

PRK Fall Nr. 98: Schriftlicher Verweis

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission vom 29. Mai 2012 betreffend dem verfügten Verweis gemäss § 24 Personalgesetz (PG).

Der Entscheid der Personalrekurskommission wurde durch den Zentralen Personaldienst anonymisiert.

I. Rechtsprobleme

1. Verletzung der arbeitsvertraglichen oder gesetzlichen Pflichten (E. 4.-6.)
2. Verhältnismässigkeit eines schriftlichen Verweises (E. 7.-9.)

II. Sachverhalt

1. Seit dem 1. Oktober 1982 ist der Rekurrent bei der Kantonspolizei angestellt.
2. Am 4. Juni 2010 eröffnete die Staatsanwaltschaft gegen den Rekurrenten ein Strafverfahren wegen Widerhandlung gegen das Waffengesetz. Ihm wurde vorgeworfen, er habe einem türkischen Staatsangehörigen einen Karabiner sowie zahlreiche Munition übergeben. Die Staatsanwaltschaft stellte das Verfahren mit Verfügung vom 9. Juni 2010 ein. Es konnte nicht nachgewiesen werden, dass der Rekurrent die Waffe und die Munition wissentlich und willentlich übergeben hat.
3. Aufgrund dieses Vorfalls erteilte die Kantonspolizei dem Rekurrenten mit der Verfügung vom 5. Januar 2012 einen Verweis wegen Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten.
4. Mit Schreiben vom 18. Januar 2012 reichte der anwaltlich vertretene Rekurrent die Rekursanmeldung gegen die Verfügung ein.
5. Mit Schreiben vom 8. Februar 2012 wurde die Rekursbegründung eingereicht, mit welcher unter o/e Kostenfolge die Aufhebung des Verweises vom 5. Januar 2012 beantragt wurde.
6. Mit Schreiben vom 9. März 2012 reichte die Kantonspolizei die Rekursantwort ein, mit dem Antrag, der Rekurs sei unter Kostenfolge abzuweisen und der Verweis zu bestätigen.
7. Mit Verfügung vom 28. März 2012 wurde die anwaltliche Vertretung des Rekurrenten bewilligt.
In der Verhandlung der Personalrekurskommission vom 29. Mai 2012 sind der Rekurrent, sein Rechtsvertreter und die Vertreterin der Anstellungsbehörde 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. Nach § 40 PG können Massnahmen gemäss §§ 24 und 25 PG mittels Rekurs bei der Personalrekurskommission angefochten werden. Im vorliegenden Fall ist der Rekurrent vom Verweis gemäss § 24 PG berührt und daher zum Rekurs bei der Personalrekurskommission legitimiert.
2. Die Rekursanmeldung vom 18. Januar 2012 und die Rekursbegründung vom 8. Februar 2012 hat der Vertreter des Rekurrenten unter Einhaltung der in § 40 PG festgelegten Fristen eingereicht.
3. Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre arbeitsvertraglichen oder gesetzlichen Pflichten verletzen oder ungenügende Leistungen erbringen, kann die Anstellungsbehörde, gestützt auf § 24 PG, geeignete Massnahmen ergreifen, um die geordnete Aufgabenerfüllung wieder sicherzustellen. Zu diesen Massnahmen gehört der schriftliche Verweis, welcher gemäss § 24 PG als Verfügung anzuordnen ist.
4. Die Anstellungsbehörde wirft dem Rekurrenten vor, mit der Übergabe des Karabiners und der Munition habe er gegen das Waffengesetz und gegen das Wertesystem der Polizei verstossen. Diese Pflichtverletzung sei korrekterweise mit einem Verweis geahndet worden. Anlässlich der Verhandlung vor der Personalrekurskommission hat die Anstellungsbehörde nicht mehr an ihrem Vorwurf der Gesetzesverletzung festgehalten. Sie begründete den Verweis mit der Verletzung von arbeitsrechtlichen Pflichten.
5. Der Rekurrent bestreitet, den Karabiner wissentlich an einen türkischen Staatsangehörigen übergeben zu haben. Zudem macht er geltend, dass zum damaligen Zeitpunkt die Übergabe einer Waffe an einen türkischen Staatsangehörigen gar nicht strafbar war. Welche arbeitsrechtlichen Pflichten er mit der unwissentlichen Übergabe der Waffe verletzt habe, sei zudem auch nicht ersichtlich.
6. Jeder Polizist muss gemäss § 22 des Gesetzes betreffend die Kantonspolizei vom 13. November 1996 (Polizeigesetz) ein Gelübde ablegen. Dieses hält unter anderem fest, dass ein Polizist die Gesetze einzuhalten und mit seinem Verhalten zum guten Ansehen der Kantonspolizei beizutragen hat. Damit konkretisiert das Gelübde allgemeine Treuepflichten eines Arbeitnehmers. Die Anstellungsbehörde führt nun aus, das vorsätzliche oder (grob-)fahrlässige Übergeben einer Waffe und von Munition an einen Kriminellen schade dem Image der Kantonspolizei. Somit habe der Rekurrent gegen das Gelübde und gegen das Wertesystem der Kantonspolizei verstossen. Die Anstellungsbehörde konnte jedoch nicht nachweisen, dass der Rekurrent die Waffe oder die Munition vorsätzlich an den türkischen Staatsangehörigen übergeben hat. Inwiefern das Verhalten des Rekurrenten dem Image der Kantonspolizei oder der kantonalen Verwaltung konkret geschadet hat, wird von der Anstellungsbehörde ebenfalls nicht näher dargelegt. Es ist somit bereits fraglich, ob der Verweis sachlich begründet war.
7. Der schriftliche Verweis ist auch unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismässigkeit zu prüfen. Diesbezüglich stellt sich vorliegend die Frage, ob die personalrechtliche Massnahme rechtzeitig ergriffen wurde. Der Grundsatz der Verhältnismässigkeit fordert, dass eine Verwaltungsmassnahme zur Verwirklichung des im öffentlichen

Interesse liegenden Ziels geeignet und notwendig sein muss. Zudem ist eine Verwaltungsmassnahme nur dann gerechtfertigt, wenn sie ein vernünftiges Verhältnis zwischen dem angestrebten Ziel und dem Eingriff, den sie bewirkt, wahrt (vgl. Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. vollständig überarbeitete Auflage, Zürich Basel Genf 2006, Rn 581 f.).

8. Die Übergabe der Waffe ereignete sich vermutlich im Jahr 2003 (vgl. Beschluss der Staatsanwaltschaft Basel-Stadt vom 9. Juli 2010). Die Anstellungsbehörde wurde spätestens bei der Eröffnung des Strafverfahrens gegen den Rekurrenten vom 4. Juni 2010 über die mögliche Gesetzesverletzung informiert. Sie stand ebenfalls auf dem Verteiler des Einstellungsbeschlusses der Staatsanwaltschaft vom 9. Juli 2010. Erst im Mai 2011 erfuhr der Rekurrent im Rahmen eines Bewerbungsgesprächs für eine höhere Funktion, dass ein personalrechtliches Verfahren gegen ihn lief. Mit Schreiben vom 7. Juni 2011 wurde ihm endlich eröffnet, dass die Kantonspolizei plane, ihm in Folge des eingestellten Strafverfahrens einen Verweis zu erteilen. Weiter wurde ihm Gelegenheit geboten, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen. Der schriftliche Verweis erging schliesslich am 5. Januar 2012.

9. Der Anstellungsbehörde kann kein Vorwurf gemacht werden, dass sie unter Beachtung der Unschuldsvermutung erst das strafrechtliche Verfahren abgewartet hat, bevor sie zu personalrechtlichen Massnahmen gegriffen hat. Nicht angemessen ist hingegen die lange Zeitdauer zwischen der Einstellung des Verfahrens und der Mitteilung der Anstellungsbehörde, dass sie einen Verweis auszusprechen plane. Ein Verweis dient der Sicherstellung der geordneten Aufgabenerfüllung. Die betroffene Person soll künftig die gerügte arbeitsvertragliche oder gesetzliche Pflichtverletzung unterlassen oder die ungenügende Arbeitsleistung verbessern. Das Personalgesetz äussert sich zwar nicht zum Zeitpunkt, in welchem ein Verweis verfügt werden kann. Doch ergibt sich aus dem Zweck des Verweises, dass dieser möglichst zeitnah zum beanstandeten Verhalten zu ergehen hat. Kann nämlich über einen längeren Zeitraum ohne verfügten Verweis die geordnete Aufgabenerfüllung gesichert werden, so fehlt es an dessen Notwendigkeit. Dies ist vorliegend offensichtlich der Fall. In casu kann die lange Zeitdauer auch nicht mit der Komplexität des Sachverhaltes oder Ähnlichem entschuldigt werden. Da der Verweis somit nicht notwendig und daher nicht verhältnismässig war, ist er aufzuheben.

IV. Entscheid u. Rechtskraft

1. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für einen Verweis gemäss § 24 PG nicht erfüllt sind. Der Rekurs gegen den verfügten Verweis vom 5. Januar 2012 wird aufgeheissen.

2. Die Kantonspolizei hat in der Folge den Entscheid angefochten und an das Verwaltungsgericht weitergezogen. Das Verwaltungsgericht hat den Entscheid der Personalrekurskommission aufgehoben und den Verweis gemäss § 24 PG bestätigt.

3. Siehe auch die Kurzzusammenfassung der Erwägungen des Verwaltungsgerichts (VGE zu PRK Fall Nr. 98) und Schlussfolgerungen des ZPD.

V. Relevante Rechtsnormen

- § 24 Personalgesetz
- § 22 Polizeigesetz