hervor, dass der Rekurrent mehr als ein unter Bürokollegen freundschaftliches Verhältnis wünscht. Es ist spürbar, wie der Rekurrent die Nähe von N. sucht, gleichsam ersehnt, macht ihn das Gegenteil doch unendlich traurig. Die Art, Häufigkeit und Intensität der Gefühlsäusserungen lassen den Schluss zu, dass der Rekurrent eine partnerschaftliche Beziehung mit N. einzugehen wünscht. Dies wird auch durch die E-Mail vom 30. Oktober 2007 bekräftigt. Auf die Frage hin, was mit dem im Vertrauen Gesagten gemäss Mail vom 30. Oktober 2007 gemeint sei, schilderte N. nämlich, der Rekurrent habe ihr gegenüber geäussert, dass er sich ein Zusammenziehen vorstellen könne. Der Rekurrent stellte diese Aussage als Lüge dar. Dass solche Äusserungen sich meist nicht nachweisen lassen, liegt in der Natur der Sache. Der Rekurrent wird bestrebt gewesen sein, solche Äusserungen in Abwesenheit von Zeugen zu machen. Dies bedeutet aber, dass die Anforderungen an die Glaubwürdigkeit solcher Angaben umso höher sind. N. hat konkret geschildert, was geschehen sein soll. In Zusammenhang mit den E-Mails und dem Verhalten des Rekurrenten scheint ihre Schilderung des Vorfalles plausibel und fügt sich gut ins Gesamtbild ein, welches die Personalrekurskommission erhalten hat. Es drängen sich also keine Zweifel an der Glaubwürdigkeit von N. auf.

Auffallend ist auch, wie sehr der Rekurrent insistiert, etwas mit N. zu unternehmen („Ich finde es [das Absagen des gemeinsamen Mittagessens] ganz und gar keine gute Idee...; Ein Nichtkommen würde es so unendlich schwer machen...). Auch im Mail vom 5. November 2007 schreibt er, die Absage fürs Mittagessen habe sein Selbstwertgefühl nicht gerade gesteigert. Er hält zwar fest, es zu verstehen und zu akzeptieren, erbittet aber trotzdem wieder um einen Schritt seitens von N. Auch deutet der erneute Versuch eines gemeinsamen Mittagessens auf eine gewisse Uneinsichtigkeit hin, welche auch anlässlich der Verhandlung bestätigt wurde. Nachdem der Rekurrent nämlich auf den falschen Ton der E-Mails angesprochen worden war, erwiderte er, dies würde er auch der Präsidentin der Kommission schreiben. Im Übrigen bestreitet der Rekurrent nicht, N. wiederholt eingeladen zu haben.

Aus den gesamten Umständen kann zwar der Schluss gezogen werden, dass der Rekurrent eine partnerschaftliche Beziehung mit N. einzugehen wünscht, jedoch kann dem Rekurrenten keine direkte sexuelle Absicht nachgewiesen werden. Der Rekurrent hat keine der Beispiele sexuell belästigender Verhaltensweisen wie Bemerkung über körperliche Vorzüge oder Schwächen, obszöne, sexistische Redeweise, Anstarren, Pfeifen, taxierende Blicke, unerwünschte Annäherungen, unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht etc. erfüllt (Margrith Bigler-Eggenberger / Claudia Kaufmann, Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Basel 1997, N. 27 zu Art. 4). Es stellt sich somit die Frage, ob aufgrund der fehlenden direkten sexuellen Absicht keine sexuelle Belästigung vorliegt.

Der Begriff der sexuellen Belästigung wird weder im GIG noch anderswo im geltenden schweizerischen Recht klar definiert. Die Vielfalt der Rechtsprechung zeigt auch, wie schwierig die Auslegung des Begriffes „sexueller Natur“ ist. Der Gesetzeswortlaut des GIG erweitert jedoch die Definition der sexuellen Belästigung, indem auch anderes Verhalten erfasst wird, welches die Würde am Arbeitsplatz aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit beeinträchtigt. Damit werden objektiv nicht eindeutig zuzuweisende Verhaltensweisen erfasst, ohne dass dem Täter oder der Täterin eine entsprechende sexuelle Absicht nachgewiesen werden müsste (Dr. iur. Karine Lempen, Überblick über die Rechtsprechung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, in: AJP/PJA 2006 S. 1414f. Siehe auch Thomas Geiser, Rechtsfragen der sexuellen Belästigung und des Mobbings, in: ZBJV, Band 137, 2001). In seinem Entscheid 4C.187/2000 vom 6. April 2001 resp. 126 III 395 Erwägung 7b/bb hat das Bundesgericht zudem festgehalten, dass, obwohl sich die in Art. 4 GIG aufgeführten Beispiele einzig auf Fälle von Machtmissbrauch beziehen, die Definition andere Handlungen nicht ausschliesse, welche die Würde des Arbeitnehmenden beeinträchtigen, dabei aber nicht von einem Machtmissbrauch herrühren, sondern dazu beitragen, dass das Arbeitsklima feindselig wird, beispielsweise durch anstössige Witze.

Das Schenken eines Blumenstöckleins, die schriftlichen Ferienwünsche, die Einladungen, die Formulierung der E-Mails und der Vorschlag der Zweier-Vertretung verletzen - einzeln betrachtet - die Würde eines Menschen am Arbeitsplatz grundsätzlich nicht. Im Gesamtzusammenhang betrachtet geht die Art der Offenbarung von Gefühlen des Rekurrenten jedoch viel zu weit. In ihrer Art, Häufigkeit und Intensität waren die Gefühlsäusserungen dazu geeignet, N. zu verletzen, indem ihr Standpunkt nicht berücksichtigt wurde. Der Rekurrent wusste, dass N. sich in einer festen Partnerschaft befindet und heiraten werde, auch hatte sie die Einladungen abgelehnt und sich distanziert. Durch die Formulierungsweise der Mails erhält man sogar den Eindruck, der Rekurrent habe versucht, N. ein schlechtes Gewissen einzureden.

Zudem hat der Rekurrent in seiner an das Team gesandten E-Mail vom 13. Dezember 2007 erwähnt, er habe mit N. gesprochen, er erwarte in Zukunft einen normalen Umgang. N. erläuterte während der Verhandlung, dass der Rekurrent anlässlich der Sitzung gesagt habe, er wolle nichts planen, solange er ein Problem mit ihr habe. Mit dieser Äusserung ist das Problem zwischen dem Rekurrenten und N. in den Arbeitsbereich geflossen. Dieses Verhalten hat die Qualität eines diskriminierenden, feindseligen Verhaltens im Sinne von Art. 4 GIG, vergiftet es doch das Arbeitsverhältnis.

5.

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) hält in ihrer Informationsbroschüre für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber fest, dass es für die Beurteilung, ob es sich bei einem beobachteten Verhalten um einen harmlosen Flirt, eine sich anbahnende Beziehung unter Arbeitskolleginnen und -kollegen oder um einen Vorfall von sexueller Belästigung handelt, eine einfache Regel gibt: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt, ob diese es als erwünscht oder unerwünscht empfindet. Der belästigende Charakter einer Handlung muss unter Berücksichtigung des Durchschnittsempfindens einer Person gleichen Geschlechts („reasonable person“) unter den gleichen Umständen festgestellt werden.

N. gab zu Protokoll, sich bedroht gefühlt zu haben. M., Mitarbeiterin im Team und berufliche Gotte der Juniorin N., erläuterte, N. sei täglich zu ihr gekommen und habe

immer mehr über Privates gesprochen. Um was es sich genau gehandelt habe, könne sie nicht mehr sagen. Die Äusserungen, welche meistens den Rekurrenten betreffen, seien anfänglich nicht immer negativ gewesen. Sie habe gespürt, dass N. sich nicht wohl gefühlt habe und ihr das Verhalten des Rekurrenten plötzlich zu nahe gekommen sei. Sie wisse nicht mehr, wann N. sich nicht mehr wohl gefühlt habe. M. habe nicht mehr gewusst, wie sie die täglichen Offenbarungen von N. handhaben solle. Aus diesem Grund habe man beschlossen, an die Geschäftsleitung zu gelangen. Die Personalrekurskommission geht nach Anhörung beider Auskunftspersonen davon aus, das Problem zwischen dem Rekurrenten und N. habe mit dem Ausflug und der Abweisung der Einladung begonnen. N. schilderte, wie anlässlich des Ausfluges eine Kutschenfahrt mit einer ehemaligen Mitarbeiterin und dessen Ehemann unternommen worden sei. Letzterer habe dann gefragt, ob N. die Gattin des Rekurrenten sei. Der Rekurrent habe danach N. mitgeteilt, dass ihn diese Frage zum Überlegen animiert habe.

Aus der Art und Weise der Angaben von M. wird klar, dass sie sehr bestrebt war, den Rekurrenten nicht zu kompromittieren. Aus ihren Äusserungen geht aber eindeutig hervor, dass N. ihr von den unangenehmen Verhaltensweisen umfassender berichtete.

Den Ausführungen beider Auskunftspersonen ist zu entnehmen, wie sehr N. durch das Verhalten des Rekurrenten belastet wurde und das Verhalten somit unerwünscht war.

6.

Der Rekurrent macht geltend, es fehle an einer klaren Stellungnahme von N., dass sie Einladungen nicht wünscht. Auf die Frage, wie sie signalisiert habe, dass sie nichts vom Rekurrenten wolle, erläuterte sie anlässlich der Verhandlung, sie habe es ihm gesagt und zudem habe der Rekurrent gewusst, dass sie in einer langjährigen Beziehung lebe und im Juli 2008 heiraten werde. Sie habe sich zurückgezogen, ihn zwar begrüsst, aber nicht mehr mit ihm geplaudert, um keine Angriffsfläche zu bieten.

Der Einwand des Rekurrenten, die Einladungen seien nicht klar abgelehnt worden, kann nicht gehört werden, ist doch zu berücksichtigen, dass N. mit dem Rekurrenten in einem kleinen Team und räumlich sehr nahe arbeitet. Es ist nachvollziehbar, wenn N. sich stark bedrängt fühlte einerseits Annäherungen zurückzuweisen und den Rekurrenten mit der angezeigten Schärfe zurechtzuweisen, andererseits gleichzeitig den Ton so zu wählen, dass ein weiteres Zusammenarbeiten nicht verunmöglicht wird. Nach Ansicht der Personalrekurskommission kam in zurückhaltender aber eindeutiger Weise zum Ausdruck, dass das Verhalten des Rekurrenten unerwünscht war (Mail vom 30.10.07).

Die Personalrekurskommission kommt somit zum Schluss, dass das Verhalten und die Äusserungen des Rekurrenten für sich alleine gesehen den Tatbestand der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz nicht zu erfüllen vermögen, hingegen das Gesamtbild seines Verhaltens und seiner schriftlichen Äusserungen als solche zu qualifizieren sind.

7.

Der Rekurrent machte anlässlich der Verhandlung geltend, er sei nie mit den Aussagen von N. konfrontiert worden. Bei der Aushändigung der Verwarnung sei es nur

darum gegangen, den Erhalt des Schreibens zu bestätigen. E. bestritt dies. Der Rekurrent sei damit konfrontiert worden. Er sei auch von jemandem der Help-Organisation begleitet worden. Aufgrund dessen, dass der Personalrekurskommission kein Gesprächsprotokoll vorliegt, kann die Glaubwürdigkeit der Aussagen nicht überprüft werden. Selbst wenn man jedoch vorliegend davon ausginge, der verfassungsrechtliche Anspruch des Rekurrenten auf rechtliches Gehör sei verletzt worden, kann der Mangel unter Umständen im nachfolgenden Rechtsmittelverfahren geheilt werden. Dazu ist erforderlich, dass die Rechtsmittelinstanz, sofern sie eine Prüfung im gleichen Umfang wie die Vorinstanz vornehmen kann, die unterlassene Anhörung nachholt (vgl. Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Auflage, S. 204, Rz. 986 mit Hinweisen auf die Rechtsprechung). Diese Voraussetzung ist hier erfüllt, da sich der Rekurrent anlässlich der Verhandlung vom 16. Juni 2008 zu der im schriftlichen Verweis dargelegten Rüge äussern konnte. Zudem kann die Personalrekurskommission die vorliegende Rekursache in Kenntnis der Standpunkte beider Parteien und mit uneingeschränkter Überprüfungsbefugnis entscheiden.

8.

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

Die Verfehlung des Rekurrenten - gemessen an den denkbaren Formen von sexueller Belästigung - wiegt nicht schwer, doch reicht sie für den Erlass eines Verweises mit Kündigungsandrohung aus, handelt es sich nämlich um die leichteste Massnahme. Die Anstellungsbehörde hat somit eine verhältnismässige Massnahme ergriffen.

IV. Entscheid u. Rechtskraft

1.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine Massnahme gemäss § 24 PG erfüllt sind. Der Rekurs des Rekurrenten gegen die Verfügung vom 28. Februar 2008 wird abgewiesen.

2.

Die Rekurrentin hat in der Folge den Entscheid angefochten und an das Verwaltungsgericht weitergezogen. Das Verwaltungsgericht hat den Entscheid der Personalrekurskommission nicht geschützt und den Rekurs gutgeheissen.

3.

Siehe auch Kurzzusammenfassung der Erwägungen des Verwaltungsgerichts (VGE zu PRK Fall Nr. 83) und Schlussfolgerungen des ZPD.

V. Relevante Rechtsnormen

§ 24 Abs. 2 PG

§ 3 Abs. 1 Vo über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Art. 4 BG über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG)