

Stellungnahme des Deutschen Hochschulverbandes

zum

Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg und anderer dienstrechtlicher Vorschriften vom 12.6.2014

I. Zusammenfassende Beurteilung des Entwurfs

Der Deutsche Hochschulverband (DHV) – Landesverband Baden-Württemberg - begrüßt, dass das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft in Stuttgart – als nunmehr letztes Bundesland - einen Entwurf zur Neuregelung der W-Besoldung vorgelegt hat. Da nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Februar 2012 (2 BvL 4/10) alle Länder aufgefordert sind, entsprechende Novellierungen vorzunehmen, ist der Entwurf auch im Vergleich zu den bereits vorliegenden Entwürfen anderer Bundesländer zu bewerten.

Positiv zu vermerken ist zunächst, dass der Entwurf nicht den vom Bundesverfassungsgericht ebenfalls als zulässig erachteten Weg einschlägt, die derzeit verfassungswidrige, weil nicht amtsangemessene W-Besoldung über eine Umgestaltung der leistungsbezogenen Besoldungsbestandteile in der Weise zu reparieren, dass diese kompensatorische Wirkung erhalten und damit Teil der Mindest-Alimentation werden. Der Weg, unter Beibehaltung des Systems der Leistungsbezüge die W2- Grundbesoldung prinzipiell über dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 14 - laut Begründung - auszurichten, ist demgegenüber vorzugswürdig. Konsequenter geht der Gesetzentwurf den erforderlichen Folgeschritt und sieht aufgrund des Abstandsgebotes auch eine Erhöhung der W3-Grundbesoldung vor, und zwar orientiert am Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 15 (funktionsbezogenes Beförderungsamts). In Anbetracht der vom Bundesverfassungsgericht festgestellten „evidenten Unangemessenheit“

kann man sich nach wie vor fragen, ob die im Entwurf konkret vorgesehene Mindestbesoldung – im Hinblick auf die W2- und W3-Besoldung – den Anforderungen an die Amtsangemessenheit genügt, wobei die Erhöhung im Vergleich zu den anderen Bundesländern jedoch bereits im höheren Bereich liegt.

Positiv anzumerken ist, dass auch eine Erhöhung der Besoldungsgruppe W 1 – wenn auch erst mit Wirkung vom 1. Januar 2014 - vorgesehen ist. Der DHV hält es im Sinne der Attraktivitätsverbesserung der „Karriere Wissenschaft“ für dringend notwendig, die W 1-Besoldung für die Juniorprofessur zu erhöhen, wie es Baden-Württemberg jetzt vorsieht.

Den vorgesehenen Weg, die Finanzlasten der Beseitigung des verfassungswidrigen Zustandes einer zu niedrigen Besoldung durch die Anrechnung des Erhöhungsbetrags der W2- bzw. W3-Besoldung auf bereits gewährte Leistungsbezüge zu mindern (Konsumtion/Umwidmung), hält der DHV weder für angemessen noch für rechtlich zulässig. Es wird außer Acht gelassen, dass durch die vorgesehene Konsumtion der Leistungsbezüge in Berufungszusagen eingegriffen wird, die nach der Systematik der W-Besoldung die Leistung des einzelnen Hochschullehrers/der einzelnen Hochschullehrerin honorieren sollen. Auch die Tatsache, dass die vorgesehene Konsumtionsregelung vorsieht, dass die bereits bezogenen Leistungsbezüge nicht voll, sondern grundsätzlich nur zu 50 % angerechnet werden, ändert an dieser Einschätzung nichts, eben so wenig, wie die Tatsache, dass Leistungsbezüge aus Mitteln privater Dritter von der Umwidmung ausgenommen worden sind.

II. Zur W-Besoldung konkret:

1. Zur Erhöhung des Grundgehaltssätze

(Art. 1 § 1 und Anlagen 1 - 4)

§ 1 Absatz 1

Der DHV begrüßt grundsätzlich die Erhöhung des Grundgehalts in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3. Die Orientierung der W 2-Besoldung an der Besoldungsgruppe A 14/A15 – ist wie gesagt - nach den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts der allein gangbare Weg. Das Abstandsgebot führt konsequent auch dazu, dass die W3-Besoldung erhöht werden muss;

die vorgenommene Orientierung an der Besoldungsgruppe A 15/16 Stufe ist insoweit ein richtiger und konsequenter Schritt.

Allerdings bestehen aus dem Gesichtspunkt der Amtsgemessenheit noch Bedenken gegen die Besoldungshöhe im Hinblick auf die W 2- und W-3 Besoldung. Auch die vorgesehenen linearen Erhöhungen zum 1. Januar 2014 und zum 1. Januar 2015 ändern hieran nichts.

Die Erhöhung bei W 2 um 749,32 Euro bewegt sich nach den Plänen des Entwurfs zum Stichtag des geplanten Inkrafttretens zum 1. Januar 2013 mit 5.400,- Euro und 5.532,30 Euro (zum 1.1.2014) sowie 5.684,44 Euro (zum 1.1.2015) nur geringfügig über der Besoldungsgruppe A 15 Stufe 9 (5.296,18 Euro ab 1.1.2014).

Die Erhöhung bei W 3 um 517,71 Euro bewegt sich zum Stichtag 1. Januar 2013 mit 6.130,- Euro und 6.280,19 Euro (zum 1.1.2014) sowie 6.452,90 Euro (zum 1.1.2015) zwar über der Besoldungsgruppe A 16 Gruppe 9 (5.875,42 Euro ab 1.1.2014), aber immer noch unter dem Endgrundgehalt (Gruppe 12) der Besoldungsgruppe A 16 (6.538,43 ab 1.1.2014).

§ 1 Absatz 2

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts darf nach Überzeugung des DHV nicht ohne signifikante Auswirkungen auf die Besoldung von Juniorprofessoren/-professorinnen (W 1) bleiben. Zwar ist dabei zu berücksichtigen, dass die Juniorprofessur eine Qualifikationsstelle ist. Gleichwohl ist der Juniorprofessor/die Juniorprofessorin in Forschung und Lehre selbständig tätig, hat ein Berufungsverfahren erfolgreich durchlaufen, erfüllt ein durchaus vergleichbares Lehrdeputat wie Universitätsprofessoren/-professorinnen und ist berechtigt, Doktoranden zu betreuen. Eine Vergrößerung des Abstands zwischen den Besoldungsgruppen W 1 und W 2 erscheint dem DHV weder vom Aufgabenfeld von Juniorprofessuren noch von der Ämterhierarchie her vertretbar. Der DHV hält es daher – wie auch das Land Baden-Württemberg – für richtig, die W 1-Grundbesoldung mindestens proportional anzuheben, um wenigstens den bisherigen Abstand zwischen W 1 und W 2 beizubehalten.

Dabei bietet sich wegen des geringeren Einstiegsalters systemgerecht eine Einstufung analog der Besoldungsgruppe A 14 Stufe 7 an: das wären in Baden-Württemberg 4.474,20 Euro. Die

in Baden-Württemberg vorgesehene W1-Besoldung liegt mit einer Erhöhung um 516,71 Euro – also bei 4.393,41 Euro ab 1.1.2014 und bei 4.514,23 Euro ab 1.1.2015 - knapp darunter.

Nicht angemessen ist in diesem Zusammenhang aus Sicht des DHV die Regelung, für W 1 eine Erhöhung erst ab 1.1.2014 vorzusehen. Hier sollte eine zeitliche Einheitlichkeit erfolgen.

§ 2

Die Regelung enthält die entsprechende Anpassung der Änderungsgesetze.

2. Zur Änderung der Ruhegehaltfähigkeit

(Art 2 Änderung des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg § 38 Absatz 6)

Der DHV kritisiert, dass mit der Neuregelung höherer Bezüge eine Reduktion der Regelgrenze für die Ruhegehaltfähigkeit von unbefristeten Leistungsbezügen einhergeht, soweit sie jeweils mindestens zwei Jahre bezogen worden sind, bis zur Höhe von 40 Prozent bisher auf nunmehr bis zur Höhe von 21 Prozent des jeweiligen Grundgehalts in W 2 und bis zur Höhe von 28 Prozent des jeweiligen Grundgehalts in W 3. Ebenfalls zu kritisieren ist die Reduzierung der bisherigen möglichen Ruhegehaltfähigkeit von befristeten und unbefristeten Leistungsbezügen in Ausnahmefällen zusammen insgesamt bis zu höchstens 80 Prozent des Grundgehalts auf nunmehr bis zur Höhe von 55 Prozent neben dem Grundgehalt W 2 und bis zur Höhe von 65 Prozent neben dem Grundgehalt W 3.

Mit dieser Reduktion der Regellobergrenze für die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen wird hochschulpolitisch ein falsches Signal gesetzt: Immer häufiger sind in der Praxis Konstellationen mit Parallelrufen zu verzeichnen, bei denen zum Nachteil der Universitäten in Baden-Württemberg zu befürchten sein wird, dass sich Kandidaten für ein anderes Bundesland mit einer günstigeren Regelung in Bezug auf die Ruhegehaltfähigkeit entscheiden.

(Art. 3 Änderung der Leistungsbezügeverordnung § 6)

Die Regelungen enthalten die entsprechende Umsetzung der Ruhegehaltsregelung des Art. 2. Außerdem setzen sie in § 6 Absatz 6 Satz 1 den jeweiligen Prozentsatz der Inhaber von Stellen mit einem höchst möglichen Prozentsatz für die Ruhegehaltfähigkeit fest.

3. Zur Zulage bei W 1

(Art 2 Änderung des Landesbesoldungsgesetzes § 59)

Der Höchstbetrag der Zulage nach § 59 LBesG BW wird von bisher 600,- Euro auf die Höhe des Grundgehaltes W 1 festgesetzt. Des Weiteren wird die Möglichkeit geschaffen, dass diese Zulage aus Mitteln privater Dritter gewährt werden sollen.

Der Deutsche Hochschulverband begrüßt ausdrücklich die Möglichkeit der Erhöhung der Zulagen, da diese zu einer Attraktivitätssteigerung der Juniorprofessur führt.

Den im Entwurf genannten Vorschlag, die Erhöhung des den Hochschulen zur Verfügung stehenden Volumens für Zulagen aus Mitteln privater Dritter zu finanzieren, wenn und soweit die Dritten diese Beträge der Hochschule ausdrücklich für diesen Zweck und ohne Bindung an eine bestimmte Person zur Verfügung gestellt haben, ist aus Sicht des DHV eher unrealistisch. Der Staat sollte zumindest eine überwiegende eigene Finanzierung der Zuschüsse vorsehen und nur einen Teil der Zuschüsse tatsächlich aus Mitteln privater Dritter, denn nur dann kann tatsächlich von einer Attraktivitätssteigerung der Juniorprofessur gesprochen werden.

4. Zur Erhöhung der Besoldungsdurchschnitte (Art. 5)

Die Regelungen enthalten konsequenterweise die Anpassung der Besoldungsdurchschnitte für die vorgesehene Anhebung der Grundgehälter in W 2 und W 3. Diese werden Berechnungsmaßstab für die Abgabe des Vergaberahmens durch die Hochschulen und ersetzen die bisherigen Besoldungsdurchschnitte 2013 und 2014.

Grundsätzlich ist es sehr begrüßenswert, dass unter Berücksichtigung der Erhöhung der Grundgehälter in W 1 und W 2 die Besoldungsdurchschnitte auch tatsächlich angehoben werden.

Entscheidend ist dabei aber letztendlich die tatsächliche Höhe, d.h. wie hoch die „budgetäre“ Erhöhung der Besoldungsdurchschnitte 2013 und 2014 gegenüber den bisherigen Besoldungsdurchschnitten in Realität ist.

5. Zur Konsumtion/Umwidmung der Leistungsbezüge: Übergangsvorschriften für Ämter der Besoldungsgruppen W 2 und W 3: (Art 6)

Der Entwurf lässt das bisherige System variabler Leistungsbezüge grundsätzlich unberührt. Der DHV bekennt sich zur Sinnhaftigkeit von Leistungsbezügen als Gehaltsbestandteil der Hochschullehrerbesoldung. Dies gilt vor allem für die traditionellen Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge, die international anerkannt sind und aufgrund externer Leistungsbewertung der beste Maßstab und die beste Möglichkeit sind, wissenschaftliche Qualifikation festzustellen und zu honorieren. Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge sind ein notwendiges Instrument, um im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe bestehen zu können. Der DHV hält es darüber hinaus für richtig, in einem schmalen Korridor die Möglichkeit der Gewährung besonderer Leistungsbezüge beizubehalten, um neben der Honorierung wissenschaftlicher Qualifikation durch Berufung eine weitere Möglichkeit der Leistungshonorierung zu eröffnen.

Dabei erachtet es der DHV allerdings für eine ungeklärte und weiter zu verfolgende Rechtsfrage, ob die vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten Grundsätze zur Vergabe von Leistungszulagen (Urteil vom 14. Februar 2012, Rn. 162) nur für die Zulagen gelten, die im Hinblick auf das Grundgehalt kompensatorischen Alimentscharakter haben, oder generell auf alle additiven Zulagen Anwendung finden müssen.

Insofern stellt sich die Frage nach der Rechtmäßigkeit einer Anrechnungs-/Umwidmungsregelung, wie sie im Entwurf in Artikel 6 vorgesehen ist:

In die Umwidmung einbezogen werden Leistungsbezüge nach § 38 Absatz 1 LBesG BW: also neben Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen auch besondere Leistungsbezüge und Funktionsleistungsbezüge sowie Leistungsbezüge für Professoren an Hochschulen für ange-

wandte Wissenschaften nach § 96 Absatz 4 LBesG BW, nicht aber Leistungsbezüge aus Mitteln privater Dritter und nicht Leistungsbezüge an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (Absatz 6).

Nach Artikel 6 Absatz 1 wird der Mindestbehalt von 50 Prozent des Gesamtbetrages der Leistungsbezüge sichergestellt. Stehen mehrere Leistungsbezüge zu, werden sie in voller Höhe angerechnet und zwar in der Reihenfolge: 1. unbefristete Leistungsbezüge, die an regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen, 2. unbefristete Leistungsbezüge, die nicht daran teilnehmen, 3. befristete Leistungsbezüge, die an regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen und 4. befristete Leistungsbezüge, die nicht daran teilnehmen. Ob dies aber – wie es in der Begründung heißt – einer Nivellierung der Leistungsbezüge entgegenwirkt, ist aus Sicht des DHV äußerst fraglich.

Artikel 6 Absatz 2 soll sicherstellen, dass die Leistungsbezüge, die nach dem 1.1.2013 bis zum Tage der Verkündung dieses Gesetzes erstmalig oder erneut gewährt worden sind bzw. über die bis zu diesem Zeitpunkt (z.B. mit Zielvereinbarung) entschieden worden ist, von der Umwidmung zum Grundgehalt erfasst sind.

Ansonsten werden mögliche Zweifelsfälle wie die eines ggf. nachrangigen Leistungsbezugs (Absatz 2), wie die eines am 1.1.2013 beurlaubten Hochschullehrers (Absatz 3) und eines teilzeitbeschäftigten Beamten (Absatz 4) konsequent behandelt, um eine Gleichbehandlung zu erreichen. Absatz 5 stellt klar, dass die Umwidmungshöchstbeträge nicht an linearen Besoldungsanpassungen teilnehmen und Absatz 7 und 8 enthalten Günstigkeitsregelungen.

Die Regelung des Artikels 6 Absatz 2 ist unter anderem deswegen problematisch und unpraktikabel, weil vorauszusehen ist, dass die korrekte Ausrechnung der zu konsumierenden Leistungsbezüge (z.B. anhand der Gehaltsmitteilungen) rückwirkend für jeden Hochschullehrer seit 1.1.2013 sehr fehlerträchtig sein wird.

Außerdem ist wegen des Zeitpunkts der Pressemitteilung Nr. 97/2013 des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst vom 25.10.2013 zur „Anhebung der W-Besoldung“ nicht auszuschließen, dass sich die Hochschulleitungen „vorausgehend“ im Einzelfall schon an den dort angekündigten W 2/W 3-Grundgehältern orientiert haben und mithin nur geringe Leistungsbezüge gewährt haben, so dass die betroffenen Hochschullehrer nun durch die Kon-

sumption doppelt getroffen würden.

Unabhängig von den bereits angesprochenen Details wird die Konsumtionsregelung des Entwurfs als Ganzes vom DHV aus politischen und rechtlichen Gründen abgelehnt. Berufungs- und Bleibleistungsbezüge, die bereits zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Besoldungsregelung zugestanden haben, sind aus Gründen des Vertrauensschutzes als gefestigte, subjektive Rechtspositionen der Empfänger zu qualifizieren.

Sie sind mithin rechtlich nicht antastbar, und zwar auch nicht mittelbar durch deren Vereinnahmung im Rahmen einer Umwidmung wie in Art. 6 vorgesehen.

Im Einzelnen ist hierzu folgendes anzumerken:

- a. Leistungsbezüge sind, soweit es *Berufungs- und Bleibleistungsbezüge* betrifft, von den Hochschullehrern/-lehrerinnen individuell unter Würdigung von Qualifikation und Fallkonstellation mit den Hochschulen ausgehandelt und zugesichert worden. Berufungs- und Bleibleistungsbezüge sind dabei nicht als einseitige Zusicherungen, sondern als Gewährungen im Rahmen öffentlich-rechtlicher Verträge zu verstehen, die das statusrechtliche Amt des Hochschullehrers unmittelbar prägen (*Summer*, in: Schwegmann/Summer, Kommentar zum Besoldungsrecht des Bundes und der Länder, Band II, § 2 Rn. 18, Stand: Oktober 2005). Sie sind „zum Amt im statusrechtlichen Sinn zu rechnen“ (*Kathke*, in: Schwegmann/Summer, a. a. O., § 33 Rn. 3c).
- b. Solche Besoldungszusagen im Rahmen öffentlich-rechtlicher Verträge sind daher, wie *Summer* (a. a. O.) zu Recht weiter ausführt, zwingend einzuhalten: „Die besoldungsrechtlichen Berufungs- und Rufabwendungszusagen sind für die Verwaltung grundsätzlich bindend. Zwar würde das Verwaltungsverfahrenrecht eine Vertragsanpassung bzw. Kündigung bei maßgebender Veränderung der Verhältnisse zulassen. Dem steht aber die Rechtsnatur der durch den Zuschuss modifizierten Rechtsstellung aus dem Amt im statusrechtlichen Sinne entgegen, also die Rechtsfigur des besonderen Zuschussamtes. Hinsichtlich bereits gewährter Berufungs- und Bleibleistungsbezüge genießt der Hochschullehrer/die Hochschullehrerin mithin maximalen Vertrauensschutz.“

- c. Da ein solcher Verwaltungsvertrag bzw. Verwaltungsakt über Leistungsbezüge mithin die Bedingungen des Statusamtes als Professor/in wesentlich ausgestaltet, indem er einen besoldungsrechtlichen Vorteil gewährt, kann er aus Gründen des Vertrauensschutzes nicht aufgehoben bzw. zum Nachteil des Betroffenen nicht abgeändert werden. Insbesondere sind rein fiskalische Gründe von vornherein nicht in der Lage, diesen Vertrauensschutz zurücktreten zu lassen.
- d. Der DHV verkennt dabei keineswegs, dass durch Artikel 6 des Entwurfs kein unmittelbarer Eingriff in bestehende öffentlich-rechtliche Verträge bzw. in bestandskräftige Verwaltungsakte erfolgt. Allerdings liegt ein mittelbarer Eingriff vor, indem ein bereits unangreifbar gewährter leistungsbezogener Besoldungsbestandteil zu einem Beitrag zum Grundgehalt umfunktioniert und damit in einen Grundgehaltsbestandteil umdefiniert wird. Das ist nicht nur systemwidrig, sondern widerspricht dem Vertrauensschutz, der von (Verfassungs-)Rechts wegen an den unveränderten Bestand der bereits gewährten Leistungsbezüge anknüpft.
- e. Mit dieser Regelung der Anrechnung/Umwidmung wird zudem und ebenso in rechtserheblicher Weise missachtet, dass Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge auf der Grundlage bereits erfolgter Evaluierungen bezogen werden. Sie sind mithin Ausdruck auch der Wertigkeit der individuellen Leistungen im Vergleich der Hochschullehrer untereinander. Der jeweils bereits statuierte, relative Besoldungsvorteil wird durch die Anrechnung nachträglich nivelliert.
- f. Abseits der erheblichen rechtlichen Zweifel darf auch die negative Signalwirkung, die die Grundgehaltminderung auf die betroffenen Hochschullehrer/innen hat, nicht außer Acht gelassen werden.

Bereits die Absenkung der Grundgehälter, die der Übergang von der C- in die W-Besoldung mit sich brachte, hatte arbeitspsychologisch verheerende Wirkung. Das Bundesverfassungsgericht führt in seinem Urteil zur Verfassungswidrigkeit des gegenwärtigen Besoldungsniveaus zu Recht aus, dass der Gesetzgeber bei der Festlegung der Grundgehaltssätze die Sicherung der Attraktivität des Professorenamtes für entsprechend qualifizierte Kräfte, das Ansehen dieses Amtes in den Augen der Gesellschaft, die vom Professor/von der Professorin geforderte Ausbildung, seine Verant-

wortung und seine Beanspruchung zu berücksichtigt habe (Urteil vom 14. Februar 2012, Rn. 167).

Dem widerstreitet tendenziell die mit dem vorliegenden Entwurf verfolgte Strategie, die W 2- und W3-Grundgehälter zunächst zu erhöhen, sie dann aber sogleich wieder abzusenken und dazu auf bereits unabhängig vom Grundgehalt erworbene Gehaltspositionen zuzugreifen. Im praktischen Ergebnis wird es so „unter dem Strich“ nicht für alle Hochschullehrer/innen zu einer Erhöhung der Bezüge kommen. Der betroffenen Professorenschaft wird dadurch ein Signal gesendet, das kaum geeignet ist, ihnen das Gefühl einer Wertschätzung für ihre Leistung zu vermitteln, sondern viel eher geeignet ist, resignative und demotivierende Wirkungen auszulösen. Der Sache nach ist die Konsumtions-/Umwidmungslösung die Abkehr von der Leistungsbesoldung von Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen.

Auch für den wissenschaftlichen Nachwuchs wird die Attraktivität des Professorenberufs durch die beabsichtigten Neuregelungen kaum merklich gesteigert; zumal, wenn man ins Kalkül zieht, dass die Hochschulen vor dem Hintergrund der Globalbudgetierung auf die Erhöhung der Grundgehälter mit einer Absenkung des Niveaus bei der Vergabe von Leistungszulagen reagieren müssen. Insoweit ist eine nachhaltige Stärkung des Hochschullehreramts im Wettbewerb um die besten Köpfe, vor allem gegenüber den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und der Wirtschaft, nur schwerlich auszumachen.

Im Vergleich der Bundesländer untereinander bleibt festzuhalten, dass Baden-Württemberg bundesweit die höchsten Monatsgrundgehälter in W 2 und W 3 zum Einstieg zahlt, wobei der Bund, Bayern, Hessen und Sachsen jedoch aufgrund der Erfahrungsstufen jeweils höhere Endgrundgehälter zahlen. Auch steht z.B. NRW mit seinen Konsumtionsregelungen (hier bleiben mindestens 55% der Leistungsbezüge unberührt) besser als Baden-Württemberg da, so dass sich aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität Baden-Württemberg als ein guter, aber eben nicht der beste Standort für Hochschullehrer/innen darstellt.

Universitätsprofessor Dr. Dr.h.c. Rainer Gadow
Landesverbandsvorsitzender Ba-Wü im DHV

Rechtsanwältin Birgit Ufermann
Landesgeschäftsführerin Ba-Wü im DHV

25. Juni 2014