

PRK Fall Nr. 105 : Versetzung und vorsorgliche Freistellung

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission vom 1. April 2014 betreffend Versetzung gemäss § 12 Abs. 3 bzw. § 24 Personalgesetz (PG) und vorsorgliche Freistellung gemäss § 25 PG.

Der Entscheid der Personalrekurskommission wurde durch den Zentralen Personaldienst anonymisiert.

I. Rechtsprobleme

- Zuständigkeit der Personalrekurskommission (E. 2a, 2b und 2c)
- Unterscheidung zwischen der Versetzung nach § 12 Abs. 3 und jener nach § 24 PG (E. 2b)
- Verletzung arbeitsvertraglicher und gesetzlicher Pflichten (E. 3e)

II. Sachverhalt

1. Der Rekurrent, X, ist seit dem 1. Dezember 1999 bei der Anstellungsbehörde Y angestellt. Seit dem 1. Oktober 2006 ist er als Teamleiter in der Abteilung S des Bereichs Z tätig.

2. In der Abteilung S gab es seit längerem gravierende interne Spannungen, welche das Betriebsklima massiv beeinträchtigten. Um die Ursachen dieser Schwierigkeiten abzuklären und Lösungsmöglichkeiten dafür zu finden, wurden intern Gespräche und Workshops durchgeführt sowie Betriebsanalysen und Personalbefragungen durch Dritte in Auftrag gegeben. Zudem wurde der Zentrale Personaldienst beigezogen und ein Personal- und Organisationsentwicklungsprozess (POE-Prozess) eingeleitet. Schliesslich befasste sich, nachdem die Konflikte in den Medien thematisiert worden waren, sogar die Geschäftsprüfungskommission des Grossen Rates (GPK) im Rahmen ihrer Oberaufsichtskompetenz über die Verwaltung mit der Problematik. In deren Bericht wurde dringender Handlungsbedarf festgestellt und die umgehende Ergreifung von Massnahmen in der Leitung der Abteilung S und des Bereichs Z empfohlen. In der Folge wurde der Leiter der Abteilung S versetzt und mit anderen Aufgaben betraut.

Mit Schreiben vom 14. August 2013 teilten A sowie B dem Rekurrenten mit, dass sie durch die bestehenden Spannungsverhältnisse innerhalb der Abteilung S das Funktionieren der Einheit als gefährdet erachteten und es ihr Ziel sei, durch entsprechende Schritte eine Entspannung herbeizuführen, was auch Auswirkungen auf seine Tätigkeit im Departement haben werde. Da man sich bislang nicht auf eine Lösung habe verständigen können, sehe sich die Departementsleitung gezwungen, ihn per sofort vorsorglich freizustellen.

3. Mit Schreiben vom 26. August 2013 reichte C namens des Rekurrenten die Rekursanmeldung gegen die Verfügung vom 14. August 2013 betreffend Freistellung ein.

4. Mit Schreiben vom 13. September 2013 wurde die Rekursbegründung eingereicht, mit welcher C unter o/e-Kostenfolge beantragte, die vorsorgliche Massnahme vom 14. August 2013 sei aufzuheben und der Rekurrent sei per sofort als

Rettungssanitäter/TL weiter zu beschäftigen. Eventualiter sei festzustellen, dass eine Freistellung unzulässig sei und der Rekurrent per sofort als Rettungssanitäter zu beschäftigen sei.

5. In ihrer Stellungnahme vom 9. Oktober 2013 beantragte die Anstellungsbehörde, der Verfahrensgegenstand sei vorerst auf die Frage der Zuständigkeit der angerufenen Personalrekurskommission zu beschränken und es sei der Anstellungsbehörde zu gestatten, innert der gesetzten Frist vorerst einzig zur Frage der Zuständigkeit einlässlich Stellung zu nehmen.

6. Mit Schreiben vom 11. Oktober 2013 reichte C die Rekursanmeldung gegen eine am 4. Oktober 2013 ergangene Verfügung ein, mit welcher die Anstellungsbehörde die Versetzung des Rekurrenten auf die Stelle als Leiter Militär- und Zivilschutzstelle (unter Wahrung des Lohnbesitzstands) angeordnet hatte.

7. Mit Verfügung vom 23. Oktober 2013 wurden die Verfahren 10/2013 und 11/2013 zusammengelegt. Das Begehren der Anstellungsbehörde, vorläufig das Verfahren auf die Frage der Zuständigkeit der Personalrekurskommission zu beschränken und sie einzig dazu Stellung nehmen zu lassen, wurde abgewiesen.

8. Mit Schreiben vom 5. November 2013 wurde die Rekursbegründung betreffend Versetzung eingereicht, mit welcher C unter o/e-Kostenfolge beantragte, es sei die Verfügung vom 4. Oktober 2013 vollumfänglich aufzuheben und der Rekurrent sei weiter als Rettungssanitäter zu beschäftigen. Zudem beantragte C die Bewilligung der anwaltlichen Vertretung, die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung mittels superprovisorischer Verfügung und die Feststellung der Zuständigkeit der Personalrekurskommission sowie das Eintreten auf den Rekurs im Rahmen von den Verfahrensanträgen.

9. Mit Verfügung vom 22. November 2013 wurde die anwaltliche Vertretung des Rekurrenten bewilligt. Zudem wurde das Begehren um aufschiebende Wirkung bezüglich der Versetzung gutgeheissen. Die aufschiebende Wirkung bezüglich der verfügten Freistellung wurde hingegen nicht wiederhergestellt.

10. Mit Schreiben vom 17. Januar 2014 reichte die Anstellungsbehörde die Rekursantwort ein und beantragte unter Kostenfolge zu Lasten des Rekurrenten, auf die Rekurse sei nicht einzutreten und die Verfahren seien an das Verwaltungsgericht zur inhaltlichen Beurteilung zu überweisen.

11. In der Verhandlung der Personalrekurskommission vom 1. April 2014 sind der Rekurrent und seine Rechtsvertreterin C sowie D und E als Vertreter der Anstellungsbehörde, begleitet durch F, Advokatin, zu Wort gekommen.

Für die Einzelheiten der Parteistandpunkte wird, soweit sie für den vorliegenden Entscheid wesentlich sind, auf die nachfolgenden Erwägungen verwiesen.

III.Rechtliche Erwägungen

1. Der Rekurrent ist von der Versetzung und der Freistellung berührt und daher zum Rekurs legitimiert. Die Rekursanmeldungen vom 26. August 2013 bzw. vom 11. Oktober 2013 und die Rekursbegründungen vom 13. September 2013 bzw.

5. November 2013 wurden unter Einhaltung der in § 40 des Personalgesetzes (PG) festgelegten Fristen eingereicht.

2a. Gemäss § 40 PG ist die Personalrekurskommission zuständig für Massnahmen gemäss den §§ 24 und 25 PG sowie betreffend Kündigung, fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Abfindungen gemäss § 36 Abs. 1 PG. Im vorliegenden Fall ist die gesetzliche Grundlage der verfügten Massnahmen (Versetzung und Freistellung) und damit verbunden die Zuständigkeit der Personalrekurskommission umstritten. Der Rekurrent lässt vorbringen, die vom Arbeitgeber ergriffenen Massnahmen seien als personalrechtliche Massnahmen gemäss den §§ 24 bzw. 25 PG zu qualifizieren, daher sei die Personalrekurskommission für die vorliegenden Verfahren zuständig. Die Anstellungsbehörde stützt sich hingegen explizit auf § 12 Abs. 3 PG und vertritt die Ansicht, dass die verfügte Versetzung und die Freistellung organisatorischer Natur seien. Daher sei nicht die Personalrekurskommission, sondern der Regierungsrat bzw. im Rahmen eines Sprungrekurses das Verwaltungsgericht zur Behandlung der streitigen Fragen zuständig.

b. Das baselstädtische Personalgesetz enthält zwei gesetzliche Grundlagen für die Versetzung eines Mitarbeitenden. § 12 Abs. 3 PG sieht vor, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neue Aufgaben bzw. ein der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechendes anderes Aufgabengebiet am selben oder an einem anderen Arbeitsort zu übernehmen haben, sofern dies erforderlich ist. Diese Bestimmung bildet einen Teilaspekt der Verpflichtung der Mitarbeitenden zur Erbringung der Arbeitsleistung (vgl. auch den entsprechenden Titel von § 12 PG). Eine Versetzung nach dieser Norm ist eine organisatorische Massnahme, welche es dem Arbeitgeber ermöglichen soll, die verschiedenen Verwaltungsbereiche sinnvoll und wirtschaftlich zu organisieren. Im Interesse solcher betrieblichen Bedürfnisse kann den Mitarbeitenden kein Anspruch eingeräumt werden, eine bestimmte Stelle an einem bestimmten Arbeitsort beizubehalten (vgl. Ratschlag zum Personalgesetz vom 7. September 1999 Nr. 8941 S. 46). § 24 Abs. 2 PG hingegen ermöglicht der Anstellungsbehörde eine Änderung des Aufgabengebietes, wenn die geordnete Aufgabenerfüllung gefährdet oder gestört ist und die Ursachen dafür in der Person einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters zu finden ist. Dies ist der Fall, wenn Mitarbeitende ihre arbeitsvertraglichen oder gesetzlichen Pflichten verletzen oder ungenügende Leistungen erbringen. Der grundlegende Unterschied zwischen den §§ 12 und 24 bzw. 25 PG ist der von der Anstellungsbehörde verfolgte Zweck der Massnahme. Entscheidend ist, ob eine Versetzung angeordnet wird, weil sie aus betrieblichen, d.h. objektiven Gründen notwendig ist, oder ob sie auf eine bestimmte Person aus einem bei dieser liegenden Grund gerichtet ist. Dabei ist unbestritten, dass eine gestützt auf § 24 PG erfolgte Zuweisung eines anderen Aufgabengebiets eine Veränderung des Lohnes, d.h. eine Lohnreduktion nach sich ziehen kann. Nach den Ausführungen im erwähnten Ratschlag (S. 50) liegt dann eine vergleichbare Situation vor wie bei einer Änderungskündigung im privaten Arbeitsrecht. Dasselbe muss jedoch auch für eine entsprechende Versetzung nach § 12 Abs. 3 PG gelten. Selbst wenn in diesem Fall gemäss § 12 Abs. 1 des Lohngesetzes der frankenmässige Lohnanspruch der bisherigen Einreihung und Einstufung garantiert bleibt, so kann damit je nach Umständen doch ein erheblicher finanzieller Nachteil für die Mitarbeitenden verbunden sein.

c. Es ist daher zu klären, wie die verfügte Versetzung zu qualifizieren ist. Damit einher geht sodann die Qualifikation der Freistellung. Dabei ist vorweg klar zu stellen, dass für diese Frage nicht die Bezeichnung der angefochtenen Massnahmen als organisatorische Vorkehrungen durch die Anstellungsbehörde massgeblich ist, sondern

die wahre Natur und im Sinne der obigen Darlegungen der Zweck derselben. Es kann nämlich nicht angehen, auf dem Wege organisatorischer Anordnungen gemäss § 12 Abs. 3 PG verkappte disziplinarische Massnahmen im Sinne von §§ 24 und 25 PG zu verfügen (vgl. dazu BGE 108 Ib 419 E. 2a S. 421, 100 Ib 21 E. 1b S. 25 f.). Daran ändert für den Kanton Basel-Stadt auch nichts, dass eine Versetzung nach § 12 Abs. 3 PG ebenfalls in Form einer anfechtbaren Verfügung zu erlassen ist und somit dagegen an den Regierungsrat und anschliessend ans Verwaltungsgericht rekuriert werden kann, wenn dadurch in die Rechtsstellung der angestellten Person eingegriffen wird (vgl. dazu VGE VD.2012.129 vom 5. November 2013, publiziert unter www.rechtsprechung.gerichte-bs.ch). Im Unterschied zum Regierungsrat ist nämlich die Personalrekurskommission verwaltungsunabhängig, auch wenn sie anerkanntermassen keine gerichtliche Instanz ist. Zudem ist in deren Verfahren stets auch die Angemessenheit einer personalrechtlichen Massnahme zu prüfen, was dem Verwaltungsgericht in Personalsachen verwehrt ist (§ 8 VRPG). Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass die Möglichkeiten der inhaltlichen Prüfung einer Versetzung unterschiedlich sind, je nachdem ob diese disziplinarisch oder organisatorisch motiviert ist. Ob einer oder einem Mitarbeitenden Pflichtverletzungen oder ungenügende Leistungen anzulasten sind, ist rechtlich in der Regel klarer zu beantworten als die Frage nach der Notwendigkeit einer organisatorischen Massnahme. Diesbezüglich muss der betreffenden Anstellungsbehörde ein erheblicher Ermessensspielraum eingeräumt werden, denn es kann nicht Sache einer Rechtsmittelinstanz sein, auf dem Wege der Beurteilung eines Rekurses über die Organisation eines Verwaltungszweiges zu befinden (vgl. auch BGE 108 Ib 419 E. 4 S. 423).

3a. Wie erwähnt, ist es in der Abteilung S in den letzten Jahren zu massiven Spannungen gekommen. Die Geschäftsprüfungskommission kam zum Ergebnis, dass eine personelle Unterdotierung und eklatante Führungsprobleme in der Abteilung S zu dieser angespannten Situation geführt haben. Sie empfahl in ihrem dringlichen Bericht, umgehend personelle Massnahmen in der Leitung der Abteilung S zu ergreifen. Dieser Empfehlung ist die Anstellungsbehörde Y insoweit gefolgt, als der Abteilungsleiter der Abteilung S in den Bereich U der Anstellungsbehörde Y versetzt worden ist.

b. Als Begründung für die Versetzung des Rekurrenten wird angeführt, die angespannte Situation sei nicht allein auf den damaligen Abteilungsleiter der Abteilung S zurückzuführen. Vielmehr hätten sich in den letzten Jahren beim Rekurrenten Eigenschaften bemerkbar gemacht, die für die erheblichen persönlichen Dissonanzen in der Abteilung S mitverantwortlich gewesen seien. Zum einen verstehe er es, in Diskussionen das Gespräch regelmässig auf seine Interessen und Zielsetzungen zu fokussieren, wohingegen Befindlichkeiten und Ansichten der übrigen Beteiligten nur mässig Gehör und Verständnis fänden. Auch sei er dadurch aufgefallen, dass er Entscheidungen seiner Vorgesetzten mit einer gewissen Konsequenz in Frage stelle, wobei es ihm auffallend schwer falle, sachliche und fachliche Argumente zu akzeptieren. Dies habe sich noch verschärft, nachdem er die Stelle des Leiters Operationelles nicht erhalten habe, indem er in der Folge bei zahlreichen Gelegenheiten sowohl sich gegen die entsprechende neue Führungsstruktur ausgesprochen als auch die Führungs- und Weisungsbefugnisse des betreffenden Stelleninhabers in Frage gestellt habe. Weiter sei der Rekurrent durch seine Eigenschaft aufgefallen, in Gremien und Arbeitsgruppen auf getroffene, ihm jedoch nicht genehme Entscheidungen zurückzukommen mit dem Ziel, die jeweiligen Sitzungsteilnehmer zu einer Wiederaufnahme des Geschäfts zu bewegen. Da ein Teil seiner Teammitglieder ihn in seinen Bemühungen inhaltlich unterstützt habe, sei es in der Konsequenz zu einer Polarisierung zwischen den vorgesetzten Personen (P und E)

und weiteren Führungsverantwortlichen wie dem Leiter Operationelles einerseits und dem Rekurrenten und gewissen Mitarbeitenden andererseits gekommen. Diese Verhaltensweisen hätten sich geschäftslähmend ausgewirkt, Vorgesetzte und Mitarbeitende in ihren Bemühungen zermürbt und damit zu Frustrationen geführt, was sich schliesslich als mitursächlich für die schwerwiegenden betriebsklimatischen Störungen erwiesen habe. Dieser Konflikt habe nicht mit Gesprächen gelöst werden können. Daher sei die Anstellungsbehörde zum Schluss gekommen, dass die Spannungen einzig mittels einer Veränderung der personellen Zusammensetzung auch in Bezug auf den Rekurrenten gelöst werden könnten.

c. Aufgrund dieser Ausführungen ist zunächst festzuhalten, dass die Versetzung des Rekurrenten nicht aufgrund einer Reorganisation oder Umstrukturierung einer Betriebseinheit stattgefunden hat. Vorliegend wurden im Rahmen der „personellen Umstrukturierung“ zwei Personen versetzt; deren Stellen blieben aber bestehen und wurden durch neue Mitarbeitende besetzt. Die Anstellungsbehörde merkt dazu an, Spannungen in einer Verwaltungseinheit, die wie vorliegend den Betrieb lähmten, seien ebenso als betriebliches Problem zu werten wie personelle Überkapazitäten. Die Versetzung sei somit gleichwohl rein organisatorisch begründet. Der Rekurrent habe nicht vertragliche oder gesetzliche Pflichten verletzt. Da aber sein Verhalten die Beruhigung der Lage verhindere, habe er versetzt werden müssen, um den geregelten Betrieb wieder sicher zu stellen. Für die Zulässigkeit dieses Vorgehens beruft sich die Anstellungsbehörde auf BGE 108 Ib 418, wonach auch charakterliche Eigenschaften eines Mitarbeiters oder sein Verhältnis zu Vorgesetzten, Mitarbeitern und Untergebenen Anlass für eine verwaltungsorganisatorische Versetzung sein könnten.

d. Konkrete Gründe, weshalb die Versetzung des Rekurrenten betrieblich notwendig sei, um die geordnete Aufgabenerfüllung wieder sicherzustellen, bringt die Anstellungsbehörde indes keine vor. Trotz umfangreichen Ausführungen in der Rekursantwort werden keine Vorkommnisse geschildert, welche die gegen den Rekurrenten erhobenen Vorwürfe als nachvollziehbar erscheinen liessen. Dasselbe gilt für die eingereichten MAG-Unterlagen, worin in den letzten Jahren zwar stets Vorbehalte gegen den Rekurrenten in Bezug auf seine Loyalität gegenüber Vorgesetzten, insbesondere bei der Umsetzung der neuen Führungsstruktur, mangelhafte Offenheit und Transparenz sowie ungenügende Beachtung der Gesamtinteressen der Abteilung S festgehalten wurden, aber keinerlei Konkretisierung dieser Punkte erfolgt ist. Selbst der in der Verhandlung der Personalrekurskommission befragte Leiter des Bereichs Z hat – auch auf intensives Nachfragen – die Vorhaltungen gegenüber dem Rekurrenten nicht plausibel machen können. Auch die Behauptungen, der Rekurrent habe den POE-Prozess nicht mitgetragen und bereits getroffene Entscheidungen wiederholt durch Rückkommensanträge in Gremien und Arbeitsgruppen in Frage gestellt, werden weder substantiiert noch belegt. Es ergibt sich im Gegenteil aus den eingereichten Protokollen ein anderes Bild. Schliesslich wurde auch in keinsten Weise dargelegt, inwiefern der Rekurrent für die Gruppenbildung bzw. Polarisierung innerhalb der Abteilung S verantwortlich sein soll, so dass auch dieser Vorwurf gar nicht überprüfbar ist. Damit ist festzuhalten, dass die Vorhaltungen der Anstellungsbehörde gegenüber dem Rekurrenten so allgemein gehalten sind, dass es in all diesen Punkten bei unsubstantiierten Parteibehauptungen bleibt, die vom Rekurrenten allesamt bestritten werden. Und schliesslich bleibt vor allem auch unklar, inwiefern das dem Rekurrenten vorgeworfene Verhalten ursächlich für den Konflikt gewesen sein soll und inwiefern seine Versetzung zur Konfliktlösung beitragen könnte.

Im Weiteren fällt auf, dass im Bericht der GPK keinerlei Hinweise zu finden sind, wonach die Schwierigkeiten in der Abteilung S auf Verhaltensweisen des Rekurrenten zurückzuführen sein könnten. Seine Person wird nicht thematisiert, und es ist auch allgemein keine Rede von Schwierigkeiten, die von der Ebene der Teamleiter ausgehen. Es wird zwar ein Konflikt zwischen der Leitung der Abteilung S und zumindest Teilen der Basis festgestellt, jedoch explizit festgehalten, dass keine Anzeichen für ungerechtfertigte Angriffe gegen die Leitungsgremien gefunden worden seien. Die Spannungen innerhalb der Abteilung S werden aufgrund eingehender Abklärungen und zahlreicher Gespräche auf allen Hierarchiestufen – nebst einer langjährig andauernden personellen Unterdotierung und als Folge davon einer Überbelastung des Personals an der Basis – abschliessend auf Führungsmängel an der Spitze zurückgeführt. Wie aus den Aussagen des L in der Verhandlung der Personalrekurskommission hervorgeht, wurde die Rolle des Rekurrenten von dessen Vorgesetzten bei den Kontakten mit der Subkommission der GPK auch gar nicht thematisiert. Dies ist nicht nachvollziehbar angesichts der vorliegend erhobenen Behauptung, wonach das Verhalten des Rekurrenten für die Konflikte mitursächlich gewesen sei und eine Lösung derselben nur durch dessen Versetzung erreicht werden könne. Die diesbezügliche Erklärung des L in der Verhandlung der Personalrekurskommission, wonach er nur für einen Gesamtüberblick bei der Vorbereitung der Untersuchungen durch die Subkommission der GPK beigezogen worden sei und daher keine eingehende Befragung mit ihm stattgefunden habe (vgl. Protokoll), erscheint jedenfalls nicht überzeugend. Zudem widerspricht diese Behauptung den Ausführungen im Bericht der Grossratskommission.

Die Tatsache, dass es der Anstellungsbehörde nicht gelungen ist, konkrete Vorfälle zu schildern, welche die dem Rekurrenten angelastete Mitverantwortung an der seit Jahren bestehenden Missstimmung bei der Abteilung S belegen könnten, sowie die diesbezüglich gänzlich fehlende Thematisierung anlässlich der Untersuchung durch die Subkommission der GPK lassen das Argument der Anstellungsbehörde, es handle sich bei der Versetzung des Rekurrenten um einen rein organisatorischen Entscheid im Sinne von § 12 Abs. 2 PG, als vorgeschoben erscheinen. Hätte für diese Massnahme wirklich eine betriebliche Notwendigkeit bestanden, so hätten zumindest ansatzweise nachvollziehbare Gründe dafür angeführt werden können. Die Versetzung des Rekurrenten ist offensichtlich gegen seine Person gerichtet und erscheint somit als personalrechtliche Massnahme im Sinne von § 24 PG. Ebenfalls für einen solchen Umgehungsversuch spricht im Übrigen der Umstand, dass die Anstellungsbehörde den Einwand des Rekurrenten, wonach die Funktion, welche er infolge Versetzung übernehmen sollte, durch eine andere Person besetzt sei, nicht widerlegt hat. Damit ist die Zuständigkeit der Personalrekurskommission zu bejahen und auf den Rekurs betreffend die Versetzung ist einzutreten.

e. Schliesslich ist darauf hinzuweisen, dass die Anstellungsbehörde dem Rekurrenten ein Fehlverhalten vorgeworfen hat, das geradezu typischerweise Anlass für eine disziplinarische Massnahme bildet. Entgegen ihren Ausführungen trifft es auch nicht zu, dass ihm damit keine Verletzung arbeitsvertraglicher oder gesetzlicher Pflichten angelastet worden sei. Die Behauptungen, dem Rekurrenten mangle es an Akzeptanz von Vorgesetzten und deren Entscheiden sowie an Loyalität gegenüber der Leitung und er sei für die Polarisierung unter den Mitarbeitenden der Abteilung mitverantwortlich, beinhalten sehr wohl Vorwürfe einer Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten. Zum einen gehört es zu den wesentlichen Pflichten der Arbeitnehmenden, die Weisungen von Vorgesetzten zu befolgen und deren Entscheide umzusetzen. Bekanntlich ist das Weisungsrecht des Arbeitgebers begriffsnotwendiges Element des

Arbeitsvertrags. Zum andern stellt ein Verhalten, wodurch Differenzen zwischen Kollegen unter sich oder im Verhältnis zu Vorgesetzten hervorgerufen werden mit der Folge einer gestörten Zusammenarbeit, eine klare Verletzung der arbeitsrechtlichen Treuepflicht dar. Damit belegen auch die Begründungen für die angefochtenen Verfügungen, dass Massnahmen nach §§ 24 und 25 PG getroffen worden sind. Im Übrigen lässt sich auch aus den von der Anstellungsbehörde zitierten Bundesgerichtsentscheiden nicht ableiten, dass charakterliche Eigenschaften eines Mitarbeitenden für sich allein eine organisatorische Versetzung rechtfertigen könnten (BGE 108 Ib 419, E. 4 S. 423, BGE 136 I 323 E. 4.5 f S. 330 f). Erst wenn die betriebliche Notwendigkeit einer Versetzung erstellt ist, dürfen die charakterlichen Eigenschaften in Betracht gezogen werden, um zu entscheiden, welche der in Frage kommenden Personen am besten für die zu besetzende Stelle geeignet ist bzw. welche der in Frage kommenden Stelle(n) im Rahmen der Reorganisation aufgehoben werden soll(en).

f. Das oben gesagte gilt auch für die Freistellung. Diese kann ebenfalls als organisatorische Massnahme oder als personalrechtliche Massnahme gemäss § 25 PG ausgestaltet sein. Vorliegend steht die Freistellung in unmittelbarem Zusammenhang mit der Versetzung und teilt daher deren Qualifikation. Es ist somit auch auf den Rekurs betreffend Freistellung einzutreten.

4. Somit wäre nun zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Versetzung und die Freistellung gemäss §§ 24 und 25 PG vorliegen. Die Anstellungsbehörde hat in der Verhandlung der Personalrekurskommission indessen explizit anerkannt, dass die rechtlichen Erfordernisse für Massnahmen nach §§ 24 und 25 nicht erfüllt seien (vgl. Protokoll). Darauf ist die Anstellungsbehörde zu behaften, weshalb der Rekurs bezüglich der Versetzung gutzuheissen ist. Die Freistellung erfolgte im Hinblick auf die Versetzung. Da die Voraussetzungen für diese nicht erfüllt sind, ist auch der Rekurs bezüglich der damit zusammenhängenden Freistellung gutzuheissen.

IV. Entscheidung u. Rechtskraft

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die von der Anstellungsbehörde ergriffenen Massnahmen nicht organisatorischer Natur sind, sondern einzig auf das Verhalten des Rekurrenten zielen, und damit gestützt auf § 24 Abs. 2 PG und nicht gestützt auf § 12 PG ergangen sind. Auf den Rekurs ist somit einzutreten. In den vorliegenden Fällen sind jedoch die Voraussetzungen für die Versetzung und Freistellung gemäss §§ 24 und 25 PG nicht erfüllt. Die Rekurse von X werden daher gutgeheissen und die angefochtenen Verfügungen werden aufgehoben. Demzufolge gilt der Arbeitsvertrag zwischen der Anstellungsbehörde und dem Rekurrenten unverändert weiter, weshalb er wieder an der angestammten Stelle als Teamleiter der Abteilung S zu beschäftigen ist.

V. Relevante Rechtsnormen

- § 12 Abs. 3 Personalgesetz
- § 24 bzw. § 25 Personalgesetz