

BS_APPELLATIONSGERICHT VD.2021.256 vom 14. Juni 2022

BS Appellationsgericht, 2022-06-14, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs_appellationsgericht_VD.2021.256

FR: BS_APPELLATIONSGERICHT VD.2021.256 du 14 juin 2022

IT: BS_APPELLATIONSGERICHT VD.2021.256 del 14 giugno 2022

Erwägungen

E. 1

1.1 Entscheide der Rekurskommission der Universität Basel können gemäss § 41 Abs. 3 des Vertrags zwischen den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt über die gemeinsame Trägerschaft der Universität Basel (Universitätsvertrag, SG 442.400) nach den allgemeinen Bestimmungen über die Verwaltungsrechtspflege des Kantons Basel-Stadt an das Verwaltungsgericht weitergezogen werden. Für das Verfahren gelten die Bestimmungen des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsrechtspflege (VRPG, SG 270.100; VGE VD.2019.134 vom 28. November 2019 E. 1.1, VD.2015.63 vom 5. September 2016 E. 1.1). Zuständig zur Beurteilung des Rekurses ist das Dreiergericht (§ 92 Abs. 1 Ziff. 11 in Verbindung mit § 88 Abs. 2 des Gesetzes betreffend die Organisation der Gerichte und der Staatsanwaltschaft [GOG, SG 154.100]).

1.2 Der Rekurrent ist als Adressat des angefochtenen Entscheids von diesem unmittelbar berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Abänderung, weshalb er gemäss § 13 Abs. 1 VRPG zum Rekurs legitimiert ist. Auf den frist- und formgerecht erhobenen Rekurs ist somit einzutreten.

1.3 Die Kognition des Verwaltungsgerichts richtet sich nach der allgemeinen Vorschrift von § 8 VRPG. Demnach hat es zu prüfen, ob die Vorinstanz den Sachverhalt unrichtig festgestellt, wesentliche Form- oder Verfahrensvorschriften verletzt, öffentliches Recht nicht oder nicht richtig angewendet oder von dem ihr zustehenden Ermessen einen unzulässigen Gebrauch gemacht hat. Darüber hinaus ist das Verwaltungsgericht mangels einer entsprechenden gesetzlichen Vorschrift nicht befugt, über die Angemessenheit der angefochtenen Verfügung zu entscheiden.

E. 2

Mit seinem Rekurs rügt der Rekurrent in formeller Hinsicht, dass die Vorinstanzen in mehrfacher Hinsicht seinen Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt hätten.

2.1 Zunächst rügt er eine Verletzung seines Anspruchs auf Akteneinsicht.

2.1.1 Die Verletzung dieses Gehörsanspruchs begründet er damit, dass die Universität im vorinstanzlichen Verfahren mit ihrer Stellungnahme vom 26. April 2021 neue, für die Verfügung vom 22. Januar 2021 ausschlaggebende Dokumente eingereicht habe, in welche ihm zuvor keine Einsicht gewährt worden sei. Bei diesen Dokumenten handle es sich um die E-Mail-Korrespondenz vom 25. und 26. November 2020 sowie vom 5. und 6. Januar 2021 zwischen seinem Vorgesetzten, C____, und den Human Resources (HR) der Universität. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz sei nicht glaubhaft, dass die Universität diese für die Kündigung massgebende Korrespondenz versehentlich nicht ins

Personaldossier aufgenommen habe. Zudem könnten die Gründe einer Gehörsverletzung für die Beurteilung ihrer Schwere keine Rolle spielen. Es sei schwer nachvollziehbar, weshalb die Vorinstanz es für unbedenklich gehalten habe, dass ihm wesentliche Aktenstücke erst im Rahmen der Stellungnahme der Universität im Beschwerdeverfahren offengelegt worden seien (Rekursbegründung vom 17. Dezember 2021, Ziff. 14 ff.).

2.1.2 Die Vorinstanz hat diesbezüglich erwogen, das Recht der Parteien, in die Verfahrensakten Einsicht zu nehmen, bilde einen Teilgehalt des verfassungsmässigen Anspruchs auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV; SR 101]) und stelle eine selbstständige, allgemeine Verfahrensgarantie dar, welche sich auf sämtliche verfahrensbezogenen Akten beziehe. Sie stellte aber fest, dass eine allfällige Verletzung des rechtlichen Gehörs im Rekursverfahren geheilt werde, da sie nicht schwer wiege. Die E-Mail-Korrespondenz sei versehentlich nicht ins Personaldossier aufgenommen worden. Zudem habe der Rekurrent im Rekursverfahren vollständige Akteneinsicht und ausreichend Gelegenheit erhalten, sich zu äussern (angefochtener Entscheid, Ziff. 13).

2.1.3 Darin ist der Rekurskommission zu folgen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist zwar formeller Natur, womit seine Verletzung im Grundsatz ungeachtet der materiellen Begründetheit des Rechtsmittels zu dessen Gutheissung und zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids führt (BGE 137 I 195 E. 2.2 S. 197, 135 I 187 E. 2.2 S. 190; VGE VD.2019.202 vom 31. März 2020 E. 2.3.1). Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung kann eine nicht besonders schwerwiegende Verletzung des rechtlichen Gehörs jedoch ausnahmsweise geheilt werden, wenn die betroffene Person die Möglichkeit erhält, sich vor einer Rechtsmittelinstanz zu äussern, die in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht über die gleiche Prüfungsbefugnis (Kognition) wie die Vorinstanz verfügt (vgl. BGE 137 I 195 E. 2.3.2 S. 197, 133 I 201 E. 2.2 S. 204, 129 I 129 E. 2.2.3 S. 135, 126 I 68 E. 2 S. 72; VGE VD.2019.202 vom 31. März 2020 E. 2.3.1, VD.2017.282 vom 6. März 2018 E. 3.3.1, VD.2016.54 vom 16. Dezember 2016 E. 2.4; Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Auflage, Zürich 2020, N 1175; Kölz/Häner/Bertschi, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Auflage, Zürich 2020, N 548; Rhinow/Koller/Kiss/Thurnherr/Brühl-Moser, Öffentliches Prozessrecht, 4. Auflage, Basel 2021, N 271). Bei einer schwerwiegenden Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör ist eine Heilung dagegen nur anzunehmen, wenn und soweit die Rückweisung zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde, die mit dem (der Anhörung gleichgestellten) Interesse der betroffenen Partei an einer beförderlichen Beurteilung der Sache nicht zu vereinbaren wären (BGE 137 I 195 E. 2.3.2 S. 197 f., 133 I 201 E. 2.2 S. 204 f.; VGE VD.2020.262 vom 13. April 2021 E. 9.4.7, VD.2019.202 vom 31. März 2020 E. 2.3.1, VD.2017.282 vom 6. März 2018 E. 3.3.1, VD.2016.54 vom 16. Dezember 2016 E. 2.4; vgl. Kölz/Häner/Bertschi, a.a.O., N 548).

Der Rekurrent macht zu Recht nicht geltend, dass ihm aufgrund des erst im vorinstanzlich erfolgten Einblicks in die genannte Mailkorrespondenz eine sachgerechte Anfechtung des Entscheids im vorinstanzlichen Verfahren nicht möglich oder erheblich erschwert worden wäre. Er substantiiert daher nicht eine über die Verletzung seines Verfahrensanspruchs hinausgehende materielle Beschwerde. Unbestritten ist auch, dass er sich im vorinstanzlichen Verfahren umfassend zu dieser Korrespondenz hat äussern und die Vorinstanz diese uneingeschränkt bei ihrer Beurteilung der Sache hat würdigen können. Der Rekurrent macht denn auch zu Recht nicht geltend, dass ihm diesbezüglich aus der beschränkten Kognition der Vorinstanz ein Nachteil erwachsen sei (vgl. VGE VD.2015.63 vom 5.

September 2016 E. 5.3, VD.2011.23 vom 22. März 2012 E. 3.5 m.w.H.). Die Vorinstanz hat sich daher richtigerweise auf den Standpunkt gestellt, dass die in ihrem Verfahren erfolgte Einsicht in den genannten Mailverkehr eine Verletzung des Akteneinsichtsrechts geheilt hat.

2.2 Weiter hält der Rekurrent in seiner Rüge fest, dass ihm das rechtliche Gehör vor seiner Kündigung nur pro forma gewährt worden sei und der Entscheid der Universität, das Arbeitsverhältnis mit ihm zu kündigen, bereits vor der Gewährung des rechtlichen Gehörs am 1. Dezember 2020 definitiv festgestanden habe.

2.2.1 Zur Begründung macht er geltend, aus der Stellungnahme von C_____ vom 29. März 2021 gehe hervor, dass ihm das Kündigungsvorhaben anlässlich des Gesprächs vom 19. November 2020 mitgeteilt worden sei. In seiner E-Mail vom 25. November 2020 schreibe C_____ an D_____ vom HR der Universität, dass er das Arbeitsverhältnis in der Probezeit aufgelöst habe, was unbestrittenermassen nicht zutreffe. Die E-Mail zeige jedoch deutlich, dass der Entscheid, ihm zu kündigen, bereits vor der Gewährung des rechtlichen Gehörs definitiv festgestanden habe. Auch die Universität habe in ihrer Stellungnahme vom 26. April 2021 den Standpunkt vertreten, C_____ habe ihm anlässlich des Probezeitgesprächs mitgeteilt, dass das Arbeitsverhältnis gekündigt werde (vgl. Stellungnahme vom 26. April 2021, S. 4). Die Auffassung der Vorinstanz, wonach lediglich eine Absicht zur Kündigung bestanden haben soll, sei unhaltbar und stehe in Widerspruch zum Wortlaut der Stellungnahmen der betreffenden Personen und den Ausführungen der Universität in der Stellungnahme vom 26. April 2021. Die Vorinstanz widerspreche sich, wenn sie einerseits davon spreche, es sei ihm anlässlich des Gesprächs vom 19. November 2020 mitgeteilt worden, dass das Arbeitsverhältnis beendet werde und andererseits, dass er die von ihm erwarteten fachlichen Leistungen als [...] in der Probezeit nicht habe erbringen können, weshalb das Arbeitsverhältnis beendet worden sei. Es stehe damit fest, dass der Entschluss, dem Rekurrenten zu kündigen, bereits vor der Gewährung des rechtlichen Gehörs definitiv festgestanden und damit sein rechtliches Gehör verletzt worden sei (Rekursbegründung vom 17. Dezember 2021, Ziff. 21 ff.).

2.2.2 Diesbezüglich ist zunächst festzustellen, dass eine Anhörung zur Gewährung des rechtlichen Gehörs immer einen von der Behörde bereits in Aussicht genommenen Entscheid voraussetzt. Sie erfolgt daher begriffsnotwendig nicht «im offenen Feld» (VGE VD.2022.71 vom 4. April 2022 E. 3.3, VD.2016.136 vom 26. Juni 2017 E. 3.5, VD.2010.230 vom 8. November 2011 E. 3.3.1). Der Anspruch auf Anhörung und Äusserung ist vielmehr dann zu erfüllen, wenn eine Behörde einen konkreten Entscheid aufgrund eines bestimmten Sachverhalts in Aussicht nimmt. Es entspricht denn auch gängiger Praxis verschiedener Behörden wie auch gesetzlicher Konkretisierung des rechtlichen Gehörs, der betroffenen Person den in Aussicht genommenen Entscheid vorweg als «Vorbescheid» (vgl. z.B. Art. 57a des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung [SR 831.20]) oder als Verfügungsentwurf zu unterbreiten (VGE VD.2022.71 vom 4. April 2022 E. 3.3, VD.2015.208 vom 14. März 2017 E. 3.3).

2.2.3 Die Vorinstanz stellte diesbezüglich fest, dass die zuständige Behörde im Rahmen der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses erst nach Kenntnisnahme der gesamten entscheidrelevanten Sachlage und mithin erst nach Anhörung der betroffenen Person zu einer Entscheidung gelangen dürfe. Der Anspruch auf rechtliches Gehör sei verletzt, wenn eine Entlassung schon vor der Anhörung faktisch feststehe (BGer 8C_340/2014 vom 15. Oktober 2014 E. 5.2 und 8C_158/2009 vom 2. September 2009 E. 6.5; Urteil des BVGer

A-6277/2014 und A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 3.3.2). In den Stellungnahmen der Vorgesetzten sei zwar teilweise von Kündigung statt von einer entsprechenden Absicht die Rede. Dies erscheine aber nicht wesentlich, da die Kündigungskompetenz ohnehin der Anstellungsbehörde und nicht den Vorgesetzten zukomme. Letztere könnten lediglich einen entsprechenden Antrag an die Anstellungsbehörde stellen. Die Universität als Anstellungsbehörde habe dem Rekurrenten das rechtliche Gehör gewährt und sich in der Kündigungsverfügung mit seinen Vorbringen auseinandergesetzt. Es lägen keine Anhaltspunkte vor, dass es an der notwendigen Entscheidoffenheit der Anstellungsbehörde gefehlt habe. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs sei folglich nicht erkennbar (angefochtener Entscheid, Ziff. 14).

2.2.4 Darin ist der Vorinstanz zu folgen. Der im vorinstanzlichen Verfahren von der Universität edierten Personalakte des Rekurrenten kann dazu Folgendes entnommen werden:

Nach einem ersten «Korrekturgespräch» von C____ mit dem Rekurrenten vom 29. Oktober 2020, bei welchem dem Rekurrenten eröffnet worden sein soll, «dass bei gleichbleibender Leistung das Arbeitsverhältnis über die Probezeit hinaus nicht verlängert werden könnte» (vgl. E-Mail von C____ an E____ vom 6. Januar 2021), fand am 5. November 2020 ein weiteres «Korrekturgespräch» statt. Anlässlich dieses Gespräches habe C____ in Anwesenheit von F____ mit dem Rekurrenten vereinbart, die «ungenügende Visualisierung zu verbessern», weitere Feedbacks der Projektmitarbeitenden zur Beurteilung seiner Leistung einzuholen und ihn «mittels einer Präsentation sein technisches und methodisches Wissen unter Beweis stellen» zu lassen. Dabei sollen «die Konsequenzen bei ungenügender Leistung, d.h. Aufheben des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit» besprochen worden sein. Im Probezeitgespräch vom 19. November 2020 soll C____, erneut in Anwesenheit von F____, mit dem Rekurrenten das negative Feedback der Mitarbeitenden besprochen haben (vgl. E-Mail von C____ an D____ vom 25. November 2020). In der Folge gewährte das HR dem Rekurrenten mit Schreiben vom 1. Dezember 2020 das rechtliche Gehör «betreffend voraussichtliche Kündigung gemäss § 10 Abs. 4 lit. b) der Personalordnung». Darin wurde der «Grund für die geplante Kündigung» erläutert und festgestellt, dass «im anlassbezogenen Mitarbeitergespräch vom 5. November 2020 während der Probezeit [] festgehalten» worden sei, dass er die von ihm «erwarteten fachlichen Leistungen als [...] nicht erbringen» würde. Die Gründe seien im Probezeitgespräch vom 19. November 2020 dargelegt worden. Leider hätten sich seine Leistungen «in dieser Zeit der Einarbeitung trotz Unterstützungsmassnahmen nicht merklich verbessert, weshalb die Universität Basel beabsichtigt, Ihre Anstellung zu kündigen». Mit dem genannten Schreiben wurde ihm «Gelegenheit» gegeben, «sich im Rahmen des rechtlichen Gehörs innert 7 Tagen zur geplanten Kündigung schriftlich [] vernehmen zu lassen».

Aus diesem Verlauf geht klar hervor, dass der Vorgesetzte des Rekurrenten sich an die zuständige Personalbehörde der Universität wandte, weil er das Arbeitsverhältnis mit ihm beenden wollte. Diese gewährte dem Rekurrenten darauf das rechtliche Gehör zu dieser in Aussicht genommenen Massnahme. Es bestehen aufgrund der Akten aber keine Anhaltspunkte dafür, dass die Anstellungsbehörde ihren Entscheid bereits vor Gewährung des rechtlichen Gehörs endgültig sowie unwiderruflich getroffen hätte und somit gar nicht mehr bereit gewesen wäre, allfällige Einwände des Rekurrenten im Rahmen des ihm gewährten rechtlichen Gehörs zu berücksichtigen. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs liegt daher nicht vor.

2.3 Weiter rügt der Rekurrent eine Verletzung der aus dem Gehörsanspruch fließenden Prüfungspflichten durch die Vorinstanz.

2.3.1 Diesbezüglich macht der Rekurrent geltend, dass die Vorinstanz seine Vorbringen «offensichtlich in keiner Weise [] geprüft bzw. berücksichtigt habe. Die Vorinstanz habe auf negative Rückmeldungen von Teammitgliedern und Projektleitenden zu seiner Arbeitsleistung abgestellt, welche von C_____ eingeholt, in den Akten aber nicht dokumentiert worden seien. Er habe stets bestritten, dass ihm ungenügende Leistungen vorgeworfen worden seien, ein Mitarbeitergespräch stattgefunden und eine Bewährungsfrist angesetzt worden sei, was sich aus den Akten auch nicht ergebe. Die Vorinstanz habe daher ohne nähere Prüfung vollumfänglich auf die unbelegten und bestrittenen Behauptungen der Universität abgestellt. Weiter seien auch seine Vorbringen von der Vorinstanz offensichtlich in keiner Weise geprüft bzw. berücksichtigt worden. Vielmehr habe sie seine Einwände pauschal abgewiesen (Rekursbegründung vom 17. Dezember 2021, Ziff. 25).

2.3.2 Die Vorinstanz hat zusammenfassend erwogen, dass die Bewertung des Rekurrenten nachvollziehbar und sachlich begründet erscheine. Sie hat im Einzelnen dargelegt, worauf sie diesen Schluss gestützt hat. Dem aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör fließenden Mitwirkungsrecht der Parteien entspricht zwar die Pflicht der Behörden, deren Vorbringen entgegen zu nehmen, sorgfältig und umfassend zu prüfen und die ordnungsgemäss eingereichten Beweismittel abzunehmen (Rhinow/Koller/Kiss/Thurnherr/Brühl-Moser, a.a.O., N 329). Das Gericht darf aber auf die Abnahme bestimmter Beweise in antizipierter Beweiswürdigung verzichten, wenn es den Sachverhalt als hinreichend erstellt erachtet (vgl. BGE 136 I 229 E. 5.3 S. 263 f.; 134 I 140 E. 5.3 S. 148; 131 I 153 E. 3 S. 157). Es liegt insoweit keine Verletzung des rechtlichen Gehörs vor, vielmehr wird materiell zu prüfen sein, ob der Beweiswürdigung der Vorinstanz gefolgt werden kann.

2.4 Zusammenfassend ist daher festzustellen, dass keine, nicht bereits geheilte Verletzung des rechtlichen Gehörs des Rekurrenten vorliegt.

E. 3

In materieller Hinsicht macht der Rekurrent geltend, dass die Vorinstanz den rechtserheblichen Sachverhalt nicht korrekt ermittelt und nicht korrekt rechtlich gewürdigt habe.

3.1 Die Universität Basel ist eine bikantonale öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit und mit dem Recht auf Selbstverwaltung im Rahmen des Universitätsvertrags und des Leistungsauftrags der Regierungen der Vertragskantone (§ 1 Abs. 2 Universitätsvertrag). Sie genießt in gewissem Umfang Autonomie (vgl. Ehrenzeller/Sahlfeld, in: St. Galler Kommentar Bundesverfassung, 3. Auflage, Zürich 2014, Art. 63a N 19). Für das Verwaltungsverfahren und namentlich den Erlass von Verfügungen gilt grundsätzlich das Recht des Kantons Basel-Stadt (§ 41 Universitätsvertrag). Bezüglich des Personalrechts hat aber der Universitätsrat im Rahmen der Autonomie der Universität die Kompetenz, eine eigene Personalordnung zu erlassen (§ 25 Abs. 1 lit. i, ia Universitätsvertrag). Die streitgegenständliche Kündigung beurteilt sich daher auf der rechtlichen Grundlage der Personalordnung der Universität Basel (PO, SG 441.100). Diese wurde per 1. März 2022 totalrevidiert. In intertemporaler Hinsicht massgebend ist vorliegend die damit aufgehobene Personalordnung in der Fassung vom 19. Februar 2009. Danach kann die Anstellungs- bzw. Ernennungsinstanz das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wichtige Gründe vorliegen (§ 10 Abs. 3 PO).

Wichtige Gründe liegen dabei unter anderem vor, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus Mangel an der erforderlichen Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz nicht in der Lage ist, ihre oder seine Aufgaben zu erfüllen oder ungenügende Leistungen erbringt (§ 10 Abs. 4 lit. b PO). Eine darauf gestützte Kündigung kann nur dann erfolgen, wenn vorher mindestens ein Mitarbeitergespräch stattgefunden hat und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine angemessene Frist zur Verbesserung der Situation eingeräumt worden ist.

3.2 Soweit der Rekurrent bereits im vorinstanzlichen Verfahren bestritten hat, dass er ungenügende Leistungen erbracht, ein Mitarbeitergespräch vor der Kündigung stattgefunden habe und ihm eine angemessene Frist zur Verbesserung der Situation angesetzt worden sei, erwog die Vorinstanz, dass eine schriftliche Abmahnung zwar nicht vorliege, eine solche von der Personalordnung aber nicht verlangt werde. Vorausgesetzt werde bloss ein Mitarbeitergespräch und die Einräumung einer angemessenen Frist zur Verbesserung der Situation. Entgegen der Auffassung des Rekurrenten könne nicht von Beweislosigkeit hinsichtlich dieser Kündigungsvoraussetzungen ausgegangen werden. Insbesondere durch die Stellungnahmen des Teamleiters C____ und des stellvertretenden Teamleiters F____, die internen E-Mails von C____ und die Jour fixe-Protokolle würden die Kündigungsvoraussetzungen rechtsgenügend nachgewiesen. Es sei erstellt, dass dem Rekurrenten anlässlich des Jour fixe vom 29. Oktober 2020 Mängel an seinen bisherigen Leistungen aufgezeigt worden seien. So habe eine bezüglich [...] und [...] Fachwissen fehlerhafte Zeichnung des Rekurrenten Rückschlüsse auf sein fehlendes [...] Fachwissen erlaubt. Der Rekurrent habe konkrete Aufgaben erhalten (Visualisierung der [...] und Präsentation zum Thema «[...]») mit der Möglichkeit, seine Leistungen bis zum Probezeitgespräch am 19. November 2020 zu verbessern. Zudem sei er informiert worden, dass die Teamleitung Rückmeldungen von Mitarbeitenden einholen würde und bei gleichbleibender Leistung eine Weiterführung seines Arbeitsverhältnisses gefährdet sei. Anlässlich des Probezeitgesprächs vom 19. November 2020 sei er über die Evaluation der ihm am 29. Oktober 2020 zugewiesenen Arbeiten und die nach wie vor ungenügende Einstufung seiner Leistungen unterrichtet worden. Die erstellte [...] sei trotz Korrekturen und Überarbeitung als fehlerhaft und die Präsentation zum Thema «[...]» als zu überladen und unübersichtlich gewertet worden. Zudem habe C____ negative Rückmeldungen von Teammitgliedern und Projektleitenden zu der Arbeitsleistung des Rekurrenten erhalten. Die sog. «Tasks» bzw. die Erreichung von «Meilensteinen» der vom Rekurrenten begleiteten Projekte seien erst nach Ermahnung bzw. Eskalation an C____ erledigt worden. Es sei ihm deshalb mitgeteilt worden, dass er die von ihm erwarteten fachlichen Leistungen als [...] (Senior-Level) in der Probezeit nicht habe erbringen können, weshalb das Arbeitsverhältnis beendet und er ab sofort von der Arbeitspflicht freigestellt worden sei (angefochtener Entscheid, Ziff. 16).

Soweit der Rekurrent rügte, dass die eingeräumte dreiwöchige Frist zur Verbesserung auch unter Berücksichtigung des von ihm ausgeübten Homeoffices zu kurz gewesen und erforderliche Unterstützungsmassnahmen unterblieben seien, verwies die Vorinstanz auf die Besonderheit des Sachverhalts, dass seine Freistellung noch während der Probezeit erfolgt sei und ihm noch innerhalb der Probezeit hätte gekündigt werden können. Die Universität habe stattdessen in Anwendung des Prinzips der schonenden Rechtsausübung eine ordentliche Kündigung ausgesprochen, woraus ihr kein Rechtsnachteil erwachsen könne. Die Kündigung eines Probeverhältnisses sei bereits zulässig, wenn aufgrund der

Wahrnehmung der Vorgesetzten die Annahme hinreichend begründet erscheine, dass der Ausweis der Fähigkeit oder der Eignung gemäss dem Stellenprofil nicht erbracht sei und unabhängig von den Gründen voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden könne. Aufgrund des Zwecks der Probezeit, dass sich die Parteien eines Arbeitsverhältnisses möglichst zwanglos kennenlernen und damit abschätzen könnten, ob die gegenseitigen Erwartungen erfüllt werden, erscheine die dreiwöchige Verbesserungsfrist angemessen und sei eine Verletzung der Fürsorgepflicht nicht erkennbar (angefochtener Entscheid, Ziff. 17).

3.3 Unter Bezugnahme auf diese Erwägungen der Vorinstanz bestreitet der Rekurrent mit seinem Rekurs weiterhin die Erfüllung der Voraussetzungen für eine Kündigung gemäss § 10 Abs. 4 lit. b und Abs. 5 PO.

3.3.1 Zunächst bestreitet er, dass am 29. Oktober 2020 ein Mitarbeitergespräch stattgefunden habe. Er verweist darauf, dass die Traktandenliste des Jour fixe-Termins vom 29. Oktober 2020 kein Traktandum «Korrekturgespräch» mit ihm, F____ und C____ aufweise. Auch dem Protokoll des Jour fixe-Termins könne nicht entnommen werden, dass ihm ungenügende Leistungen vorgehalten und eine Bewährungsfrist eingeräumt worden sei. Weiter werde der Inhalt der «Originalnotizen» von C____ vom 29. Oktober 2020 bestritten. Zudem sei das Korrekturgespräch in den Mails von C____ zum Teil auf den 5. November 2020 datiert. Bei der Würdigung dieser Beweise hätte die Vorinstanz berücksichtigen müssen, dass es sich bei C____ und F____ um Mitarbeiter der Universität handle. Bestritten werde auch die inhaltliche Kritik an seiner Leistung. So habe etwa der von ihm befragte G____ ihm gegenüber ein positives Feedback zu seiner Präsentation gegeben. Er habe auch sonst von den Teammitgliedern und Projektleitenden stets positive Rückmeldungen erhalten. Für die von C____ behaupteten negativen Rückmeldungen von Teammitgliedern und Projektleitenden zu seiner Arbeitsleistung würden Belege in den Akten fehlen. Unzutreffend sei auch die Annahme, dass ihm in der Probezeit hätte gekündigt werden können, zumal ihm auch dann das rechtliche Gehör hätte gewährt werden müssen. Aufgrund der Tatsache, dass er seine Arbeit im Homeoffice erledigt habe, hätte ihm zudem eine längere Bewährungsfrist eingeräumt werden müssen. Die Vorinstanz habe den Sachverhalt daher unvollständig und unrichtig festgestellt (Rekursbegründung vom 17. Dezember 2021, Ziff. 28 ff.).

Schliesslich rügt der Rekurrent in rechtlicher Hinsicht, dass eine Bewährungsfrist einen genauen Endtermin und klare Zielvorgaben zu enthalten habe, deren Einhaltung hätte überprüft werden können. Eine Bewährungsfrist von zwei oder drei Wochen biete ihm ohnehin keine ausreichende Zeit, um sich zu verbessern und die Zielvorgaben zu erreichen. Er habe auch keine Unterstützungsmassnahmen erhalten. Die von der Universität auf ihrer Homepage selber festgelegten Abläufe und Vorgehensweisen bei ungenügender Leistung bzw. bei Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit einem Mitarbeiter mit einer Kurzanleitung zum Korrekturgespräch seien nicht eingehalten worden. Die Voraussetzungen für eine Kündigung gemäss § 10 Abs. 4 lit. b und Abs. 5 PO seien daher nicht erfüllt und der vorinstanzliche Entscheid sei somit willkürlich (Rekursbegründung vom 17. Dezember 2021, Ziff. 44 ff.).

3.3.2 Der Rekurrent trat seine Stelle an der Universität aufgrund seines Anstellungsvertrages vom 18. Juni bzw. 2. Juli 2020 am 1. September 2020 an und befand sich bis zum 30. November 2020 in der Probezeit. Vom Rekurrenten wurde im vorinstanzlichen Verfahren anerkannt, dass am 29. Oktober 2020 und am 5. November 2020 Jour fixe-Termine stattgefunden haben. Anerkannt wird von ihm auch, dass anlässlich des Termins vom

29. Oktober 2020 eine von ihm erstellte Zeichnung besprochen worden ist, «welche schematisch falsch war, da eine Komponente nicht berücksichtigt» worden sei (Rekursbegründung vom 22. Februar 2021 Ziff. 8). Er sei angewiesen worden, diese Zeichnung zu überarbeiten (vgl. Stellungnahme im Rahmen des rechtlichen Gehörs vom 29. Dezember 2020, S. 2). Ebenfalls anerkannt worden ist, dass diese Zeichnung auch anlässlich des Termins vom 5. November 2020 Thema gewesen ist, wobei der Rekurrent bestreitet, dass ihm dabei ungenügende Leistungen vorgehalten worden seien (Rekursbegründung vom 22. Februar 2021 Ziff. 9). Es sei bloss erwähnt worden, dass sein Vorgesetzter die Zeichnung gesehen habe und sie noch besprochen werde (vgl. Stellungnahme im Rahmen des rechtlichen Gehörs vom 29. Dezember 2020, S. 2). Es sei ihm dann anlässlich des Probezeitgesprächs «völlig überraschend» eröffnet worden, dass seine Leistungen nicht zufriedenstellend seien (Rekursbegründung vom 22. Februar 2021 Ziff. 11). Anlässlich dieses Probezeitgesprächs ist dem Rekurrenten der in den Akten liegende, nicht unterzeichnete Beurteilungsbogen ausgehändigt worden, gemäss welchem die Arbeitsqualität nicht den Erwartungen und die Arbeitsmenge, die Fachkenntnisse, die Selbständigkeit und der Einsatz/Fleiss «nahezu den Erwartungen» entsprächen (vgl. Stellungnahme im Rahmen des rechtlichen Gehörs vom 29. Dezember 2020). Gleichzeitig ist der Rekurrent freigestellt worden. Unbestritten ist weiter, dass dem Rekurrenten mit Schreiben vom 1. Dezember 2020 am ersten Tag nach Ablauf seiner Probezeit das rechtliche Gehör bezüglich einer voraussichtlichen Kündigung gewährt worden ist, welches er nach der mit Schreiben vom 15. Dezember 2020 erfolgten Zustellung der Akten mit Eingabe vom 29. Dezember 2020 wahrgenommen hat. Von diesen vom Rekurrenten anerkannten Tatsachen ist auszugehen (vgl. § 18 VRPG).

Gemäss der Stellungnahme von C_____ vom 29. März 2021 ist die anlässlich des Jour fixe vom 29. Oktober 2020 als mangelhaft beurteilte Zeichnung dem Rekurrenten in der Vorwoche zur Beurteilung aufgetragen worden. Der entsprechende Auftrag ist im Protokoll des Jour fixe vom 22. Oktober 2020 vermerkt. An der Zeichnung seien nicht bloss einzelne Komponenten falsch gewesen. Sie sei vielmehr bezüglich der [...] und der [...] -Fachbegriffe falsch gewesen. Man habe bemerkt, dass der Rekurrent über kein fundiertes [...] -Fachwissen verfügt, sondern sich nur in Nischen ausgekannt habe. Aus diesem Grund habe dann ein Korrektorgespräch mit dem Rekurrenten und F_____ stattgefunden. Daraus folgt, dass das Korrektorgespräch nicht anlässlich des Jour fixe-Treffens, sondern in dessen Anschluss stattgefunden hat. Der Rekurrent kann daher nichts zu seinen Gunsten ableiten, dass die Kritik an seiner Arbeit nicht im Protokoll des Jour fixe selber vermerkt worden ist.

Gemäss der Stellungnahme von C_____ vom 29. März 2021 ist dem Rekurrenten in der Folge eine Frist zur Verbesserung der Situation bis zum Probezeitgespräch am 19. November 2020 eingeräumt worden, wobei die Verbesserung der [...] - sowie eine Ablaufzeichnung aus dem Projekt, Feedbacks aus dem Team [...] und zwei Projektteams sowie das Abhalten einer Präsentation zum Projekt [...] vereinbart worden seien. Die entsprechende Fristansetzung ergibt sich auch aus der Natur eines Probezeitgesprächs, bildet dessen Gegenstand doch gerade die Beurteilung der gegenseitigen Zufriedenheit und die Frage der Weiterführung eines Arbeitsverhältnisses über die Probezeit hinaus. Wird ein Probezeitgespräch angesetzt, so ergibt sich bereits daraus, dass zuvor gerügte Mängel bis zu diesem Termin verbessert werden müssen.

Auch die Einholung von Feedbacks bei Projektmitarbeitenden folgt aus dem Protokoll des Jour fixe vom 29. Oktober 2020. C_____ macht in seiner Stellungnahme geltend, erwähnt zu

haben, dass das Arbeitsverhältnis bei gleichbleibender Leistung nicht verlängert werden könne, was der Rekurrent überrascht zur Kenntnis genommen habe. Die Feedbacks von H____ und G____ seien telefonisch eingeholt worden und nicht gut gewesen. Seine Arbeitsleistung sei als Junior-■Level und nicht Senior-■Level bewertet worden. Die Präsentation des Projekts [...] habe am Morgen des 19. November 2020 stattgefunden. Die Leistung sei «am unteren ok» gewesen. In der Folge sei ihm am Nachmittag im Probezeitgespräch mitgeteilt worden, dass man ihm «aufgrund seiner Leistungen in der Probezeit kündigen» werde (vgl. Stellungnahme C____ vom 29. März 2021). Weiter findet sich in den Akten eine Stellungnahme von F____. Darin bestätigt dieser, dass er mit dem Rekurrenten und C____ an einem ihm nicht mehr erinnerlichen Datum «deutlich vor dem 19. November 2020» eine Sitzung gehabt habe. Dabei seien Aussagen gefallen wie «A____, wir sind mit Deiner Arbeit nicht zu frieden. Wir schwenken die orange Flagge. Wenn die Flagge rot wird, wirst Du Deine Probezeit nicht beenden bei uns». Als Beispiel sei auf die «Zeichnungen zu [...]» hingewiesen worden. Diese seien über Wochen auch nach mehrmaligem Erklären falsch gewesen (vgl. Stellungnahme von F____ zur Beschwerde von [...]). H____ gibt in seiner Stellungnahme an, er schätze das Niveau des Rekurrenten als Junior ein und sei erstaunt gewesen, als er erfahren habe, dass sein Stellenprofil Senior gewesen sei. Der Rekurrent habe sich bei technologieübergreifenden Themen komplett abgegrenzt, was für ein Projekt mit starkem Austausch nicht optimal sei. Die Projektziele seien zwar erreicht worden, er habe aber feststellen müssen, dass die effektive Arbeit vielfach durch einen Teamkollegen erfolgt sei. Der Rekurrent habe auch Fragen zu seinen Kernaufgaben nicht beantworten können. Für die [...]skizze habe er mehrere Wochen Zeit gehabt. Sie sei eine «echte Zangengeburt» gewesen. Die schliesslich erstellte Skizze möge vielleicht inhaltlich korrekt sein, über die Methodik sei er aber nicht glücklich gewesen. Da die Skizze aufgrund des Projektstandes nur noch geringe Bedeutung gehabt habe, habe er sie jedoch akzeptiert, so wie sie gewesen sei (vgl. Stellungnahme H____ vom 25. März 2021). Auch G____ bestätigt in seiner Stellungnahme, er sei überrascht gewesen, dass der Rekurrent als Senior eingestuft worden sei. Er habe ihm ebenfalls negative Feedbacks gegeben. Der Rekurrent habe nur schleppend gearbeitet und nicht alle Punkte abgearbeitet (vgl. Stellungnahme G____).

3.3.3Soweit der Rekurrent vor diesem Hintergrund eine ungenügende Abklärung des rechtserheblichen Sachverhalts rügt, kann ihm nicht gefolgt werden.

Im nichtstreitigen Verwaltungsverfahren gilt für die Feststellung des Sachverhalts der Untersuchungsgrundsatz. Die Behörde forscht von Amtes wegen nach den rechtserheblichen Tatsachen und führt darüber Beweis (Rhinow/Koller/Kiss/Thurnherr/Brühl-Moser, a.a.O., Rz. 1207). Das kantonale Recht regelt die Sachverhaltsermittlung nicht besonders. Es legt auch keinen Numerus clausus der im verwaltungsrechtlichen Beweisverfahren zulässigen Beweismittel fest. Dies wäre mit der Geltung des Untersuchungsgrundsatzes denn auch kaum zu vereinbaren. Die Grenzen der zulässigen Sachverhaltsermittlung ergeben sich daher aus den verfahrensrechtlichen Mitwirkungsrechten, wie sie sich insbesondere aus dem Recht auf Wahrung des rechtlichen Gehörs gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV, SR 101) und § 12 lit. b der Verfassung des Kantons Basel-Stadt (KV, SG 111.100) ergeben (VGE VD.2019.20 vom 21. August 2019 E. 4.2.4, VD.2016.32 vom 5. November 2016 E. 3.4.2, VD.2011.61 vom 12. März 2012 E. 3.3). Mangels eines Strafcharakters einer Kündigung hat der Rekurrent keinen Anspruch auf direkte Konfrontation mit den ihn belastenden Personen (vgl. VGE

VD.2017.262 vom 24. August 2018 E. 3.4.2). Bei schriftlichen Auskünften wird das rechtliche Gehör dadurch gewährt, dass sie den Parteien zur Stellungnahme unterbreitet werden (VGE VD.2017.250 vom 27. Februar 2018 E. 2.2; vgl. auch Krauskopf/Emmenegger/Babey, in: Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], Praxiskommentar VwVG, 2. Aufl., Zürich 2016, Art. 12 N 107■109). Es kann daher auf die Aussagen abgestellt werden, mit denen der Rekurrent konfrontiert worden ist. Dies gilt auch für die schriftlichen Aussagen der Vorgesetzten und Arbeitskollegen des Rekurrenten. Es liegt in der Natur eines personalrechtlichen Verfahrens, dass die Leistung und das Verhalten gerade auch durch Angaben von anderen Mitarbeitenden eines Arbeitgebers belegt werden. Der Rekurrent macht nicht ansatzweise geltend, aus welchen Gründen an der Objektivität und Neutralität der Angaben von C____, F____, H____ und G____ gezweifelt werden müsste. Die vorinstanzliche Sachverhaltsfeststellung im angefochtenen Entscheid ist daher nicht zu beanstanden.

3.3.4 Daraus folgt, dass der Rekurrent bereits vor dem 29. Oktober 2020 damit konfrontiert worden ist, dass seine Leistungen nicht den Erwartungen entsprechen. Anlässlich des Jour fixe vom 22. Oktober 2020 wurde ihm zur Beurteilung seiner Fähigkeit eine spezifische Arbeit aufgetragen, deren Ergebnis anlässlich des Jour fixe vom 29. Oktober 2020 als nicht zufriedenstellend beurteilt worden ist. Gleichzeitig wurde ihm aufgetragen, die Arbeit zu verbessern und es wurde die Einholung von Feedbacks bei den mit ihm arbeitenden Projektverantwortlichen vereinbart. Diese sind belegtermassen negativ. Auch die neue Skizze wurde zwar akzeptiert, aber nicht dem Senior-Level entsprechend bewertet. Im Übrigen kann auf die zutreffenden Sachverhaltsfeststellungen im vorinstanzlichen Entscheid verwiesen werden.

3.3.5 Soweit der Rekurrent auf der Grundlage dieses Beweisergebnisses die ungenügende Bewertung seiner Leistungen bestreitet, kann ihm nicht gefolgt werden.

Die Beurteilung der Frage, ob eine angestellte Person genügend Leistungen erbringt, ist in allererster Linie Sache der unmittelbaren Vorgesetzten (BGer 8C_818/2010 vom 2. August 2011 E. 3.4 m.H. auf BGE 118 Ib 164 E. 4b S. 166 und BGer 2A.656/2006 vom 15. Oktober 2007 E. 3.4). Die Rechtsmittelbehörden stossen bei der notwendigerweise punktuellen Überprüfung der über eine längere Zeit erbrachten Arbeitsleistungen an ihre Grenzen. Zudem lassen sich die innerbetrieblichen Auswirkungen personalrechtlicher Entscheide durch Aussenstehende oft nur schwer abschätzen (Schindler, Verwaltungsermessen, Zürich 2010, N 520). Daher haben auch Rechtsmittelbehörden, welche befugt sind, die Angemessenheit personalrechtlicher Entscheide zu überprüfen, sich diesbezüglich eine gewisse Zurückhaltung aufzuerlegen. Soweit der Gesetzgeber mit einer offenen Normierung der verfügenden Behörde eine zu respektierende Entscheidungsbefugnis einräumen wollte, darf und muss die Rechtsmittelbehörde ihre Kognition entsprechend einschränken (BGer 8C_818/2010 vom 2. August 2011 E. 3.4 m.H. auf BGE 132 II 257 E. 3.2 S. 262; 127 II 184 E. 5a/aa S. 191 und Hangartner, Behördenrechtliche Kognitionsbeschränkungen in der Verwaltungsrechtspflege, in: Mélanges Pierre Moor, Bern 2005, S. 319 ff., S. 331). Aufgrund der klaren Stellungnahmen von C____, F____, H____ und G____ steht daher fest, dass die Leistungen des Rekurrenten dem Anforderungsprofil seiner Stelle nicht entsprochen haben. Die Kündigungsvoraussetzung gemäss § 10 Abs. 4 lit. b PO ist daher erfüllt.

3.3.6 Auch die formellen Anforderungen an eine Kündigung nach dieser Bestimmung gemäss § 10 Abs. 5 PO sind erfüllt. Zunächst ist festzustellen, dass an die Konkretisierung der in einem Mitarbeitergespräch abgemahnten Punkte nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts keine hohen Anforderungen gestellt werden (vgl. BGer 8C_818/2010 vom 2. August 2011 E. 4.4). Bei der Beurteilung der förmlichen Anforderungen an die Konfrontation mit der negativen Beurteilung der Leistungen in einem Mitarbeitergespräch sowie an die Fristansetzung zur Verbesserung der Leistung darf mit den Erwägungen der Vorinstanz in casu berücksichtigt werden, dass während der Probezeit eine Kündigung auch ohne diese Voraussetzungen erfolgen kann (vgl. § 6 Abs. 2 PO). Sowohl die Mitarbeitergespräche wie auch die Beurteilung der Verbesserung erfolgten vor Ablauf der Probezeit. Erst die Kündigung selber erfolgte nach Ablauf der Probezeit, weshalb für deren Gültigkeit die Voraussetzungen von § 10 Abs. 5 PO grundsätzlich erfüllt sein müssen.

Entgegen seiner Auffassung kann der Rekurrent auch aus dem Urteil VGE VD.2014.80 vom 1. Dezember 2014 E. 3.2 bezüglich der Konkretisierung der formellen Anforderungen an eine Kündigung gemäss § 10 Abs. 5 PO nichts zu seinen Gunsten ableiten. Dieser Entscheid bezog sich auf die Konkretisierung der Anforderungen an eine Kündigung wegen ungenügender Leistung in der kantonalen Verwaltung gemäss § 30 Abs. 2 lit. c des Personalgesetzes (PG; SG 162.100) durch § 14 Abs. 2 der Verordnung zum Personalgesetz (SG 162.110), wonach die Bewährungsfrist schriftlich und begründet zu erfolgen und nebst einem genauen Endtermin auch klare Zielvorgaben zu enthalten hat (Meyer, in: Buser [Hrsg.], Neues Handbuch des Staats und Verwaltungsrechts des Kantons Basel-Stadt, 2008, S. 693). Diese Bestimmung kommt auf die Anstellungsverhältnisse der Universität nicht zur Anwendung, beurteilt sich diese doch nicht nach dem kantonalen Personalrecht, sondern nach der Personalordnung der Universität. Da eine konkretisierende Regelung im Personalrecht der Universität fehlt, sind die Anforderungen an die Bezeichnung der beanstandeten Leistungen wie auch der Bewährungsfrist danach auszurichten, dass der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die Möglichkeit gegeben wird, die beanstandeten Leistungen zu verbessern und sich somit zu bewähren (VGE VD.2014.80 vom 1. Dezember 2014 E. 3.2, 671/2006 vom 19. Januar 2007; Entscheid der Personalrekurskommission des Kantons Basel-Stadt Nr. 78 vom 14. Dezember 2007). Vorliegend ist erstellt, dass dem Rekurrenten die ungenügende Leistung im Zusammenhang mit der Erfüllung der ihm im Hinblick auf den Jour fixe vom 29. Oktober 2020 erstellten Arbeit zur Kenntnis gebracht worden ist. Im Übrigen substantiiert der Rekurrent mit Bezug auf die Bemessung der Frist zur Verbesserung seiner Leistung nicht ansatzweise, wie er sich innert einer längeren Bewährungsfrist hätte verbessern können. Aufgrund der Dauer seines bisherigen Anstellungsverhältnisses im Zeitpunkt des Mitarbeitergesprächs vom 29. Oktober 2020 und beim Ablauf der Bewährungszeit im Zeitpunkt des Probezeitgesprächs vom 19. November 2020 erscheint die Bewährungsfrist von rund drei Wochen bei einer Anstellungszeit zwischen knapp zwei und 22/3 Monaten angemessen. Aufgrund der Natur des Anstellungsverhältnisses als [...] kann der Rekurrent auch aus der pandemiebedingten Arbeit im Homeoffice nichts zu seinen Gunsten ableiten, muss er doch als [...] -Mitarbeiter mit der Ausübung seiner Tätigkeit in Telearbeit vertraut sein. Der Rekurrent kann daher auch aus dem von ihm referenzierten Entscheid der Personalrekurskommission nichts zu seinen Gunsten ableiten (Entscheid der Personalrekurskommission des Kantons Basel-Stadt Nr. 5 vom 23. April 2001 E. 5).

3.4 Insgesamt kann daher der materiellen Beurteilung durch die Vorinstanz in allen Teilen gefolgt und die Rechtmässigkeit der ausgesprochenen Kündigung bestätigt werden.

E. 4

Daraus folgt, dass der Rekurs abzuweisen ist. Vor diesem Hintergrund ist die Verlegung der Kosten des Verfahrens zu prüfen. Rekursverfahren gegen die Kündigung von Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung sind gemäss § 40 Abs. 1 und 4 PG kostenlos. Diese Bestimmung kommt vorliegend aber nicht zur Anwendung. Ausserhalb des Geltungsbereichs dieser Bestimmung werden in personalrechtlichen Verfahren gemäss § 23 Abs. 4 des Gerichtsgebührenreglements (GGR, SG 154.810) in analoger Anwendung von Art. 114 lit. c ZPO bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.■ keine Entscheidunggebühren erhoben. Wie bereits im Verfahren VD.2021.52 festgestellt worden ist, übersteigt der Streitwert der Rekursanträge aufgrund der Höhe des vereinbarten Bruttolohnes und des Zeitablaufs zwischen der strittigen Kündigung und heute offensichtlich diesen Betrag (vgl. VGE VD.2021.52 vom 26. April 2021 E. 7.2). Daher sind die Kosten des Verfahrens mit einer Gebühr von CHF 1'500.■ dem Rekurrenten zu übertragen.

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