



Entscheid der Personalrekurskommission des Kantons Basel-Stadt

vom 13. September 2021

Kommission: lic. iur. Anita Heer (Präsidium),
Dr. Andrea Pfeleiderer, lic. iur. Christian Heim
Schreiberin: MLaw Rebecca Mühlebach

Aktenzeichen Nr. 02/2021:

Rekurs von X betreffend die vom Erziehungsdepartement verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses

I. Sachverhalt

1. Die Rekurrentin, X, arbeitet seit dem 1. Oktober 2018 als Mitarbeiterin der Tagesstruktur der Primarstufe C, zuletzt mit einem Pensum von 44.09 %.
2. Die Rekurrentin war unter anderem für die Wegbegleitung der Kindergartenkinder vom Kindergarten zur Tagesstruktur B zuständig. Ihr wird vorgeworfen, dass sie am 20. April 2021 ein Kindergartenkind rund 20 Minuten auf dem Schulgelände der Primarschule C zurück liess, welches gemäss der Präsenzliste zur Tagesstruktur hätte gebracht werden müssen. Eine entsprechende Meldung des Vorfalls an die Leitung der Tagesstruktur unterblieb. Auf Nachfrage der Tagesstrukturleitung am folgenden Tag, 21. April 2021, erklärte die Rekurrentin, sie habe das Kind aufgrund einer Absprache mit der Kindergartenlehrperson beim Kindergarten gelassen, es sei alles korrekt verlaufen und sie sei sich keines Fehlers bewusst. Nach Rücksprache der Tagesstrukturleitung mit der Kindergartenlehrperson führte die Tagesstrukturleitung am gleichen Tag ein weiteres Gespräch mit der Rekurrentin. Mit der Aussage der Kindergartenlehrperson konfrontiert, wonach keine Absprache stattgefunden habe, reagierte die Rekurrentin sehr unwirrsch mit Anschuldigungen gegen die Kindergartenlehrperson und erklärte, es müsse sich um ein Missverständnis gehandelt haben und bestritt, einen Fehler begangen zu haben.
3. Gestützt auf diesen Vorfall kündigte die Anstellungsbehörde mit Verfügung vom 28. April 2021 das Arbeitsverhältnis gemäss § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz aufgrund schwerer Pflichtverletzung. Gleichzeitig wurde die Rekurrentin bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freigestellt. Zur Begründung führte die Anstellungsbehörde aus, indem die Rekurrentin ein Kindergartenkind unbeaufsichtigt im Kindergartenareal zurückgelassen habe und im Nachgang zu diesem Vorfall keinerlei Einsicht in ihr Fehlverhalten zeigte, habe sie das dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegende Vertrauensverhältnis zerstört.

4. Mit Schreiben vom 3. Mai 2021 meldete die Rekurrentin Rekurs gegen diese Verfügung an. Mit Schreiben vom 28. Mai 2021 beantragte die Rekurrentin, mittlerweile vertreten durch lic. iur. A, Advokatin, unter o/e-Kostenfolge, die Kündigungsverfügung sei für ungültig resp. unwirksam zu erklären und aufzuheben. Demgemäss sei die Rekurrentin weiter zu beschäftigen. Verfahrensrechtlich beantragte sie die Zulassung der anwaltlichen Vertretung, die Erteilung der aufschiebenden Wirkung sowie die Durchführung einer mündlichen Parteiverhandlung.
5. Mit Stellungnahme zur aufschiebenden Wirkung vom 9. Juni 2021 beantragte die Anstellungsbehörde die Abweisung des Gesuchs um Erteilung der aufschiebenden Wirkung. Die Rekurrentin hielt an ihrem Antrag mit Schreiben vom 28. Juni 2021 fest.
6. Mit Verfügung vom 30. Juni 2021 wurde das Gesuch um Erteilung der aufschiebenden Wirkung gutgeheissen.
7. Mit Rekursantwort vom 2. Juli 2021 beantragte die Anstellungsbehörde unter o/e-Kostenfolge die Abweisung des Rekurses.
8. Mit Verfügung vom 5. August 2021 wurde die anwaltliche Vertretung der Rekurrentin bewilligt und die Anstellungsbehörde gebeten, allfällige Nachweise einzureichen, welche das Abholprozedere der Kindergartenkinder im Allgemeinen sowie die Besonderheiten des betroffenen Jungen darlegen sowie die Kenntnis der Rekurrentin darüber belegen.
9. Mit Email vom 12. August 2021 übermittelte die Anstellungsbehörde einen Abholplan sowie das „Tagesstrukturkonzept der Primarstufe C, Tagesstruktur B und C“ aus dem Januar 2020.
10. In der Verhandlung der Personalrekurskommission vom 13. September 2021 sind die Rekurrentin, ihre Rechtsvertreterin lic. iur. A, Advokatin, und lic. iur. D und E als Vertreter der Anstellungsbehörde zu Wort gekommen. Zudem sind F und G 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 des Personalgesetzes vom 17. November 1999 (PG) können Kündigungen gemäss § 30 PG mittels Rekurs bei der Personalrekurskommission angefochten werden. Im vorliegenden Fall ist die Rekurrentin von der Kündigung berührt und daher zum Rekurs bei der Personalrekurskommission legitimiert.

Die Rekursanmeldung vom 3. Mai 2021 und die Rekursbegründung vom 28. Mai 2021 wurden unter Einhaltung der in § 40 PG festgelegten Fristen eingereicht. Entsprechend ist auf den Rekurs einzutreten.

2a. Zunächst macht die Rekurrentin geltend, ihr Anspruch auf rechtliches Gehör sei verletzt worden. Sie führt aus, ihr Mitarbeitergespräch sei auf den 27. April 2021 angesetzt gewesen. Dieses sei kurzfristig auf den 28. April 2021 verschoben worden. Als sie im Glauben, jetzt ihr Mitarbeitergespräch zu führen, diesen Termin wahrnahm, sei ihr unter Anwesenheit des HR-Bereichsleiters H mitgeteilt worden, dass man beabsichtige, ihr zu kündigen. Sie sei geschockt gewesen und hätte nicht adäquat reagieren können. Zudem sei das Gespräch nicht protokolliert worden. Entsprechend sei die Kündigungsverfügung für ungültig zu erklären.

b. Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist das Recht jeder betroffenen Person, in einem von Verwaltungs- oder Justizbehörden geführten Verfahren angehört zu werden, Akteneinsicht und zu den für den Entscheid wesentlichen Punkten Stellung nehmen zu können (vgl. Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Auflage, Zürich 2020, N 1001 ff.). Dieses Recht stellt eine Verfahrensgarantie dar, welche ein faires Verfahren gewährleisten soll. Es dient einerseits der Sachverhaltsaufklärung, andererseits stellt es Ausfluss des Mitwirkungsrechtes des Betroffenen dar. Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur. Dies bedeutet, dass er unabhängig vom Ausgang des materiellen Verfahrens besteht. Die Missachtung des rechtlichen Gehörs gilt daher grundsätzlich als Verfahrensmangel, welcher zur Aufhebung des beanstandeten Entscheides führt (vgl. Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., N 1039). Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs kann jedoch 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 E. 3). Da die Personalrekurskommission über volle Kognition verfügt, kann das rechtliche Gehör grundsätzlich durch sie nachgewährt werden, womit eine Heilung der Gehörsverletzung eintritt. Von der Aufhebung der angefochtenen Verfügung und Rückweisung des Verfahrens zur rechtmässigen Gewährung des rechtlichen Gehörs wird in der Regel abgesehen, da ein solcher Entscheid zu einem prozessualen Leerlauf führte (vgl. BGE 137 I 195 E. 2.3.2). Von dieser Praxis ist aber unter anderem dann abzuweichen, wenn sich die Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör 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.

c. Im vorliegenden Verfahren hat die Anstellungsbehörde eingestanden, dass bei der Gewährung des rechtlichen Gehörs Fehler aufgetreten sind, da die Rekurrentin nicht vorgängig dazu informiert wurde, dass nicht das MAG sondern das Personalgespräch im Vorgang zur Kündigung stattfindet. Zudem wurde dieses Gespräch nicht protokolliert. Diese Verletzungen wiegen allerdings nicht so schwer, als dass sie mit dem vorliegenden Verfahren nicht geheilt werden könnten. Die Rekurrentin konnte anlässlich des Gesprächs vom 28. April 2021 Stellung zu den Vorwürfen nehmen und hatte im Rahmen des Verfahrens der Personalrekurskommission und der mündlichen Verhandlung die Möglichkeit, ihren Standpunkt zu vertreten. Damit ist die Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör geheilt.

3a. 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 schwerer Pflichtverletzung.

Eine schwere Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d PG liegt vor, wenn sie derart schwer wiegt, dass das dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegende Vertrauensverhältnis so empfindlich gestört wurde, dass der Anstellungsbehörde eine Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann (vgl. Entscheid des Verwaltungsgerichts 621/2001 vom 12. August 2002). Nur in solchen Fällen kann auf die vorgängige Ansetzung einer Bewährungsfrist verzichtet werden.

b. Vorliegend sind sich die Parteien über den der Kündigungsverfügung zugrunde liegenden Sachverhalt uneinig. Während die Anstellungsbehörde der Rekurrentin vorwirft, pflichtwidrig einen fünfjährigen Jungen für 20 Minuten unbeaufsichtigt auf dem Kindergartenareal zurückgelassen zu haben, ist die Rekurrentin der Ansicht, den entsprechenden Jungen in der Obhut der Kindergartenlehrperson und damit beaufsichtigt zurückgelassen zu haben. Sie bestreitet das Vorliegen eines pflichtwidrigen Verhaltens. Es ist daher zunächst der massgebliche Sachverhalt festzustellen, um anschliessend eine rechtliche Würdigung vorzunehmen.

c. Der Rekurrentin wurde seit August 2020 die Aufgabe übertragen, jene Kinder, welche in der Tagesstruktur B betreut werden, nach dem Kindergarten abzuholen und vom Schulhausareal der Primarschule C, auf welchem sich der Kindergarten des betroffenen Kindes befindet, zum B zu begleiten. Der Begleitperson wurde jeweils eine Liste mit jenen Kindern übergeben, welche im Kindergarten abzuholen und ins B zu begleiten sind. Am 20. April 2021 mussten fünf Kinder begleitet werden, allerdings blieb ein fünfjähriger Junge auf dem Kindergartenareal zurück.

d. Nach der Darstellung der Rekurrentin ist an jenem Tag die Kindergartenlehrperson mit fünf Kindern aus dem Kindergarten gekommen. Sie habe sich ihr vorgestellt. Die Kindergärtnerin sei neben ihr gestanden, als I, der Junge, sagte, er komme nicht mit, weil er von seiner Mutter abgeholt werde. Sie habe darauf gesagt, davon wüsste sie nichts und er solle mitkommen. Der Junge habe sich aber geweigert, weil seine Mutter ihn holen würde. Darum habe sie beschlossen, zehn Minuten zu warten. Da die Mutter nicht gekommen sei, habe sie den Jungen ermahnt, nun mitzukommen, dieser weigerte sich jedoch. Daraufhin habe die Kindergartenlehrperson, Frau F, gesagt, „was mache ich jetzt, ich bleibe hier“. Dann habe die Rekurrentin die anderen Kinder gerufen, und sei mit ihnen zum B. Dort habe sie die Mitarbeiter, unter anderem J, informiert. Diese Mitarbeiter hätten gesagt, die Kindergärtnerin sei nicht verpflichtet, die Kinder zu beaufsichtigen. Sie habe geantwortet, dass sie zum Kindergarten gehe und falls die Mutter den Jungen nicht abgeholt habe, ihn ins B bringe. Der Junge befand sich auf dem Spielplatz am Spielen, mit ca. 15 anderen erwachsenen Personen. Sie hätte ihm gesagt, er müsse jetzt zur Tagesstruktur, da seine Mutter nicht gekommen sei und er sei bereitwillig mitgekommen. Sie habe den Jungen dann der Fachperson im Speisesaal übergeben. Danach hätte sie in der Tagesstruktur C beim Mittagstisch geholfen und die Kinder dann wieder zum Kindergarten begleitet.

e. Gänzlich anders schilderte die Kindergartenlehrperson F die fragliche Situation, als sie als Auskunftsperson befragt wurde. Sie war an diesem Tag als Springerin Ersatz der Kindergartenlehrperson und sagte anlässlich der Verhandlung aus, sie habe die Kinder um 12 Uhr ans Tor gebracht. I sei auf dem Klettergerüst geblieben.

Auf ihre Frage habe er nicht gewusst, wie er nach Hause komme. Dann sei die Rekurrentin auf sie zugekommen und habe gesagt, mit ihm sei es kompliziert. Sie habe der Rekurrentin geraten, sie solle den Jungen besser mitnehmen. Ob das erfolgt sei, wisse sie nicht, aber sie habe gehört, dass die Rekurrentin und einige Kinder nach I gerufen hätten. Sie sei dann in den Kindergarten gegangen und habe Mittagspause gemacht. Für sie sei die Sache damit erledigt gewesen. Die Betreuung des Jungen nach dem Kindergarten sei nicht ihre Aufgabe gewesen. Eine Abmachung mit der Rekurrentin habe sie nicht getroffen. Auf Nachfrage führte F aus, wenn ein Kind nicht abgeholt werde, nehme sie es in den Kindergarten rein und rufe die Eltern an und frage, wer es abholen müsse. In der Regel wüssten die Kinder aber, wer komme. Dies sei aber hier nicht notwendig gewesen, da ja die Rekurrentin den Jungen gerufen habe und ihn damit übernommen habe.

f. Die Personalrekurskommission ist nach Anhörung der Aussagen zum Schluss gekommen, dass sich jene der Auskunftsperson F als glaubwürdig erweist. Einerseits sind F's Aussagen in sich stimmig und decken sich mit ihren Auskünften gegenüber E. Die Rekurrentin hingegen hat zunächst von einer Absprache zwischen ihr und der Kindergartenlehrperson gesprochen, später aber auch ein mögliches Missverständnis ins Feld geführt.

Andererseits ergibt die Darstellung der Rekurrentin keinen Sinn. Es ist die Aufgabe der Rekurrentin, die namentlich aufgeführten Kinder vom Kindergarten zum B zu begleiten. Sie ist nicht befugt, die Aufsicht über ein Kind an eine dritte Person abzugeben. Bei der Kindergärtnerin handelt es sich darüber hinaus um eine Springerin, welche ihren ersten Einsatz in diesem Kindergarten hatte und die Rekurrentin zuvor nicht kannte. Es handelte sich bei ihr somit nicht um eine dem Kind bekannte Vertrauensperson. Unter diesen Umständen ist es wenig plausibel, dass die Rekurrentin ihr ein Kind anvertraut hat, ohne weitere Abklärungen zu treffen, obwohl das Kind gemäss den aktuellen Angaben der Rekurrentin in die Tagesstruktur hätte gebracht werden müssen. Zudem hätten sie sich im Fall einer Absprache zumindest zusätzlich über das weitere Vorgehen einigen müssen, falls das Kind in den folgenden zehn Minuten nicht durch die Mutter abgeholt werden würde. Derartige Absprachen oder Überlegungen wurden aber von der Rekurrentin nicht dargetan. Vor dem Hintergrund, dass die Aufgabe der Rekurrentin bezüglich dieser Kindergartenkinder einzig die Wegbegleitung, aber keinerlei weitergehende Betreuungsaufgaben umfasste, erscheint die Aussage der Rekurrentin nicht glaubwürdig.

g. Damit steht fest, dass die Rekurrentin einen ihr anvertrauten Jungen unbeaufsichtigt auf dem Kindergartengelände zurückgelassen hat. Die Aufgabe der Rekurrentin war einzig die Begleitung der Kinder zur Tagesstruktur. Darüber hinausgehende Betreuungsaufgaben bezüglich dieses Kindes hatte sie nicht, da sie ansonsten in einer anderen Tagesstruktur arbeitet. Diese Wegbegleitung ist notwendig, weil die Kindergartenkinder die Gefahren (noch) nicht richtig einschätzen können, wenn sie sich beispielsweise alleine in den Strassenverkehr begeben oder auch verloren gehen könnten. Dieses Zurücklassen ist daher als schwere Pflichtverletzung zu werten. Dass sich im konkreten Fall glücklicherweise keine der Gefahren verwirklicht hat und der Junge auf dem Kindergartenareal blieb, ist nicht relevant und kann die Rekurrentin nicht zu ihren Gunsten anführen. Auch dass der Vorfall während des Lockdowns stattgefunden hat, und daher weniger Verkehr unterwegs war, ändert nichts daran, dass eine schwere Pflichtverletzung vorliegt. Ohnehin wären nebst weniger Verkehr auch weniger Passanten unterwegs gewesen, welche

das Kind in einer Gefährdungssituation hätten zurückhalten können, so dass die Gefahr nicht geringer gewesen wäre. Ferner ist darauf hinzuweisen, dass sich zur Zeit des Vorfalles auf dem Weg zum B eine grosse Baustelle befand.

Anlässlich der Verhandlung der Personalrekurskommission wurde indes deutlich, dass an die Begleitpersonen keine formalisierten Instruktionen erfolgten, wie in ausserordentlichen Situationen wie der vorliegenden zu verfahren ist. Es gibt keine Weisungen betreffend das korrekte Vorgehen, falls ein Kind nicht zur Tagesstruktur mitgehen möchte, zumindest wurden solche trotz Aufforderung seitens der Personalrekurskommission weder eingereicht noch konnten sie in der mündlichen Verhandlung dargelegt werden. Entsprechend sahen auch die pädagogische Leiterin der Tagesstruktur, G, und der Leiter der Tagesstruktur PS C, E, verschiedene Handlungsmöglichkeiten. Man könne mit der Leitung Kontakt aufnehmen, welche sich auf demselben Schulhof befinde, man könne das Mobiltelefon mitnehmen und nachfragen oder die Kinder zum B bringen und die Mitarbeiter vor Ort informieren, welche sich dann um die notwendigen Abklärungen kümmern würden (Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 13. September 2021, S. 2 und S. 6). Die Anweisungen der Anstellungsbehörde für eine solche Situation waren somit nicht optimal. Allerdings ist die Aufgabenstellung der Rekurrentin klar. Die namentlich aufgeführten Kindergartenkinder sind vom Kindergarten zur Tagesstruktur zu begleiten. Dies schliesst aus, dass die Kinder an Dritte übergeben oder auf dem Kindergartenplatz zurückgelassen werden dürfen. Daher hat die mangelhafte Instruktion keine Auswirkungen auf die Qualifikation der Schwere der Pflichtverletzung.

4. Auch wenn eine schwere Pflichtverletzung vorliegt, rechtfertigt dies nicht in jedem Fall eine Kündigung. Vielmehr muss sich die Kündigung als verhältnismässig erweisen (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts VD.2018.164 vom 9. August 2019 E. 3.2; Urteil des Verwaltungsgerichts VD.2019.177 vom 27. Mai 2020). Im vorliegenden Fall stellt sich insbesondere die Frage, ob nicht auch ein mildereres Mittel, beispielsweise ein Verweis oder die Auferlegung einer Bewährungsfrist, das gewünschte Ergebnis erzielt hätte.

Durch das unbeaufsichtigte Zurücklassen des Kindes wurde dieses einem beträchtlichen Risiko ausgesetzt. Dass das Kind auf dem Spielplatz unversehrt blieb und die Pflichtverletzung daher keine gravierenden Auswirkungen zeitigte, mindert die Schwere des Vorfalles in keiner Weise. Eine Wiederholung muss daher verhindert werden. Dies scheint der Rekurrentin jedoch nicht bewusst zu sein. Sie zeigte weder in den Gesprächen mit der Anstellungsbehörde noch anlässlich der Verhandlung der Personalrekurskommission Einsicht oder Reue. Mangels dieser Einsicht kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich mit der Anwendung einer mildereren Massnahme ein solcher Vorfall wiederholt.

Dieser Eindruck wird durch das Verhalten der Rekurrentin bei vorangehenden Konflikten, welche in der Personalakte dokumentiert sind, bestätigt. Im Rekursverfahren können zwar keine neuen Kündigungsgründe nachgeschoben werden. Für die Frage der Verhältnismässigkeit dürfen aber bisherige Vorfälle berücksichtigt werden. Diesbezüglich ist festzustellen, dass die Rekurrentin bei bisherigen Konflikten im Arbeitsverhältnis wiederholt jegliche Schuld von sich wies und keinerlei Einsicht zeigte (vgl. Beilage 3 der Rekursantwort). Aus ihrer Sicht trugen jeweils andere Personen die Verantwortung bei Problemen und Konflikten. Die fehlende Selbstreflexion bzw. Einsicht erweist sich damit als systematisch. Dies lässt schliessen, dass

sich die Rekurrentin nicht bewusst ist, wie gravierend ihr Fehlverhalten war und dass sich eine solche Pflichtverletzung nicht wiederholen kann und darf. Damit kann eine weitere Pflichtverletzung nicht ausgeschlossen werden. Das Fehlverhalten und die mangelnde Einsicht der Rekurrentin haben das Vertrauensverhältnis nachhaltig zerstört. Die Ansetzung einer Bewährungsfrist oder eines Verweises sind angesichts der fehlenden Selbstreflexion nicht zu verantworten und nicht geeignet, das zerstörte Vertrauensverhältnis wieder herzustellen. Entsprechend erweist sich die verfügte Kündigung als verhältnismässig.

III. Folgerungen

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d PG erfüllt sind. Lässt eine Begleitperson ein Kindergartenkind unbeaufsichtigt auf dem Kindergartengelände zurück, anstatt es in die Tagesstruktur zu begleiten, stellt dies eine schwere Pflichtverletzung dar. Angesichts der Uneinsichtigkeit der Rekurrentin bezüglich der Tragweite und Schwere der Pflichtverletzung erweist sich die Kündigung als verhältnismässig. Der Rekurs ist abzuweisen.

IV. Verfahrenskosten und Parteientschädigung

1.

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

2.

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

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

Demgemäss hat die Personalrekurskommission entschieden:

I.

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