

# **BS\_APPELLATIONSGERICHT VD.2016.136 vom 26. Juni 2017**

BS Appellationsgericht, 2017-06-26, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs\\_appellationsgericht\\_VD.2016.136](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs_appellationsgericht_VD.2016.136)

FR: BS\_APPELLATIONSGERICHT VD.2016.136 du 26 juin 2017

IT: BS\_APPELLATIONSGERICHT VD.2016.136 del 26 giugno 2017

## **Erwägungen**

### **E. 1**

1.1 Gemäss § 43 Abs. 1 des Personalgesetzes (PG, SG 162.100) ist das Verwaltungsgericht zuständig für die Beurteilung von Rekursen gegen Entscheide der Personalrekurskommission. Es entscheidet nach § 43 Abs. 2 PG in Verbindung mit § 92 Abs. 1 Ziff. 11 des Gerichtsorganisationsgesetzes (GOG, SG 154.100) als Dreiergericht in einem einfachen und raschen Verfahren über den Rekurs. Unter Vorbehalt abweichender Bestimmungen des Personalgesetzes gelten gemäss § 40 Abs. 5 PG für das Verfahren die Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRPG, SG 270.100).

1.2 Der Rekurrent unterlag mit seinem Rekurs vor der Personalrekurskommission. Er ist daher durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung. Er ist deshalb gemäss § 13 Abs. 1 VRPG zum Rekurs berechtigt. Auf den frist- und formgerecht eingereichten Rekurs ist demzufolge einzutreten.

1.3 Die Kognition des Verwaltungsgerichts richtet sich nach der allgemeinen Bestimmung von § 8 VRPG. Demnach prüft das Gericht insbesondere, ob die Personalrekurskommission das öffentliche Recht nicht oder nicht richtig angewandt, den Sachverhalt unrichtig festgestellt, wesentliche Form- oder Verfahrensvorschriften verletzt oder von dem ihr zustehenden Ermessen einen unzulässigen Gebrauch gemacht hat (statt vieler VGE VD.2016.77 vom 3. November 2016 E. 1.3).

### **E. 2**

2.1 Mit seinem Rekurs hält der Rekurrent zunächst an seinem Standpunkt fest, dass der Entscheid der Personalrekurskommission vom 7. Dezember 2015, mit dem sein Rekurs ■gegen die von der Kantonspolizei Basel-Stadt verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses■ gutgeheissen worden sei, in Rechtskraft erwachsen sei. Die angefochtene Kündigung vom 16. Dezember 2015 sei inhaltlich praktisch identisch mit derjenigen Kündigung, die mit Entscheid der Personalrekurskommission vom 7. Dezember 2015 aufgehoben worden sei. Aus den genau gleichen Gründen eine nochmalige Kündigung auszusprechen, sei rechtswidrig und bilde ■reinen Rechtsmissbrauch■ (Rekursbegründung, Rz. 21■25).

2.2 Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden. Streitgegenstand des von der Personalrekurskommission mit Entscheid vom 7. Dezember 2015 beurteilten Rekursverfahrens Nr. 02/2015 bildete allein die mit Verfügung vom 16. März 2015 ausgesprochene fristlose Entlassung des Rekurrenten. Materielle Rechtskraft oder Rechtsbeständigkeit kann nur mit Bezug auf den nämlichen Streitgegenstand entstehen (Rhinow/Koller/Kiss/Thurnherr/Brühl-Moser, Öffentliches Prozessrecht, 3. Aufl., Basel

2014, Rz. 955). Wie der Rekurrent selber ausführen lässt (Rekursbegründung, Rz. 22.1), hat die Personalrekurskommission mit ihrem Entscheid vom 7. Dezember 2015 die Konversion der fristlosen Entlassung in eine ordentliche Kündigung abgelehnt. Sie hatte folglich mit ihrem damaligen Entscheid ausschliesslich zu beurteilen, ob die Voraussetzungen für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfüllt gewesen waren. Mit dem Entscheid wurde die Zulässigkeit einer ordentlichen Kündigung weder beurteilt noch entschieden. Entsprechend bezog sich die Personalrekurskommission denn auch explizit nur auf die ■verfügte Kündigung■. Verfügt wurde aber bis zum 7. Dezember 2015 bloss eine fristlose Entlassung. Eine ordentliche Kündigung war bis dahin nie Gegenstand einer Verfügung der Kantonspolizei. Diese brauchte daher den Entscheid der Personalrekurskommission bezüglich der fristlosen Entlassung auch nicht anzufechten, um sich die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Rekurrenten offenzuhalten. Die replicando erhobene Behauptung, aus dem Dispositiv des Entscheids der Personalrekurskommission vom 7. Dezember 2015 ergebe sich ■eindeutig■, dass diese auch eine ordentliche Kündigung verneint habe (Replik, Rz. 2.12), ist tatsachenwidrig.

### E. 3

3.1 Des Weiteren rügt der Rekurrent eine Verletzung seines rechtlichen Gehörs vor dem Erlass der angefochtenen Verfügung durch die Kantonspolizei. Bereits zwei Tage nach dem Entscheid der Personalrekurskommission sei er am 9. Dezember 2015 zu einem Personalgespräch geladen worden. Es sei ihm offengestellt worden, sich durch eine Vertrauensperson, nicht aber eine anwaltliche Vertretung, begleiten zu lassen. Er habe in guten Treuen nicht damit rechnen müssen, dass es um seine Kündigung gehen werde. Damals sei die Kündigung aber schon vorgelegen. Er sei über die Umstände getäuscht worden. Damit sei sein Anspruch auf vorgängige Äusserung als Teilgehalt des rechtlichen Gehörs verletzt worden (Rekursbegründung, Rz. 5■20).

3.2 Der Anspruch auf rechtliches Gehör richtet sich nach § 38 Abs. 2 des Organisationsgesetzes (SG 153.100), § 10 der Verordnung zum Personalgesetz (SG 162.110) und insbesondere nach Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung (SR 101) sowie § 12 lit. b der Verfassung des Kantons Basel-Stadt (SG 111.100). Die von einer Verfügung betroffene Person soll zu den wesentlichen Punkten Stellung nehmen können, bevor der Entscheid gefällt wird. Die Behörde hat dabei nicht ihre gesamte Begründung der betroffenen Person vorweg zur Stellungnahme zu unterbreiten. Es genügt, dass sich die Person zu den Grundlagen des Entscheids, insbesondere zum Sachverhalt sowie zu den anwendbaren Rechtsnormen, vorweg äussern und ihre Standpunkte einbringen kann (BGE 132 II 485 E. 3.4 S. 495, 132 II 257 E. 4.2 S. 267; VGE VD.2010.230 vom 8. November 2011 E. 3.2).

3.3 Mit E-Mail vom 9. Dezember 2015 wurde der Rekurrent zu einem ■Personalgespräch■ geladen, an das er eine Vertrauensperson mitnehmen durfte. Entgegen der Auffassung des Rekurrenten steht aufgrund der gesamten Umstände fest, dass ihm klar sein musste, dass auch eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses Gegenstand dieser Besprechung sein konnte. Etwas anderes ergibt sich auch nicht daraus, dass ■sein Anwalt lediglich als ■Vertrauensperson■ zugelassen■ worden ist (Rekursbegründung, Rz. 14). Entgegen der replicando vom Rekurrenten vertretenen Auffassung (Replik, Rz. 1.1) kann nicht von einer ■Nichtzulassung eines Anwalts■ gesprochen werden, wurde dem Rekurrenten doch dessen Beizug als Vertrauensperson von Anfang an gestattet. Es ist unerfindlich, wie der Rekurrent aus dem Umstand der formalen Zulassung als blosser Vertrauensperson vor dem

Hintergrund des vorausgegangenen Verfahrens schliessen möchte, dass es bei dem Gespräch allein ■um Fragen der Weiterbeschäftigung (z.B. uniformiert oder zivil, Einsatzort etc.)■ gehen könnte (Rekursbegründung, Rz. 14). Wie die Vorinstanz zutreffend erwog, hatte die Kantonspolizei bereits im Verfahren betreffend die fristlose Entlassung ausdrücklich festgehalten, dass eine Weiterbeschäftigung des Rekurrenten nicht in Frage komme. Dies hatte die Vertreterin auch in der Verhandlung vom 7. Dezember 2015 klargestellt und darauf hingewiesen, dass die Kantonspolizei nicht bereit sei, den Rekurrenten in irgendeiner Form weiterzubeschäftigen. Deshalb sei eine ordentliche Kündigung denkbar (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 7. Dezember 2015, Bund 1, S. 2). Der Rekurrent musste daher auch nach Gutheissung seines Rekurses gegen die fristlose Entlassung mit seiner ordentlichen Kündigung rechnen. Nichts anderes folgt schliesslich auch aus dem vom Rekurrenten zitierten Bundesgerichtsentscheid 1C\_653/2015 vom 22. Juli 2016 E. 2 (Rekursbegründung, Rz. 20). Im Unterschied zu dem dort beurteilten Sachverhalt erhielt der Rekurrent mit der Einladung zum Gespräch Kenntnis von dessen personalrechtlichem Gegenstand.

Entgegen seiner Behauptung wurde der Rekurrent mit der Einladung zu einem Personalgespräch ohne konkrete und explizite Nennung einer Kündigung als Gesprächsgegenstand somit nicht ■über die Umstände getäuscht■. Diese waren ihm aufgrund des Verfahrens betreffend die fristlose Entlassung in allen Details bekannt. Wie sich aus dem Protokoll der Gewährung des rechtlichen Gehörs vom 16. Dezember 2015 ergibt, sind dem Rekurrenten dabei ausschliesslich Sachverhalte vorgehalten worden, auf die sich bereits die angefochtene und aufgehobene fristlose Entlassung gestützt hatte (vgl. Verfügung vom 16. März 2015 betreffend fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses; Protokoll vom 16. Dezember 2015, Vorakten, S. 24■26). Die Bemerkung, er habe nicht wissen können, ■ob ihm die Kantonspolizei andere Gründe unterschiebt■ (Rekursbegründung, Rz. 15), geht an der Sache vorbei. Es ist nicht ersichtlich, dass dem Rekurrenten bei der Wahrung des rechtlichen Gehörs andere Gründe für eine ordentliche Kündigung vorgehalten worden sind. Aufgrund seiner Kenntnis der gesamten Umstände, des vorgängigen Verfahrens und seiner Begleitung durch seinen Rechtsvertreter war er daher auch in der Lage, anlässlich seiner Anhörung sowohl in tatsächlicher wie auch rechtlicher Hinsicht zu der in Aussicht genommenen Kündigung umfassend Stellung zu nehmen. Es war daher entgegen seinem Antrag anlässlich jener Anhörung auch nicht notwendig, ihm zur Wahrung seines Gehörsanspruchs Frist zur schriftlichen Stellungnahme zu setzen.

3.4 Zu den weiteren Rügen des Rekurrenten im Zusammenhang mit der Gewährung des rechtlichen Gehörs am 16. Dezember 2015 (Rekursbegründung, Rz. 9 und 10) ist zu beachten, dass eine Anhörung immer einen von der Behörde bereits in Aussicht genommenen Entscheid voraussetzt. Sie erfolgt daher begriffsnotwendig nicht ■im offenen Feld■ (VGE VD.2010.230 vom 8. November 2011 E. 3.3.1). Es kann somit keine Rede davon sein, dass das gewährte rechtliche Gehör eine ■reine Farce■ oder ein ■reiner Leerlauf■ gewesen sei. Weshalb die Gewährung des Gehörsanspruchs darüber hinaus ■demütigenden Charakter■ gehabt haben soll, konkretisiert der Rekurrent nicht und ist aufgrund des Protokolls nicht ersichtlich.

3.5 Als Verletzung der Verfahrensrechte des Rekurrenten qualifizierte die Personalrekurskommission einzig den Umstand, dass sein Vertreter formell nur als Vertrauensperson und nicht in seiner Funktion als Rechtsvertreter bei der Gewährung des

rechtlichen Gehörs hat mitwirken können. Sie stellte aber fest, dass ■der Anspruch auf rechtliches Gehör nicht in einem Ausmass■ verletzt worden sei, ■dass die Verfügung deshalb aufgehoben werden müsste■, ■da sich der Vertreter des Rekurrenten [ ] anlässlich des Gesprächs inhaltlich■ habe äussern können (angefochtener Entscheid, E. 3c).

Dies ist entgegen der Auffassung des Rekurrenten (Rekursbegründung, Rz. 13) nicht zu beanstanden. Der Rekurrent wurde bei der Gewährung des rechtlichen Gehörs faktisch durch seinen Vertreter verbeiständet. Soweit das rechtliche Gehör des Rekurrenten durch den anders lautenden Hinweis in der Einladung verletzt worden ist, handelt es sich offensichtlich um eine bloss leichte Verletzung. Bei leichteren Verletzungen des rechtlichen Gehörs lässt jedoch die Praxis eine Heilung des Verfahrensmangels im Rechtsmittelverfahren ausnahmsweise zu, wenn die Rechtsmittelinstanz ■ wie hier gemäss § 41 Abs. 4 Satz 2 PG ■ mit der gleichen Überprüfungsbefugnis wie die vorhergehende Instanz ausgestattet ist (vgl. BGE 126 I 68 E. 2 S. 72, 126 V 130 E. 2b S. 132, je mit weiteren Hinweisen; VGE VD.2014.117 vom 4. November 2014 E. 2.2., VD.2012.230 vom 25. November 2013 E. 2.2, je mit weiteren Hinweisen). Die Personalrekurskommission nahm daher zu Recht an, dass die Verletzung des rechtlichen Gehörs im Verfahren vor ihr geheilt worden ist. Die vor dem Verwaltungsgericht aufrechterhaltene Rüge der Verletzung des rechtlichen Gehörs erweist sich deshalb als unbegründet.

#### **E. 4**

4.1 Zur Begründung der ordentlichen Kündigung machte die Kantonspolizei geltend, der Rekurrent habe seine vertraglichen Verpflichtungen in gravierender Weise verletzt, seine Vorgesetztenstellung in unzulässiger Weise ausgenutzt und mit seinem Verhalten in frappanter Weise gegen die Werte und das Gelübde der Kantonspolizei verstossen. Er habe insgesamt eine schwere Pflichtverletzung begangen und das dem Arbeitsverhältnis zu Grunde liegende Vertrauensverhältnis unwiederbringlich zerstört. Im Einzelnen wirft die Kantonspolizei dem Rekurrenten vor, seine Arbeitskolleginnen und -kollegen Gfr B\_\_\_\_, Gfr C\_\_\_\_ und Pol D\_\_\_\_ wiederholt verbal und schriftlich bedroht, beschimpft, genötigt und beleidigt zu haben. Trotz klarem Widerspruch und nach Kontaktabbruch habe er ihnen zahlreiche WhatsApp-Nachrichten geschickt. Er habe seine Position als Vorgesetzter missbraucht und die beiden weiblichen Mitarbeiterinnen wiederholt vor Dritten angeschrien, beleidigt und beschimpft. Pol D\_\_\_\_ habe er auch in ihrem Privatbereich belästigt, beschimpft und bedroht, als er gegen Mitternacht an ihrer Wohnungstüre Sturm geläutet habe. Pol E\_\_\_\_, die erst kurz zuvor die Polizeischule abgeschlossen habe, habe er ungewollte WhatsApp-Nachrichten geschickt, nachdem er ihre Nummer unerlaubt im AVANTI-System der Kantonspolizei recherchiert habe (vgl. Protokoll der Gewährung des rechtlichen Gehörs vom 16. Dezember 2015, Vorakten, S. 24■26; Stellungnahme der Kantonspolizei vom 16. März 2016 zum Rekurs an die Personalrekurskommission, Vorakten, S. 47■82).

4.2 Die Anstellungsbehörde kann ein Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit durch ordentliche Kündigung beenden, wenn einer der in § 30 Abs. 2 PG genannten Kündigungsgründe vorliegt. Die Kantonspolizei stützte die Kündigung auf § 30 Abs. 2 lit. d PG. Dieser Kündigungsgrund enthält zwei unterschiedliche Tatbestände, nämlich einerseits die ■wiederholte Missachtung von vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten■ und andererseits die ■schwere Pflichtverletzung■. Während bei ■normalen■ Pflichtverletzungen wie beispielsweise Unpünktlichkeit, zu vielen privaten Telefonaten, übermässigem privatem Internetsurfen und Flüchtigkeiten in der Arbeitserledigung eine

Bewährungsfrist angesetzt werden muss und die Kündigung nur zulässig ist, wenn sich der Betroffene während der ihm gesetzten Bewährungsfrist nicht hinreichend gebessert hat, ist dies bei schweren Pflichtverletzungen nicht nötig. Da schwere Pflichtverletzungen zu einer empfindlichen Störung des dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegenden Vertrauensverhältnisses führen, wäre das Setzen einer Bewährungsfrist nicht geeignet, das verlorene Vertrauen wiederherzustellen (VGE VD.2013.180 vom 23. Dezember 2014 E. 3.1, mit Hinweisen). Der Ratschlag und Entwurf zum Personalgesetz führt hierzu Folgendes aus: ■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 an der Arbeitsstelle das Vertrauen des Volkes in das ordnungsgemässe Funktionieren des Staates erschüttern würde■ (Ratschlag Nr. 8941 vom 7. September 1999, S. 52; vgl. auch VGE 689/2003 vom 21. Januar 2004 E. 3b). Wiegt die Pflichtverletzung gar so schwer, dass der kündigenden Partei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht einmal mehr bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zugemutet werden kann, kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden (§ 32 PG). Die Voraussetzungen hierfür entsprechen jenen von Art. 337 des Obligationenrechts (OR, SR 220) (Ratschlag, S. 53).

4.3In Bezug auf die Kündigung macht der Rekurrent zunächst geltend, die Personalrekurskommission stütze ihren Entscheid auf Vorwürfe, die sie bereits im Entscheid vom 7. Dezember 2015 in einem aufwendigen, zweistufigen Beweisverfahren geprüft und verworfen habe. Dies gelte, wie sich aus dem Dispositiv jenes Entscheides ergebe, nicht nur eingeschränkt auf die fristlose Entlassung. Es sei unzulässig, wenn die Personalrekurskommission die genau gleichen Vorwürfe nochmals erhebe, obwohl dazu bereits rechtskräftig Beweis geführt worden sei (Rekursbegründung, Rz. 27).

Der nicht angefochtene Entscheid der Personalrekurskommission vom 7. Dezember 2015 liegt in Übereinstimmung mit der Regelung in § 41 Abs. 5 und 6 PG nur im Dispositiv vor. Diesem Dispositiv können entgegen der Behauptung des Rekurrenten keine Anhaltspunkte für die Beweiswürdigung entnommen werden. Doch selbst wenn die Personalrekurskommission im Verfahren betreffend die fristlose Entlassung die Vorwürfe anders gewürdigt hätte, könnte der Rekurrent daraus für das vorliegende Verfahren nichts zu seinen Gunsten ableiten. Die Streitgegenstände der beiden Verfahren unterscheiden sich. Im ersten Verfahren (Nr. 02/2015) ging es um die fristlose Entlassung vom 16. März 2015, im zweiten Verfahren (Nr. 17/2015) um die ordentliche Kündigung vom 16. Dezember 2015. Der Sachverhalt ist jeweils im Hinblick auf die zu beantwortenden Rechtsfragen zu würdigen. Im ersten Verfahren stellte sich die Frage, ob das dem Rekurrenten vorgeworfene Verhalten einen Umstand darstellt, ■bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann■ (§ 32 PG). Im zweiten Verfahren ist zu beantworten, ob der Rekurrent ■die vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten wiederholt missachtet oder eine schwere Pflichtverletzung begangen hat■ (§ 30 Abs. 2 lit. d PG). Da sich somit die Rechtsfragen in beiden Verfahren unterscheiden, kann die Würdigung des Sachverhalts im ersten Verfahren, die Würdigung im zweiten Verfahren nicht präjudizieren.

4.4Es sind demzufolge die vorinstanzliche Sachverhaltsermittlung und die vom Rekurrenten mit seinem Rekurs daran geübte Kritik im Einzelnen zu prüfen. Der Rekurrent wehrt sich gegen neun gegen ihn erhobene Vorwürfe (Rekursbegründung, Rz. 27.1■27.9).

4.4.1 Zunächst bestreitet der Rekurrent nicht, dass er die Gfr B\_\_\_\_ als falsche bzw. verlogene Schlange bezeichnet habe. Er habe sich dafür aber entschuldigt, was von ihr akzeptiert worden sei. Zudem sei das Schimpfwort erklärbar, da er zu Unrecht von ihr beschuldigt worden sei, er ignoriere ihren damaligen Lebensgefährten Gfr C\_\_\_\_. Sie habe zudem eine Doppelbeziehung geführt, was seine Emotionen erkläre. Die Verletzung aus der Beschimpfung könne auch nicht allzu gross gewesen sein (Rekursbegründung, Rz. 27.1).

Damit blendet der Rekurrent die gesamten Umstände aus und versucht, sein Verhalten zu bagatellisieren. Wie den Aussagen von Wm F\_\_\_\_ entnommen werden kann, ist er Zeuge gewesen wie der Rekurrent die Gfr B\_\_\_\_ auf dem Posten ■extrem laut■ angeschrien und als ■falsche Schlange■ bezeichnet habe (Protokoll vom 18. Februar 2015, Vorakten, S. 121). Bei seiner Anhörung durch die Personalrekurskommission bestätigte er, dass der Rekurrent geschrien habe, sie sei eine falsche Schlange und gehöre in die PUK (Verhandlungsprotokoll vom 7. Dezember 2015, Bund 3, S. 3). Er habe ■so etwas noch nie mitbekommen■. Nachdem Gfr B\_\_\_\_ und Gfr C\_\_\_\_ gegangen seien, habe er ■etwas wegen ■Arschlöcher■■ herumgeschrien (Protokoll vom 18. Februar 2015, Vorakten, S. 121; Verhandlungsprotokoll vom 7. Dezember 2015, Bund 3, S. 3 f.). Er habe ■noch nie jemand gesehen, der so austickt■. Er habe zwar keine Angst gehabt, möchte dem Rekurrenten aber nicht im Weg stehen, wenn dieser austicke (Protokoll vom 18. Februar 2015, Vorakten, S. 121). Die Art und Weise, wie der Rekurrent diese Vorfälle in der Rekursbegründung verharmlost, zeigt auf, dass ihm jedes Verständnis dafür fehlt, dass sein Verhalten für einen vorgesetzten Polizisten völlig unangebracht gewesen ist.

Irrelevant ist in diesem Zusammenhang, ob der Rekurrent die Gfr B\_\_\_\_ neben ■falsche Schlange■ auch noch als ■falsche Schlampe■, ■hinterhältige Drecksschlampe■ oder ■verdammte Mistratte■ bezeichnet hat (Rekursbegründung, Rz. 27.4). Bezeugt ist jedenfalls, dass der Rekurrent Pol D\_\_\_\_ in einer auf Video aufgenommenen Auseinandersetzung auf dem Polizeiposten als ■verdammte Drecksschlampe, verdammte■ und gegenüber ihrem Freund als ■Schlampe■ betitelt hat (vgl. Protokoll der Befragung von Pol D\_\_\_\_ vor der Personalrekurskommission vom 22. Oktober 2015, S. 5). Daraus folgt, dass die Bezeichnungen offenbar zum sprachlichen Repertoire des Rekurrenten in Auseinandersetzungen mit Frauen und rangtieferen Berufskolleginnen gehören, zu denen er in konfliktuöser Beziehung steht.

Aufgrund der Aussage von Wm F\_\_\_\_ ist im Übrigen auch erstellt, dass der Rekurrent für Dritte hörbar und in erkennbarem Bezug zu seiner Auseinandersetzung mit den Kollegen Gfr B\_\_\_\_ und Gfr C\_\_\_\_ den Begriff ■Arschlöcher■ herumgeschrien hat (Protokoll vom 18. Februar 2015, Vorakten, S. 121; Verhandlungsprotokoll vom 7. Dezember 2015, Bund 3, S. 3 f.). Gemäss der Aussage von Gfr C\_\_\_\_ soll der Rekurrent bei dieser Gelegenheit ihm gegenüber ■voll ausgetickt■ sein. Er habe ihm ■Du verdammtes Arschloch, Du Wixer■ gesagt und ihnen ■verschissene Ferien■ gewünscht (Protokoll vom 19. Februar 2015, Vorakten, S. 104). Gegenüber der Personalrekurskommission bezeugte Gfr C\_\_\_\_, dass ihm der Rekurrent vor der Reise nach Hamburg ■Fick Dich, Du Arschloch■ bestellt und ihnen ■beschissene Ferien■ gewünscht habe (Verhandlungsprotokoll vom 22. Oktober 2015, S. 3). Ob diese sehr vulgären Beschimpfungen einem Kollegen ■zumal in untergebotener Stellung ■ direkt ins Gesicht geworfen oder gegenüber Dritten verwendet werden, spielt personalrechtlich keine Rolle. Auf die entsprechende Kritik des Rekurrenten an dem von der Personalrekurskommission festgestellten Sachverhalt (Rekursbegründung, Rz. 27.5) ist daher nicht weiter einzutreten.

4.4.2 Des Weiteren bestreitet der Rekurrent, Gfr C\_\_\_\_ nicht gegrüsst zu haben. Die Personalrekurskommission habe zu Unrecht angenommen, dass er dies zugestanden habe (Rekursbegründung, Rz. 27.2).

Wiederum offenbart der Rekurrent mit seiner Rechtfertigung in seiner Rekursbegründung fehlende Professionalität, wenn er das Nichtgrüssen als ■menschlich nachvollziehbar■ bezeichnet, ■da C\_\_\_\_ mit Frau B\_\_\_\_ in die Ferien verreiste■. Da sie ■gleichzeitig sexuelle Avancen■ ihm gegenüber ausgesandt habe, ■wäre der Nichtgruss des Nebenbuhlers [ ] menschlich nachvollziehbar■. Mit seinen Ausführungen anerkennt der Rekurrent, dass er durch sein Interesse an sexuellen Beziehungen zu rangtieferen Mitarbeiterinnen sich in Situationen gebracht hat, in denen ihm ein professionelles Verhalten im Korps, zumal in Führungsposition, offenbar nicht mehr möglich gewesen ist.

Im Übrigen schilderten zahlreiche Mitglieder der Polizei übereinstimmend die Verweigerung der Begrüssung und weitere augenfällige Kommunikationsdefizite des Rekurrenten im beruflichen Umfeld. Gfr C\_\_\_\_ sagte aus, dass der Rekurrent den in der gleichen Tour eingeteilten G\_\_\_\_ brutal beeinflusst habe. ■[I]ch war aussen vor, sie sprachen nicht mehr mit mir. Das ging länger so.■ Obwohl ihm der Rekurrent gesagt habe, dass er seine Arbeit gut tun würde, habe er ihn im Mitarbeitergespräch um eine halbe Stufe herabgesetzt (vgl. Protokoll vom 19. Februar 2015, Vorakten, S. 103). Gfr H\_\_\_\_ gab zu Protokoll, der Rekurrent habe irgendwann nicht mehr mit ihr gesprochen, nur das Notwendigste. Nachdem er drei Monate lang nicht mehr mit ihr gesprochen habe, habe er sie anlässlich des Mitarbeitergesprächs als unfähig bzw. unbrauchbar eingestuft. Vor dem Gespräch habe er sie nie korrigiert. Sie habe dadurch ihr ganzes Selbstvertrauen verloren (vgl. Protokoll vom 17. Februar 2015, Vorakten, S. 88). Pol D\_\_\_\_ sagte aus, dass der Rekurrent sehr beleidigt reagiert habe, als sie keine Lust mehr hatte, sich mit ihm privat zu treffen. Er habe angefangen, sie im Geschäft zu ignorieren und habe ihr die Hand nicht gegeben. ■Er gab allen die Hand, ausser mir. Er knallte meine Schubladen und Schäfte zu, grüsste mich nicht■ (Protokoll vom 19. Februar 2015, Vorakten, S. 91; vgl. auch Verhandlungsprotokoll vom 22. Oktober 2015, S. 5). Schliesslich bezeugte Wm I\_\_\_\_, dass der Rekurrent Gfr B\_\_\_\_ nicht gegrüsst habe und davongelaufen sei, als er [Wm I\_\_\_\_] zusammen mit Gfr B\_\_\_\_ unterwegs gewesen sei (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 7. Dezember 2015, Bund 3, S. 1). Insgesamt steht fest, dass es dem Rekurrenten offenbar schwer fällt, mit Mitarbeitern und Unterstellten menschlich und beruflich angemessen zu kommunizieren. Vor diesem Hintergrund ist es nicht zu beanstanden, dass die Personalrekurskommission sich auf die glaubhafte Aussage von Gfr C\_\_\_\_ gestützt hat, dass der Rekurrent ihn nicht gegrüsst habe.

4.4.3 Als Nächstes bestreitet der Rekurrent, das interne Polizei-System AVANTI missbraucht zu haben, um an die Telefonnummer von Pol E\_\_\_\_ zu kommen. Er habe bloss eingestanden, deren Mobiltelefonnummer aus dem EDV-System zu haben. Von einem AVANTI-System sei überhaupt keine Rede gewesen, was einen sehr relevanten Unterschied ausmache. Die Telefonnummern sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seien im Arbeitszeitmodell E3 aufgeführt. Es sei keineswegs rechtswidrig, wenn eine in diesem System erscheinende Nummer ■bei Bedarf verwendet■ werde. Das System solle den ■Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen unbürokratisch■ ermöglichen (Rekursbegründung, Rz. 27.3).

Die Kantonspolizei führte in ihrer Vernehmlassung aus, das Zeiterfassungsmodell E3 erlaube den Führungspersonen unterschiedlichster Stufe die funktionsbezogene Einsicht in

die im Polizeisystem AVANTI gespeicherten Erreichbarkeitsdaten. Deshalb müsse in der Tat nicht direkt auf AVANTI zugegriffen werden. Wie die Kantonspolizei aber zutreffend ausführt, dürfen die im AVANTI und E3 gespeicherten Daten wie die privaten Telefonnummern von Untergebenen einzig und allein zu dienstlichen Zwecken genutzt werden (Vernehmlassung der Kantonspolizei vom 9. November 2016, S. 7).

Da der Rekurrent im massgebenden Zeitpunkt nicht direkter Vorgesetzter von Pol E\_\_\_\_ war, bestand für ihn kein Anlass, deren private Mobiltelefonnummer aus dem E3 abzufragen. Entgegen seinem Dienstverständnis gründen private Nachrichten an Polizistinnen nicht auf einem dienstlichen ■Bedarf■ (Rekursbegründung, Rz. 27.3). Die private Nutzung der geschäftlich erlangten Daten durch den Rekurrenten war daher rechtswidrig, wie die Personalrekurskommission zu Recht feststellte. Das Gleiche gilt auch mit Bezug auf Pol D\_\_\_\_. Diese führte aus, sie habe zu Beginn ihrer Zusammenarbeit mit dem Rekurrenten eine WhatsApp-Nachricht von ihm erhalten, ohne ihm ihre Nummer zuvor gegeben zu haben (Protokoll vom 19. Februar 2015, Vorakten, S. 91). Die Annahme der Personalrekurskommission, dass der Rekurrent auch zur Etablierung dieses privaten Mitteilungsverkehrs rechtswidrig auf die zum geschäftlichen Gebrauch hinterlegten Daten gegriffen hat, liegt daher auf der Hand. Die Wiederholung des Vorgangs zeigt dabei, dass das Vorgehen nicht eine einmalige Übertretung dienstlicher Pflichten darstellt, sondern ein gewisses System des Rekurrenten im Umgang mit jüngeren Polizistinnen belegt.

4.4.4 Die Personalrekurskommission erachtete die Aussage von Pol D\_\_\_\_ als 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 (angefochtener Entscheid, E. 6d). Dagegen wendet der Rekurrent ein, dass er und Pol D\_\_\_\_ eine (auch sexuelle) Beziehung gehabt hätten. Nachdem sie ihm am 22. Januar 2015 ein Aktfoto von sich geschickt habe, habe er sie am 24. Januar 2015 telefonisch nicht erreichen können. Er habe sich deswegen Sorgen gemacht und sei um 21.30 Uhr zu ihrem Wohnort gegangen. Auch als Polizist dürfe er privat eine Dienstkollegin besuchen. Sei diese dann mit einem anderen Freund, so müsse er wieder abziehen (Rekursbegründung, Rz. 27.6).

Dass die Personalrekurskommission die Aussage von Pol D\_\_\_\_ für glaubwürdig gehalten und die Version des Rekurrenten abgelehnt hat, ist nachvollziehbar. Denn das Verhalten des Rekurrenten zeugt grundsätzlich von wenig Glaubwürdigkeit, wenn er z.B. ■beim Tod seines Vaters■ schwört, dass niemand anderes die Aktfotografien von Pol D\_\_\_\_ sehen werde (vgl. WhatsApp Chat mit Pol D\_\_\_\_, Nachricht vom 7. November 2014, 18:59 Uhr), und die Fotos später unter anderem im vorliegenden Prozess gleich mehrfach ins Recht legt. Geradezu grotesk mutet es an, wenn der Rekurrent geltend machen will, sein unangekündigter nächtlicher Besuch bei Pol D\_\_\_\_ sei erfolgt, weil er sich Sorgen gemacht habe wegen dem ■anderen Geliebten■, der bei ihr gewesen sei. Vielmehr stimmt das Nachstellen zu nächtlicher Stunde bei Pol D\_\_\_\_ zu Hause auch mit dem Kommunikationsverhalten des Rekurrenten in den amourösen WhatsApp-Chats überein. Wenn es den Polizistinnen zu viel wurde und sie ihn baten, sie in Ruhe zu lassen, kontaktierte er sie immer weiter (vgl. z.B. WhatsApp-Chat mit Pol D\_\_\_\_ vom 21. Dezember 2014, WhatsApp-Chat mit Gfr B\_\_\_\_ vom 25. Januar 2015). Das gleiche Verhalten offenbarte er bei der nächtlichen Heimsuchung von Pol D\_\_\_\_, nachdem diese den Kontakt zu ihm zuvor verweigert hatte. Dieses an Stalking erinnernde Verhalten eines Polizisten in Vorgesetztenfunktion gegenüber rangtieferen Polizistinnen durfte die

Personalrekurskommission bei der Beurteilung der Entlassung des Rekurrenten sehr wohl berücksichtigen.

4.4.5 Sodann erachtete es die Personalrekurskommission aufgrund der Aussagen im Verfahren betreffend die fristlose Entlassung als bewiesen, dass der Rekurrent ein Facebook-Profil unter dem Namen von Gfr B\_\_\_\_\_ eröffnet hat, um damit mit Pol D\_\_\_\_\_ in Kontakt zu treten (angefochtener Entscheid, E. 6d). Der Rekurrent bestreitet diesen Vorwurf (Rekursbegründung, Rz. 27.7).

Den Vorwurf erhob Gfr B\_\_\_\_\_ in ihrer Befragung vom 18. Februar 2015: Sie habe kein neues Facebook-Konto gemacht. Trotzdem habe Pol D\_\_\_\_\_ ihr am 30. Januar 2015 geschrieben, sie habe eine Facebook-Freundschaftsanfrage von ihr erhalten. Sie hätten sich denken können, wer es sei. Der Rekurrent habe angefangen in ihrem Namen zu schreiben. Sie sei sicher, dass er es sei. Er habe versucht herauszufinden, was zwischen Pol D\_\_\_\_\_ und ihr ablaufe, was sie machten (Protokoll vom 18. Februar 2015, Vorakten, S. 116). Es besteht kein Anlass, an der Glaubwürdigkeit von Gfr B\_\_\_\_\_ zu zweifeln, die sich laufend an eine Vielzahl von Personen gewandt hat (vgl. z.B. die Aussagen von Wm I\_\_\_\_\_ [Verhandlungsprotokoll vom 7. Dezember 2015, Bund 3, S. 1], von Fw J\_\_\_\_\_ [Verhandlungsprotokoll vom 7. Dezember 2015, Bund 3, S. 3] und von Wm K\_\_\_\_\_ [Protokoll vom 18. Februar 2015, Vorakten, S. 100]). Ausserdem decken sich ihre Aussagen mit denjenigen von Pol D\_\_\_\_\_ (vgl. Protokoll vom 19. Februar 2015, Vorakten, S. 96). Die Kantonspolizei gab die Aussagen von Gfr B\_\_\_\_\_ und Pol D\_\_\_\_\_ in ihrer Stellungnahme vor der Personalrekurskommission vom 16. März 2016 wieder (vgl. Stellungnahme, S. 8, 19 [Vorakten, S. 54, 65]) und stützte sich in ihrem Plädoyer vom 23. Juni 2016 darauf (vgl. Plädoyer, S. 6). Der Rekurrent ging darauf in seiner mündlichen Replik vom 23. Juni 2016 nicht näher ein, sondern führte nur in einem Nebensatz und lediglich in Bezug auf den gesamten Sachverhalt aus, dass er diesen weitgehend bestreite (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 23. Juni 2016, S. 4). Die Personalrekurskommission folgte daher zu Recht den glaubwürdigen Aussagen von Gfr B\_\_\_\_\_ und Pol D\_\_\_\_\_.

Die nicht weiter begründete Bestreitung in der Rekursbegründung vermag die Glaubwürdigkeit der Aussagen nicht zu erschüttern. Das im Zeitpunkt der Freundschaftsanfrage akute Interesse des Rekurrenten zu wissen, worüber sich die beiden Polizistinnen unterhalten, ist dokumentiert (vgl. WhatsApp-Chat des Rekurrenten mit Gfr B\_\_\_\_\_, insbesondere ab 25. Januar 2015). Der Vorwurf fügt sich denn auch nahtlos ins Bild, das die übrigen Aussagen der involvierten Personen vom Verhalten des Rekurrenten zeichnen.

4.4.6 Die Personalrekurskommission erachtete auch den Vorwurf der Kantonspolizei als belegt, der Rekurrent habe aktiv versucht, die Beziehung zwischen Gfr C\_\_\_\_\_ und Gfr B\_\_\_\_\_ zu zerstören (angefochtener Entscheid, E. 6d). Dagegen wendet der Rekurrent ein, dass die Personalrekurskommission in keiner Weise ausführe, in welcher Art und Weise er eine Beziehung von Gfr C\_\_\_\_\_ und Gfr B\_\_\_\_\_ zerstört habe. Seines Wissens habe die Beziehung eine Weile fortgedauert. Sie sei somit nicht zerstört worden. Die Personalrekurskommission habe es auch unterlassen darzulegen, was der Vorwurf mit einem arbeitsrechtlichen Kündigungsgrund zu tun haben soll (Rekursbegründung, Rz. 27.8).

Die Einwände des Rekurrenten gehen in mehrfacher Hinsicht fehl. Erstens verkennt der Rekurrent, dass die Personalrekurskommission nicht angenommen hat, dass er die

Beziehung zerstört hat, sondern dass er versucht hat, die Beziehung zu zerstören. Zweitens ergeben sich die diesbezüglichen Bestrebungen des Rekurrenten aus den glaubwürdigen Aussagen von Gfr C\_\_\_\_ (vgl. Protokoll vom 19. Februar 2015, Vorakten, S. 103, 106; Verhandlungsprotokoll vom 22. Oktober 2015, S. 2) und Gfr B\_\_\_\_ (vgl. Protokoll vom 18. Februar 2015, Vorakten, S. 109 f.; Verhandlungsprotokoll vom 22. Oktober 2015, S. 3). Und drittens ist offenkundig, dass ein solches Verhalten gegenüber Gfr C\_\_\_\_, einem direkten Unterstellten, das Arbeitsklima und damit die personalrechtliche Pflichterfüllung erheblich beeinträchtigen kann und auch beeinträchtigt hat (vgl. z.B. Protokoll der Befragung von Gfr B\_\_\_\_ vom 18. Februar 2015, Vorakten, S. 110; Protokoll der Befragung von Gfr C\_\_\_\_ vom 19. Februar 2015, Vorakten, S. 103). Der Rekurrent hatte sich auch hier selbst verschuldet in eine Situation gebracht, in der er nicht mehr fähig war, Privates von Dienstlichem zu trennen.

4.4.7Schliesslich erachtete es die Personalrekurskommission als bewiesen, dass der Rekurrent sein Profilbild bei WhatsApp so angepasst habe, dass daraus eine implizite Drohung gegen Gfr B\_\_\_\_ abgeleitet werden könne. Der Rekurrent habe extra ein Bild einer Schlange gewählt, die einen Frosch fresse, während Gfr B\_\_\_\_ einen Frosch als Bild verwendet habe. Zudem habe er geschrieben: ■Der Frosch ist tot■ (angefochtener Entscheid, E. 6d). Der Rekurrent entgegnet, dass sich kein solches Bild in den Akten befinde. Es werde mit Nichtwissen bestritten, dass es ein solches Bild gebe. Überdies wäre nicht nachvollziehbar, inwiefern ein Bild ■Der Frosch ist tot" auf dem Profilbild mit WhatsApp irgendeinen Zusammenhang mit Gfr B\_\_\_\_ haben sollte (Rekursbegründung, Rz. 27.9).

Auch wenn sich die WhatsApp-Profilbilder und Statusangaben des Rekurrenten und von Gfr B\_\_\_\_ nicht in den Akten befinden, hat die Personalrekurskommission zu Recht auf die diesbezüglichen glaubwürdigen Aussagen von Gfr B\_\_\_\_ (vgl. z.B. Protokoll vom 18. Februar 2015, Vorakten, S. 116), Pol D\_\_\_\_ (vgl. z.B. Protokoll vom 19. Februar 2015, Vorakten, S. 94 f.) und Wm K\_\_\_\_ (vgl. Protokoll vom 18. Februar 2015, Vorakten, S. 100) abgestellt. Die Kantonspolizei gab die Aussagen von Gfr B\_\_\_\_ und Pol D\_\_\_\_ in ihrer Stellungnahme vor der Personalrekurskommission vom 16. März 2016 wieder (vgl. Stellungnahme, S. 6, 19 [Vorakten, S. 52, 65]) und trug den entsprechenden Sachverhalt in ihrem Plädoyer vom 23. Juni 2016 vor (vgl. Plädoyer, S. 2, 6). Auch hierauf ging der Rekurrent in seiner mündlichen Replik vom 23. Juni 2016 nicht näher ein (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 23. Juni 2016, S. 4).

Es zeugt nicht von Glaubwürdigkeit, wenn der Rekurrent im vorliegenden Rekursverfahren den ihm vorgeworfenen Sachverhalt trotz dessen Bestätigung durch Wm K\_\_\_\_ durch seinen Rechtsvertreter mit Nichtwissen bestreiten lässt. Dass das dem Rekurrenten vorgeworfene Verhalten entgegen der Erwägung der Personalrekurskommission nicht Gfr B\_\_\_\_, sondern Pol D\_\_\_\_ betraf, macht für die Beurteilung des dienstlichen Fehlverhaltens des Rekurrenten keinen Unterschied. Das vorgeworfene Verhalten stimmt denn auch mit dem Niveau seiner WhatsApp-Nachrichten überein, die er Pol D\_\_\_\_ sandte, als diese zu ihm auf Distanz gehen wollte (vgl. z.B. die Nachrichten vom 21. Dezember 2014).

4.4.8Die Rügen des Rekurrenten gegen die Feststellung des Sachverhalts durch die Personalrekurskommission erweisen sich als unbegründet. Es bleibt daher zu prüfen, ob der Rekurrent durch sein von der Personalrekurskommission zutreffend festgestelltes Verhalten seine vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten wiederholt missachtet oder eine schwere

Pflichtverletzung begangen hat, so dass die Kantonspolizei das Arbeitsverhältnis kündigen durfte (§ 30 Abs. 2 lit. d PG).

Aufgrund der Akten der beiden Verfahren ist erstellt, dass der Rekurrent einen völlig unangebrachten und nicht tolerierbaren Umgang mit mehreren weiblichen Mitarbeiterinnen gepflegt hat. Er bahnte wiederholt Beziehungen zu jüngeren und rangtieferen Mitarbeiterinnen an und konnte mit seinen Rückweisungen in der Folge nicht umgehen. So ging der Rekurrent mit den Polizistinnen B\_\_\_\_ und D\_\_\_\_ Beziehungen ein und tauschte mit ihnen via WhatsApp erotische Phantasien aus. In beiden Fällen gingen die Polizistinnen mit der Zeit auf Distanz zum Rekurrenten und baten ihn, sie nur noch geschäftlich zu kontaktieren. Darauf reagierte der Rekurrent mit Drohungen und vulgären Beschimpfungen, teilweise in Anwesenheit weiterer Mitarbeiter. Ein Beispiel solchen Fehlverhaltens des Rekurrenten während des Dienstes ist auf einer Videoaufnahme dokumentiert. Wm K\_\_\_\_ bestätigte anlässlich seiner Anhörung durch die Personalrekurskommission, Nachrichten mit Bedrohungen und Belästigungen gegenüber Pol D\_\_\_\_ gesehen zu haben (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 7. Dezember 2015, Bund 3, S. 4). Dieser gegenüber legte er ein dem Stalking ähnliches Verhalten an den Tag und suchte sie unter anderem zu nächtlicher Stunde unangekündigt und ungewollt zu Hause auf.

Die Gfr B\_\_\_\_ lebte, wie dem Rekurrenten bekannt war, in einer Beziehung mit ihrem Dienstkollegen Gfr C\_\_\_\_. Gleichwohl kamen sich der Rekurrent und die Gfr B\_\_\_\_ näher. Als sie ihm kommunizierte, dass sie das nicht wolle, begann der Rekurrent, sich gegenüber Gfr B\_\_\_\_ und Gfr C\_\_\_\_ auch während des Dienstes völlig unangebracht und intolerabel zu verhalten. Er versuchte, die beiden auseinanderzubringen. Er schrieb Gfr B\_\_\_\_ andauernd WhatsApp-Nachrichten und drohte ihr, ihre Beziehung zu zerstören. Er ignorierte die beiden Polizisten während des Dienstes, grüsste sie nicht mehr, schlug Türen in ihrer Gegenwart zu und betitelte Gfr B\_\_\_\_ als Drecksschlange und mit weiteren, noch primitiveren Schimpfwörtern. Nachdem Gfr B\_\_\_\_ die Sache bei ihrem Mitarbeitergespräch angesprochen hatte, verlor der Rekurrent die Nerven, drehte durch und schrie die Polizistin an. Wm K\_\_\_\_ sagte aus, dass der Rekurrent ■ausgetickt■ sei, als ihm Gfr B\_\_\_\_ im Rahmen eines Einsatzes über den Weg gelaufen sei. Der Rekurrent sei ■auf 180 gewesen■, habe am Funk geschrien, sei im Stehschritt über die Strasse gerannt und sei in ein anderes Dienstfahrzeug eingestiegen, damit er Gfr B\_\_\_\_ nicht habe sehen müssen. Er sei am Funk so aggressiv und aufgebracht gewesen, dass danach mehrere Polizisten auf dem Posten angerufen hätten, um zu fragen, was los sei (vgl. Protokoll vom 18. Februar 2015, Vorakten, S. 100 f.). Wm K\_\_\_\_ musste zum Schutz von Gfr B\_\_\_\_ vor dem Rekurrenten sogar ein Sicherheitsdispositiv aufziehen (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 7. Dezember 2015, Bund 4, S. 1). Dieser Vorfall zeigt exemplarisch auf, dass dem Rekurrenten ein sachlicher, dienstlicher Umgang mit Frauen, zu denen er eine Beziehung gehabt hat oder hat aufbauen wollen, offenbar nicht möglich ist.

Auch im Fall von Pol E\_\_\_\_ folgte der Rekurrent seinem Muster, die private Telefonnummer von jungen Korpsmitarbeiterinnen unerlaubterweise in der Polizeisoftware abzufragen, um anschliessend in Ausnutzung seiner Kaderstellung eine Beziehung anzubahnen. Die Aussagen von Pol E\_\_\_\_ machen die Tragweite der unzulässigen Datenbearbeitung durch den Rekurrenten deutlich. Ihr war zunächst gar nicht klar, von wem sie eine Mitteilung erhalten hatte. Danach war sie perplex, zunehmend verunsichert und hatte Angst um ihren Ruf, zumal das Team Notiz von den 30 bis 50 Mitteilungen genommen hatte (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 7. Dezember 2015, Bund 4, S. 3).

Das Verhalten des Rekurrenten ist offensichtlich gerade im Polizeikorps, in dem die Mitarbeiter auch in schwierigen Situationen eng miteinander zusammenarbeiten und einander vollständig vertrauen können müssen, geeignet, die Erfüllung des öffentlichen Auftrages zumindest zu erschweren. Gerade von einem Vorgesetzten muss erwartet werden, dass er sich dieser Problematik bewusst ist und die Verursachung entsprechender Probleme durch sein Verhalten vorausschauend vermeidet. Aufgrund des gesamten Sachverhalts steht fest, dass es dem Rekurrenten fortgesetzt nicht möglich gewesen ist, privaten Verkehr und berufliche Zusammenarbeit zu trennen. Daraus entstanden erhebliche Konflikte, die von Dritten als eigentlicher ■Krieg■ wahrgenommen wurden (vgl. Vorakten, S. 100) und besondere dienstliche Rücksichtnahmen erforderlich machten. Das Verhalten des Rekurrenten ist offensichtlich untragbar im Polizeikorps und kann nicht toleriert werden. Es ist auch bei objektiver Betrachtung eines Dritten geeignet, das Vertrauen der Vorgesetzten in den Rekurrenten unwiederbringlich zu zerstören. Durch sein Verhalten gegenüber Pol D\_\_\_\_, Gfr B\_\_\_\_, Gfr C\_\_\_\_ und Pol E\_\_\_\_ verletzte der Rekurrent seine personalrechtlichen Pflichten schwer. Intolerabel sind vor diesem Hintergrund die Rügen, die Kantonspolizei greife in ■rein private Beziehungskisten■ ein (Rekursbegründung, Rz. 27.2, 27.6) und wolle sich ■als Moralanstalt■ gebärden (Rekursbegründung, Rz. 27.6). Dies zeigt erneut, dass der Rekurrent offensichtlich nicht über die notwendige Sensibilität in der Verbindung von privatem und beruflichem Umgang besitzt. Er erweist sich daher nicht nur als Polizist, sondern insbesondere auch als Vorgesetzter als untauglich. Die Kantonspolizei entliess den Rekurrenten zu Recht wegen schwerer Verletzung seiner Pflichten.

#### **E. 5**

Aus den vorstehenden Erwägungen folgt, dass der Rekurs sich als unbegründet erweist und daher abzuweisen ist. Das Verfahren ist kostenlos (§ 40 Abs. 4 PG). Aufgrund seines Unterliegens trägt der Rekurrent seine Vertretungskosten selber. Zu Gunsten der Vorinstanz und der ursprünglich verfügenden Behörde werden keine Parteientschädigungen zugesprochen (§ 30 Abs. 1 VRPG).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.