



Freiburg, den 5. Mai 2020

Auszug aus dem Sitzungsprotokoll

2020-335

Richtlinien vom 5. Mai 2020 über die im Fall der Coronavirus-Pandemie vom Reglement über das Staatspersonal abweichenden Bestimmungen

gestützt auf das Gesetz vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG);

gestützt auf das Reglement vom 17. Dezember 2002 über das Staatspersonal (StPR);

gestützt auf das Reglement vom 15. Juni 2009 über die Arbeitszeit des Staatspersonals;

in Erwägung: Die Verbreitung des Coronavirus wird künftig als Pandemie eingestuft. Der Staatsrat hat die Befugnis, vom Reglement über das Staatspersonal vom 17. Dezember 2002 (StPR, SGF 122.70.11) und vom Reglement über die Arbeitszeit vom 15. Juni 2009 (SGF 122.70.12) abweichende Bestimmungen zu erlassen und in Kraft zu setzen.

Auf Antrag der Finanzdirektion,

beschliesst:

Art. 1 Abweichung vom StPR und vom Reglement über die Arbeitszeit

Die Pandemie wird zahlreiche Absenzen zur Folge haben. Im Allgemeinen bleiben das StPG und das StPR anwendbar, mit den folgenden Abweichungen vom StPR und vom Reglement über die Arbeitszeit.

Art. 2 Vorübergehende Aufhebung der Blockzeiten

Um die Infektionsgefahr zu den Stosszeiten zu reduzieren, werden die Blockzeiten (normalerweise 8.30-11.00 Uhr und 14.00-16.30 Uhr) (Art. 16 des Reglements über die Arbeitszeit) ausnahmsweise aufgehoben. Soweit es der reibungslose Dienstbetrieb ermöglicht, können die Mitarbeitenden damit ihren Arbeitstag so organisieren, dass sie auf dem Arbeitsweg einer geringeren Infektionsgefahr ausgesetzt sind.

Art. 3 Bevorzugte Umstellung auf Telearbeit

Vorzugsweise soll Telearbeit bewilligt werden, sofern die betrieblichen Bedürfnisse dies zulassen und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die dafür notwendige IT-Ausrüstung zur Verfügung steht. Die Bewilligung untersteht nicht mehr der Anstellungsbehörde, sondern der Chefin/dem Chef der Verwaltungseinheit. Bei Telearbeitszeit wird ein- und ausgestempelt (über Laptop, Handy oder manuelle Eingabe in GTA).

Um während der Telearbeit telefonisch erreichbar zu sein, leiten die betreffenden Mitarbeitenden ihr Geschäftstelefon auf eine beliebige Nummer in der Schweiz um, auch auf eine Mobiltelefonnummer, unter der sie während ihrer Arbeitszeit erreichbar sind.

Art. 4 Krankheit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters

Nach Artikel 76 Abs. 1 StPR müssen Mitarbeitende ab dem vierten aufeinander folgenden Abwesenheitstag ein Arztzeugnis vorweisen. Künftig muss das Arztzeugnis erst ab dem 11. Abwesenheitstag vorgelegt werden.

Art. 5 Mitarbeitende, die engen Kontakt zu einer Person mit akuter Atemwegserkrankung hatten

Die betreffende Mitarbeiterin oder der betreffende Mitarbeiter arbeitet im Rahmen des Möglichen von zu Hause aus. Sie oder er ist nicht nachweislich, aber möglicherweise krank. Sie oder er erhält kein Arbeitsunfähigkeitszeugnis gemäss Artikel 76 StPR, muss aber den Arbeitgeber mit einer persönlichen Erklärung über die Selbstquarantäne informieren. Diese Abwesenheit ist einer krankheitsbedingten Abwesenheit gleichzustellen, ausser wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Telearbeit leistet. Die Abwesenheitstage wegen Krankheit werden an den Anspruch auf Gehaltsfortzahlung von 365 Tagen angerechnet.

Art. 6 Besonders gefährdete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Personen mit gewissen Krankheiten (Krebs, Diabetes, Bluthochdruck, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, chronische Atemwegserkrankungen usw., s. Anhang 6 der COVID-19-Verordnung 2; SR 818.101.24) oder krankheits- oder behandlungsbedingter Immunschwäche (s. Anhang 6 der COVID-19-Verordnung 2) sind am anfälligsten für das Coronavirus. Vorbehalten bleibt die Situation von Schwangeren.

Besonders gefährdete Personen sollen zu Hause bleiben und Menschenansammlungen meiden. Deshalb erlauben die Dienstchefinnen und Dienstchefs diesen Personen ihre Arbeitsverpflichtungen von zu Hause aus zu erfüllen. Sie treffen zu diesem Zweck die geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen.

Ist es nicht möglich, die angestammte Arbeitsverpflichtung von zu Hause aus zu erfüllen, so weist die Dienstchefin oder der Dienstchef der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter in Abweichung vom Arbeitsvertrag bei gleicher Entlohnung eine gleichwertige Ersatzarbeit zu, die von zu Hause aus erledigt werden kann, und trifft die zu diesem Zweck geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen.

Ist aus betrieblichen Gründen die Präsenz besonders gefährdeter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort ganz oder teilweise unabdingbar, so dürfen diese in ihrer angestammten Tätigkeit vor Ort beschäftigt werden, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- a. Der Arbeitsplatz ist so ausgestaltet, dass jeder enge Kontakt mit anderen Personen ausgeschlossen ist, namentlich indem ein Einzelraum oder ein klar abgegrenzter Arbeitsbereich unter Berücksichtigung des Mindestabstandes von 2 Metern zur Verfügung gestellt wird;
- b. In Fällen, in denen ein enger Kontakt nicht jederzeit vermieden werden kann, werden angemessene Schutzmassnahmen nach dem STOP-Prinzip ergriffen (Substitution, technische Massnahmen, organisatorische Massnahmen, persönliche Schutzausrüstung).

Ist es nicht möglich, die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach diesen Vorgaben zu beschäftigen, so weist ihnen die Dienstchefinnen und Dienstchefs in Abweichung vom Arbeitsvertrag bei gleicher Entlohnung eine gleichwertige Ersatzarbeit vor Ort zu, bei der die obenstehenden Vorgaben erfüllt sind.

Bevor die Dienstchefinnen und Dienstchefs die vorgesehenen Massnahmen treffen, hören sie die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an.

Die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter kann die Übernahme einer ihr oder ihm zugewiesenen Arbeit ablehnen, wenn die obenstehenden Voraussetzungen nicht erfüllt sind oder wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Gefahr einer Ansteckung mit dem Coronavirus trotz der von der oder dem Vorgesetzten getroffenen Massnahmen aus besonderen Gründen als zu hoch für sich erachtet. Die Vorgesetzten können ein ärztliches Attest verlangen.

Ist es trotz allem nicht möglich, die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beschäftigen, so werden sie unter Lohnfortzahlung freigestellt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen ihre besondere Gefährdung durch eine persönliche Erklärung geltend. Es kann ein Arztzeugnis verlangt werden, mit dem sich die besondere Gefährdung belegen lässt.

Art. 7 Betreuung der Kinder von Mitarbeitenden während der Coronavirus-Pandemie

Sobald am 11. Mai 2020 der obligatorische Schulunterricht wieder aufgenommen wird und die Kindertagesstätten wieder öffnen, kann der ausnahmsweise gewährte Urlaub (bis zu 10 oder ausnahmsweise 15 Tagen) für die Betreuung der Kinder während der Aussetzung des Präsenzunterrichts an den Schulen und der Schliessung der Kindertagesstätten nicht mehr bezogen werden.

Ausnahmsweise kann Mitarbeitenden, deren Kind von einer besonders gefährdeten Person betreut worden war, ein bezahlter Urlaub von höchstens 3 Tagen pro Monat im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad gewährt werden. Dieser Urlaub wird von den Direktionen gewährt, sofern keine Telearbeit möglich ist, niemand anderes die Betreuung übernehmen kann und der Dienstbetrieb es erlaubt.

Art. 8 Betreuung kranker Kinder

Nach Artikel 67 Abs. 1 Bst. h StPR hat eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter bei Krankheit eines Kindes auf Vorweisen eines Arztzeugnisses, das belegt, dass ihre oder seine Anwesenheit erforderlich ist, Anspruch auf bezahlten Urlaub bis zu 5 Tagen (42 Stunden).

Um die Ärztinnen und Ärzte zu entlasten, wird diese Arztzeugnispflicht vorübergehend ausgesetzt.

Art. 9 Gesundheit und Sicherheit des Staatspersonals

Der Arbeitgeber Staat befolgt alle Gesundheitsempfehlungen des Bundes im Kampf gegen das Coronavirus und namentlich das STOP-Prinzip.

Art. 9.1 Masken

Nach den derzeitigen Empfehlungen des Bundes besteht keine Maskenpflicht. Der Arbeitgeber Staat versorgt sein Personal somit nicht generell mit Masken. Masken können jedoch abgegeben werden, wenn es im Aussendienst notwendig ist (vgl. Artikel 10.3). Mitarbeitende, die sich mit den bestehenden Gesundheitsmassnahmen nicht sicher fühlen, können ebenfalls bei ihrer Direktion Masken verlangen.

Für Mitarbeitende in Bereichen von wesentlicher gesellschaftlicher Bedeutung (Pflege, Sicherheit usw.), im Unterrichtswesen oder bei der KSVA gelten die ihnen jeweils eigenen Vorschriften für das Tragen von Masken.

Art. 9.2 Sonstige Schutzausrüstung

Obschon der Bund derzeit keine weitere Schutzausrüstung empfiehlt (wie Schutzbrillen, Handschuhe usw.), können die Direktionen von Fall zu Fall je nach Tätigkeiten ihrer Verwaltungseinheiten über eine Abgabe entscheiden.

Art. 10 Leistungsangebot für die Bevölkerung

10.1. Wiedereröffnung der (physischen) Schalter beim Staat Freiburg

Die physischen Schalter (Empfang/physischer Ort, an dem die Bevölkerung Informationen, Leistungen beim Staat Freiburg erhalten kann und spontan vorbeigehen kann) des Staates Freiburg sind spätestens ab Montag, 11. Mai 2020 wieder geöffnet. Folgende Gesundheitsmassnahmen sind zu treffen:

- > Trennscheiben (Plexiglas/Glas) zwischen dem Schalterpersonal und der Kundschaft;
- > Bereitstellen von Desinfektionsmittel für das Schalterpersonal und die Kundschaft und für die Schalterreinigung nach jedem Kundenbesuch;
- > Lüften der Räume (mindestens je 3 x 10 Minuten vormittags und nachmittags);
- > Falls nötig Anbringen von Markierungen am Boden zur Gewährleistung des Abstands (mindestens 2 Meter) zwischen den wartenden Kundinnen und Kunden;
- > In Warteräumen Einhalten des Abstands von 2 Metern zwischen den Stühlen;
- > Bei zu langen Warteschlangen oder vollen Warteräumen müssen die Kundinnen und Kunden ausserhalb der Amtslokale warten.

Die Direktionen entscheiden über mögliche Ausnahmen von der Wiedereröffnung, wenn die Gesundheitsmassnahmen nicht gewährleistet werden können.

10.2. Geplante Besprechungen in den Räumlichkeiten des Staats

Die für die Erbringung von Dienstleistungen an die Bevölkerung erforderlichen Treffen (einfache Besprechungen/gesetzlich vorgeschriebene Besprechungen/Dokumenteneinsicht) können stattfinden, sofern die folgenden Gesundheitsmassnahmen getroffen werden:

- > Einhalten des Abstands zwischen den Teilnehmenden (mindestens 2 Meter);
- > Bereitstellen von Desinfektionsmittel für das Personal und die Besprechungspartner für die Reinigung der Oberflächen (Tisch, Stühle...) nach jeder Kundin oder jedem Kunden;
- > Lüften der Räume (mindestens je 3 x 10 Minuten vormittags und nachmittags);
- > In Warteräumen Einhalten des Abstands von 2 Metern zwischen den Stühlen;
- > Bei zu langen Warteschlangen oder vollen Warteräumen müssen die Kundinnen und Kunden ausserhalb der Amtslokale warten.

Ist es nicht möglich, die Gesundheitsmassnahmen zu gewährleisten, werden die geplanten Besprechungen telefonisch durchgeführt. Die Direktionen entscheiden über mögliche Ausnahmen.

10.3. Aussendienst

Für die Erbringung der Dienstleistungen notwendiger Aussendienst (Besprechungen ausserhalb, Inspektionen usw.) soll soweit möglich in Anwesenheit der Beteiligten vor Ort erfolgen. Folgende Gesundheitsmassnahmen sind zu treffen:

- > Einhalten des Abstands zwischen den Teilnehmenden (mindestens 2 Meter);
- > Bereitstellen und Verwenden von Desinfektionsmittel.

Können diese Gesundheitsmassnahmen nicht garantiert werden, so stellen die Direktionen Masken zur Verfügung oder verzichten vorläufig auf den Aussendienst.

Art. 11 Arbeit in den Räumlichkeiten des Staats

Obschon vorzugsweise im Homeoffice gearbeitet werden sollte, können Mitarbeitende auf Wunsch ihrer oder ihres Vorgesetzten und wenn es betrieblich erforderlich ist, an ihren gewohnten Arbeitsplatz zurückbeordert werden. Die Mitarbeitenden können auch von sich aus an ihren gewohnten Arbeitsplatz zurückkehren. In jedem Fall müssen die folgenden Gesundheitsmassnahmen getroffen werden:

- > Einhalten des Abstands zwischen den Mitarbeitenden (mindestens 2 Meter) im gleichen Raum;
- > gründliches und regelmässiges Händewaschen mit Seife;
- > Lüften der Räume (mindestens je 3 x 10 Minuten vormittags und nachmittags).

Art. 12 Interne Sitzungen

Interne Sitzungen werden auf das für den Dienstbetrieb absolut Notwendig beschränkt. Wenn sie stattfinden, muss die Einhaltung des Mindestabstands zwischen den Sitzungsteilnehmenden gewährleistet sein.

Art. 13 Schliessung von Arbeitsstätten

Ergeht von den zuständigen Gesundheitsbehörden oder vom Staatsrat der Beschluss zur Schliessung eines Amtes, einer Einheit, eines Gebäudes oder einer Bildungsanstalt, so können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitsleistung nicht mehr erbringen. Der Arbeitgeber Staat zahlt Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsstätte geschlossen wurde, weiterhin ihr Gehalt.

Während der Schliessung halten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin zur Verfügung des Amtes, so dass sie im Falle der Wiedereröffnung an ihre Arbeitsstätte zurückkehren können. Davon ausgenommen sind geplante Ferien, die als solche angerechnet werden.

Gestützt auf die Treuepflicht (Art. 56 StPG) kann der Arbeitgeber je nach den Umständen von diesen Mitarbeitenden Telearbeit verlangen.

Die Anstellungsbehörde kann auch die Versetzung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters an einen anderen Arbeitsort oder in ein anderes Amt nach Artikel 34 Abs. 1 Bst. b StPG anordnen.

Art. 14 Aufrechterhaltung der Tätigkeiten mit der höchsten Priorität

Jede Verwaltungseinheit stellt ihren Pandemieplan auf. Darin enthalten sind namentlich die Tätigkeiten mit der höchsten Priorität, die selbst bei Schliessung der Arbeitsstätte fortgesetzt werden, weil sie die Grundbedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger garantieren.

Im Fall der Aktivierung des Pandemieplans sorgt jede Chefin und jeder Chef einer Verwaltungseinheit für die Aufrechterhaltung und die Organisation der Tätigkeiten mit der höchsten Priorität. und teilt sie möglichst ausgewogen auf die verschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, die in der Lage sind, sie auszuführen.

Diese Vorschrift schliesst nicht aus, dass die nicht vom Pandemieplan betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Funktion weiter ausüben, insbesondere in Telearbeit).

Art. 15 Ferien während der Coronavirus-Pandemie

Von der Mitarbeiterin oder vom Mitarbeiter bereits geplante oder angekündigte Ferien, die in die Zeit der Pandemie fallen, müssen bezogen werden, ausser die Dienstchefin oder der Dienstchef entscheidet aus Gründen höchster Priorität anders.

Die Schulferien des Lehrpersonals können nicht verschoben werden. Hat eine Lehrperson schon Urlaub ausserhalb der Schulferien eingegeben (Dienstaltersgeschenk, unbezahlter Urlaub...) und ist die Vertretung schon eingestellt worden, muss der Urlaub bezogen werden.

Da jede Verwaltungseinheit dafür sorgen muss, dass die Tätigkeiten mit der höchsten Priorität jederzeit gewährleistet sind, kann sie im Interesse der betrieblichen Bedürfnisse ein Ferienverbot für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anordnen (Artikel 64 Abs.1 StPR). In solchen Fällen übernimmt der Arbeitgeber Staat die allfälligen Annullierungskosten (auch für die im gleichen Haushalt lebenden Personen, wie bei den Annullationsversicherungen), wenn sie nicht über eine Annullationsversicherung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gedeckt sind.

Art. 16 Etappenweise Wiederaufnahme von Weiterbildungskursen

Ab der Wiedereröffnung der Hochschulen werden auch die Weiterbildungskurse für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Staates wieder aufgenommen. Das Amt für Personal und Organisation wird über die Einzelheiten der etappenweisen Kurswiederaufnahme informieren.

Art. 17 Überstunden während der Coronakrise

Bei einer ausserordentlichen Arbeitsüberlastung oder einem dringenden Arbeitseinsatz können die Verwaltungseinheiten anordnen, dass das Personal Überstunden leisten muss. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können diese Überstunden nach der Pandemie kompensieren oder sie sich vollumfänglich auszahlen lassen (Artikel 51 StPR).

Für das höhere Kader gelten allerdings andere Regeln: Ausbezahlt werden maximal 200 Überstunden (zwischen + 100 und + 300 Überstunden) (Artikel 52 StPR). Ausnahmsweise werden die vom höheren Kader ab 1. März 2020 bis zum Ende der Anwendung dieser Richtlinien geleisteten Überstunden auf Antrag der oder des vorgesetzten Kadermitarbeitenden vollumfänglich ausbezahlt. Geht beim POA bis einen Monat danach kein Antrag ein, gelten die üblichen Vorschriften (zum Beispiel Antrag auf Auszahlung im Dezember).

Die Anstellungsbehörden leiten die Liste der betroffenen Personen nach dem Ende der Coronavirus-Pandemie an das POA weiter.

Art. 18 Teilnahme an Generalversammlungen

Der Staat lässt sich in künftigen Generalversammlungen, zu denen er als Eigentümer (Aktionär, Inhaber eines Gesellschaftsanteils oder anderes) eingeladen wird, nicht mehr persönlich vertreten, ausser in besonderen Ausnahmefällen. Falls die Gesellschaft eine unabhängige Vertretung vorschlägt, überträgt der Staat dieser seine Rechte (Vollmachtserteilung). Ist die Zahl der Aktionäre sehr gering, so ist eine persönliche Teilnahme von Fall zu Fall zu prüfen.

Art. 19 Arbeitszeitverwaltung

Es ist Sache der einzelnen Chefinnen und Chefs der Verwaltungseinheiten, für die Arbeitsorganisation zu sorgen. Sie teilen die Arbeit möglichst ausgewogen unter den verschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf, die in der Lage sind, sie zu erledigen.

Kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aufgrund der Pandemie (weniger Arbeit, Schliessung der Schalter usw.) die vertraglichen Arbeitsstunden nicht mehr leisten, so sucht die Chefin oder der Chef der Verwaltungseinheit andere Aufgaben für sie oder ihn innerhalb des Amtes oder anderswo.

Können nach den pandemiebedingten Gesundheitsvorschriften keine Leistungen am üblichen Arbeitsplatz erbracht werden, sucht die Chefin oder der Chef der Verwaltungseinheit andere Lösungen (Telearbeit, andere räumliche Voraussetzungen, verfügbare Büros in anderen Verwaltungseinheiten usw.), damit die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter weiterarbeiten kann.

Als letzte Möglichkeit wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter teilweise oder ganz von der Arbeitspflicht entbunden. Der Lohn ist zum vertraglichen Ansatz garantiert. Um diejenigen Personen nicht zu benachteiligen, die infolge Verschuldens des Arbeitgebers die vertraglichen Arbeitsstunden nicht leisten können, werden die zu viel oder zu wenig geleisteten Stunden (Bonus/Malus und Überstunden) mit Stand zum Zeitpunkt der Freistellung bis zur vollumfänglichen Wiederaufnahme der Arbeit eingefroren. Nimmt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter also die Arbeit zum vertraglichen Beschäftigungsgrad wieder auf, sind der Bonus/Malus und die Überstunden auf dem gleichen Stand wie vor der teilweisen oder vollständigen Freistellung. Für die Umsetzung dieser Regelung sorgt die jeweils betroffene Verwaltungseinheit.

Gestützt auf die COVID-19-Verordnung 2 können Spitalabteilungen, die infolge der COVID-19-Erkrankungen eine massive Zunahme der Arbeit erfahren, die Geltung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes betreffend die Arbeits- und Ruhezeiten sistieren. Sie organisieren sich, wie es die ausserordentliche Lage erfordert und bleiben aber weiterhin verantwortlich für den Schutz der Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und müssen insbesondere dafür sorgen, dass ihnen ausreichende Ruhezeiten gewährt werden. Die von den Spitälern erlassenen spezifischen Richtlinien haben Vorrang vor den vorliegenden Richtlinien.

Art. 20 Lernende sowie Praktikantinnen und Praktikanten

Solange die Pandemie andauert, gelten für die Lernenden sowie für die Praktikantinnen und Praktikanten grundsätzlich dieselben Vorschriften wie für das Personal. Sie müssen allerdings immer betreut sein und ihrer Lehre entsprechende Aufgaben erhalten.

Gibt es nicht genug Arbeit oder Betreuungsmöglichkeiten, beschäftigen sich die Lernenden mit ihrem Schulstoff und/oder werden von der Arbeit freigestellt. Bis zur Wiederaufnahme des Unterrichts bleiben die Lernenden an den gewohnten Unterrichtstagen zuhause und beschäftigen sich mit dem Schulstoff.

Art. 21 Sonderfälle

Über die Sonderfälle in Zusammenhang mit diesem SRB können die Anstellungsbehörden direkt entscheiden.

Art. 22 Inkrafttreten

Diese Richtlinien treten am 5. Mai 2020 in Kraft.

Art. 23 Aufhebung von Richtlinien

Die Richtlinien vom 6. April 2020 über die im Fall der Coronavirus-Pandemie vom Reglement über das Staatspersonal abweichenden Bestimmungen (SRB 2020-289 vom 06.04.2020) werden aufgehoben.

Art. 24

Mitteilung:

- a) an alle Direktionen für sich und ihre Anstalten und Dienststellen;
- b) an das Amt für Personal und Organisation;
- c) an die Staatskanzlei.

Danielle Gagnaux-Morel
Staatskanzlerin

Auszug aus dem Protokoll ohne Unterschrift, der unterzeichnete Beschluss kann bei der Staatskanzlei eingesehen werden