



Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt

► an den Grossen Rat

10.5159.02

FD/P105159
Basel, 1. September 2010

Regierungsratsbeschluss
vom 31. August 2010

Interpellation Nr. 42 Ernst Mutschler betreffend Bericht an den Grossen Rat der Ombudsstelle des Kantons Basel-Stadt (Fall 5 „Bei der Arbeitszeit kann nicht mehr ge-flunkert werden“)

(Eingereicht vor der Grossratssitzung vom 8. September 2010)

„Mit grossem Erstaunen habe ich den Ablauf bzw. die Konsequenzen des geschilderten Falles zur Kenntnis genommen. Dass sich ein Mitarbeiter, der auf Missstände im Betriebsalltag hinweisen möchte, sich aus Angst an die Ombudsstelle wendet, ist nachvollziehbar. Selbstverständlich soll eine solche Person von dieser Stelle auch geschützt werden.

Dass aber das klare Fehlverhalten eines Vorgesetzten einer Personalabteilung auf Grund dieses Vorgehens ohne Sanktionen bleibt, ist nicht nachvollziehbar. Wie im Bericht beschrieben, sollen mit der vollzogenen Reglementsänderung betrügerische Eintragungen nicht mehr möglich sein.

Diese Betrügereien haben aber stattgefunden und darum sollte das gravierende Fehlverhalten und die Missachtung der Vorbildfunktion eines Personalverantwortlichen nicht "Dank" Meldung des Missstandes an die Ombudsstelle ohne Konsequenzen bleiben.

Aus diesem Grund bitte ich den Regierungsrat, folgende Fragen zu beantworten:

1. Ist der Regierungsrat nicht auch der Meinung, dass in der Verordnung zur Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (162.200) die Konsequenzen beim Fehlverhalten bei der Arbeitszeit-Erfassung im Vergleich zu anderen Reglementen (zum Beispiel bei der Bürgergemeinde und in der Privatwirtschaft) ein Thema sein sollte?
2. Hat der/die Vorgesetzte des Fehlbaren seine/ihre Führungsverantwortung wahrgenommen?
3. Wird der Regierungsrat aufgrund dieses durch die Ombudsstelle veröffentlichten Vorfalles seine Kaderleute bei nächster Gelegenheit aufrufen, auch in diesem Bereich ihre Vorbildfunktion wahrzunehmen?
4. Wie wird der Regierungsrat in Zukunft die Sanktion des Fehlverhaltens von Vorgesetzten wie auch Mitarbeiter sicherstellen?

Ernst Mutschler“

Zur Interpellation nimmt der Regierungsrat wie folgt Stellung:

Auch der Regierungsrat hat Fall 5 im Bericht der Ombudsstelle mit Interesse gelesen. Das Handeln der Ombudsstelle zu Gunsten des Schutzes des Mitarbeitenden kann jedoch gut nachvollzogen werden (vgl. dazu die nachfolgende Stellungnahme der Ombudsstelle). Es soll an dieser Stelle betont werden, dass Fehlverhalten in der im Fall 5 geschilderten Art

Konsequenzen im Sinne einer Kündigung wegen schwerer Pflichtverletzung zur Folge hat, sofern das Fehlverhalten eindeutig nachgewiesen werden kann.

Die Ombudsstelle nimmt wie folgt Stellung:

Herr Mächler (der Name ist geändert wie auf Seite 7 des Berichts erwähnt) kam zu uns und erzählte uns, dass sein Vorgesetzter die Arbeitszeiten manipulierte. Wir nahmen diese Beschwerde entgegen. Bei "Anschuldigungen" wollen wir jedoch immer auch die Gegenseite anhören. Nur so können wir uns ein Bild machen und dann entscheiden, was die nächsten Schritte sein könnten.

Damit konfrontiert, dass wir mit seinem Chef Kontakt aufnehmen möchten, reagierte Herr Mächler mit einem Rückzug. Er war überhaupt nicht damit einverstanden, dass wir mit seinem Vorgesetzten reden. Seine Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren und dann arbeitslos zu sein, war extrem gross: lieber geschieht gar nichts, als dass man herausfinden könnte, dass er uns das gesagt hat. Ausserdem wurde ihm erst dann richtig klar, dass man im Nachhinein diese falschen Eintragungen fast nicht beweisen kann und er dann unter Umständen quasi als Lügner dasteht. Dies wiederum würde für ihn die Situation am Arbeitsplatz unmöglich machen.

Die Ombudsstelle stand so vor der Situation, gar nichts zu machen oder nach einer Möglichkeit zu suchen, die Situation überprüfen zu können, ohne den Arbeitsplatz von Herrn Mächler zu gefährden und ohne möglicherweise falsche Anschuldigungen in die Welt zu setzen.

Durch eine Kontrolle bei mehreren Abteilungen durch die nächst höhere Instanz konnte sicher gestellt werden, dass die Anonymität von Herrn Mächler gesichert ist und trotzdem ev. Schwachstellen in der Handhabung des Reglements zum Vorschein kommen können. Es ist tatsächlich eine Schwachstelle sichtbar geworden und diese konnte behoben werden.

Durch dieses Vorgehen konnte jedoch nicht abgeklärt werden, ob der Vorgesetzte tatsächlich an der Arbeitszeit manipuliert hatte oder nicht.“

Abschliessend hält die Ombudsstelle fest, dass der Bericht zu Fall 5 in zwei Punkten falsch abgefasst worden ist. Statt der Formulierung "*Er kann nun jedoch keine falschen Eintragungen mehr machen*" hätte es heissen sollen, "*falls er wirklich unkorrekte Eintragungen gemacht hat, kann er es nicht mehr*". Im Weiteren werde im Bericht erwähnt, dass das Reglement geändert wurde. Tatsächlich brauchte es jedoch nur eine Präzisierung in der Handhabung des Reglements.

Zu den gestellten Fragen nimmt der Regierungsrat wie folgt Stellung:

1. *Ist der Regierungsrat nicht auch der Meinung, dass in der Verordnung zur Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (SG 162.200) die Konsequenzen beim Fehlverhalten bei der Arbeitszeit-Erfassung im Vergleich zu anderen Reglementen (zum Beispiel bei der Bürgergemeinde und in der Privatwirtschaft) ein Thema sein sollte?*

Der Regierungsrat ist der Auffassung, dass die allgemeinen Sanktionsmöglichkeiten im Personalgesetz ausreichend sind und eine diesbezügliche Änderung der Arbeitszeitverordnung

nicht notwendig ist. In Anwendung des Personalgesetzes sind bei Vorgesetzten - aufgrund ihrer Vorbildfunktion - vorsätzliche Falscheintragungen der Arbeitszeit als eine schwere Pflichtverletzung zu qualifizieren. Dies hat eine ordentliche Kündigung zur Folge. Die Rechtssprechung der baselstädtischen Personalrekurskommission und des Verwaltungsgerichts haben diese Ansicht bestätigt. Es soll an dieser Stelle nochmals betont werden, dass sich die Handhabung solcher Vorkommnisse in der Vergangenheit bewährt hat und solches Fehlverhalten von Vorgesetzten sanktioniert wurde, unter der Voraussetzung, dass dieses bewiesen werden konnte.

In verschiedenen Urteilen führen die Personalrekurskommission sowie das Verwaltungsgericht dazu das Folgende aus:

Es steht fest, dass „ein Mitarbeiter seine Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber verletzt, wenn er unwahre Angaben in Arbeitsrapporten und Reiserapporten macht“ (PRK Fall Nr. 76, S. 3). Es ist im Weiteren unbestritten, dass die vorsätzliche Arbeitszeitmanipulation eine Pflichtverletzung darstellt (VGE zu PRK Fall Nr. 17, S. 1). „Ob ein Verstoss gegen eine Vorschrift als schwere Pflichtverletzung im Sinne von § 30 Abs. 2 lit. d PG zu qualifizieren ist, hängt von den Umständen des jeweiligen Einzelfalles ab“, insbesondere von „der Stellung des fehlbaren Mitarbeiters“ (PRK Fall Nr. 77, S. 6). Im Besonderen wiegt schwer, wenn der fehlbare Mitarbeitende „gerade eine jener Pflichten verletzt, welche er bei den unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontrolliert und bei Verletzung sanktioniert“ (VGE zu PRK Fall Nr. 17, S. 3). Haben fehlbare Mitarbeitende demnach eine Vorgesetztenfunktion und damit auch eine Vorbildfunktion inne, ist die Pflichtverletzung als schwer zu qualifizieren (VGE zu PRK Fall Nr. 17, S. 3). Dies hat eine ordentliche Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz zur Folge.

2. Hat der/die Vorgesetzte des Fehlbaren seine/ihre Führungsverantwortung wahrgenommen?

Aufgrund des Persönlichkeitsschutzes war und ist der vorgesetzten Stelle die Person, welche bei der Ombudsstelle vorstellig wurde, nicht bekannt. Deshalb hat die vorgesetzte Stelle auf Anregung der Ombudsstelle in ihren Abteilungen die Häufigkeit von Handkorrekturen bei der Zeiterfassung geprüft sowie auf Auffälligkeiten hin kontrolliert. In der Folge hat sie ihr Reglement in der Weise präzisiert, dass keine betrügerischen Eintragungen mehr möglich sind. Im Übrigen war es der Dienststelle ohne konkrete Hinweise auf falsche Eintragungen – eine Zeitangabe ohne Hintergrundwissen oder spezifische Nachforschungen gibt keinen Rückschluss auf eine betrügerische Eintragung – nicht möglich unrechtmässige Eintragungen in der Zeiterfassung festzustellen.

3. Wird der Regierungsrat aufgrund dieses durch die Ombudsstelle veröffentlichten Vorfalles seine Kaderleute bei nächster Gelegenheit aufrufen, auch in diesem Bereich ihre Vorbildfunktion wahrzunehmen?

Nein, da es Teil der Führungsverantwortung ist, sich als Vorbild zu verhalten und die korrekte Arbeitszeiterfassung selbstverständlich dazu gehört. Die Kadermitarbeitenden des Kantons sind sich dessen sehr wohl bewusst.

4. *Wie wird der Regierungsrat in Zukunft die Sanktion des Fehlverhaltens von Vorgesetzten wie auch Mitarbeiter sicherstellen?*

Gemäss der als Antwort auf Frage 1 aufgezeigten Praxis ist sichergestellt, dass Fehlverhalten von Vorgesetzten Sanktionen nach sich ziehen. Der Regierungsrat sieht deshalb keinen Grund die aktuelle Handhabung zu überdenken.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Guy Morin
Präsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin