

BVGer B-6333/2020 vom 3. Mai 2022

Bundesverwaltungsgericht, 2022-05-03, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_B-6333_2020

FR: TAF B-6333/2020 du 3 mai 2022

IT: TAF B-6333/2020 del 3 maggio 2022

Regeste

Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1.1

Das Bundesverwaltungsgericht ist zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (Art. 101 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vom 25. Juni 1982 [AVIG, SR 837.0] i.V.m. Art. 31 f. sowie Art. 33 Bst. d des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [VGG, SR 173.32]).

E. 1.2

Das Verfahren vor Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz nichts Anderes bestimmt (Art. 37 VGG). Vorbehalten bleiben nach Art. 3 Bst. dbis VwVG die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG, SR 830.1). Gemäss Art. 1 Abs. 1 AVIG sind die Bestimmungen des ATSG auf die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung anwendbar, soweit das AVIG nicht ausdrücklich eine Abweichung vom ATSG vorsieht.

E. 1.3

Die Beschwerdeführerin ist als Adressatin der angefochtenen Verfügung durch diese berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung (Art. 59 ATSG). Die Beschwerde wurde frist- und formgerecht eingereicht (Art. 60 Abs. 1 ATSG, Art. 52 Abs. 1 VwVG). Auf die Beschwerde ist daher einzutreten.

E. 2.1

Arbeitnehmer, deren normale Arbeitszeit verkürzt oder deren Arbeit ganz eingestellt ist, haben nach Art. 31 Abs. 1 AVIG Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, wenn sie für die Versicherung beitragspflichtig sind oder das Mindestalter für die Beitragspflicht in der AHV noch nicht erreicht haben, der Arbeitsausfall anrechenbar ist (Art. 32 AVIG), das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt ist, der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend ist und erwartet werden darf, dass durch Kurzarbeit ihre Arbeitsplätze erhalten werden können. Anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, wenn er auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist und je Abrechnungsperiode mindestens 10% der Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmern des Betriebs normalerweise insgesamt geleistet werden (Art. 32 Abs. 1 AVIG). Keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung haben u.a. Arbeitnehmer, deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist (Art. 31 Abs. 3 Bst. a AVIG).

E. 2.2

Die genügende Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls setzt eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle voraus, wobei der Arbeitgeber die Unterlagen über die Arbeitszeitkontrolle während fünf Jahren aufzubewahren hat (Art. 46b der Arbeitslosenversicherungsverordnung vom 31. August 1993 [AVIV, SR 837.02]). Damit soll sichergestellt werden, dass der Arbeitsausfall für die Durchführungsorgane der Arbeitslosenversicherung überprüfbar ist (vgl. Urteil des BGer 8C_334/2013 vom 15. November 2013 E. 2 m.H.). Die Beweislast hierfür obliegt dem Arbeitgeber (Art. 38 Abs. 3 Bst. a i.V.m. Art. 31 Abs. 3 Bst. a AVIG und Art. 46b AVIV; vgl. Urteil des BGer 8C_26/2015 vom 5. Januar 2016 E. 2.3 m.H.; Urteil des BVGer B-2601/2017 vom 22. August 2018 E. 3.1.2 m.H.). Die vom SECO geführte Ausgleichsstelle der Arbeitslosenversicherung (Art. 83 Abs. 3 AVIG) prüft stichprobenweise bei den Arbeitgebern die ausbezahlten Kurzarbeitsentschädigungen (Art. 110 Abs. 4 AVIV). Allfällige Rückforderungen im Anschluss an Arbeitgeberkontrollen verfügt die Ausgleichsstelle, wobei das Inkasso der Arbeitslosenkasse obliegt (Art. 83a Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 111 Abs. 2 AVIV).

E. 2.3

Die Beschwerdeführerin bringt hervor, dass die anlässlich der Arbeitgeberkontrolle vom 25. August 2020 fehlenden Unterlagen sich beim Treuhänder befunden, die Unterlagen somit jederzeit vorgelegen hätten und dies bereits während der Arbeitgeberkontrolle mitgeteilt worden sei. Die Unterlagen hätten deshalb innert kürzester Zeit eingesehen oder beigebracht werden können. Dies sei in rechtlicher Hinsicht nicht als Nachreichung der Dokumente zu qualifizieren. Die Beschwerdeführerin sei der ihr obliegenden Beweislast nachgekommen, indem sie angeboten habe, die fehlenden Unterlagen beim Treuhänder einzuholen. Schliesslich sei es der Beschwerdeführerin nicht möglich gewesen zu erahnen, dass die Dokumente, welche am Tag der Arbeitgeberkontrolle nicht im Hause gewesen seien, eine Rückforderung der Kurzarbeitsentschädigung auslösen würden. Abschliessend macht die Beschwerdeführerin geltend, dass sie das an der Arbeitgeberkontrolle vorgelegte Formular, worin sie handschriftlich bestätigt habe, dass eine geeignete betriebliche Arbeitszeitkontrolle nicht vorliege, nicht auf diese Weise verstanden habe. Sie sei davon ausgegangen, dass sie mit ihrer Unterschrift zur Kenntnis genommen habe, dass eine Arbeitgeberkontrolle stattgefunden habe und dass einzig die aufgeführten Unterlagen angegeben worden seien. Sie sei mit der Situation offensichtlich überfordert gewesen. Darauf hätte die Vorinstanz nach Ansicht der Beschwerdeführerin Rücksicht nehmen müssen.

E. 2.4

Die Vorinstanz bestreitet die Ausführungen der Beschwerdeführerin. Sie weist darauf hin, dass die Beschwerdeführerin am 25. August 2020 unterschriftlich bestätigt habe, dass eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle fehle. Sie bestreitet ausserdem die Ausführungen der Beschwerdeführerin, wonach geeignete Tagesrapporte sich beim Treuhänder befänden. Dies sei anlässlich der Beschwerde eine neue und erstmals aufgestellte Behauptung, die in klarem Widerspruch zur unterschriftlich bestätigten Aussage stehe, wonach überhaupt keine geeignete betriebliche Arbeitszeitkontrolle vorliege. Sie bestreitet weiter, dass die erforderlichen Unterlagen beim Treuhänder hätten eingesehen werden können, das Inspektorenteam anlässlich der Arbeitgeberkontrolle vom 25. August 2020 jedoch nicht darauf eingegangen sei. Schliesslich sei der Beschwerdeführerin die Möglichkeit eröffnet

worden, allfällige Unterlagen bis am 28. August 2020 nachzureichen. Die von der Beschwerdeführerin nachträglich eingereichten Unterlagen würden den Anforderungen an eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle nicht genügen, sodass der Arbeitsausfall weder bestimm- noch kontrollierbar sei, weshalb die Auszahlung von Kurzarbeitsentschädigung in der Höhe von Fr. 100'040.70 zu Unrecht erfolgt und zurückzuerstatten sei.

E. 2.5.1

Gemäss konstanter Rechtsprechung des Bundesgerichts und des Bundesverwaltungsgerichts wird dem Erfordernis der rechtsgenügenden betrieblichen Arbeitszeitkontrolle ausschliesslich mit einer täglich fortlaufenden, zeitgleichen Arbeitszeiterfassung, vorliegend über die effektiv geleisteten Arbeitsstunden der von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitenden, Genüge getan (vgl. Urteil des BGer 8C_469/2011 E. 6.2.1.2; Urteile des BVGer B-6609/2016 vom 7. März 2018 E. 4.3.1, B-2601/2017 vom 22. August 2018 E. 3.1.3 und B-1832/2016 vom 30. November 2017 E. 3.2.1 je m.H.). Ein geltend gemachter Arbeitsausfall ist erst dann genügend kontrollierbar, wenn für jeden einzelnen Tag die geleistete Arbeitszeit überprüfbar ist (vgl. Urteil des EVG C 260/00 vom 22. August 2001 E. 2a). Fehlen geeignete Unterlagen zum Arbeitszeitznachweis, können diese nicht durch die nachträgliche Befragung der betroffenen Arbeitnehmer oder anderer Personen ersetzt werden (vgl. Urteil des BGer 8C_26/2015 vom 5. Januar 2016 E. 4.2.2; Urteil des EVG C 229/00 vom 30. Juli 2001 E. 1b; Urteil des BVGer B-3996/2013 vom 27. Mai 2014 E. 6.3.4).

E. 2.5.2

Unter einer täglich fortlaufenden Arbeitszeiterfassung versteht man ein System, bei welchem die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten für jeden einzelnen Tag und Arbeitnehmer in hinreichend verlässlichen Belegen, wie Zeiterfassungskarten, Stunden-, Regie- oder Reiserapporten, fortlaufend festgehalten werden (vgl. Urteil 8C_469/2011 E. 6.2.1.2; Urteil des EVG C 269/03 vom 25. Mai 2004 E. 3.1; Urteile des BVGer B-2601/2017 vom 22. August 2018 E. 3.1.3 und B-6609/2016 vom 7. März 2018 E. 4.3.1; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, Basel 2016, S. 2404, Rz. 462 m.H.). Die gearbeiteten Stunden können dabei elektronisch, mechanisch oder von Hand erfasst werden. Wesentlich ist allein, dass die Dokumentierung ausreichend detailliert ist und zeitgleich erfolgt (vgl. Urteil des BGer 8C_469/2011 vom 9. Dezember 2011 E. 6.2.1.2; Urteil des EVG C 269/03 vom 25. Mai 2004 E. 3.1; Urteil des BVGer B-1832/2016 vom 30. November 2017 E. 3.2.1 m.H.). Zeitgleich ist eine Arbeitszeiterfassung dann, wenn die Einträge nicht beliebig nachträglich abgeändert werden können, ohne dass dies (im System) vermerkt wird (vgl. Urteil des BVGer B-2601/2017 vom 22. August 2018 E. 3.1.5 m.H.). Eine rechtsgenügende Arbeitszeiterfassung kann daher grundsätzlich nicht durch Dokumente ersetzt werden, die erst nachträglich erstellt wurden (vgl. Urteile des BVGer B-6609/2016 vom 7. März 2018 E. 4.3.1 m.H. und B-1832/2016 vom 30. November 2017 E. 3.2.1 in fine).

E. 2.5.3

Entscheidend ist sodann die jederzeitige Kontrollierbarkeit: Eine Fachperson aus dem Durchführungsbereich der Arbeitslosenversicherung muss sich anhand der verfügbaren Unterlagen zu einem beliebigen Zeitpunkt ein hinlänglich klares Bild über die genauen Arbeitszeiten jedes Arbeitnehmenden und den wirtschaftlich bedingten Arbeitsausfall

machen können (vgl. Urteile des BVGer B-6609/2016 vom 7. März 2018 E. 4.3.1 und B-1832/2016 vom 30. November 2017 E. 3.2.2; Urteil des EVG C 66/04 vom 18. August 2004 E. 3.2). Nachträglich eingereichte Dokumente können für den Nachweis einer genügenden betrieblichen Arbeitszeitkontrolle nicht berücksichtigt werden, wenn keine Rückschlüsse auf deren Authentizität gezogen werden können; andernfalls würde die vom Gesetz auferlegte Kontrollaufgabe der Verwaltung ihres Sinnes beraubt werden (vgl. Entscheid der Reko EVD MC/2004-16 vom 1. Juni 2005 E. 4.3, publiziert in: ARV 2005 S. 283 ff.).

E. 2.5.4

Die am 25. August 2020 durchgeführte Arbeitgeberkontrolle wurde am 12. August 2020 der Beschwerdeführerin telefonisch angekündigt. Am 13. August 2020 wurde die Arbeitgeberkontrolle nochmals mit einer E-Mail bestätigt. Mit selbiger E-Mail teilte die Inspektorin des Revisionsdienstes mit, dass die Rechtmässigkeit der in den Monaten März bis Juni 2020 bezogenen Kurzarbeitsentschädigungen überprüft werde. Sollten nicht alle notwendigen Unterlagen zur Überprüfung vorliegen, so solle die Beschwerdeführerin mitteilen, wo diese eingesehen werden könnten. Von dieser Möglichkeit hat die Beschwerdeführerin jedoch keinen Gebrauch gemacht. Die am 25. August 2020 geprüften Unterlagen wurden im Protokoll «Arbeitgeberkontrolle betr. Schlechtwetterentschädigungen» aufgelistet. Gemäss diesem Protokoll wurden «Lohnabrechnungen, Arbeitsverträge, Bankbelege und Abwesenheitsmeldungen» geprüft. Unter dem Titel «Feststellungen zur betrieblichen Arbeitszeitkontrolle» wurde handschriftlich Folgendes vermerkt: «Eine geeignete betriebliche Arbeitszeitkontrolle liegt nicht vor. Für den Monat Juni 20 sind Arbeitsrapporte von Terminbesuchen vorhanden.» Der Geschäftsführer der Beschwerdeführerin bestätigte sodann mit rechtsgültiger Unterschrift vom 25. August 2020 die Richtigkeit der im Protokoll aufgeführten Ausführungen. Er nahm ebenfalls zur Kenntnis, dass nach der Arbeitgeberkontrolle eingereichte Akten, welche den geprüften Unterlagen widersprechen, für die Beurteilung der Rechtmässigkeit des Leistungsbezuges nicht mehr berücksichtigt werden können. Schliesslich wurde auf einer separaten handschriftlich verfassten Seite festgehalten, dass sich anlässlich der Kontrolle ergeben hat, dass Backoffice-Stunden nicht notiert wurden. Der Geschäftsführer verpflichtete sich diesbezüglich mit Unterschrift vom 25. August 2020, die Arbeitsrapporte für die nicht nachvollziehbaren Backoffice-Stunden bis zum 28. August 2020 nachzureichen. Der Beschwerdeführerin wurde somit die Möglichkeit eröffnet, die Unterlagen bis am 28. August 2020 nachzureichen. Auch die von der Beschwerdeführerin nachgereichten Unterlagen erfüllten jedoch die Anforderungen an eine täglich fortlaufende Arbeitszeitkontrolle nicht. Die von der Beschwerdeführerin nachträglich eingereichten monatlichen Zusammenstellungen genügen somit nicht, um den Arbeitsausfall zu bestimmen und zu kontrollieren. Es ist ausserdem unglaubhaft, wenn die Beschwerdeführerin behauptet, dass die fehlenden Unterlagen sich jederzeit beim Treuhänder befunden hätten und diese innert kürzester Zeit hätten beigebracht werden können, obwohl sie trotz der gewährten Nachfrist keine Unterlagen, welche eine täglich fortlaufende Arbeitszeitkontrolle erlauben, nachgereicht hat. Ausserdem erwähnt die Beschwerdeführerin weder in der vorsorglich eingereichten Einsprache vom 22. September 2020 noch in der am 28. September 2020 eingereichten Einsprachebegründung, dass eine geeignete betriebliche Arbeitszeiterfassung sich beim Treuhänder befände. Auch die von der Beschwerdeführerin anlässlich der Einsprache eingereichten Unterlagen genügen den rechtlichen Anforderungen an eine täglich fortlaufende Arbeitszeiterfassung nicht. Dass die

Beschwerdeführerin während der Arbeitgeberkontrolle mehrfach darauf hingewiesen habe, dass die fehlenden Unterlagen sich bei ihrem Treuhänder befänden, erachtet das Gericht als reine Schutzbehauptung, zumal dies die Beschwerdeführerin erstmals anlässlich des Beschwerdeverfahrens geltend macht und die Beschwerdeführerin bereits mit E-Mail vom 13. August 2020 aufgefordert wurde, rechtzeitig mitzuteilen, wenn nicht alle Unterlagen im Betrieb verfügbar sein sollten. Schliesslich ist es unglaublich, dass die Beschwerdeführerin das anlässlich der Arbeitgeberkontrolle vorgelegte Formular nicht oder dahingehend verstanden habe, dass sie mit ihrer Unterschrift lediglich zur Kenntnis genommen habe, dass eine Arbeitgeberkontrolle stattgefunden habe. Das vorgenannte Formular ist in einer einfachen und leicht verständlichen Sprache ausgestaltet. Aus dem Wortlaut des Formulars geht klar hervor, dass keine betriebliche Arbeitgeberkontrolle vorliegt und dies der Geschäftsführer der Beschwerdeführerin unterschriftlich bestätigt. Der Titel «Feststellungen zur betrieblichen Arbeitszeitkontrolle» ist ausserdem fett markiert und somit hervorgehoben. Selbst wenn die Beschwerdeführerin das Formular falsch verstanden haben sollte, könnte sie daraus nichts zu ihren Gunsten ableiten. Denn im Rahmen ihrer Mitwirkungspflichten muss sich die Beschwerdeführerin auf die Arbeitgeberkontrolle vorbereiten. Sie muss insbesondere gewährleisten, dass der anwesende Geschäftsführer über die notwendigen rechtlichen und sprachlichen Voraussetzungen verfügt, um seiner Tätigkeit als Geschäftsführer nachzukommen. Die Arbeitgeberkontrolle wurde von der Vorinstanz ausserdem frühzeitig angekündigt und es musste der Beschwerdeführerin und ihrem Geschäftsführer bewusst gewesen sein, dass das Inspektorenteam prüfen würde, ob eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle vorliegt. In der Info-Service-Broschüre über Kurzarbeitsentschädigung finden sich im Übrigen Ausführungen zu den Anforderungen an eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle sowie zur fünfjährigen Aufbewahrungsfrist, die das Bundesverwaltungsgericht als rechtsgenügende Ausgangsinformationen qualifiziert hat (vgl. Urteil des BVGer B-1832/2016 vom 30. November 2017 E. 3.4 m.H.). Darüber hinaus dürfte klar sein, dass zu den betrieblichen Unterlagen auch die betriebliche Arbeitszeitkontrolle gehört. Es steht somit ausser Frage, dass der Geschäftsführer als verantwortliches Organ der Beschwerdeführerin aufgrund der Angaben im Antragsformular und der Info-Service-Broschüre über Kurzarbeitsentschädigung Kenntnis davon hatte oder bei hinreichender Aufmerksamkeit hätte haben müssen, dass die für den Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung erforderliche ausreichende Kontrollierbarkeit der Arbeitszeit ein betriebsinternes Zeiterfassungssystem voraussetzt und die entsprechenden Unterlagen im Hinblick auf spätere Kontrollen aufzubewahren und vorzulegen sind (vgl. Urteil des BGer 8C_121/2012 vom 11. Juni 2012 E. 3.2.1). Die Beschwerdeführerin hat somit keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung für den Zeitraum von März 2020 bis Juni 2020.

E. 2.6

Die Beschwerdeführerin macht abschliessend eine unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts geltend. Sie zeigt indes nicht auf, inwiefern die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz zu beanstanden sind. Solches ist auch nicht ersichtlich. Aus den Verfahrensakten ergeben sich vorliegend keine Hinweise auf eine unvollständige Sachverhaltsfeststellung, sodass diese Rüge abzuweisen ist.

E. 3

Schliesslich beantragte die Beschwerdeführerin in prozessualer Hinsicht, ihrer Beschwerde sei die aufschiebende Wirkung zu erteilen.

E. 3.1

Die Vorinstanz hat im angefochtenen Entscheid die aufschiebende Wirkung nicht ausdrücklich entzogen und es findet sich weder in den Erwägungen noch im Dispositiv oder in der Rechtsmittelbelehrung ein Hinweis darauf. Nach der Rechtsprechung muss der Entzug der aufschiebenden Wirkung durch die verfügende Behörde ausdrücklich angeordnet werden, wenn sich die aufschiebende Wirkung entfalten soll (vgl. BGE 109 V 229 E. 2a; Hansjörg Seiler, in: Praxiskommentar VwVG, Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], Zürich 2016, Art. 55 N. 89). Dies ergibt sich bereits aus Gründen der Rechtssicherheit.

E. 3.2

Der vorliegenden Beschwerde kommt folglich von Gesetzes wegen aufschiebende Wirkung zu (Art. 55 Abs. 1 VwVG), mithin in Bezug auf den gesamten Betrag der verfügt und strittigen Rückforderung von Fr. 100'040.70, sodass der prozessuale Antrag auf aufschiebende Wirkung nicht weiter zu behandeln ist.

E. 4

Unrechtmässig bezogene Leistungen der Arbeitslosenversicherung sind zurückzuerstatten (Art. 95 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 25 Abs. 1 ATSG) und werden durch die Kasse vom Arbeitgeber zurückgefordert (Art. 95 Abs. 2 AVIG). Hat der Arbeitgeber die unrechtmässige Auszahlung zu verantworten, so ist für ihn jede Rückforderung gegenüber den Arbeitnehmern ausgeschlossen (Art. 95 Abs. 2 Satz 2 AVIG i.V.m. Art. 25 Abs. 1 ATSG).

E. 4.1

Die Bestimmbarkeit und die ausreichende Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls nach Art. 31 Abs. 3 Bst. a AVIG sind nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts materiell-rechtliche Anspruchsvoraussetzungen (sog. conditions de fond; vgl. Urteil des BVGer B-2601/2017 vom 22. August 2018 E. 3.1.2 m.H.), deren Nichterfüllung - wie vorliegend - die Unrichtigkeit der Leistungszusprache begründet (vgl. Urteil des BVGer B-1832/2016 vom 30. November 2017 E. 4.3.1). Somit ist die Revisionsverfügung der Vorinstanz nicht zu beanstanden. Nicht bestritten wird von der Beschwerdeführerin zudem die Höhe der Rückforderungssumme, d.h. die Zusammenstellung und Berechnung der einzelnen zurückgeforderten Beträge. Nachdem sich aus den Akten keine Hinweise auf eine unrichtige Erstellung des Rückforderungsbetrags ergeben, ist der genaue Betrag der Rückforderung unverändert gemäss der Verfügung der Vorinstanz zu belassen.

E. 4.2

Zusammenfassend ergibt sich, dass die Abweisung der Einsprache durch die Vorinstanz nicht zu beanstanden und die Rückforderung im Umfang von Fr. 100'040.70 zu Recht erfolgt ist.

E. 5.1

Beschwerdeverfahren betreffend den Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vor Bundesverwaltungsgericht sind kostenpflichtig, selbst wenn es sich dabei um Streitigkeiten über die Bewilligung oder Verweigerung von Leistungen der Sozialversicherungen handelt (vgl. Urteile des BVGer B-6609/2016 vom 7. März 2018 E. 7 und B-3364/2011 vom 14. Juni 2012 E. 7 m.H.). Entsprechend dem Verfahrensausgang hat die unterliegende Beschwerdeführerin die Verfahrenskosten zu tragen (Art. 63 Abs. 1 VwVG sowie Art. 1 ff.

des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Die Kosten sind ausgehend vom Streitwert (Art. 63 Abs. 4bis Bst. b VwVG i.V.m. Art. 4 VGKE) und in Anwendung der gesetzlichen Bemessungsfaktoren (Art. 63 Abs. 4bis VwVG, Art. 2 Abs. 1 VGKE) auf Fr. 4'000.- festzusetzen. Es ist keine Parteientschädigung zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG, Art. 7 Abs. 1 VGKE).

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