Beglaubigte Abschrift

VERWALTUNGSGERICHT HANNOVER

EINGANG
08. März 2017
RA KOCH

Az.: 2 B 4609/16

proT-in
Bundesvorstand
Kellerbergstr. 16
57319 Bad Berleburg
eMail bundesvorstand@proT-in.de
Tel. (0 27 51) 95 91 96

BESCHLUSS

In der Verwaltungsrechtssache

des Herrn

Antragstellers,

Proz.-Bev.: Rechtsanwälte Koch und andere,
Hohenzollernstraße 25, 30161 Hannover,

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch die Deutsche Telekom AG

Antragsgegnerin,

Proz.-Bev.:

Beigeladen:

1.

2.

3.

Streitgegenstand: Beförderung
- Antrag nach § 123 VwGO -

hat das Verwaltungsgericht Hannover - 2. Kammer - am 6. März 2017 beschlossen:

Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, vor Ablauf von zwei Wochen nach Bekanntgabe einer erneuten Beförderungsentscheidung an den Antragsteller, längstens bis zur Bestandskraft der dem Antragsteller unter dem 1. August 2016 bekanntgegebenen Auswahlentscheidung, die Beigeladenen auf der Beförderungsliste „ " nach A9_vz zu befördern.

Die Antragsgegnerin trägt die Kosten des Verfahrens.

Die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen sind nicht erstattungsfähig.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 19.535,16 EUR festgesetzt.

G r ü n d e

I .

Die Beteiligten streiten um die Besetzung einer nach der Besoldungsgruppe A 9_vz BBesO bewerteten Beförderungsstelle.

Der Antragsteller ist Bundesbeamter im Dienst der Deutschen Telekom AG in der Besoldungsgruppe A 8. Er ist seit 2013 als technischer Sachbearbeiter auf einem der Besoldungsgruppe A 9 entsprechenden Dienstposten zur Niedersächsischen abgeordnet. Die dienstliche Beurteilung des Antragstellers vom 7./11. April 2016 für den Beurteilungszeitraum vom 1. November 2013 bis zum 31. Mai 2015 schloss zunächst mit dem Gesamturteil „Sehr gut basis". Auf den Widerspruch des Antragstellers hin erstellte die Antragsgegnerin unter dem 18. Juli 2016 eine neue Beurteilung, die mit dem Gesamturteil „Hervorragend basis" endete. Über den auch hiergegen erhobenen Widerspruch des Antragstellers ist noch nicht entschieden.

Die ebenfalls im Statusamt nach Besoldungsgruppe A 8 befindlichen Beigeladenen üben eine der Besoldungsgruppe A 6 m [Beigel. zu 1)], der Besoldungsgruppe A 9 g/A 10 [Beigel. zu 2)] bzw. der Besoldungsgruppe A 9 m [Beigel. zu 3)] entsprechende Tä-

tigkeit aus und erhielten für denselben Beurteilungszeitraum das Gesamturteil „Hervorragend +".

Die Antragsgegnerin erstellte eine Beförderungsliste und wählte die Beigeladenen aus. Dem Antragsteller wurde mit Schreiben vom 1. August 2016 mitgeteilt, dass er für eine Beförderung nicht zum Zuge komme. Es sei mindestens eine Beurteilung mit dem Gesamtergebnis „Hervorragend +" erforderlich, um Chancen auf eine Beförderung zu haben. Auch hiergegen erhob der Antragsteller Widerspruch, über den noch nicht entschieden worden ist.

Am 15. August 2016 hat der Antragsteller um einstweiligen gerichtlichen Rechtsschutz nachgesucht. Die Auswahlentscheidung sei rechtswidrig, weil sie auf einer rechtswidrigen dienstlichen Beurteilung von ihm und den Beigeladenen beruhe. Die Antragsgegnerin habe nicht ausreichend gewürdigt, dass er gegenüber seinem Statusamt eine Besoldungsgruppe höher, während der Beigeladene zu 1) zwei Stufen niedriger eingesetzt sei. Dies hätte auch bei ihm zu einem Gesamturteil „Hervorragend +" führen müssen. Die Beurteilung der Beigeladenen zu 2) basiere ersichtlich ausschließlich auf einer Stellungnahme der Führungskraft , obwohl während des Beurteilungszeitraumes drei weitere Führungskräfte vorhanden gewesen seien, von denen aber keine Stellungnahme angefordert worden sei. Bei der Beurteilung des Beigeladenen zu 3) sei unklar, wer als unmittelbare Führungskraft fungiert habe; auf dem Formblatt tauchten sowohl der Name von als auch von auf. Im Übrigen rechtfertigten die textlichen Erläuterungen der mit „Gut" bewerteten Einzelmerkmale nicht die Anhebung auf „Sehr gut" im Gesamturteil. Schließlich sei fraglich, ob hier überhaupt die nach den Beurteilungsrichtlinien vorgeschriebene Maßstabsbildung stattgefunden habe, weil jedenfalls die Beurteilung des Antragstellers erst unter dem 18. Juli 2016 gefertigt worden sei, während die Beurteilungen der Beigeladenen aus dem April 2016 stammten.

Der Antragsteller beantragt sinngemäß,

> der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung zu untersagen, die Beigeladenen zu 1) bis 3) auf der Beförderungsliste „ " nach Besoldungsgruppe A 9_vz zu befördern, bis die ihm gegenüber ergangene Auswahlentscheidung bestandskräftig geworden ist.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Sie verteidigt ihre Entscheidung und führt aus: Zwar sei der Antragsteller in der Beförderungsliste noch mit der ursprünglichen Beurteilung vom 7./11. April 2016 und dem Gesamtergebnis „Sehr gut basis" geführt worden. Wenngleich die jetzt maßgebliche Beurteilung vom 18. Juli 2016 datiere und mit dem Gesamtergebnis „Hervorragend basis" ende, sei die Beförderungsliste zur Vermeidung unnötigen Arbeitsaufwandes nicht angepasst worden. Selbst unter Berücksichtigung des Gesamtergebnisses „Hervorragend basis" könnte der Antragsteller bestenfalls auf Listenplatz 32 vorrücken. In der Stellungnahme des Vorgesetzten sei der Antragsteller dreimal mit „Sehr gut" und dreimal mit „Gut" bewertet worden, was zunächst zu einer Beurteilung mit dem Gesamtergebnis „Sehr gut basis" geführt habe. Unter Berücksichtigung der Höherwertigkeit der ausgeübten Tätigkeit und dem Gebot, dies mit einer Aufwertung der Bewertungen zu kompensieren, habe dem Antragsteller dann aber nur eine Beurteilung mit dem Endergebnis „Hervorragend basis" erteilt werden können. Sowohl in den Einzelkriterien als auch im Gesamturteil sei die höherwertige Stellung des Antragstellers berücksichtigt worden. Bei den Einzelkriterien „fachliche Kompetenz" und „wirtschaftliches Handeln" sei vermerkt worden, dass dieses Kriterium aufgrund des höherwertigen Einsatzes mit „Sehr gut" zu bewerten sei. Der Antragsteller sei in den Einzelkriterien fünfmal mit „Sehr gut", einmal mit „Gut" bewertet worden, was zu einem Gesamtpunktwert von 29 Punkten geführt habe. Die Beigeladenen seien hingegen in allen Einzelkriterien jeweils mit „Sehr gut" beurteilt worden, was zu einem Gesamtpunktwert von 30 Punkten geführt habe.

Der Beigeladene zu 1) sei in den 6 einschlägigen Teilkriterien deutlich besser, die Beigeladenen zu 2) und 3) leicht besser beurteilt worden. Die Tatsache, dass der Beigeladene zu 1) „unterwertig" eingesetzt worden sei, werde durch die Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft mit insgesamt 6 x „sehr gut" mehr als kompensiert. Richtig sei, dass bei der Beigeladenen zu 2) im Beurteilungszeitraum mehrere Führungskräfte vorhanden gewesen seien. Durch die abschließende Unterschrift durch die Führungskraft sowie den Hinweis auf die Vollständigkeit der Stellungnahme sei jedoch davon auszugehen, dass die Führungskraft die Stellungnahme mit ihren Vorgängern abgestimmt habe und das gefundene Ergebnis für den gesamten Zeitraum von allen, d.h. von jedem Einzelnen für „seinen Zeitraum" so (mit)getragen werde. Die Beurteilung des Beigeladenen zu 3) basiere eindeutig auf einer Stellung-

nahme der Führungskraft , der die Stellungnahme auch unterschrieben habe. Die Anhebung bei den Einzelmerkmalen „Soziale Kompetenzen" und „Wirtschaftliches Handeln" sei mit den höheren Anforderungen zutreffend begründet worden.

Die Beigeladenen zu 1) und 2) haben sich nicht geäußert.

Der Beigeladene zu 3) führt aus: Der Antragsteller habe keinen Verstoß gegen die Beurteilungsrichtlinien glaubhaft gemacht. Unmittelbare Führungskraft sei Herr gewesen, der auch die Stellungnahme zur Erstellung der dienstlichen Beurteilung unterzeichnet habe. Schließlich leide seine Beurteilung auch nicht an Plausibilitätsmängeln.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Gerichtsakte und den beigezogenen Verwaltungsvorgang einschließlich der Personalakten des Antragstellers und der Beigeladenen Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung hat nach Maßgabe des Tenors Erfolg.

Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Anordnung gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO ist nach § 123 Abs. 3 VwGO in Verbindung mit § 920 Abs. 2 und § 294 ZPO, dass der Antragsteller einen Anordnungsgrund sowie einen Anordnungsanspruch glaubhaft macht.

Der Antragsteller hat einen Anordnungsgrund, d.h. die Dringlichkeit der Angelegenheit glaubhaft gemacht. Bei Beförderungsstreitverfahren folgt dieser regelmäßig daraus, dass die Ernennung des Konkurrenten grundsätzlich unumkehrbar ist (vgl. zuletzt mit Blick auf die neuere Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts: Nds. OVG, Beschluss vom 3. Januar 2017 - 5 ME 157/16 -, juris).

Der Antragsteller hat auch einen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht.

Der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers ist verletzt. Nach Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Danach sind öffentliche Ämter nach Maßgabe des Leistungsgrundsatzes zu besetzen. Ein Beförderungsbewerber hat dementsprechend einen Bewerbungsverfahrensanspruch, d.h. einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr über seine Bewerbung ermessens- und beurteilungsfehlerfrei entscheidet (vgl. nur BVerwG, Beschluss vom 22. November 2012 - 2 VR 5/12 -, Rn. 23 m.w.N., juris). Wegen des Organisationsermessens des Dienstherrn ist die gerichtliche Kontrolle nur eingeschränkt möglich. Sie beschränkt sich darauf, ob die Behörde bei der Auswahlentscheidung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat, ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Maßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen mit höherrangigem Recht vereinbare Richtlinien (Verwaltungsvorschriften) verstoßen hat (vgl. Nds. OVG, Beschluss vom 17. August 2005 - 5 ME 100/05 -). Ein abgelehnter Bewerber, dessen subjektives Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherren verletzt worden ist, kann somit eine Neubescheidung seiner Bewerbung beanspruchen, wenn seine Erfolgsaussichten bei der erneuten Auswahl offen sind, d.h. seine Auswahl also möglich erscheint (vgl. BVerwG, Urteil vom 21. August 2003 - 2 C 14/02 -, juris). Dies ist hier der Fall.

Dem Grundsatz der Bestenauslese entspricht es, zur Ermittlung des Leistungsstandes konkurrierender Bewerber in erster Linie auf unmittelbar leistungsbezogene Kriterien zurückzugreifen und hierbei regelmäßig den aktuellen dienstlichen Beurteilungen besondere Bedeutung beizumessen (vgl. nur BVerwG, Urteil vom 27. Februar 2003 - BVerwG 2 C 16.02 -, Rn. 12; Beschluss vom 20. Juni 2013 - 2 BvR 1/13 -, Rn. 2, beide juris). Der für die Bewerberauswahl maßgebliche Leistungsvergleich beruhte zunächst auf dem Abgleich der aktuell - sämtlich zum Stichtag 1. Juni 2015 - erstellten dienstlichen Beurteilungen, die auf gleichen Beurteilungsgrundsätzen beruhen. Soweit - wie hier der Fall - im Streit über die Auswahl für ein Beförderungsamt auch die der Auswahl zugrunde liegenden dienstlichen Beurteilungen angegriffen werden, so ist die - mögliche - Fehlerhaftigkeit einer dienstlichen Beurteilung bereits im Verfahren auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes zu beachten, wenn sie Einfluss auf den Ausgang des Hauptsacheverfahrens haben kann (BVerwG, Beschluss vom 20. Januar 2004 - 2 VR 3/03 -, Rn. 10 f. juris; Nds. OVG, Beschluss vom 27. August 2014 - 5 ME 110/14 -). Hierbei ist aber zu berücksichtigen, dass dienstliche Beurteilungen ebenfalls nur einge-

schränkt überprüfbar sind mit der Folge, dass sich die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle darauf beschränken muss, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat, ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat (ständige Rechtsprechung, vgl. etwa BVerwG, Beschluss vom 18. Juni 2009 - 2 B 64.08 -, Rn. 6; Nds. OVG, Beschluss vom 28. November 2012 - 5 ME 240/12 -, Rn. 26, jeweils juris). Wenn der Dienstherr Richtlinien für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen hat, so sind die Beurteiler aufgrund des Gleichheitssatzes hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzuwendenden Maßstäbe an diese Richtlinien gebunden (BVerwG, Beschluss vom 18. Juni 2009, a.a.O., Rn. 6). Das Gericht hat dann auch zu kontrollieren, ob die Richtlinien eingehalten worden sind und ob sie mit den gesetzlichen Regelungen - speziell denen der maßgeblichen Laufbahnverordnung - sowie mit sonstigen gesetzlichen Vorschriften im Einklang stehen (ständige Rechtsprechung, vgl. etwa BVerwG, Urteil vom 17. Dezember 2003 - 2 A 2.03 -, Rn. 11; Nds. OVG, Beschluss vom 19. Oktober 2009 - 5 ME 175/09 -, Rn. 8, jeweils juris).

In Anwendung dieser Grundsätze spricht bei summarischer Prüfung Überwiegendes dafür, dass der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers verletzt ist:

In verfahrensrechtlicher Hinsicht bestehen Bedenken, ob die Beurteilung des Antragstellers unter Verstoß gegen die Beurteilungsrichtlinien der Antragsgegnerin zu Stande gekommen ist. Denn nach Nr. 4.2 und § 2 Abs. 5, § 3 der Anlage 1 der Beurteilungsrichtlinien sind Erst- und Zweitbeurteiler für die Maßstabsbildung verantwortlich. Hierbei sind alle Einschätzungen der unmittelbaren Führungskräfte und alle anderen Erkenntnisse zu würdigen und ein Vergleich zwischen den Bewerbern anzustellen, bevor ein Gesamturteil gefällt werden kann. Nur so können die Beurteiler die Einhaltung eines einheitlichen Maßstabs gewährleisten.
Diese Maßstabsbildung ist hier nicht unter Einbeziehung der aktuellen Beurteilung des Antragstellers geschehen, weil der Besetzungsvorschlag bereits am 27. Mai 2016 vorlag, während die aktuelle - geänderte - Beurteilung des Antragstellers vom 18. Juli 2016 datiert. Demzufolge konnte auch eine ordnungsgemäße Betriebsratsbeteiligung nicht erfolgen. In einem solchen Fall ist nach der Lebenserfahrung nicht auszuschließen, dass Erst- und Zweitbeurteiler das Gesamturteil so gefasst haben, dass die schon fertiggestellte Beförderungsliste nicht noch einmal geändert werden musste.

Hinsichtlich der Beurteilung des Beigeladenen zu 1) fehlt es an einer Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft für den Beurteilungszeitraum vom 1. November 2013 bis 28. Februar 2014; denn die Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft erstreckt sich lediglich auf den Zeitraum vom 1. März 2014 bis 31. Mai 2015 (Bl. 96 GA).

Hinsichtlich der Beurteilung der Beigeladenen zu 2) weist der Antragsteller zutreffend darauf hin, dass deren Beurteilung ersichtlich ausschließlich auf einer Stellungnahme der Führungskraft basiert, obwohl während des Beurteilungszeitraumes drei weitere Führungskräfte vorhanden waren, von denen aber keine Stellungnahme angefordert worden ist. Diesem Einwand ist die Antragsgegnerin nicht ausreichend entgegengetreten, wenn sie pauschal behauptet, durch die abschließende Unterschrift der Führungskraft sowie den Hinweis auf die Vollständigkeit der Stellungnahme sei davon auszugehen, dass sie die Stellungnahme mit ihren Vorgängern abgestimmt habe und das gefundene Ergebnis für den gesamten Zeitraum von allen, d.h. von jedem Einzelnen für „seinen Zeitraum" so (mit)getragen werde. Diese Annahme „ins Blaue" reicht nicht; zumindest hätte die Antragsgegnerin hierzu im gerichtlichen Verfahren eine ergänzende Stellungnahme von einholen müssen.

Die Beurteilung ist darüber hinaus auch deshalb fehlerhaft, weil sich ihr nicht entnehmen lässt, in welchem Maße der Umstand berücksichtigt wurde, dass der Antragsteller auf einem höherwertigen Dienstposten eingesetzt wurde; insbesondere ist nicht plausibel, warum der Beigeladene zu 1) besser beurteilt ist, obwohl er um drei Stufen unterwertiger eingesetzt wurde als der Antragsteller. Der im Statusamt A 8 befindliche Beigeladene zu 1) war während des gesamten Beurteilungszeitraumes auf einem mit T 2 (entspricht der Besoldungsgruppe A 6m) bewerteten Dienstposten als Hausmeister, Fahrer und Servicekraft im Pförtner- und Telefondienst eingesetzt und mit Aufgaben betraut, die teilweise üblicherweise auch dem einfachen Dienst zugeordnet werden. Demgegenüber war der Antragsteller als Sachbearbeiter auf einem nach A 9m bewerteten Dienstposten eingesetzt und mit der Bearbeitung der niedersächsischen Stellungnahmen zu Anträgen für betraut.

Weder die Beurteilung des Antragstellers noch die des Beigeladenen zu 1) enthalten eine Gesamtbewertung der Leistungen bezogen auf den höher- bzw. unterwertigen Dienstposten ohne Berücksichtigung des jeweiligen Statusamtes. Dies ist nach der

Rechtsprechung des Nds. Oberverwaltungsgerichts aber zu fordern (vgl. Beschluss vom 25. Februar 2016 - 5 ME 217/15 -, juris). Danach ist im Gesamtergebnis erst eine Benotung ohne Berücksichtigung der höher- bzw. unterwertigen Tätigkeit vorzunehmen und in einem zweiten Schritt die Höher- bzw. Unterwertigkeit zu berücksichtigen. Aus der formelhaften Formulierung im Gesamtergebnis der Beurteilung des Antragstellers, dass die höherwertige Tätigkeit sowohl in den Einzelkriterien als auch im Ergebnis berücksichtigt worden sei, lässt sich die geforderte Begründungstiefe nicht ableiten; insbesondere ist nicht nachvollziehbar und nicht erläutert, warum die laufbahnübergreifende höherwertige Beschäftigung zwar bei den Einzelmerkmalen „Fachliche Kompetenz" und „Wirtschaftliches Handeln", nicht aber auch bei dem Einzelmerkmal „Soziale Kompetenzen" berücksichtigt wurde. Dass der wahrgenommene Arbeitsplatz nicht auch in diesem Bereich höhere Anforderungen stellt als ein Dienstposten der Wertigkeit der Besoldungsgruppe A 8, ist nicht ohne weiteres ersichtlich (vgl. Nds. OVG, Beschluss vom 25. Februar 2016, a.a.O. unter Hinweis auf VG Berlin, Beschluss vom 8. Februar 2016 - 28 L 229.15 -, juris Rn. 38).

Der Einwand der Antragsgegnerin, der unterwertige Einsatz des Beigeladenen zu 1) werde durch die Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft mit insgesamt 6 x „sehr gut" mehr als kompensiert, greift nicht, weil diese Behauptung substanzlos bleibt und keine nachvollziehbare Begründung enthält. Die zu fordernde Plausibilisierung folgt aus dem Umstand, dass mit einem höheren Statusamt die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben verbunden ist, die im Allgemeinen gegenüber einem niedrigeren Statusamt gesteigerte Anforderungen beinhalten und mit einem größeren Maß an Verantwortung verbunden sind (vgl. Nds. OVG, Beschluss vom 25. Februar 2016, a.a.O. m.w.N.). Die gleichen Anforderungen gelten, wenn Jemand - wie der Beigeladene zu 1) - deutlich unterwertig eingesetzt wird. Es bedarf dann einer besonderen Begründung, warum der Beigeladene zu 1), der lediglich in einem Einzelmerkmal eine bessere besser Bewertung erhalten hat als der Antragsteller, im Gesamtergebnis trotz des um 3 Stufen niedrigeren Einsatzes besser beurteilt wird.

Die Auswahl des Antragstellers im Rahmen einer neuen Auswahlentscheidung erscheint möglich, weil offen ist, mit welchem Gesamturteil er bei einer erneuten (fehlerfreien) Beurteilung beurteilt werden wird. Schon eine Bewertung des Einzelmerkmals „Soziale Kompetenzen" mit „sehr gut" und eine Höherbeurteilung um einen Ausprägungsgrad eröffnet ihm die Chancen auf eine Auswahl.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 154 Abs. 1 und 162 Abs. 3 VwGO. Die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenden sind nicht erstattungsfähig, weil sie keinen Antrag gestellt und damit kein Kostenrisiko übernommen haben, § 154 Abs. 3 VwGO.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 6 Satz 4 in Verbindung mit Satz 1 Nr. 1 GKG. Danach ist für ein Hauptsacheverfahren die Hälfte der Summe der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge der Besoldungsgruppe A 9 anzusetzen. Das Endgrundgehalt dieser Besoldungsgruppe beträgt - bezogen auf den Zeitpunkt der Antragstellung - 3.255,86 EUR EUR monatlich (§ 20 Abs. 2 BBesG in Verbindung mit Anlage IV und § 78 Abs. 2 BBesG). Dieser Wert war mit dem Faktor sechs zu multiplizieren. Demensprechend ergibt sich ein Streitwert in Höhe von 19.535,16 EUR. Eine Halbierung für das Eilverfahren findet nicht statt (vgl. Nds. OVG Beschluss vom 16. Mai 2013 - 5 ME 92/13 -, Rn. 29, juris).

Rechtsmittelbelehrung