



PRK 2003-035

Der Präsident: André Moser  
Die Gerichtsschreiberin: Andrea Flubacher

## **Entscheid vom 30. Juni 2004**

in Sachen

**X**, ..., Beschwerdeführer

gegen

**Eidgenössisches Departement des Innern**, Inselgasse 1, 3003 Bern

betreffend

Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit

---

### **Sachverhalt:**

A.- X, geboren am ..., Jurist, war über 30 Jahre im Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) tätig und erfüllte zuletzt ein Vollzeitpensum. Bezüglich der Ausgestaltung eines Arbeitszeitmodells vereinbarte X mit seinem Arbeitgeber für das Jahr 2002, wie schon für das Jahr 2001, das Menü 10, bei dem die wöchentliche Arbeitszeit 44 Stunden bei einer Besoldung von 104 Prozent betrug.

B.- Auf Grund schwerer gesundheitlicher Probleme wurde X von seinem Hausarzt ab dem 7. August 2002 als vollständig arbeitsunfähig geschrieben; der Ärztliche Dienst der allgemeinen Bundesverwaltung empfahl am 24. Oktober 2002 eine vorzeitige Pensionierung. Mit Vereinbarung vom 1. Dezember 2002 löste das BSV deshalb das Arbeitsverhältnis infolge medizinischer Pensionierung auf den 1. Mai 2003 auf.

C.- Mit Verfügung vom 28. November 2002 sistierte das BSV die FLAZ (flexible Arbeitszeit)-Zulage von 4 Prozent rückwirkend ab dem 7. August 2002. Das Bundesamt machte geltend, bei den 4 Prozent Mehrlohn handle es sich um eine Zulage, welche sich auf das gewählte Arbeitszeitmodell beziehe. Im Falle einer krankheits- bzw. unfallbedingten Abwesenheit könne die in diesem Rahmen vereinbarte Mehrleistung nicht mehr erbracht werden, weshalb auch kein Anrecht auf die Zulage bestünde.

Dagegen reichte X am 1. Dezember 2002 Beschwerde beim Eidgenössischen Departement des Innern (EDI) ein und beantragte die Aufhebung der angefochtenen Verfügung. Er führte aus, bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit sei der volle Lohn während 12 Monaten geschuldet; es sei wohl unbestritten, dass es sich beim zusätzlichen Entgelt aus dem Bandbreiten-Modell um Lohn handle. Zudem sei die in der angefochtenen Verfügung zitierte FLAZ-Verordnung auf den 1. Januar 2002 aufgehoben worden und die in Kraft stehenden Rechtsnormen enthielten keine genügende Grundlage für die verfügte Lohnkürzung.

D.- Nach mehrmonatiger Sistierung des Beschwerdeverfahrens infolge Landesabwesenheit des Beschwerdeführers wies das EDI mit Entscheid vom 25. September 2003 die Beschwerde im Sinne der Erwägungen ab. Das Departement wies darauf hin, dass zwar die Verordnung über die flexible Arbeitszeit in der allgemeinen Bundesverwaltung (FLAZV) nicht mehr in Kraft sei, das von X gewählte FLAZ-Modell jedoch auch unter der neuen Verordnung weiterhin zur Verfügung stehe. Da diese keine ausführlicheren Ausführungsbestimmungen in Bezug auf die Arbeitsverhinderung wegen Krankheit und Unfall enthalte, könne auf Sinn und Zweck der alten abgestellt werden. Es entspreche dem Gebot der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmenden, dass Angestellte mit einem Bandbreitenmodell bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich nicht mehr, aber auch nicht weniger verdienen sollen, als solche ohne Modell.

E.- Gegen den Beschwerdeentscheid des EDI vom 25. September 2003 erhebt X (Beschwerdeführer) mit Eingabe vom 14. Oktober 2004 Beschwerde bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK). Er beantragt erstens, den angefochtenen Beschwerdeentscheid des EDI aufzuheben und ihm die Differenz zwischen dem Normallohn und dem Lohn aus dem Bandbreitenmodell 10 von August bis Ende Dezember 2002 nachzuzahlen und zweitens die Sistierung des Verfahrens bis zu seiner Rückkehr aus dem Ausland Mitte Mai 2004. Er wiederholt, die FLAZV sei lediglich eine Departementsverordnung, die nicht notwendigerweise dem Willen des Gesetzgebers entspreche und ausserdem ohnehin nicht mehr in Kraft sei. Bei der Verwendung des Begriffs „voller Lohn“ handle es sich jedenfalls um den vom Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer schriftlich vereinbarten Lohn. In seinem Fall bestände eine gültige Vereinbarung über einen Lohn von 104 Prozent.

F.- In seiner Vernehmlassung vom 3. Februar 2004 beantragt das EDI die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde.

Auf die weitergehenden Ausführungen in den Eingaben an die PRK wird - soweit entscheidewesentlich - im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

### **Erwägungen:**

1.- a) Am 1. Januar 2002 sind das Bundespersonalgesetz (BPG; SR 172.220.1) und die Bundespersonalverordnung (BPV; SR 172.220.111.3) für die Bundesverwaltung in Kraft getreten (Art. 1 Abs. 1 der Verordnung über die Inkraftsetzung des Bundespersonalgesetzes für die Bundesverwaltung, das Bundesgericht und die Parlamentsdienste sowie über die Weitergeltung und Aufhebung von Bundesrecht [Inkraftsetzungsverordnung BPG für die Bundesverwaltung; SR 172.220.111.2]). Die Verfügung des BSV wurde am 28. November 2002 erlassen, der Beschwerdeentscheid des EDI am 25. September 2003. Über die gegen den Entscheid des EDI eingereichte Beschwerde vom 14. Oktober 2003 ist deshalb nach den Verfahrensbestimmungen des neuen Rechts zu befinden (vgl. Art. 41 Abs. 3 BPG).

b) Gegen personalrechtliche Verfügungen und Beschwerdeentscheide steht grundsätzlich der Beschwerdeweg an die PRK offen (Art. 35 Abs. 2 und Art. 36 Abs. 1 BPG). Da die Ausnahmetatbestände gemäss Art. 36 Abs. 3 BPG und Art. 112 Abs. 3 BPV nicht gegeben sind, ist auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde einzutreten. Das Verfahren richtet sich nach dem Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021; vgl. Art. 71a Abs. 2 VwVG).

c) Die PRK hat dem Beschwerdeführer und dem EDI mit Schreiben vom 17. Mai 2004 die Besetzung der Rekurskommission mit dem Präsidenten als Einzelrichter im Sinne von Art. 10 der Verordnung über Organisation eidgenössischer Rekurs- und Schiedskommissionen vom 3. Februar 1993 (VRSK; SR 173.31) mitgeteilt. Beide Parteien haben dagegen innert Frist keine Einwendungen erhoben.

d) Dem Verfahrensantrag des Beschwerdeführers auf Sistierung des Verfahrens bis Mitte Mai 2004 wurde faktisch insofern entsprochen, als zwischen dem Beschwerdeeingang und Mitte Mai 2004 keine Prozesshandlungen vorgenommen wurden.

2.- a) Die PRK überprüft die bei ihr angefochtenen Verfügungen und Entscheide mit uneingeschränkter Kognition. Gerügt werden kann nicht nur die Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens (Art. 49 Bst. a VwVG) oder die un-

richtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG), sondern auch die Unangemessenheit der angefochtenen Verfügung (Art. 49 Bst. c VwVG). Die Beschwerdeinstanz überprüft demnach nicht nur, ob die Verwaltung bei ihrem Entscheid im Rahmen ihres Ermessens geblieben ist, sondern grundsätzlich auch, ob sie eine dem Sachverhalt angemessene Lösung getroffen hat, mithin nicht bloss rechtlich, sondern ebenfalls sachlich richtig entscheiden hat (Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Auflage, Bern 1984, S. 315; Alfred Kölz/Isabelle Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2. Auflage, Zürich 1998, Rz. 633 ff.).

b) Die PRK ist gemäss dem Grundsatz der Rechtsanwendung von Amtes wegen nicht an die Begründung der Begehren gebunden (Art. 62 Abs. 4 VwVG). Sie kann die Beschwerde auch aus anderen als den geltend gemachten Gründen gutheissen oder den angefochtenen Entscheid im Ergebnis mit einer Begründung bestätigen, die von jener der Vorinstanz abweicht (Gygi, a.a.O., S. 212).

3.- a) Zu den wesentlichen Pflichten des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis gehört die Arbeitspflicht. Abgesehen von den zwingenden gesetzlichen Vorschriften über Arbeits- und Ruhezeit wird die Arbeitszeit im Einzelnen durch den Arbeitsvertrag und dem diesem zugrunde liegenden öffentlich-rechtlichen Personalrecht geregelt. Nach Art. 64 Abs. 2 BPV leisten die Angestellten in der Regel, bezogen auf Vollzeitbeschäftigung, eine Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche; die zur durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 41 Stunden zusätzlich geleistete Arbeitszeit wird mit einer Ausgleichswoche pro Kalenderjahr kompensiert. Soweit es betrieblich möglich ist, werden den Angestellten flexible Arbeitszeiten angeboten (Art. 65 Abs. 4 BPV). Die Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung (VBPV; SR 172.220.111.31) führt in Art. 30 Abs. 1 aus, die flexible Arbeitszeit umfasse Arbeitsformen wie das Bandbreitenmodell, die Jahresarbeitszeit, die Gruppenarbeitszeit, das Sabbatical, die Vertrauensarbeitszeit und die Telearbeit. Beim Bandbreitenmodell können Vollzeitbeschäftigte die Wochenarbeitszeit in einer Bandbreite von +/- 2 Stunden und den Lohn in einer Bandbreite von +/- 4 Prozenten vereinbaren (Art. 31 Abs. 1 VBPV). Es stehen 12 Arbeitszeitmenüs mit verschiedenen Kombinationsmöglichkeiten zur Auswahl; das Menü 10 beispielsweise sieht eine wöchentliche Arbeitszeit von 44 Stunden bei einer Besoldung von 104 Prozenten vor. Der Ausgleich aus der Kombination von längerer Wochenarbeitszeit und Lohnreduktion ist auf zwei zusätzliche Ferienwochen oder zusätzliche 4 Prozent Lohn beschränkt (Art. 31 Abs. 3 VBPV).

b) Der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers gegenüber steht das Entgelt für diese geleistete Arbeit, also die Pflicht des Arbeitgebers zur Lohnzahlung. Der Lohn bemisst sich gemäss BPG nach Funktion, Erfahrung und Leistung (Art. 15 Abs. 1). Im Gegensatz zum (alten) Regime des Beamtengesetzes schreibt das BPG kein festgeschriebenes und starres Lohnsystem mehr vor, sondern setzt die grundsätzlichen Anforderungen an ein Lohnsystem wie Anforderungs-, Sozial- und Leistungsgerechtigkeit, fest. Das BPG gewichtet die einzelnen Kriterien nicht und lässt damit einen nötigen Gestaltungsfreiraum für die Ausführungsbestimmungen (vgl. zum Ganzen Botschaft zum Bundespersonalgesetz vom 14. Dezember 1998, BBl 1999 1616 f.; Peter Helbling,

Entwicklungen im Personalrecht des Bundes, in: Peter Helbling/Thomas Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 31).

Nebst der Lohnpflicht des Arbeitgebers nennt das BPG in seinem vierten Abschnitt zahlreiche Massnahmen bzw. Sozialleistungen zu Gunsten des Personals. In Bezug auf den Lohnanspruch bei Verhinderung des Arbeitnehmers infolge Krankheit erhöht die BPV den im Obligationenrecht vorgesehenen sozialen Mindest-Standard wesentlich und sieht eine Fortzahlungspflicht des vollen Lohnes während grundsätzlich 12 Monaten vor (Art. 56 Abs. 1 BPV, Art. 324a Abs. 1 und 2 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches; Fünfter Teil: Obligationenrecht [OR; SR 220]). Die Erläuterungen zu der BPV konkretisieren bezüglich Art. 56, dass der Lohn während 12 Monaten zu 100% und während weiteren 12 Monaten zu 90% ausgerichtet wird.

4.- Im vorliegenden Fall erfüllte der Beschwerdeführer im Jahr 2002 ein Vollzeitpensum und hatte mit seinem zuständigen Vorgesetzten bezüglich der Regelung seiner Arbeitszeit das Bandbreitenmodell 10 gültig vereinbart. Nachdem er ab dem 7. August 2002 als arbeitsunfähig galt und demzufolge nicht mehr an seinem Arbeitsplatz erschien, richtete ihm das BSV ab diesem Zeitpunkt die dem gewählten Modell entsprechende 4 Prozent Entgelts-Zulage nicht mehr aus bzw. forderte den bereits bezahlten Betrag zurück. Dagegen wehrt sich der Beschwerdeführer und führt aus, Art. 56 Abs. 1 BPV sei einzige aktuell geltende gesetzliche Grundlage für den Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall und spreche unmissverständlich von „vollem Lohn“. Ihm sei verbindlich eine Arbeitszeit von 44 Wochenstunden bei einer Entlohnung von 104 Prozent für das ganze Jahr 2002 zugesichert worden, weshalb unter „vollem Lohn“ 104 Prozent verstanden werden müsse.

a) Der Beschwerdeführer geht in seiner Argumentation davon aus, die FLAZ-Zulage gelte als zum Lohn im formellen Sinn gehöriger Bestandteil. Dazu ist immerhin festzuhalten, dass der Lohn in Art. 15 Abs. 1 BPG definiert und nach bestimmten Kriterien festgelegt ist; nicht unter die Bemessungskriterien fällt dabei die Abgeltung gewählter Arbeitszeitmodelle (vgl. E. 3b hievor). Statt dessen wird von flexiblen Arbeitszeiten im 5. Abschnitt der BPV gesprochen, in dem es um Arbeitszeit, Ferien und Urlaub geht; desgleichen erfolgt die systematische Einreihung des Bandbreitenmodells in der VBPV ebenfalls in der Thematik Arbeitszeit, Ferien und Urlaub. Damit ist davon auszugehen, dass es sich bei der umstrittenen 4-prozentigen Zulage nicht um Lohn im eigentlichen Sinn als Entgelt für eine konkrete Arbeitsleistung handelt, sondern vielmehr um eine Abgeltung des gewählten Arbeitsrhythmus; dafür spricht zusätzlich der pauschale Ansatz von 4 Prozent, der die Bemessungskriterien Leistung, Funktion oder Erfahrung ausser Acht lässt.

b) Weiter hält der Beschwerdeführer dafür, die FLAZ sei auf den 1. Januar 2002 aufgehoben worden und würde unter dem neuen Recht dem Grundsatz der Gesetzmässigkeit widersprechen. Dem ist nur bedingt beizupflichten. Zwar ist diese Verordnung unbestritten seit dem 1. Januar 2002 nicht mehr Kraft; dies bedeutet jedoch keineswegs, dass auf die in diesem Zusammenhang entwickelte Praxis im Hinblick auf Sinn, Zweck und Handhabung von bereits zuvor

bestehenden flexiblen Arbeitszeitmodellen nicht mehr abgestellt werden könnte. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Verordnungsgeber die ausser Kraft gesetzte Regelung durch eine neue ersetzt, die mindestens sinngemäss die gleichen Inhalte aufweist. Es ist unbestritten, dass die VBPV die FLAZV ersetzt und deren Bestimmungen in gleicher oder anderer Form übernommen hat; Art. 31 VBPV fasst den Grundgedanken des bereits vorher zur Verfügung gestellten Bandbreitenmodells sinngemäss zusammen und weicht nicht von der bisherigen Regelung ab. Würde in Art. 9 Abs. 2 Bst. c FLAZV eine Kürzung der FLAZ-Zulage ausdrücklich festgehalten, kann der Vorinstanz nicht vorgeworfen werden, zu Unrecht von der stillschweigenden Vermutung ausgegangen zu sein, dass bei fehlenden anderslautenden Bestimmungen die geltende Praxis weitergeführt werden soll, zumal diese Auslegung entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers von den geltenden Ausführungsbestimmungen gestützt wird. Der vom Eidgenössischen Personalamt erarbeitete Entwurf der BPV hielt nämlich in seinem damaligen Art. 75 Abs. 1 wörtlich fest: „Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall bezahlt der Arbeitgeber 100 Prozent des Lohnes nach Artikel 15 und 16 BPG...“. Offensichtlich wurde diese Regelung aus der FLAZV übernommen. Den Materialien zum BPG und der BPV lässt sich in der Folge kein Hinweis entnehmen, dass an den unter altem Recht entwickelten Grundsätzen bezüglich der Arbeitszeitmodelle und deren Folgen bei Krankheit etwas hätte geändert werden sollen; gemäss Protokoll der Human-Resources-Konferenz (vgl. Art. 20 BPV) vom 20./22. März 2001 wurde diese Fassung des ursprünglichen Art. 75 BPV weder materiell diskutiert noch abgeändert. Statt dessen führen selbst noch die Erläuterungen zur BPV bezüglich des Art. 56 BPV erklärend aus, „der Lohn wird während 12 Monaten zu 100 % und während weiteren 12 Monaten zu 90 % ausgerichtet...“. Es kann somit davon ausgegangen werden, dass die Abänderung von „100 %“ zu „vollem Lohn“ in Art. 56 Abs. 1 BPV lediglich das Ergebnis einer redaktionellen Überarbeitung darstellt, jedoch im Rahmen einer teleologischen Auslegung denselben Sinn und Zweck aufweist. Es verstösst damit nicht gegen geltendes Recht, wenn das BSV dem Beschwerdeführer auf Grund von Art. 56 BPV einen 100 %-Lohn bezahlte.

c) Zu beanstanden ist diese Regelung auch nicht unter dem Blickwinkel des Gleichbehandlungsgebotes. Wie bereits der Beschwerdeführer ausführt, ist nach dem Prinzip der Rechtsgleichheit Gleiches nach Massgabe seiner Gleichheit gleich und Ungleiches nach Massgabe seiner Ungleichheit ungleich zu behandeln. Dass alle Angestellten mit dem gewählten Bandbreitenmodell 10 Anspruch auf eine hundertprozentige Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit haben, widerspricht diesem Grundsatz gerade nicht. Statt dessen geht der Beschwerdeführer selber von zwei verschiedenen Personenkreisen aus, indem er Angestellte mit einem Bandbreitenmodell 10 mit solchen mit einem Modell 6 vergleicht. Er bringt indes nicht vor, Bundesangestellten mit dem gleichen gewählten Arbeitsmenü sei unter den gleichen Umständen mehr als 100 Prozent Lohn ausgerichtet worden, weshalb keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots ersichtlich ist.

d) Im Übrigen ist anzumerken, dass es sich bei den Regelungen bezüglich flexibler Arbeitszeiten unbestritten um Massnahmen zu Gunsten des Personals handeln; es ist nicht üblich oder gar selbstverständlich, dass der Arbeitgeber solche Modelle beinahe zur freien Wahl der Angestellten zur Verfügung stellt. Ebenso stellt der Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall von

Art. 56 BPV eine Sozialleistung zu Gunsten des Personals dar, deren Ausgestaltung bedeutend grosszügiger ausfällt als beispielsweise die vom Obligationenrecht vorgesehene Lösung (vgl. 3b hievov). Es erscheint deshalb nahezu als missbräuchlich, wenn der Beschwerdeführer insofern Profit aus seiner Krankheit zu ziehen versucht, als er trotz 100%-iger Arbeitsunfähigkeit mehr als 100% Lohnzahlung zu erreichen versucht. Immerhin hat er die 4 Prozent-Zulage so lange erhalten, wie er effektiv die zeitliche Mehrleistung erbracht hat; wird er unverschuldet von der Arbeit abgehalten, kann die ratio einer Lohnfortzahlung nur sein, ihn für dieses Hindernis zu entschädigen und nicht darum, in Zukunft eine Mehrarbeit zu entlönnen, die unter diesen Umständen gar nie erbracht worden ist.

d) Zusammenfassend ergibt sich demnach, dass der Begriff des „vollen Lohns“ in Art. 56 Abs. 1 BPV in Anwendung der Auslegungsmethoden als Lohn zu 100 Prozent zu interpretieren und entsprechend nicht zu beanstanden ist, dass dem Beschwerdeführer in der umstrittenen Zeitperiode bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit ein Lohn zu 100 Prozent und nicht zu 104 Prozent ausgerichtet wurde.

5.- Die Beschwerde ist daher als offensichtlich unbegründet abzuweisen. Unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ist das Beschwerdeverfahren vor der PRK, ausgenommen bei Mutwilligkeit, kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Ansprüche auf Parteientschädigungen sind nicht gegeben (Art. 64 VwVG).

Aus diesen Gründen hat der Präsident der Eidgenössischen Personalrekurskommission als Einzelrichter in Anwendung von Art. 10 Bst. c und d der Verordnung über Organisation und Verfahren eidgenössischer Rekurs- und Schiedskommissionen (SR 173.31)

**erkannt:**

- 1.- Die Beschwerde von X vom 14. Oktober 2003 wird abgewiesen und der Beschwerdeentscheid des Eidgenössischen Departements des Innern vom 25. September 2003 bestätigt.
  - 2.- Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch Parteientschädigungen zugesprochen.
  - 3.- Dieser Entscheid wird X und dem Eidgenössischen Departement des Innern schriftlich eröffnet.
-

### Rechtsmittelbelehrung

Entscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission betreffend Verfügungen nach dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) können innerhalb von dreissig Tagen seit der Eröffnung mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Schweizerischen Bundesgericht angefochten werden, sofern es um die **Auflösung des Arbeitsverhältnisses** oder um **Verfügungen im Bereich Gleichstellung der Geschlechter** geht (Art. 100 Abs. 1 Bst. e und Art. 100 Abs. 2 Bst. b des Bundesgesetzes über die Organisation der Bundesrechtspflege vom 16. Dezember 1943 [OG; SR 173.110]). In den anderen Fällen gemäss BPG sind die Beschwerdeentscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission endgültig.

Steht die Verwaltungsgerichtsbeschwerde offen, so ist die Beschwerdeschrift dem Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, in drei Ausfertigungen einzureichen. Sie hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; die Ausfertigung der angefochtenen Verfügung und die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit der Beschwerdeführer sie in Händen hat (Art. 106 Abs. 1 und Art. 108 Abs. 1 und 2 OG). Die Beschwerdefrist steht still (Art. 34 Abs. 1 OG):

- a) vom siebten Tage vor Ostern bis und mit dem siebten Tage nach Ostern;
- b) vom 15. Juli bis und mit dem 15. August;
- c) vom 18. Dezember bis und mit dem 1. Januar.

---

Eidgenössische Personalrekurskommission

Der Präsident:

Die Gerichtsschreiberin:

André Moser

Andrea Flubacher