

## **PRK Fall Nr. 92: Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit**

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission vom 27. September 2010 i.S. A. gegen die von der Anstellungsbehörde X. verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 38 Personalgesetz (PG).

### **Inhaltsverzeichnis**

Rechtsprobleme	Welche Themen betrifft dieser Entscheid?	S. 1
Sachverhalt	Kurze Schilderung der Geschehnisse	S. 1
Rechtliche Erwägungen	Begründung der Personalrekurskommission	S. 2
Entscheid u. Rechtskraft	Entscheid der Personalrekurskommission	S. 7
Schlussfolgerungen d. ZPD	Lehren, welche aus dem Entscheid gezogen werden können	S. 7
Relevante Rechtsnormen	Auf welche Rechtsnormen stützt sich dieser Entscheid?	S. 8

### **I. Rechtsprobleme**

1. Sinn und Zweck des rechtlichen Gehörs?
2. Was sind die Voraussetzungen für eine Kündigung während der Probezeit?
3. Wann liegt eine missbräuchliche Kündigung vor? (E. 4)
4. Wann liegt Mobbing vor? (E. 4)

### **II. Sachverhalt**

1. Seit 1. August 2009 ist A. als Aspirant bei der Kantonspolizei mit einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent angestellt. Gemäss Arbeitsvertrag vom 25. Februar 2009 ist das Anstellungsverhältnis bis 5. Dezember 2010 befristet und es wurde eine Probezeit von 12 Monaten festgelegt.

2. Seit Beginn dieser Anstellungszeit stellte die Kantonspolizei fest, dass das Verhalten, respektive die Leistungen von A., nicht ihren Erwartungen entsprachen. Am 5. August 2009 wurde A. auf diese Verhaltensauffälligkeiten angesprochen und aufgefordert, diese zu korrigieren. Am 25. Februar 2010 sowie 30. April 2010 wurden erneut Gespräche mit ihm geführt, nachdem Aspiranten der Anstellungsbehörde mitgeteilt hatten, dass sie das Verhalten von Mitschüler A. als sehr sprunghaft und

teilweise auch als bedrohlich einschätzten. Daraufhin erfolgte die Beurteilung eines Psychologen, der die beobachteten Verhaltensauffälligkeiten stützte und grosse Vorbehalte bezüglich der psychologischen Eignung zur Ausübung des polizeilichen Berufes sah.

3. Mit Verfügung vom 11. Mai 2010 wurde das Arbeitsverhältnis mit A. von der Kantonspolizei gestützt auf § 38 des Personalgesetzes per 30. Juni bzw. 31. Juli 2010 aufgelöst. Als Begründung wurde angegeben, dass er den Anforderungen für die Eignung zum Polizisten nicht entspreche und sein ungenügendes Verhalten gegen eine Fortsetzung der Anstellung bei der Kantonspolizei spreche.

In der Verhandlung hat sich ergeben, dass der Rekurrent nach der Eröffnung der Auflösung des Anstellungsverhältnisses freigestellt wurde. Gegen diese Massnahme hat er jedoch nicht rekuriert.

4. Mit Schreiben vom 14. Mai 2010 reichte Dr. G., Fürsprecher, die Rekursanmeldung gegen die Verfügung vom 11. Mai 2010 ein.

5. Mit Schreiben vom 14. Juni 2010 wurde die Rekursbegründung eingereicht, mit welcher Dr. G. beantragte, es sei festzustellen, die mit Verfügung vom 11. Mai 2010 ausgesprochene Kündigung sei missbräuchlich, und es sei dem Rekurrenten eine Entschädigung von 3 Monatslöhnen, d.h. insgesamt Fr. 13'515.-- zzgl. Anteil am 13. Monatslohn, d.h. insgesamt Fr. 14'641.20, zzgl. 5 Prozent Zins seit dem 14. Mai 2010 auszurichten. Ausserdem sei die Kantonspolizei des Kantons Basel-Stadt zu verpflichten, den Rekurrenten erneut in das Polizeikorps aufzunehmen und ihm die Beendigung der Ausbildung zu ermöglichen. Ebenso beantragte er, es sei eine Verhandlung mit Anhörung des Rekurrenten durchzuführen.

6. Mit Schreiben vom 28. Juli 2010 reichte die Kantonspolizei ihre Rekursantwort ein mit dem Antrag, der Rekurs sei abzuweisen und die Kündigung zu bestätigen.

7. Am 4. August 2010 bewilligte die Personalrekurskommission die anwaltliche Vertretung.

In der Verhandlung der Personalrekurskommission vom 27. September 2010 sind der Rekurrent, sein Rechtsvertreter Dr. G., sowie lic. iur. C. und Oberstleutnant U. als Vertreter der Anstellungsbehörde zu Wort gekommen. Zudem sind K., J., lic. phil. K. und S. als Auskunftspersonen angehört worden.

Bezüglich der Aussagen der Auskunftspersonen sowie 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 Kündigungen und fristlose Auflösungen des Arbeitsverhältnisses mittels Rekurs bei der Personalrekurskommission angefochten werden. Im vorliegenden Fall ist A. von der Kündigung des Arbeitsverhältnisses berührt und daher zum Rekurs bei der Personalrekurskommission legitimiert.

Die Rekursanmeldung vom 21. September 2007 und die Rekursbegründung vom 14. Oktober 2007 hat der Rechtsvertreter des Rekurrenten unter Einhaltung der in § 40 PG festgelegten Fristen eingereicht.

2. Der Rekurrent befand sich bis am 1. August 2010 in der Probezeit. Die Kündigung mit Verfügung vom 11. Mai 2010 erfolgte somit in der Probezeit.

Für Kündigungen während der Probezeit enthält das Personalgesetz spezielle Bestimmungen, die von den übrigen Kündigungsbestimmungen des Personalgesetzes abweichen. Wesentlich ist, dass für eine Kündigung während der Probezeit kein gesetzlicher Grund vorliegen muss.

Der baselstädtische Gesetzgeber wollte den Mitarbeitenden für die Dauer der Probezeit nicht den gleichen Kündigungsschutz einräumen wie bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit. Dies folgt e contrario aus § 30 Abs. 2 PG, wonach die Anstellungsbehörde nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nur aus einem in § 30 Abs. 2 lit. a bis lit. e PG genannten Grund kündigen kann. Zudem wird in § 38 Abs. 1 PG speziell geregelt, dass bei Kündigungen während der Probezeit das Arbeitsverhältnis auf den Kündigungstermin hin endet und dass einem Rekurs keine aufschiebende Wirkung zukommt. Auch besteht bei Gutheissung des Rekurses kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters. Dies bedeutet auch, dass im vorliegenden Fall kein Anspruch auf Beendigung der Ausbildung besteht. Ist eine Kündigung missbräuchlich, so kann gemäss § 38 Abs. 2 PG lediglich eine Entschädigung von maximal drei Monatslöhnen zugesprochen werden.

Die Probezeit dient dazu, die Fähigkeiten und Eignung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters zu prüfen. Nach der Praxis des Bundesgerichts sind an die Gründe, aus denen das während der Probezeit noch lockere Arbeitsverhältnis aufgelöst werden kann, keine allzu strengen Anforderungen zu stellen. Im Fall einer während der Probezeit erfolgten Kündigung eines Bundesangestellten hat das Bundesgericht ausgeführt, dass die Kündigung eines Probeverhältnisses durch die Verwaltung bereits zulässig sei, wenn aufgrund der Wahrnehmungen der Vorgesetzten die Annahme hinreichend begründet erscheine, dass der Nachweis der Fähigkeit und Eignung nicht erbracht werde und voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden könne. Die Auflösung müsse vom Betroffenen nicht verschuldet sein und könne sich auch auf objektive Gründe stützen (BGE 120 Ib 134, Erw. 2a). In einem anderen Entscheid hat das Bundesgericht festgehalten, ein wichtiger Grund sei für die Kündigung während der Probezeit nicht erforderlich. Vielmehr müsse es genügen, dass die Kündigung sich im Rahmen des der Verwaltung zustehenden Ermessens halte und angesichts der Leistungen und des Verhaltens sowie der personellen und sonstigen betrieblichen Gegebenheiten als vertretbare Massnahme erscheine (BGE 108 Ib 209, E. 2, vgl. auch Entscheid des Verwaltungsgerichts Basel-Stadt vom 16. April 2003 i.S. I.G. E. 6).

Damit hat die Personalrekurskommission einzig zu beurteilen, ob die während der Probezeit ausgesprochene Kündigung sachlich begründet ist, oder ob sie allenfalls missbräuchlich gewesen ist.

3. Im vorliegenden Fall hat die Anstellungsbehörde die Kündigung damit begründet, dass sowohl das Verhalten als auch die Leistungen des Rekurrenten

nicht den Erwartungen der Anstellungsbehörde entsprechen würden. Sein Verhalten erfülle nicht die Anforderungen für die Eignung zum Polizisten und sei für eine Fortsetzung einer Anstellung bei der Kantonspolizei ungenügend.

3.1. Was die Anforderungen an das Verhalten des Rekurrenten anbelangt, wird in der Kündigungsverfügung geltend gemacht, der Rekurrent habe auf das Nichtbestehen eines Sporttests sehr aufgebracht reagiert, sein Verhalten gegenüber Kolleginnen und Kollegen werde nicht immer angemessen beurteilt und beim OC-Selbsterfahrungstest (Pfefferspray-Selbsttest) habe er sich nicht in der Reihe aufgestellt. Die Angst vor diesem Test habe einen Wein- sowie Asthmaanfall ausgelöst. Zudem lege er gemäss Instrukturen und Mitschüler eine in einer unangenehmen Art sozial überangepasste Haltung oder eine emotional aufbrausende Erscheinungsweise an den Tag.

Hierzu hielt der Rechtsvertreter des Rekurrenten fest, sein Mandant sei zu Beginn seiner Zeit an der Polizeischule gemobbt worden. Diese Probleme hätten anlässlich eines Klassengesprächs beigelegt werden können; die Situation habe sich danach merklich gebessert. Deshalb sollten Aussagen von Mitschülerinnen und Mitschülern mit besonderer Vorsicht genossen werden, die dem Rekurrenten ein unangemessenes Verhalten vorwerfen. Wichtig sei auch, dass der Rekurrent sich in Ausbildung befinde, weshalb gewisse Reaktionen nicht überbewertet werden dürften. Sie seien seiner Unerfahrenheit zuzuschreiben. Zudem sei während seiner Praktika nie ein solches Verhalten festgestellt worden.

Den Ausbildungsakten ist zu entnehmen, dass der Rekurrent erst nach der dritten Bewerbung in die Polizeischule aufgenommen wurde (s. Interview EP Polizeischule 2009/02 unter Stichwort „Auffälligkeiten aus der Bewerbungsakte“). Nach der erfolgten Aufnahme sind bereits in der ersten Woche Probleme aufgetreten. Am 5. August 2009 wurde der Rekurrent während eines Gesprächs auf sein inadäquates Verhalten aufmerksam gemacht (bspw. Überreaktion beim Nichtbestehen des Schwimm- und Lauftests). Der Rekurrent erläuterte anlässlich der Verhandlung, er träume seit seinem 5. Lebensjahr, Polizist zu werden; entsprechend gross sei seine Enttäuschung gewesen, den Sporttest nicht bestanden zu haben. Er sei davon ausgegangen, sein sehnlichster Wunsch sei geplatzt. Seine Reaktion anlässlich des Pfefferspraytests kommentierte er nicht.

Zu einer weiteren Überreaktion kam es anlässlich der Bewertung eines psychologischen Tests. Auf die Frage der Lehrperson hin, wessen Arbeit mit einer ungenügenden Note bewertet worden sei, streckte der Rekurrent auf und verliess danach den Unterricht mit dem Kommentar, er sei scheinbar der Einzige. Es ist seitens des Rekurrenten unbestritten, dass er in dieser Situation aus dem Klassenzimmer hinausging. Dies veranlasste die Lehrperson R., Mitte April 2010 ein Gespräch mit der ganzen Klasse zu führen, anlässlich dessen jeder seine Wahrnehmung hinsichtlich des Rekurrenten schilderte. Aus der Sicht des Rekurrenten verbesserte sich die Mobbing-situation danach. K. und J. (damals Aspiranten) wandten sich nach diesem Klassengespräch – unabhängig voneinander – an den Betriebspsychologen K. Diese konnten sich nämlich eine künftige Mitarbeit als Polizisten mit dem Rekurrenten nicht vorstellen, da er sich in diversen Situationen unangebracht aufgeführt habe und kein Vertrauen vorhanden sei. Daraufhin verfasste K. seine Stellungnahme (Beilage 7 der Rekursbegründung). K. erläuterte anlässlich der Verhandlung, er habe vor der Verfassung der Stellungnahme kein

Gespräch mit dem Rekurrenten geführt. Er habe ihn vorher oft genug gesehen und mit ihm gesprochen. Er habe genügend Hinweise gehabt. Protokolle über diese Gespräche habe er zugunsten des Rekurrenten nicht verfasst; er habe sein Verhalten als soziokulturell geprägt betrachtet. Er habe ihn jeweils informell beim Schwimmen angesprochen. Die Verhaltensbrandbreiten seien beim Rekurrenten sehr vielfältig. Dies stelle eine Belastung für die Linie und die direkt Betroffenen dar. Der Rekurrent habe sich zwischen Schulkollegen und Vorgesetzten auch unterschiedlich verhalten; dasjenige gegenüber Vorgesetzten sei angepasster gewesen. Oberstleutnant W. bestätigte diese Beobachtung, indem er erläuterte, der Rekurrent habe sich gegenüber Vorgesetzten unterwürfig, gegenüber Mitschülern „von oben herab“ verhalten.

Weiter erwähnte K., der Rekurrent habe mit gewissen Mitschülern sehr enge Freundschaften aufgebaut und diese auch physisch ausgedrückt (über den Kopf streicheln, halten), jedoch am sozialen Leben nicht so teilgenommen. Er schilderte, vom Rekurrenten beobachtet sowie von ihm nicht begrüßt worden zu sein. Die sich abspielenden Situationen seien teilweise befremdend gewesen. Gewisse Reaktionen des Rekurrenten seien in seinen Augen infantil oder theatralisch gewesen. Als unsympathischen Menschen würde er den Rekurrenten nicht bezeichnen. Sein Verhalten habe er jedoch als störend empfunden. Von Mitschülerinnen und Mitschülern sei er darauf angesprochen worden, dass der Rekurrent ohne vorheriges Anklopfen in fremde Unterkunftszimmer trete.

J. schilderte den Rekurrenten als aggressiv, als sie ihn auf seine fehlende Hilfe beim Orientierungslauf angesprochen habe. Sie habe sich während des Unterrichts auch beobachtet gefühlt. Der Rekurrent sei in gewissen Situationen ein Einzelgänger gewesen, so habe er sich beim Essen distanziert.

Der Rekurrent äusserte sich dahingehend, er habe sich nicht erwünscht gefühlt, als die ganze Klasse oder einzelne Gruppen zusammen gewesen seien. Bereits vor dem Unterricht in der IPH habe ihm K. mitgeteilt, sie seien nur Arbeitskollegen, mehr nicht. In H. hätten sie dann dasselbe Zimmer geteilt, doch später habe K. ein Einzelzimmer bezogen. Seine Sorge sei immer gewesen, wie er den Tag mit den Mitschülerinnen und Mitschülern bewältigen solle (schulisch habe er keine Probleme gehabt). Er habe seine auf die Praktika zurückzuführenden Erfahrungen einbringen wollen, sei jedoch zurechtgewiesen worden. Er habe sportliche Anlässe organisiert, doch mit der Zeit sei dieses Projekt gescheitert. Beim Orientierungslauf sei er als einer der Letzten gestartet. Er sei unter Zeitdruck gestanden, da er die Karte nicht habe lesen können. Er habe J. geholfen, indem er ihr sagte, 300 Meter zurück befinde sich der 5. Posten. Er habe sie nicht zum Posten begleitet, da er sonst eine ungenügende Note erreicht hätte. Danach habe sie ihn im Zimmer eines anderen Kollegen beschimpft.

Anhand der Aussagen der Auskunftspersonen ist anschaulich dargestellt, dass sich der Rekurrent von Anfang an nicht im Klassenverband aufgenommen fühlte, obwohl er sich bemühte, auf die Kollegen einzugehen (bspw. Organisation von sportlichen Anlässen). Er wurde von den Kollegen offensichtlich als Einzelgänger empfunden. Der Rekurrent hat zwar richtigerweise das Gespräch mit seinem Klassenlehrer gesucht. Dieser hat in der Folge die Probleme des Rekurrenten im Klassenverband thematisiert und eine gewisse Verbesserung der Situation erreicht. Allerdings nur vorübergehend bzw. nicht für alle Mitschüler, wie die Aussagen der Auskunftspersonen K. und J. zeigen.

Polizisten müssen eng zusammen arbeiten und gerade in heiklen Situationen müssen sie sich aufeinander verlassen können. Sie sind regelmässig psychisch belastbaren Situationen ausgesetzt. Elementare Eigenschaften für den Polizeiberuf wie Teamfähigkeit, Kollegialität, Sozialkompetenz, Annahme von Kritik, Bewahrung von Ruhe in schwierigen Situationen, eine gewisse Konstanz in der Persönlichkeit fehlen dem Rekurrenten oder sind zu wenig ausgeprägt. Dies haben die diversen oben erwähnten Situationen aufgezeigt. Das Verhalten des Rekurrenten entspricht damit nicht den Anforderungen an einen Polizisten. Der Kündigung liegt ein sachlicher Grund zugrunde.

3.2. Betreffend die mangelhaften Leistungen ist den Akten zu entnehmen, dass die schulischen Leistungen nie Anlass zu Beanstandungen gaben. In den Zwischenzeugnissen vom 15. Januar 2010 und 29. April 2010 (s. Beilagen 2 und 3, die während der Verhandlung eingereicht wurden) hat der Rekurrent eine Gesamtnote von 4.72 bzw. 4.68 erreicht. Diese sind also zumindest genügend. Die sportlichen Leistungen waren anfangs unzureichend, der Rekurrent erfüllte die Anforderungen jedoch nachträglich.

4. Damit stellt sich abschliessend die Frage, ob die Kündigung missbräuchlich gewesen ist.

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Obligationenrechts (OR), Art. 319 ff., gelten als kantonales öffentliches Recht, sofern das PG nicht anderes bestimmt. Zur Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen eine in der Probezeit ausgesprochene Kündigung missbräuchlich sein kann, hat das Bundesgericht in einem neueren Fall (BGE 4A\_385/2007 Ziff. 7.1.1.) festgehalten, dass im Einzelfall zu prüfen bleibt, ob die Kündigung, welche einen Tatbestand nach Art. 336 OR erfüllt oder sonst in einem gewöhnlichen Arbeitsverhältnis als missbräuchlich angesehen würde, mit Blick auf den durch die Probezeit verfolgten Zweck zulässig erscheint. Das Recht, während der Probezeit mit verkürzter Frist zu kündigen, ist ein Ausfluss der Vertragsfreiheit. Bei Abschluss des Vertrages liegt es grundsätzlich im Belieben des Arbeitgebers, welchen von mehreren Kandidaten er einstellen will. Ebenso entscheidet der Arbeitnehmer frei, für welche Arbeitsstelle er sich bewirbt. Nach Art. 335b OR wirkt diese Abschlussfreiheit in die Probezeit nach, indem die Parteien grundsätzlich den Entscheid über eine langfristige Bindung aufgrund der in der Probezeit gewonnenen Erkenntnisse frei treffen können. Soweit sich die Kündigung an diesem Zweck der Probezeit orientiert, ist allein darin, dass ihr etwas "Willkürliches" anhaftet, in der Tat kein Rechtsmissbrauch zu erblicken. Die zulässige "Willkür" entspricht der Freiheit der Parteien, darüber zu entscheiden, ob sie sich langfristig binden wollen (zit. Urteil des Bundesgerichts C.265/1984, E. 5; vgl. Wyler, Droit du travail, S. 332; Streiff/von Kaenel, Der Arbeitsvertrag, 6. Aufl., N. 9 zu Art. 335b OR).

Die in Art. 336 Abs. 1 und 2 OR aufgezählten Missbrauchtatbestände sind zwar nicht abschliessend. Weitere Tatbestände müssen jedoch gleich schwerwiegend sein, wobei die Gerichte bei der Annahme weiterer Missbrauchsfälle Zurückhaltung üben. Missbräuchlich kann eine Kündigung auch sein, wenn aufgrund einer Mobbingsituation die Leistungen einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers nachlassen und ihr bzw. ihm gekündigt wird (Streiff/von Kaenel zu Art. 328 N 17) oder wenn aufgrund schlüssiger Indizien gezeigt werden kann, dass das vom

Arbeitgeber angegebene Kündigungsmotiv nicht der Realität entspricht (Streiff/von Kaenel zu Art. 336 N 16 und BGE 130 III 699 E. 4.1.).

Der Rechtsvertreter des Rekurrenten macht in seiner Rekursbegründung geltend, die Anstellungsbehörde habe die Kündigung ohne stichhaltigen Grund und mit einer fadenscheinigen Begründung ausgesprochen, weshalb diese als missbräuchlich zu qualifizieren sei.

Wie unter II, Ziff. 3 aufgeführt haben vor allem die Verhaltensauffälligkeiten des Rekurrenten und deren Unvereinbarkeit mit dem Polizeiberuf die Anstellungsbehörde zur Kündigung bewogen. Somit hat ein sachlicher Grund zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses geführt. Eine Missbräuchlichkeit ist nicht ersichtlich.

5. Betreffend die seitens des Rekurrenten ausgesprochenen Mobbingvorwürfe ist darauf hinzuweisen, dass Mobbing nach einer auch vom Bundesgericht verwendeten Definition ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten ist, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (BGE, 22. April 2005, 2A.312/2004, E. 6.2; ferner BGE, 4. April 2003, 2C.2/2000, E. 2.3 [je mit Hinweisen und unter [www.bger.ch](http://www.bger.ch)]; Christiane Brunner/Jean-Michel Bühler/Jean-Bernard Waeber/Christian Bruchez, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, 3. A., Basel etc. 2005, S. 120; Geiser, S. 431; Margrith Bigler-Eggenberger in: Margrith Bigler-Eggenberger/Claudia Kaufmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Basel/Frankfurt a. M. 1997, Art. 5 Rz. 39; Denis Humbert, Mobbing und dessen Bedeutung für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber, in TREX [Der Treuhandexperte] 2004, S. 80; VGr, 10. Juli 2002, ZBI 2003, S. 185 ff., E. 6d/cc, S. 206 f.).

Der Rekurrent hatte von Anfang an - wie ihm selbst auffiel - trotz seiner Bemühungen eine andere Stellung im Verband. Anlass dafür gab überwiegend sein eigenes Verhalten, nicht dasjenige der Mitschülerinnen und Mitschüler. Von einer systematischen Ausgrenzung kann nach Anhörung der Parteien sowie Auskunftspersonen nicht gesprochen werden. Der Vorwurf des Mobbings lässt sich somit nicht erhärten.

#### **IV. Entscheid u. Rechtskraft**

1. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine Kündigung während der Probezeit gemäss § 38 PG erfüllt sind. Der Rekurs von A gegen die angefochtene Verfügung vom 11. Mai 2010 wird daher abgewiesen.

2. Der Rekurrent hat in der Folge den Entscheid angefochten und an das Verwaltungsgericht weitergezogen. Das Verwaltungsgericht hat den Entscheid der Personalrekurskommission geschützt und den Rekurs abgewiesen.

3. Siehe auch Kurzzusammenfassung der Erwägungen des Verwaltungsgerichts (VGE vom 8. November 2011 zu PRK-Fall 92) und Schlussfolgerungen des ZPD.

## **VI. Relevante Rechtsnormen**

§ 38 PG

Art. 336 OR