



Entscheid der Personalrekurskommission des Kantons Basel-Stadt

vom 30. August 2019

Kommission: lic. iur. Gabrielle Kremo (Präsidium),
lic. iur. François Hänggi, lic. iur. Christian Heim
Schreiberin: MLaw Rebecca Mühlebach

Aktenzeichen Nr. 14/2018:

Rekurs von X betreffend die von der Kantonspolizei Basel-Stadt verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses

I. Sachverhalt

1. Der Rekurrent, X, arbeitet seit dem 1. Oktober 2001 bei der Kantonspolizei Basel-Stadt als Sicherheitsassistent, zuletzt in der Funktion eines Gruppenleiters im Rang eines [...] auf dem Polizeistützpunkt P.
2. Konfrontiert mit der Berichterstattung der Basler Zeitung vom 22. April 2017 bezüglich eines „Erdogan Spitzel[s] bei der Basler Polizei“ erteilte der Rekurrent der Kantonspolizei Basel-Stadt die Ermächtigung, seine Zugriffe auf die polizeilich genutzten Datenbanken wie RIPOL, Datenmarkt, Einwohnerdatenbank etc. auszuwerten. Eine grobe Auswertung durch die Kantonspolizei Basel-Stadt ergab, dass im Juli und August 2016 „ein wesentlicher Teil der getätigten Abfragen mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht in dienstlichem Zusammenhang standen“. Die Anstellungsbehörde orientierte die Staatsanwaltschaft Basel-Stadt über dieses Ermittlungsergebnis, eröffnete am 27. April 2017 ein personalrechtliches Verfahren und stellte den Rekurrenten frei.
3. Mit Strafbefehl vom 17. Juli 2017 wurde der Rekurrent aufgrund mehrfachen Amtsmissbrauchs zu einer bedingten Geldstrafe von 60 Tagessätzen à CHF 130.00 unter Ansetzung einer Probezeit von zwei Jahren und einer Busse von CHF 1'800.00 verurteilt. Nach Feststellung der Staatsanwaltschaft Basel-Stadt hat der Rekurrent über 870 Datensätze von ungefähr 162 Personen ohne dienstlichen Zusammenhang abgefragt. Mit Entscheid des Strafgerichts Basel-Stadt vom 23. April 2018 wurde der Rekurrent wegen Amtsmissbrauch zu einer bedingten Geldstrafe von 30 Tagessätzen à CHF 130.00 unter Auferlegung einer Probezeit von zwei Jahren verurteilt. Das Strafgericht kam zum Schluss, dass es den angeblich ausserdienstlich getätigten Abfragen der 162 (richtigerweise 156) natürlichen und juristischen Personen an Plausibilität fehle. Es stellte einzig bezüglich der rund 30 Abfragen zu seiner Exfrau und seiner Lebenspartnerin sowie der rund 30 bis 40 Abfragen bezüglich der Familie F. einen Amtsmissbrauch fest.

Gegen diesen Entscheid legte der Rekurrent Berufung ein, das Verfahren ist noch nicht rechtskräftig entschieden.

4. Mit Verfügung vom 17. Juli 2018 kündigte die Kantonspolizei Basel-Stadt das Arbeitsverhältnis mit dem Rekurrenten aufgrund wiederholter Missachtung der gesetzlichen Pflichten und schwerer Pflichtverletzung nach § 30 Abs. 2 lit. d sowie der Begehung einer strafbaren Handlung nach § 30 Abs. 2 lit. e Personalgesetz vom 20. März 2018 (PG).

5. Mit Schreiben vom 25. Juli 2018 meldete der Rekurrent, vertreten durch lic. iur. A, Advokatin, Rekurs gegen diese Verfügung an.

6. Mit Schreiben vom 17. August 2018 beantragt der Rekurrent unter o/e-Kostenfolge, es sei die Verfügung vom 17. Juli 2018 aufzuheben. Eventualiter sei das Rekursverfahren bis zum rechtskräftigen Entscheid im Strafverfahren zu sistieren. Ferner sei dem Rekurrenten die anwaltliche Vertretung zu bewilligen.

7. In ihrer Stellungnahme vom 29. Oktober 2018 schliesst die Anstellungsbehörde unter o/e-Kostenfolge auf Abweisung des Rekurses.

8. Mit Präsidialverfügung vom 7. Januar 2019 wurde das Verfahren vorläufig sistiert und der Rekurrent aufgefordert, die Personalrekurskommission über den Fortgang seines Strafverfahrens zu orientieren.

9. Mit Schreiben vom 3. April 2019 reichte der Rekurrent das Urteil des Straferichts des Kantons Basel-Stadt vom 23. April 2018, eine Verfügung des Appellationsgerichts Basel-Stadt vom 14. Februar 2019 sowie die Berufungsbegründung vom 20. März 2019 ein. Mit Schreiben vom 7. Juni 2019 reichte er die Berufungserklärung vom 27. November 2018 ein.

10. Mit Präsidialverfügung vom 18. Juni 2019 wurde die Sistierung des Verfahrens aufgehoben, die anwaltliche Vertretung des Rekurrenten bewilligt und die Personalakte des Rekurrenten beigezogen.

11. In der Verhandlung der Personalrekurskommission vom 30. August 2019 sind der Rekurrent, seine Rechtsvertreterin, lic. iur. A, Advokatin, sowie Dr. B und PK C als Vertreter der Anstellungsbehörde zu Wort gekommen. Bezüglich der 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 Kündigungen des Arbeitsverhältnisses und Abfindungen mittels Rekurs bei der Personalrekurskommission angefochten werden. Im vorliegenden Fall ist der Rekurrent von der Kündigung berührt und daher zum Rekurs bei der Personalrekurskommission legitimiert.

Die Rekursanmeldung vom 25. Juli 2018 und die Rekursbegründung vom 17. August 2018 hat der Rekurrent unter Einhaltung der in § 40 PG festgelegten Fristen eingereicht. Auf den Rekurs ist somit einzutreten.

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. e PG wegen Begehung einer strafbaren Handlung, welche nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist, sowie gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. d PG wegen wiederholter Missachtung der gesetzlichen Pflichten und schwerer Pflichtverletzung.

b. Gemäss § 30 Abs. 2 lit. e PG kann die Kündigung verfügt werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, welche nach Treu und Glauben nicht mit der korrekten Aufgabenerfüllung vereinbar ist. Mit dieser Formulierung hält der Gesetzgeber fest, dass nicht jede begangene Straftat als Kündigungsgrund ausreicht. Es ist zwar nicht notwendig, dass die Straftat im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis begangen wurde. Die Straftat muss aber eine gewisse Schwere oder einen sachlichen Zusammenhang zur Tätigkeit des Mitarbeitenden aufweisen (vgl. Meyer/Wehrauch/Hafner/Reimann, Öffentliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Stadt, Basel 2019, S. 211 f.; Birkhäuser, Die Kündigung im öffentlichen Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft, BJM 2009, S. 15 f.). Zudem muss die auf die Straftat folgende Reaktion seitens der Anstellungsbehörde in jedem Fall verhältnismässig sein (Meyer/Wehrauch-/Hafner/Reimann, a.a.O., S. 212; Mühlebach, Aus der Praxis der Personalrekurskommission des Kantons Basel-Stadt, BJM 2015, S. 285 und 293).

c. 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.

3. Vorliegend kann aufgrund des noch hängigen Strafverfahrens zum jetzigen Zeitpunkt nicht darüber entschieden werden, ob dem Rekurrenten aufgrund der Begehung einer strafbaren Handlung, die nach Treu und Glauben nicht mit der korrekten Aufgabenerfüllung vereinbar ist, gekündigt werden durfte. Es sind zwar Konstellationen denkbar, in denen es wohl nicht notwendig ist, die Rechtskraft des Strafverfahrens abzuwarten. Das vorliegende Verfahren zählt jedoch angesichts der erstinstanzlich ausgesprochenen, relativ geringen Sanktion und der nach wie vor bestehenden Möglichkeit eines Freispruchs nicht dazu.

Ebenfalls nicht zu entscheiden ist, ob der Rekurrent grundsätzlich keine gültige Zustimmung zur Überprüfung seiner Log-Files geben konnte oder ob die unter Druck des Spionage-Vorwurfs gegebene Einwilligung der Verwertung der Erkenntnisse im Verwaltungsverfahren entgegensteht. Die Personalrekurskommission stellt nicht auf die Auswertung der Anstellungsbehörde sondern auf den vom Strafgericht festgestellten Sachverhalt ab, welches die Beweismittel gestützt

auf die Bewilligung des Zwangsmassnahmegerichts verwertete. Dies wurde im Strafverfahren nicht beanstandet. Zudem hat das Strafgericht auf die Angaben des Rekurrenten abgestellt, wohingegen die aufgrund der technischen Auswertung durch die Kantonspolizei Basel-Stadt und/oder die Staatsanwaltschaft Basel-Stadt gestützten weitergehenden Anklagesachverhalte als nicht nachgewiesen erachtet wurden.

Ebenfalls nicht zu beurteilen ist vorliegend die Frage, ob der Rekurrent aufgrund seiner Facebook-Einträge, die seine besondere Nähe und Sympathien für die gegenwärtige türkische Regierung zeigen und mit der offiziellen politischen Haltung der Schweiz kaum zu vereinbaren sind, als Polizeidienstangestellter untauglich sei. Diese Tatsache war der Anstellungsbehörde über einen längeren Zeitraum bekannt, ohne dass Massnahmen ergriffen wurden, insofern können diese nicht als ergänzender Kündigungsgrund nachgeschoben werden.

Hingegen ist nachfolgend zu prüfen, ob der Rekurrent ohne dienstlichen Grund Datenabfragen in Datenbanken getätigt hat, auf welche er einzig aufgrund seiner beruflichen Tätigkeit Zugang hatte. Gegebenenfalls ist anschliessend zu prüfen, ob diese Abfragen eine schwere Pflichtverletzung darstellen, welche eine Kündigung ohne vorgängige Ansetzung einer Bewährungsfrist rechtfertigen.

4a. Die Kantonspolizei Basel-Stadt wirft dem Rekurrenten vor, diverse Abfragen in Datenbanken getätigt zu haben, welche keinen dienstlichen Bezug hatten. In der Kündigungsverfügung vom 17. Juli 2018 wurden dem Rekurrenten 870 Datenabfragen betreffend ungefähr 162 natürliche und juristische Personen vorgeworfen. Mit dem Rekurrenten und dem Strafgericht ist allerdings davon auszugehen, dass die unter hohem Zeitdruck vorgenommene Auswertung der Datenbankabfragen durch die Kantonspolizei Basel-Stadt sowie die Staatsanwaltschaft Basel-Stadt zahlenmässig fehlerhaft war. So musste das Strafgericht feststellen, dass einzelne der angeführten Abfragen sehr wohl einen dienstlichen Zusammenhang hatten. Auch wurden jeweils mehrere Abfragen in derselben Minute zusammengefasst (vgl. Urteil ES.2017.580 vom 23. April 2018). Die Begründung des Strafgerichts ist schlüssig, daher kann die Personalrekurskommission auf den durch das Strafgericht erhobenen Sachverhalt abstellen, zumal dieser den Angaben des Rekurrenten im Strafverfahren entspricht und die Staatsanwaltschaft im Hinblick auf dieses Beweisergebnis keine Berufung bzw. Anschlussberufung erhoben hat.

b. Entsprechend sind nicht alle der dem Rekurrenten von der Kantonspolizei Basel-Stadt vorgeworfenen Abfragen relevant. Vielmehr ist vorliegend mit dem Strafgericht davon auszugehen, dass die Mehrzahl der vorgeworfenen Abfragen entweder einen dienstlichen Hintergrund hatte oder aus technischen Gründen bzw. fehlerhafter Auswertung in diesem Umfang nicht den Tatsachen entspricht. Ausgenommen sind jedoch die Abfragen bezüglich der Exfrau des Rekurrenten, Frau D, seiner Partnerin, Frau E, und die Abfragen im Zusammenhang mit der Familie F.

Nach Ansicht der Anstellungsbehörde genügen auch diese Abfragen, um eine Kündigung infolge schwerer Pflichtverletzung zu rechtfertigen. Der Rekurrent hingegen bestreitet nach wie vor, Datenabfragen ohne dienstlichen Zusammenhang getätigt zu haben.

Daher sind im nachfolgenden die Abfragen bezüglich der Exfrau des Rekurrenten, seiner Partnerin und der Familie F. auf ihren dienstlichen Zusammenhang zu überprüfen.

c. Betreffend seine Exfrau, D, hat der Rekurrent gemäss Strafgerichtsurteil 17 Abfragen im Datenmarkt sowie sechs Abfragen im RIPOL getätigt. Hinzu kommen zwei Datenmarktabfragen zu der juristischen Person G. Diese Abfragen erklärt der Rekurrent mit verschiedenen Vorkommnissen. Er habe vor der Scheidung in ihre Einzelfirma investiert. Die Geschäftsgründung inklusive der notwendigen Anmeldungen habe er für sie vorgenommen. Hierzu habe er diverse Abfragen getätigt. Nach der Scheidung hätten sie ihren gemeinsamen Haushalt in H (BL) aufgelöst und seien beide nach Basel gezogen. Bei der Ummeldung hätte es allerdings Probleme gegeben, welche zu einer Lücke von drei Wochen zwischen der Abmeldung in H und der Anmeldung in Basel geführt hätte. Eine solche Lücke sei für einen Menschen mit Niederlassungsbewilligung C problematisch. Die Einwohnerdienste Basel-Stadt hätten nach einigem Hin- und Her geholfen. Er habe in der Datenbank überprüft, ob die Anpassungen richtig vorgenommen wurden. Zudem hätte seine Exfrau Streit mit einer Kollegin gehabt wegen einem Auto. Dort wollte er ebenfalls helfen. Weitere Abfragen habe er getätigt, weil seine Unterhaltszahlungen nicht bei seiner Exfrau angekommen seien. Er habe nachsehen wollen, ob sie allenfalls den Nachnamen oder die Adresse gewechselt habe.

Diese Erklärungen sind schon deshalb wenig überzeugend, weil der Rekurrent immer wieder andere Versionen für dieselben Abfragen vorgetragen hat. Zudem ist nicht ersichtlich, weshalb zivilrechtliche Angelegenheiten und ausländerrechtliche Schwierigkeiten Abfragen im RIPOL, also dem polizeilichen Fahndungssystem, das strafrechtlichen Zwecken dient, hätten notwendig machen können. Hinzu kommt, dass Anfragen bei den direkt involvierten Personen oder Amtsstellen, wie seiner Ex-Ehefrau selbst, dem Handelsregisteramt oder den Einwohnerdiensten, von vornherein erfolgsversprechender gewesen wären. Auch hätte der Rekurrent, falls beispielsweise Überweisungen nicht bei seiner Exfrau angekommen wären, den Grund dafür sicher nicht in den polizeilichen Datenbanken finden können. Das musste ihm als langjährigem Mitarbeiter klar sein. Selbst wenn man aber seiner Darstellung folgt, vermag diese keinen dienstlichen Zusammenhang zu den Abfragen herzustellen. Vielmehr hat sich der Rekurrent selbst nach eigenen Aussagen der Datenbanken zu privaten Zwecken bedient.

d. Bezüglich der vier Datenmarktabfragen betreffend seine aktuelle Partnerin, E, führt der Rekurrent anlässlich der mündlichen Verhandlung aus, ihr sei damals ein Zalando-Paket gestohlen worden. Er wollte ihr behilflich sein, Zalando anzuschreiben. Zudem habe er ihr geholfen, ihren polnischen Führerschein umzuschreiben. Dazu habe er ihr das entsprechende Formular vorbereitet. Da der Name seiner Partnerin kompliziert sei, habe er in der Datenbank nachgesehen. Er habe sich geniert, seine Partnerin zu fragen, wie sie heisse. Auf Nachfrage führte der Rekurrent zudem aus, er hätte diese Dienstleistung auch einer Drittperson, welche sich in den gleichen Umständen befand, erbracht. Diese Erklärungsversuche erscheinen bloss vorgeschoben und sind nicht glaubwürdig, zumal der Nachname seiner Partnerin ja im betreffenden Führerausweis stand, den er zum Ausfüllen des Formulars ohnehin benötigte, und zur Ermittlung des Namens nicht mehrere Abfragen nötig gewesen wären. Somit können diese Vorbringen jedenfalls

nicht schlüssig erklären, warum diese vier Abfragen getätigt worden sind. Selbst wenn man jedoch dem Rekurrenten hinsichtlich seiner Motivation glauben würde, fehlt es bei den vorliegenden Abfragen wiederum an einem dienstlichen Zusammenhang.

e. Zu den Abfragen betreffend Frau F. und ihrer Familie führt der Rekurrent aus, es handle sich um eine entfernte Bekannte, welche auf den Polizeiposten gekommen sei. Sie habe ihm erzählt, sie glaube, sie sei adoptiert worden. Zudem erzählte sie ihm von einem Borderline-Syndrom. Er habe wissen wollen, ob diese Darstellung der Wahrheit entspreche. Daher habe er im System Daten überprüft. Er habe dann nachgesehen, ob er behilflich sein könne. Habe ihr aber keine Daten herausgegeben, sondern sei zu seinem Vorgesetzten gegangen um sich zu erkundigen, wie er korrekt weiter vorgehen solle. Als langjährigem Mitarbeiter der Kantonspolizei Basel-Stadt mit Vorgesetztenfunktion musste dem Rekurrenten allerdings bereits vor der Datenabfrage klar gewesen sein, dass er im kantonalen Datenmarkt weder Hinweise zu einer Borderline-Diagnose noch zu einer Adoption vorfinden würde. Zudem wusste er genau, dass er in Bezug auf solche Sachverhalte medizinischer und familienrechtlicher Natur keinerlei Zuständigkeit besass. Selbst nach seiner eigenen Darstellung stellt sich überdies die Frage, weshalb er nicht gleich seinen Vorgesetzten um Rat gefragt hat, statt unbefugt Datenabfragen zu starten. Darüber hinaus erschliesst sich aber, selbst wenn man diese Erklärungen des Rekurrenten als glaubwürdig erachten würde, erneut kein dienstlicher Zusammenhang der Abfragen.

f. Zusammenfassend kann daher festgehalten werden, dass der Rekurrent diverse Abfragen im kantonalen Datenmarkt und im RIPOL vorgenommen hat, welche nachweislich keinen dienstlichen Hintergrund hatten. Seine Erklärungen für die zahlreichen Abfragen sind nicht konsistent und teilweise unplausibel. Vielmehr ist das Motiv dafür wohl in seiner Neugier und seinem Bedürfnis, über die betreffenden Frauen in seinem Umfeld möglichst viel zu wissen, zu suchen. Selbst wenn man jedoch seinen Aussagen folgen würde, stellen sie keinen ausreichenden Grund für die getätigten Abfragen dar. Dem Rekurrenten war aufgrund seiner Ausbildung klar, dass in den Datenbanken nur dienstliche Abfragen getätigt werden dürfen, was er in der Verhandlung der Personalrekurskommission auch explizit eingeräumt hat (vgl. Protokoll der Verhandlung vom 30. August 2019, S. 6). Selbst wenn er die durch die Datenbankabfragen erhaltenen Kenntnisse vermutlich nicht weitergegeben hat, hat er diese doch ohne dienstlichen Hintergrund und damit unrechtmässig erlangt.

5a. Abfragen in den polizeilichen Datenbanken ohne dienstlichen Zusammenhang stellen eine Pflichtverletzung dar. Mitarbeitenden der Kantonspolizei Basel-Stadt ist es gemäss Dienstvorschrift sowie dem Informations- und Datenschutzgesetz vom 9. Juni 2010 (IDG) nicht gestattet, ohne dienstlichen Hintergrund die Polizeisysteme abzufragen.

b. Das Verwaltungsgericht hatte kürzlich über einen ähnlich gelagerten Fall zu entscheiden. Eine Polizeiassistentin ohne Vorgesetztenfunktion hatte mit privaten Abfragen in internen Polizeisystemen und der Weitergabe der Ergebnisse dieser Abfragen eine strafbare Handlung begangen und wurde dafür rechtskräftig verurteilt. Gemäss dem Entscheid des Verwaltungsgerichts stellte dieses Verhalten

eine schwere Pflichtverletzung dar (vgl. Urteil des Verwaltungsgericht VD.2018.164 vom 9. August 2019). Anders als in jenem Fall hat der Rekurrent die aus der Datenbank gewonnenen Kenntnisse nicht weitergegeben, sondern sie für eigene Zwecke erlangt. Damit wiegt sein Verstoss gegen die Dienstvorschriften weniger schwer. Dennoch stellt sein Verhalten eine gravierende Dienstpflichtverletzung dar, hat er doch während dem Dienst zahlreiche Abfragen in Bezug auf mehrere Personen ohne dienstlichen Zusammenhang getätigt und damit unrechtmässig Einblick in schützenswerte Daten genommen. Polizeidienstangehörige erhalten aufgrund ihrer dienstlichen Stellung Zugriff auf einen grossen Bestand vertraulicher, teilweise auch die Intimsphäre betreffender Daten. Daher ist es unabdingbar, dass sie eine hohe Vertrauenswürdigkeit aufweisen. Die Anstellungsbehörde ist daher gehalten, in Fällen, in denen ihre Mitarbeiter ihr Zugriffsrecht für dienstfremde Zwecke missbrauchen, umgehend dienstrechtliche Konsequenzen zu ziehen. Andernfalls würde sie riskieren, das Vertrauen der Bevölkerung zu erschüttern, was umso schwerer wiegt, als die Polizei mit staatlicher Machtausübung assoziiert wird. Schwere Verstösse gegen die Datenschutzrichtlinien können gar einen wichtigen Grund für eine fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses bilden (vgl. Entscheid des Verwaltungsgerichts Zürich VB.2015.00531 vom 10. Februar 2016 E. 6.3). Unabhängig davon, ob im noch nicht rechtskräftig abgeschlossenen Strafverfahren gegen den Rekurrenten eine Verurteilung wegen Amtsmissbrauch resultiert oder nicht, sind diese unrechtmässigen Abfragen somit als schwere Pflichtverletzung zu qualifizieren.

c. Allerdings ist zu prüfen, ob im vorliegenden Fall eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses verhältnismässig ist. Der Grundsatz der Verhältnismässigkeit fordert, dass eine Verwaltungsmassnahme zur Verwirklichung des im öffentlichen Interesse liegenden Ziels geeignet und notwendig ist. Ausserdem muss das angestrebte Ziel in einem vernünftigen Verhältnis zu den Belastungen stehen, welche der betroffenen Person auferlegt werden (vgl. Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Auflage, Zürich 2016, N. 514 ff.). Auf eine Kündigung übertragen steht die Notwendigkeit bzw. die Erforderlichkeit im Zentrum der Betrachtung. Erforderlich ist eine Massnahme, wenn kein gleich geeignetes, milderer Mittel die gleiche Wirkung erzielt hätte. Hierfür sind die gesamten Umstände des Einzelfalles zu prüfen (vgl. PRK-Fall Nr. 103 vom 16. Mai 2014 E. 3b.).

d. Der Rekurrent ist seit dem Jahr 2001 Angestellter der Kantonspolizei Basel-Stadt. Er befindet sich somit in einem langjährigen Anstellungsverhältnis. Gerade bei Mitarbeitern der Polizei ist nach einer so langen Diensttätigkeit davon auszugehen, dass eine Kündigung dazu führt, dass sie ihren Beruf nicht mehr ausüben können. Die Massnahme stellt somit einen schweren Eingriff dar. Auf der anderen Seite hat der Rekurrent wiederholt Datenbankabfragen in Bezug auf mehrere Personen getätigt, obwohl es keine dienstliche Veranlassung dazu gab und er wusste, dass diese Datenbanken nur beruflich genutzt werden dürfen. Das Gesetz sieht zwar für Sicherheitsassistentinnen und Sicherheitsassistenten anders als für Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte keine besondere Treuepflicht gegenüber dem Staat vor, aber Sicherheitsassistentinnen und -assistenten legen ebenfalls ein Gelübde ab und unterstehen den Treuepflichten des allgemeinen Staatspersonals. Als Teamleiter hatte der Rekurrent eine Vorgesetztenfunktion und

damit eine Vorbildrolle zu erfüllen, weshalb erhöhte Anforderungen an die korrekte Aufgabenerfüllung zu stellen sind.

Ferner zeigt der Rekurrent auch im personalrechtlichen Verfahren keinerlei Unrechtsbewusstsein oder Einsicht. Er sieht sich ungerecht behandelt und bestreitet, dass seine Abfragen unrechtmässig erfolgt sind, weil er den betroffenen Frauen bei ihren Problemen bloss habe helfen wollen. Den Umstand, dass nachgewiesenermassen und selbst nach seinen eigenen Angaben kein dienstlicher Anlass für diese Abfragen bestand und diese daher nicht rechtmässig sein konnten, will er nicht zur Kenntnis nehmen. Selbstverständlich muss der Rekurrent im Strafverfahren keine Eingeständnisse machen und darf er sich in Bezug auf die ihm angelasteten Datenabfragen als berechtigt darstellen. Allerdings führt die Fortführung dieser Strategie im vorliegenden Verwaltungsverfahren dazu, dass dem Rekurrenten mangels Einsicht in seine Verfehlungen keine positive Prognose attestiert werden kann. Es besteht angesichts seiner Erklärungen nämlich keinerlei Gewähr, dass solche Abfragen nicht mehr vorkommen werden. Das Vertrauen der Anstellungsbehörde ist zu Recht zerstört. Entsprechend könnte mit einer mildereren Massnahme wie der Auferlegung einer Bewährungsfrist das Vertrauen nicht wieder hergestellt werden.

Dieses Ergebnis steht nicht im Widerspruch zum oben aufgeführten Verwaltungsgerichtsentscheid VD.2018.164 vom 9. August 2019. In diesem Fall erwies sich die verfügte Kündigung als unverhältnismässig, weil aufgrund der grossen Reue und hohen Einsicht der betroffenen Mitarbeiterin eine Wiederholungsgefahr äusserst gering erschien. Zudem hatte sie keine Vorgesetztenfunktion und gemäss Personalakte während ihrer ebenfalls langjährigen Dienstzeit bei der Polizei ihre Tätigkeit stets mit untadeligen Leistungen und ohne jegliche Verfehlungen ausgeübt. Demgegenüber sind vorliegend verschiedene Vorkommnisse zu verzeichnen, welche den Vorgesetzten des Rekurrenten zu Führungsgesprächen veranlasst haben. Dabei ging es z.B. um eine nicht gemeldete Tätigkeit als Angestellter einer Sicherheitsfirma, Antritt des Dienstes in übermüdetem Zustand und Unklarheiten beim Erfassen der Arbeitszeit (vgl. Aussagen C, Protokoll der Verhandlung vom 30. August 2019, S. 7/8). Auch wenn diese Sachverhalte nicht zur Kündigung geführt haben, kann im Hinblick auf die Frage der Verhältnismässigkeit der angefochtenen Verfügung doch jedenfalls nicht von einem in jeder Hinsicht makellosen Arbeitsverhältnis ausgegangen werden. Entscheidend ist jedoch, dass es dem Rekurrenten an Einsicht und Unrechtsbewusstsein fehlt. Entsprechend ist eine Wiederholung unrechtmässiger Datenabfragen nicht auszuschliessen, weshalb das Vertrauen der Anstellungsbehörde in die korrekte Aufgabenerfüllung durch den Rekurrenten zu Recht erschüttert ist. Die Kündigung erweist sich insgesamt als verhältnismässig und ist daher zu schützen.

III. Folgerungen

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d PG erfüllt sind. Der Rekurs wird abgewiesen.

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.

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

Demgemäss hat die Personalrekurskommission entschieden:

I.

://: 1. Der Rekurs wird abgewiesen.

2. Kosten werden weder erhoben noch zugesprochen.

Ein Rekurs gegen diesen Entscheid wurde vom Verwaltungsgericht mit Urteil VD.2019.177 vom 27. Mai 2020 abgewiesen.