Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Abteilung I
A-2571/2015

Urteil vom 9. November 2015

Besetzung

Richter Maurizio Greppi (Vorsitz),
Richter Jürg Steiger, Richterin Marie-Chantal May Canellas,
Gerichtsschreiber Benjamin Kohle.

Parteien

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich),
Rämistrasse 101, 8092 Zürich ETH-Zentrum,
Beschwerdeführerin,

gegen

A._____,
vertreten durch Dr. iur. Jürg Geiger, Rechtsanwalt,
Stadthausstrasse 135, 8400 Winterthur,
Beschwerdegegnerin,

ETH-Beschwerdekommission,
Postfach 6061, 3001 Bern,
Vorinstanz.

Gegenstand

Kündigung Arbeitsverhältnis.

Sachverhalt:

A.
A._____ ist seit dem (…) als (…) in der Bibliothek der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (ETH Zürich) angestellt. Zu ihren Hauptaufgaben gehörte insbesondere, (Daten) gemäss festgelegten Katalogisierungsregeln zu bearbeiten bzw. zu verifizieren und zu bereinigen sowie vorhandene Titelaufnahmen mit den zugehörigen (…)-Eintragungen zu verknüpfen.

B.
Mit Schreiben vom 21. März 2013 wurde A._____ zufolge qualitativ schwankender Arbeitsleistung ermahnt und aufgefordert, die internen Regeln bzw. Anleitungen zu beachten und eine Selbstkontrolle einzuführen. Zudem behielt sich die ETH Zürich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor, sollte sich innerhalb der nächsten zwei Monate keine erhebliche Verbesserung der Arbeitsleistungen zeigen.

C.
Nachdem A._____ das rechtliche Gehör gewährt worden war, löste die ETH Zürich das Arbeitsverhältnis mit Verfügung vom 24. März 2014 per 30. Juni 2014 ordentlich auf und stellte sie von ihrer Arbeitsleistung frei.

Die ETH Zürich begründete die Kündigung mit wiederholten Mängeln in der Leistung von A._____ und wies auf verschiedene – nach Ansicht der ETH Zürich – gravierende Fehler bei der Bearbeitung bzw. Verknüpfung von (Daten) insbesondere in der Zeit von April 2013 bis Februar 2014 hin. Datensätze seien aus diesem Grund nicht recherchierbar bzw. auffindbar gewesen. Leider habe sich trotz Ermahnung und verschiedener Gespräche keine Verbesserung der Arbeitsleistung ergeben, weshalb die ETH Zürich das Arbeitsverhältnis auflöse.

D.
Gegen die Verfügung der ETH Zürich vom 24. März 2014 liess A._____ am 29. April 2014 Beschwerde bei der ETH-Beschwerdekommission einreichen. Sie verlangte zur Hauptsache, es sei die Missbräuchlichkeit der Kündigung festzustellen. Eventualiter sei ihr eine Entschädigung in der Höhe von acht Monatslöhnen wegen sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung zuzusprechen.

E.
Die ETH-Beschwerdekommission hiess die Beschwerde mit Entscheid vom 5. März 2015 teilweise gut und hob die angefochtene Verfügung auf, soweit das Arbeitsverhältnis per 30. Juni 2014 aufgelöst worden war (Dispositiv Ziff. 1). Im Weiteren hielt sie fest, das Arbeitsverhältnis gelte mit Datum des Urteils der ETH-Beschwerdekommission aufgelöst und wies die ETH Zürich an, A._____ bis zu diesem Zeitpunkt den Lohn nachzuzahlen (Dispositiv Ziff. 2). Zudem sei ihr eine Entschädigung in der Höhe von sechs Monatslöhnen auszurichten (Dispositiv Ziff. 4). Im Übrigen wurde die Beschwerde abgewiesen. Die ETH-Beschwerdekommission erwog zusammenfassend, die Wirkung der Mahnung vom 21. März 2013 sei im Zeitpunkt der Kündigung am 24. März 2014 "verwirkt" gewesen, weshalb die ETH Zürich A._____ erneut hätte mahnen müssen, bevor sie die Kündigung wegen Mängeln in der Leistung ausspreche. Eine solche sei jedoch unterblieben und die Kündigung daher ohne sachlich hinreichenden Grund erfolgt. Von einer missbräuchlichen Kündigung sei jedoch nicht auszugehen und A._____ daher eine Entschädigung wegen sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung zuzusprechen.

F.
Gegen den Entscheid der ETH-Beschwerdekommission (Vorinstanz) vom 5. März 2015 liess die ETH Zürich (Beschwerdeführerin) mit Schreiben vom 23. April 2015 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht führen. Sie beantragt (sinngemäss), es seien die Dispositiv Ziffn. 1 und 2 des Entscheids der ETH-Beschwerdekommission vom 5. März 2015 aufzuheben und es sei die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss der Verfügung der Beschwerdeführerin per 30. Juni 2014 zu bestätigen.

G.
A._____ (Beschwerdegegnerin) beantragt mit Beschwerdeantwort vom 12. Mai 2015 übereinstimmend mit der Beschwerdeführerin, Dispositiv Ziff. 2 des vorinstanzlichen Entscheids aufzuheben und (damit) die Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 30. Juni 2014 zu bestätigen. Von der Auferlegung von Verfahrenskosten zu Lasten der Beschwerdegegnerin sei jedoch abzusehen.

H.
Mit Vernehmlassung vom 19. Mai 2015 beantragt die Vorinstanz die Abweisung der Beschwerde. Zur Begründung verweist sie auf ihren Entscheid vom 5. März 2015.

I.
Auf weitere Vorbringen der Parteien sowie die sich bei den Akten befindlichen Unterlagen wird – soweit entscheidrelevant – in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Das Bundesverwaltungsgericht beurteilt nach Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) Beschwerden gegen Verfügungen i.S.v. Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), soweit diese von einer Behörde i.S.v. Art. 33 VGG erlassen worden sind und kein Ausnahmegrund i.S.v. Art. 32 VGG vorliegt.

Die ETH-Beschwerdekommission als Vorinstanz gehört zu den eidgenössischen Kommissionen i.S.v. Art. 33 Bst. f VGG und zulässiges Anfechtungsobjekt ist ihr Beschwerdeentscheid vom 5. März 2015 (Art. 5 Abs. 2 VwVG; Urteil des BVGer A-7021/2014 vom 12. Mai 2015 E. 1.1; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, Fn. 98 zu Rz. 1.34). Da zudem kein Ausnahmegrund vorliegt, ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde sachliche wie funktional zuständig (vgl. auch Art. 62 Abs. 2 der Personalverordnung ETH-Bereich vom 15. März 2001 [PVO-ETH, SR 172.220.113]). Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG und das Bundesgesetz über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH-Gesetz, SR 414.110) nichts anderes bestimmen (Art. 37 VGG, Art. 37 Abs. 1 ETH-Gesetz).

1.2 Nach Art. 48 Abs. 1 VwVG ist beschwerdeberechtigt, wer am Verfahren vor der Vorinstanz 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. Zur Beschwerde berechtigt sind ferner Personen, Organisationen und Behörden, denen ein anderes Bundesgesetz dieses Recht einräumt (Art. 48 Abs. 2 VwVG). Dies trifft vorliegend zu. Die Beschwerdeführerin ist nach Art. 37 Abs. 2 ETH-Gesetz berechtigt, gegen Beschwerdeentscheide Beschwerde zu führen, wenn sie – wie vorliegend – in der gleichen Sache als erste In-

stanz verfügt hat. Die Vorinstanz hat die Verfügung der Beschwerdeführerin teilweise aufgehoben, weshalb diese zur Beschwerde gegen den Entscheid der Vorinstanz vom 5. März 2015 berechtigt ist.

1.3 Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 Abs. 1 und 52 Abs. 1 VwVG) ist folglich einzutreten, wobei Streitgegenstand – entsprechend den gestellten Rechtsbegehren – einzig die Frage ist, ob das Arbeitsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der Beschwerdegegnerin durch die Verfügung vom 24. März 2014 per 30. Juni 2014 oder erst durch den Entscheid der Vorinstanz per 5. März 2015 aufgelöst wurde; entsprechend der gestellten Rechtsbegehren liegt das Rechtsverhältnis einzig bezüglich des Zeitpunkts der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Streit (zum Streitgegenstand vgl. MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 2.8). Hiervon hängt in der Folge die Dauer der Lohnfortzahlung ab, d.h. die Frage, ob die Beschwerdeführerin verpflichtet ist, der Beschwerdegegnerin vom 1. Juli 2014 bis zum 5. März 2015, dem Datum des vorinstanzlichen Entscheids, den Lohn nach- bzw. fortzuzahlen.

2.

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft den angefochtenen Entscheid auf Rechtsverletzungen – einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ermessensausübung – sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt es sich jedoch eine gewisse Zurückhaltung, soweit es etwa um verwaltungsorganisatorische Fragen oder Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Es entfernt sich im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt nicht sein eigenes Ermessen an die Stelle desjenigen der Vorinstanz (Urteil des BVGer A-5046/2014 vom 20. März 2015 E. 2 mit Hinweisen).

3.

3.1 Die Beschwerdeführerin hat das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdegegnerin wegen Mängeln in deren Leistung gekündigt. Zur Begründung führt sie Fehler bei der Bearbeitung bzw. Verknüpfung von (Daten) an, welche die Beschwerdegegnerin in der Zeit von April 2013 bis Februar 2014 begangen haben soll. In diesen Zeitraum fällt das Inkrafttreten der Revision

des Bundespersonalrechts am 1. Juli 2013. Es ist daher vorab zu bestimmen, welches Recht für die Überprüfung des angefochtenen Entscheids, soweit dieser im Streit liegt, anzuwenden ist.

3.2 Das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) enthält bezüglich der am 1. Juli 2013 in Kraft getretenen Gesetzesänderungen keine Übergangsbestimmungen. Dasselbe gilt für die PVO-ETH. Nach den allgemeinen intertemporalrechtlichen Grundsätzen ist in der Regel dasjenige materielle Recht anzuwenden, das im Zeitpunkt der Verwirklichung des streitigen Sachverhalts Geltung hat. Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die Rechtmässigkeit eines angefochtenen Verwaltungsakts daher in der Regel anhand der bei dessen Ergehen geltenden materiellen Rechtslage (Urteil des BVGer A-5218/2013 vom 9. September 2014 E. 4.1 mit Hinweisen).

3.3 Vorliegend liegt die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im Streit. Die Kündigung erfolgte am 24. März 2014 und damit nach Inkrafttreten der Revision des Bundespersonalrechts am 1. Juli 2013. Und auch die Mängel in der Arbeitsleistung der Beschwerdegegnerin, auf welche die Beschwerdeführerin die Kündigung letztlich stützte bzw. die letztlich zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führten, trugen sich (schwergewichtig) nach Inkrafttreten des revidierten Bundespersonalrechts zu (vgl. Urteil des BVGer A-253/2015 vom 14. September 2015 E. 4 mit Hinweisen). Die Streitsache ist daher anhand des massgeblichen revidierten Bundespersonalrechts zu überprüfen. Hiervon ging auch die Vorinstanz aus (Entscheid der Vorinstanz vom 5. März 2015 E. 4.1). Somit ist im Folgenden anhand des massgeblichen revidierten Bundespersonalrechts zu prüfen, auf welchen Zeitpunkt hin das Arbeitsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der Beschwerdegegnerin endete.

4.

4.1 Die Beschwerdeführerin ist der Ansicht, das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdegegnerin ende mit Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist. Eine Kündigung, welche mangels Vorliegens eines sachlichen Grundes ungerechtfertigt und somit unrechtmässig erfolgt sei, entfalte dennoch ihre Wirkung. Aufgrund des Paradigmenwechsels im Bundespersonalrecht sei im Falle einer ungültigen Kündigung die Ausrichtung einer Entschädigung anstelle einer Weiterbeschäftigung die Regel. Entsprechend habe die Kündigung vom 24. März 2014 selbst ohne erneute Mahnung ihre Wirkung entfaltet und das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien habe per 30. Juni

2014 geendet. Als Ausgleich für die – nach Ansicht der Vorinstanz – mängelbehaftete Kündigung sei eine Entschädigung geschuldet, welche – wie von der Vorinstanz in Ziffer 4 ihres Urteils vom 5. März 2015 festgelegt – im Umfang von sechs Monatslöhnen als angemessen erscheine. Hingegen seien Lohnnachzahlungen entgegen der Ansicht der Vorinstanz aufgrund dieser Überlegungen offensichtlich nicht geschuldet. Dieser Ansicht schliesst sich die Beschwerdegegnerin an.

4.2 Die Vorinstanz hielt in ihrem Urteil vom 5. März 2015 im Wesentlichen fest, die Kündigung stütze sich zwar auf einen sachlichen Grund gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG, sei aber formell nicht korrekt erfolgt, denn die Wirkung der über zwölf Monate vor der Kündigung erfolgten Mahnung sei "verwirkt". Es fehle somit an einem sachlich hinreichenden Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses und die Kündigung sei aufzuheben. Eine seitens der Beschwerdeinstanz aufgehobene Kündigung beende das Arbeitsverhältnis jedoch nicht. Unter Verweis auf BVGE 2009/58 führte die Vorinstanz aus, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolge im Sinne einer Fiktion auf denjenigen Zeitpunkt, da feststehe, dass der Arbeitnehmer trotz Aufhebung der Kündigung nicht weiterbeschäftigt werden könne. Dementsprechend werde das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien erst mit Datum ihres Urteils aufgelöst. Die Beschwerdeführerin sei demzufolge verpflichtet, der Beschwerdegegnerin den Lohn für die Zeit vom 1. Juli 2014 bis zum 5. März 2015 nachzuzahlen.

4.3 Die Vorinstanz stützte sich hinsichtlich der Rechtsfolgen der ihrer Ansicht nach unbegründeten Kündigung auf BVGE 2009/58. Diesem lag jedoch das alte, heute nicht mehr anwendbare Bundespersonalrecht zu Grunde. Demnach war eine unbegründete Kündigung nichtig respektive anfechtbar und es galt primär der Grundsatz der Weiterbeschäftigung (vgl. BVGE 2009/58 E. 6; Urteile des BVGer A-4973/2012 vom 5. Juni 2013 E. 9.2 und E. 10 und A-5670/2011 vom 3. Mai 2012 E. 9.1 je m.w.H.). Eine im Sinne der Bestimmungen von aArt. 14 Abs. 1 und 2 BPG (AS 2001 894, 899) nichtige Kündigung vermochte das Arbeitsverhältnis damit grundsätzlich nicht zu beenden, sondern hatte primär die Weiterbeschäftigung der betroffenen Person zur Folge (vgl. Urteil des BGer 8C_722/2010 vom 25. Mai 2011 E. 7.2; Urteil des BVGer A-76/2009 vom 24. August 2009 E. 6.1 f.; vgl. auch Urteil des BVGer A-621/2009 vom 20. August 2009 E. 4.1).

Mit Inkrafttreten der Teilrevision des Bundespersonalrechts per 1. Juli 2013 hat betreffend die Rechtsfolgen einer sachlich nicht gerechtfertigten Kündigung ein eigentlicher Paradigmenwechsel stattgefunden. Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht – anders als vor Inkrafttreten des revidierten Bundespersonalrechts zum 1. Juli 2013 – nur noch bei Vorliegen eines schwerwiegenden Verstosses gegen geltendes Recht i.S.v. Art. 34c Abs. 1 Bst. a–d BPG, d.h. im Fall einer qualifiziert rechtswidrigen Kündigung (Urteile des BVGer A-3049/2015 vom 8. Juli 2015 E. 3.2 und A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 13). Der Anspruch eines gekündigten Arbeitnehmers auf Weiterbeschäftigung im Falle der Gutheissung seiner Beschwerde wurde somit stark eingeschränkt. Selbst eine ordentliche Kündigung, welche nicht durch einen sachlichen Grund gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG gerechtfertigt ist und somit unrechtmässig erfolgte, hat keinen Weiterbeschäftigungsanspruch zur Folge. Vielmehr entfaltet die Kündigung in diesen Fällen ihre Wirkung (Urteile des BVGer A-5046/2014 vom 20. März 2015 E. 3.4 und A-6509/2013 vom 27. August 2014 E. 7.2; vgl. auch IVO HARTMANN, Die aufschiebende Wirkung der Beschwerde bei Anfechtung einer Kündigungsverfügung nach dem neuen Bundespersonalgesetz, in: Schweizerische Vereinigung für Verwaltungsorganisationsrecht [SVVOR], Verwaltungsorganisationsrecht – Staatshaftungsrecht – öffentliches Dienstrecht, Jahrbuch 2013, 2014 S. 109).

4.4 Die Beschwerdeführerin löste das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdegegnerin mit Verfügung vom 24. März 2014 per 30. Juni 2014 ordentlich auf. Dass die Kündigung qualifiziert rechtswidrig i.S.v. Art. 34c Abs. 1 BPG ist, wird nicht vorgebracht und ist auch nicht ersichtlich. Die Kündigungsverfügung vom 24. März 2014 entfaltete somit – entsprechend des vorstehend Ausgeführten – Rechtswirkung und dies unabhängig davon, ob die Kündigung – wie die Vorinstanz erwog – mangels (erneuter) Mahnung sachlich nicht gerechtfertigt war oder nicht. Somit kann auch offen bleiben, ob und gegebenenfalls unter welchen Umständen die Wirkung einer Mahnung "verwirkt" und demzufolge nochmals eine Mahnung erforderlich ist, bevor ein Arbeitsverhältnis – wie vorliegend – wegen Mängeln in Leistung i.S.v. Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG gekündigt wird.

Entgegen der Ansicht der Vorinstanz beendete die Kündigungsverfügung vom 24. März 2014 – zufolge der Aufhebung des Primats der Weiterbeschäftigung bei sachlich nicht gerechtfertigten Kündigungen – das Arbeitsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der Beschwerdegegnerin unter Wahrung der dreimonatigen Kündigungsfrist per 30. Juni 2014. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 30. Juni 2014 endet auch die

Lohnzahlungspflicht der Beschwerdeführerin. Eine Pflicht, der Beschwerdegegnerin darüber hinaus den Lohn (nach)zuzahlen besteht somit nicht; Dispositiv Ziff. 2 des Entscheids der Vorinstanz vom 5. März 2015 entbehrt somit einer gesetzlichen Grundlage. Die Beschwerde ist daher gutzuheissen. Dispositiv Ziff. 1 Satz 2 und Dispositiv Ziff. 2 des Entscheids der Vorinstanz vom 5. März 2015 sind aufzuheben und die Verfügung der Beschwerdeführerin vom 24. März 2014 ist zu bestätigen, soweit damit das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin per 30. Juni 2014 gekündigt worden ist.

5.

5.1 Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten für den Beschwerdeführer unabhängig vom Ausgang des Verfahrens, ausser bei Mutwilligkeit, kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind somit keine Verfahrenskosten zu erheben.

5.2 Der ganz oder teilweise obsiegenden Partei ist für das Verfahren vor Bundesverwaltungsgericht eine Entschädigung für ihr erwachsene notwendige und verhältnismässig hohe Kosten zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG). Der obsiegenden Beschwerdeführerin ist als Bundesbehörde von vornherein keine Parteientschädigung zuzusprechen (vgl. Art. 7 Abs. 3 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Die anwaltlich vertretene Beschwerdegegnerin hingegen hat ausdrücklich den Verzicht auf Zusprechung einer Parteientschädigung beantragt. Zudem ist sie als unterliegend anzusehen, da die Lohnnachzahlungspflicht vom 1. Juli 2014 bis 5. März 2015 zu ihren Lasten aufgehoben wird. Entsprechend sind im vorliegenden Verfahren keine Parteientschädigungen zuzusprechen.

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Die Beschwerde wird gutgeheissen.

2.
Dispositiv Ziff. 1 Satz 2 und Dispositiv Ziff. 2 des Entscheids der Vorinstanz vom 5. März 2015 werden aufgehoben.

3.
Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien am 30. Juni 2014 endete.

4.
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

5.
Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

6.
Dieses Urteil geht an:

– die Beschwerdeführerin (Gerichtsurkunde)
– die Beschwerdegegnerin (Gerichtsurkunde)
– die Vorinstanz (Ref-Nr. […]; Gerichtsurkunde)

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:	Der Gerichtsschreiber:
Maurizio Greppi	Benjamin Kohle

Rechtsmittelbelehrung:

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können beim Bundesgericht angefochten werden, sofern es um eine vermögensrechtliche Angelegenheit geht, bei welcher der Streitwert mindestens Fr. 15'000.– beträgt oder bei der sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (vgl. Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 des Bundesgerichtsgesetzes [BGG, SR 173.110]). Bei einer nicht vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Beschwerde nur zulässig, wenn sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft (vgl. Art. 83 Bst. g BGG). Steht die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten offen, kann sie innert 30 Tagen nach Eröffnung dieses Entscheids beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Der angefochtene Entscheid und die Beweismittel sind, soweit sie die beschwerdeführende Partei in Händen hat, beizulegen (Art. 42 BGG).

Versand: