

## **PRK Fall Nr. 48: Änderung des Aufgabengebietes an einem anderen Arbeitsplatz gemäss § 24 Personalgesetz**

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 27. Oktober 2004 i.S. A. gegen die von der Anstellungsbehörde X. verfügte Änderung des Aufgabengebietes an einem anderen Arbeitsplatz gemäss § 24 Personalgesetz (PG).

### **Inhaltsverzeichnis**

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

### **I. Rechtsprobleme**

1. Wann kann die Anstellungsbehörde geeignete Massnahmen gegenüber den Mitarbeitenden ergreifen um die geordnete Aufgabenerfüllung sicherzustellen (E.2./2a./2d.)?
2. Worin bestehen die Pflichten der Mitarbeitenden, deren Verletzung dem Arbeitgeber erlauben, Massnahmen zur Sicherstellung der geordneten Aufgabenerfüllung nach § 24 PG zu ergreifen (E.2b.)?

### **II. Sachverhalt**

#### **1.**

A. ist seit dem 1. April 1983 beim Kanton Basel-Stadt beschäftigt. Seit 1997 arbeitet sie im Betrieb Y. Aufgrund einer ungenügenden Auslastung von Y. erfolgte in den Jahren 2002 und 2003 eine Reorganisation. Im Rahmen dieser Reorganisation wurde unter anderem die bisherige Stelle der Leitung der Y. in zwei Gruppenleitungen aufgeteilt. Eine dieser beiden Stellen wurde öffentlich ausgeschrieben, die andere intern per 1. Februar 2003 mit B. besetzt. Aufgrund des angespannten Verhältnisses zwischen A. und deren neuen Vorgesetzten B. wurden am 20. Oktober 2003, am 12. November 2003 und am 5. April 2004 Gespräche geführt, welche von einem externen Supervisor moderiert wurden. Nachdem A. anlässlich einer Teamsitzung erklärt hatte, dass sie zusammen mit dem Lehrling ohne Miteinbezug der Gruppenleitung den Teamtag organisieren möchte, eskalierte die Situation. Am 5. Mai 2004 wurde A. das rechtliche Gehör gewährt. Sie wurde dahingehend orientiert, dass ihr entweder eine Bewährungsfrist auferlegt oder sie versetzt werde. Im Anschluss an dieses Gespräch wurde im Einverständnis aller Parteien Kontakt mit dem externen Supervisor aufgenommen, welcher die Situation dahingehend einschätzte, dass keine Verbesserungsmöglichkeiten mehr bestünden.

Mit Verfügung von X. vom 12. Mai 2004 wurde A. per 1. Juli 2004 im Sinne einer Massnahme nach § 24 PG die Änderung des Aufgabengebietes an einem anderen Arbeitsplatz mitgeteilt. Als neuer Arbeitsort wurde Z. festgelegt.

### **III. Rechtliche Erwägungen**

#### **1. [...]**

##### **2.**

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre arbeitsvertraglichen oder gesetzlichen Pflichten verletzen oder ungenügende Leistungen erbringen, kann die Anstellungsbehörde geeignete Massnahmen ergreifen, um die geordnete Aufgabenerfüllung wieder sicherzustellen. Im vorliegenden Fall verfügte die Anstellungsbehörde gestützt auf § 24 PG im Interesse einer geordneten Aufgabenerfüllung und zum Schutze der bestehenden Anstellungsverhältnisse die Änderung des Aufgabengebietes an einem anderen Arbeitsort. Als neuer Arbeitsort wurde Z. festgelegt. Die Anstellungsbehörde begründete dies damit, dass die Vorgesetzte eine fortdauernde schwere Störung des Arbeitsverhältnisses zwischen ihr und der Rekurrentin festgestellt habe, die eine ordentliche Aufgabenerfüllung gefährdet habe. Dazu sei die Rekurrentin am 5. Mai 2004 angehört und im Einverständnis beider Parteien der Supervisor anhand von 6 vorformulierten Fragen um weitere Auskunft gebeten worden. Demnach hätten alle Seiten festgestellt, dass weitere Bemühungen um eine Verbesserung des Arbeitsverhältnisses ohne Aussicht auf Erfolg seien.

##### **2a.**

Eine Massnahme nach § 24 PG setzt voraus, dass arbeitsvertragliche oder gesetzliche Pflichten verletzt oder ungenügende Leistungen erbracht werden. Da die Leistungen der Rekurrentin zu keinen Beanstandungen Anlass gegeben haben, ist im Folgenden zu prüfen, ob die Rekurrentin eine ihr obliegende Pflicht verletzt hat.

B. trat ihre Stelle als Gruppenleiterin bei Y. am 1. Februar 2003 an. Anlässlich der Verhandlung der Personalrekurskommission führte sie als Auskunftsperson aus, dass sie im Team auf Ablehnung gestossen sei. Deshalb habe sie mit allen Teammitgliedern ein Standortgespräch geführt. Sie habe das Misstrauen der Rekurrentin immer wieder wahrgenommen. Bereits beim ersten Gespräch, welches sie mit der Rekurrentin vor deren unbezahltem Urlaub am 16. April 2004 geführt habe, habe die Rekurrentin ihr Misstrauen offen ausgedrückt. Die Rekurrentin habe sich verletzt gefühlt und sich von ihrer Vergangenheit nicht frei machen können. Des Weiteren bestünden Kommunikationsprobleme zwischen ihr und der Rekurrentin. Zur Eskalation sei es gekommen, weil die Rekurrentin anlässlich einer Teamsitzung mitgeteilt habe, dass sie den Teamtag mit dem Lehrling zusammen organisieren möchte. Als sie darauf erwidert habe, sie wäre bei der Organisation auch gerne dabei, habe die Rekurrentin geantwortet, dass sie sich in diesem Fall ihre Beteiligung noch einmal überlegen müsse. Obwohl sie mit der Rekurrentin regelmässig Gespräche geführt habe, habe sie vor dieser Teamsitzung nie erwähnt, dass sie mit dem Lehrling zusammen den Teamtag organisieren möchte.

##### **2b.**

Aufgrund der Treuepflicht haben sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang mit dem Publikum und gegenüber Mitarbeitenden und Vorgesetzten korrekt und höflich zu verhalten. Die Treuepflicht verletzend und deshalb unzulässig sind ungehöriges

und ungebührliches Verhalten gegenüber dem Arbeitgeber namentlich Frechheit, Grobheit, Unhöflichkeit, Arroganz, Unbeherrschtheit, Taktlosigkeit sowie Unverschämtheit (vgl. ZK Art 312a OR N 18, Brühwiler Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, Art. 321a OR S. 62). Weder in der angefochtenen Verfügung vom 12. Mai 2004 noch in der Rekursbeantwortung vom 19. Juli 2004 wurden Verhaltensweisen der Rekurrentin aufgeführt, welche als unzulässig zu qualifizieren wären. Die Befragungen der Auskunftspersonen und Parteien anlässlich der Verhandlung der Personalrekurskommission ergaben zwar, dass das Verhältnis zwischen der Rekurrentin und deren Vorgesetzten belastet war, das Verhalten der Rekurrentin gegenüber dieser aber im Sinne von § 24 PG nicht zu beanstanden ist. Auch wenn die Rekurrentin gegenüber ihrer Vorgesetzten offen ihr Misstrauen ausgedrückt hat, kann darin noch keine Pflichtverletzung gesehen werden. Zwar gab die Vorgesetzte auf Fragen anlässlich der Verhandlung zu Protokoll, dass sie das Gefühl habe, die Rekurrentin intrigiere hinter ihrem Rücken gegen sie. Indizien für diese Annahme liegen jedoch keine vor. Ebenso wenig hat die Rekurrentin eine Pflicht verletzt, indem sie betreffend der Organisation des Teamtages eine andere Auffassung vertrat als ihre Vorgesetzte. Auskunftsperson E. äusserte anlässlich der Verhandlung der Personalrekurskommission schliesslich die Vermutung, dass die Rekurrentin an einem Burnout-Syndrom leide. Ob dies tatsächlich der Fall ist, kann an dieser Stelle offen bleiben, zumal auch darin alleine keinerlei Pflichtverletzung gesehen werden könnte.

#### **2c.**

B. hat ihre Funktion bei Y. in einer schwierigen Situation angetreten. Die Mitarbeitenden waren aufgrund der im Jahr 2002 beginnenden Reorganisation teilweise unzufrieden und verunsichert. Die Rekurrentin hat denn auch ihr persönliches Misstrauen gegenüber ihrer Vorgesetzten offen ausgedrückt. In der Folge versuchte B. in diversen Gesprächen ihr Verhältnis zur Rekurrentin zu verbessern. Die von B. gewählte Vorgehensweise war aber nicht in jeder Hinsicht unproblematisch. Vielmehr wurde die Rekurrentin durch die vom Supervisor moderierten Gespräche vom 20. Oktober 2003 sowie vom 17. November 2003 und der daraus resultierenden Vereinbarung vom 24. November 2004 noch zusätzlich verunsichert. Dies umso mehr, als in der Vereinbarung vom 24. November 2004 festgehalten wurde, dass sofern die Zusammenarbeit und das Vertrauen innerhalb der Probezeit (welche im Sinne einer Erfahrungszeit zu verstehen ist) für beide Parteien nicht spürbar besser werden würde, gekündigt würde. Der Rekurrentin wird somit mit einer Kündigung gedroht, obwohl objektiv kein Kündigungsgrund vorhanden gewesen war, was vermutlich nicht unbedingt eine vertrauensfördernde Wirkung gehabt haben dürfte.

#### **2d.**

In der Verfügung vom 12. Mai 2004 wurde festgehalten, dass als neuer Arbeitsort der Rekurrentin Z. bestimmt werde. E. orientierte mit Schreiben vom 16. Juni 2004 die Rechtsvertreterin der Rekurrentin dahingehend, dass der neue Arbeitsort Z. aufgrund der aufschiebenden Wirkung des Rekursverfahrens sowie der kantonalen Sparmassnahmen nicht garantiert werden könne. Anlässlich der Verhandlung der Personalrekurskommission wurde klar, dass die Stelle bei Z. nur für 9 Monate gesichert gewesen wäre und dort derzeit keine Stelle für die Rekurrentin vorhanden ist. Die Versetzung wäre schon deshalb nicht mehr möglich gewesen, weshalb die Verfügung - selbst wenn eine Massnahme nach § 24 PG grundsätzlich zulässig gewesen wäre - schon deshalb in diesem Punkt nicht hätte geschützt werden können.

#### **IV. Entscheid u. Rechtskraft**

Die Voraussetzungen für die gemäss § 24 PG verfügte Änderung des Aufgabengebietes an einem anderen Arbeitsort sind demgemäss nicht gegeben. Der Rekurs von A., vertreten durch C., Advokatin, gegen die von X. verfügte Änderung des Aufgabengebietes an einem anderen Arbeitsort wird daher gutgeheissen. Der Entscheid ist rechtskräftig.

#### **V. Schlussfolgerungen des ZPD**

- *Geeignete Massnahmen zur Sicherstellung der geordneten Aufgabenerfüllung:* Gemäss § 24 PG können geeignete Massnahmen ergriffen werden, wenn Mitarbeitende ihre arbeitsvertraglichen oder gesetzlichen Pflichten verletzen oder ungenügende Leistungen erbringen. Damit soll die geordnete Aufgabenerfüllung wieder sichergestellt werden.  
Die Anstellungsbehörde kann in diesen Fällen zum Schutz der bestehenden Anstellungsverhältnisse und im Interesse einer geordneten Aufgabenerfüllung die Änderung des Aufgabengebietes am selben oder an einem anderen Arbeitsplatz verfügen. Der neue Arbeitsplatz muss jedoch in jedem Fall tatsächlich vorhanden und unbefristet sein.
- *Die den Mitarbeitenden obliegende Treuepflicht:* Aufgrund ihrer Treuepflicht haben sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang mit dem Publikum und gegenüber Mitarbeitenden und Vorgesetzten korrekt und höflich zu verhalten. Die Treuepflicht verletzend sind ungehöriges und ungebührliches Verhalten gegenüber dem Arbeitgeber namentlich Frechheit, Grobheit, Unhöflichkeit, Arroganz, Unbeherrschtheit, Taktlosigkeit sowie Unverschämtheit. Offenes Misstrauen hingegen kann nicht als Pflichtverletzung gewertet werden. Die Treuepflicht gilt ebenfalls nicht als verletzt, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine andere Auffassung als diejenige des Vorgesetzten vertritt.

#### **VI. Relevante Rechtsnormen**

- § 24 PG, Massnahmen während des Arbeitsverhältnisses