

Le recours contre la décision ayant refusé un maintien du traitement et une indemnité de départ est rejeté.

Besetzung

Bundesrichter Kneubühler, präsidierendes Mitglied,
Bundesrichter Chaix, Merz,
Gerichtsschreiber Poffet.

Verfahrensbeteiligte

A.,
Beschwerdeführer,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Andreas Kramer,

gegen

Psychiatrische Universitätsklinik Zürich,
Beschwerdegegnerin,
vertreten durch Rechtsanwältin Dr. Susanne Raess.

Gegenstand

Öffentliches Personalrecht (Lohnfortzahlung, Abgangsentschädigung),

Beschwerde gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich, 4. Abteilung, 4. Kammer, vom 30. Mai 2024 (VB.2023.00538).

Sachverhalt:

A.

A. wurde per 1. Februar 2018 als Leiter Küche in einem Pensum von 100 % bei der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich angestellt. Ab dem 10. März 2021 war er dauerhaft zu 100 % krankgeschrieben. Mit Schreiben vom 14. Januar 2022 gewährte die Psychiatrische Universitätsklinik Zürich A. das rechtliche Gehör und stellte ihm die Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 30. April 2022 in Aussicht, unternahm in der Folge aber keine weiteren Schritte. Mit Schreiben vom 5. April 2022 kündigte A. das Arbeitsverhältnis, da er eine neue Anstellung gefunden habe, und bat um vorzeitige Auflösung des Anstellungsverhältnisses per 30. Juni 2022.

Mit Verfügung vom 8. April 2022 nahm die Psychiatrische Universitätsklinik Zürich von der Kündigung per 30. Juni 2022 Kenntnis und hielt fest, die ordentliche Lohnfortzahlung ende per 11. April 2022. Am 1. Juni 2022 zog sie diese Verfügung in Wiedererwägung und gewährte A. eine ausserordentliche Lohnfortzahlung im Umfang von 75 %. Die Begründung dieser Verfügung datiert vom 27. Juni 2022.

A. erhob am 25. Mai 2022 bei der Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich Rekurs gegen die Verfügung vom 8. April 2022 und beantragte, es sei ihm für den Zeitraum vom 12. April 2022 bis 30. Juni 2022 der aktuelle Bruttolohn zuzüglich eines Anteils für den 13. Monatslohn zu bezahlen und eine "Abgangsentschädigung" von vier Monatsgehältern zuzusprechen. Die Gesundheitsdirektion überwies

die Eingabe am 2. Juni 2022 zuständigkeithalber an den Spitalrat der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich. Mit "Rekurs-Ergänzung" vom 27. Juli 2022 erhob A. zudem "vorsorglich" Rekurs gegen die Verfügung vom 27. Juni 2022. Der Spitalrat vereinigte die beiden Verfahren und wies beide Rekurse mit Beschluss vom 5. Juli 2023 ab. Dagegen gelangte A. an das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich, das den angefochtenen Beschluss mit Urteil vom 30. Mai 2024 bestätigte. Ein Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege wies es zufolge Aussichtslosigkeit der Beschwerde ab.

B.

Mit Eingabe vom 19. August 2024 (Postaufgabe) gelangt A. an das Bundesgericht. Er beantragt, ihm sei der "zu 100 % berechnete" Lohn bis und mit 30. Juni 2022 auszurichten. Zusätzlich sei ihm eine "Abgangsentschädigung" von vier Monatsgehältern zuzusprechen, eventualiter eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung in derselben Höhe. Sodann sei die Psychiatrische Universitätsklinik Zürich zu verpflichten, ihm die "Rechtskosten für die Kündigungsverfahren bis zur Vorinstanz" in Höhe von Fr. 6'305.-- zu bezahlen. In verfahrensrechtlicher Hinsicht ersucht er um Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege.

Das Verwaltungsgericht hat auf eine Vernehmlassung verzichtet. Die Psychiatrische Universitätsklinik Zürich schliesst auf Abweisung der Beschwerde.

Erwägungen:

1.

Angefochten ist ein kantonal letztinstanzlicher Endentscheid betreffend die vermögensrechtlichen Folgen der Auflösung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses (Art. 82 lit. a, Art. 86 Abs. 1 lit. d und Art. 90 BGG), womit der Ausschlussgrund nach Art. 83 lit. g BGG nicht greift und die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten grundsätzlich zulässig ist. Die Streitwertgrenze von Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG ist erreicht, da der Streitwert der (vollumfänglich abgewiesenen) Begehren nach der schlüssigen Einschätzung der Vorinstanz rund Fr. 40'000.-- beträgt (vgl. Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG). Die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass. Auf die Eingabe ist - vorbehaltlich hinreichend begründeter Rechtsbegehren - als Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten einzutreten.

2.

Streitig sind finanzielle Ansprüche nach kantonalem Personalrecht.

2.1. Das kantonale Gesetzesrecht stellt, von hier nicht in Betracht fallenden Ausnahmen abgesehen, keinen Beschwerdegrund dar (vgl. Art. 95 BGG). Die unrichtige Anwendung kantonalen Rechts kann grundsätzlich nur über das Willkürverbot (Art. 9 BV) erfasst werden ([BGE 146 I 11](#) E. 3.1.3; [142 II 369](#) E. 2.1; je mit Hinweisen). Willkür in der Rechtsanwendung liegt vor, wenn der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch das Ergebnis unhaltbar ist. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar zutreffender erscheint, genügt nicht ([BGE 148 II 106](#) E. 4.6.1; [146 II 111](#) E. 5.1.1; [144 I 113](#) E. 7.1; je mit Hinweisen).

2.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Die Feststellung des Sachverhalts kann nur gerügt werden, wenn sie offensichtlich unrichtig, d.h. willkürlich ([BGE 148 IV 39](#) E. 2.3.5) ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1 BGG). Die Sachverhaltsfeststellung bzw. Beweiswürdigung erweist sich als willkürlich, wenn das Gericht den Sinn und die Tragweite eines Beweismittels

offensichtlich verkennt, wenn es ohne sachlichen Grund ein wichtiges und entscheidungswesentliches Beweismittel unberücksichtigt lässt oder wenn es auf der Grundlage der festgestellten Tatsachen unhaltbare Schlussfolgerungen zieht (vgl. [BGE 144 II 281](#) E. 3.6.2; [142 II 433](#) E. 4.4; [140 III 264](#) E. 2.3; je mit Hinweisen).

2.3. Aus obigen Erwägungen folgt, dass vorliegend die zulässige Kritik sowohl hinsichtlich der Sachverhaltsfeststellung wie der Rechtsanwendung im Wesentlichen auf Willkür rügen beschränkt ist. Um Willkür darzutun, genügt es nicht, einfach zu behaupten, ein nicht genehmes Ergebnis sei willkürlich oder aktenwidrig. Vielmehr ist anhand der Erwägungen des angefochtenen Entscheids im Einzelnen aufzuzeigen, inwiefern dieser an einem qualifizierten und offensichtlichen Mangel (im Sinne der obigen Ausführungen) leidet ([BGE 137 V 57](#) E. 1.3; [134 II 244](#) E. 2.2; je mit Hinweisen). Das Bundesgericht prüft die Verletzung von Grundrechten nämlich nur insofern, als eine solche Rüge in der Beschwerde vorgebracht und begründet wird (Art. 106 Abs. 2 BGG; [BGE 150 II 346](#) E. 1.5.3 mit Hinweisen).

Diesen Anforderungen genügt die Beschwerdeschrift über weite Strecken nicht. Der anwaltlich vertretene Beschwerdeführer trägt seine Sicht der Dinge frei vor und vermengt Tat- und Rechtsfragen in teilweise nur schwer nachvollziehbarer Weise. Soweit seine Kritik an den vorinstanzlichen Erwägungen anknüpft, belässt er es grösstenteils dabei, seine eigene Auffassung derjenigen der Vorinstanz gegenüberzustellen, die er als aktenwidrig oder willkürlich abtut. Mit derartiger appellatorischer Kritik setzt sich das Bundesgericht nicht auseinander (vgl. [BGE 148 I 104](#) E. 1.5; [145 I 26](#) E. 1.3; [143 II 283](#) E. 1.2.2; je mit Hinweisen).

3.

Der Beschwerdeführer beantragt, ihm sei der volle Lohn bis und mit 30. Juni 2022 zuzusprechen.

3.1. Die Vorinstanz hält fest, für das bei der Beschwerdegegnerin angestellte Personal gälten die für das Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen, soweit das Personalreglement nicht davon abweiche. Entsprechend würden die Regelungen des Personalgesetzes des Kantons Zürich vom 27. September 1998 (PG; LS 177.10) und der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO; LS 177.111) zur Anwendung gelangen. Nach § 99 Abs. 3 VVO bestehe vom dritten Dienstjahr an Anspruch auf vollen Lohn während längstens zwölf Monaten bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit (ordentliche Lohnfortzahlung). Dass diese zwölf Monate für den Beschwerdeführer am 11. April 2022 abgelaufen seien, bestreite dieser nicht. Vielmehr bringe er vor, ihm hätte gestützt auf § 99 Abs. 4 VVO im Rahmen einer ausserordentlichen Lohnfortzahlung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses der volle Lohn ausbezahlt werden müssen, weil von der in dieser Bestimmung genannten Grenze von 75 % des Lohnes im Rahmen einer Einzelfallbetrachtung abgewichen werden könne. Der Beschwerdeführer übersehe allerdings, dass der Wortlaut von § 99 Abs. 4 VVO keinen Raum für die Ausrichtung einer Lohnfortzahlung im Umfang von 100 % lasse, weil sich das "in der Regel" auf die ausserordentliche Lohnfortzahlung als solche und nicht auf den Betrag beziehe. Die maximale Höhe habe der Verordnungsgeber durch die Verwendung des Wortes "höchstens" auf 75 % des Lohnes beschränkt, ohne hierbei einen Spielraum für Abweichungen nach oben zuzulassen. Ferner könne der Beschwerdeführer auch aus dem Handvermerk auf der Austrittsverfügung vom 8. April 2022 nichts zu seinen Gunsten ableiten. Dieser sei kaum lesbar und ohnehin nicht geeignet, Zweifel daran zu erwecken, was die Beschwerdegegnerin habe verfügen wollen.

3.2. Mit diesen überzeugenden Ausführungen der Vorinstanz setzt sich der Beschwerdeführer nicht hinreichend auseinander. Inwiefern der vorinstanzliche Schluss, ein Anspruch auf mehr als 75 % des Lohns nach Ablauf der ordentlichen Lohnfortzahlungspflicht sei nach dem klaren Wortlaut von § 99 VVO ausgeschlossen, aufgrund der Handnotiz auf der Verfügung vom 8. April 2022 gegen verfassungsmässige Rechte verstossen soll, bleibt völlig unklar. Auch die Ausführungen im Zusammenhang mit Bestimmungen des Obligationenrechts (Art. 124 Abs. 2, Art. 234 Abs. 1 OR) bzw.

deren Bedeutung für den vorliegenden Rechtsstreit sind unverständlich. Einen Verstoß gegen das Willkürverbot zeigt der Beschwerdeführer damit nicht ansatzweise auf.

Die Beschwerde erweist sich hinsichtlich der Lohnfortzahlung als nicht rechtsgenügend begründet, weshalb auf den diesbezüglichen Antrag nicht einzutreten ist (vgl. [BGE 143 II 283](#) E. 1.2.2).

4.

Weiter beantragt der Beschwerdeführer, ihm sei eine "Abgangsentschädigung" in Höhe von vier Monatsgehältern, eventualiter eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung in gleicher Höhe zuzusprechen.

4.1. Die Vorinstanz prüfte zwei mögliche Rechtsgrundlagen für die vom Beschwerdeführer geltend gemachte Forderung von vier Monatsgehältern, nämlich die Abfindung gemäss § 26 PG und die Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung nach § 18 Abs. 3 PG. Voraussetzung für die Ausrichtung einer Abfindung sei namentlich, dass das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Kantons und ohne Verschulden der angestellten Person aufgelöst worden sei (§ 26 Abs. 1 PG). Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die angestellte Person bestehe kein Anspruch auf Abfindung (§ 26 Abs. 3 PG). Die Missbräuchlichkeit einer Kündigung, die Anlass für eine Entschädigung geben könne, bestimme sich gemäss § 18 Abs. 2 PG nach den Vorgaben des Obligationenrechts. Auch der Missbrauchsschutz der Art. 336 ff. OR setze grundsätzlich eine Kündigung durch die Gegenpartei voraus und komme bei eigener Kündigung nicht zum Tragen.

Nach Auffassung der Vorinstanz rechtfertige der vorliegende Fall nicht, von diesem Grundsatz abzuweichen. Der Beschwerdeführer habe unbestrittenermassen gekündigt, weil er eine neue Stelle gefunden habe. Dass er zur Kündigung genötigt worden wäre, wie er geltend mache, sei nicht ersichtlich. Er habe vielmehr damit rechnen müssen, dass die ordentliche Lohnfortzahlung nur während beschränkter Dauer geleistet würde, und hätte sich rechtzeitig über den Zeitpunkt des Endes der Lohnfortzahlungspflicht erkundigen können. Eine nötigende Handlung liege schon deshalb nicht vor, weil die Dauer der ordentlichen Lohnfortzahlung mit Rechtssatz geregelt ist und deshalb gar kein Handlungsspielraum bestehe. Ohnehin sei der Beschwerdeführer erst nach seiner Kündigung - mit der Austrittsverfügung vom 8. April 2022 - über das Auslaufen der ordentlichen Lohnfortzahlung per 11. April 2022 informiert worden. Eine der Beschwerdegegnerin vorzuwerfende Druckausübung sei vor diesem Hintergrund nicht ersichtlich.

Sodann verneint die Vorinstanz auch die vom Beschwerdeführer geltend gemachte Verletzung der Fürsorgepflicht. Aus den Akten ergebe sich, unterschiedliche Ansichten über eine interne Reorganisation und eine in diesem Zusammenhang geplante Versetzung des Beschwerdeführers seien Auslöser des Arbeitsplatzkonflikts gewesen. Ausreichende Belege für eine Mobbing- oder Bossing-Situation, wie sie der Beschwerdeführer behaupte, seien den Akten hingegen nicht zu entnehmen. Weiter habe sich die HR-Abteilung der Beschwerdegegnerin während der Krankschreibung durchgehend im Austausch mit dem Beschwerdeführer befunden. Namentlich habe sie ihm eine andere Stelle sowie konfliktlösende Massnahmen angeboten. Soweit aus den Akten ersichtlich, habe der Beschwerdeführer auf diese Angebote teilweise verspätet, teilweise gar nicht reagiert. Der von der Beschwerdegegnerin angebotene Stellenwechsel sei für den Beschwerdeführer im Übrigen zumutbar gewesen, auch wenn das eine weitere Zusammenarbeit mit dem bisherigen Vorgesetzten bedeutet hätte. Ohnehin könne von der Beschwerdegegnerin nur verlangt werden, dass sie dem Beschwerdeführer alternative Stellen im Rahmen ihrer betrieblichen Möglichkeiten anbiete. Soweit der Beschwerdeführer vorbringe, er habe sich bei der Beschwerdegegnerin auf eine weitere Stelle beworben und diese Bewerbung sei ohne Angabe von Gründen abgelehnt worden, fehle es hierfür an Belegen. Zudem sei fraglich, ob er für diese Position überhaupt qualifiziert gewesen sei.

Da die Kündigung des Beschwerdeführers weder aufgrund einer Nötigungshandlung noch einer Fürsorgepflichtverletzung als durch die Beschwerdegegnerin veranlasst erscheine, verneint die Vorinstanz den Anspruch auf eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung nach § 18 Abs. 2 PG i.V.m. Art. 336 ff. OR. Aus dem gleichen Grund komme auch eine Abfindung nach § 26 PG nicht in Frage.

4.2. Zusammengefasst und soweit nachvollziehbar macht der Beschwerdeführer geltend, nach der Kündigungsandrohung der Beschwerdegegnerin im Januar 2022 hätten sich bei ihm Panik und Existenzängste entwickelt. Er habe befürchtet, seinen Unterhaltsverpflichtungen nicht mehr nachkommen zu können. Daher habe er keinen anderen Ausweg mehr gesehen, als sich schnellstens eine neue Stelle zu suchen, um daraufhin selbst kündigen zu können. Der Beschwerdegegnerin sei seine Notlage bewusst gewesen. Sie hätte die Kündigung "vorwegnehmen" können und müssen, wodurch er "den beim Kanton Zürich vorgesehenen Entschädigungsanspruch" hätte geltend machen können.

Nach den schlüssigen vorinstanzlichen Ausführungen greifen der Abfindungsanspruch gemäss § 26 PG und der Entschädigungsanspruch nach § 18 Abs. 3 PG i.V.m. Art. 336a OR grundsätzlich nur bei Kündigungen durch die Arbeitgeberin. Massgebend ist somit nicht, ob sich der Beschwerdeführer in einer finanziellen Notlage befand, sondern ob er von der Beschwerdegegnerin dergestalt zur Kündigung genötigt wurde, dass seine Kündigung als von der Beschwerdegegnerin veranlasst anzusehen ist. Dies durfte die Vorinstanz willkürfrei verneinen: Wie sie zu Recht festhält, wäre die ordentliche Lohnzahlungspflicht gestützt auf § 99 VVO unabhängig davon erloschen, ob die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer die Kündigung angedroht hat oder nicht. Für die Beschwerdegegnerin bestand diesbezüglich kein Handlungsspielraum. Folglich vermochte sie den Beschwerdeführer mit der - im Schreiben vom 14. Januar 2022 ohnehin nicht angedrohten - Einstellung der ordentlichen Lohnfortzahlung auch nicht zur Kündigung zu nötigen. Als der Beschwerdeführer von der Einstellung der Lohnzahlungen per 11. April 2022 erfuhr, hatte er das Anstellungsverhältnis bereits gekündigt. Der Beschwerdeführer versucht im Ergebnis, eine Entschädigungspflicht für eine unterlassene Kündigung seitens der Beschwerdegegnerin zu konstruieren, für die er keine Grundlage im kantonalen Personalrecht zu nennen vermag.

4.3. Hinsichtlich der behaupteten Fürsorgepflichtverletzung bringt der Beschwerdeführer vor, dass von der Vorinstanz verneinte Mobbing bzw. Bossing sei aktenkundig. Dies ergebe sich aus einem vertrauensärztlichen Gutachten vom 6. März 2022, das die Vorinstanz bei der Entscheidungsfindung ignoriert habe. Wie die Beschwerdegegnerin vernehmlassungsweise zutreffend festhält, war die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers im vorinstanzlichen Verfahren indes unbestritten. Aus dem Gutachten des Vertrauensarztes, das lediglich die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit bestätigt, kann entgegen dem Beschwerdeführer nicht automatisch auf eine durch die Beschwerdegegnerin verschuldete Mobbing- oder Bossing-Situation am Arbeitsplatz geschlossen werden. Eine offensichtlich unrichtige Sachverhaltsfeststellung vermag der Beschwerdeführer mit dem pauschalen Verweis auf das Gutachten nicht aufzuzeigen.

Sodann beanstandet der Beschwerdeführer zwar die Auffassung der Vorinstanz, die angebotene Stelle wäre - trotz der weiteren Zusammenarbeit mit dem bisherigen Vorgesetzten - zumutbar gewesen. Die Vorinstanz belies es aber nicht bei dieser Begründung, sondern führte wie dargelegt ergänzend aus, von der Beschwerdegegnerin könne nur verlangt werden, dass sie dem Beschwerdeführer alternative Stellen anbiete, die im Rahmen ihrer betrieblichen Möglichkeiten lägen. Liessen sich wie vorliegend die Bedürfnisse und Wünsche des Arbeitnehmers an eine alternative Stelle nicht mit den betrieblichen Möglichkeiten der Arbeitgeberin vereinbaren, begründe dies noch keine Fürsorgepflichtverletzung. Dafür, dass sich der Beschwerdeführer auf eine weitere Stelle bei der Beschwerdegegnerin beworben habe und diese von ihr ohne Angabe von Gründen abgelehnt worden sei, fehle es an Belegen. Auf diese vorinstanzlichen Erwägungen geht der Beschwerdeführer nicht rechtsgenügend ein, womit es auch diesbezüglich sein Bewenden hat.

4.4. Dem Antrag auf Ausrichtung einer Abfindung bzw. Entschädigung ist damit ebenfalls kein Erfolg beschieden.

5.

Mit seinem dritten Rechtsbegehren beantragt der Beschwerdeführer, die Beschwerdegegnerin sei zu verpflichten, ihm die "Rechtskosten für die Kündigungsverfahren bis zur Vorinstanz" in Höhe von Fr. 6'305.-- zu entschädigen. Worauf sich dieser Anspruch stützt, legt er allerdings nicht dar. Nachdem der Beschwerdeführer in der Sache unterliegt, besteht für das Bundesgericht jedenfalls kein Anlass, den vorinstanzlichen Entscheid über die Kosten- und Entschädigungsfolgen abzuändern. Das gilt auch hinsichtlich der Abweisung des Gesuchs um unentgeltliche Rechtspflege, das die Vorinstanz zu Recht als aussichtslos qualifiziert hat.

6.

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

Der Beschwerdeführer ersucht um Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege. Da sämtliche Rechtsbegehren als aussichtslos zu qualifizieren sind, ist das Gesuch abzuweisen (Art. 64 Abs. 1 BGG). Damit wird der unterliegende Beschwerdeführer kostenpflichtig (Art. 66 Abs. 1 BGG). Die anwaltlich vertretene Beschwerdegegnerin hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung, da sie in ihrem amtlichen Wirkungskreis obsiegt und keine besonderen Umstände darlegt, die ein Abweichen vom Grundsatz gebieten würden (Art. 68 Abs. 3 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.

Das Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege wird abgewiesen.

3.

Die Gerichtskosten von Fr. 1'000.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

4.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Verwaltungsgericht des Kantons Zürich, 4. Abteilung, 4. Kammer, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 18. Februar 2025

Im Namen der I. öffentlich-rechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Das präsidierende Mitglied: Kneubühler

Der Gerichtsschreiber: Poffet