

PRK Fall Nr. 67: Kündigung aufgrund schwerer Pflichtverletzung

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 26. Oktober 2006 i.S. V. gegen die vom Departement D. verfügte Kündigung aufgrund schwerer Verletzung von vertraglichen und gesetzlichen Pflichten gemäss § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz (PG).

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprobleme	Welche Themen betrifft der Entscheid	S. 1
Sachverhalt	Kurze Schilderung der Geschehnisse	S. 1
Rechtliche Erwägungen	Begründung des Verwaltungsgerichts	S. 3
Entscheid und Rechtskraft	Urteil der Personalrekurskommission	S. 8
Schlussfolgerungen ZPD	Lehren die aus diesem Entscheid gezogen werden können	S. 8
Relevante Rechtsnormen	Welche Rechtsnormen sind im vorliegenden Fall zur Anwendung gelangt?	S. 10

I. Rechtsprobleme

1. Wann liegt ein Kündigungsgrund nach § 30 Abs. 2 lit. d PG (schwere Pflichtverletzung) vor? (E. 2.1)
2. Treuepflicht beim öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis (E. 4.1.)

II. Sachverhalt

1.

V. arbeitete seit dem 1. August 1987 bei der Abteilung H. des Departements D. Neben seiner beruflichen Tätigkeit engagiert er sich politisch als Mitglied einer Partei. Im Rahmen seiner politischen Tätigkeit trat er per 1. Juli 2000 sein Mandat im Einwohnerrat an. Im Dezember 2005 stimmte seine Vorgesetzte seiner Kandidatur für die Parlamentswahlen zu. In einer Ausgabe der Zeitung Z. im Februar 2006 erschien ein von S. verfasster Artikel. In diesem Artikel wurde unter anderem thematisiert, dass zwei Politiker aufgrund eines in einem Tagblatt veröffentlichten Interviews wegen Rassendiskriminierung mit Geldstrafen gebüsst worden sind. Die Verfahren seien anonym von Rechtsanwalt E. ausgelöst worden. In der Folge verfasste V. am 27. Februar 2006 einen Brief an Rechtsanwalt E. mit folgendem Inhalt: „Wenn das Geschriebene in der Zeitung Z. stimmt, und davon gehe ich aus, so kann die Welt und vor allem die Schweiz und ihre redlichen Bürger und Steuerzahler eher heute als morgen auf Sie, Ihre Machenschaften und Ihresgleichen verzichten. Wenn es wirklich eine Gerechtigkeit gibt, und das hoffe ich doch sehr, so wird Ihr und Ihresgleichen Abgang von dieser Erde hoffentlich bald und sehr sehr schmerzhaft und qualvoll sein. Ich bitte um Kenntnisnahme. V.“ Im Brief-

kopf hatte V. die ihm am Arbeitsplatz beim Departement D. zur Verfügung gestellte E-Mailadresse angegeben. Der Brief wurde von V. auch an die Redaktion der Zeitung Z. geschickt und per geschäftlichen Email-Account an weitere Personen seiner Wahl versandt.

Rechtsanwalt E. informierte den Vorsteher des Departements D. mit Brief vom 2. März 2006 über das Schreiben von V. vom 27. Februar 2006. Mit Schreiben vom 14. März 2006 entschuldigte sich der Vorsteher des Departements D. bei E, für das Verhalten von V. und distanzierte sich klar von dessen Äusserungen und Überzeugungen. Er kündigte an, dass man die notwendigen Schritte prüfen werde. Am 13. März 2006 teilte die Vorgesetzte V. mit, dass sie entsetzt über dessen Haltung und Verhalten sei.

Am 15. März 2006 führten der Personalleiter und die Vorgesetzte mit V. ein Gespräch. V. teilte anlässlich dieses Gespräches mit, dass er den Brief an E. in Wut geschrieben habe. Er habe das Schreiben als Privatperson verfasst. Er habe von Mann zu Mann kämpfen wollen. Er bestätigte auch, dass er das Geschäftsmailsystem zum Versenden von privater Korrespondenz genutzt hat. Mit Schreiben vom 14. März 2006 wurde die Zentrale Informatik Dienststelle (ZID) vom Vorsteher des Departements D. mit der Überwachung der Internetnutzung und des Mailverkehrs von V. beauftragt. Die Überwachung sollte rückwirkend für die letzten drei Monate erfolgen.

Das aus der Überwachung der Internetnutzung und des Mailverkehrs von V. resultierende Datenmaterial war sehr umfangreich. Es wurde von der ZID auf eine CD gebrannt und am 22. März 2006 an das Departement D. übergeben. Die Überwachung der ZID hat ergeben, dass V. am 4. März 2006 auf seinem PC eine grosse Datenmenge gelöscht hat (Reduktion des Datenumfanges von 682 MB auf 2,4 MB). Die eigentliche Auswertung der Internetnutzung und des Mailverkehrs von V. wurde von dessen Vorgesetzten vorgenommen. Die Auswertung ergab, dass 60 bis 70% des E-Mailverkehrs von V. privater Natur gewesen sei und das Internet hauptsächlich privat genutzt worden sei.

Den Brief von V. vom 27. Februar 2006 hat Rechtsanwalt E. auch den Medien zukommen lassen. In der Folge erschienen in Presse und Lokalfernsehen im Zeitraum vom 11. März 2006 bis 1. Juli 2006 diverse Beiträge, welche sich mit dem Inhalt des Briefes befassten und denen entnommen werden konnte, dass es sich bei V. um einen Mitarbeiter des Departements D. handelt.

Mit Verfügung vom 29. Mai 2006 kündigte das Departement D. das Arbeitsverhältnis von V. aufgrund schwerer Verletzung vertraglicher und gesetzlicher Pflichten gemäss § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz (PG) per 31. August 2006. V. wurde freigestellt und einem allfälligen Rekurs die aufschiebende Wirkung entzogen.

2.

Gegen die Kündigungsverfügung vom 29. Mai 2006 reichte V. am 30. Mai 2006 Rekurs bei der Personalrekurskommission ein.

3.-5.

[...]

II. Rechtliche Erwägungen

1.

[...]

2.

Der Rekurrent macht in formeller Hinsicht geltend, die ergangene Kündigung sei ungenügend begründet, was zu deren Nichtigkeit führen müsse. Dieser Argumentation ist indessen nicht zu folgen. Zum einen hat die Anstellungsbehörde in der Kündigungsverfügung durchaus genügend ausgeführt, welche Gründe zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Rekurrenten geführt haben. Dieser ist denn auch ohne weiteres in der Lage gewesen, diesen Entscheid sachgerecht anzufechten (vgl. dazu BGE 125 II 372 mit weiteren Hinweisen). Zum andern könnte selbst bei Annahme einer mangelhaften Begründung der umstrittenen Verfügung nicht von der Nichtigkeit derselben ausgegangen werden. Da die Anstellungsbehörde im vorliegenden Rekursverfahren, in welchem die Personalrekurskommission den angefochtenen Entscheid mit voller Kognition überprüft, weitere detaillierte Ausführungen zur Begründung der Kündigung des Arbeitsvertrags gemacht hat, wozu sich der Rekurrent hat äussern können, wäre ein solcher Mangel in jedem Falle geheilt (vgl. Ulrich Häfelin/Georg Müller: Grundriss des Allgemeinen Verwaltungsrechts, 3. Auflage, 1998, S. 340, Rz. 1329).

3.

Ebenfalls nicht gerechtfertigt ist der Vorwurf an die Adresse der Verwaltung, wonach dem Rekurrenten keine vollumfängliche Akteneinsicht gewährt worden sei, indem seinem Rechtsvertreter die mit dem Rekurrenten durchgeführte Mitarbeitergespräche (MAG) nicht vorgelegt worden seien. Von diesen MAG, die bei der Verwaltung aufgrund der Pflicht zur Vernichtung nach jeweils 5 Jahren in der Regel separat aufbewahrt und nicht in die übrigen Personalakten integriert werden, hatte nämlich der Rekurrent unbestrittenermassen stets Kopien erhalten. Er verfügte somit über die betreffenden Schriftstücke, weshalb keinerlei Notwendigkeit bestand, ihm diese nochmals vorzulegen. Das Akteneinsichtsrecht ist nicht Selbstzweck, sondern soll sicherstellen, dass bei der Verwaltung keine Unterlagen bestehen, von denen der Betroffene keine Kenntnis hat. Dies war in Bezug auf die fraglichen MAG offensichtlich nicht der Fall.

4.

Gemäss Personalgesetz kann die Anstellungsbehörde ein Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung beenden. Eine solche Kündigung hat unter Berücksichtigung der in § 30 PG festgelegten Kündigungsvoraussetzungen zu erfolgen, namentlich muss bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit ein in § 30 Abs. 2 PG genannter Kündigungsgrund vorliegen. Für die hier zur Beurteilung stehende Auflösung des Arbeitsvertrags stützt sich die Anstellungsbehörde auf § 30 Abs. 2 lit. d PG.

Der Kündigungsgrund von § 30 Abs. 2 lit. d PG enthält zwei unterschiedliche Tatbestände: Einerseits geht es um die "wiederholte Missachtung von vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten", andererseits um die "schwere Pflichtverletzung". Das Gesetz verlangt, dass bei anderen als schweren Pflichtverletzungen eine Bewährungsfrist eingeräumt wird (§ 30 Abs. 3 PG). Nach der Praxis des Verwaltungsgerichts sind Beispiele für solche "normalen" Pflichtverletzungen z.B. Unpünktlichkeit, zu viele private Telefonate,

übermässiges privates Internet-Surfen oder Flüchtigkeiten in der Arbeitserledigung (vgl. VGE vom 21. Januar 2004 i.S. M.S.). In solchen Fällen ist eine Kündigung nur zulässig, wenn sich der Betroffene während der ihm gesetzten Bewährungszeit nicht hinreichend gebessert hat. Schwere Pflichtverletzungen hingegen sind geeignet, das dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegende Vertrauensverhältnis empfindlich zu stören. In derartigen Fällen ist eine Entlassung möglich, ohne dass zuvor eine Bewährungsfrist gesetzt werden muss, weil eine solche das verlorene Vertrauen ohnehin nicht wieder herstellen könnte (zit. VGE sowie VGE vom 22. Januar 2003 i.S. H.B., vom 12. August 2002 i.S. A.S.). Der Ratschlag und Entwurf zum Personalgesetz führt hierzu Folgendes aus: "Damit schon eine einmalige Pflichtverletzung für eine Kündigung genügt, muss sie schwer sein. Dies ist dann der Fall, wenn das Vertrauen des Arbeitgebers in die künftige ordnungsgemässe Aufgabenerfüllung wesentlich beeinträchtigt ist, oder aber der Verbleib der betroffenen Person an der Arbeitsstelle das Vertrauen des Volkes in das ordnungsgemässe Funktionieren des Staates erschüttern würde" (Ratschlag Nr. 8941 vom 7. September 1999). Ein vorwerfbares Verhalten des Betroffenen ist - obgleich in den meisten Fällen wohl vorhanden - nach dem Ratschlag nicht unbedingt erforderlich.

5.

Im vorliegenden Fall wurde unbestrittenermassen nie eine Bewährungsfrist gesetzt, so dass zu prüfen ist, ob die dem Rekurrenten von der Anstellungsbehörde angelasteten Verfehlungen eine schwere Pflichtverletzung im Sinne von § 30 Abs. 2 lit. d PG darstellen. Hingegen ist im Hinblick auf diesen Kündigungsgrund der in der Verhandlung der Personalrekurskommission erhobene Vorwurf des Personalleiters des Departements D., wonach sich der Rekurrent nie am Arbeitsplatz erkundigt und um eine Wiederaufnahme seiner Tätigkeit bemüht habe, von vornherein irrelevant. Eine solche Überlegung könnte ohnehin nur bei einer fristlosen Entlassung von Bedeutung sein. Hier war der Rekurrent nach erfolgter ordentlicher Kündigung mit gleichzeitiger Freistellung weder veranlasst noch berechtigt, wieder am Arbeitsplatz zu erscheinen, weshalb das diesbezügliche Vorbringen unverständlich ist.

Im Einzelnen werden dem Rekurrenten gemäss der Kündigungsverfügung vom 29. Mai 2006 „intensive Benutzung des Geschäftsmails für private Zwecke“, „intensive Benutzung des Internets im Geschäft für private Zwecke“ sowie „beleidigende und möglicherweise strafrechtlich relevante Aussagen in per Geschäftsmail versandten Briefen“, mit Hinweis auf einen in einer Zeitung veröffentlichten Artikel, vorgeworfen. Dieses Verhalten soll nach Auffassung der Anstellungsbehörde als schwere Pflichtverletzung zu qualifizieren sein, welche das dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegende Vertrauensverhältnis nachhaltig zerstört habe. Zu diesen Vorhaltungen ist zu bemerken, dass die angeführten Punkte eines angeblich zu intensiven Gebrauchs des Geschäftsmails sowie des Internets zu privaten Zwecken und damit verbunden die nicht im Interesse des Arbeitgebers erfolgte Verwendung der Arbeitszeit nach den obigen Ausführungen gerade typische Beispiele für nicht in die Kategorie der schweren Pflichtverletzungen fallende Verstösse gegen arbeitsvertragliche Pflichten darstellen. Derartige Pflichtwidrigkeiten sind, vorbehältlich eines krassen - hier nicht gegebenen - Missbrauchs, nicht so gravierend, dass sie ohne Vorwarnung zur Kündigung führen könnten. Sollten die genannten Vorhaltungen zutreffen, so hätte somit die Anstellungsbehörde dem Rekurrenten nur eine Bewährungsfrist ansetzen können; die Kündigung kann darauf jedenfalls nicht abgestützt werden. Bei dieser Situation ist die Richtigkeit dieser – vom Rekurrenten bestrittenen –

Vorwürfe nicht näher zu prüfen. Immerhin mag darauf hingewiesen werden, dass angesichts der Vielzahl von Mails, die schon aufgrund ihres Betreffs als offensichtlich private Mitteilungen erscheinen, doch ein nicht unwesentlicher Teil der Arbeitszeit zweckwidrig verwendet worden sein dürfte. Dabei fällt vor allem das Missverhältnis zwischen dem umfangreichen privaten und dem deutlich geringeren geschäftlichen Gebrauch des Mailsystems auf. Zumindest bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang auch die vom Rekurrenten Anfang März 2006 auf seinem PC vorgenommene „Löschaktion“, bei der er den Datenumfang von 682 MB auf 2,4 MB reduziert hat. Auch hierauf ist jedoch nicht im Einzelnen einzugehen. Dasselbe gilt schliesslich für die in diesem Zusammenhang erhobenen Vorwürfe der Anstellungsbehörde, wonach sich der Rekurrent wegen der übermässigen Nutzung von E-Mail-System und Internet für private Zwecke in seiner Arbeitszeit zu wenig um seine dienstlichen Belange gekümmert und daher ungenügende Leistungen erbracht habe. Die Kündigung ist ja auch nicht wegen ungenügender Leistungen, sondern wegen schwerer Pflichtverletzung ausgesprochen worden.

Als schwere Pflichtverletzung kommt nach den obigen Ausführungen nur das Verhalten des Rekurrenten in Frage, auf das in der Kündigungsverfügung mit der Formulierung „beleidigende und möglicherweise strafrechtlich relevante Aussagen in per Geschäftsmail versandten Briefen“ Bezug genommen wird. Konkret wird damit das Schreiben vom 27. Februar 2006 angesprochen, das der Rekurrent, welcher als Mitglied einer Partei politisch tätig und als Vertreter dieser Partei Mitglied des Einwohnerrates in seiner Wohngemeinde N. ist, an einen seiner politischen Widersacher, Herrn Rechtsanwalt E., versandt und in Kopie diversen weiteren Personen per Geschäftsmail zugesandt hat. Darin hat der Rekurrent unter dem Rubrum *„Ein gerechter Wunsch!“* Folgendes ausgeführt: *„Wenn das Geschriebene in der Zeitung Z. stimmt, und davon gehe ich aus, so kann die Welt und vor allem die Schweiz und ihre redlichen Bürger und Steuerzahler eher heute als morgen auf Sie, Ihre Machenschaften und Ihresgleichen verzichten. Wenn es wirklich eine Gerechtigkeit gibt, und das hoffe ich doch sehr, so wird Ihr und Ihresgleichen Abgang von dieser Erde hoffentlich bald und sehr, sehr schmerzhaft und qualvoll sein: Ich bitte um Kenntnisnahme“*. Diesen Brief hat Rechtsanwalt E. den Medien zukommen lassen, worauf diverse Publikationen erfolgten, die sich zumeist negativ über die Äusserungen des Rekurrenten aussprachen. Ausserdem wandte sich Anwalt E. aufgrund der vom Rekurrenten angegebenen E-Mail-Adresse an das Departement D., worauf sich dessen Vorsteherin mit Schreiben vom 14. März 2006 für das Verhalten des Rekurrenten entschuldigte und sich von dessen Äusserungen distanzierte.

6.

Der Rekurrent macht geltend, er habe die beanstandeten Äusserungen als Privatperson bzw. Politiker und nicht in seiner Eigenschaft als Angestellter des Kantons Basel-Stadt getan, weshalb keine Verletzung von Dienstplichten vorliege. Dem ist jedoch entgegenzuhalten, dass er selbst im fraglichen Schreiben den Bezug zum Arbeitgeber hergestellt hat. So hat er im Brief an Herrn E. seine E-Mail-Adresse v.@bs.ch angegeben und Kopien des Schreibens an diverse Personen auch über diesen E-Mail-Account versandt. Da diese Adresse mit den Buchstaben „bs“ die offizielle Abkürzung für den Kanton Basel-Stadt enthält, war für jedermann sofort der Arbeitgeber von V. erkennbar, zumal in praktisch allen Kantonen die E-Mail-Adressen der Angestellten auf diese Weise zusammengesetzt sind. Unter diesen Umständen konnten die Empfänger durchaus den Eindruck gewinnen, dass die Äusserungen des Rekurrenten in einem gewissen Zu-

sammenhang mit seiner Eigenschaft als Angestellter des Kantons Basel-Stadt standen. Tatsächlich hat sich auch Rechtsanwalt E. an das Departement D. gewandt, worauf sich dessen Vorsteher dazu veranlasst sah, sich von den Äusserungen des Rekurrenten zu distanzieren. Auch in den diversen Medienberichten ist jeweils auf dessen Anstellung beim Kanton Basel-Stadt Bezug genommen worden, womit in der Öffentlichkeit der vom Rekurrenten bestrittene Zusammenhang zwischen seiner beruflichen Funktion und seinem Schreiben durchaus erkannt worden ist. Im Übrigen hat er selbst in der Verhandlung der Personalrekurskommission davon gesprochen, dass der Kanton Basel-Stadt ein Interesse am politischen Engagement seiner Angestellten habe. Nicht von Bedeutung ist demgegenüber, dass die Adressaten des in Frage stehenden Schreibens seine E-Mail-Adresse am Arbeitsplatz ohnehin mittels Internetsuche hätten herausfinden können. Auch der Vergleich mit der Angabe einer geschäftlichen Telefonnummer in privater Korrespondenz ist hier irrelevant, denn dabei geht es jeweils darum, für den Empfänger auch während der Arbeitszeit erreichbar zu sein, was im E-Mail-Verkehr keine Rolle spielt. Somit hatte der Rekurrent auch unter diesem Gesichtspunkt keinerlei Anlass, die ihm am Arbeitsplatz zur Verfügung gestellte E-Mailadresse anzugeben bzw. den betreffenden E-Mail-Account zum Versand zu verwenden. Bei dieser Situation steht jedenfalls kein rein ausserdienstliches Verhalten des Rekurrenten zur Diskussion.

7.

Soweit sich der Rekurrent für seine Äusserungen auf die Meinungsfreiheit beruft, ist festzuhalten, dass diese, soweit die Belange des Arbeitgebers Basel-Stadt betroffen sind, durch entsprechende Vorschriften eingeschränkt werden kann. Diesbezüglich ist auf die Weisung der Informatik-Konferenz Basel-Stadt zu verweisen, an welche sich gemäss § 12 PG alle Mitarbeitenden des Kantons zu halten haben. Diese bestimmt in Ziff. 7.3 unter dem Titel „Verbotene Inhalte und Dienste“, dass u.a. die Weiterleitung von Material aus dem Internet mit widerrechtlichem, beleidigendem oder herabwürdigendem Inhalt verboten ist. Dieses Verbot muss sinngemäss auch für die elektronische Versendung von selbst verfassten Texten gelten. Nach Ziff. 8 der Informatik-Weisung sind denn auch die Absendenden für die Inhalte ihrer Mitteilungen, insbesondere Anhänge, verantwortlich. Diese Informatik-Weisung bietet im Übrigen auch die Grundlage für die Untersuchung des E-Mail-Verkehrs und den Gebrauch des Internets durch den Rekurrenten, so dass dessen diesbezügliche Kritik unbegründet ist.

8.

Das oben zitierte Schreiben des Rekurrenten an Rechtsanwalt E. vom 27. Februar 2006 muss als in höchstem Masse unanständig und schockierend bezeichnet werden. Er hat seinem Kontrahenten, der ihm nie irgendein persönliches Unrecht angetan hat, nicht nur den Tod gewünscht, sondern dabei auch noch möglichst grosse Schmerzen und Qualen. Es mag zwar sein, dass der Rekurrent damit keinen Straftatbestand erfüllt hat, doch ist dies nicht entscheidend. Auch ein gegen die guten Sitten verstossendes Verhalten kann nach der Rechtsordnung unter Umständen Rechtsfolgen auslösen. So wird z.B. nach Art. 41 Abs. 2 OR auch derjenige ersatzpflichtig, der einem andern in einer gegen die guten Sitten verstossenden Weise absichtlich Schaden zugefügt hat. Dass die Äusserungen des Rekurrenten in krasser Weise gegen die guten Sitten verstossen, kann nicht ernsthaft in Zweifel gezogen werden. Dabei spielt es auch keine Rolle, dass er bei Versendung des Schreibens per Mail wohl nur Empfänger bedient hat, die in ihren politischen Auffassungen mit seinen eigenen übereinstimmen, zumal selbst unter diesem

Aspekt nicht auszuschliessen ist, dass einige der Adressaten die umstrittenen Formulierungen nicht gutgeheissen haben. Bei den Äusserungen des Rekurrenten geht es auch nicht um einen spontanen, mündlichen Missgriff oder eine Überreaktion auf eine Provokation der Gegenseite, sondern vielmehr um ein wohlüberlegtes Vorgehen. Der Rekurrent hat den fraglichen Brief zuerst geschrieben, angeblich zu Hause, und danach per Post an Advokat E. abgeschickt sowie zusätzlich eine elektronische Kopie hergestellt und diese am Arbeitsplatz per E-Mail versandt. Auch hat er sich in der Folge wohl nur unter dem Druck der öffentlichen Diskussion von seinen Äusserungen distanziert und sich dafür entschuldigt. Bezeichnenderweise hat er keine an Rechtsanwalt E. persönlich gerichtete Entschuldigung eingereicht oder auch nur behauptet. Dass der Rekurrent die Geschmacklosigkeit und Unmenschlichkeit seines Schreibens nicht wirklich einsieht, sondern bloss die negativen Folgen desselben bedauert, geht zudem aus den Aussagen seiner Vorgesetzten in der Verhandlung der Personalrekurskommission, aber auch aus seinen eigenen Äusserungen hervor. So hat er erklärt, er habe Rechtsanwalt E. provozieren wollen, damit sich dieser rechtfertigen müsse, und er habe dadurch einen Kampf „Mann gegen Mann“ initiieren wollen. In der Replik hat er denn auch ausführen lassen, er bestehe darauf, einem politischen Gegner „die Meinung zu sagen“. All dies zeigt, dass er seinen Brief grundsätzlich als zulässiges Mittel politischer Auseinandersetzung ansieht und somit aus Überzeugung gehandelt hat. Tatsächlich ist das Schreiben allerdings nur unanständig und nicht geeignet, Grundlage für eine faire politische Auseinandersetzung zu bieten, da es gerade keine Meinungsäusserung oder sachliche Argumente enthält, auf die der Adressat hätte eingehen können.

Unter diesen Umständen musste der Rekurrent entgegen seinem Einwand auch von Anfang an mit einem Einbezug der Medien rechnen. Tatsächlich sind einige Berichte erfolgt, wobei in einem Leserbrief zu Recht der Vorwurf einer unmenschlichen Haltung erhoben worden ist. Diese negative Publizität fiel aufgrund des Vorgehens des Rekurrenten zum Teil auch auf den Kanton Basel-Stadt als dessen Arbeitgeber zurück. Eine derartige Rufschädigung in der Öffentlichkeit, welche den Vorsteher des Departements D. veranlasste sich von den Äusserungen des Rekurrenten zu distanzieren und sich zu entschuldigen, ist dem Staatswesen nicht zumutbar. Diesbezüglich ist auf die bereits erwähnten Ausführungen im Ratschlag zum Personalgesetz zu verweisen, wonach eine Kündigung wegen schwerer Pflichtverletzung u.a. dann ausgesprochen werden kann, wenn der Verbleib der betroffenen Person an der Arbeitsstelle das Vertrauen des Volkes in das ordnungsgemässe Funktionieren des Staates erschüttern würde. Unter diesem Gesichtspunkt könnte wohl selbst ein rein privates Fehlverhalten eines Staatsangestellten zur Kündigung führen, wobei dies vorliegend nach den obigen Ausführungen allerdings nicht abschliessend geprüft werden muss. Im Weiteren ist hier irrelevant, dass die erwähnten Publikationen nach Auffassung des Rekurrenten in „mehrheitlich linksgerichteten Medien“ erfolgt sein sollen. Abgesehen davon, dass diese Beurteilung eine Frage des Standpunktes ist, sind die Medien in jedem Falle Meinungsmacher und als solche für die staatlichen Institutionen von Bedeutung. Sie haben ja gerade die Aufgabe, als Vertreter der Öffentlichkeit sich gegenüber den staatlichen Behörden zu äussern und diese zu kontrollieren. Wenn sich dann ein Regierungsrat aufgrund des Verhaltens des Rekurrenten veranlasst gesehen hat, sich von seinen Ausführungen zu distanzieren und sich zu entschuldigen, so ist es nachvollziehbar, dass das Vertrauen zu ihm endgültig zerstört war. Sein Fehlverhalten ist zwar ein einmaliges, jedoch so schwerwiegend, dass es als schwere Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d PG erscheint. Dies gilt auch

deshalb, weil eine Äusserung im Unterschied zu gewissen andern Handlungen eben nicht einfach zurückgenommen, also nicht ungeschehen gemacht werden kann. Unter diesen Umständen ist die Kündigung auch nicht als unverhältnismässig zu erachten, selbst wenn berücksichtigt wird, dass er seit 19 Jahren ohne Beanstandungen beim Kanton Basel-Stadt tätig gewesen ist.

9.

Keine andere Beurteilung ergibt sich schliesslich unter dem Gesichtspunkt der Rechtsgleichheit. Die vom Rekurrenten angeführten Fälle, in denen trotz erheblichen Fehlverhaltens der Arbeitnehmenden auf eine Kündigung verzichtet worden sei, können nämlich aus verschiedenen Gründen nicht zum Vergleich herangezogen werden. Zum einen sind die Sachverhalte teilweise ganz anders gelagert, und zum andern geht es dabei um Arbeitsverhältnisse beim Bund bzw. bei andern Kantonen. Diesbezüglich ist auch nicht auszuschliessen, dass gewisse Pflichtverletzungen von den hiesigen Behörden anders beurteilt worden wären, d.h. zur Kündigung des betreffenden Arbeitsvertrags geführt hätten.

III. Entscheid und Rechtskraft

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich der Rekurrent einer schweren Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d PG schuldig gemacht hat, weshalb die Kündigung als rechtmässig erscheint. Damit sind auch die Voraussetzungen für die Zusprechung einer Abfindung nach § 39 Abs. 3 PG nicht erfüllt. Eine solche gemäss § 36 PG ist von vornherein nicht zur Diskussion gestanden, hat doch der Rechtsvertreter des Rekurrenten entgegen den Ausführungen des Personalverantwortlichen des Departements D. keinen diesbezüglichen Antrag gestellt. Demgemäss hat die Personalrekurskommission den Rekurs abgewiesen. V. hat in der Folge den Entscheid angefochten und an das Verwaltungsgericht weitergezogen. Das Verwaltungsgericht hat den Entscheid der Personalrekurskommission geschützt und den Rekurs von A abgewiesen.

Siehe auch Kurzzusammenfassung der Erwägungen des Verwaltungsgerichts (VGE Nr. 14 zu PRK Fall Nr. 67) und Schlussfolgerungen des ZPD.

IV. Relevante Rechtsnormen

§ 30 Abs. 2. lit. d PG

Art. 337 OR

Ziff. 7.3 der Weisung der Informatikkonferenz Basel-Stadt zur Benutzung von Informatikmitteln in der Verwaltung vom 22. Oktober 2003