Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.142/2005 /ruo

Urteil vom 15. Juni 2006
I. Zivilabteilung

Besetzung
Bundesrichter Corboz, Präsident,
Bundesrichterin Klett,
Ersatzrichter Geiser,
Gerichtsschreiber Huguenin.

Parteien
A._____,
Klägerin und Berufungsklägerin,
vertreten durch Rechtsanwalt Mario Bortoluzzi,

gegen

Gewerkschaft X._____,
Beklagte und Berufungsbeklagte,
vertreten durch Rechtsanwalt Christoph Häberli,

Gegenstand
Arbeitsvertrag; Lohnansprüche,

Berufung gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich I. Zivilkammer vom 15. Februar 2005.

Sachverhalt:
A.
A._____ war seit dem 15. November 1991 als kaufmännische Angestellte und Kassiererin und ab März 1998 als geschäftsleitende Sekretärin bei der Gewerkschaft Y._____ angestellt. Ab März 1998 galt für diese Tätigkeit die von der Arbeitnehmerin unterzeichnete "Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen des Personals" vom 2. Oktober 1997, gemäss welcher die ordentliche Arbeitszeit für das administrative Personal auf vierzig Stunden festgesetzt und FunktionärInnen und KadermitarbeiterInnen für die mit der Erfüllung ihrer Funktionen und Aufgaben verbundene zeitliche Mehrbelastung eine zusätzliche Ferienwoche gewährt wurde. Unbestritten ist auch, dass die Arbeitnehmerin schon zuvor einem Vertragstyp unterstand, nach dem ihre Arbeitszeit nicht stundenmässig definiert, sondern der Erledigung der Aufgaben anzupassen war.

Das Arbeitsverhältnis wurde von A._____ ordentlich auf den 31. Januar 2001 aufgelöst, ohne dass sie eine Entschädigung für Überstunden oder Überzeit geltend gemacht hätte. Im Februar 2001, also nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, liess A._____ vom seinerzeitigen Präsidenten der Sektion vier Aufstellungen mit in den Jahren 1998 bis 2001 geleisteten Arbeitsstunden und daraus resultierenden Überstunden unterzeichnen.

Ab März 2001 war A._____ in der Sektion Zürich-Meilen der Gewerkschaft X._____ tätig. Diese Anstellung ist ihr auf den 30. September 2001 ordentlich gekündigt worden.

Mit Schreiben vom 5. Oktober 2001 forderte A._____ von der Gewerkschaft Y._____ erstmals die Begleichung der gemäss ihren Aufstellungen vom 1. Januar 1998 bis Ende 2001 geleisteten Überstunden, was die Gewerkschaft Y._____ mit Schreiben vom 19. Oktober 2001 ablehnte.

B.
Mit Eingabe vom 26. Oktober 2001 klagte A._____ beim Arbeitsgericht Zürich gegen die Gewerkschaft Y._____ auf Bezahlung von Fr. 134'019.30. An der Sühnverhandlung erhöhte sie den eingeklagten Betrag auf Fr. 142'988.25.
Mit Urteil vom 27. März 2003 sprach das Arbeitsgericht der Klägerin in teilweiser Gutheissung der Klage Fr. 87'874.40 brutto bzw. Fr. 81'831.20 netto zu.

Die Gewerkschaft Y._____ ist im Dezember 2004 durch Fusion in die Gewerkschaft X._____ übergegangen.
C.
Die Beklagte focht den Entscheid des Arbeitsgerichts Zürich mit Berufung beim Obergericht des Kantons Zürich an. Dieses wies mit Urteil vom 15. Februar 2005 die Klage vollumfänglich ab.

Die Klägerin erhob gegen das Urteil des Obergerichts kantonale Nichtigkeitsbeschwerde, die vom Kassationsgericht des Kantons Zürich mit Zirkulationsbeschluss vom 5. Oktober 2005 abgewiesen wurde, soweit darauf eingetreten wurde. Das Obergericht kam im Gegensatz zum Arbeitsgericht zum Ergebnis, dass die Klägerin nicht habe beweisen können, dass sie Überstunden bzw. Überzeiten geleistet habe.

Die von der Klägerin gegen den Entscheid des Kassationsgerichts eingereichte staatsrechtliche Beschwerde ist vom Bundesgericht mit Urteil vom heutigen Tag abgewiesen worden, soweit darauf eingetreten werden konnte.
D.
Mit der vorliegenden Berufung beantragt die Klägerin dem Bundesgericht, das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich vom 15. Februar 2005 aufzuheben und die Beklagte zur Zahlung von Fr. 81'831.20 netto zu verpflichten; eventualiter die Sache zur Neubeurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

Die Beklagte stellt in ihrer Berufungsantwort den Antrag auf Abweisung der Berufung.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:
1.
Im Berufungsverfahren ist das Bundesgericht grundsätzlich an die tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz gebunden. Ausnahmen von dieser Bindung kommen nur in Betracht, wenn die Vorinstanz bundesrechtliche Beweisvorschriften verletzt hat, wenn ihr ein offensichtliches Versehen unterlaufen ist (Art. 63 Abs. 2 OG) oder wenn der von ihr ermittelte Sachverhalt im Hinblick auf die Anwendung des Bundesrechts der Ergänzung bedarf (Art. 64 OG). Die Partei, die den Sachverhalt berichtigt oder ergänzt wissen will, hat darüber genaue Angaben mit Aktenhinweisen zu machen (Art. 55 Abs. 1 lit. d OG; BGE 130 III 102 E. 2.2 S. 106; 115 II 484 E. 2 S. 485 f., je mit Hinweisen). Eine Ergänzung setzt zudem voraus, dass entsprechende Sachbehauptungen bereits im kantonalen Verfahren prozesskonform aufgestellt, von der Vorinstanz aber zu Unrecht für unerheblich gehalten oder übersehen worden sind, was wiederum näher anzugeben ist. Ohne diese Angaben gelten Vorbringen, die über die tatsächlichen Feststellungen im angefochtenen Urteil hinausgehen, als neu und sind damit unzulässig (Art. 55 Abs. 1 lit. c OG; BGE 127 III 248 E. 2c S. 252). Ergänzungen des Sachverhalts haben nur zu erfolgen, soweit sie entscheidwesentliche Tatsachen betreffen (BGE 128
III 163 E. 3b; 111 II 471 E. 1c S. 473). Blosse Kritik an der vorinstanzlichen Beweiswürdigung ist im Berufungsverfahren unzulässig, und zwar auch unter dem Titel der Rüge einer Verletzung von Art. 8 ZGB (BGE 127 III 73 E. 6a S. 81; 126 III 10 E. 2b S. 13; 122 III 219 E. 3c S. 223; 119 II 84 E. 3 S. 85).
2.
2.1 Zwischen den Parteien ist streitig, ob die Beklagte der Klägerin wegen der Leistung von Überstunden bzw. Überzeit noch etwas schuldet oder nicht. Die Klägerin hält dem Obergericht vor, es habe von ihr einen strikten Beweis der Überstunden bzw. Überzeit verlangt. Nach Lehre und Rechtsprechung komme aber bei der Geltendmachung von Überstunden Art. 42 Abs. 2 OR zur Anwendung. Nach dieser Bestimmung genüge ein blosses Glaubhaftmachen. Sei glaubhaft, dass überhaupt Überstunden geleistet worden seien, sei das Mass der Überstunden bzw. Überzeiten vom Gericht zu schätzen. Indem das Obergericht dies nicht getan, sondern die Klage gänzlich abgewiesen habe, habe es Art. 42 Abs. 2 OR verletzt.

Die Klägerin rügt somit eine Verletzung von Bundesrecht im Sinne von Art. 43 OG und insoweit ist auf die Berufung einzutreten.
2.2 Nicht einzutreten ist indessen auf die Berufungsvorbringen, soweit damit blosse Kritik an der Beweiswürdigung der Vorinstanz geübt oder von einem anderen als dem im angefochtenen Urteil festgestellten Sachverhalt ausgegangen wird.

Nicht einzutreten ist auch auf die Ausführungen, soweit sie sich auf für den Rechtsstreit nicht erhebliche Punkte bezieht. So ist die Diskussion darüber, ob es sich um angeordnete oder aber bloss nachträglich genehmigte Überzeit handelt, gegenstandslos, falls der Beweis der Leistung von Überzeit als gescheitert betrachtet werden muss. Ähnliches gilt auch bezüglich der beiden Fragen, wann die nachträgliche Geltendmachung von Überstunden bzw. Überzeit rechtsmissbräuchlich ist und ob die Klägerin eine höhere leitende Tätigkeit ausgeübt hat. Weil das Obergericht die Klage mangels Beweises der Überzeit abgewiesen hat, waren diese Fragen nicht erheblich und das Obergericht musste dazu nicht Stellung nehmen.
3.
Die Parteien sind sich einig, dass im Arbeitsvertrag eine betriebliche Arbeitszeit von vierzig Stunden pro Woche vereinbart war und mit Blick auf die Kaderstellung der Klägerin mit Überstunden zu rechnen war. Es ist auch unbestritten, dass diese Überstunden, soweit sie nicht kompensiert werden konnten, durch eine zusätzliche Ferienwoche abgegolten wurden. Entsprechend kann es im vorliegenden Rechtsstreit von vornherein nicht um die Entschädigung von Überstunden gehen, wie denn auch bereits das Obergericht zutreffend festgehalten hat.
3.1 Nicht wegbedungen werden kann demgegenüber die Entschädigung für Überzeiten. Gemäss Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG (Arbeitsgesetz vom 13. März 1964; SR 822.11) beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels fünfundvierzig Stunden. Gemäss Art. 13 ArG sind die dieses Mass übersteigenden Überzeiten, soweit sie nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, zwingend zu vergüten, und zwar mit einem Zuschlag von 25 %. Allerdings gilt diese Regel nicht für die ersten sechzig Stunden Überzeit im Kalenderjahr.
3.2 Das Arbeitsgesetz ist auf den Betrieb der Beklagten anwendbar. Die Frage, ob die Klägerin nicht unter das Gesetz fällt, weil sie eine höhere leitende Tätigkeit ausübte (Art. 3 lit. d ArG), hat die Vorinstanz offen gelassen. Die Frage braucht auch vom Bundesgericht nicht entschieden zu werden, sofern aus einem anderen Grund keine Überzeitentschädigung geschuldet ist. Festzuhalten ist in diesem Zusammenhang, dass für die Klägerin die fünfundvierzig Stunden Woche galt, weil sie zum Büropersonal im Sinne des ArG gehörte (vgl. Adrian von Kaenel, in: Geiser/von Kaenel/Wyler (Hrsg.), Handkommentar, ArG, Bern 2005, N. 32 zu Art. 9 ArG).

Mit Blick auf diese zwingenden Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und die vertragliche Vereinbarung der Parteien ergibt sich somit, dass die Beklagte der Klägerin für die Arbeitsleistung, welche die vertraglich vereinbarten vierzig Stunden pro Woche überstieg, nur dann eine Entschädigung schuldet, wenn kumulativ drei Voraussetzungen erfüllt sind: Es muss sich um eine Arbeitsleistung handeln die über fünfundvierzig Stunden pro Woche hinaus erbracht wird (Überzeit), diese Leistung muss sechzig Stunden im Kalenderjahr übersteigen und darf nicht mit Freizeit kompensiert worden sein.
4.
Gemäss Art. 8 ZGB hat, wo es das Gesetz nicht anders bestimmt, jene Partei das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, die aus ihr Rechte ableitet. Daraus ergibt sich, dass sich die Beweislast nach dem materiellen Recht richtet. Dieses bestimmt im Einzelfall, ob eine rechtsbegründende, rechtsaufhebende bzw. rechtsvernichtende oder rechtshindernde Tatsache zu beweisen ist (Hans Schmid, Basler Kommentar, N. 38 zu Art. 8 ZGB; Max Kummer, Berner Kommentar, N. 125 zu Art. 8 ZGB). Wer einen Anspruch geltend macht, hat die rechtsbegründenden Tatsachen zu beweisen. Demgegenüber liegt die Beweislast für die rechtsvernichtenden oder rechtshindernden Tatsachen bei der Partei, welche den Untergang des Anspruchs behauptet oder dessen Entstehung oder Durchsetzbarkeit bestreitet (Schmid, a.a.O., N. 42 und 56 zu Art. 8 ZGB; Kummer, a.a.O., N. 146, 160 und 164 zu Art. 8 ZGB). Dabei handelt es sich allerdings nur um einen Grundsatz, welcher durch besondere Beweisvorschriften verdrängt werden kann und im Einzelfall zu konkretisieren ist (BGE 128 III 271 E. 2a/aa S. 273).
4.1

Vorliegend muss somit die Klägerin nachweisen, dass sie Überzeit geleistet hat, für die eine Entschädigung geschuldet ist. Rechtsbegründend ist dabei die Leistung der über die zulässige Höchstarbeitszeit hinausgehenden Arbeit. Demgegenüber ist die Kompensation der Überzeit eine rechtsvernichtende Tatsache, weil dadurch der Anspruch gegenüber der Arbeitgeberin auf Entschädigung untergeht. Von daher hat die Klägerin - wie sie richtig festhält - nur die Leistung der Arbeit zu beweisen, während der Beklagten der Beweis einer allfälligen Kompensation obliegt.
4.2 Nun ist aber zu beachten, dass die Parteien in ihrer Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen davon ausgegangen sind, dass die Klägerin als Kadermitarbeiterin zwar wie alle Mitarbeiter eine bestimmte wöchentliche Normalarbeitszeit, nämlich vierzig Stunden, zu leisten hatte. Es war aber vorgesehen, dass die Arbeit nicht regelmässig anfallen würde, sondern auch samstags, sonntags oder abends in einem nicht zum Voraus genau bestimmten Umfang und dass die Mehrarbeit kompensiert bzw. durch eine zusätzliche Ferienwoche abgegolten werde. Die Arbeitnehmerin hatte damit - ihrer hierarchischen Position entsprechend - in diesem Rahmen die Zeitsouveränität. Sie hatte es somit auch in der Hand, ihre Arbeit so einzurichten, dass ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit keine Mehrarbeit erbracht werden musste. Von daher lässt sich nicht sagen, dass jede ausserhalb der ordentlichen Bürozeiten geleistete Arbeit als Mehrleistung zu betrachten ist, die - wenn die weiteren Voraussetzungen erfüllt sind - einen Anspruch gegenüber der Arbeitgeberin schaffte, der Bezug von Freizeit während der ordentlichen Bürozeiten dagegen als Kompensation zu betrachten ist, welche den Anspruch untergehen lässt und deshalb von der Arbeitgeberin zu beweisen ist.
Vielmehr hatte die Klägerin zu beweisen, dass sie mit den Arbeiten ausserhalb der Bürozeit tatsächlich eine Mehrleistung erbrachte und nicht lediglich die Arbeitszeiten verschob.

Das Obergericht hat die Beweislast somit richtig verteilt, wenn es der Beklagten nicht den Beweis dafür auferlegte, dass und in welchem Umfang die Klägerin nicht die vollen Bürozeiten im Betrieb zugebracht hat.
4.3 Zu beachten ist zudem, dass vorliegend das Beweisthema nicht die Frage ist, ob die Klägerin gegenüber den vereinbarten vierzig Stunden pro Woche mehr geleistet hat. Eine allfällige Mehrleistung gegenüber der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ist vereinbarungsgemäss durch die zusätzliche Woche Ferien pauschal abgegolten. Es geht vorliegend nicht um die Entschädigung von Überstunden. Ein Anspruch der Klägerin kann nur bestehen, soweit es um die für die Überzeit zwingend geschuldete Entschädigung geht. Die zu entschädigende Überzeit beginnt erst, soweit mehr als fünfundvierzig Stunden pro Woche geleistet worden sind und diese Mehrzeit erst noch sechzig Stunden pro Jahr übersteigt. Folglich hätte die Klägerin ihr Klagefundament nicht schon bewiesen, wenn sie beweisen könnte, dass sie neben den gesamten ordentlichen Bürozeiten auch noch zusätzlich Arbeit geleistet hat. Vielmehr müsste sie beweisen, dass diese Mehrarbeit auch den genannten Rahmen sprengt.
5.
Nach Lehre und Rechtsprechung schreibt das Bundesprivatrecht für seinen Anwendungsbereich ein bestimmtes Regelbeweismass vor. Danach gilt ein Beweis als erbracht, wenn das Gericht von der Richtigkeit einer Sachbehauptung überzeugt ist. Die Verwirklichung der Tatsache braucht indessen nicht mit Sicherheit festzustehen, sondern es genügt, wenn allfällige Zweifel als unerheblich erscheinen. Nicht ausreichend ist dagegen, wenn bloss eine überwiegende Wahrscheinlichkeit besteht, dass sich die behauptete Tatsache verwirklicht hat. Die Funktion des Regelbeweismasses besteht darin, dem materiellen Recht im Prozess zum Durchbruch zu verhelfen. Die Rechtsdurchsetzung darf nicht daran scheitern, dass zu hohe oder uneinheitliche Anforderungen an das Beweismass gestellt werden (BGE 128 III 271 E. 2b/aa S. 275 mit Hinweisen; Schmid, a.a.O., N. 17 zu Art. 8 ZGB; Fabienne Hohl, Le degré de la preuve dans les procès au fond, in: Der Beweis im Zivilprozess, La preuve dans le procès civil, S. 127 ff., S. 137 f.; Isaak Meier, Das Beweismass - ein aktuelles Problem des schweizerischen Zivilprozessrechts, in: BJM 1989, S. 57 ff., S. 77 f.).
5.1 Ausnahmen vom Regelbeweismass, in denen eine überwiegende Wahrscheinlichkeit oder ein blosses Glaubhaftmachen als ausreichend betrachtet wird, ergeben sich einerseits aus dem Gesetz selbst und sind andererseits durch Rechtsprechung und Lehre herausgearbeitet worden. Diesen Ausnahmen liegt die Überlegung zu Grunde, dass die Rechtsdurchsetzung nicht an Beweisschwierigkeiten scheitern darf, die typischer Weise bei bestimmten Sachverhalten auftreten. So kann es sich nach dem Gesetzgeber zum Beispiel im Fall des Schadensbeweises bei der ausservertraglichen Haftung oder für den Nachweis bzw. die Bestreitung der Vaterschaft verhalten (Art. 42 Abs. 2 OR und Art. 256b Abs. 2 ZGB; vgl. zu Art. 42 Abs. 2 OR: Becker, Berner Kommentar, N. 2 zu Art. 42 OR; weitere Beispiele bei Hohl, a.a.O., S. 130). Das Bundesgericht hat die für das Schadensrecht aufge-

stellte Regel analog auch in anderen Bereichen angewendet, in denen ein strenger Beweis aufgrund der Natur der Sache nur schwer erbracht werden kann (BGE 116 II 225; 128 III 271 E. 2b/aa S. 276; Urteil 4C.381/1996 vom 20. Januar 1997, E. 4; Urteil 5C.79/2000 vom 8. Januar 2001, E. 1b/aa mit Hinweisen). Eine ständige Rechtsprechung besteht sodann auch in Bezug auf den natürlichen bzw.
hypothetischen Kausalzusammenhang. Hier wird das Beweismass wegen der oft bestehenden Beweisschwierigkeiten auf die überwiegende Wahrscheinlichkeit herabgesetzt (BGE 107 II 269 E. 1b; 121 III 358 E.5). Schliesslich finden sich auch in der Literatur Meinungsäusserungen, die allgemein eine Herabsetzung des Beweismasses für Sachverhalte befürworten, bei denen typischerweise Beweisschwierigkeiten auftreten (Schmid, a.a.O., N. 18 zu Art. 8 ZGB; Hohl, a.a.O., S. 137 f.) oder die im Einzelfall eine analoge Anwendung von Art. 42 Abs. 2 OR ausserhalb des Schadensbeweises als gerechtfertigt betrachten (vgl. z.B. Manfred Rehbinder, Berner Kommentar, N. 3 zu Art. 321c OR: Beweis der Überstundenarbeit; Peter Münch, in: Geiser/Münch (Hrsg.), Stellenwechsel und Entlassung, Rz. 1.46: Beweis der für den Arbeitnehmer mit der Freistellung verbundenen Nachteile).

Zu beachten ist allerdings, dass diese Beweiserleichterung an strenge Voraussetzungen geknüpft ist. Der strikte Beweis muss nach der Natur der Sache nicht möglich oder nicht zumutbar sein. Die Herabsetzung des Beweismasses darf im Ergebnis nicht zu einer Umkehr der Beweislast führen. Die beweisbelastete Partei hat alle Umstände, die für die Verwirklichung des behaupteten Sachverhalts sprechen, soweit möglich und zumutbar zu behaupten und zu beweisen. In prozessualer Hinsicht ist schliesslich festzuhalten, dass es sich bei der ermessensweisen Schätzung um Beweiswürdigung bzw. Sachverhaltsfeststellung handelt, welche der Überprüfung durch das Bundesgericht im Berufungsverfahren grundsätzlich entzogen ist (BGE 128 III 271 E. 2b/aa S. 276 f. mit Hinweisen).
5.2 Wie die Klägerin richtig festhält, kann in der Tat die Beweiserleichterung nicht nur für das Ausmass der Überzeit, sondern auch für die Leistung als solche anwendbar sein (BGE 122 II 219 E. 3a S. 221 mit Hinweisen). Voraussetzung dafür ist aber, dass sich auf Grund der konkreten Umstände des Einzelfalls ein genauer Beweis als unmöglich oder unzumutbar erweist. Diese Voraussetzung ist nicht schon dann erfüllt, wenn der Beweis im konkreten Fall misslingt. Vielmehr muss eine fehlende Beweisbarkeit aus objektiven Gründen vorliegen. Dies wird im Schadenersatzrecht von der Materie her weit häufiger gegeben sein als in einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit, bei der es um den Beweis der Überzeit geht.

Die Vorinstanz hat das Vorliegen dieser Voraussetzungen im zu beurteilenden Fall zu Recht verneint. Es ist in der Tat nicht zu sehen, welche prinzipielle Schwierigkeit einem Beweis der Leistung von zu entschädigender Überzeit entgegen stehen soll. Ob in erheblichem Umfang mehr als fünfundvierzig Stunden gearbeitet worden ist, lässt sich auf mannigfaltige Art nachweisen. Das belegt die Klägerin selbst, indem sie Aufstellungen über ihre Arbeitszeiten eingereicht hat. Solche Aufstellungen könnten an sich durchaus aussagekräftig und beweistauglich sein. Im vorliegenden Fall wurden sie allerdings vom Obergericht aufgrund seiner in diesem Verfahren nicht zu überprüfenden Beweiswürdigung als unglaubwürdig und nicht beweistauglich bewertet. Soweit das angefochtene Urteil dagegen im Rahmen des Berufungsverfahren auf eine Verletzung von Bundesrecht im Sinne von Art. 43 OG überprüft werden kann, ist es in diesem Punkt nicht zu beanstanden, womit sich die Berufung als unbegründet erweist.
6.
Aus diesen Gründen ist die Berufung abzuweisen, soweit auf sie eingetreten werden kann.

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend ist die Gerichtsgebühr der Klägerin aufzuerlegen (Art. 156 Abs. 1 OG). Sie hat die Beklagte für das bundesgerichtliche Verfahren zu entschädigen (Art. 159 Abs. 1 und 2 OG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:
1.
Die Berufung wird abgewiesen, soweit auf sie einzutreten ist.
2.
Die Gerichtsgebühr von Fr. 4'000.– wird der Klägerin auferlegt.
3.
Die Klägerin hat die Beklagte für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 5'000.– zu entschädigen.

4.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Zürich I. Zivilkammer schriftlich mitgeteilt.
Lausanne, 15. Juni 2006
Im Namen der I. Zivilabteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Der Gerichtsschreiber: