



# Entscheid der Personalrekurskommission des Kantons Basel-Stadt

vom 23. Juni 2016

Kommission: Dr. Philippe Nordmann (Präsidium),  
lic. iur. François Hänggi und Dr. Elfriede Belleville Wiss  
Schreiberin: MLaw Rebecca Mühlebach

## **Aktenzeichen Nr. 17/2015:**

**Rekurs von X, vertreten durch A, Advokat, gegen die vom Departement D verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz**

---

### **I. Sachverhalt**

1. Der Rekurrent, X, arbeitete seit dem 1. Oktober 1993 bei der Anstellungsbehörde, zuletzt in der Funktion [...] mit einem Beschäftigungsgrad von 100%.
2. Aufgrund von diversen Hinweisen führte die Anstellungsbehörde interne Abklärungen bezüglich des Verhaltens des Rekurrenten durch. Diese Abklärungen legten den Schluss nahe, dass der Rekurrent mehrere Arbeitskolleginnen und -kollegen wiederholt verbal und schriftlich bedroht, genötigt und beschimpft, sowie in verschiedenen Fällen seine Position als Vorgesetzter missbraucht haben soll. Vor allem Mitarbeiterinnen habe er laut angeschrien und beleidigt. Ferner soll er sich die private Telefonnummer von mehreren Arbeitskolleginnen und -kollegen aus dem internen System beschafft haben. In der Folge soll er diesen Personen zahlreiche Whats-App-Nachrichten geschickt haben, obwohl diese ihm klar und deutlich mitgeteilt hätten, dass sie keinen derartigen Kontakt mit ihm wollten und ihn auch aufforderten, sie in Ruhe zu lassen. Schliesslich soll er Mitarbeiterinnen auch während deren Freizeit und in ihrem Privatbereich belästigt und bedroht haben und sich über deren Aufforderungen, sie in Ruhe zu lassen, hinweggesetzt haben. Bei einer dieser Betroffenen habe es sich sogar um eine ihm unterstellte Person gehandelt.
3. Aufgrund dieser Untersuchungserkenntnisse löste die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis mit dem Rekurrenten fristlos, gestützt auf § 32 Personalgesetz (PG) auf. Mit Entscheid vom 7. Dezember 2015 hiess die Personalrekurskommission einen gegen diese Verfügung erhobenen Rekurs im Verfahren Nr. 02/2015 gut.
4. Daraufhin löste die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis mit Verfügung vom 16. Dezember 2015 gemäss § 30 Abs. 2 lit. d PG ordentlich auf. Dieser Kündigungsverfügung lag dabei grundsätzlich derselbe Sachverhalt wie der durch die Personalrekurskommission aufgehobenen fristlosen Kündigung zugrunde.

5. Mit Eingabe vom 18. Dezember 2015 meldete der Rekurrent, vertreten durch A, Advokat, Rekurs gegen diese Verfügung an.
6. In der Rekursbegründung vom 8. Januar 2016 beantragte der Rekurrent die Aufhebung der Verfügung vom 16. Dezember 2015 und folglich die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien. Eventualiter sei die Angelegenheit, insbesondere wegen Verletzung des rechtlichen Gehörs, zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.
7. In ihrer Rekursantwort vom 16. März 2016 beantragte die Anstellungsbehörde unter o/e-Kostenfolge die Abweisung des Rekurses. Ferner beantragte sie, dem Rekurs die aufschiebende Wirkung zu entziehen.
8. Per Eingabe vom 1. April 2016 stellte der Rekurrent Antrag auf Aufrechterhaltung der aufschiebenden Wirkung des Rekurses.
9. Mit Verfügung vom 20. April 2016 wurden der Antrag der Anstellungsbehörde auf Entzug der aufschiebenden Wirkung abgelehnt und die anwaltliche Vertretung des Rekurrenten bewilligt. Des Weiteren wurden die Akten des erwähnten Verfahrens der Personalrekurskommission Nr. 02/2015 zwischen denselben Parteien betreffend fristlose Kündigung beigezogen.
10. In der Verhandlung der Personalrekurskommission vom 23. Juni 2016 sind der Rekurrent und sein Rechtsvertreter A, Advokat, sowie B und C als Vertreter der Anstellungsbehörde zu Wort gekommen.
11. Bezüglich der Vorbringen der Parteien wird, soweit sie für den vorliegenden Entscheid wesentlich sind, auf die nachfolgenden Erwägungen verwiesen.

## **II. Rechtliche Erwägungen**

- 1a. Nach § 40 PG können Verfügungen betreffend Kündigung, fristlose Auflösung 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 an die Personalrekurskommission legitimiert.
  - b. Die Rekursanmeldung vom 18. Dezember 2015 und die Rekursbegründung vom 8. Januar 2016 hat der Rekurrent unter Einhaltung der in § 40 PG festgelegten Fristen eingereicht. Auf den Rekurs wird folglich eingetreten.
- 2a. Zunächst macht der Rekurrent geltend, die am 16. Dezember 2015 verfügte ordentliche Kündigung sei rechtswidrig. Die Personalrekurskommission habe mit dem Entscheid vom 7. Dezember 2015 rechtskräftig über die Kündigung des Rekurrenten entschieden und diese aufgehoben. Da die Anstellungsbehörde den Rechtsweg nicht beschritten habe, sei der Entscheid der Personalrekurskommission in Rechtskraft erwachsen, womit nun eine res iudicata vorliege. Eine neuerliche Kündigungsverfügung der Anstellungsbehörde sei daher nicht zulässig.

b. Der Begriff *res iudicata* stammt aus dem Zivilrecht. Nach der Lehre und Rechtsprechung liegt eine solche vor, wenn ein strittiger mit einem bereits rechtskräftig beurteilten Anspruch identisch ist. Dies ist immer dann anzunehmen, wenn der Anspruch dem Gericht aus demselben Rechtsgrund und gestützt auf denselben Sachverhalt erneut zur Beurteilung unterbreitet wird, mithin also Identität bezüglich der Parteien und des Streitgegenstandes vorliegt (vgl. Staehelin/Staehelin/Grolimund, Zivilprozessrecht, 2. Auflage, Zürich 2013, § 24 N 8 ff.).

c. Vorliegend hat die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis mit dem Rekurrenten mit Verfügung vom 16. März 2015 fristlos aufgelöst. Diese Kündigung erfolgte aufgrund der Resultate der internen Abklärungen der Anstellungsbehörde. Der dagegen erhobene Rekurs wurde am 7. Dezember 2015 gutgeheissen. Am 16. Dezember 2015 kündigte die Anstellungsbehörde gestützt auf denselben Sachverhalt mit nahezu identischer Begründung nunmehr ordentlich aufgrund schwerer Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d PG. Während Gegenstand des rechtskräftigen Verfahrens eine fristlose Kündigung war, geht es in casu um eine ordentliche Kündigung. Somit liegt, trotz Identität der Parteien, keine abgeurteilte Sache vor, da der Streitgegenstand nicht identisch ist.

3a. Weiter rügt der Rekurrent die Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör. Er sei lediglich zu einem Personalgespräch eingeladen worden. Entgegen seiner Erwartung, nun über die zukünftige Arbeitstätigkeit informiert zu werden, sei er sofort entlassen worden. Auch habe sein Anwalt seine Funktion als Rechtsvertreter nicht wahrnehmen können, sondern auf Anordnung der Anstellungsbehörde lediglich als Vertrauensperson an dem Gespräch teilnehmen dürfen. Weiter führt der Rekurrent aus, die Anstellungsbehörde habe sein Ersuchen, eine schriftliche Stellungnahme einzureichen, nicht berücksichtigt und er habe sich deswegen sofort mündlich äussern müssen. Damit sei sein Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt.

b. Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist das Recht jeder betroffenen Person, in einem von Verwaltungs- oder Justizbehörden geführten Verfahren angehört zu werden, Akteneinsicht und zu den für den Entscheid wesentlichen Punkten Stellung nehmen zu können (vgl. Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Auflage, Zürich 2016, N 1672). Dieses Recht stellt eine Verfahrensgarantie dar, welche ein faires Verfahren gewährleisten soll. Es dient einerseits der Sachverhaltsaufklärung, andererseits stellt es Ausfluss des Mitwirkungsrechtes des Betroffenen dar. Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur. Dies bedeutet, dass er unabhängig vom Ausgang des materiellen Verfahrens besteht. Die Missachtung des rechtlichen Gehörs gilt daher grundsätzlich als Verfahrensmangel, welcher zur Aufhebung des beanstandeten Entscheides führt (vgl. Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., N 1709).

Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs kann jedoch geheilt werden, wenn das Versäumte in einem Rechtsmittelverfahren nachgeholt wird, ohne dass der betroffenen Partei daraus ein wesentlicher Nachteil entsteht (vgl. Entscheid des Bundesgerichts 2P.352/2005 vom 24. April 2006, E. 3). Da die Personalrekurskommission über volle Kognition verfügt, kann das rechtliche Gehör grundsätzlich durch sie nachgewährt werden, womit eine Heilung der Gehörsverletzung eintritt. Von der Aufhebung der angefochtenen Verfügung und Rückweisung des Verfahrens zur rechtmässigen Gewährung des rechtlichen Gehörs wird jedoch in der Regel abgesehen, da ein solcher Entscheid zu einem prozessualen Leerlauf führte (vgl. BGE 137 I 195,

E. 2.3.2). Von dieser Praxis ist aber unter anderem dann abzuweichen, wenn sich die Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör als systematisch erweist (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts I\_321/99 vom 2. November 2000, E. 1e) oder wenn es sich um eine schwere Verletzung des rechtlichen Gehörs handelt.

c. Vorliegend ist zunächst festzuhalten, dass der Anwalt des Rekurrenten zu Unrecht nicht in seiner Funktion als Rechtsvertreter am Personalgespräch vom 16. Dezember 2015 teilnehmen durfte. Dies hat die Anstellungsbehörde anlässlich der mündlichen Verhandlung der Personalrekurskommission auch anerkannt. Da sich der Vertreter des Rekurrenten jedoch anlässlich des Gesprächs inhaltlich äussern konnte, wurde der Anspruch auf rechtliches Gehör nicht in einem Ausmasse verletzt, dass die Verfügung deshalb aufgehoben werden müsste.

Der Rekurrent und sein Vertreter kannten den der Verfügung zugrunde liegenden Sachverhalt, da die mündliche Verhandlung zur fristlosen Kündigung nur wenige Tage zurück lag. Sie hatten sich somit unmittelbar vor diesem Gespräch noch intensiv mit dem Fall auseinandergesetzt. Wie der Rekurrent selbst zugibt, hat die Anstellungsbehörde keinerlei neue Gründe angeführt, sondern stellte bei ihrer Verfügung auf den gleichen Sachverhalt ab, wie bei der fristlosen Kündigung. Zudem hat die Anstellungsbehörde anlässlich der zweiten Verhandlung der Personalrekurskommission im Verfahren Nr. 02/2015 betreffend der fristlosen Kündigung ausdrücklich festgehalten, dass eine Weiterbeschäftigung des Rekurrenten für sie nicht in Frage komme (vgl. Protokoll der Verhandlung PRK 02/2015 vom 7. Dezember 2015, S. 2). Daher musste der Rekurrent mit einer Kündigung rechnen. Vor diesem Hintergrund liegt keine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör vor, wenn die Anstellungsbehörde bei Verweigerung einer mündlichen Stellungnahme unmittelbar entscheidet, und keine Frist zur schriftlichen Stellungnahme gewährt. Sie kannte die Argumente des Rekurrenten bereits aus dem vorangegangenen Verfahren. Somit stellte das Gespräch, trotz unmittelbar anschliessender Eröffnung der Verfügung, keine Gehörsverletzung dar, da dem Rekurrenten die Möglichkeit zur Stellungnahme offenstand, dieser es aber vorzog, sich nicht zu äussern.

d. Selbst wenn jedoch die Personalrekurskommission die Verweigerung der Möglichkeit zu einer schriftlichen Stellungnahme in diesem Fall als Verletzung des rechtlichen Gehörs beurteilt hätte, wäre diese Verletzung durch das hiesige Verfahren geheilt. Der Rekurrent erhielt anlässlich der mündlichen Verhandlung die Möglichkeit, zu allen Vorwürfen Stellung zu nehmen. Da es sich – im Falle der Annahme einer Gehörsverletzung – keinesfalls um eine gravierende Verletzung des Gehörsanspruchs handelte und die Personalrekurskommission gemäss § 41 Abs. 4 Satz 2 PG über freie Kognition verfügt, wären die Voraussetzungen einer Heilung vorliegend erfüllt.

4. Auch das Vorbringen des Rekurrenten, die Kündigung sei rechtswidrig, da sie während einer dem Mietrecht analogen Sperrfrist erfolgt sei, kann mangels einer entsprechenden Rechtsgrundlage von der Personalrekurskommission nicht gehört werden. Somit leidet die Kündigungsverfügung an keinen formellen Mängeln.

5. Die Personalrekurskommission hat daher zu prüfen, ob der Rekurrent eine schwere Pflichtverletzung begangen hat.

a. Die Anstellungsbehörde kann ein Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung beenden, wobei bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit ein in § 30 Abs. 2 PG genannter Kündigungsgrund vorliegen muss. Im vorliegenden Fall verfügte die Anstellungsbehörde die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. d PG wegen Vorliegen einer schweren Pflichtverletzung. Eine solche ist nach ständiger Rechtsprechung anzunehmen, wenn sie derart schwer wiegt, dass das dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegende Vertrauensverhältnis so empfindlich gestört wurde, dass der Anstellungsbehörde eine Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann (vgl. Entscheid des Verwaltungsgerichts 621/2001 vom 12. August 2002). Nur in solchen Fällen kann auf die vorgängige Ansetzung einer Bewährungsfrist verzichtet werden.

b. Hingegen ist bei einer Kündigung wegen wiederholter Missachtung vertraglicher oder gesetzlicher Pflichten bzw. wegen ungenügender Arbeitsleistung Voraussetzung, dass vorgängig eine Bewährungsfrist auferlegt wurde (§ 30 Abs. 3 PG). Sinn und Zweck dieser Bewährungsfrist ist die Vermeidung einer Kündigung, indem dem Mitarbeitenden die Gelegenheit gegeben wird, das gerügte Verhalten dauerhaft zu verbessern.

6a. Die Anstellungsbehörde begründet ihre Kündigung mit mehreren Vorfällen: Sie wirft dem Rekurrenten vor, er habe seine Arbeitskolleginnen und -kollegen E, F und G wiederholt verbal und schriftlich bedroht, beschimpft, genötigt und beleidigt. Zudem habe er ihnen zahlreiche Whats-App-Nachrichten geschickt. Dies obwohl die drei ihn wiederholt klar und deutlich aufgefordert hätten, damit aufzuhören und sie in Ruhe zu lassen, weil sie keinen Kontakt mehr mit ihm wollten. Weiter habe er in verschiedenen Fällen seine Position als Vorgesetzter missbraucht. Überdies habe er zwei weibliche Mitarbeiterinnen der Anstellungsbehörde, E und G, wiederholt und vor anderen Personen angeschrien, beleidigt und beschimpft. Ferner habe er Letztere auch während ihrer Freizeit und in ihrem Privatbereich belästigt, beschimpft und bedroht, indem er eines Nachts gegen Mitternacht an ihrer Wohnungstüre Sturm läutete und sie anschliessend vor ihrem Partner auf offener Strasse anschrie. Der Mitarbeiterin H, welche die Schule erst kurz zuvor abgeschlossen hatte, habe er anlässlich des OSZE-Einsatzes im Dezember 2014 ungefragt und von ihr nicht gewollt Whats-App-Nachrichten geschickt, nachdem er ihre Nummer unerlaubt im [...] -System der Anstellungsbehörde recherchiert habe. Er habe erst damit aufgehört, als sich die betroffene Mitarbeiterin an einen Vorgesetzten wandte, weil sie durch die Tatsache, dass er eine Leitungsfunktion innehatte, eingeschüchtert war, sich überfordert fühlte und Nachteile für ihre berufliche Laufbahn befürchtete.

Nach Ansicht der Anstellungsbehörde hat der Rekurrent damit seine vertraglichen Verpflichtungen in gravierender Weise verletzt und seine Vorgesetztenstellung in unzulässiger Weise ausgenutzt. Zudem habe er mit seinem Verhalten in frappanter Weise gegen die Werte und das Gelübde der Anstellungsbehörde verstossen. Dies stelle insgesamt eine schwere Pflichtverletzung dar und das dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegende Vertrauensverhältnis sei in unwiederbringlicher Weise zerstört.

b. Im Folgenden ist in einem ersten Schritt zu prüfen, ob die an den Rekurrenten gerichteten Vorwürfe bewiesen sind, um danach zu beurteilen, ob diese auch eine schwere Pflichtverletzung begründen. Hierzu sind die Aussagen von betroffenen Personen, allfälligen Zeugen von Vorfällen sowie der Parteien selbst zu werten. Allerdings kann im vorliegenden Verfahren auf die erneute Befragung von Auskunfts-

personen und Zeugen verzichtet werden, da diese bereits im Verfahren betreffend der fristlosen Kündigung befragt und die entsprechenden Verfahrensakten mit Zwischenverfügung vom 20. April 2016 beigezogen wurden.

c. Der Rekurrent anerkennt von den an ihn gerichteten Vorwürfen die Beleidigung von D („verlogene Schlange“) und von G (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 23. Juni 2016, S. 1). Weiter hat er zugestanden, dass er F nicht mehr gegrüsst und die Telefonnummer von H unerlaubt aus dem [...] System entnommen hat, um ihr persönliche Nachrichten zu schreiben. Alle anderen Vorwürfe weist er entschieden zurück.

d. Von den weiteren, an den Rekurrenten gerichteten Vorwürfen, erachtet die Personalrekurskommission aufgrund der glaubwürdigen Aussagen diverser Personen und aufgrund der Unterlagen und beigezogenen Verfahrensakten die Folgenden als erwiesen:

Nach den übereinstimmenden Aussagen von E und I in eben dieser Verhandlung hat der Rekurrent E auch während des Dienstes laut von hinten angeschrien, als „falsche Schlampe“ beschimpft und behauptet, sie „gehöre in die PUK“.

Übereinstimmende Aussagen der beiden Betroffenen und von I belegen des Weiteren, dass der Rekurrent F bei dessen Verabschiedung in die Ferien zusammen mit E angeschrien und ihm „beschissene Ferien“ gewünscht und dabei das Wort „Arschloch“ verwendet hat.

Die Aussage von G erscheint glaubwürdig, wonach der Rekurrent sie am 24. Januar 2015 gegen Mitternacht bei ihr Zuhause aufgesucht und sie dabei beschimpft und bedroht habe. Dabei soll er mit dem Finger an ihre Brust gefasst und zu ihr gesagt haben, sie müsse aufpassen.

Ebenso bewiesen ist nach den glaubwürdigen Aussagen des letzten Verfahrens, dass der Rekurrent ein Facebook-Profil unter dem Namen von E eröffnet hat, um damit mit G in Kontakt zu treten.

Auch der Vorwurf der Anstellungsbehörde, der Rekurrent habe aktiv versucht, die Beziehung zwischen F und E zu zerstören, wertet die Personalrekurskommission aufgrund des aktenkundigen regen Kontakts zwischen dem Rekurrenten und E und seinem an ihr geäußerten Interesse als belegt.

Zuletzt erachtete es die Personalrekurskommission als bewiesen, dass der Rekurrent sein Profilbild bei WhatsApp so angepasst hat, dass daraus eine implizite Drohung abgeleitet werden konnte. Der Rekurrent hat extra ein Bild einer Schlange gewählt, die einen Frosch frisst, während E einen Frosch als Bild verwendete. Zudem hat er ihr geschrieben: „Der Frosch ist tot“.

e. Für unbewiesen hält die Personalrekurskommission dagegen den Vorwurf der Belästigung: Der Rekurrent hat, wie den Akten zu entnehmen ist, zahlreiche WhatsApp-Nachrichten an E, G und F geschrieben. Dies gesteht er denn auch ein, führt allerdings zu Recht an, dass die zahlreichen, zum Teil auch schlüpfrigen Konversationen, auf Gegenseitigkeit beruhten. Dies trifft zu, da jeweils beide Chatpartner fleissig Nachrichten gesendet haben; G hat dem Rekurrenten gar Nacktfotos von sich zukommen lassen. Diese aktive Beteiligung steht im Widerspruch zur Annahme einer Belästigung und kann dem Rekurrenten daher nicht vorgeworfen werden.

Weiter wird dem Rekurrenten vorgeworfen, er habe G gedroht, die von ihr erhaltenen Nacktfotos weiteren Personen zu zeigen. Aus den Akten und den Aussagen der Auskunftspersonen ergeben sich allerdings keine Beweise hierzu.

Ebenfalls unbewiesen und daher nicht zu berücksichtigen sind die Vorwürfe, der Rekurrent habe F als dessen Vorgesetzten grundlos schlecht qualifiziert und ihn bei einem Einsatz bloss gestellt, indem er ihn in einer überfordernden Situation alleine gelassen hat.

f. Zusammenfassend kann somit festgehalten werden, dass der Rekurrent verschiedenen Arbeitskolleginnen und -kollegen während dem Dienst und auch im privaten Rahmen mit Ausdrücken wie „verlogene Schlange“, „Arschloch“ und „du gehörst in die PUK“ beschimpft und sie während dem Dienst nicht mehr gegrüsst hat. Er hat G per Whats-App-Nachrichten bedroht und belästigt. Er hat ein Facebook-Profil unter dem Namen von E angelegt, um mit G in Kontakt zu treten. Weiter hat er ein internes EDV-System dazu missbraucht, an die private Telefonnummer einer Mitarbeiterin zu gelangen.

7a. Ob eine Pflichtverletzung als schwer anzusehen ist, beurteilt sich unter Würdigung der gesamten Umstände des konkreten Falles. Der Ratschlag und Entwurf zum Personalgesetz (Nr. 8941) vom 7. September 1999 führt zum Kündigungsgrund aufgrund einer schweren Pflichtverletzung Folgendes an: „Lit. d knüpft an die disziplinarische Entlassung nach altem Recht an, wobei ein vorwerfbares Verschulden des Betroffenen nicht unbedingt erforderlich ist. Damit schon eine einmalige Pflichtverletzung für eine Kündigung genügt, muss sie schwer sein. Dies ist dann der Fall, wenn das Vertrauen des Arbeitgebers in die künftige ordnungsgemässe Aufgabenerfüllung wesentlich beeinträchtigt ist, oder aber der Verbleib der betroffenen Person das Vertrauen des Volkes in das ordnungsgemässe Funktionieren des Staates erschüttern würde.“ Mit anderen Worten muss das dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegende Vertrauensverhältnis empfindlich gestört und eine normale Weiterführung desselben verunmöglicht sein (vgl. Entscheid des Verwaltungsgericht vom 12. August 2002 i.S. A.S.).

b. An Polizisten sind grundsätzlich erhöhte Anforderungen bezüglich ihrer Integrität zu stellen. Diese erhöhten Anforderungen begründen sich zunächst durch die direkte Wahrnehmung ihrer Tätigkeit durch die Öffentlichkeit, sind aber auch dem Umstand geschuldet, dass Angehörige des Polizeikorps das staatliche Gewaltmonopol durchzusetzen haben. Jegliche Abweichungen vom geforderten Verhalten eines Polizisten können daher unmittelbar den Glauben der Bevölkerung in die korrekte Durchsetzung eben dieses Monopols gefährden. Aufgrund ihrer besonderen Stellung unterliegen sie auch einer besonderen Treuepflicht gegenüber dem Staat (vgl. dazu § 20 Abs. 2 Gesetz betreffend die Kantonspolizei des Kantons Basel-Stadt vom 13. November 1996 (Polizeigesetz; PolG)), welche anderen Staatsangestellten nicht zukommt. Im Bewusstsein um die soeben umschriebene Aufgabe legen die Angehörigen des Polizeikorps daher vor Aufnahme ihres Dienstes zugunsten des Gemeinwohls ein entsprechendes Gelübde ab. So müssen sie unter anderem geloben, die Grundfreiheiten und die Rechte der Menschen zu achten und zu schützen, die Verfassung und die Gesetze ihrem Sinn und Zwecke nach korrekt und gerecht anzuwenden, die Pflichten ohne Ansehen der Person, vorurteilslos und unbestechlich, nach bestem Wissen und Gewissen zu erfüllen, sich streng an die Wahrheit zu halten und Verschwiegenheit über alles zu bewahren, was das Amtsgeheimnis und die Persönlichkeitsrechte geheim zu halten gebieten, ihre Kraft und Initiative zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Dienste und zum Schutz der Allgemeinheit einzu-

setzen und mit ihrem Verhalten stets zum guten Ansehen der Kantonspolizei Basel-Stadt beizutragen (vgl. § 22 PolG).

c. Der Grund der Kündigung liegt im vorliegenden Fall hauptsächlich im Umgang und Verhalten des Rekurrenten gegenüber anderen Angehörigen des Polizeikorps begründet. Verschiedentlich hat er solche dienstlich als auch ausserdienstlich beschimpft und bedroht. Einen weiteren Polizisten hat er aus persönlichen Gründen auch dienstlich nicht mehr gegrüsst. Es ist offensichtlich, dass ein solches Verhalten innerhalb des Polizeikorps unhaltbar ist: Polizisten sind bei ihrer Aufgabenerfüllung – zum Teil auch unter Gefährdung ihrer Gesundheit oder gar ihres Lebens – stets auf die reibungslose Zusammenarbeit mit ihren Kolleginnen und Kollegen angewiesen. Hierzu müssen die Angehörigen des Polizeikorps jederzeit darauf vertrauen dürfen, dass eingespielte Arbeitsabläufe funktionieren. Noch wichtiger erscheint aber das Vertrauen zu den anderen Polizeiangehörigen, die sich ebenfalls im Einsatz befinden. Wiederholte Beleidigungen anderer Polizisten, teilweise vor versammelter Mannschaft, sowie die Weigerung, einen anderen Polizisten zu grüssen, stellen daher einen gänzlich unpassenden Umgang innerhalb des Polizeikorps und das Gegenteil einer gepflegten Kameradschaft dar. Genau eine solche ist aber notwendige Grundlage eines funktionierenden Polizeikorps. Durch sein Verhalten hat der Rekurrent daher nicht bloss zwischenmenschliche Unstimmigkeiten ausgelöst, sondern den kameradschaftlichen Umgang aktiv zerstört und dadurch letztendlich die erfolgreiche Aufgabenerfüllung der mit ihm in Einsatz stehenden Polizeieinheiten gefährdet. Schliesslich können nur Polizistinnen und Polizisten, die sich vertrauen und die harmonisieren, im täglichen Einsatz ihre volle Leistung abrufen. Diese Verfehlungen wiegen umso schwerer, als ihm innerhalb dieses Korps eine Führungsfunktion zukam.

d. Des Weiteren hat der Rekurrent das EDV-System [...] der Polizei dazu missbraucht, die private Telefonnummer einer ihm unterstellten Angehörigen des Polizeikorps zu ermitteln. Dieses Verhalten, das nicht nur eine Zweckentfremdung unter Missachtung der Nutzungsvorschriften des besagten Systems darstellt, bedeutet auch eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen.

Ebenso persönlichkeitsverletzend ist es, unter fremden Namen ein Facebook-Profil zu erstellen, um damit – unter Vortäuschung einer falschen Identität – mit anderen Personen in Kontakt zu treten. Genau dies hat der Rekurrent aber gemacht: Er hat damit einerseits die Identität von E, einer Polizeikollegin, missbraucht, was schwer wiegt, andererseits mittels dieser Täuschung das Vertrauen von G, einer weiteren Polizeikollegin, erschlichen und ebenfalls missbraucht.

Dass dieses Vorgehen des Rekurrenten das Vertrauen der Polizeileitung in seine Integrität tangiert, wenn nicht erschüttert, ist verständlich.

e. Die verschiedenen Verfehlungen des Rekurrenten stehen daher zunächst im Widerspruch mit dem vom Rekurrenten abgelegten Gelübde, mit seinem Verhalten stets zum guten Ansehen der Polizei beizutragen. Vielmehr haben sie aber das Vertrauen der Polizeileitung in die inskünftig ordnungsgemässe Aufgabenerfüllung des Rekurrenten zerstört. Zuletzt sind die beschriebenen Verfehlungen des Rekurrenten auch jederzeit geeignet, das Vertrauen des Volkes in das ordnungsgemässe Funktionieren des Staates zu erschüttern.



### **III. Folgerungen**

Die Personalrekurskommission beurteilt das Verhalten des Rekurrenten daher als eine schwere Pflichtverletzung im Sinne von § 30 Abs. 2 lit. d PG, so dass die Anstellungsbehörde die ordentliche Kündigung zu Recht ohne vorgängige Ansetzung einer Bewährungsfrist verfügt hat. Der Rekurs wird daher 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. In verwaltungsinternen Rekursverfahren werden jedoch in der Regel nicht die effektiven Anwaltskosten als Parteientschädigungen zuerkannt, sondern diese werden im Rahmen der in §§ 11 bis 13 der Verordnung zum Gesetz über die Verwaltungsgebühren geregelten Ansätze festgelegt.

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

### **Demgemäss hat die Personalrekurskommission entschieden:**

I.

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

*Ein Rekurs gegen diesen Entscheid wurde vom Verwaltungsgericht mit Urteil VD.2016.136 vom 26. Juni 2017 abgewiesen und eine dagegen gerichtete Beschwerde vom Bundesgericht mit Entscheid 8C\_502/2017 vom 30. November 2017 abgewiesen.*