

Geschäftsnummer: VD.2015.208 (AG.2017.195)
Instanz: Appellationsgericht
Entscheiddatum: 14.03.2017
Erstpublikationsdatum: 28.04.2017
Aktualisierungsdatum: 11.12.2018

Titel: die verfügte Versetzung

Appellationsgericht
des Kantons Basel-Stadt
als Verwaltungsgericht
Dreiergericht

VD.2015.208

URTEIL

vom 14. März 2017

Mitwirkende

Dr. Stephan Wullschleger, lic. iur. André Equey, Dr. Marie-Louise Stamm
und Gerichtsschreiberin Dr. Salome Stähelin

Beteiligte

A_____
n
[...]
vertreten durch MLaw [...], Advokatin,
[...]

Rekurrenti

gegen

Amt für Sozialbeiträge
Abteilung Behindertenhilfe,
Claragraben 95, 4057 Basel

Gegenstand

Rekurs gegen einen Entscheid der Personalrekurskommission
vom 2. September 2015

betreffend die verfügte Versetzung

Sachverhalt

Die Rekurrentin A____, arbeitet seit Februar 1998 beim Kanton Basel-Stadt, zuletzt, seit dem 1. März 2010, als kaufmännische Mitarbeiterin mit einem Pensum von 50 % beim Amt für Sozialbeiträge (ASB; [...]) des Departements für Wirtschaft, Soziales und Umwelt (WSU). Mit Verfügung vom 4. Januar 2015 wurde sie wegen ungenügender Leistungen gestützt auf § 24 Abs. 2 des Personalgesetzes (PG; SG 162.100) versetzt und die künftige Ausrichtung des Lohnes entsprechend dem verminderten Schwierigkeitsgrad der neuen Aufgaben in Aussicht gestellt. Begründet wurde dies im Wesentlichen damit, dass zu wenig sorgfältig gearbeitet worden sei und vereinbarte Prozesse nicht eingehalten sowie Fehler nicht innert Frist korrigiert worden seien.

Den gegen diese Verfügung erhobenen Rekurs, mit dem die Rekurrentin die Beibehaltung des bestehenden Anstellungsvertrages sowie die Aufhebung der Versetzung und Rückstufung beantragte, wies die Personalrekurskommission mit Entscheid vom 2. September 2015 ab.

Gegen diesen Entscheid der Personalrekurskommission meldete die Rekurrentin am 21. September 2015 Rekurs an, worauf die Personalrekurskommission (PRK) ihren Entscheid schriftlich begründete. Nach Erhalt desselben hat die Rekurrentin ihren Rekurs mit Eingabe vom 8. Februar 2016 begründet. Dazu haben sich die Personalrekurskommission und das WSU je mit Eingaben vom 29. April 2016 vernehmen lassen. In der Folge hat die Rekurrentin mit Eingabe vom 19. Juli 2016 repliziert, das Departement mit Eingabe vom 2. September 2016 dupliziert und die Rekurrentin mit Eingabe vom 3. Oktober 2016 schliesslich tripliziert. Mit Schreiben vom 14. Oktober 2016 nahm das WSU zur Triplik Stellung.

Die Einzelheiten der Parteistandpunkte ergeben sich, soweit sie für den Entscheid von Bedeutung sind, aus den nachfolgenden Erwägungen. Der vorliegende Entscheid ist auf dem Zirkulationsweg ergangen.

Erwägungen

1.

1.1 Gemäss § 40 Abs. 1 PG können Verfügungen betreffend Massnahmen während des Arbeitsverhältnisses aufgrund von § 24 PG mittels Rekurs bei der Personalrekurskommission angefochten werden. Deren Entscheid unterliegt gemäss § 40 Abs. 1 i.V.m. § 43 PG dem Rekurs an das Verwaltungsgericht (vgl. zum Ganzen MEYER, Staatspersonal, in: Buser [Hrsg.], Neues Handbuch des Staats- und Verwaltungsrechts des Kantons Basel-Stadt, Basel 2008, S. 667, 700 f.). Dieses entscheidet nach § 92 Abs. 1 Ziff. 11 i.V.m. § 99 des Gerichtsorganisationsgesetzes (GOG; SG 154.100) sowie § 43 Abs. 2 PG als Dreiergericht in einem einfachen und raschen Verfahren über den Rekurs.

1.2 § 41 Abs. 7 PG schreibt vor, dass die rekurrierende Person innert 30 Tagen seit Zustellung des begründeten Entscheids beim Verwaltungsgericht die schriftliche Rekursbegründung einzureichen hat. Die Frist ist gemäss der expliziten gesetzlichen Regelung nicht erstreckbar. Wird die Rekursbegründung nicht oder nicht rechtzeitig eingereicht, so kann auf den Rekurs mangels Prozessvoraussetzung nicht eingetreten werden (VGE VD.2014.114 vom 2. Oktober 2014 E. 1.2; WULLSCHLEGER/ SCHRÖDER, Praktische Fragen des Verwaltungsprozesses im Kanton Basel-Stadt, in: BJM 2005 S. 277, 305 m.w.H.; BGer 2C_628/2010 vom 28. Juni 2011 E. 3.7). Der Rekurs gilt gemäss § 40 Abs. 5 PG i.V.m. § 16 Abs. 3 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRPG; SG 270.100) als dahingefallen.

Vorliegend hat die Personalrekurskommission den angefochtenen Entscheid der Rekurrentin persönlich zugestellt. Diese hat die Gerichtsurkunde innert der siebentägigen Abholfrist bis zum 7. Januar 2016 bei der Post nicht abgeholt, worauf ihr der Entscheid mit Schreiben vom 11. Januar 2016 nochmals mit einfacher Post zugestellt worden ist. Aufgrund der Verlängerung der an Samstagen und Sonntagen endenden Fristen ist die Rekursbegründung vom 8. Februar 2016 in jedem Fall rechtzeitig. Die Rekurrentin rügt aber, dass der Entscheid bloss ihr selber eröffnet worden ist. Ihrer Vertreterin sei er trotz bestehendem Vertretungsverhältnis erst am 28. Januar 2016 zur Kenntnis gebracht worden. Die Personalrekurskommission hat zu den Gründen für dieses Vorgehen mit ihrer Vernehmlassung Stellung genommen. Ob diesbezüglich ein Verfahrensfehler vorliegt, kann aber vorliegend offen bleiben. Die gesetzliche Begründungsfrist wurde eingehalten und es wird auch sonst nicht geltend gemacht, dass der Rekurrentin ein innert der eingehaltenen Frist entstandener, nicht wieder gutzumachender Nachteil erwachsen ist.

2.

Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens ist die mit einer auf den 4. Januar 2015 datierten Verfügung erklärte Versetzung der Rekurrentin gemäss § 24 Abs. 2 PG wegen ungenügender Leistungen. Diese wurde ihr anlässlich eines Gesprächs zur Gewährung des rechtlichen Gehörs vom 9. Februar 2015 durch persönliche Überreichung eröffnet.

3.

Mit ihrem Rekurs rügt die Rekurrentin zunächst eine Verletzung ihres rechtlichen Gehörs.

3.1 Zur Begründung macht die Rekurrentin geltend, es sei ihr kein faires Verfahren gewährt worden. Die Anstellungsbehörde habe die Verfügung schon mehr als einen Monat vor ihrer Eröffnung verfasst. Dies sei schon deshalb fragwürdig, weil die Versetzung in der Folge mit einem Sachverhalt begründet worden sei, der sich erst nach dem 4. Januar 2015 abgespielt habe. Sie sei ihr am 9. Februar 2015 anlässlich der Gewährung des rechtlichen Gehörs ausgehändigt worden. Damit sei ihr das rechtliche Gehör erst nach Überreichen der Verfügung gewährt worden. Sie habe dann erklärt, die Verfügung erst „in Ruhe lesen“ zu wollen, sie „komme gegebenenfalls wieder“. Das rechtliche Gehör müsse aber vor dem Erlass einer Verfügung gewährt werden. Sie habe auch nicht Gelegenheit gehabt, sich vor Erlass der Verfügung zu allen wesentlichen Sachfragen zu äussern. Die Vorinstanz habe sich zu dieser Frage gar nicht geäußert und ihr rechtliches Gehör diesbezüglich erneut verletzt.

3.2 Dem hält die Personalrekurskommission entgegen, die Rekurrentin habe die mit ihrer vorinstanzlichen Rekursantwort erhobene Behauptung der Anstellungsbehörde, dass ihr vor Erlass der Massnahme am 9. Februar 2015 das rechtliche Gehör gewährt worden sei, nicht bestritten. Die Rekurrentin habe denn auch Gelegenheit gehabt, Einwände gegen die zur Diskussion stehende Verfügung zu erheben. Es sei ihr die Möglichkeit gegeben worden, sich zurück zu ziehen, um das Dokument zu studieren und sich zu fassen, um anschliessend ihren Standpunkt klar machen zu können. Aus dem Mailverkehr mit Herrn B_____ ergebe sich zudem, dass sie seit längerem über die gegen ihre Arbeitsweise erhobenen Beanstandungen Bescheid gewusst und diesbezüglich Gespräche mit ihren Vorgesetzten geführt habe. Das WSU macht mit seiner Vernehmlassung geltend, die Verfügung sei der Rekurrentin am 9. Februar 2015 übergeben und damit eröffnet worden. Bei dieser Gelegenheit sei ihr auch das rechtliche Gehör gewährt worden. Sie habe Gelegenheit gehabt, sich zur beabsichtigten Verfügung zu äussern und habe das auch getan. Darauf habe die Anstellungsbehörde an der Verfügung festgehalten. Dieses Vorgehen entspreche ständiger Praxis im Bereich des Personalrechts und genüge den Anforderungen von § 10 der Verordnung zum PG (Vo PG; SG 162.110). Schliesslich sei eine allfällige Gehörsverletzung im Rekursverfahren geheilt worden.

3.3 Der Anspruch auf rechtliches Gehör richtet sich nach § 38 Abs. 2 des Organisationsgesetzes Basel-Stadt (OG, SG 153.100), § 10 Vo PG und insbesondere nach Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV, SR 101) sowie § 12 lit. b der Kantonsverfassung (KV, SG 111.100). Die von einer Verfügung betroffene Person soll zu den wesentlichen Punkten Stellung nehmen können, bevor ein in ihre Rechtsstellung eingreifender Entscheid gefällt wird. Die verfassungskonforme Gewährung des rechtlichen Gehörs erfordert, dass die betroffene Person vor Entscheiden über ihre Rechtsauffassung orientiert und ihr Gelegenheit zur Stellungnahme zu den wesentlichen Punkten gewährt wird (RHINOW/KOLLER/KISS/THURNHERR/BRÜHL-MOSER, Öffentliches Prozessrecht, 3. Auflage, Basel 2014, N 323 f.). Dabei genügt es, dass sich die Parteien zu den Grundlagen des Entscheids, insbesondere zum Sachverhalt sowie zu den anwendbaren Rechtsnormen, vorweg äussern und ihre Standpunkte einbringen können ([BGE 132 II 485 E. 3.4 S. 495, 132 II 257 E. 4.2 S. 267](#)).

Das rechtliche Gehör wird niemals „im gänzlich offenen Feld“ gewährt. Der Anspruch auf Anhörung und Äusserung ist vielmehr dann zu erfüllen, wenn eine Behörde einen konkreten Entscheid aufgrund eines bestimmten Sachverhalts in Aussicht nimmt. Es entspricht denn auch gängiger Praxis verschiedener Behörden wie auch gesetzlicher Konkretisierung des rechtlichen Gehörs, der betroffenen Person den in Aussicht genommenen Entscheid vorweg als „Vorbescheid“ (vgl. z.B. Art. 57a des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung [SR 831.20]) oder als Verfügungsentwurf zu unterbreiten. Vorliegend gibt es keine Anhaltspunkte dafür, dass die Anstellungsbehörde ihren Entscheid bereits vor Gewährung des rechtlichen Gehörs endgültig sowie unwiderruflich getroffen hätte und somit gar nicht mehr bereit gewesen wäre, allfällige Einwände der Rekurrentin anlässlich ihrer Anhörung zu berücksichtigen (vgl. VGE VD.2016.54 vom 16. Dezember 2016 E. 2.3). Dies kann auch nicht aus der insoweit unglücklichen Datierung der Verfügung auf einen längst vergangenen Termin abgeleitet werden. Es ist jedoch im Grundsatz zu beanstanden, dass die Anstellungsbehörde der Rekurrentin die in Aussicht genommene Verfügung bei der Gewährung des rechtlichen Gehörs zu Beginn des Gesprächs unterbreitet hat und ihr das rechtliche Gehör damit erst nach dem Überreichen des Entscheides gewährt worden ist. Entscheidend ist aber die Frage, ob der Rekurrentin genügende Gelegenheit zur Äusserung gegeben bzw. der definitive Entscheid nicht vorweg genommen worden ist. Wie der Gesprächsnotiz entnommen werden kann, hat die Rekurrentin die in Aussicht genommene Massnahme ihrer Versetzung und deren Gründe verstanden. Sie sah sich aber nicht in der Lage, dazu Stellung zu nehmen, da sie sich überrumpelt fühlte und wollte die ihr unterbreitete Verfügung noch in Ruhe lesen, bevor sie gegebenenfalls wieder komme. Wie aus dem von ihr eingereichten, eigenen Mail vom 15. Januar 2015 an B_____ (Beilage 8 zu Aktenbeilage 5) aber hervorgeht, war die Rekurrentin über die Hintergründe der Massnahme und die Beanstandungen ihrer Aufgabenerfüllung im Bild und es fanden diesbezüglich bereits vor der Gewährung des rechtlichen Gehörs am 9. Februar 2015 Gespräche statt. Daraus geht zudem hervor, dass die ins Auge gefassten Massnahmen bereits vorbesprochen worden sind. Es bestand aufgrund der Akten zumindest die theoretische Möglichkeit, dass die Anstellungsbehörde bereit gewesen wäre die unterbreitete Verfügung aufgrund von Vorbringen der Rekurrentin zurückzunehmen. Vor diesem Hintergrund erscheint vorliegend die Gewährung des rechtlichen Gehörs gerade noch genügend.

Im Weiteren wäre ein allfälliger Mangel bei der Gewährung des rechtlichen Gehörs im Rahmen des Weiterzuges an die Vorinstanz geheilt worden, wenn der Mangel nicht besonders schwerwiegend ist sowie die betroffene Person die Möglichkeit erhält, sich vor der Rechtsmittelinstanz, die in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht über die gleiche Prüfungsbefugnis (Kognition) verfügt, zu äussern (BGE 137 I 195 E. 2.3.2 S. 197, 133 I 201 E. 2.2 S. 204, 129 I 129 E. 2.2.3 S. 135 und 125 I 68 E.2 S. 72; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Auflage, Zürich/St. Gallen 2016, N 1175; KÖLZ/HÄNER/BERTSCHI, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 3. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2013, N

548; RHINOW/KOLLER/KISS/THURNHERR/BRÜHL-MOSER, a.a.O., N 271). Im vorliegenden Fall ist der Mangel nicht besonders schwerwiegend gewesen. Auch wenn sich die Gerichte bei der Überprüfung der Angemessenheit einer Entscheidung der Anstellungsbehörde Zurückhaltung auferlegen, konnte die Personalrekurskommission in casu mit voller Kognition entscheiden (vgl. VGE VD. 2016.54 vom 16. Dezember 2016 E. 2.2).

3.4 Es liegt auch keine Verletzung des rechtlichen Gehörs durch die Vorinstanz vor. Die Rekurrentin hat im vorinstanzlichen Verfahren eine Verletzung ihres rechtlichen Gehörs im Zusammenhang mit dem Erlass der angefochtenen Massnahme gar nicht gerügt. Da die Anhörung der Rekurrentin mit einer Gesprächsnotiz dokumentiert worden ist und die Rekurrentin sich diesbezüglich nicht beschwert hat, gab es für die Vorinstanz, keinen Anlass diese Frage weiter zu prüfen und zu erwägen.

3.5 Weiter beanstandet die Rekurrentin das Verfahren vor der Vorinstanz.

3.5.1 Sie rügt, dass die Personalrekurskommission der Anstellungsbehörde eine Frist von zwei Monaten für ihre Stellungnahme zum Rekurs gewährt, in der Folge zwei Monate mit deren Zustellung an sie zugewartet und ihr diese bloss knapp fünf Wochen vor der Verhandlung zur Kenntnis gebracht habe. Sie habe keine Möglichkeit zur schriftlichen Stellungnahme sowie zu umfangreichen Beweiseingaben und Noven erhalten, obwohl die Anstellungsbehörde ihre Vorwürfe verglichen mit der Verfügung ausgeweitet habe. Im Vergleich zu den Juristen der Anstellungsbehörde habe sie viel weniger Zeit gehabt, um sich mit der Stellungnahme auseinanderzusetzen, Gegenbeweise zu sammeln und sich auf die Verhandlung vorzubereiten. Auch bei einer sofortigen Mandatierung eines Anwalts nach der Verfügung vom 21. Juli 2015 hätte ein Ungleichgewicht bestanden. Schliesslich rügt sie eine zu kurze Frist für die Vorladung an die Hauptverhandlung im vorinstanzlichen Verfahren, habe doch nur ein Vorlauf zur Verhandlung von zwei Werktagen bestanden. Die Ablehnung ihres Verschiebungsgesuchs verletzte daher den Anspruch auf ein faires Verfahren und ihr rechtliches Gehör. Es sei ihr damit verunmöglicht worden, sich umfassend mit der Stellungnahme der Anstellungsbehörde auseinander zu setzen und sich dazu detailliert zu äussern. Dieser Mangel habe nie geheilt werden können.

3.5.2 Neben dem Anspruch auf vorgängige Äusserung und Stellungnahme als Teilgehalt des rechtlichen Gehörs gemäss Art. 29 Abs. 2 BV besteht im verwaltungsrechtlichen Rekursverfahren auch ein Anspruch auf Waffengleichheit. Dieser Grundsatz stellt sicher, dass sich alle Parteien mit gleichen Rechten am Verfahren beteiligen und einbringen können, in gleicher Weise über den Gang des Verfahrens unterrichtet werden, gleichen Zugang zu den Akten haben und gleichermassen am Beweisverfahren teilnehmen können (RHINOW/KOLLER/KISS/THURNHERR/BRÜHL-MOSER, a.a.O., N 306 m.H. auf BGE 122 V 157). Er findet seine Grundlage über Art. 6 Abs. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK, SR 0.101) hinaus auch als Teilgehalt von Art. 29 Abs. 1 BV (BGE 133 I 1 E. 5.3.1 S. 4; BGer 2C_391/2013 vom 13. November 2013 E. 2.1).

3.5.3 Entgegen der Auffassung der Rekurrentin ist die der Anstellungsbehörde gewährte Frist zur Stellungnahme nicht mit der Verfahrensdauer zwischen ihrer Eröffnung bis zur Verhandlung, sondern mit der Rekursbegründungsfrist zu vergleichen, handelt es sich doch bei diesen beiden Eingaben um den ersten Schriftenwechsel. Dabei ist zutreffend, dass die Vorinstanz der Anstellungsbehörde eine längere Frist zur Vernehmlassung gewährt hat, als der Rekurrentin für die Begründung ihres Rekurses zur Verfügung gestanden ist. Während die nicht erstreckbare Begründungsfrist gemäss § 40 Abs. 1 PG dreissig Tage betrug, gewährte die Personalrekurskommission der Anstellungsbehörde eine Frist von zwei Monaten zur Stellungnahme zum Rekurs. Zwar wird der Anspruch auf Waffengleichheit verletzt, wenn der Vorinstanz generell längere Vernehmlassungsfristen eingeräumt werden als der beschwerdeführenden Partei. Wo eine Vernehmlassung gleichzeitig auch der

Sachverhaltsabklärung dient, gilt dieser Grundsatz aber nicht absolut (BGer 2C_391/2013 vom 13. November 2013 E. 2.1).

Unverständlich erscheint, weshalb in der Folge die Vernehmlassung der Vorinstanz vom 18. Mai 2015 der Rekurrentin erst mit Verfügung vom 21. Juli 2015 zur Kenntnis gebracht worden ist. Mit dieser Verfügung wurde der Schriftenwechsel geschlossen, den Parteien die Ladung in die Hauptverhandlung in Aussicht gestellt sowie die zu ladenden Personen bestimmt. Mit eingeschriebenem Schreiben vom 11. August 2015 ist die Rekurrentin auf den 2. September 2015 geladen worden. Insgesamt hatte die Rekurrentin also rund anderthalb Monate Zeit, sich mit der Vernehmlassung zu befassen und ihre Stellungnahme dazu in der Verhandlung vorzubereiten. Diese Frist ist zwar kürzer als die Vernehmlassungsfrist. Dies ist aber bei der Replik nicht zu beanstanden, konnte die Rekurrentin ihren Standpunkt doch bereits mit ihrer Rekursbegründung in Beantwortung des begründeten, angefochtenen Entscheids zur Darstellung bringen. Diese Vorladung hat die Rekurrentin nicht abgeholt, worauf sie ihr mit Schreiben vom 26. August 2015 noch einmal mit gewöhnlicher Post zugestellt und von der Rekurrentin am 28. August 2015 empfangen worden ist. In der Folge hat sie eine Anwältin mandatiert, welche mit Eingabe vom 31. August 2015 die Umbietung der Verhandlung beantragt hat. Diesen Antrag wies die Vorinstanz mit begründetem Entscheid vom 1. September 2015 ab.

Vorliegend hatte die Rekurrentin somit knapp anderthalb Monate Zeit, um sich nach Erhalt der Vernehmlassung der Anstellungsbehörde auf die Verhandlung vorzubereiten und eine anwaltschaftliche Vertretung zu bestellen. Diese Frist hat sie offensichtlich nicht genutzt und trotz ihrer Verpflichtung zum Verhalten nach Treu und Glauben auch die gut drei Wochen vor der Verhandlung und damit rechtzeitig versandte Vorladung zur Hauptverhandlung nicht abgeholt. Daher kann sie aus der verspäteten Kenntnisnahme des Termins auch nichts zu ihren Gunsten ableiten (vgl. BGE 141 II 429 E. 3 S. 431 f.). Insgesamt erscheinen zwar die unterschiedlich langen Fristen im ersten Schriftenwechsel und die lange Dauer bis zur Zustellung der Vernehmlassung in dem gemäss § 40 Abs. 4 PG raschen Verfahren problematisch. Die Rekurrentin legt aber nicht dar, inwieweit ihr damit ein konkreter Nachteil bei der Vertretung ihres Standpunkts im Verfahren entstanden ist.

3.6 Weiter rügt die Rekurrentin, dass der Entscheid nur ihr persönlich, nicht aber ihrer Vertreterin eröffnet worden ist. Die Vorinstanz führt in ihrer Stellungnahme vom 29. April 2016 aus, dass aus ihrer Sicht die Rekurrentin im vorinstanzlichen Verfahren nicht anwaltlich vertreten gewesen sei (Aktenbeilage 6). Die Zusendung einer Vollmacht reiche nicht, wenn bei den anschliessenden prozessualen Schritten keinerlei Tätigkeit im Interesse der angeblichen Mandantin ausgeübt werde. Das Nichterscheinen in der Verhandlung ohne Abmeldung seitens der Anwältin musste so interpretiert werden, dass auf die Rechtsvertretung verzichtet werde. Darüber hinaus hätten weder die Rekurrentin noch ihre Anwältin auf den Fortbestand des Anwaltsmandates hingewiesen. Vor allem nach Zusendung des Dispositivs ausschliesslich an die Rekurrentin selbst hätte die Anwältin eine Zustellung an sich verlangen müssen, wenn sie künftig als Rechtsvertreterin hätte gelten wollen. Ob dieser Auffassung gefolgt werden kann, braucht hier nicht entschieden zu werden. Die Rekurrentin legt wiederum nicht dar, dass sie durch die Art der Eröffnung des vorinstanzlichen Entscheids einen nicht wieder gutzumachenden Nachteil erlitten hätte. Dies gilt umsomehr als sich die Rekurrentin im verwaltungsgerichtlichen Rekursverfahren über die Rekursbegründung hinaus mit Replik und Triplik zur Sache hat vernehmen lassen können.

4.

Die angefochtene Verfügung ist daher materiell zu prüfen.

4.1 § 12 Abs. 2 PG verpflichtet die Mitarbeitenden, die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und dabei die Interessen des

Arbeitgebers zu wahren. Gemäss § 24 PG ergreift die Anstellungsbehörde geeignete Massnahmen, um die geordnete Aufgabenerfüllung wieder sicherzustellen, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre arbeitsvertraglichen oder gesetzlichen Pflichten verletzen oder ungenügende Leistungen erbringen (Abs. 1). Die Anstellungsbehörde kann einen schriftlichen Verweis oder die Änderung des Aufgabengebietes am selben oder an einem anderen Arbeitsplatz verfügen. Bei Änderung des Aufgabengebietes wird der Lohn entsprechend dem Schwierigkeitsgrad der neuen Aufgaben ausgerichtet (Abs. 2; VGE VD.2014.78 vom 20. Mai 2015 E. 4.1).

4.2 Mit der angefochtenen Versetzungsverfügung hat die Anstellungsbehörde zunächst auf die häufigen Kurz- und wiederkehrenden Krankheitsabsenzen der Rekurrentin seit ihrem Wechsel ins Department für Wirtschaft-, Soziales und Umwelt verwiesen. Mit den diesbezüglich gemachten Auflagen nach der Bewährungsfrist vom 24. September 2013 (Arztzeugnis ab dem 1. Krankheitstag, telephonische Abmeldung vor Arbeitsbezug, kein Bezug kurzfristiger Ferienabsenzen mittels SMS, schriftliche Bestätigung von Notfällen durch die zuständige Institution) habe eine für die damalige Vorgesetzte noch immer belastende, aber zumindest zumutbare Situation erreicht werden können. Mit der Neuorganisation der Behindertenhilfe Basel-Stadt im März 2014 seien für das Team neue Prozesse definiert und die Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Bereich administrative Unterstützung den Erfordernissen entsprechend neu verteilt worden. Alle vier Mitarbeitenden seien bezüglich der neuen Anforderungen vorbereitet und geschult worden. Ihnen seien die neuen Aufgabengebiete bekannt gewesen und in regelmässigen Sitzungen seien in partizipativer Weise Anpassungen und Verbesserungen innerhalb der neuen Prozesse vorgenommen worden. Als die Rekurrentin zwischen Weihnachten und Neujahr 2015 wiederum krankheitsbedingt ausgefallen sei, habe sich bei der Verteilung der Endjahresarbeiten an andere Teammitglieder gezeigt, dass sie bei ihrer Krankmeldung weder ihre Pendenzen noch den Stand ihrer Arbeiten bekannt gegeben habe, so dass zum Teil dringende Arbeiten erst allmählich zum Vorschein gekommen seien. Dies habe zu einer für die Organisation nicht tragbaren Verzögerung des Jahresabschlusses geführt. Zudem sei offenbar geworden, dass die Rekurrentin die vereinbarten Prozesse nicht eingehalten, zu wenig sorgfältig gearbeitet und Fehler nicht innert der definierten Frist korrigiert habe. Die mit dem neuen Behindertengesetz mit den individuellen Leistungsabgeltungen für jeden Klienten erheblich gesteigerten Ansprüche an das interne Finanzmanagement hätten zusammen mit den Erfahrungen der letzten Monate und den vielen Krankheitsabsenzen verdeutlicht, dass der Rekurrentin in der neuen Organisation die verantwortungsvollen und zeitkritischen Aufgaben entzogen werden müssten. Es wurde ihr daher per 1. Juni 2015 gemäss § 24 Abs. 2 PG ein anderes Aufgabengebiet am gleichen Arbeitsplatz zugewiesen und der Lohn entsprechend dem verminderten Schwierigkeitsgrad der neuen Aufgabe angepasst.

4.3

4.3.1 Mit ihrem Rekurs macht die Rekurrentin zunächst geltend, im Ergebnis würden ihr ihre krankheitsbedingten Absenzen zum Vorwurf gemacht. Die detaillierte Dokumentation der Krankheitsgeschichte mit Arztzeugnissen verletze dabei das Amtsgeheimnis, wenn geltend gemacht werde, die Krankheit werde ihr gar nicht vorgeworfen.

4.3.2 Darin kann der Rekurrentin nicht gefolgt werden. Wie die Vorinstanz zutreffend geltend macht, setzt eine Versetzung einer Mitarbeiterin gemäss § 24 PG kein Verschulden voraus. Die krankheitsbedingten Absenzen sind daher zu deren Begründung dann relevant, wenn sie einen Einfluss auf die richtige Aufgabenerfüllung durch die Mitarbeiterin haben können. Zum entsprechenden Beleg war die Anstellungsbehörde gehalten, die krankheitsbedingte Verhinderung der Rekurrentin mittels der im Personaldossier vorhandenen Arztzeugnisse zu belegen. Eine Verletzung des Amtsgeheimnisses liegt offensichtlich nicht vor. Es kann daher offen bleiben, wann die Einreichung von Personalakten, die sich im konkreten, allein zwischen

Arbeitnehmerin und Anstellungsbehörde unter Beteiligung der Rekursinstanzen geführten Rechtsmittelverfahren befinden, überhaupt eine Amtsgeheimnisverletzung begründen könnte.

4.3.3 Schliesslich erscheint ohne weiteres schlüssig, dass eine Vielzahl von Pendenzen gerade auch in kritischen Momenten wie dem Jahresabschluss eine Arbeitnehmerin an der pflichtgemässen Aufgabenerfüllung im Sinne von § 12 Abs. 2 PG hindern können, was im Rahmen einer Versetzung nach § 24 PG berücksichtigt werden darf.

4.4 Weiter rügt die Rekurrentin, dass ihr eine nicht ordnungsgemässe Abmeldung im Krankheitsfall mit der ursprünglich angefochtenen Verfügung gar nicht vorgeworfen worden sei. Dieser Vorwurf sei erst nachträglich erhoben und im Entscheid der Vorinstanz aufgenommen worden. Der Vorwurf könne aber nicht mehr beachtlich sein.

Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden. Wie im Kündigungsrecht (vgl. zum privaten Kündigungsrecht STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Auflage Zürich 2012, Art. 335 N 17 m.H. auf BGer 4C.95/2004 vom 28. Juni 2004 E. 2, 4C.112/2002 vom 8. Oktober 2002 e. 3; vgl. auch BGer 4A_685/2011 vom 24. Mai 2012 E. 5.2.2; zum öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis BVer A-529/2015 vom 24. Juni 2015 E. 7.6, A-531/2014 vom 17. September 2014 E. 4.2.3 m.w.H.; NÖTZLI, in: Stämpfli Handkommentar zum BPG, Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Bern 2013, Art. 13 N 12; HÄNNI, Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz, 2. Auflage, Zürich 2008, S. 563) ist auch bei einer Versetzung das Nachschieben von Gründen grundsätzlich zulässig, wenn diese vor Aussprechen der personalrechtlichen Massnahme vorgefallen sind.

4.5 Weiter macht die Rekurrentin geltend, dass die gegen sie erhobenen Vorwürfe nicht belegt würden.

4.5.1 Dies gelte etwa für den Vorwurf, die neuen Prozesse nach der erfolgten Neuorganisation per 1. Mai 2015 und im neuen Team seien nicht eingehalten worden. Die eingereichten Belege beträfen alle Vorgänge und Prozesse aus dem Jahr 2013 und früher, die heute keine Gültigkeit mehr hätten. Auch dem Vorwurf, aufgrund ihrer angeblichen Verfehlungen sei es zu einer Verzögerung des Jahresabschlusses gekommen, fehle die Beweisgrundlage. Nicht einmal die entsprechenden Fristen seien bekannt. Gleiches gelte auch für den Vorwurf, dass das Durchlaufkonto per 31. Dezember bereinigt sein müsse. Keine Relevanz hätten nach der erfolgten Reorganisation auch die geltend gemachten Schwierigkeiten bei den Jahresabschlüssen 2012 und 2013.

4.5.2 Dem hält die Anstellungsbehörde zu Recht entgegen, dass die Reorganisation des Kantonalen Verbundsystems zu „Leben im Wandel“ bereits per 1. März 2014 erfolgt und die neue Geschäftsstelle per 1. Mai 2014 bezogen worden ist. Aus dieser Reorganisation kann zudem nicht geschlossen werden, dass die – im Grundsatz gar nicht bestrittene – frühere Nichteinhaltung von Prozessen irrelevant geworden wäre, da diese auch in die neue Organisation übernommen worden sind. Weiter darf für das ebenfalls eine staatliche Buchhaltung führende Gericht als notorisch gelten, dass Kassenbestände und Konten per Jahresende zu bereinigen sind, da Korrekturen im neuen Jahr zeitlich nur sehr begrenzt möglich sind. Schliesslich ergibt sich aus den Akten klar, dass die Absenzen der Rekurrentin in Kombination mit den Pendenzen zu Verzögerungen bei den Arbeiten zum Jahresabschluss geführt haben, welche nur durch einen erheblichen Mehraufwand anderer Teammitglieder aufgefangen werden konnten (Rekursantwort S. 2, 6). Die Abstimmung des Durchlaufkontos per Mitte Januar musste durch den Leiter Finanzen & Controlling, Herrn B____, vorgenommen werden. Dies setzte jedoch voraus, dass die Mitarbeitenden in der Buchhaltung die entsprechenden Vorarbeiten rechtzeitig abgeschlossen haben. Aufgrund der Absenzen der Rekurrentin, der mangelhaften Aufarbeitung der Durchlaufpositionen sowie der fehlenden Information an die Vorgesetzten, haben sich Ende 2014 zahlreiche ungeklärte Positionen

ergeben. Herr B____, welcher in dieser Zeit mit dem Finanzabschluss vollständig ausgelastet war, musste die ungeklärten Positionen mit der Unterstützung anderer Mitarbeitender in mühsamer Kleinarbeit auflösen (Rekursantwort S. 6 f.).

4.6

4.6.1 Nicht weiter einzutreten braucht das Verwaltungsgericht auf die Rügen der Rekurrentin, soweit sie einzelne ihr zur Last gelegte Pendenzen bestreitet. Dies gilt etwa für die Frage der Zahl der unerledigten Positionen im Zusammenhang mit dem Durchgangskonto. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ist die Beurteilung der Frage, ob ein Angestellter genügende Leistungen erbringt, in allererster Linie Sache der unmittelbaren Vorgesetzten (BGer 8C_818/2010 vom 2. August 2011 E. 3.4 m.H. auf [BGE 118 Ib 164](#) E. 4b S. 166 und BGer 2A.656/2006 vom 15. Oktober 2007 E. 3.4). Die Rechtsmittelbehörden würden bei der notwendigerweise punktuellen Überprüfung der über eine längere Zeit erbrachten Arbeitsleistungen an ihre Grenzen stossen. Zudem liessen sich die innerbetrieblichen Auswirkungen personalrechtlicher Entscheide durch Aussenstehende oft nur schwer abschätzen (BGer 8C_818/2010 vom 2. August 2011 E. 3.4 m.H. auf SCHINDLER, Verwaltungsermessen, Habil. Zürich 2010, N 520).

4.6.2 Belegt ist vielmehr, dass die Absenzen in Kombination mit Pendenzen zu erheblichen Mehrarbeiten für andere Mitarbeitende, insbesondere Herrn B____, geführt haben. Es kann dazu auf das Protokoll der vorinstanzlichen Verhandlung verwiesen werden (Beilage zu Aktenbeilage 7, Bogen 2). So hat Herr B____ vor Personalrekurskommission ausgeführt, dass die Übernahme der Arbeiten für den Jahresabschluss sehr belastend für ihn gewesen sei, der Zeitnachweis belege seinen Einsatz. Entgegen der Behauptung der Rekurrentin ist auch belegt, dass sie über die notwendigen Berechtigungen zur Erledigung der aufgetretenen Pendenzen verfügt hat (vgl. Beilage 2 zur Rekursantwort WSU, Aktenbeilage 9). Entsprechend führt das WSU in ihrer Rekursantwort aus, dass die Rekurrentin seit März 2010 über sämtliche Berechtigungen im ASB verfügte. Einzig die im Oktober 2010 dazugekommene ESS-Berechtigung beziehe sich auf das damals eingeführte Arbeitszeiterfassungssystem (Rekursantwort vom 29. April 2016 S. 8).

4.6.3 Im verwaltungsgerichtlichen Verfahren gilt gemäss § 18 VRPG grundsätzlich die Untersuchungsmaxime. Danach hat das Gericht unabhängig von allfälligen Beweisanträgen der Parteien die materielle Wahrheit von Amtes wegen zu erforschen. Dieser Grundsatz wird aber durch die Mitwirkungspflicht der Parteien begrenzt (VGE VD.2015.133 vom 8. Dezember 2015 E. 4.3.1). Nach § 16 Abs. 2 VRPG soll die Rekursbegründung unter anderem die Angabe der Tatsachen und Beweismittel enthalten. Werden in einem Rekurs bloss Behauptungen aufgestellt, so ist das Gericht deshalb nicht verpflichtet, von sich aus eigene Nachforschungen anzustellen (VGE VD.2015.189 vom 17. Oktober 2016 E. 3.2; VD.2014.107 vom 7. Januar 2015 E. 2.2.3; WULLSCHLEGER/SCHRÖDER, Praktische Fragen des Verwaltungsprozesses im Kanton Basel-Stadt, in: BJM 2005 S. 277 ff., 306). Einem allgemeinen Rechtsgrundsatz folgend (Art. 8 Zivilgesetzbuch, SR 210) hat infolgedessen der Rekurrent bzw. die Rekurrentin ihre Vorbringen zu beweisen bzw. die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen (vgl. RHINOW/KOLLER/KISS/THURNHERR/BRÜHL-MOSER, Öffentliches Prozessrecht, 3. Auflage, Basel 2014, N 910).

4.6.3.1 Zum Vorwurf sie habe die Fristen für den Finanzabschluss 2014 nicht eingehalten, entgegnet die Rekurrentin in ihrer Rekursbegründung (S. 13 f.), dass die Anstellungsbehörde mit ihrer Stellungnahme vom 18. Mai 2015 selbst zugegeben habe, dass der Vorwurf in der angefochtenen Verfügung betreffend Verzögerung des Jahresabschlusses nicht stimme. Dies einerseits, da dies zum Zeitpunkt der angefochtenen Verfügung gar nicht bekannt sein konnte und andererseits, da in der Verfügung nicht mehr vom verzögerten Jahresabschluss, sondern von der Mehrarbeit der anderen Mitarbeitenden die Rede sei. Damit würde die Anstellungsbehörde bestätigen, dass Herr B____ eben gerade aufgrund der Krankheit der

Rekurrentin habe aushelfen müssen und nicht wegen unsorgfältigen Arbeiten. Dass andere Mitarbeiter einspringen müssten, wenn ein Mitarbeiter krank ist, sei eine natürliche Folge der Abwesenheit und könne diesem nicht vorgeworfen werden. Gemäss eigenen Aussagen habe Herr B_____ selbst das Durchlaufkonto bereinigt. Dass andere Personen Arbeiten der Rekurrentin hätten erledigen müssen, sei weder belegt noch in der vorinstanzlichen Verhandlung aufgezeigt worden. Da eine einzelne Person die Arbeiten der kranken Mitarbeiterin habe übernehmen können, zeige, dass die Rekurrentin bei guter Gesundheit die Bereinigung des Durchlaufkontos hätte erledigen und die vorgeschriebenen Prozesse hätte einhalten können (Rekursbegründung S. 13 f.). In der Rekursantwort (S. 7 f.) entgegnet die Anstellungsbehörde, dass die Rekurrentin oft krank war und deshalb stets mit Ausfällen rechnen musste. Um so mehr wäre sie verpflichtet gewesen, die Durchgangspositionen laufend abzarbeiten bzw. ihre Vorgesetzten bei Absenz umgehend über die zahlreichen Pendenzen zu informieren. Dazu gilt es anzumerken, dass der Rekurrentin eben nicht die vielen krankheitsbedingten Absenzen vorgeworfen werden. Vielmehr hat das Zusammenfallen von vielen unerledigten Arbeiten mit den Abwesenheiten zum Problem geführt.

4.6.3.2 Bezüglich der 44 unerledigten Positionen auf dem Durchgangskonto, welche der Rekurrentin vorgeworfen werden, führt sie aus, dass 14 davon nach dem 20. Dezember 2014 datierten (Rekursbegründung S. 14). Diese könnten ihr nicht zur Last gelegt werden, da sie zu diesem Zeitpunkt krankheitsbedingt nicht gearbeitet habe. In Bezug auf die verbleibenden 30 offenen Positionen erläutert sie weiter, dass sie keinen Zugriff auf das Durchgangskonto gehabt habe und von Herrn B_____ nicht mehr wie früher über offene Positionen informiert worden sei, weshalb sie diese selbst nicht habe kennen und andere habe informieren können. Das WSU entgegnet diesbezüglich, dass tatsächlich nur 24 offene Positionen des Durchlaufkontos der Rekurrentin hätten zugewiesen werden können. Dies ändere jedoch nichts daran, dass aufgrund der fehlenden Auflösung dieser Positionen die teilweise weit ins 2014 zurückgingen, ein erheblicher Mehraufwand generiert worden sei und dies ausgerechnet zum Zeitpunkt höchster Arbeitsbelastung für die Buchhaltung (Rekursantwort S. 8). Im Weiteren sei dies nur eine „Baustelle“ der Rekurrentin gewesen. Entgegen der Auffassung der Rekurrentin kann sie aus dem Bestand eines Controllings, welches ihrer Auffassung nach versagt haben will, keine Entlastung für eigene Fehler ableiten.

4.6.3.3 Zu den einzelnen offenen Positionen bringt die Rekurrentin vor, dass es sich um immer wiederkehrende Positionen handle (Rekursbegründung S. 15 ff.). Deshalb seien diese nicht vergessen gegangen, sondern es habe jeweils bestimmte Gründe gegeben, weshalb diese von der Rekurrentin nicht hätten bereinigt werden können. Die erste Gruppe betrifft die Miete [...] Juli bis Dezember 2014. Trotz Bestehens eines Gesamtkontoplans im SAP seien der Rekurrentin nur gewisse gängige Konti zum Verbuchen freigegeben. Für die neue Aussenwohngruppe [...] habe sie die Miete erstmalig verbuchen müssen. Beim Versuch sei die Meldung gekommen, dass es diese Kontonummer nicht gäbe. Daraufhin habe die Rekurrentin Herrn B_____ gefragt, wie sie diese Position im Bankprogramm verbuchen müsse, worauf er ihr mitgeteilt habe, dass er die Miete verbuchen könne. Die Rekurrentin habe deshalb mit gutem Gewissen davon ausgehen dürfen, dass diese Position nicht mehr auf dem Durchlaufkonto erscheinen würde. Diese Sachverhaltsdarstellung bestreitet die Anstellungsbehörde. Richtig sei allein, dass Herr B_____ der Rekurrentin gesagt habe, sie solle die Zwischenbuchung im Durchlaufkonto machen und er werde die Umbuchung vornehmen, nachdem sie diese wiederholt nicht geschafft habe. Ein Arbeitskollege der Rekurrentin, welcher das gleiche Problem zu lösen gehabt habe, habe dies ohne Weiteres selber erledigen können. Die Rekurrentin weise offensichtlich eine Schwäche im Umgang mit dem SAP auf (Rekursantwort S. 9). Soweit die Rekurrentin detailliert zu belegen sucht, einzelne Buchungen in Absprache mit Herrn B_____ nicht verbucht zu haben, belegt sie selber ein gewisses Unvermögen bei der Erledigung der ihr übertragenen Aufgaben, welches aus ihrer Sicht

Delegationen notwendig gemacht hat. Jedenfalls kann sie daraus nichts zu ihren Gunsten ableiten.

4.6.3.4 In Bezug auf die doppelt gebuchten [...] Rechnungen erläutert die Rekurrentin, dass sie nicht gehalten gewesen sei zuerst im SAP Buchungsprogramm nachzusehen, ob diese bereits bezahlt seien, da es sich nicht um eine Mahnung oder Zahlungserinnerung gehandelt habe. Da sie jede Rechnung nach der Kontierung zuerst zur Kontrolle und Visum an die Fachbereichsleitung habe weiterleiten müssen, hätte diese sie auf die angeblich falsche Zuweisung aufmerksam machen müssen. Entsprechend sei ihr nicht bewusst gewesen, dass die Rechnungen doppelt bezahlt worden seien. Herr B_____ habe sie zwar mit E-Mail vom 4. Juli 2014 darauf aufmerksam gemacht, dass diese aus dem Durchgangskonto bereinigt werden müssten. Sie habe dies aber nicht selbst machen können. Damit sei ihr im Zeitpunkt der Krankmeldung am 20. Dezember 2014 nicht bewusst gewesen, dass die Position noch nicht bereinigt worden sei. Die Anstellungsbehörde hält dem entgegen, dass die Fachbereichsleitung nicht für die Kontrolle des Kontos verantwortlich ist, sondern lediglich für die Freigabe der Zahlung (Rekursantwort S. 9). Bezüglich dieser Position gibt die Rekurrentin geradewegs zu, dass sie von Herrn B_____ darauf aufmerksam gemacht worden ist, dass die Verbuchung nicht bereinigt worden ist. Auch wenn sie der Meinung ist, was von der Anstellungsbehörde bestritten wird, dass sie diese Buchung mangels Berechtigung nicht selbst machen konnte, bleibt es ihre Verantwortung dafür zu sorgen, dass die Korrektur vorgenommen wird.

4.6.3.5 Zur nächsten Position, der Rückerstattung [...] bringt die Rekurrentin vor, dass sie von der Firma [...] telefonisch über eine Doppelzahlung informiert worden sei (Rekursbegründung S. 16 f.). Durch weitere Abklärungen sei herausgekommen, dass ein Versorger fälschlicherweise den Gesamtbetrag der Mahnung bezahlt habe. Als klar gewesen sei, um welchen Versorger es sich gehandelt habe, habe die Firma [...] eine Rückerstattung verweigert, da sie in der Zwischenzeit wieder Material im Wert der Doppelzahlung geliefert habe. Die Rekurrentin habe dann in mühsamer Arbeit die jeweiligen Versorger darüber informieren müssen, dass sie durch die Zahlung profitiert hätten und sie diesen Betrag nun direkt bei ihnen zurückfordern müsse. Sie habe Herrn B_____ mit E-Mails vom 12. Juni und 4. Juli 2014 entsprechend informiert. Darauf habe er ihr mitgeteilt, dass er diese Bereinigungen aufgrund von fehlenden Zugriffsberechtigungen der Rekurrentin aus dem Durchgangskonto vornehmen würde. Somit habe sie nicht wissen können, dass diese Positionen nie bereinigt worden seien. Die Anstellungsbehörde führt dazu aus, dass die Rekurrentin nicht an fehlenden Berechtigungen, sondern am eigenen Unvermögen gescheitert sei. Aus Resignation habe Herr B_____ die Arbeit schliesslich mit ihr zusammen erledigt (Rekursantwort S. 9 f.). Wie oben unter E. 4.6.3.4 bereits ausgeführt, bleibt es in der Verantwortung der Rekurrentin, zu kontrollieren, dass die Positionen bereinigt sind.

4.6.3.6 Auch bezüglich der Auszahlung des Stromsparfonds moniert die Rekurrentin, Herrn B_____ darauf aufmerksam gemacht zu haben, dass sie eine solche Buchung nicht vornehmen könne. Dieser habe ihr dann gesagt, dass er dies für sie erledigen würde (Rekursbegründung S. 17). Die Anstellungsbehörde vertritt auch bezüglich dieser Position die Ansicht, die Rekurrentin habe über alle nötigen Berechtigungen verfügt, sei jedoch aus eigenem Unvermögen nicht in der Lage gewesen, die Buchungen vorzunehmen (Rekursantwort S. 10). In Bezug auf dieses Vorbringen hat die Anstellungsbehörde mit Edition der Beilage 2 zur Rekursantwort rechtsgenügend dargelegt, dass die Rekurrentin Zugriff auf die entsprechenden Programme hatte.

4.6.3.7 Betreffend Barbezug [...] führt die Rekurrentin aus, nie Rückmeldungen erhalten zu haben, dass im Durchgangskonto noch offene Positionen seien (Rekursbegründung S. 17 f.). Die Anstellungsbehörde ist jedoch der Meinung, dass die Verantwortung für offene Positionen

allein bei der Rekurrentin lag (Rekursantwort S. 10). Der Auffassung der Anstellungsbehörde schliesst sich das Gericht an (vgl. dazu E. 4.6.3.4 und).

4.6.3.8 In Bezug auf die Umrechnung von Wechselkursen gibt die Rekurrentin an, dies betreffe Buchungen, welche am 31. Dezember 2014 vorgenommen worden seien, somit zu einem Zeitpunkt, als sie krankgeschrieben gewesen sei (Rekursbegründung S. 18). Tatsache sei, dass die Kassenverantwortlichen sich in der Zeile geirrt hätten. Anstatt wie vorgegebenen, den Betrag in Schweizer Franken zu verbuchen, hätten sie diesen in Euro angegeben. Dies sei ihr aufgefallen und sie habe dies den Kassenverantwortlichen mitgeteilt. Sie habe den richtigen Betrag angegeben und um Stornierung sowie Korrektur gebeten. Dazu führt die Anstellungsbehörde aus, dass die Hauptverantwortung bei den Kassenverantwortlichen für die Wohnheime gelegen habe. Aufgrund der Aufgabe der Rekurrentin, die Kasse zu kontrollieren, hätte sie bei korrekter Aufgabenerfüllung den Fehler bemerken müssen. Dies habe sie aber nicht getan (Rekursantwort S. 10). Die Darstellung der Rekurrentin wird von der Anstellungsbehörde bestritten und ist somit nicht nachgewiesen.

4.6.3.9 Im Weiteren bringt die Rekurrentin vor, dass Herr B_____ sich an die entsprechenden Abmachungen in der Verhandlung vor Personalrekurskommission nicht erinnert habe. Dies müsse als Schutzbehauptung seinerseits gewertet werden, da er die Abmachungen auch nicht negiert habe. Er habe im Weiteren zugegeben, dass die Rekurrentin erst im Jahr 2015 Zugang erhalten habe. Dies habe die Vorinstanz nicht gewürdigt. Zusammenfassend führt die Anstellungsbehörde aus, die Rekurrentin suche die Verantwortung für die Fehler bezeichnenderweise bei allen anderen, nur nicht bei sich selber. Entgegen ihrer Behauptung habe Herr B_____ bei der PRK nicht bestätigt, dass die Rekurrentin die Zugriffsberechtigungen erst im Jahr 2015 erhalten habe. Er habe lediglich ausgesagt, dass sie gewisse Auswertungen erst ab 2015 machen können, was jedoch nicht den Zugriff für Buchungen betroffen habe (Rekursantwort S. 10). Wie oben bereits ausgeführt, hat die Anstellungsbehörde belegt, dass die Rekurrentin Zugriff auf die Buchungsprogramme hatte (Beilage 2 zur Rekursantwort).

4.6.4 Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass zu einzelnen der vorstehenden Vorbringen zwar Belege eingereicht oder Beweisanträge gestellt wurden. Diese konnten jedoch teilweise von der Anstellungsbehörde widerlegt werden oder vermögen zumindest nichts zu Gunsten der Rekurrentin zu beweisen. Gemäss den in E. 4.6.3 ausgeführten Grundsätzen hat die Rekurrentin die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen.

4.7 Soweit die Rekurrentin weiterhin den Vorwurf bestreitet, die Kassen der Wohngruppen nicht kontrolliert zu haben, so muss festgestellt werden, dass die Rekurrentin für deren Vornahme keine Belege auch nur benennen könnte. Die von ihr behauptete Kontrolle auf einem „leeren Blatt Papier“ genügt offensichtlich den vorgegebenen Abläufen nicht. Als Buchhaltungsverantwortliche musste sie wissen, dass im Intranet ein entsprechendes Formular zum Herunterladen bereit gestanden hätte (Rekursantwort vom 29. April 2016 S. 11). Jedenfalls entspricht eine Kontrolle auf einem leeren Blatt nicht den Anforderungen an eine professionell handelnde Buchhalterin.

Auffällig erscheint in diesem Zusammenhang im Weiteren, dass die Rekurrentin im Rekursverfahren diesbezüglich neue Bestreitungen erhebt, welche sie im Verfahren vor der Personalrekurskommission nicht erhoben hat.

4.8 Teilweise anerkannt wird von der Rekurrentin, die Einbuchung eines Betrages von CHF 700.– im Rahmen der Führung der Haushaltskasse „vergessen“ zu haben. Allein darauf ist abzustellen.

4.9 Die unterbliebenen ordnungsgemässen Abmeldungen bei Krankheit oder kurzfristigem Ferienbezug standen für die Anstellungsbehörde im vorliegenden Verfahren betreffend

Versetzung nicht im Vordergrund (Rekursantwort S. 12), für das Verständnis des Gesamtzusammenhangs sind sie dennoch von Bedeutung (Duplik S. 2). Obwohl der Rekurrentin früher mindestens einmal eine Bewährungsfrist im Zusammenhang mit der Abmeldung im Verhinderungsfall auferlegt worden war, hielt sie sich nicht an die Absprachen, welche nach Beendigung der Bewährungsfrist im Schreiben vom 31. Januar 2014 ausdrücklich festgehalten worden waren. So sprach die Anstellungsbehörde am 11. Mai 2015 eine Abmahnung bezüglich der Abmeldung im Verhinderungsfall aus. Am 26. Juni 2015 wurde der Rekurrentin erneut eine Bewährungsfrist, insbesondere mit der Auflage sich bei unvorhersehbaren Abwesenheiten bis zum Arbeitsbeginn abzumelden sowie den Ferienbezug vorher mit den Vorgesetzten abzusprechen, auferlegt (Beilage 1 und 2 zur Duplik, Aktenbeilage 13).

5.

Mit der Vorinstanz ist daher festzustellen, dass der Rekurrentin bei der Arbeitsführung Fehler unterlaufen sind, sie sich nicht an vereinbarte Prozesse gehalten und ihre Informationspflichten gegenüber dem Arbeitgeber verletzt hat. Daraus folgen ungenügende Leistungen und Verstösse gegen arbeitsvertragliche und gesetzliche Pflichten im Sinne von § 24 Abs. 2 PG. Der Rekurrentin war insgesamt eine geordnete Aufgabenerfüllung nicht möglich, weshalb die Anstellungsbehörde Massnahmen zu deren künftigen Sicherstellung hat treffen müssen. Die verfügte Versetzung ist im Weiteren auch verhältnismässig, ist sie doch verglichen mit der Kündigung die nach Personalgesetz mildere Massnahme und – wie dargelegt – notwendig, um die geordnete Aufgabenerfüllung sicherzustellen. Die mildeste personalrechtliche Massnahme, der Veweis, hätte wohl vorliegend nicht zum gewünschten Erfolg der geordneten Aufgabenerfüllung geführt, hatte doch schon die der Rekurrentin auferlegte Bewährungsfrist keine nachhaltige Wirkung auf ihr Arbeitsverhalten, sondern musste die Anstellungsbehörde sie mit einer fast gleichlautenden Bewährungsfrist im Sommer 2016 wiederum an grundlegende Mitarbeiterpflichten erinnern.

6.

In der Replik moniert die Rekurrentin ein fehlendes Rechtsschutzinteresse der Anstellungsbehörde. Sie begründet dies damit, dass der Rekurs ans Verwaltungsgericht keine aufschiebende Wirkung habe, sodass die Versetzung seit dem 2. September 2015 hätte vollzogen werden können (Replik S. 6 f.). Dies sei jedoch nicht geschehen. Vielmehr habe sie, nachdem ihr zuerst Kassenkontrollen entzogen worden seien, stetig neue Kassen zum Kontrollieren erhalten. Auch andere Arbeiten habe sie in der Zwischenzeit zusätzlich erhalten. Das WSU führt in der Duplik dazu aus, dass die Rekurrentin verkenne, dass beide Faktoren – unterbliebener Vollzug der Versetzung und angeblich neue Aufgaben – für den Ausgang des vorliegenden Verfahrens unerheblich seien. Denn es sei einzig zu prüfen, ob die angefochtene Massnahme im Zeitpunkt ihrer Anordnung korrekt war (Duplik S. 3).

In casu ist festzustellen, dass es im Ermessen der Anstellungsbehörde ist, ob sie eine personalrechtliche Massnahme während eines laufenden Rechtsmittelverfahrens umsetzt, auch wenn sie nach dem PRK-Entscheid wegen des Fehlens der aufschiebenden Wirkung, dies hätte tun können. Insofern kann die Rekurrentin daraus nichts zu ihren Gunsten ableiten.

7.

Somit ist der Rekurs abzuweisen. Das Verfahren ist gemäss § 40 Abs. 4 PG ausser bei Mutwilligkeit kostenlos. Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend ist der Rekurrentin keine Parteientschädigung auszurichten.

Demgemäss erkennt das Verwaltungsgericht (Dreiergericht):

://: Der Rekurs wird abgewiesen.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

Es wird keine Parteientschädigung ausgerichtet.