



# Entscheid der Personalrekurskommission des Kantons Basel-Stadt

vom 10. September 2018

Kommission: lic. iur. Gabrielle Kremo (Präsidium),  
Dr. Andreas Freivogel, Marianne Schwegler  
Schreiberin: MLaw Rebecca Mühlebach

## **Aktenzeichen Nr. 07/2018:**

### **Rekurs von X betreffend die von der Anstellungsbehörde verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

---

#### **I. Sachverhalt**

1. Die Rekurrentin, X, arbeitet seit dem 1. Juni 2001 bei der Kantonspolizei Basel-Stadt, zuletzt in der Funktion einer Sachbearbeiterin im Rang einer PoIA 1 im [...].
2. Am 18. Mai 2017 wurde die Anstellungsbehörde informiert, eine externe Person habe mehrfach Dokumente aus dem internen Polzeisystem erhalten. Aufgrund dieser Meldung wurde die Rekurrentin mit Verfügung vom 19. Mai 2017 freigestellt.
3. Mit Strafbefehl vom 17. Januar 2018 wurde die Rekurrentin wegen mehrfacher Verletzung des Amtsgeheimnisses zu einer Geldstrafe von 45 Tagessätzen à CHF 60.00 und einer Busse von CHF 500.00 verurteilt. Gemäss dem am 22. Februar 2018 in Rechtskraft erwachsenen Strafbefehl hat die Rekurrentin im Auftrag ihres Lebenspartners, der als [...] der Wohngenossenschaft amte, in welcher er und die Rekurrentin wohnhaft sind, eine Anzeige sowie zwei als Arbeitsblätter betitelte Berichte der Kantonspolizei Basel-Stadt betreffend ihren Nachbarn B ausgedruckt und diese ihrem Lebensgefährten überlassen. Zudem hat sie im Zeitraum vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Mai 2017 insgesamt 183 elektronische Anfragen über im Kanton Basel-Stadt registrierte Personen bzw. Fahrzeuge getätigt, wovon 79 keinen dienstlichen Zusammenhang hatten. Zumindest eine der dadurch erhaltenen Informationen druckte sie an ihrem Arbeitsplatz aus und machte sie zu Hause ihrem Lebenspartner zugänglich. Ferner hat die Rekurrentin am 31. Dezember 2016 aus der internen Polizeidatenbank FABER ein Porträtfoto von C abfotografiert und dieses sowie einen Requisitionsbericht ihrem Lebenspartner zugänglich gemacht sowie in der internen Polizeidatenbank RIPOL eine Anfrage betreffend D getätigt, worauf ihr Lebenspartner ein Hausverbot gegen D ausgesprochen hat. Damit hat sie mehrfach und unrechtmässig Geheimnisse offenbart, die ihr in ihrer Eigenschaft als Mitglied einer Behörde anvertraut worden waren und zu deren Weitergabe an Dritte sie nicht berechtigt war.

4. Mit Verfügung vom 20. März 2018 kündigte die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis mit der Rekurrentin aufgrund schwerer Pflichtverletzung und Begehens einer strafbaren Handlung.
5. Mit Schreiben vom 26. April 2018 meldete die Rekurrentin, vertreten durch A, Advokatin, Rekurs gegen diese Verfügung an.
6. In ihrer Rekursbegründung vom 22. Mai 2018 beantragt sie unter o/e-Kostenfolge, die Kündigungsverfügung vom 20. März 2018 sei aufzuheben und es sei festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der Rekurrentin und der Anstellungsbehörde weiter bestehe.
7. In ihrer Vernehmlassung vom 25. Juni 2018 beantragt die Anstellungsbehörde unter o/e-Kostenfolge, der Rekurs sei vollumfänglich abzuweisen und die Verfügung der Anstellungsbehörde betreffend Kündigung aufgrund einer wiederholten Missachtung der gesetzlichen Pflichten und schweren Pflichtverletzung nach § 30 Abs. 2 lit. d sowie der Begehung einer strafbaren Handlung nach § 30 Abs. 2 lit. e Personalgesetz vom 20. März 2018 (PG) vollumfänglich zu bestätigen.
8. In der Verhandlung der Personalrekurskommission vom 10. September 2018 sind die Rekurrentin, ihre Rechtsvertreterin, lic. iur. A, Advokatin, und MLaw E und F als Vertreter der Anstellungsbehörde zu Wort gekommen. Für die Einzelheiten der Parteistandpunkte wird, soweit sie für den vorliegenden Entscheid wesentlich sind, auf die nachfolgenden Erwägungen verwiesen.

## **II. Rechtliche Erwägungen**

1. Nach § 40 PG können Kündigungen des Arbeitsverhältnisses und Abfindungen mittels Rekurs bei der Personalrekurskommission angefochten werden. Im vorliegenden Fall ist die Rekurrentin von der Kündigung berührt und daher zum Rekurs bei der Personalrekurskommission legitimiert.

Die Rekursanmeldung vom 26. April 2018 und die Rekursbegründung vom 22. Mai 2018 hat die Rekurrentin unter Einhaltung der in § 40 PG festgelegten Fristen eingereicht. Auf den Rekurs ist somit einzutreten.

2. Die Anstellungsbehörde kann ein Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung beenden, wobei bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit ein in § 30 Abs. 2 PG genannter Kündigungsgrund vorliegen muss. Im vorliegenden Fall verfügte die Anstellungsbehörde die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. e PG wegen Begehung einer strafbaren Handlung, welche nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist, sowie gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. d PG wegen wiederholter Missachtung der gesetzlichen Pflichten und schwerer Pflichtverletzung.

3a. Gemäss § 30 Abs. 2 lit. e PG kann die Kündigung verfügt werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, welche nach Treu und Glauben nicht mit der korrekten Aufgabenerfüllung vereinbar ist. Mit dieser Formulierung hält der Gesetzgeber fest, dass nicht jede begangene Straftat

als Kündigungsgrund ausreicht. Es ist zwar nicht notwendig, dass die Straftat im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis begangen wurde. Die Straftat muss aber eine gewisse Schwere oder einen sachlichen Zusammenhang zur Tätigkeit des Mitarbeitenden aufweisen (vgl. Birkhäuser, Die Kündigung im öffentlichen Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft, BJM 1/2009, S. 15 f.). Die Straftat muss somit nicht nur in einem sachlichen Konnex mit der ausgeübten Tätigkeit stehen, sondern die darauf folgende Reaktion seitens der Anstellungsbehörde muss verhältnismässig sein.

b. Eine schwere Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit d PG liegt vor, wenn sie derart schwer wiegt, dass das dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegende Vertrauensverhältnis so empfindlich gestört wurde, dass der Anstellungsbehörde eine Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann (vgl. Entscheid des Verwaltungsgerichts 621/2001 vom 12. August 2002). Nur in solchen Fällen kann auf die vorgängige Ansetzung einer Bewährungsfrist verzichtet werden.

3a. Grundlage für die von der Anstellungsbehörde verfügte Kündigung bildet die Verurteilung der Rekurrentin wegen mehrfacher Verletzung des Amtsgeheimnisses. Gemäss dem in Rechtskraft erwachsenen Strafbefehl hat die Rekurrentin im Auftrag ihres Lebenspartners eine Anzeige sowie zwei als Arbeitsblätter betitelte Berichte der Anstellungsbehörde betreffend ihren Nachbarn B ausgedruckt und diese ihrem Lebensgefährten überlassen. Zudem hat sie im Zeitraum vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Mai 2017 insgesamt 183 elektronische Anfragen über im Kanton Basel-Stadt registrierte Personen bzw. Fahrzeuge getätigt, wovon 79 keinen dienstlichen Zusammenhang hatten. Zumindest eine der dadurch erhaltenen Informationen druckte sie an ihrem Arbeitsplatz aus und machte sie zu Hause ihrem Lebenspartner zugänglich. Ferner hat die Rekurrentin am 31. Dezember 2016 aus der internen Polizeidatenbank FABER ein Porträtfoto von C abfotografiert und dieses sowie einen Requisitionsbericht ihrem Lebenspartner zugänglich gemacht sowie in der internen Polizeidatenbank RIPOL eine Anfrage betreffend D getätigt. Ihr Lebenspartner hat daraufhin ein Hausverbot gegen D ausgesprochen, was nach Darstellung der Rekurrentin allerdings keinen Zusammenhang mit ihrer Information gehabt habe (vgl. Schreiben betr. rechtliches Gehör vom 11. März 2018). Auch wenn dies zutreffen sollte, ist der massgebliche Sachverhalt unbestritten. Damit hat die Rekurrentin mehrfach und unrechtmässig Geheimnisse offenbart, die ihr in ihrer Eigenschaft als Mitglied einer Behörde anvertraut worden waren und zu deren Weitergabe an Dritte sie nicht berechtigt war.

b. Die Rekurrentin hat entgegen ihrer Befugnisse und entgegen von Weisungen Daten für ihre eigenen Zwecke benutzt und diese ihrem Lebenspartner zur Verfügung gestellt. Nach Ansicht der Anstellungsbehörde sind damit sowohl der Kündigungsgrund der Begehung einer strafbaren Handlung, welche nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist (§ 30 Abs. 2 lit. e PG) als auch der Kündigungsgrund der schweren Pflichtverletzung (§ 30 Abs. 2 lit. d PG) erfüllt. Nach Ansicht der Rekurrentin hingegen erweist sich die vorgenommene Kündigung als unverhältnismässig. Nicht massgeblich ist im Übrigen jedoch der Kündigungsgrund der wiederholten Missachtung gesetzlicher Pflichten nach § 30 Abs. 2 lit. d PG, denn dieser setzt voraus, dass sich die oder der Angestellte trotz erfolgter Ermahnung und Auferlegung einer Bewährungsfrist eines erneuten Fehlverhaltens schuldig macht. Eine solche Warnung ist gegenüber der Rekurrentin nie

erfolgt. Im Dispositiv der angefochtenen Verfügung ist denn auch – im Gegensatz zum Rubrum sowie den mit der Rekursantwort gestellten Rechtsbegehren – richtigerweise nicht von einer wiederholten Pflichtverletzung die Rede.

c. Die Rekurrentin hat mit den privaten Abfragen in internen Polzeisystemen und der Weitergabe der Ergebnisse dieser Abfragen strafbare Handlungen begangen und wurde dafür rechtskräftig verurteilt. Die wiederholte Amtsgeheimnisverletzung erfolgte während des Dienstes und steht in einem engen Bezug zur beruflichen Tätigkeit der Rekurrentin. Damit ist erstellt, dass die Rekurrentin eine strafbare Handlung begangen hat, welche einen engen sachlichen Konnex zur ausgeübten, beruflichen Tätigkeit aufweist. Auch ist davon auszugehen, dass Verletzungen des Amtsgeheimnisses grundsätzlich nicht mit der korrekten Aufgabenerfüllung einer Sicherheitsassistentin vereinbar sind. Allerdings fordert der Grundsatz der Verhältnismässigkeit, dass eine Verwaltungsmassnahme zur Verwirklichung des im öffentlichen Interesse liegenden Ziels geeignet, erforderlich und zumutbar ist (vgl. Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Auflage, Zürich 2016, N 514 ff.). Dies wird im vorliegenden Fall bestritten und ist daher zu prüfen.

Im Zentrum der Betrachtung steht die Erforderlichkeit der Kündigung. Erforderlich ist eine Massnahme, wenn kein gleich geeignetes, milderes Mittel die gleiche Wirkung erzielt. Hierfür sind die gesamten Umstände des konkreten Falles zu berücksichtigen.

e. Wie die Akten zeigen, erhielt die Rekurrentin für ihre beinahe siebzehnjährige Diensttätigkeit gute Beurteilungen und wurde von ihren Vorgesetzten persönlich und dienstlich geschätzt. Die Qualifikationen in den Mitarbeitergesprächen sind sehr gut und hinterlassen den Eindruck einer fähigen und engagierten Mitarbeiterin, welche über längere Zeit ohne Beanstandungen gearbeitet hat. Für den von der Anstellungsbehörde geäusserten Verdacht, dass die Rekurrentin bereits vor 2015 unbefugte Abfragen in den elektronischen Systemen vorgenommen und die gewonnenen Informationen weitergegeben haben könnte, liegen keine Anhaltspunkte und erst recht keine Beweise vor. Ferner ist zu beachten, dass die Rekurrentin nicht als vereidigte Polizistin arbeitet, sondern als Sicherheitsassistentin. Sie ist gemäss Stellenbeschreibung für den ruhenden und fahrenden Verkehr zuständig. Sicherheitsassistentinnen und –assistenten haben eine im Vergleich zu einer Polizistin bzw. einem Polizisten verkürzte Ausbildung und legen nicht dasselbe Gelübde ab. An ihr Verhalten ist somit nicht der gleich strenge Massstab anzulegen, wie bei einer vereidigten Polizistin bzw. einem vereidigten Polizisten.

f. Die wiederholten Amtsgeheimnisverletzungen sind keine Lappalien. Die Rekurrentin hat sich mehrfach über interne und gesetzliche Vorgaben hinweggesetzt. Wie das Strafverfahren gezeigt hat, beschaffte sie sich die Daten widerrechtlich und stellte sie ihrem Lebensgefährten zur Verfügung. Allerdings konnte sie glaubwürdig darlegen, dass sie mit der Weitergabe bzw. Nutzung der Daten aus den polizeilichen Datenbanken in guter Absicht gehandelt hat, nämlich um Dritten zu helfen. Die Abfragen erfolgten somit nicht zum eigenen Vorteil, sondern im Interesse eines geordneten und konfliktfreien Zusammenlebens der Bewohner der Wohngenossenschaft, als deren [...] ihr Partner tätig war. Auch wurden durch die Abfragen keine Drittpersonen geschädigt. Selbst wenn es sich um eine Vielzahl von Abfragen handelte, waren der Rekurrentin, wie aus ihren Ausführungen im Schreiben vom 11. März 2018 und in der Verhandlung der Personalrekurskommission hervorgeht, die

Widerrechtlichkeit und vor allem die Schwere ihrer Verstösse gegen die gesetzlichen Vorgaben und Dienstweisungen nicht bewusst. Offenbar wurde es auch in Weiterbildungen unterlassen, die Sicherheitsassistentinnen bzw. -assistenten diesbezüglich ausreichend zu schulen. Zumindest wurde von der Anstellungsbehörde nicht behauptet, entsprechende Weiterbildungen angeboten und die Rekurrentin dazu aufgeboten zu haben. Dies wäre gerade bei den Sicherheitsassistentinnen bzw. -assistenten, deren Stellen intellektuell geringere Anforderungen enthalten als jene der Polizistinnen und Polizisten, die aber gleichwohl über weitreichende Zugriffsmöglichkeiten in heikle Datenbanken verfügen, dringend erforderlich. In der Rekursantwort wird zwar geltend gemacht, dass im Rahmen der MAGs jeweils das „Werte- und Bekenntnissystem“ der Polizei thematisiert werde. Darin ist aber gerade nicht die Rede von der Problematik des Datenschutzes, der Wahrung des Amtsgeheimnisses und der Einhaltung von dienstlichen Kompetenzen (vgl. MAGs, Beilage 1 zur Rekursbegründung). Zudem wurden die Amtsgeheimnisverletzungen von der Anstellungsbehörde vorerst nicht bemerkt und entsprechend auch nicht sanktioniert. Es gab daher für die Rekurrentin keinen Anlass, ein Unrechtsbewusstsein zu entwickeln. Entsprechend kann auch die Vielzahl der Amtsgeheimnisverletzungen nicht als erschwerend gewertet werden. Vielmehr sind sie als eine einzige Fehlleistung zu betrachten. Nicht gehört werden kann die Anstellungsbehörde zudem mit dem Vorbringen, das Verhalten der Rekurrentin sei weitaus gravierender gewesen, da zweifellos weitere Amtsgeheimnisverletzungen begangen worden seien, welche einzig mangels Aufzeichnung nicht hätten nachgewiesen werden können. Da kein Nachweis für weitere Geheimnisverletzungen vorliegt, wurden aus rechtlicher Sicht keine begangen.

Die Rekurrentin hat in ihrer Naivität in guter Absicht falsch gehandelt. Ihre Motivation war es, Dritten zu helfen bzw. diese zu schützen, eine kriminelle Energie fehlte. Diese Abfragen erweisen sich damit in Anbetracht der Gesamtumstände, insbesondere angesichts der langen, tadellosen Dienstzeit, nicht als derart gravierend, dass die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar wäre. Sie sind objektiv betrachtet nicht geeignet, das Vertrauen der Anstellungsbehörde in die Mitarbeiterin zu zerstören. Vor allem entscheidend ist jedoch, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Rekurrentin in Anbetracht ihrer von Beginn weg gezeigten aufrichtigen Reue und Einsicht (vgl. dazu ihr Schreiben vom 11. März 2018) nicht als erforderlich erscheint, um künftiges Fehlverhalten zu verhindern. Aufgrund des persönlichen Eindrucks, den die Rekurrentin in der Verhandlung der Personalrekurskommission hinterlassen hat, ist erkennbar geworden, dass sie sich durch den Strafbefehl und das vorliegende personalrechtliche Verfahren ihres Fehlverhaltens bewusst geworden ist und die gegen sie ergangenen behördlichen Schritte als grossen Schock empfunden hat. Dazu beigetragen hat auch die damit verbundene finanzielle Belastung, hatte sie doch für die Busse und die Kosten des Strafverfahrens CHF 6'230.00 zu bezahlen, was eine erhebliche Belastung für sie dargestellt haben dürfte. Hinzu kommen die Anwaltskosten für das vorliegende Verfahren, die sie selbst bei einem für sie günstigen Ausgang teilweise selbst tragen müssen. Im Weiteren ist darauf hinzuweisen, dass der Lebenspartner der Rekurrentin seine Funktion in der Wohngenossenschaft aufgegeben hat, so dass auch die ihren Verfehlungen zugrundeliegende Motivation nicht mehr besteht (vgl. Rekursbegründung S. 5 und Schreiben der Rekurrentin vom 11. März 2018 S. 3). Die Kantonspolizei Basel-Stadt behauptet zwar, es bestehe gleichwohl Wiederholungsgefahr, weil die Rekurrentin ein ausgeprägtes Bedürfnis zu helfen, also eine besondere Empfäng-

lichkeit für Hilfsappelle habe und daher, wenn sich eine entsprechende Situation ergebe, aufgrund ihrer Persönlichkeitsstruktur wohl erneut unbefugt Informationen beschaffen und weitergeben würde. Dieses Vorbringen vermag jedoch nicht zu überzeugen. Die Anstellungsbehörde spricht der Rekurrentin damit jegliche Fähigkeit ab, aus dem strafrechtlichen und dem personalrechtlichen Verfahren die nötigen Erkenntnisse zu gewinnen und Konsequenzen im Hinblick auf ihr künftiges Verhalten zu ziehen. Auch wird der Eindruck erweckt, die Rekurrentin weise eine besondere, geradezu pathologische Persönlichkeitsstruktur auf, die sie bei Hilferufen anderer Personen zwanghaft zu Verletzungen des Amtsgeheimnisses motiviere. Für eine solche psychiatrische Diagnose fehlen jedoch jegliche Anhaltspunkte. Ebenfalls nicht zu hören ist der Vorwurf der Anstellungsbehörde, wonach die im vorliegenden Verfahren erfolgte Einreichung von diversen WhatsApp-Nachrichten von Sicherheitsassistentinnen und -assistenten mit dem Wunsch nach einer Rückkehr der Rekurrentin an den Arbeitsplatz deren mangelnde Sensibilität im Umgang mit ihr anvertrauten Informationen bestätige. Zum einen ist keine Rede davon, dass es sich dabei um „anvertraute“ Informationen handelte, hat doch keiner der Absender eine vertrauliche Behandlung seiner Mitteilung verlangt. Zum andern muss es Angestellten des Staates, die eine gegen sie ausgesprochene Kündigung auf dem Rechtsweg anfechten, erlaubt sein, sämtliche legalen Mittel einzusetzen. Insofern mussten die Arbeitskolleginnen und -kollegen der Rekurrentin von vornherein damit rechnen, dass ihre Äusserungen im Verfahren vor der Personalrekurskommission thematisiert werden könnten. Auch aus diesem Zusammenhang kann somit keine Gefahr weiterer Verletzungen des Amtsgeheimnisses durch die Rekurrentin abgeleitet werden.

Es besteht im Gegenteil aufgrund der Ausführungen der Rekurrentin vor der Personalrekurskommission kein Zweifel, dass ihr klar ist, dass ein weiterer Verstoss gegen Gesetze oder Dienstvorschriften schwerwiegende Konsequenzen, namentlich eine Kündigung, nach sich ziehen wird. Insofern ist die Wahrscheinlichkeit eines Rückfalls als sehr gering einzuschätzen, so dass ihr mit einem milderem Mittel, bspw. einer Bewährungsfrist oder einem Verweis, ausreichend begegnet werden könnte. Damit erweist sich die Kündigung als nicht erforderlich und damit als nicht verhältnismässig.

g. Das zur Verhältnismässigkeit Gesagte gilt auch für den Kündigungsgrund der schweren Pflichtverletzung im Sinne von § 30 Abs. 2 lit. d PG. Selbst wenn eine solche angenommen würde, wäre die ausgesprochene Kündigung unter den dargelegten besonderen Umständen als unverhältnismässig zu erachten. Es kann daher offengelassen werden, ob die Amtsgeheimnisverletzungen der Rekurrentin so gravierend sind, dass arbeitsrechtlich eine schwere Pflichtverletzung vorliegt. Insgesamt verstösst somit die ausgesprochene Kündigung im vorliegenden Fall gegen das Gebot der Verhältnismässigkeit, weshalb sie aufzuheben ist.

### **III. Folgerungen**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d und e PG nicht erfüllt sind. Der Rekurs von X wird gutgeheissen und die Kündigungsverfügung aufgehoben.

#### **IV. Verfahrenskosten und Parteientschädigung**

1.

Das Rekursverfahren ist gestützt auf § 40 Abs. 4 PG kostenlos.

2.

Die Gebühren und Parteientschädigungen in verwaltungsinternen Rekursverfahren werden im Gesetz über die Verwaltungsgebühren sowie in der entsprechenden Ausführungsverordnung geregelt. Gemäss § 7 dieses Gesetzes kann dem teilweise oder ganz obsiegenden Beschwerdeführer, dem Anwaltskosten entstanden sind, eine angemessene Parteientschädigung zugesprochen werden. In verwaltungsinternen Rekursverfahren werden jedoch in der Regel nicht die effektiven Anwaltskosten als Parteientschädigungen zuerkannt, sondern diese werden im Rahmen der in §§ 11 bis 13 der Verordnung zum Gesetz über die Verwaltungsgebühren geregelten Ansätze festgelegt.

Da der vorliegende Rekurs gutgeheissen wird, ist es gerechtfertigt, dem Rekurrenten eine Parteientschädigung zuzusprechen. Unter Berücksichtigung der gesamten Umstände wird der Rekurrentin eine pauschale Parteientschädigung im Betrage von CHF 2'500.00 inkl. Auslagen, jedoch zuzügl. 7,7% MWSt. zugesprochen. Diese Parteientschädigung hat die Kantonspolizei Basel-Stadt auszurichten.

#### **Demgemäss hat die Personalrekurskommission entschieden:**

I.

- ://:
1. In Gutheissung des Rekurses wird die Kündigungsverfügung vom 20. März 2018 aufgehoben.
  2. Das Verfahren ist kostenlos.
  3. Die Kantonspolizei Basel-Stadt hat der Rechtsvertreterin der Rekurrentin eine Parteientschädigung im Betrag von CHF 2'500.00 inkl. Auslagen zuzügl. Mehrwertsteuer (7.7%) in Höhe von CHF 192.50 auszurichten.

*Ein Rekurs gegen diesen Entscheid wurde vom Verwaltungsgericht mit Urteil VD.2018.164 vom 9. August 2019 abgewiesen.*