

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2017.00023 vom 30. Juni 2018

ZH Sozialversicherungsgericht, 2018-06-30, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2017.00023

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2017.00023 du 30 juin 2018

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2017.00023 del 30 giugno 2018

Erwägungen

E. 1

. Dezember 2016 wies die Unia Arbeitslosenkasse die erhobene Einsprache ab (Urk. 2 = Urk. 9/II/3).

E. 2

des Obligationenrechts (OR) voraus. Es genügt, dass die Person Anlass zur Kündigung beziehungsweise Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegt haben. Mithin gehören dazu auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann jedoch nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht (BGE 112 V 242 E. 1 und Urteil des Bundesgerichts 8C_582/2014 vom 12. Januar 2015 E. 4, je mit weiteren Hinweisen).

Das vorwerfbare Verhalten muss zudem nach Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (SR 0.822.726.8) vorsätzlich erfolgt sein, wobei Eventualvorsatz genügt (vgl. BGE 124 V 234 E. 3b, welche Rechtsprechung gemäss Urteil des Bundesgerichts C 53/00 vom 17. Oktober 2000 E. 3b auch im Bereich von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV anwendbar ist). Eventualvorsatz ist gegeben, wenn die betroffene Person wissen konnte und musste, dass sie durch ihr Verhalten womöglich eine Kündigung bewirkt, und sie eine solche dennoch in Kauf nimmt (Urteile des Bundesgerichts 8C_466/2007 vom 19. November 2007 E. 3.1, und 8C_326/2014 vom 14. August 2014 E. 2, je mit Hinweisen).

Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten darf nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin geschlossen werden, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche er keine Beweise anführen kann (BGE 112 V 242 E. 1

mit Hinweisen; zum Ganzen vgl. auch Barbara Kupfer Bucher, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, 4. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2013, S. 161 ff., und Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], 3. Auflage, Basel 2015, S. 2515 Rz 837).

E. 2.1

Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische

Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit.

a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) setzt keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 beziehungsweise Art. 346 Abs.

E. 2.2

Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs.

E. 3

AVIV).

E. 3.1

Die Beschwerdegegnerin begründete die Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 20 Tagen (Urk. 2) damit, der Beschwerdeführer habe sich im Rahmen des Arbeitsverhältnisses verschiedene Fehlverhalten geleistet, welche belegt und nicht bestritten seien. Diese seien im Einzelnen zwar nicht derart gravierend, jedoch habe der Beschwerdeführer wegen der Summe der Vorkommnisse mit einer Kündigung rechnen müssen, insbesondere nachdem er durch die Arbeitgeberin ermahnt worden sei. Die Arbeitslosigkeit sei demnach selbstverschuldet, was aufgrund des mittelschweren Verschuldens des Beschwerdeführers mit einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 20 Tagen sanktioniert werde (Urk. 2).

E. 3.2

Dagegen machte der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde geltend, zu den Verfehlungen sei es aufgrund mangelhafter Arbeitsorganisation (verspäteter Dienstantritt) aufseiten der Arbeitgeberin gekommen. Ausserdem habe es dem Beschwerdeführer beim Vorfall mit der Z.____ an einer Handlungsanweisung gefehlt und es habe ein Missverständnis vorgelegen. Es gebe keine «internen Prozesse und Weisungen». Um gegenüber der Z.____ gut dazustehen, sei dem Beschwerdeführer dann ordentlich gekündigt worden. Es werde bestritten, dass es Vorfälle vor dem 30. November 2015 gegeben habe. Die ihm vorgeworfenen Tatbestände habe der Beschwerdeführer höchstens leicht fahrlässig begangen. Es erfolge sodann keine Begründung, weshalb von mittelschweren Verschulden aus gegangen werde und eine Sanktion von 20 Einstelltagen verhängt werde. Es sei von Ermessensmissbrauch sowie von einer Verletzung der Begründungspflicht auszugehen (Urk. 1).

E. 3.3

Die Beschwerdegegnerin hielt in der Beschwerdeantwort im Wesentlichen fest, der Beschwerdeführer hätte aufgrund der Vorkommnisse, welche den Akten zu entnehmen seien, damit rechnen müssen, dass bei einem weiteren Vorfall das Arbeitsverhältnis aufgelöst werde. Das Verschulden sei mittelschwer, da der Beschwerdeführer Anlass zur Kündigung gegeben habe. Sodann sei das langjährige Arbeitsverhältnis, die Mitarbeiterbeurteilung vom Juli 2014 und die persönliche Situation des Beschwerdeführers berücksichtigt worden (Urk. 8).

E. 3.4

Replicando machte der Beschwerdeführer geltend, es sei erst nach fünf Jahren zu Monierungen seitens der Arbeitgeberin gekommen. Die Vorkommnisse seien nicht als

gravierende Verletzung der arbeitnehmerischen Pflichten zu werten. Es seien Geringfügigkeiten und Flüchtigkeitsfehler gewesen (Urk. 12).

E. 3.5

Der Duplik lässt sich entnehmen, der Beschwerdeführer habe seit der Verwarnung vom 15. Dezember 2015 damit rechnen müssen, dass ihm – allenfalls sogar fristlos – gekündigt würde.

E. 4.1

Die Arbeitgeberin hielt im Schreiben zur Begründung der Kündigung vom 25. Juli 2016 zu Händen der Beschwerdegegnerin fest, der Beschwerdeführer habe die Kündigung wegen eines verspäteten Dienstantritts, wegen Nichteinhaltens von Dienstzeiten sowie aufgrund untragbaren Verhaltens im Einsatz bei Kunden erhalten (Urk. 9/III/1 S. 1).

E. 4.2

Der Reklamation der A.____ zum Dienst vom 7./8. Juni 2015 ist zu entnehmen, in der betreffenden Nacht habe es einen Wassereintritt in der Klimazentrale im 2. Untergeschoss gegeben. Der Beschwerdeführer habe richtig gehandelt und den Pikettdienst des Reinigungsunternehmens informiert, wobei dieser den Beschwerdeführer gebeten habe, das Wasser selber aufzunehmen. Der Beschwerdeführer habe das Wasser dann aufgenommen und nicht den Pikettdienst angewiesen, vor Ort zu kommen. Dadurch sei er während rund 90 Minuten nicht an der Loge gewesen, was seine Aufgabe sei. Der Beschwerdeführer äusserte sich zu dieser Reklamation dahingehend, er habe es gut gemeint und nicht gedacht, dass es ein Fehler sei, etwas Gutes zu tun. Die Arbeitgeberin hielt fest, sie habe dem Beschwerdeführer klar mitgeteilt, dass es seine Aufgabe sei, Sofortmassnahmen zu treffen und die entsprechenden Stellen anzubieten. Dem Reklamationsformular ist des Weiteren zu entnehmen, der Beschwerdeführer hätte der Reinigungsunternehmung klar mitteilen müssen, dass das Wasseraufwischen deren Aufgabe sei und er nicht noch Hilfe anbieten dürfe. Dem Beschwerdeführer sei überdies mitgeteilt worden, dass der Kunde nicht sehr zufrieden sei und der Beschwerdeführer sich steigern müsse (Urk. 9/III/1 S. 5).

E. 4.3

Dem Reklamationsformular zum Dienst vom 15./16. Juni 2015 kann entnommen werden, dass der Beschwerdeführer in der betreffenden Nacht ein Fahrzeug her ausgegeben habe, ohne den Fahrernamen und die Uhrzeit zu notieren und dies im Dienstkalender einzutragen. Der Kunde sei unzufrieden, da es sich um die zweite Reklamation innert kurzer Zeit handle. Der Beschwerdeführer gab zu diesem Vorfall telefonisch dahingehend Auskunft, dass er nicht mehr daran gedacht habe. Er habe gewusst, dass diese Mitarbeiterin in der notierten Abteilung arbeite. Den Vornamen habe er dann über die Vornamen im Telefonbuch nicht mehr auffindig machen können, weshalb er danach nichts notiert habe. Die Arbeitgeberin hielt hierzu fest, der Beschwerdeführer sei auf der Kippe und müsse sich steigern. Es sei dem Beschwerdeführer mitgeteilt worden, dass es sich um die dritte Reklamation innert kurzer Zeit handle. Die Verfehlungen seien doch alle sehr grob gewesen. Er müsse in Zukunft konzentrierter arbeiten, da ansonsten Massnahmen getroffen werden müssten (Urk. 9/III/1 S. 6).

E. 4.4

In der Reklamation der B.____ betreffend den Arbeitseinsatz vom 30. November 2015 wurde moniert, der Beschwerdeführer sei zu spät zum Dienst erschienen. Die Arbeitgeberin vollzog einen Zeitabzug zu Gunsten eines anderen Mitarbeitenden und ein Punkteabzug als Sanktion. Der Beschwerdeführer notierte auf der Reklamation, die Verspätung sei dadurch entstanden, dass er sich an den Dienstplan in der Sicherheitsloge gehalten habe, welcher erst am Morgen ange passt worden sei. Er sei am Abend zuvor davon ausgegangen, dass dieser Plan der Richtigkeit entspreche und habe dies daher auch nicht mehr mit dem persönlichen Dienstplan abgeglichen. Zukünftig werde er sich selbstverständlich nur noch an seinem persönlichen Dienstplan orientieren. Dem Reklamationsformular ist des Weiteren eine Anweisung zur Erstellung einer Verwarnung zu entnehmen (Urk. 9/III/1 S. 4).

E. 4.5

Zur Verwarnung und der Reklamation nahm der Beschwerdeführer am 18. Dezember 2015 per E-Mail Stellung (Urk. 9/2/2 S. 6-7). Er gab an, er habe mit der Verwarnung ein Riesenproblem, da er diese als Reaktion auf die entstandenen Umstände für mehr als überzogen erachte. Bereits der Punkt- und Stundenabzug seien schmerzhaft genug. Dies veranlasse ihn, künftig einen täglichen Abgleich mit dem persönlichen Dienstplan vorzunehmen und sich nicht mehr an dem in der Loge aufgehängten Plan zu orientieren. Es werde ihm mit den getroffenen Massnahmen ein Vorsatz unterstellt. Dies sei in keinsten Weise zutreffend. Die Umstände unterlägen einem bedauerlichen Irrtum seinerseits und keiner vorsätzlichen Pflichtverletzung.

E. 4.6

Der Reklamation der A.____ zum Dienst des Beschwerdeführers vom 16./17. Februar 2016 ist zu entnehmen, der Beschwerdeführer habe um 3.19 Uhr einen Anruf der Z.____ erhalten und es sei ihm mitgeteilt worden, dass verschiedene Switches an der Einsatzadresse ausgestiegen seien, was bedeute, dass dann weder eine Telefon- noch eine Internetverbindung bestehe. Es wurde die Frage aufgeworfen, weshalb der Beschwerdeführer der Person am Telefon mitgeteilt habe, dass dies nicht so dringend sei und er am Morgen wieder anrufen solle. Zudem wurde gefragt, weshalb der Beschwerdeführer nicht nach den Prozessen handle und den Pikettdienst informiere. Die Kundin sei sehr verärgert und wolle nicht mehr, dass der Beschwerdeführer bei ihr eingesetzt werde. Der Beschwerdeführer notierte, er habe die Situation als nicht dringend empfunden, da an seinem Arbeitsplatz sämtlich Systeme einwandfrei funktioniert hätten, der Fehler tue ihm leid (Urk. 9/III/1 S. 3).

E. 4.7

Zur Kündigung respektive zum Kündigungsgrund liess der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 29. Juli 2016 verlauten, ein Vorsatz beim zu späten Dienstantritt sei auszuschliessen, da sein Handeln auf einem grossen Missverständnis beruht habe. Es sei eine Fehleinschätzung gewesen, auf den aufgehängten Dienstplan zu vertrauen. Der Dienstplan sei erst am Morgen des 14. Dezembers 2015 nach dem letzten Frühdienst am Sonntag 13. Dezember 2015 durch den Teamleiter ange passt worden. Auch das Handeln vom 16. auf den 17. Februar 2015 basiere auf einer Fehleinschätzung der Situation. Bei der Überprüfung des Telefons und des Internets am eigenen Arbeitsplatz habe dieses einwandfrei funktioniert, weshalb er davon ausgegangen sei, dies sei ein sporadisch aufgetretenes Problem. Er habe deshalb von einem Aufgebot des Notdiensts der Z.____ aus Kostengründen abgesehen. Er sei mit dem Techniker der Z.____ so verblieben, dass dieser

zu normalen Bürozeiten eine Überprüfung der Hardware vor Ort vornehme. Leider sei ihm zum Zeitpunkt der Entscheidung nicht bewusst gewesen, dass der Ausfall der Hardware nicht sein Gebäude betroffen habe, sondern ein Nebengebäude des von ihm betreuten Objekts, welche nicht an das von ihm überwachte interne technische Alarmsystem angeschlossen gewesen sei (Urk. 9/III/2).

E. 5.1

Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer ab dem 1. Juli 2016 zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 20 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat und insbesondere, ob der Beschwerdeführer seiner ehemaligen Arbeitgeberin

mit seinem Verhalten begründeten Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV gegeben hat.

E. 5.2

Für den Vorliegen von Eventualvorsatz zur Herbeiführung von Arbeitslosigkeit reicht es bereits aus, wenn das Verhalten am Arbeitsplatz aus sachlich gerechtfertigten Gründen vom Arbeitgeber missbilligt wurde und der Arbeitnehmer trotz Wissens um diese Missbilligung sein Verhalten nicht geändert hat, womit er dem Arbeitgeber Anlass zur Kündigung gab beziehungsweise eine solche in Kauf nahm. Ausschlaggebend ist, ob der Beschwerdeführer wissen konnte und musste, dass er durch sein Handeln womöglich eine Kündigung bewirkt (Urteil des Bundesgerichts vom 19. November 2007 8C_466/2007 E. 3.1).

E. 5.3

Wenn die ehemalige Arbeitgeberin des Beschwerdeführers nach mehrmaligen Fehlleistungen des Beschwerdeführers innerhalb kurzer Zeit (zweifach Juni 2015, November 2015, Februar 2016), nach erteilter Verwarnung sowie Kündigungsandrohung (zum betriebsinternen Vorgehen vgl. Ziffer 23 der Richtlinie für das uniformierte Personal der Arbeitgeberin, Urk. 9/III/5) eine Kündigung ausspricht, kann davon ausgegangen werden, dass die Arbeitsleistung des Beschwerdeführers hierzu Anlass gegeben hatte. Immerhin wusste der Beschwerdeführer bereits seit Juni 2015 (erste Reklamation), dass Fehlleistungen der reklamierten Art für die Arbeitgeberin Anlass für einen Verweis bzw. eine Verwarnung darstellten. Im November 2015 erhielt der Beschwerdeführer sodann eine Verwarnung mit Kündigungsandrohung. Das Verhalten, das zur Kündigung geführt hat, war somit vermeidbar.

Die von der Arbeitgeberin des Beschwerdeführers monierten Verfehlungen betreffen hauptsächlich die Frage der Zuverlässigkeit und das Befolgen von Anweisungen. Den Richtlinien kann entnommen werden, dass das Ziel des Unternehmens gerade sei, «unterwegs viele Einzelheiten zu beachten», wobei «scheinbare Kleinigkeiten die Arbeitsqualität gewährleisten und die Kundenzufriedenheit erhöhen». In den Richtlinien wird betont, dass Ehrlichkeit, Glaubwürdigkeit, Zuverlässigkeit und Loyalität überdurchschnittlich wichtig sei. In Ziffer 10 der Richtlinien legt die Arbeitgeberin unter anderem fest, dass die Vorgaben der Bewachungsvorschriften und der Vorgesetzten strikt zu befolgen seien, das zugewiesene Arbeitsgebiet sei während des Diensts nicht zu verlassen, es sei denn, es müssten Dritte alarmiert oder eingewiesen werden, die Beobachtungen und Massnahmen seien unverzüglich im Rapportbuch festzuhalten und

ausserordentliche beziehungsweise wichtige Vorkommnisse seien sofort auf dem vorgegebenen Weg zu melden. Die Kündigung basiert somit auf einem sachlich gerechtfertigten Grund, versties der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten doch mehrfach gegen die internen Richtlinien für das uniformierte Personal der Arbeitgeberin.

E. 5.4

Wenn der Beschwerdeführer vorbringt, es handle sich bei den aktenkundigen vier Fehlleistungen um Bagatellen, so übersieht er, dass seine ehemalige Arbeitgeberin keineswegs von Bagatellen ausgingen und ebenso wenig deren Kunden. Die A.____ verlangte sogar, dass der Beschwerdeführer künftig nicht mehr bei ihr eingesetzt werde. Mit der Beschwerdegegnerin ist deshalb davon auszugehen, dass – unabhängig davon, ob die Verfehlungen als Bagatellen zu qualifizieren sind – eine wegen einer Anhäufung von Verfehlungen der vorliegenden Art ausgesprochene Kündigung mit sachlichem Grund erfolgt ist.

Der Einwand des Beschwerdeführers, wonach er laut Mitarbeiterbeurteilung von Juli 2014 (Urk. 9/II/4/19-23) hauptsächlich als gut bis teilweise sehr gut beurteilt worden sei, respektive während fünf Jahren seit Arbeitsaufnahme für die Arbeitgeberin keinen Anlass zu Reklamationen gegeben habe, führt ins Leere, da Reklamationen aus den Jahren 2015 und 2016 für die Kündigung ausschlaggebend waren. Im übrigen ist dieser Einwand sogar unzutreffend. Es ergibt sich aus der Mitarbeiterbeurteilung aus dem Jahre 2014, dass dem Beschwerdeführer bereits früher Flüchtigkeitsfehler unterlaufen waren und dass er seine Konzentration nicht voll auf die laufenden Arbeiten gerichtet respektive er Prioritäten nicht genügend gut gesetzt hatte.

Wenn der Beschwerdeführer vorbringt, es habe ein Organisationsmangel vorgelegen, respektive seien die Anweisungen an ihn nicht klar gewesen beziehungsweise gebe es gar keine internen Weisungen und Richtlinien, so ist dem entgegenzuhalten, dass der Beschwerdeführer einerseits eine angemessene Ausbildung/Einführung genoss. Der GAV legt fest, dass die Basisausbildung eines Sicherheitsbeauftragten mindestens 20 Stunden beträgt (Art. 10, Urk. 9/III/3, vgl. auch Richtlinien für das uniformierte Personal der Arbeitgeberin [Ziffern 18-20]). Der Beschwerdeführer wurde bei seiner Neueinführung im Jahr 2010 im Rahmen der Beurteilung des Beherrschens der Arbeit als «gut» befunden, was dem höchsten Bewertungsgrad entspricht (Urk. 9/III/4). Sodann bestehen andererseits die vorstehend zitierten internen Richtlinien und ist der GAV anwendbar. Hinzuweisen dahingehend, dass ein Organisationsmangel vorliegt oder dass die Anweisungen der Arbeitgeberin unklar waren, liegen keine vor. Dies war während des Arbeitsverhältnisses auch nie Thema beziehungsweise machte der Beschwerdeführer bei seinen Stellungnahmen zu den Reklamationen nie geltend, er sei ungenügend instruiert worden. Der Beschwerdeführer anerkannte seine Fehler stets

und gelobte Besserung

(vgl. Urk. 9/III/1).

Auch aus den zahlreichen weiteren Vorbringen des Beschwerdeführers lässt sich nichts zu Gunsten des Beschwerdeführers ableiten.

E. 5.5

Nach dem Gesagten ist nicht zu beanstanden, dass die Beschwerdegegnerin die Fehlleistungen des Beschwerdeführers dahingehend ausgelegt hat, dass diese der

Arbeitgeberin Anlass zur Entlassung des Beschwerdeführers gegeben hatten. Die Arbeitgeberin stützte sich dabei auf vom Beschwerdeführer gesetzte sachliche Gründe. Auch mit Blick darauf, dass trotz der erfolgten Ermahnungen keine zumutbare, längerwährende Besserung eintrat, muss sich der Beschwerdeführer vorwerfen lassen, die Arbeitslosigkeit eventualvorsätzlich selber verschuldet zu haben. Entsprechend erweist es sich auch als rechtmässig, dass die Arbeitgeberin den Beschwerdeführer in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

E. 6.1

Zu prüfen bleibt die Dauer der Einstellung, insbesondere der Grad des dafür massgebenden Verschuldens.

E. 6.2

Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30

Tage bei mittel schwerem und 31

bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIG).

E. 6.3

Nach dem Gesagten erweist sich die Beschwerde als unbegründet und ist abzuweisen. Der Einzelrichter erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - Rechtsanwalt Radek Janis - Unia Arbeitslosenkasse - seco - Direktion für Arbeit - Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) 4.

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der Zustellung beim Bundesgericht Beschwerde eingereicht werden (Art. 82 ff. in Verbindung mit Art. 90 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht, BGG). Die Frist steht während folgender Zeiten still: vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August sowie vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzustellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat (Art. 42 BGG). Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich Der Einzelrichter Der Gerichtsschreiber Hurst Hausammann

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