

BVGer A-6601/2013 vom 1. September 2014

Bundesverwaltungsgericht, 2014-09-01, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-6601_2013

FR: TAF A-6601/2013 du 1 septembre 2014

IT: TAF A-6601/2013 del 1 settembre 2014

Regeste

Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse Bund (Übriges)

Erwägungen

E. 1.1

Gemäss Art. 34 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) erlässt der Arbeitgeber bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis eine Verfügung. Die Verfügung des (...) wurde im Einklang mit der vor Inkrafttreten der Revision des Bundespersonalrechts am 1. Juli 2013 geltenden prozessualen Rechtslage zunächst bei der Vorinstanz als interne Beschwerdeinstanz angefochten (vgl. Art. 35 Abs. 1 BPG in der Fassung vom 24. März 2000 [AS 2001 906], nachfolgend aBPG). Jenes Beschwerdeverfahren war bei Inkrafttreten dieser Revision noch hängig. Die Vorinstanz war deshalb gestützt auf den allgemeinen intertemporalrechtlichen Grundsatz, wonach hängige Rechtsmittelverfahren nach bisherigem Prozessrecht weiterzuführen sind, trotz der mit der Revision erfolgten Verkürzung des Instanzenzugs (neu direkte Anfechtung der Verfügung des Arbeitgebers beim Bundesverwaltungsgericht; vgl. Art. 36 Abs. 1 BPG) zum angefochtenen Entscheid befugt (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5321/2013 vom 24. Februar 2014 E. 1.1.2; Meyer/Arnold, Intertemporales Recht, Zeitschrift für Schweizerisches Recht [ZSR] 2005 I, S. 137; Kölz/Häner/Bertschi, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 3. Aufl. 2013, Rz. 132). Ein Ausnahmefall im Sinne von Art. 32 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32; vgl. insbesondere Art. 32 Abs. 1 Bst. c VGG) ist nicht gegeben, weshalb das Bundesverwaltungsgericht damit zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig ist (vgl. auch Art. 31 VGG i.V.m. Art. 5 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren [VwVG, SR 172.021] und Art. 33 Bst. d VGG).

E. 1.2

Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

E. 1.3

Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat. Der Beschwerdeführer hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist mit seinem Anliegen nicht durchgedrungen. Er ist demnach durch den angefochtenen Entscheid beschwert und hat ungeachtet der gewährten Lohngarantie ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung (vgl. zum

Bestehen eines aktuellen Rechtsschutzinteresses bei Beschwerden gegen Einreichungsentscheide trotz Lohngarantie Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1876/2013 vom 6. Januar 2014 E. 1.2.2). Seine Legitimation ist somit zu bejahen.

E. 1.4

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

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die bei ihm angefochtenen Entscheide mit uneingeschränkter Kognition. Es 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 (Art. 49 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, das heisst nicht bloss rechtlich, sondern auch sachlich richtig entschieden hat.

E. 2.2

Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht indessen eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. In diesen Fällen entfernt es sich im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt nicht an deren Stelle sein eigenes Ermessen (BVG 2007/34 E. 5 mit weiteren Hinweisen; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-5455/2007 vom 11. Juni 2008 E. 5.4 und A-1782/2006 vom 24. Mai 2007 E. 2.4.5; Moser/Beusch/Kneubühler, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, N. 2.151 ff.; Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Auflage 2010, Rz. 473 ff. mit Hinweisen). Bei Stelleneinreichungen im Zusammenhang mit eigentlichen Reorganisationsmassnahmen überprüft das Bundesverwaltungsgericht diese Massnahmen nur darauf hin, ob sie auf ernstlichen Überlegungen und sachlichen Gründen beruhen d.h. nicht lediglich vorgeschoben sind, um auf diese Weise auf ein bestimmtes Dienstverhältnis Einfluss zu nehmen. Insbesondere wird das Bundesverwaltungsgericht nicht selbst als qualifizierende Instanz tätig (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-1688/2011 vom 7. Dezember 2011 E. 4 mit Hinweisen; A-1764/2010 vom 14. Oktober 2010 E. 2; vgl. auch Oliver Zibung/Elias Hofstetter, in: Praxiskommentar VwVG, Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], 2009, Art. 49 N. 46 mit Hinweisen auf die Rechtsprechung).

E. 2.3

Voraussetzung für diese Zurückhaltung ist allerdings, dass es im konkreten Fall keine Anhaltspunkte für eine unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts gibt und davon ausgegangen werden kann, dass die Vorinstanz die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte geprüft und die erforderlichen Abklärungen sorgfältig und umfassend vorgenommen hat (BGE 133 II 35 E. 3, mit Hinweisen; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-8233/2010 vom 27. Dezember 2011 E. 2, A-438/2009 vom 1. März 2011 E. 19.7 sowie A-2424/2007 vom 4. April 2008 E. 4.4; Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., Rz. 446c f.). Als unrichtig gilt die Sachverhaltsfeststellung, wenn der angefochtenen Verfügung ein falscher und

aktenwidriger Sachverhalt zugrunde gelegt wurde oder entscheidrelevante Gesichtspunkte nicht geprüft oder Beweise falsch gewürdigt wurden. Als unvollständig gilt sie, wenn nicht über alle rechtserheblichen Umstände Beweis geführt wurde oder eine entscheidrelevante Tatsache zwar erhoben, jedoch nicht gewürdigt wurde und nicht in den Entscheid einfluss (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-5321/2013 vom 23. April 2013 E. 3.2.1, A-5321/2013 vom 24. Februar 2014 E. 3.3.1, A-3440/2012 vom 21. Januar 2014 E. 2.1.2 und A-3716/2010 vom 26. März 2013 E. 2.1.2, jeweils m.w.H.; Kölz/Häner/Bertschi, a.a.O., Rz. 1043; Moser/Beusch/Kneubühler, a.a.O., Rz. 2.189; Jérôme Candrian, Introduction à la procédure administrative fédérale, 2013, Rz. 59, S. 43).

E. 3

Am 1. Juli 2013 sind die revidierten Bestimmungen des Bundespersonalrechts in Kraft getreten. Im vorliegenden Fall erliess die Erstinstanz ihre Verfügung am 23. April 2013 und damit noch vor Inkrafttreten der Revision. Der Entscheid der Vorinstanz erging jedoch nach Inkrafttreten der Revision am 23. Oktober 2013. Welches Recht im vorliegenden Beschwerdeverfahren zur Anwendung gelangt, ist mangels einer ausdrücklichen Übergangsbestimmung in der Bundespersonalgesetzgebung aufgrund der allgemeinen intertemporalen Grundsätze zu entscheiden (Peter Helbling, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Stämpfli Handkommentar zum BPG, 2013, Art. 41 N. 6). Danach ist in der Regel dasjenige materielle Recht massgeblich, das im Zeitpunkt der Verwirklichung des streitigen Sachverhalts Geltung hat. Bei einer materiellen Rechtsänderung ist grundsätzlich das Recht anwendbar, das im Zeitpunkt des Erlasses der ursprünglichen Verfügung bzw. der Fällung des erstinstanzlichen Entscheides in Kraft steht (Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Aufl. 2010, Rz. 325 ff.; Helbling, a.a.O., Art. 41 N. 6). Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die Rechtmässigkeit eines angefochtenen Verwaltungsakts deshalb in der Regel anhand der bei dessen Ergehen geltenden materiellen Rechtslage (vgl. BGE 129 II 497 E. 5.3.2 m.w.H.; Urteil des Bundesgerichts 2C_559/2011 vom 20. Januar 2012 E. 1.4 m.w.H.; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-5333/2013 vom 19. Dezember 2013 E. 3, A-3753/2013 vom 22. August 2013 E. 2). Demnach beurteilt sich die vorliegende Beschwerde nach dem vor Inkrafttreten der Revision am 1. Juli 2013 gültigen Bundespersonalrecht.

E. 4.1

Gemäss Art. 15 Abs. 1 BPG bemisst sich der Lohn nach den drei Kriterien Funktion, Erfahrung und Leistung. Näheres regeln die gestützt auf Art. 15 Abs. 3 BPG erlassenen Ausführungsbestimmungen, namentlich die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3). Art. 36 BPV stellt ein System von 38 Lohnklassen auf. Jede Funktion wird bewertet und einer dieser Klassen zugewiesen (Art. 52 Abs. 1 BPV). Vor ihrem Entscheid über die Zuweisung holt die zuständige Stelle das Gutachten der Bewertungsstelle nach Art. 53 BPV ein (Art. 52 Abs. 2 BPV). Zuständige Bewertungsstellen für die Funktionen der Lohnklassen 1 bis 31 sind die Departemente (Art. 53 Abs. 1 Bst. b BPV). Für die Funktionsbewertung sind die nötige Vorbildung, der Umfang des Aufgabenkreises sowie das Mass der betrieblichen Anforderungen, Verantwortlichkeiten und Gefährdungen massgebend (Art. 52 Abs. 3 BPV). Grundlage für die Bewertung ist gemäss Art. 20 Abs. 1 der Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung vom 6. Dezember 2001 (VBPV, SR 172.220.111.31) die Stellenbeschreibung (Pflichtenheft). Die Stellenbeschreibung stellt die formelle Grundlage für die Bewertung und Einreihung der Stellen in die Lohnklassen dar. Darin werden die

Anforderungen, der Aufgabenbereich sowie die Kompetenzen bzw. Verantwortlichkeiten des Stelleninhabers zusammengefasst festgehalten. Die Bewertung hat nicht zuletzt auch aufgrund von Vergleichen mit anderen Stellen zu erfolgen (sog. Quervergleiche, Art. 20 Abs. 2 VBPV).

E. 4.2

Gemäss Art. 19 Abs. 1 BPG schöpft der Arbeitgeber alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung aus, bevor er einer angestellten Person ohne deren Verschulden kündigt. Gemäss Art. 5 Abs. 1 der Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen vom 10. Juni 2004 (Reorganisationsverordnung, SR 172.220.111.5 [seit dem 1. August 2014 nicht mehr in Kraft, AS 2014 2171]) ist eine andere Stelle zumutbar, wenn die neue Stelle höchstens drei Lohnklassen tiefer eingereiht ist (Bst. a), der Arbeitsweg zwischen Wohn- und Arbeitsort mit den öffentlichen Verkehrsmitteln von Tür zu Tür höchstens zwei Stunden für den Hinweg und zwei Stunden für den Rückweg pro Tag beträgt (Bst. b) und die neue Arbeit nach gebührender Einführung mit einer Beurteilung der Stufe 3 verrichtet werden kann. Vorbildung, Sprache und Alter sind zu berücksichtigen (Bst. c). Gemäss dazu ergangener Rechtsprechung ist sodann einem Angestellten eine neue Funktion nicht zuzumuten, welche zwar zu keinen oder geringen finanziellen Einbussen führt, aber im Hinblick auf die Tätigkeit eine völlige Unterforderung oder Überforderung mit sich bringt (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A 2662/2013 vom 9. Dezember 2013 E. 7.4.2 sowie A-6509/2010 vom 22. März 2011 E. 11.2.2). Ob eine Arbeit zumutbar ist oder nicht, kann jeweils nur in Bezug auf eine bestimmte Arbeit und eine bestimmte Person geprüft werden (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6329/2010 vom 1. April 2011 E. 4.5).

E. 4.3

Muss eine Funktion aus Gründen, die nicht bei der angestellten Person liegen, tiefer bewertet werden oder wird eine tiefer bewertete Funktion zugewiesen, so wird die Lohnklasse im Arbeitsvertrag angepasst (Art. 52a aBPV [AS 2008 5646]). Wird die Funktion einer Person, die das 55. Altersjahr zurückgelegt hat, tiefer bewertet oder eine tiefer bewertete Funktion zugewiesen, so bleibt der Lohn unverändert und wird vom Teuerungsausgleich und von einer Lohnentwicklung ausgenommen, bis er den Betrag nicht mehr übersteigt, der aufgrund der Funktionsbewertung gerechtfertigt ist (Art. 52a Abs. 2 aBPV [AS 2008 5646]).

E. 5.1

Im vorliegenden Fall ist klar und im übrigen nicht bestritten, dass dem Beschwerdeführer im Zuge einer Reorganisation eine tiefer bewertete Funktion zugewiesen wurde. Folglich liegen die Gründe für die Rückstufung nicht bei der angestellten Person. Nachfolgend ist deshalb zu prüfen, ob die neue Stelle für den Beschwerdeführer gemäss den Vorgaben der Reorganisationsverordnung zumutbar ist. Eine abschliessende Beurteilung der Zumutbarkeit ist - wie nachfolgend zu zeigen sein wird - jedoch nicht möglich, weil der Sachverhalt im vorliegenden Fall nicht hinreichend geklärt ist.

E. 5.2

Der Beschwerdeführer bringt vor, die von ihm seit September 2011 bis derzeit ausgeführte Tätigkeit entspreche nicht der Stellenbeschreibung des Logistikfachmanns vom 8. November 2012, dessen Funktion er gemäss dem angefochtenen Entscheid der Vorinstanz per 1. November 2013 übernehmen müsste. Die Vorinstanz hält dem entgegen, der direkte

Vorgesetzte habe bestätigt, dass der Beschwerdeführer als Logistikfachmann tätig sei, wobei er aufgrund seiner gesundheitlichen Situation auch für administrative Arbeiten eingesetzt werde.

E. 5.3

Der Beschwerdeführer reichte mit der Beschwerde ein Schreiben vom 4. Juli 2013 ein, worin B._____, Chef (...), bestätigt, dass er sowie der direkte Vorgesetzte C._____ eine Einreihung des Beschwerdeführers als Auftragssteuerer als angebracht erachten würden. Der Beschwerdeführer arbeite seit September 2011 mit sehr grossem Einsatz im Bereich Auftragssteuerung/Lieferservice/Kundendienst, eine Anpassung des Organigramms sowie der Einreihung habe jedoch nicht erwirkt werden können. Der Unterzeichnete sei nicht in die Entscheidungsfindung bezüglich Einreihung einbezogen worden. Mit seinen Schlussbemerkungen reichte der Beschwerdeführer weitere Bestätigungen, unter anderem von D._____, stellvertretender Chef (...), und E._____, Chef (...), ein. Diese bestätigen im wesentlichen die Ausführungen des B._____ (...). Die Vorinstanz reichte in ihrer Vernehmlassung ein Schreiben vom 12. Dezember 2013 ein, in dem F._____, Chef (...) bestätigt, dass der Beschwerdeführer entsprechend seiner Stellenbeschreibung als Logistikfachmann eingesetzt werde. Die vollumfängliche Ausübung dieser Funktion setze auch Kenntnisse als Sachbearbeiter voraus, weshalb - nicht zuletzt um dem gesundheitlichen Zustand des Beschwerdeführers Rechnung zu tragen - ein Teileinsatz im administrativen Bereich erfolge.

E. 5.4

Das vom Beschwerdeführer eingereichte Organigramm des (...) zeigt auf, dass F._____ dem (...) als Chef vorsteht. Die Abteilung "Nachschub/Rückschub" ist G._____ unterstellt. Eine Hierarchiestufe tiefer ist C._____ als Chef der (...) eingesetzt. Dem (...), wo der Beschwerdeführer tätig ist, steht B._____ als Chef und gleichzeitig Stellvertreter von C._____ vor. Die dem Beschwerdeführer mit dem neuen Arbeitsvertrag zugestellte Stellenbeschreibung vom 8. November 2012 nennt als direkt vorgesetzte Funktion des Beschwerdeführers (...) B._____. Das Formular "Zielvereinbarung" für die Beurteilungsperiode vom 1. Januar 2014 bis zum 31. Oktober 2014 vom 4. Dezember 2013 weist E._____ (...) als direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers aus und trägt auch dessen Unterschrift. Aus diesen Ausführungen ergibt sich, dass alle erwähnten Personen dem Beschwerdeführer als Vorgesetzte vorstehen. Welche Person jedoch als direkter Vorgesetzter des Beschwerdeführers zu bezeichnen ist, ist unklar.

E. 5.5

Die Bestätigungen des F._____ (...) einerseits und diejenigen der Vorgesetzten aus dem Bereich (...) widersprechen sich bezüglich der vom Beschwerdeführer ausgeübten Funktion. Obwohl dieser Widerspruch offensichtlich ist, äussert sich die Vorinstanz in ihrer Vernehmlassung dazu nicht. Zudem ist es nicht nachvollziehbar, dass die Vorinstanz ihre Stellungnahme auf eine Bestätigung des ihrer Ansicht nach direkten Vorgesetzten F._____ stützt, obwohl in der Stellenbeschreibung für die durch dieselbe Vorinstanz bestätigte neue Funktion des Beschwerdeführers als direkter Vorgesetzter B._____ aufgeführt ist. Die Vorinstanz führt aus, der Beschwerdeführer müsse aufgrund der ergangenen Entscheide seit dem 1. November 2013 als Logistikfachmann tätig sein. Jedoch bleibt unklar, ob dies dem Beschwerdeführer aus betrieblichen Gründen überhaupt möglich ist oder ob er die neue Tätigkeit lediglich verweigert. Obwohl der Beschwerdeführer

mehrfach ausführte, er erledige seit September 2011 andere Aufgaben, nimmt die Vorinstanz dazu keine Stellung. Insgesamt bleibt damit auch unklar, welche Tätigkeiten der Beschwerdeführer vor und nach der Reorganisation überhaupt ausübte und wie der Beschwerdeführer in seiner neuen Funktion betrieblich und organisatorisch eingesetzt wird. Indem es die Vorinstanz unterlassen hat, diese Widersprüche und Unklarheiten zu klären, hat sie den Sachverhalt unrichtig bzw. unvollständig festgestellt.

E. 6.1

Gemäss Art. 61 Abs. 1 VwVG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht in der Sache selbst oder weist diese ausnahmsweise mit verbindlichen Weisungen an die Vorinstanz zurück. Bei der Wahl zwischen den beiden Entscheidarten steht dem Gericht ein weiter Ermessensspielraum zu. Liegen sachliche Gründe vor, ist eine Rückweisung regelmässig mit dem Untersuchungsgrundsatz und dem Prinzip eines einfachen und raschen Verfahrens vereinbar (vgl. BGE 131 V 407 E. 2.1.1; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-770/2013 vom 8. Januar 2014 E. 1.3). Zur Rückweisung führt insbesondere eine mangelhafte Abklärung des Sachverhalts durch die Vorinstanz, die ohne eine aufwändigere Beweiserhebung nicht behoben werden kann (vgl. BVGE 2012/21 E. 5.1; Moser/Beusch/Kneubühler, a.a.O., Rz. 3.194). Wie bereits ausgeführt, ist der Sachverhalt im vorliegenden Fall nicht hinreichend geklärt. Vor diesem Hintergrund ist ein Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts nicht möglich. Es rechtfertigt sich deshalb, die Sache zur Vornahme der erforderlichen Abklärungen sowie zu neuem Entscheid an die Vorinstanz zurückzuweisen. Dies gilt umso mehr, als diese mit den Verhältnissen nicht nur besser vertraut, sondern auch besser in der Lage ist, diese Abklärungen durchzuführen.

E. 6.2

Bei diesem Ergebnis ist die Beschwerde demnach gutzuheissen, der angefochtene Entscheid aufzuheben und die Sache zur Klärung des Sachverhalts im Sinne der Erwägungen sowie zu neuem Entscheid an die Vorinstanz zurückzuweisen.

E. 7.1

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

E. 7.2

Der obsiegenden Partei ist von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für die ihr erwachsenen notwendigen Kosten zuzusprechen (vgl. 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]). Die Entschädigung umfasst die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei (vgl. Art. 8 ff. VGKE). Wird keine Kostennote eingereicht, setzt das Gericht die Entschädigung aufgrund der Akten fest (vgl. Art. 14 Abs. 2 VGKE). In der Verwaltungsrechtspflege des Bundes gilt die Rückweisung der Sache an die Vorinstanz zu weiteren Abklärungen und neuem Entscheid (mit noch offenem Ausgang) praxisgemäss als volles Obsiegen der Beschwerde führenden Partei (vgl. BGE 137 V 2010 E. 7.1 und BGE 132 V 215 E. 6.1; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1251/2012 vom 15. Januar 2014 E. 48.1). Der anwaltlich vertretene Beschwerdeführer gilt demnach als obsiegend und hat Anspruch auf eine Parteientschädigung. Diese ist in Anbetracht des mutmasslichen Arbeits- und Zeitaufwands für das vorliegende Beschwerdeverfahren auf Fr. 1'500.-- (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer) festzusetzen und der Vorinstanz zur Zahlung aufzuerlegen.

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