

Est **rejeté** le recours d'un fonctionnaire de la police cantonale de Bâle-Ville contre sa rétrogradation salariale pour avoir montré des images et des vidéos de femmes dans des situations intimes et avoir fait des remarques suggestives à ses collègues pendant son service de police.

Besetzung

Bundesrichter Wirthlin, Präsident,
Bundesrichterrinnen Heine, Viscione,
Gerichtsschreiber Cupa.

Verfahrensbeteiligte

A.,
vertreten durch Advokat Dr. Andreas Noll,
Beschwerdeführer,

gegen

Kantonspolizei Basel-Stadt,
Spiegelgasse 6-12, 4001 Basel,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand

Öffentliches Personalrecht (Einreihung; Besoldung),

Beschwerde gegen das Urteil des Appellationsgerichts des Kantons Basel-Stadt vom 16. August 2021 (VD.2020.117).

Sachverhalt:

A.

A., geboren 1967, trat 1988 in den Dienst der Kantonspolizei Basel-Stadt (nachfolgend: Beschwerdegegnerin) ein. Dort übte er zuletzt die Funktion eines Sachbearbeiters im Rang eines Feldweibels 1 (Lohnklasse 15) bei der Verkehrspolizei aus. Wegen einer ihm vorgeworfenen Pflichtverletzung stufte ihn die Beschwerdegegnerin per 1. April 2019 in den Rang eines Wachtmeisters mit besonderen Aufgaben (Lohnklasse 13) zurück und versetzte ihn in den polizeilichen Tourendienst der Verkehrsabteilung (Verfügung vom 14. Dezember 2018). Sie auferlegte ihm zudem eine einjährige Bewährungsfrist nach § 14 der baselstädtischen Verordnung vom 27. Juni 2000 zum Personalgesetz (VPG/BS; SG 162.110) mit der Auflage, während des Polizeidiensts keine Bilder und Videos von Frauen in intimen Situationen zu zeigen sowie keine anzüglichen Bemerkungen gegenüber Kolleginnen und Kollegen zu machen (Schreiben vom 23. Januar 2019). Auf ein von A. erhobenes Rechtsmittel hin bestätigte die Personalrekurskommission des Kantons Basel-Stadt sowohl die Degradierung als auch die Lohnrückstufung (Entscheid vom 4. Juni 2020).

B.

Den hiergegen erhobenen Rekurs des A. wies das Appellationsgericht des Kantons Basel-Stadt ab (Urteil vom 16. August 2021).

C.

Mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten lässt A. beantragen, es sei das angefochtene Urteil aufzuheben und die Sache zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

Erwägungen:

1.

Das angefochtene Urteil betrifft ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis und somit eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit (Art. 82 lit. a BGG). Angesichts der vom Beschwerdeführer geltend gemachten Rechtswidrigkeit der Lohnrückstufung (neu Lohnklasse 13 anstatt wie bisher 15) handelt es sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit. Ein Ausschlussgrund nach Art. 83 lit. g BGG liegt nicht vor (vgl. Urteile 8C_572/2020 vom 6. Mai 2021 E. 1; 8C_264/2009 vom 19. Mai 2009 E. 1.1). Die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- ist erreicht (Art. 85 Abs. 1 lit. b i.V.m. Art. 51 Abs. 4 BGG). Da auch die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

2.

2.1. Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 f. BGG erhoben werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Die Anwendung kantonalen Rechts überprüft es - vorbehaltlich Art. 95 lit. c und d BGG - nicht (BGE 142 II 369 E. 2.1). Hinsichtlich der Verletzung von Grundrechten gilt eine qualifizierte Rügepflicht. Das Bundesgericht prüft solche Rügen nur, wenn sie in der Beschwerde präzise vorgebracht und klar begründet worden sind (Art. 106 Abs. 2 BGG; BGE 147 I 478 E. 2.4; 145 I 26 E. 1.3).

2.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Es kann deren Sachverhaltsfeststellung nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1 und Art. 105 Abs. 2 BGG; BGE 147 V 16 E. 4.1.1). Eine Sachverhaltsfeststellung ist nicht schon dann offensichtlich unrichtig, wenn sich Zweifel anmelden, sondern erst, wenn sie eindeutig und augenfällig unzutreffend ist. Keine offensichtliche Unrichtigkeit liegt vor, nur weil eine andere Lösung ebenfalls in Betracht fällt, selbst wenn diese als die plausible erscheint. Die genannten Grundsätze gelten auch in Bezug auf die konkrete Beweiswürdigung; in diese greift das Bundesgericht auf Beschwerde hin nur bei Willkür (vgl. BGE 147 V 194 E. 6.3.1) ein, insbesondere wenn die Vorinstanz offensichtlich unhaltbare Schlüsse zieht, erhebliche Beweise übersieht oder solche grundlos ausser Acht lässt. Es gilt das strenge Rügeprinzip (Art. 106 Abs. 2 BGG; vgl. BGE 144 V 50 E. 4.2). Einen von den tatsächlichen Feststellungen des kantonalen Gerichts abweichenden Sachverhalt zu behaupten oder bloss die eigene Beweiswürdigung zu erläutern, ist unzulänglich. Dass die von der Vorinstanz gezogenen Schlüsse nicht mit der Darstellung der beschwerdeführenden Partei übereinstimmen, belegt keine Willkür (vgl. BGE 142 II 433 E. 4.4).

3.

Streitig ist, ob die vorinstanzliche Bestätigung der Lohnrückstufung um zwei Lohnklassen bundesrechtskonform ist.

4.

Was die Grundlagen des kantonalen Rechts anbelangt, insbesondere Disziplarmassnahmen nach § 24 des Personalgesetzes des Kantons Basel-Stadt vom 17. November 1999 (PG/BS; SG 162.100), kann auf das angefochtene Urteil verwiesen werden (Art. 109 Abs. 3 Satz 2 BGG).

5.

Das kantonale Gericht erkannte nach ausführlicher Darstellung des Sachverhalts, der Beschwerdeführer habe die ihm arbeitsvertraglich obliegende besondere Treuepflicht (§ 12 Abs. 2 PG/BS; § 20 Abs. 2 des Gesetzes betreffend die Kantonspolizei des Kantons Basel-Stadt vom 13. November 1996 [Polizeigesetz, PolG/BS; SG 510.100]) sowie das polizeiliche Gelübde (§ 22 PolG/BS) verletzt. Er habe das gute Ansehen der Beschwerdegegnerin gefährdet, indem er am 9. April 2017 anlässlich der Überwachung einer Untersuchungsgefangenen im Spital B. widerrechtlich Bildaufnahmen angefertigt und sich abschätzig über deren Aussehen geäussert habe. Ebenso wenig sei sein Verhalten gegenüber dem Pflegepersonal hinnehmbar gewesen, da er das Fotografieren wahrheitswidrig beharrlich bestritten und sich rechthaberisch verhalten habe. Schliesslich habe er sich gegenüber einem jüngeren Arbeitskollegen mit niedrigerem Dienstgrad wiederholt anzüglich geäussert und ihm intime Bilder von seiner Frau und der Ex-Freundin gezeigt, ohne dass dieser ihm dazu Anlass gegeben hätte. Seiner Vorbildfunktion als Kadermitarbeiter sei er nicht gerecht geworden, auch wenn er die mit Schreiben vom 23. Januar 2019 angesetzte Bewährungsfrist beanstandungslos absolviert habe. Von einer Kündigung habe die Beschwerdegegnerin vorerst aus Gründen der Verhältnismässigkeit abgesehen. Ein Verweis sei als milderer Mittel zu wenig einschneidend, da der Beschwerdeführer kein Einsehen hinsichtlich seines Fehlverhaltens gezeigt habe. Die mit der Degradierung verbundene Lohnrückstufung sei grundrechtskonform und nötig, um die Gefahr allfälliger weiterer Verfehlungen möglichst zu unterbinden.

6.

Die Einwände des Beschwerdeführers verfangen nicht, soweit sie überhaupt hinreichend begründet sind und sich nicht in einer appellatorischen Wiedergabe der eigenen Sichtweise erschöpfen.

6.1. Auslöser der streitgegenständlichen Disziplarmassnahme war das Verhalten des Beschwerdeführers im Polizeidienst vom 9. April 2017. Unstreitig ist, dass er die Untersuchungsgefangene im Rahmen seines Überwachungsauftrags fotografierte. Die Vorinstanz sah es als unglaublich an, er habe dies getan, um sie im Falle eines Fluchtversuchs identifizieren zu können. Wäre er aus rein erkennungsdienstlichen Gründen an ihrem Aussehen interessiert gewesen, hätte er sich nicht künstlich verrenkt und heimlich fotografiert, sondern den Pflegedienst oder den Vorgesetzten zwecks Erhalt eines Lichtbilds kontaktiert. Zudem sei es nicht nötig gewesen, die Untersuchungsgefangene zu verunglimpfen und das Fotografieren gegenüber dem Spitalpersonal mit der Ausrede des Spielens auf dem Mobiltelefon zunächst abzustreiten. Inwiefern die Beweiswürdigung des kantonalen Gerichts, wonach es sich dabei um eine Schutzbehauptung handelt, willkürlich sein soll (vgl. E. 2.2.2 hiervor), ist weder dargetan noch ersichtlich.

6.2. Gleiches gilt in Bezug auf die vorinstanzliche Feststellung, der Beschwerdeführer habe die Untersuchungsgefangene mit seinem Kommentar ("Schau, die sieht schon scheisse aus") grob beleidigt. Ein Angestellter des öffentlichen Dienstes ist verpflichtet, während und ausserhalb der Arbeitszeit ein Verhalten anzunehmen, das sich der Achtung und des Vertrauens würdig erweist, das seine Stellung erfordert, und alles zu unterlassen, was die Interessen des Staates beeinträchtigt. Dies gilt in hohem Ausmass für die Angehörigen eines Polizeikorps (Urteil 8C_502/2017 vom 30. November 2017 E. 6.6, nicht publ. in: BGE 144 I 11). Diesem Anspruch wurde der Beschwerdeführer nicht gerecht. Die Vorinstanz würdigte den Einwand des Beschwerdeführers, er habe lediglich das aufgedunsene Gesicht samt der geschwellenen Augenpartie der Untersuchungsgefangenen zu beschreiben versucht und damit seine Verwunderung über ihren Gesundheitszustand ausgedrückt, zu Recht als realitätsfremd. Zum Verhalten in Bezug auf seinen jüngeren Arbeitskollegen, dem gegenüber er sich gemäss der Feststellung des kantonalen Gerichts anzüglich verhalten haben soll (vgl. E. 5 hiervor),

äussert sich der Beschwerdeführer nicht näher. Die Vorinstanz dürfte bundesrechtskonform von einer disziplinarrelevanten Pflichtverletzung des Beschwerdeführers ausgehen.

6.3. Auch wenn die Vorinstanz teils auf weiter zurückliegende Vorfälle einging, kommt diesen Geschehnissen bei der Begründung der Pflichtverletzung letztlich kein entscheidungswesentliches Gewicht zu. Eine unvollständige oder willkürliche Feststellung des Sachverhalts ist nicht erkennbar, da weder die detaillierte Wiedergabe sämtlicher Beförderungen während der mehr als dreissigjährigen Dienstzeit des Beschwerdeführers noch seine Personalbeurteilungen bis zum Jahr 2012 einen Einfluss auf die Beurteilung des Vorfalls vom 9. April 2017 zu zeitigen vermögen. Ebenso wenig ist diesbezüglich eine Verletzung des rechtlichen Gehörs auszumachen, da das Gericht im Rahmen seiner Begründungspflicht nicht gehalten ist, jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich zu widerlegen, sondern sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken kann (BGE 146 II 335 E. 5.1; 143 III 65 E. 5.2).

6.4. Die Beschwerdegegnerin sah von einer Kündigung aus Gründen der Verhältnismässigkeit ab. Der beschwerdeweise erhobene Vorwurf, die Möglichkeit eines Verweises habe sie nicht geprüft, ist unzutreffend. Die Vorinstanz erwog, im Verfahren vor der Personalrekurskommission habe sich der Beschwerdeführer uneinsichtig gezeigt und selbst kein eigenes Fehlverhalten erkannt. Er lasse eine nachhaltige, tiefere Einsicht vermissen und lebe seiner Vorbildrolle nicht nach, weshalb eine personalrechtliche Massnahme in der angeordneten Schwere gerechtfertigt sei. Den zuständigen Behörden kommt diesbezüglich ein Ermessensspielraum zu (vgl. BGE 142 II 49 E. 6.3; Urteil 8C_459/2021 vom 5. April 2022 E. 6.5.1).

6.5. Schliesslich übersieht der Beschwerdeführer, dass er sich nicht in einem straf-, sondern in einem personalrechtlichen Verfahren befindet. Die Ansetzung einer personalrechtlichen Bewährungsfrist schliesst die Verhängung einer Disziplinarstrafe nicht aus (vgl. PETER HÄNNI, Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz, 2. Aufl. 2008, S. 465). Auch zeigt er nicht in einer dem qualifizierten Rügeprinzip genügenden Weise auf (E. 2 hienvor), inwiefern das angefochtene Urteil in grund- und menschenrechtlicher Hinsicht zu beanstanden wäre. Soweit die Beschwerde in diesem Punkt inhaltlich überhaupt zu prüfen ist, erweist sie sich als haltlos.

7.

Die Beschwerde ist offensichtlich unbegründet, weshalb sie im vereinfachten Verfahren nach Art. 109 Abs. 2 lit. a BGG ohne Schriftenwechsel und mit summarischer Begründung (Art. 109 Abs. 3 Satz 1 BGG) erledigt wird. Der unterliegende Beschwerdeführer trägt die Gerichtskosten (Art. 66 Abs. 1 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 1000.- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Dieses Urteil wird den Parteien, dem Appellationsgericht des Kantons Basel-Stadt als Verwaltungsgericht und der Personalrekurskommission des Kantons Basel-Stadt schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 3. Juni 2022

Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Wirthlin

Der Gerichtsschreiber: Cupa