

BVGer A-536/2019 vom 9. Dezember 2019

Bundesverwaltungsgericht, 2019-12-09, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-536_2019

FR: TAF A-536/2019 du 9 décembre 2019

IT: TAF A-536/2019 del 9 dicembre 2019

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1.1

Verfügungen eines Arbeitgebers im Sinne von Art. 3 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) können gemäss Art. 36 Abs. 1 BPG und Ziff. 183 des Gesamtarbeitsvertrags der Vorinstanz vom 9. Dezember 2014 (nachfolgend: GAV 2015) mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (der zwischenzeitlich am 1. Mai 2019 in Kraft getretene GAV 2019 vom 26. November 2018 ist auf die vorliegend angefochtene Verfügung nicht anwendbar, vgl. Urteil des BVGer A-3317/2018 vom 29. Mai 2019 E. 4.2 mit Hinweisen). Bei der SBB handelt es sich um eine Arbeitgeberin im Sinn des BPG und somit um eine zulässige Vorinstanz (Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG). Der angefochtene Entscheid stellt eine Verfügung im Sinne von Art. 5 Abs. 1 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021) und demnach ein taugliches Anfechtungsobjekt dar (Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [VGG, SR 173.32]). Da zudem kein Ausnahmegrund nach Art. 32 VGG vorliegt, ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig.

E. 1.2

Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG und das Bundespersonalrecht nichts anderes bestimmen (vgl. Art. 37 VGG).

E. 1.3

Zur Beschwerde ist berechtigt, wer am Verfahren vor der Vorinstanz teilgenommen hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung besitzt (Art. 48 Abs. 1 VwVG). Der Beschwerdeführer hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist durch den angefochtenen Entscheid, mit welchem die Auflösung seines Arbeitsverhältnisses verfügt wurde, beschwert. Er ist deshalb zur Beschwerde legitimiert.

E. 1.4

Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (vgl. Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 VwVG) ist demnach einzutreten.

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des

rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens - sowie auf Angemessenheit hin (vgl. Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt es sich indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. In diesen Fällen weicht es im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (vgl. statt vieler Urteil des BVGer A-958/2019 vom 15. Oktober 2019 E. 2.1; Moser/ Beusch/Kneubühler, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, Rz. 2.160).

E. 2.2

Das Bundesverwaltungsgericht stellt - wie auch die Vorinstanz - den Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien von Amtes wegen fest (Art. 12 und Art. 13 VwVG). Die Parteien trifft insoweit auch in bundespersonalrechtlichen Verfahren keine subjektive Beweisführungslast (vgl. Peter Helbling, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, Art. 34 Rz. 74 f.; Kölz/Häner/Bertschi, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 3. Aufl. 2013, Rz. 142). Das Bundesverwaltungsgericht würdigt sodann die Beweise grundsätzlich frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss (Grundsatz der freien Beweiswürdigung; vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 des Bundesgesetzes vom 4. Dezember 1947 über den Bundeszivilprozess [BZP; SR 273]; BGE 137 II 266 E. 3.2; BVGE 2012/33 E. 6.2.1). Dabei gilt eine rechtserhebliche Tatsache, für die der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), als bewiesen, wenn das Gericht gestützt auf die freie Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Absolute Gewissheit ist indes nicht erforderlich; es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (vgl. Moser/Beusch/Kneubühler, a.a.O., Rz. 3.141). Auch im öffentlichen Recht gilt schliesslich der allgemeine Grundsatz gemäss Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 (ZGB, SR 210), wonach derjenige die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit zu tragen hat, der aus der unbewiesenen gebliebenen Tatsache Rechte abzuleiten sucht (vgl. statt vieler Urteil des BVGer A-1399/2017 vom 13. Juni 2018 E. 2.2; Moser/Beusch/Kneubühler, a.a.O., Rz. 3.150; je mit Hinweisen).

E. 2.3

Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals gelten grundsätzlich auch für das Personal der SBB. Ergänzend ist auf die (Ausführungs-)Bestimmungen des gestützt auf Art. 38 Abs. 1 BPG erlassenen GAV 2015 abzustellen (vgl. hierzu auch vorstehend E. 1.1). Nicht zur Anwendung gelangt dagegen die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3); sie ist auf das Personal der Vorinstanz - welche für ihren Bereich stattdessen mit den Personalverbänden den GAV 2015 abgeschlossen hat - nicht anwendbar (vgl. Art. 6 Abs. 3 und Art. 37 f. BPG sowie Art. 1 BPV; statt vieler Urteil des BVGer A-682/2019 vom 30. September 2019 E. 3.1).

E. 3.1

Vorliegend rügt der Beschwerdeführer, die angefochtene Kündigung vom 18. Dezember 2018, zugestellt am 19. Dezember 2018, sei während seiner ausgewiesenen Arbeitsunfähigkeit und damit zur Unzeit im Sinne von Art. 336c Abs. 1 Bst. b des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) ergangen. Die Vorinstanz stellt sich

demgegenüber auf den Standpunkt, die Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers sei erst nach Erhalt der Kündigungsverfügung eingetreten.

E. 3.2

Gestützt auf den Verweis in Ziff. 1 Abs. 3 GAV 2015 und Art. 6 Abs. 2 BPG ist im Krankheitsfall die Bestimmung von Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR anwendbar. Nach Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR darf eine Kündigung nicht erfolgen, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen. Erfolgt die Kündigung während der Sperrfrist, ist sie qualifiziert rechtswidrig und es besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung (Ziff. 185 Abs. 1 Bst. c GAV 2015 und Art. 34c Abs. 1 Bst. c BPG; vgl. BVEGE 2015/45 E. 3; Peter Hänni, Personalrecht des Bundes, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Bd. I/2, 3. Aufl. 2017, Rz. 119 ff.; je mit Hinweisen). Ist die Kündigung jedoch vor Beginn einer Sperrfrist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt (Ziff. 1 Abs. 3 GAV 2015 und Art. 6 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 336c Abs. 2 OR; vgl. allgemein zum zeitlichen Kündigungsschutz im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis Denis G. Humbert/André Lerch, Kündigungsschutz, in: Portmann/von Kaenel [Hrsg.], Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2018, Rz. 10.125 ff. [nachfolgend: Fachhandbuch], Portmann/Rudolph, in: Honsell/Vogt/Wiegand [Hrsg.], Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 6. Aufl. 2015, Art. 336c Rz. 1 ff., Streiff/Von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 336c N 8 ff., je mit Hinweisen).

E. 3.3

Die Beweislast für die Arbeitsunfähigkeit liegt grundsätzlich beim Arbeitnehmer (Art. 8 ZGB). Die direkte Beweisführung über den Rechtsbegriff der Arbeitsunfähigkeit ist ausgeschlossen. Dies gilt umgekehrt ebenso für die Arbeitsfähigkeit, sofern nicht der entsprechende Tatbeweis in Form der (uneingeschränkten) Arbeitsleistung erbracht wird. Obwohl der Beweis der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfalls - und ausnahmsweise auch derjenige der Arbeitsfähigkeit - in der Regel durch ärztliches Zeugnis erbracht wird, bewirkt dieser Anscheinsbeweis keine Beweislastumkehr. Ein Arzzeugnis stellt kein absolutes Beweismittel, sondern lediglich eine Parteibehauptung dar. Es bleibt eine Frage der Beweiswürdigung, ob die entscheidende Instanz darauf abstellt (vgl. zum Ganzen Urteil des BGer 8C_619/2014 vom 13. April 2015 E. 3.2.1; Urteil des BVGer A-6361/2015 vom 27. April 2016 E. 5.4; Humbert/Lerch, Fachhandbuch, Rz. 11.159, Roland Müller, Arzzeugnisse in personalrechtlichen Streitigkeiten, AJP 2010 S. 169 f.; je mit Hinweisen; vgl. hierzu auch vorstehend E. 2.2).

E. 3.4

Der GAV 2015 sieht vor, dass die Vorinstanz die Abklärung der gesundheitlichen Situation eines Mitarbeitenden durch ihre Vertrauensärztin oder ihren Vertrauensarzt verlangen kann, wenn der Gesundheitszustand die Tauglichkeit, Einsetzbarkeit oder Sicherheit beeinflusst (Ziff. 119 GAV 2015). Die Feststellungen bilden die Grundlage für die Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Beurteilt die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt die Arbeitsfähigkeit anders als die behandelnden Ärztinnen und Ärzte, ist für die Vorinstanz die vertrauensärztliche Beurteilung massgebend (Ziff. 120 GAV 2015). Die Vorgaben von

Ziff. 120 GAV 2015 entbindet die Vorinstanz allerdings nicht von der pflichtgemässen freien Beweiswürdigung (vgl. Urteile des BVGer A-5493/2017 vom 6. Dezember 2018 E. 4.4 und A-6820/2008 vom 15. April 2009 E. 3.2).

E. 3.5

Gemäss Lehre und Rechtsprechung ist ein rückwirkend ausgestelltes Arztzeugnis zwar nicht unproblematisch, kann aber nicht von vornherein als ungültig erachtet werden (vgl. Urteile des BVGer A-4973/2012 vom 5. Juni 2013 E. 4.2 und A-6509/2010 vom 22. März 2011 E. 10.2; Humbert/Lerch, Fachhandbuch, Rz. 11.184 f., Maria Wenger, Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und Lohnfortzahlung, 2018, Rz. 44, Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 336c N 8 i.V.m. Art. 324a/b N 12, Müller, a.a.O., S. 172; je mit Hinweisen). Auch darf von einer allfälligen Ferienfähigkeit nicht ohne Weiteres auf die Arbeitsfähigkeit geschlossen werden (vgl. Urteil des BVGer A-6361/2015 vom 27. April 2016 E. 6.2; Carina Oehri, Arbeitsunfähigkeit, Ferienunfähigkeit und Stellensuchunfähigkeit im Arbeitsrecht, S. 3, Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 329a N 6; je mit Hinweisen). Ferner setzt der zeitliche Kündigungsschutz keine Kenntnis der Arbeitsunfähigkeit voraus und es ist grundsätzlich auch unerheblich, ob der Arbeitgeber darüber informiert ist (vgl. BGE 128 III 212 E. 2c; Humbert/Lerch, Fachhandbuch, Rz. 11.153 f., Streiff/Von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 336c N 8; je mit Hinweisen).

E. 3.6

Nachfolgend ist zu klären, ob die am 19. Dezember 2018 zugestellte Kündigungsverfügung innerhalb der Sperrfrist gemäss Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR ergangen ist und dem Beschwerdeführer deshalb ein Weiterbeschäftigungsanspruch gemäss Ziff. 185 Abs. 1 Bst. c GAV 2015 und Art. 34c Abs. 1 Bst. c BPG zukommt. Konkret ist strittig geblieben, zu welchem Zeitpunkt die Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers eingetreten ist. Übereinstimmend mit der Aktenlage besteht zwischen den Parteien im Übrigen Einigkeit, dass die vom Beschwerdeführer geltend gemachte Sperrfrist aufgrund seiner früheren krankheitsbedingten Abwesenheiten noch nicht ausgeschöpft ist. Ebenfalls zu Recht unbestritten ist, dass kein Fall einer rein arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit vorliegt, bei welcher die Sperrfrist nach Rechtsprechung und Lehre ausnahmsweise nicht greift.

E. 4.1

Der Beschwerdeführer reichte der Vorinstanz ein Arztzeugnis seines behandelnden Arztes B. _____ vom 20. Dezember 2018 ein, welches ihm eine Arbeitsunfähigkeit zu 100 % für den Zeitraum vom 17. Dezember 2018 bis 14. Januar 2019 bescheinigt. Am 7. Januar 2019 stellte ihm derselbe Arzt ein weiteres ärztliches Arbeitsunfähigkeitszeugnis für den Zeitraum vom 15. Januar bis 15. Februar 2019 aus. Was das Arztzeugnis vom 20. Dezember 2018 betrifft, sind keine wesentlichen formellen oder materiellen Mängel erkennbar, die von vornherein erhebliche Zweifel an dessen Richtigkeit begründen. Insbesondere kann die von der Vorinstanz kritisierte Rückwirkung mit drei Tagen noch nicht als übermässig erachtet werden.

E. 4.2

Der Stellungnahme des Vertrauensarztes Dr. C. _____ vom 28. Januar 2019 lässt sich sodann entnehmen, dass er die Krankschreibung des Beschwerdeführers durch den behandelnden Arzt B. _____ - mit Ausnahme der Rückwirkung - als gerechtfertigt ansieht. Die vorliegende vertrauensärztliche Beurteilung stützt sich im Wesentlichen auf den Bericht des behandelnden Arztes vom 18. Januar 2019 ab. Es sei anzunehmen, so der

Vertrauensarzt Dr. C. _____ in seiner Stellungnahme zuhanden der Vorinstanz, dass der Erhalt der Kündigung ein Schock für den Beschwerdeführer gewesen sei, der die gesundheitliche Situation akut verschlechtert habe. Eine stationäre Behandlung sei nun geplant. Ein teilweiser Wiedereinstieg in die Arbeit sei frühestens im Mai oder Juni 2019 denkbar. In seiner Stellungnahme erklärt er weiter, allerdings sei die rückwirkende Krankschreibung durch den behandelnden Arzt nicht nachvollziehbar, da der Beschwerdeführer seinen Vorgesetzten über die Arbeitsunfähigkeit nicht informiert habe. Hinsichtlich der letzteren Ausführungen des Vertrauensarztes Dr. C. _____ ist zu beachten, dass er allein die fehlende Benachrichtigung des Vorgesetzten, mithin eine rechtliche Begründung für seinen abweichenden Standpunkt anführt. Eine eigentliche vertrauensärztliche Beurteilung über den Zeitpunkt der eingetretenen Arbeitsunfähigkeit, die aus medizinischer Sicht diejenige des behandelnden Arztes entkräften könnte, kann darin nicht erblickt werden.

E. 4.3

Gemäss der früheren Stellungnahme vom 5. Dezember 2018 rechnete der Vertrauensarzt Dr. C. _____ zum damaligen Zeitpunkt damit, dass der Beschwerdeführer ab dem 10. Dezember 2018 wieder zu 100 % arbeitsfähig sein werde. Es seien verschiedene Schonaufgaben zu beachten. Diese vertrauensärztliche Beurteilung erging nach Rücksprache mit der behandelnden Ärztin D. _____. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz liegt diese Beurteilung von Dr. C. _____ nicht nur zeitlich rund zwei Wochen vor Erhalt der Kündigung am 19. Dezember 2018, sondern sie bezieht sich zudem spezifisch auf die vorangegangenen anderen Erkrankungen des Beschwerdeführers. Sie ist deshalb nur bedingt geeignet, das Arztzeugnis von B. _____ vom 20. Dezember 2018 in Frage zu stellen.

E. 4.4

Ferner bestätigte die behandelnde Ärztin D. _____ mit Arztzeugnis vom 7. Dezember 2018, dass der Beschwerdeführer aus gesundheitlicher Sicht seine Ferien vom 10. bis 31. Dezember 2018 beziehen könne. Von der Ärztin D. _____ liegt damit nur ein Ferienfähigkeitszeugnis vor und keines, das dem Beschwerdeführer die Arbeitsfähigkeit zum hier fraglichen Zeitpunkt vom 19. Dezember 2018 attestiert. Den Akten lassen sich auch keine Hinweise entnehmen, dass im vorliegenden Fall die Ferienfähigkeit des Beschwerdeführers mit seiner Arbeitsfähigkeit gleichzusetzen wäre.

E. 4.5

Vom Beschwerdeführer wird schliesslich nicht in Abrede gestellt, dass er seinen Vorgesetzten am 17. Dezember 2018 telefonisch um Ferienbezug ersuchte, ohne jedoch die hier strittige Arbeitsunfähigkeit zu erwähnen. Seinem Feriengesuch wurde soweit ersichtlich stattgegeben. Ob er trotz bewilligter Ferien verpflichtet gewesen wäre, von sich aus seinen Vorgesetzten über eine bestehende Arbeitsunfähigkeit zu informieren, braucht vorliegend nicht abschliessend geklärt zu werden. Wie einleitend ausgeführt, wirkt der zeitliche Kündigungsschutz grundsätzlich auch dann, wenn die Vorinstanz erst verspätet von der Arbeitsunfähigkeit Kenntnis erhält. Dass sich der Beschwerdeführer mit seinem Feriengesuch vom 17. Dezember 2018 geradezu rechtsmissbräuchlich verhalten hätte, wird zu Recht auch von der Vorinstanz nicht vorgebracht.

E. 4.6

Im Rahmen einer Gesamtbetrachtung der Umstände ist zu würdigen, dass das Arbeitsunfähigkeitszeugnis des behandelnden Arztes B. _____ vom 20. Dezember 2018 zwar rückwirkend, aber zeitnah ausgestellt wurde. Vorliegend fehlt es sodann an objektiven Anhaltspunkten, um dessen Richtigkeit in Zweifel zu ziehen. Insbesondere ergibt sich aus der gesamten Aktenlage, dass der Beschwerdeführer schon in der Zeit vor Erhalt der Kündigung unter erheblichen gesundheitlichen Problemen litt, was schliesslich zu einer länger andauernden 100 % Arbeitsunfähigkeit führte. Dies wird im Grunde auch vom Vertrauensarzt Dr. C. _____ in seinen medizinischen Ausführungen bestätigt. Dass der Beschwerdeführer seine Arbeitsunfähigkeit anlässlich des Telefonats mit seinem Vorgesetzten am 17. Dezember 2018 nicht erwähnte, erweist sich hierbei nicht als entscheidungsmassgebend. Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass es dem Beschwerdeführer anhand des aktenkundigen Arztzeugnisses vom 20. Dezember 2018 gelingt, seine Arbeitsunfähigkeit ab dem 17. Dezember 2018 - und so auch zum Zeitpunkt des Erhalts der Kündigung am 19. Dezember 2018 - rechtsgenügend zu belegen.

E. 5

Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer damit zur Unzeit gekündigt gemäss Ziff. 185 Abs. 1 Bst. c GAV 2015 und Art. 34c Abs. 1 Bst. c BPG i.V.m. Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR. Die Beschwerde ist entsprechend gutzuheissen. Nach Ziff. 185 GAV 2015 und Art. 34c BPG bietet der Arbeitgeber der angestellten Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit an, es sei denn, die angestellte Person ersuche anstelle einer Weiterbeschäftigung um eine Entschädigung. Der Beschwerdeführer beantragt ausdrücklich seine Weiterbeschäftigung. Die Kündigungsverfügung ist deshalb aufzuheben, womit das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Vorinstanz fortbesteht. Bei diesem Ergebnis ist auf die übrigen Vorbringen der Parteien nicht mehr näher einzugehen.

E. 6.1

Das Beschwerdeverfahren in personalrechtlichen Belangen ist grundsätzlich kostenlos (vgl. Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

E. 6.2

Der obsiegenden Partei ist für das Verfahren vor Bundesverwaltungsgericht eine Entschädigung für ihr erwachsene notwendige und verhältnismässig hohe Kosten zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Der Stundenansatz für die nichtanwaltliche berufsmässige Vertretung beträgt mindestens Fr. 100.- und höchstens Fr. 300.- (vgl. Art. 10 Abs. 2 VGKE). Wird wie vorliegend keine Kostennote eingereicht, setzt das Gericht die Entschädigung aufgrund der Akten fest (vgl. Art. 14 Abs. 2 VGKE).

E. 6.3

Der in der Hauptsache als obsiegend geltende Beschwerdeführer ist durch den SEV vertreten, weshalb ihm eine Parteientschädigung zuzusprechen ist. Nicht zu berücksichtigen ist dabei der Aufwand im Zusammenhang mit dem Gesuch um Erteilung der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde, da dieses mit Zwischenverfügung vom 6. März 2019 abgewiesen wurde. In Anbetracht des mutmasslichen Arbeits- und Zeitaufwands für das vorliegende Verfahren (exklusive Aufwand für das erwähnte Gesuch) erscheint eine Parteientschädigung von Fr. 1'500.- als angemessen. Dieser Betrag ist der Vorinstanz zur

Zahlung aufzuerlegen.

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