

ETH-Beschwerdekommision
Commission de recours interne des EPF
Commissione di ricorso dei PF

Verfahrens-Nr. 0905

Mitwirkende: Die Kommissionsmitglieder Theodor Keller, Präsident, Reto Caflisch, Sarah Marthe, René Monnier, Yolanda Schärli und Brigitte von Känel

Urteil vom 18. Oktober 2005

in Sachen

X,
vertreten durch Dr. iur. Y,
Beschwerdeführer,

gegen

Forschungsanstalt Z,
Beschwerdegegnerin,

betreffend **Fristlose Kündigung**
(Beschwerde gegen die Verfügung der Forschungsanstalt Z vom 28. April 2005)

Sachverhalt:

A. Der Beschwerdeführer war seit dem 16. März 1992 als Wirtschaftsinformatiker bei der Forschungsanstalt Z angestellt und arbeitete bis zu einer internen Reorganisation im Informatikbereich als Gruppenleiter, danach als Sachbearbeiter. An einer Sitzung vom 3. September 2003 wurde ihm mitgeteilt, dass er infolge der Funktionsänderung mit einer Rückstufung von Lohnklasse .. in Lohnklasse .. zu rechnen habe. Die Rückstufung trete allerdings erst nach einer Besitzstandsgarantie von zwei Jahren beginnend per 1. November 2003 ein. In einem Gespräch vom 21. April 2005 wurde dem Beschwerdeführer vorgehalten, systematisch Manipulationen am Zeitsystem zu seinen Gunsten vorgenommen zu haben. Der Beschwerdeführer hat den Sachverhalt zugegeben. Im Anschluss an das Gespräch vom 21. April 2005 erfolgte seine Freistellung. In einem weiteren Gespräch vom 25. April 2005 wurde ihm die fristlose Kündigung mündlich eröffnet und am 28. April 2005 schriftlich verfügt.

B. Der Beschwerdeführer liess am 17. Mai 2005 durch seinen Rechtsvertreter Beschwerde gegen die genannte Verfügung erheben und beantragte, es sei festzustellen, dass die fristlose Entlassung des Beschwerdeführers gesetzeswidrig sei und es sei ihm eine Entschädigung im Umfang von sechs Monatsbeträgen auszurichten; eventuell sei die fristlose Entlassung zugunsten einer Entlassung auf die gesetzliche Kündigungsfrist von sechs Monaten abzuändern und der Beschwerdeführer freizustellen. Zur Begründung führte er im Wesentlichen an, dass die fristlose Kündigung unverhältnismässig sei. Der Beschwerdeführer habe zwar eingestanden, arbeitsrechtliche Pflichtverletzungen begangen und damit seine Vertrauensposition missbraucht zu haben. Diese Pflichtverletzungen seien indes geeignet, eine ordentliche, nicht jedoch eine fristlose Kündigung auszulösen. Pflichtverletzungen gemäss Art. 12 Abs. 6 lit. a BPG müssten überdies eine gewisse Schwere aufweisen. Nur die Verletzung wichtiger Pflichten erfülle diese Anforderung, weshalb die fristlose Kündigung durch die Beschwerdegegnerin nicht nur unverhältnismässig sei, sondern überdies nicht im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen stünde. Unverhältnismässig sei die fristlose Kündigung auch, weil er mit den Manipulationen nicht dem Betrieb als solchem schade, sondern lediglich für sich einen individuellen Vorteil erwirken wolle. Weiter habe er seine Arbeitsleistung während .. Jahren zur vollen Zufriedenheit seiner Arbeitgeberin erbracht und schliesslich habe er sich durch die durch die Reorganisation bewirkte Funktionsänderung mitsamt lohnmässiger Rückstufung ungerecht behandelt gefühlt. Die Arbeitgeberin habe ihre Fürsorgepflichten vernachlässigt, als sie ihn vor die Wahl gestellt habe, entweder den neuen Vertrag mit der tieferen Lohnklasse zu unterschreiben, oder die Kündigung in Kauf zu nehmen.

C. Die Forschungsanstalt Z beantragte in ihrer Stellungnahme vom 22. Juni 2005 die Abweisung der Verwaltungsbeschwerde. Zur Begründung führte sie im Wesentlichen an, dass die vom Beschwerdeführer getätigte Pflichtverletzung durchaus geeignet gewesen sei, das Vertrauen der Beschwerdegegnerin in ihn zu zerstören und ihr die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden können (Art. 12 Abs. 7 BPG). Sie habe angesichts der Zugriffsrechte des Beschwerdeführers auf wichtige elektronische Systeme seine Weiterbeschäftigung aus Angst vor einer Kurzschlusshandlung nicht verantworten können. Der Beschwerdeführer habe mit den eingestandenen Manipulationen nicht primär einen eigenen Vorteil erwirken wollen, sondern es sei ihm um eine gezielte Schädigung der Beschwerdegegnerin gegangen. Er habe sich für die angekündigte Rückstufung per November 2005 und die damit verbundene Lohneinbusse rächen wollen. Die vom Beschwerdeführer angeführten Berechnungen seien dahingehend zu korrigieren, dass er im überprüften Zeitraum (August 2004 bis März 2005) rund 40 Arbeitsstunden zu seinen Gunsten manipuliert

haben. Hinsichtlich der Verhältnismässigkeit der fristlosen Entlassung gelte es zu beachten, dass der Beschwerdeführer die Manipulationen über einen Zeitraum von über acht Monaten vorgenommen habe. Aufgrund seiner Systemkenntnisse habe er nicht damit rechnen müssen, dass sein Verhalten entdeckt würde. Dieses sei auch zufälligerweise geschehen. Ferner könne das Vertrauensverhältnis durch eine schwerwiegende Pflichtverletzung derart zerstört werden, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf Art. 12 Abs. 7 BPG nicht mehr zugemutet werden könne und folgedessen fristlos aufgelöst werden dürfe. Der Beschwerdeführer habe in grober Weise und mit Vorsatz seine Treuepflicht gegenüber der Beschwerdegegnerin im Sinne von Art. 20 BPG i. V.m. Art. 53 PVO verletzt, vorsätzlich die vertraglich vereinbarte Arbeitsstundenzahl nicht eingehalten, und die Beschwerdegegnerin durch die verdeckten Manipulationen irregeführt. Schwerwiegende Pflichtverletzungen würden eine sofortige Kündigung ohne vorausgehende Mahnung rechtfertigen. Es sei widersprüchlich zu argumentieren, der Beschwerdeführer habe lediglich für sich einen Vorteil verschafft, damit nicht jedoch die Beschwerdegegnerin schädigen wollen. Jedes Arbeitsverhältnis beruhe auf einem Austausch von Arbeit gegen Geld. Wenn sich der Beschwerdeführer über längere Zeit Arbeitsstunden auf missbräuchliche Weise gutschreibe, bedeute dies für die Beschwerdegegnerin neben dem Vertrauensmissbrauch auch eine Vermögensschädigung. Die Arbeitgeberin müsse davon ausgehen können, dass sich ihre Mitarbeitenden an dieses grundlegende vertragliche Prinzip hielten.

Ferner sei der Beschwerdeführer bereits früher einmal wegen ausgiebigem Zeitungslesen am Arbeitsplatz, wegen unwirschem Umgangston und inkorrektem Dienstverhalten gegenüber Mitarbeitenden verwarnt worden. Die Manipulationen seien demnach nicht als einmaliges Fehlverhalten in einer ansonsten vorbehaltlosen Anstellungszeit zu werten. Letztlich sei dem Beschwerdeführer die Gruppenleitung wegen mangelnder Leistung entzogen worden.

Der Grund für die fristlose Entlassung sei der schwere Vertrauensmissbrauch, weshalb eine Verwarnung nicht in Betracht gezogen worden sei. Aufgrund des Risikos von Kurzschluss-handlungen in Form von Eingriffen ins Datensystem mit allfälligen schweren betrieblichen Störungen sei eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers undenkbar gewesen. Eine ordentliche Kündigung mit Freistellung wäre für die Arbeitgeberin mit der inadäquaten Folge einer sechsmonatigen Lohnfortzahlung verbunden gewesen.

D. Der Beschwerdeführer verzichtete auf eine Replikeingabe und damit entfällt auch eine Duplik.

Die ETH-Beschwerdekommision zieht in Erwägung:

1. Die Verfügung der Forschungsanstalt Z vom 28. April 2005 ist eine Verfügung im Sinne von Art. 5 des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren vom 20. Dezember 1968 (VwVG; SR 172.021). Der Beschwerdeführer ist zur Beschwerde gegen diese Verfügung legitimiert, da er durch sie berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat (Art. 48 Bst. a VwVG). Gemäss Art. 37 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen vom 4. Oktober 1991 (ETH-Gesetz; revidierte Fassung vom 21. März 2003; SR 414.110) unterliegen Verfügungen von Organen der ETH und der Forschungsanstalten der Beschwerde an die ETH-Beschwerdekommision. Auf die am 17. Mai 2005 bei der ETH-Beschwerdekommision frist- und formgerecht eingereichte Verwaltungsbeschwerde (Art. 50 VwVG) ist einzutreten.

2. Die ETH-Beschwerdekommision überprüft die bei ihr anfechtbaren Verfügungen und Entscheide mit uneingeschränkter Kognition. Neben der Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung und Missbrauch von Ermessen (Art. 49 Bst. a VwVG), kann auch die unrichtige beziehungsweise unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG) sowie die Rüge der Unangemessenheit (Art. 49 Bst. c VwVG) geltend gemacht werden. Die ETH-Beschwerdekommision hat nicht nur zu beurteilen, ob die Vorinstanz die Rechtsregeln beachtet, sondern auch, ob sie eine dem Sachverhalt adäquate Lösung getroffen hat. Bei der Prüfung der Angemessenheit einer Verfügung beziehungsweise eines Entscheids auferlegt sich die ETH-Beschwerdekommision eine gewisse Zurückhaltung und setzt im Zweifelsfall nicht ihr eigenes Ermessen an die Stelle des pflichtgemässen und vertretbaren Ermessens der Vorinstanz.

3.

3.1. Das BPG kennt - wie auch das vor dessen Inkrafttreten geltende Dienstrecht des Bundes - zwei Arten der Auflösung des Arbeitsverhältnisses: die ordentliche Kündigung gemäss Art. 12 Abs. 6 BPG und die ausserordentliche, fristlose Kündigung aus wichtigem Grund nach Art. 12 Abs. 7 BPG. Als Grund für die fristlose Kündigung durch eine Vertragspartei gilt nach den genannten Bestimmungen jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Entscheid der Personalrekurskommision (PRK) vom 16. Juni 2004, veröffentlicht in Verwaltungspraxis der Bundesbehörden (VPB) 68.150 Erw. 4 a).

Die Weiterführung des Angestelltenverhältnisses ist unzumutbar, wenn dadurch die öffentlichen Interessen, namentlich das Vertrauen der Verwaltung in ihre Bediensteten, sowie das gute Funktionieren des Dienstes in Frage gestellt würden (VPB 68.150 Erw. 4a, und mit Verweisen auf PRK-Entscheide). Ein wichtiger Grund im Sinne von Art. 12 Abs. 7 BPG muss schwerer wiegen als ein Grund für eine ordentliche Kündigung gemäss Art. 12 Abs. 6 BPG. Eine Mehrzahl von Gründen im Sinne von Art. 12 Abs. 6 BPG können allerdings zu einem wichtigen Grund werden, wenn sie in ihrer Gesamtheit die Fortführung des Anstellungsverhältnisses untragbar machen (VPB 68.150 Erw. 4a, mit Verweis auf Hermann Schroff/David Gerber, Die Beendigung von Dienstverhältnissen in Bund und Kantonen, St. Gallen 1985, Rz.109).

Die Generalklausel in Bezug auf wichtige Gründe gemäss Art. 12 Abs. 7 BPG überlässt der Verwaltung einen beträchtlichen Ermessensspielraum, den sie in Berücksichtigung aller Umstände treffen muss. Was in einem Fall nach objektiven Kriterien gemessen als unzumutbarer Umstand gilt, kann in einem andern als zumutbar gelten. Es ist jeder einzelne Fall in Verbindung mit der Stellung und Verantwortlichkeit des Einzelnen und allen andern Gegebenheiten

zu prüfen (VPB 68.150 Erw. 4a, mit Verweis auf Elmar Mario Jud, Besonderheiten öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse nach schweizerischen Recht, insbesondere bei deren Beendigung aus nicht disziplinarischen Gründen, Diss. St. Gallen 1975, S. 197).

3.2. Für die Beurteilung der Frage, ob eine ausgesprochene fristlose Kündigung gerechtfertigt war oder nicht, kann auf die zu Art. 337 OR entwickelte Praxis Rückgriff genommen werden (Botschaft des Bundesrates zum BPG vom 14. Dezember 1998, BBl 1999 1615; VPB 68.7 (PRK Urteil). Wie im öffentlichen Dienstrecht wird für die fristlose Entlassung im Sinne von Art. 337 Abs. 2 OR verlangt, dass das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien endgültig zerstört ist (VPB 68.150 Erw. 4b, mit Verweis auf Adrian Staehelin/Frank Vischer, Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Teilband V 2c, Zürich 1996, Rz. 3 zu Art. 337, mit Hinweisen).

3.3. In der privatrechtlichen Rechtsprechung und Lehre wird unterschieden zwischen sehr schweren Pflichtverletzungen und weniger schweren Fehlverhalten. Als Beispiele für sehr schwere Pflichtverletzungen werden im Privatrecht namentlich genannt, die beharrliche Arbeitsverweigerung oder unberechtigtes Fernbleiben von der Arbeit über mehrere Tage, die Missachtung klarer Weisungen, Straftaten zum Nachteil des Arbeitgebers, Entgegennahme von Schmiergeldern, eigenmächtiger Ferienbezug, Verrat von Geschäftsgeheimnissen, Schlechtmachen des Arbeitgebers gegenüber Dritten und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (VPB 68.150 Erw. 4d, mit Verweis auf Adrian Staehelin/Frank Vischer, a.a.O., Rz. 15, 20 und 22 zu Art. 337). Als weniger schwerwiegende Verfehlungen werden das verspätete Erscheinen oder frühzeitige Verlassen des Arbeitsplatzes sowie das unentschuldigte Fernbleiben für kurze Zeit sowie das Abliefern einer unrichtigen Spesenabrechnung durch den Arbeitnehmer erachtet (VPB 68.150 Erw. 4d, unter Bezugnahme auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung). Schwer wiegende Pflichtverletzungen können eine sofortige Kündigung ohne vorausgehende Mahnung rechtfertigen. Weniger schwere oder zeitlich zurückliegende Verfehlungen können nur dann eine fristlose Kündigung zur Folge haben, wenn sie trotz Verwarnung wiederholt vorkommen (VPB 68.150 Erw. 4 c, aa., mit Verweis auf die Bundesgerichtsrechtsprechung).

3.4. Bei der ordentlichen wie auch bei der fristlosen Auflösung des Dienstverhältnisses muss der Grundsatz der Verhältnismässigkeit beachtet werden. Das Verhältnismässigkeitsprinzip verlangt, dass eine Verwaltungsmassnahme das richtige Mittel zur Verwirklichung des im öffentlichen Interesse liegenden Ziels ist. Zudem darf der Eingriff nicht schärfer sein, als der Zweck der Massnahme es verlangt; lässt sich das im öffentlichen Interesse liegende Ziel mit einem schonenderen Mittel erreichen, so ist dieses zu wählen (VPB 68.150 Erw. 4d). Dementsprechend gilt es bei der Auflösung eines Dienstverhältnisses jene Massnahme zu wählen, welche angemessen ist bzw. jene, die genügt. Die fristlose Auflösung des Dienstverhältnisses ist insbesondere als ausserordentliche Massnahme anzusehen, welche restriktiv gehandhabt werden muss. Wenn dem Kündigenden mildere Massnahmen zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben, beispielsweise durch eine ordentliche Kündigung, so ist diese anzuordnen (VPB 68.150 Erw. 4d).

4. Die Arbeitgeberin begründet die fristlose Kündigung mit den über Monate hinweg vorgenommenen Manipulationen des Beschwerdeführers am Zeitsystem, welche er zu seinen Gunsten vorgenommen hat, um den nötigen Gleitzeitüberschuss für die Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr 2004/2005 zu erhalten, sowie aus Rache für die Funktionsänderung und die angekündigte damit verbundene Lohneinbusse. Als Verantwortlicher für zentrale elektronische Systeme und den damit verbundenen umfangreichen Zugriffsberechtigungen habe der Beschwerdeführer eine Vertrauensposition inne gehabt. Durch die schwerwiegende

Pflichtverletzung habe er das Vertrauen der Beschwerdegegnerin in ihn zutiefst zerstört, weshalb ihr die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden könne.

Demgegenüber wendet der Beschwerdeführer ein, die fristlose Kündigung sei unverhältnismässig. Er habe zwar eingestandenermassen arbeitsrechtliche Pflichtverletzungen begangen und damit seine Vertrauensposition missbraucht. Diese Pflichtverletzungen seien indes nicht geeignet, eine fristlose Kündigung auszulösen, sondern lediglich eine ordentliche Kündigung. Pflichtverletzungen gemäss Art. 12 Abs. 6 lit. a BPG müssten überdies eine gewisse Schwere aufweisen, weshalb einzig die Verletzung wichtiger Pflichten diese Anforderung erfüllen würde. Die fristlose Kündigung sei demnach nicht nur unverhältnismässig, sondern sie stehe auch nicht im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen.

5. Wie bereits in den vorstehenden Erwägungen ausgeführt (Erw. 3.4) ist sowohl bei der fristlosen wie auch bei der ordentlichen Auflösung eines Dienstverhältnisses das Verhältnismässigkeitsprinzip zu beachten. Auch gilt es jeden einzelnen Fall in Verbindung mit der Stellung und Verantwortlichkeit des Einzelnen und allen andern Gegebenheiten zu prüfen (VPB 68.150 Erw. 4a, mit Verweis auf Elmar Mario Jud, Besonderheiten öffentlichrechtlicher Dienstverhältnisse nach schweizerischen Recht, insbesondere bei deren Beendigung aus nicht disziplinarischen Gründen, Diss. St. Gallen 1975, S. 197).

Der Beschwerdeführer hat über mehrere Monate (nachweisbar ab anfangs August 2004 bis anfangs März 2005) systematisch seine mittels digitaler Zeiterfassung ermittelte Arbeitszeit zu seinen Gunsten manipuliert. Auf Vorhalt hin gab er zu, solche Manipulationen sogar über den durch die Auswertungsmassnahmen der auswärtigen Firma erfassten Zeitraum hinaus vorgenommen zu haben; er habe damit ungefähr Ende Frühling/anfangs Sommer 2004 begonnen. Er musste aufgrund seiner technischen Kenntnisse wie auch seiner Stellung nicht mit einer Aufdeckung der Machenschaften rechnen. Die Entdeckung erfolgte - wie die Beschwerdegegnerin unwidersprochen ausführt - zufällig. Mit diesen Pflichtverletzungen hat er sowohl seine vertraglichen Verpflichtungen zur Einhaltung seiner Arbeitszeit regelmässig und über eine lange Dauer verletzt wie auch das in ihn gesetzte Vertrauen als Verantwortlicher für eine Position mit weitreichenden elektronischen Zugriffsrechten missbraucht.

Schliesslich hat er als Grund für die Pflichtverletzung, neben dem Erlangen eines Vorteils, Kränkung wegen der beruflichen Zurückstufung angegeben. Die Befürchtung der Beschwerdegegnerin, er könne aus dieser Motivation heraus eine Kurzschlusshandlung mit schwerwiegenden Folgen für das gesamte elektronische Betriebssystem begehen, ist nicht von der Hand zu weisen. Das Risiko weiterer Manipulationen und damit einhergehend Schädigungen am Betriebssystem waren durchaus vorhanden. Die sofortige Freistellung des Beschwerdeführers rechtfertigte sich mithin ohne weiteres. Gegen diese Massnahme hat der Beschwerdeführer auch keine weiteren Einwände vorgebracht. Im Gegenteil, die Freistellung stimmt mit seinen Anträgen überein. Ein weiterer Verbleib am Arbeitsplatz, auch nur für die Dauer der Kündigungsfrist, schien selbst dem Beschwerdeführer angesichts der angespannten Situation nicht möglich.

Weil die Leistungen und das Verhalten des Beschwerdeführers bereits vor den massgeblichen Vorfällen keineswegs tadellos waren - er musste zwei Jahre zuvor am 23. April 2003 wegen ausgiebigem Zeitungslesen während der Arbeitszeit, einem mangelhaften Dienstleistungsverhalten und unwirschem Umgangston unter Androhung von disziplinarischen Massnahmen verwarnt werden, zusätzlich begründete die Beschwerdegegnerin die Rückstufung des Beschwerdeführers mit dessen mangelhaften Leistungen - ist die ordentliche Kündigung bei gleichzeitiger Freistellung, wie sie eventualiter vom Beschwerdeführer beantragt wurde, weder die sachlich richtige, noch verhältnismässige oder adäquate Massnahme.

6. In Anbetracht der begangenen Pflichtverletzungen, die im Sinne der vorstehenden Erwägungen als sehr schwerwiegend zu qualifizieren sind, erweist sich die fristlose Kündigung der Beschwerdegegnerin, die das Vertrauen in den Beschwerdeführer verloren hat, als gesetzmässig und liegt in ihrem Ermessen, das sie pflichtgemäss und vertretbar ausgeübt hat. Angesichts der Qualifizierung der vom Beschwerdeführer begangenen Manipulationen als sehr schwerwiegende Pflichtverletzungen konnte gemäss Rechtsprechung auch auf eine vorausgehende Mahnung verzichtet werden (vgl. VPB 68.150 Erw. 4.c und dortigen weiteren Verweis auf einschlägige Rechtsprechung).

7. Aus den vorstehenden Erwägungen ergibt sich, dass die angefochtene Verfügung rechtmässig ist (Art. 49 VwVG). Die Beschwerde ist deshalb abzuweisen.

8. Unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ist das Beschwerdeverfahren in personalrechtlichen Angelegenheiten unentgeltlich (Art. 34 Abs. 2 BPG). Ansprüche auf Parteientschädigungen sind nicht gegeben (Art. 64 VwVG).

Demnach erkennt die ETH-Beschwerdekommision:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden weder Kosten auferlegt noch wird eine Parteientschädigung zugesprochen.
3. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, je gegen Empfangsschein.
4. Gegen diesen Entscheid kann gemäss Art. 37 des Bundesgesetzes vom 4. Oktober 1991 über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH-Gesetz; SR 414.110) in Verbindung mit Art. 5 und 50 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG; SR 172.021) **innert 30 Tagen** seit Zustellung des Urteils eine schriftlich begründete Beschwerde bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission, Avenue Tissot 8, 1006 Lausanne, erhoben werden. Die Beschwerdeschrift ist im Doppel einzureichen. Sie muss die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters enthalten. Der angefochtene Entscheid und die als Beweismittel hinzugezogenen Urkunden sind der Beschwerde beizulegen (Art. 51 Abs. 1 und 52 Abs. 1 VwVG).

Im Namen der ETH-Beschwerdekommision

Der Präsident:

Dr. iur. Theodor Keller

Das Kommissionsmitglied:

Lic. iur. Yolanda Schärli, LL.M.