

# **BGer 8C\_36/2020 vom 21. April 2020**

Bundesgericht, 2020-04-21, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_8C\\_36\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_36_2020)

FR: TF 8C\_36/2020 du 21 avril 2020

IT: TF 8C\_36/2020 del 21 aprile 2020

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Das Bundesgericht prüft von Amtes wegen und mit freier Kognition, ob ein Rechtsmittel zulässig ist ( Art. 29 Abs. 1 BGG ; BGE 141 III 395 E. 2.1 mit Hinweisen).

### **E. 1.2**

Der angefochtene Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts betrifft ein auf dem Bundespersonalgesetz (BPG) beruhendes öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit ( Art. 82 lit. a BGG ). Aufgrund der geltend gemachten Entschädigungsansprüche handelt es sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit und es liegt kein Ausschlussgrund vor ( Art. 83 lit. g BGG ). Die verlangte Entschädigung übersteigt die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- ( Art. 51 Abs. 1 lit. a, Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG ). Die Beschwerde ist somit grundsätzlich zulässig. Der Beschwerdeführer ist als Adressat des angefochtenen Entscheids besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung ( Art. 89 Abs. 1 BGG ).

### **E. 2.1**

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 und 96 BGG erhoben werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an ( Art. 106 Abs. 1 BGG ). Es ist folglich weder an die in der Beschwerde geltend gemachten Argumente noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden; es kann eine Beschwerde aus einem anderen als dem angerufenen Grund gutheissen und es kann sie mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen. Immerhin prüft das Bundesgericht, unter Berücksichtigung der allgemeinen Pflicht zur Begründung der Beschwerde ( Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG ), grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind ( BGE 141 V 234 E. 1 S. 236 mit Hinweisen).

### **E. 2.2**

Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat; es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz auf entsprechende Rüge hin oder von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Artikel 95 beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1, Art. 105 Abs. 1 und 2 BGG ). Offensichtlich unrichtig bedeutet dabei willkürlich ( BGE 133 II 249 E. 1.2.2 S. 252). Sachverhaltsrügen unterliegen deshalb dem qualifizierten Rügeprinzip ( Art. 106 Abs. 2 BGG ). Dazu genügt es nicht, einen von den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz abweichenden Sachverhalt zu behaupten oder die eigene Beweiswürdigung zu erläutern ( BGE 137 II 353 E. 5.1 S. 356). Dass die von der Vorinstanz gezogenen Schlüsse nicht mit der Darstellung der beschwerdeführenden Partei übereinstimmen, belegt

keine Willkür. Auf ungenügend begründete Rügen oder bloss allgemein gehaltene appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid geht das Bundesgericht nicht ein ( BGE 141 IV 249 E. 1.3.1 S. 253; 140 III 264 E. 2.3 S. 266 mit Hinweisen; Urteil 8C\_391/2019 vom 11. Oktober 2019 E. 2.2).

### **E. 3**

Streitig ist, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzt, indem sie die von der Arbeitgeberin am 20. Dezember 2018 ohne weitere Entschädigungen verfügte ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 30. April 2019 bestätigte.

#### **E. 4.1**

Im angefochtenen Entscheid vom 27. November 2019 und in der Verfügung vom 20. Dezember 2018 werden die Bestimmungen und Grundsätze über die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses gestützt auf das Bundespersonalrecht, namentlich wegen mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten ( Art. 10 Abs. 3 lit. c BPG ), zutreffend dargelegt. Ein Angestellter ist, wie das Bundesverwaltungsgericht ausgeführt hat, nicht geeignet oder untauglich im Sinne von Art. 10 Abs. 3 lit. c BPG , wenn er aus objektiven Gründen, die mit seiner Person in Zusammenhang stehen und einen Bezug zur Arbeit haben müssen, nicht oder nur ungenügend in der Lage ist, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten. Gesundheitliche Probleme sind deutliche Indizien einer bestehenden Untauglichkeit oder Ungeeignetheit (HARRY NÖTZLI, in: Handkommentar zum Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, N. 35 zu Art. 12 BPG ; DERSELBE, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, 2005, S. 126 f. Rz. 202). In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit liegt eine mangelnde Tauglichkeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 lit. c BPG nur dann vor, wenn dieser Zustand über einen längeren Zeitraum andauert und nicht von einer baldigen Besserung der gesundheitlichen Verfassung des betroffenen Arbeitnehmers auszugehen ist. So kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit frühestens auf das Ende einer mindestens zwei Jahre dauernden Arbeitsverhinderung ordentlich auflösen ( Art. 31a Abs. 1 BPV [Bundespersonalverordnung]; vgl. auch Urteil 8C\_714/2017 vom 7. März 2018 E. 4.2.2.2 mit Hinweisen).

#### **E. 4.2**

Wie die Vorinstanz ebenfalls korrekt dargelegt hat, unterstützt der Arbeitgeber, wenn er einer angestellten Person ohne eigenes Verschulden kündigen muss, ihr berufliches Fortkommen ( Art. 19 Abs. 2 BPG ) und richtet ihr eine Entschädigung aus, wenn sie in einem Beruf arbeitet, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht oder wenn das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die Person ein bestimmtes Alter erreicht hat ( Art. 19 Abs. 3 lit. a und b BPG ). Keine Entschädigung wird indessen u.a. an Personen ausgerichtet, deren Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Fristen gemäss Art. 31a BPV wegen mangelnder Eignung oder Tauglichkeit (gemäss Änderung vom 2. Dezember 2016 per 1. Januar 2017 in Kraft getretener Art. 78 Abs. 3 lit. b BPV ) oder nach Art. 31 BPV aufgelöst wird ( Art. 78 Abs. 3 lit. c BPV ).

#### **E. 5.1**

Nach unbestrittener Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz blieb der Beschwerdeführer seit 21. November 2016 anhaltend in unterschiedlichem Ausmass zwischen 20 % und 100 % arbeitsunfähig. Während rund fünf Monaten im Herbst/Winter 2017/2018 und vier

Monaten im Herbst/Winter 2018/2019, also während insgesamt rund neun Monaten betrug die Arbeitsunfähigkeit 100 %. Wegen Belastungen am Arbeitsplatz - unregelmässiger, schwierig planbarer Arbeitsanfall und Überstunden - sowie infolge familiärer und ausserberuflicher Belastungsfaktoren begab er sich am 18. November 2016 in Behandlung zu Psychiater Dr. med. B. \_\_\_\_\_, der dem Beschwerdeführer ab 21. November 2016 eine Arbeitsunfähigkeit in unterschiedlichem Umfang attestierte.

### **E. 5.2**

Der Beschwerdeführer begründet sein eventualiter erhobenes Feststellungsbegehren, wonach die Kündigung ordentlich erst per 30. Juni 2019 hätte eröffnet werden dürfen, mit keinem Wort, weshalb darauf nicht einzutreten ist ( Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG ). Wie vorinstanzlich bestätigt, hat die Arbeitgeberin unter den gegebenen Umständen zutreffend festgestellt, dass das Ende der mindestens zwei Jahre dauernden Arbeitsverhinderung (vgl. Art. 31a Abs. 1 BPV ) am 20. November 2018 erreicht war. Insoweit ist der Zeitpunkt der strittigen Kündigung vom 20. Dezember 2018 nicht zu beanstanden.

### **E. 6.1**

Laut angefochtenem Entscheid hat die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis wegen mangelnder Eignung und Tauglichkeit, die im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeiten zu verrichten, gestützt auf Art. 10 Abs. 3 lit. c BPG gekündigt. Seit Auftreten der ersten Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit habe die Arbeitgeberin den Beschwerdeführer eng begleitet und unterstützt. Durch verschiedene Massnahmen habe sie ihn zu reintegrieren versucht. Es hätten regelmässig Standortgespräche unter Einbezug der direkten Vorgesetzten, der Gesundheitsverantwortlichen, des Case Managers der Sozialberatung, des externen Coaches der Invalidenversicherung sowie des Health & Medical Service stattgefunden. Gegen Ende 2017 sei klar geworden, dass aufgrund der Schonaufgaben eine Rückkehr ins EDI nicht möglich sei, da er keine Referententätigkeit für Bundesratsgeschäfte mehr übernehmen konnte und dauerhaft von der Teilnahme an Bundesratsvorbereitungssitzungen entlastet werden musste. Die Arbeitgeberin habe sich sodann für den Beschwerdeführer um eine Stelle bei der Kommission X. \_\_\_\_\_ bemüht, wo er ab 15. März 2018 - nach vollständiger Arbeitsunfähigkeit vom 6. Oktober 2017 bis 14. März 2018 - wieder einen Arbeitsversuch mit einem Arbeitspensum von 40 % bis 50 % und reduzierter Leistungsfähigkeit von 40 % starten konnte. Er sei auch dort wiederum eng begleitet worden mit täglichen Planungsgesprächen, Coaching-Sitzungen und Standortgesprächen. Nach den gemachten Erfahrungen und einem weiteren gesundheitlichen Rückfall mit vollständiger Arbeitsunfähigkeit ab 7. September 2018 habe ihm die Arbeitgeberin eine andere Stelle angeboten, die er innert gesetzter Frist nicht angenommen habe. Eine Verletzung der Fürsorgepflicht sei nicht ersichtlich. Unter Berücksichtigung der mangelhaften Mitwirkung (zum Teil verpasste Termine und nicht erledigte Pendenzen) des Beschwerdeführers habe die Arbeitgeberin angesichts der organisatorischen Besonderheiten alle ihr zur Verfügung stehenden sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten ausgeschöpft, um den Beschwerdeführer wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern beziehungsweise weiter zu beschäftigen. In seiner vertraglich vereinbarten Funktion als Jurist im kleinen Team des EDI sei er mit Blick auf den Arbeits- und Zeitdruck bei Bundesratsgeschäften aus gesundheitlichen Gründen untauglich geworden. Diesbezüglich sei in antizipierter Beweiswürdigung auf weitere medizinische Abklärungen zu verzichten. Nachdem sich keine sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten für eine Weiterbeschäftigung ergeben hätten, sei nach Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht

die Kündigung nach Art. 10 Abs. 3 lit. c BPG nicht zu beanstanden.

Sodann prüfte und verneinte die Vorinstanz die Missbräuchlichkeit der Kündigung. Der Beschwerdeführer sei frühzeitig mehrfach darauf hingewiesen worden, dass eine Rückkehr an den angestammten Arbeitsplatz nicht möglich sei. Am 11. Dezember 2017 sei ein entsprechendes Gespräch mit ihm nochmals ausdrücklich protokolliert worden unter Hinweis auf die damals ersatzweise eingeleitete Stellenausschreibung. Während des im Sommer 2018 positiv verlaufenden Arbeitstrainings sei ihm lediglich zugesichert worden, per Ende des Kündigungsschutzes das Arbeitsverhältnis nicht aufzulösen, sondern per 1. März 2019 eine Anschlusslösung zu suchen. Ein alternatives Stellenangebot und eine Auflösungsvereinbarung seien ihm zwischen September und November 2018 unterbreitet worden. Durch eine interne Reorganisation sei 2014/2015 die Dienststelle Y. \_\_\_\_\_ organisatorisch getrennt und der Beschwerdeführer bis Mitte 2016 von allen Stiftungsdossiers entlastet worden. Er habe sich entschieden, nur noch in der Abteilung Z. \_\_\_\_\_ tätig zu sein. Dort habe man zu seiner weiteren Entlastung im Sommer 2017 zusätzlich einen Praktikanten eingestellt. Insgesamt sei keine Verletzung der Fürsorgepflicht ersichtlich, welche eine Schwere aufweisen würde, die die Kündigung als missbräuchlich erscheinen liesse.

#### **E. 6.2**

Der Beschwerdeführer rügt eine offensichtlich unrichtige Sachverhaltsfeststellung. Das Stellenangebot vom 12. Oktober 2019 (recte: 2018) sei von ihm nicht "sinngemäss abgelehnt" worden. Statt dessen habe er die Rechtmässigkeit dieses Angebotes bestritten. Die Vorinstanz habe die Beweise einseitig gewürdigt. Laut des von seinem Rechtsvertreter erstellten Protokolls vom 26. Februar 2018 habe ihm die Arbeitgeberin durch Stillschweigen nach Empfang der Zusendung gestützt auf den Vertrauensgrundsatz die Weiterbeschäftigung im EDI zugesichert. Durch den Verzicht auf die weitere medizinische Abklärung seiner Leistungsfähigkeit habe die Vorinstanz seinen Anspruch auf rechtliches Gehör und die Arbeitgeberin ihre Fürsorgepflicht verletzt. Der Rückzug des konstruierten Mahnschreibens des Generalsekretärs belege das Fehlverhalten seitens der Arbeitgeberin. Der Beschwerdeführer bestreitet die ihm vorgeworfene Untauglichkeit, an der angestammten Arbeitsstelle die vertraglich vereinbarten Arbeiten erfüllen zu können. Die Arbeitgeberin habe die Fürsorgepflicht verletzt, indem sie die Abteilung Z. \_\_\_\_\_ des EDI aus Kostengründen personell unterbesetzt habe. Die Vorinstanz übernehme beschönigend, einseitig und unkritisch die Argumentation der Arbeitgeberin, wonach das kleine Team der Abteilung Z. \_\_\_\_\_ einem erheblichen Aufgaben- und Zeitdruck ausgesetzt gewesen sei. Die strittige Kündigung sei zu Unrecht und nur unter dem Vorwand der Untauglichkeit erfolgt. Betriebsorganisatorische Mängel und Fehlentscheidungen anlässlich der Reorganisation 2014/2015 seien verantwortlich für die Arbeitsüberlastung und Erkrankung des Beschwerdeführers. Missbräuchlich sei die Kündigung deshalb, weil das Arbeitsangebot vom Oktober 2018 unzumutbar gewesen und nur pro forma unterbreitet worden sei.

#### **E. 7.1**

Der Beschwerdeführer rügt in erster Linie eine offensichtlich unrichtige, willkürliche (vgl. E. 2.2 hievor) Sachverhaltsfeststellung. Soweit er ohne Bezugnahme auf den angefochtenen Entscheid seine ausführliche "Darstellung des Sachverhalts gemäss Beschwerde vom 1. Februar 2019" wiedergibt, genügt es - wie aufgezeigt (E. 2.2) - nicht, eine von den

vorinstanzlichen Tatsachenfeststellungen abweichende Sicht der Dinge zu präsentieren. Insbesondere zeigt der Beschwerdeführer nicht in einer der qualifizierten Rügepflicht ( BGE 145 I 26 E. 1.3 S. 30 mit Hinweisen) genügenden Weise auf, inwiefern die vorinstanzliche Beweiswürdigung den Anspruch auf rechtliches Gehör ( Art. 29 Abs. 2 BV ) und den Vertrauensgrundsatz ( Art. 9 BV ) verletzen soll.

## E. 7.2

Weder willkürlich noch gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstossend verneinte die Vorinstanz, dass die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer basierend auf dem unwidersprochenen Empfang des von seinem Rechtsvertreter verfassten Protokolls vom 26. Februar 2018 die Weiterbeschäftigung an seiner angestammten Arbeitsstelle im EDI zugesichert habe. Das Bundesverwaltungsgericht schloss nach nicht zu beanstandender Würdigung der gesamten Aktenlage darauf, dem Beschwerdeführer sei nach den bereits zuvor evaluierten Wiedereingliederungsmöglichkeiten spätestens seit dem Gespräch vom 11. Dezember 2017 klar gewesen, dass er nicht mehr an seine angestammte Arbeitsstelle zurückkehren könne. Daran ändert auch die Rücknahme der Mahnung von 8. Dezember 2017 nichts. Jedenfalls lässt dies die vorinstanzliche Beweiswürdigung nicht als willkürlich erscheinen. Weiter ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz unter Berücksichtigung des Verhaltens des Beschwerdeführers im Verlauf der Wiedereingliederungsbemühungen eine relevante Verletzung der Fürsorgepflicht seitens der Arbeitgeberin ausschloss. Nicht offensichtlich unrichtig oder willkürlich stellte die Vorinstanz fest, die Arbeitgeberin habe im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht hinsichtlich der Schonauflagen nicht nur das Wohl des Beschwerdeführers, sondern auch die entsprechende Zusatzbelastung der übrigen Mitarbeitenden innerhalb des kleinen Teams in der Abteilung Z. \_\_\_\_\_ mitberücksichtigen müssen, zumal die meisten Aufgaben insbesondere mit Blick auf die Bundesratsgeschäfte einem hohen Arbeits- und Zeitdruck ausgesetzt seien. Angesichts der Tatsachen, dass der Beschwerdeführer bis Mitte 2016 alle Stiftungsdossiers auf Mitarbeitende der Dienststelle Y. \_\_\_\_\_ übertragen konnte und im Sommer 2017 zur Entlastung zusätzlich ein Praktikant eingestellt wurde, ist die vorinstanzliche Verneinung einer Verletzung der Fürsorgepflicht unter den gegebenen Umständen nicht zu beanstanden. Zu Recht verwies das Bundesverwaltungsgericht darauf, der Beschwerdeführer sei trotz krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit verpflichtet gewesen, im Rahmen seiner Möglichkeiten den Prozess der Wiedereingliederung zu unterstützen. Frühzeitig habe die Arbeitgeberin mit verschiedenen Massnahmen (Eröffnung eines Case Managements bei der Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung sowie Beizug eines externen Coaches, einer Eingliederungsfachperson der Invalidenversicherung und des Betriebsarztes des Health & Medical Service) versucht, den Beschwerdeführer zu reintegrieren. Über die ausführlich dokumentierten, umfangreich ergriffenen Massnahmen im Rahmen der Wiedereingliederungsbemühungen hinaus war es entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers nicht Sache der Arbeitgeberin, angesichts unterschiedlicher Einschätzungen verschiedener medizinischer Fachexperten mit Blick auf seinen Gesundheitszustand und die Arbeitsfähigkeit weitere medizinische Abklärungen zu veranlassen. Soweit die Vorinstanz in antizipierter Beweiswürdigung einen Bedarf an weiteren Abklärungen verneinte, kann einzig Willkür gerügt werden ( BGE 136 I 229 E. 5.3 S. 236 f. mit Hinweisen; Urteil 8C\_439/2019 vom 7. August 2019 E. 3.2.5 mit Hinweisen). Inwiefern die vorinstanzliche Beweiswürdigung das Willkürverbot verletzt, macht der Beschwerdeführer nicht geltend und ist nicht ersichtlich.

### **E. 7.3**

Die Vorinstanz hat nach Lage der Akten und angesichts des Verlaufs der Wiedereingliederungsbemühungen die Verfügung der Arbeitgeberin vom 20. Dezember 2018 zu Recht bestätigt, wonach die aus medizinischer Sicht erforderlichen Schonaufgaben mit den Tätigkeiten, welche der Beschwerdeführer als Jurist im EDI erfüllen musste, nicht kompatibel waren. Ohne Bundesrecht zu verletzen stellte die Vorinstanz fest, der Beschwerdeführer habe sowohl das alternative Stellenangebot vom 1. Oktober 2018 als auch die Aufhebungsvereinbarung des EDI vom 26. November 2018 innert gesetzter Frist nicht angenommen. Mit der Vorinstanz war deshalb der Arbeitgeberin nicht ein Verhalten gegen Treu und Glauben vorzuwerfen. Auch das rechtliche Gehör blieb gewahrt. Daran ändern die im Wesentlichen appellatorischen Vorbringen des Beschwerdeführers nichts. Das Bundesverwaltungsgericht schloss daher bundesrechtskonform darauf, dass der Beschwerdeführer hinsichtlich seiner vertraglich vereinbarten Funktion an der angestammten Arbeitsstelle aus gesundheitlichen Gründen untauglich geworden war. Folglich ist nicht zu beanstanden, dass es einen sachlich hinreichenden Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 lit. c PBG bejahte und demzufolge eine Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 lit. a PBG ausschloss.

### **E. 7.4**

Soweit das Bundesverwaltungsgericht mit angefochtenem Entscheid auch die Missbräuchlichkeit der Kündigung im Sinne von Art. 34c Abs. 1 lit. b PBG verneint hat, erhebt der Beschwerdeführer keine stichhaltigen Einwände, welche die vorinstanzlichen Tatsachenfeststellungen und Schlussfolgerungen als bundesrechtswidrig erscheinen liessen.

### **E. 7.5**

Entgegen der Rügen des Beschwerdeführers hat die Vorinstanz schliesslich in korrekter Anwendung der in E. 4.1 und 4.2 hievore wiedergegebenen Bestimmungen einen Entschädigungsanspruch verneint. Das Arbeitsverhältnis mit ihm wurde sowohl gemäss Art. 78 Abs. 3 lit. b BPV nach Ablauf der in Art. 31a BPV statuierten Frist wegen mangelnder Eignung oder Tauglichkeit als auch gemäss Art. 78 Abs. 3 lit. c BPV nach Art. 31 BPV aufgelöst, was - entgegen dem Beschwerdeführer - personalrechtlich als verschuldet gilt und keinen Anspruch auf eine Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 BPG auslöst (Urteil 8C\_391/2019 vom 11. Oktober 2019 E. 4.2.3). Zu Recht verwies das Bundesverwaltungsgericht darauf, dass Art. 31 Abs. 2 BPV per Ende 2016 ersatzlos aufgehoben wurde. Demnach gilt seither auch die Kündigung nach Art. 10 Abs. 3 lit. c BPG (vgl. Art. 31 Abs. 1 lit. a BPV) ausnahmslos als selbst verschuldet.

### **E. 7.6**

Was der Beschwerdeführer im Übrigen gegen den angefochtenen Entscheid vorbringt, beschränkt sich im Wesentlichen auf appellatorische Kritik an der vorinstanzlichen Beweiswürdigung, worauf nicht weiter einzugehen ist. Folglich hat es beim angefochtenen Entscheid sein Bewenden.

### **E. 8**

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend hat der Beschwerdeführer die Gerichtskosten zu tragen ( Art. 66 Abs. 1 BGG ).

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