

## Vorlage an den Landrat

### **Beantwortung der Interpellation 2021/552 von Regina Werthmüller: «Von Machtgebaren bis zu sexuellen Übergriffen an der FHNW»** 2021/552

vom 15. März 2022

#### **1. Text der Interpellation**

Am 2. September 2021 reichte Regina Werthmüller die Interpellation 2021/552 «Von Machtgebaren bis zu sexuellen Übergriffen an der FHNW» ein. Sie hat folgenden Wortlaut:

*Die Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) hat seit Jahren ein ernstes Problem: Vor den Sommerferien ist die Hochschule mehrfach in die Schlagzeilen geraten. Unter anderem auch, weil ein Musiklehrer wegen sexuellen Übergriffs freigestellt werden musste. Die Schule hat inzwischen Massnahmen getroffen. Doch eine Erklärung, weshalb sich die Schule über Jahre mit dem Lehrer arrangiert hat, bleibt die FHNW schuldig. Der Vorwurf an die Chefetage ist happig: Während Jahren soll sie dem Problem «aus dem Weg gegangen» sein, um sich vom renommierten Musiker nicht trennen zu müssen.<sup>1</sup> Erst die Berichterstattung in den Medien erzeugte den notwendigen Druck, dass sich die FHNW von den sexuellen Übergriffen deutlich distanzierte und die Lehrperson freistellte.*

*Am 12. Juli berichtete die Basler Zeitung im Artikel «FHNW muss aufmüpfigen Studenten zur Prüfung zulassen» über gravierende Vorgänge, die vom Aargauer Verwaltungsgericht mit einer scharfen Rüge an die Adresse der FHNW «korrigiert» werden musste.<sup>2</sup>*

*Die Erfahrungen vieler Studentinnen und Studenten bestätigen die Berichterstattung der Medien weitgehend, wenn auch nur verdeckt. Zu gross ist offensichtlich die Angst vor Rachefeldzügen. Und wie reagiert die FHNW: Sie redet alles schön, benennt in ihren Jahresberichten keine Problemfelder und ist unfähig, nachhaltige Verbesserungen einzuleiten. Seit Jahren erteilen denn auch die Studentinnen und Studenten der Pädagogischen Hochschule ihrem Institut miserable Beurteilungsnoten.<sup>3</sup>*

*Die Interparlamentarische Kommission der FHNW (IPK) hat offensichtlich auch nicht die Mittel und das Knowhow, Verbesserungen zu erzwingen. Vielmehr richtet sich ihr Fokus auf monetäre*

---

<sup>1</sup> <https://www.bazonline.ch/sexuelle-belaestigung-kommt-leider-auch-an-der-fachhochschule-vor-672964627944>

<sup>2</sup> <https://www.bazonline.ch/fhnw-muss-studenten-unter-strafoandrohung-zur-pruefung-zulassen-148432753510>

<sup>3</sup> [https://baselland.talus.ch/de/politik/cdws/dok\\_geschaefft.php?did=001292f516f34a78891d7010f34d3680-332&filename=Text\\_Interpellation&v=2&r=PDF&typ=pdf](https://baselland.talus.ch/de/politik/cdws/dok_geschaefft.php?did=001292f516f34a78891d7010f34d3680-332&filename=Text_Interpellation&v=2&r=PDF&typ=pdf)

*Themen und Studentenzahlen, und nicht auf vermittelte Lehrinhalte, Qualität und Schulklima an der FHNW.*

*Ich bitte die Regierung um Beantwortung folgender Fragen:*

- 1. Wie viele Verfahren, Rechtsfälle und Beschwerden wegen Mobbing und Personalschwierigkeiten u.a. auch Lohnunstimmigkeiten verzeichnet die FHNW in den letzten fünf Jahren? Wie viel Geld musste dazu aufgeworfen werden?*
- 2. Inwiefern hat der Fachhochschulrat diesbezüglich auch interveniert und Lösungen gefunden?*
- 3. Gemäss Äusserungen von Dozenten haben in einer Klasse am Jazzcampus von 16 Schüler/-innen vier psychische Probleme, die bis zur Aufgabe des Studiums führen können. Bereits zwei enge Mitarbeiterinnen von Institutsleiter Bernhard Ley wurden krankgeschrieben und haben die FHNW verlassen. Was sagt die Regierung zu dieser Häufung von Fällen psychischer Probleme bei Studenten und Mitarbeitenden des Jazzcampus?*
- 4. Wie viele Lehrer/-innen und Studierende sind oder waren wegen Burnout und dergleichen in psychiatrischer Behandlung oder krankgeschrieben?*
- 5. Die Schulen bieten ein weitreichendes Netz an Hilfestellung bei Problemen. Wie ist sichergestellt, dass Coaching-Angebote nicht als Strafmassnahmen und Sanktionen erlebt oder zweckentfremdet werden?*
- 6. Offenbar werden Betroffene, die sich an die Ombudsstelle wenden, von einer Stelle zur nächsten im Kreis herumgeschickt, zwischen dem Ombudsmann in Basel-Stadt, Baselland und Aargau. Niemand will sich verantwortlich fühlen. Wie oft wurden die Ombudsstellen in FHNW-Angelegenheiten konsultiert? Welche Stelle ist letztlich zuständig?*
- 7. Die FHNW ist eine interkantonale Staatsschule. Welches Personalreglement welches Kantons ist verbindlich?*
- 8. Wie geht die Schule mit dem Datenschutz um? Ist klar, wer Schlüsselprotokolle auslesen darf, Serverzugang hat, wer Mail Accounts der Studierenden sperren oder lesen kann? Wie viele Verstösse gab es in den vergangenen fünf Jahren?*
- 9. Nahezu alle Lehrpersonen an der FHNW nennen sich Professoren. Wie viele von Ihnen können eine Habilitation vorlegen? Welche Regeln gelten, bis die FHNW einer Lehrperson oder einem Institutsleiter, wie z.B. Bernhard Ley vom Jazzcampus, den Professor-Titel verleiht.*
- 10. Am Jazzcampus sind einige Dozierende mehr als 10 Jahre mittels Honorarvereinbarungen angestellt, obwohl solche Anstellungsverhältnisse gemäss FHNW-Richtlinien spätestens nach fünf Jahren in eine Festanstellung umgewandelt werden müssen. Wie viele Dozentinnen und Dozenten sind aktuell mittels Honorarvereinbarung angestellt? Wie viele davon sind länger als fünf Jahre angestellt?*
- 11. Werden konsequent an jedem Institut Mitarbeiter- und Qualifikationsgespräche geführt? Falls Ja: Wie oft und werden diese Gespräche konsequent dokumentiert?*

## 2. Einleitende Bemerkungen

Die Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) bietet intern ein umfangreiches und freiwillig nutzbares Hilfenetzwerk für Mitarbeitende sowie Studierende an. Für Mitarbeitende gibt es folgende Anlaufstellen: Vorgesetzte, HR-Verantwortliche, Mitwirkungsorganisation Mitarbeitende (MOM), interne Vertrauenspersonen, in besonderen Fällen das Care Management der Helsana und am Campus Brugg-Windisch die Campusberatung der Landeskirche. Bei Mitarbeitenden welche die FHNW verlassen, werden im Rahmen eines Austrittsgesprächs zudem die Austrittsgründe erhoben und in einem Monitoring festgehalten.

Die FHNW bietet ihren Mitarbeitenden zusätzlich die Möglichkeit, sich von externen, psychologisch geschulten Fachpersonen in Krisensituationen beraten zu lassen. Die Beratung ist für Mitarbeitende kostenlos und ist gegenüber der FHNW anonym. Im Jahr 2020 nutzten 36 Ratsuchende das Angebot (2019: 39 Personen, 2018: 13 Personen).

Für Studierende stehen die Studiengangverantwortlichen, interne Vertrauenspersonen und am Campus Brugg-Windisch ebenfalls die Campusberatung der Landeskirche zur Verfügung. Zusätzlich wird zurzeit eine psychologische Anlaufstelle auf Ebene FHNW mit einem dezentralen Beratungsangebot eingerichtet. Psychische Probleme bei Mitarbeitenden oder Studierenden sind keine Eigenheiten der FHNW oder einzelner Hochschulen.

Bei Bedarf stehen für Studierende im Falle von Problemen oder Schwierigkeiten jederzeit auch unabhängige Beratungsangebote mit externen Expertinnen und Experten zur Verfügung.

Seit 2016 wurden 22 Einsprache-Verfahren beim Direktionspräsidenten in Personalangelegenheiten eingeleitet, wobei es sich bei der Mehrheit der Verfahren um Kündigungen, Lohnfragen und Entschädigungen für Weiterbildungen handelte. Bei acht dieser Verfahren musste die Beschwerdekommision anschliessend einen Entscheid fällen. Die FHNW hat rund 3'100 Mitarbeitende, was bedeutet, dass von 2016 bis 2021 zwischen 0.06 % (2016) und 0.2 % (2019) der Mitarbeitenden ein Einsprache- bzw. Rechtsverfahren in einer Personalangelegenheit anstreben. Rechtsverfahren gegen die FHNW werden in der Regel durch den Rechtsdienst der FHNW bearbeitet, wobei keine zusätzlichen Kosten entstehen. Nur in Ausnahmefällen kann es sein, dass eine externe anwaltschaftliche Vertretung beauftragt wird.

Im Weiteren gab es seit 2016 sechs Fälle bei denen die Verletzung des Schutzes der Persönlichkeit untersucht wurde. Die FHNW ist verpflichtet diese Fälle formal abzuklären. Wenn die Involvierten mit dem Ergebnis der Abklärung und allenfalls getroffenen Massnahmen einverstanden sind, ist die Angelegenheit erledigt. Nur wenn Betroffene nicht mit dem Resultat der Abklärungen einverstanden sind, gibt es eine Einsprache an den Direktionspräsidenten und dann weiter ggf. noch eine Beschwerde.

Probleme im Zusammenhang mit Unzufriedenheit und persönlichen Schwierigkeiten gibt es in jeder Organisation. Bei der FHNW handelt es sich um eine Institution von öffentlichem Interesse und daher nehmen die Medien Vorkommnisse an der FHNW gerne in ihre Berichterstattung auf. Die geringe Anzahl der Fälle im Verhältnis zur Anzahl der Mitarbeitenden und zu den gut 13'000 Studierenden sowie die bestehenden Hilfsangebote machen deutlich, dass die FHNW sich umsichtig, verantwortungsbewusst und korrekt verhält.

### 3. Beantwortung der Fragen

1. *Wie viele Verfahren, Rechtsfälle und Beschwerden wegen Mobbing und Personalschwierigkeiten u.a. auch Lohnunstimmigkeiten verzeichnet die FHNW in den letzten fünf Jahren? Wie viel Geld musste dazu aufgeworfen werden?*

Personalangelegenheiten: Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht über die Rechtsverfahren in Personalangelegenheiten, welche in den Jahren 2016–2020 sowie bis Anfang Oktober 2021 von Mitarbeitenden angestrebt wurden.

	2021*	2020	2019	2018	2017	2016
Einsprache-Verfahren beim Direktionspräsidenten	2	5	6	4	3	2
<b>In % der rund 3100 Mitarbeitenden</b>	<b>0.06</b>	<b>0.16</b>	<b>0.20</b>	<b>0.13</b>	<b>0.10</b>	<b>0.06</b>
Verfahren der Beschwerdekommision (Beschwerden gegen Einsprache-Entscheide des Direktionspräsidenten)	2	3	2	1	0	0
<b>In % der rund 3100 Mitarbeitenden</b>	<b>0.06</b>	<b>0.10</b>	<b>0.06</b>	<b>0.03</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

\*Stand 10.10.2021

Die FHNW hat rund 3'100 Mitarbeitende, was bedeutet, dass von 2016 bis Anfang Oktober 2021 zwischen 0.06 % (2016) und 0.2 % (2019) der Mitarbeitenden ein Einsprache- bzw. Rechtsverfahren in einer der Mitarbeitenden ein Rechtsverfahren in einer Personalangelegenheit anstrebte.

Bei den oben aufgeführten Verfahren ging es insbesondere um Kündigungen, Lohnfragen und Entschädigungen für Weiterbildungen.

Die Rechtsverfahren werden auf der Seite der Arbeitgeberin FHNW in der Regel durch den Rechtsdienst der FHNW abgewickelt. Zusätzliche Kosten entstehen nur, wenn in sehr komplexen Ausnahmefällen eine externe Anwältin oder ein externer Anwalt beigezogen wird.

Werden von Mitarbeitenden Vorwürfe betreffend Schutz der Persönlichkeit (Mobbing, Diskriminierung, sexuelle Belästigung, u. a.) gegenüber Kolleginnen oder Kollegen oder gegen vorgesetzte Personen erhoben, ist die FHNW als Arbeitgeberin verpflichtet, diese formal abzuklären. Seit 2016 wurden in sechs Fällen Abklärungen zum Schutz der Persönlichkeit durchgeführt.

Bei Mitarbeitenden, welche die FHNW verlassen, werden im Rahmen eines Austrittsgesprächs die Gründe für den Austritt erhoben und in einem Monitoring festgehalten. Das Monitoring dient dazu bei Bedarf Massnahmen ergreifen zu können.

2. *Inwiefern hat der Fachhochschulrat diesbezüglich auch interveniert und Lösungen gefunden?*

Personalrechtliche Angelegenheiten sind gemäss den Rechts- und Verfahrensgrundlagen der FHNW operative Geschäfte, die von den Leitungen der Hochschulen und falls nötig auf der Ebene des Direktionspräsidenten gelöst werden. Dem Fachhochschulrat wird jährlich im Rahmen des Personalreportings Bericht erstattet.

3. *Gemäss Äusserungen von Dozenten haben in einer Klasse am Jazzcampus von 16 Schüler/-innen vier psychische Probleme, die bis zur Aufgabe des Studiums führen können. Bereits zwei enge Mitarbeiterinnen von Institutsleiter Bernhard Ley wurden krankgeschrieben und haben die FHNW verlassen. Was sagt die Regierung zu dieser Häufung von Fällen psychischer Probleme bei Studenten und Mitarbeitenden des Jazzcampus?*

Es kommt leider auch an der FHNW vor, dass bei Studierenden und Mitarbeitenden psychische Probleme auftreten können. Dies hat aber nicht spezifisch mit dem Jazzcampus oder einer anderen Einrichtung der FHNW zu tun, sondern mit individuellen Lebenssituationen einzelner Personen. Eine Häufung von Fällen am Jazzcampus ist nicht feststellbar.

Für Studierende stehen im Falle von Problemen oder Schwierigkeiten jederzeit unabhängige Beratungsangebote mit externen Fach- und mit internen Vertrauenspersonen zur Verfügung.

4. *Wie viele Lehrer/-innen und Studierende sind oder waren wegen Burnout und dergleichen in psychiatrischer Behandlung oder krankgeschrieben?*

Gesundheitsangaben zu Personen sind besonders schützenswerte Daten. Als Arbeitgeberin bzw. als Hochschule hat die FHNW keinen Anspruch auf Informationen zu Krankheitsgründen oder zu psychiatrischen Behandlungen von Mitarbeitenden oder Studierenden. Das Beratungsangebot für Studierende der FHNW ist dezentral in der Zuständigkeit der einzelnen Hochschulen der FHNW organisiert. Die Hochschulen arbeiten für die psychologische Beratung von Studierenden mit externen Fachpersonen zusammen, an welche sich die Studierenden wenden können. Einzig die PH FHNW verfügt aktuell über eine spezifische Anlaufstelle für PH Studierende, die psychologische Hilfe brauchen. Eine zentral organisierte psychologische Anlaufstelle für alle Studierenden der FHNW wird derzeit eingerichtet und an allen Standorten zur Verfügung stehen.

Die FHNW bietet ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich von externen, psychologisch geschulten Fachpersonen in Krisensituationen beraten zu lassen. Die Beratung ist für Mitarbeitende kostenlos und ist gegenüber der FHNW anonym. Im Jahr 2020 nutzten 36 Ratsuchende das Angebot (2019: 39 Personen, 2018: 13 Personen).

5. *Die Schulen bieten ein weitreichendes Netz an Hilfestellung bei Problemen. Wie ist sichergestellt, dass Coaching-Angebote nicht als Strafmassnahmen und Sanktionen erlebt oder zweckentfremdet werden?*

Krisenursachen sind individuell unterschiedlich. Für Mitarbeitende gibt es folgende unterstützende Angebote:

- Eine erste Anlaufstelle ist die vorgesetzte Person. Falls dies aus Sicht der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nicht als opportun erscheint, stehen die HR-Verantwortlichen für vertrauliche Gespräche zur Verfügung.
- Im Weiteren können sich Mitarbeitende an interne Vertrauenspersonen zum Schutz der Persönlichkeit wenden (GAV Ziff. 2.1).
- Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, eine Beratung durch psychologisch geschulte, externe Fachpersonen in Anspruch zu nehmen. Die Beratungen sind gegenüber der FHNW anonym. Am Campus Brugg-Windisch steht den Mitarbeitenden auch die Campusberatung der Landeskirchen zur Verfügung.
- In Zusammenarbeit mit dem Kranken- und Unfallversicherer Helsana steht der FHNW die Dienstleistung eines Care Managements zur Verfügung. Mitarbeitenden der FHNW mit Langzeitabwesenheiten bietet das Care Management Beratung und Unterstützung bei der Koordination von Aktivitäten und Leistungen zur Reintegration in den Arbeitsprozess.

Die Angebote sind für die Mitarbeitenden freiwillig und kostenlos.

Für Studierende stehen die Studiengangverantwortlichen sowie Vertrauenspersonen zur Verfügung. Am Campus Brugg-Windisch steht den Studierenden zudem auch die Campusberatung der Landeskirchen zur Verfügung.

Diese umfangreichen und vorbildlichen Angebote werden als Hilfestellung angeboten, die Inanspruchnahme erfolgt freiwillig. Dass diese Angebote als Strafmassnahmen wahrgenommen werden, ist nicht bekannt.

6. *Offenbar werden Betroffene, die sich an die Ombudsstelle wenden, von einer Stelle zur nächsten im Kreis herumgeschickt, zwischen dem Ombudsmann in Basel-Stadt, Baselland und Aargau. Niemand will sich verantwortlich fühlen. Wie oft wurden die Ombudsstellen in FHNW-Angelegenheiten konsultiert? Welche Stelle ist letztlich zuständig?*

Solothurn und Aargau verfügen über keine Ombudsstellen. Baselland und Basel-Stadt kennen diese Anlaufstellen für Kantonsmitarbeitende.

Die Ombudsstelle Basel-Stadt erhielt einzelne Anfragen, aber da diese nicht in ihren Zuständigkeitsbereich fallen, wurden sie nicht registriert.

Die Ombudsstelle BL wurde bei FHNW-Angelegenheiten nur in sehr wenigen Fällen angerufen. Letztes Jahr betraf dies lediglich einen einzigen Fall, bei welchem es um eine Personalangelegenheit ging. Dokumentiert sind auf der Ombudsstelle BL zwei weitere Fälle, einer aus dem Jahr 2015 und einer aus dem Jahr 2017. In allen Fällen hat sich die Ombudsstelle BL als nicht zuständig erachtet und die Personen an die zuständige Beschwerdekommision der FHNW verwiesen.

Der Ombudsman BL ist gemäss § 2 des Ombudsmangengesetzes (SGS 160) für die kantonalen Anstalten und Betriebe zuständig, soweit sie in Erfüllung öffentlich-rechtlicher Aufgaben hoheitlich handeln. Die FHNW ist keine kantonale, sondern eine interkantonale öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit. Nach § 33 Abs. 4 des Staatsvertrages (SGS 649.22) ist für Beschwerden gegen Verfügungen der FHNW die Beschwerdekommision zuständig. Diese befindet auch über personalrechtliche Streitigkeiten. Die Beschwerdekommision ist interkantonal zusammengesetzt, d. h. nach Abs. 2 sind die Vertragskantone durch je mindestens ein Mitglied in der Beschwerdekommision vertreten.

Aus diesen Bestimmungen ergibt sich, dass die Ombudsstelle BL für die Beratung und Vermittlung bei Angelegenheiten der FHNW nicht zuständig ist.

7. *Die FHNW ist eine interkantonale Staatsschule. Welches Personalreglement welches Kantons ist verbindlich?*

Die FHNW ist eine interkantonale öffentlich-rechtliche Institution mit eigener Rechtspersönlichkeit. Sie verfügt seit dem 1. Januar 2007 über einen Gesamtarbeitsvertrag, der gemäss § 13 des Staatsvertrags über die FHNW von den Regierungen der vier Trägerkantone genehmigt wurde.

8. *Wie geht die Schule mit dem Datenschutz um? Ist klar, wer Schlüsselprotokolle auslesen darf, Serverzugang hat, wer Mail Accounts der Studierenden sperren oder lesen kann? Wie viele Verstösse gab es in den vergangenen fünf Jahren?*

Die FHNW verfügt seit dem 25. September 2018 über ein «Reglement für den Datenschutz an der FHNW (Datenschutzreglement FHNW)» und über ein letztmals per 1. Juni 2017 angepasstes «Reglement betreffend Nutzung der FHNW IT-Infrastruktur (IT-Reglement)». Die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sind geregelt. Bei der Datenschutzbeauftragten FHNW wurden seit dem 25. September 2018 von zwei Personen Verstösse gegen den Datenschutz geltend gemacht. In beiden Fällen handelt es sich um Personen, bei denen der Datenschutz nur eines von mehreren juristischen Konfliktfeldern ist.

9. *Nahezu alle Lehrpersonen an der FHNW nennen sich Professoren. Wie viele von Ihnen können eine Habilitation vorlegen? Welche Regeln gelten, bis die FHNW einer Lehrperson oder einem Institutsleiter, wie z.B. Bernhard Ley vom Jazzcampus, den Professor-Titel verleiht.*

530 Personen an der FHNW dürfen den Titel Professorin/Professor führen. Dies sind 38 % der festangestellten Dozierenden oder 23 % des wissenschaftlichen Personals der FHNW.

Die Verleihung des Titels erfolgt im Rahmen des Berufungsverfahrens FHNW, dem Rekrutierungsverfahren von Professorinnen und Professoren («Reglement Verleihung des Titels Professorin/Professor an der FHNW»). Das Verfahren verläuft gemäss den vom Fachhochschulrat erlassenen zugehörigen Regelungen. Berufungsverfahren werden stets öffentlich ausgeschrieben.

10. *Am Jazzcampus sind einige Dozierende mehr als 10 Jahre mittels Honorarvereinbarungen angestellt, obwohl solche Anstellungsverhältnisse gemäss FHNW-Richtlinien spätestens nach fünf Jahren in eine Festanstellung umgewandelt werden müssen. Wie viele Dozentinnen und Dozenten sind aktuell mittels Honorarvereinbarung angestellt? Wie viele davon sind länger als fünf Jahre angestellt?*

Die FHNW unterscheidet zwischen Dozierenden, die dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellt sind, und Referierenden, die nicht dem GAV unterstellt sind. Referierende werden einmalig oder wiederholt punktuell für einzelne Veranstaltungen in der FHNW eingesetzt.

Referierende mit einem Honorar, das kontinuierlich während fünf Jahren über der Eintrittsschwelle der Pensionskasse liegt, werden nach fünf Jahren unbefristet als Dozierende angestellt.

Die FHNW hat rund 3'100 Mitarbeitende mit einer Festanstellung gemäss GAV. Davon gehören rund 1'300 zur Personalkategorie «Dozierende». Daneben entschädigt die FHNW jährlich knapp 8'000 Personen (insbesondere Referierende) mit einem Honorar.

11. *Werden konsequent an jedem Institut Mitarbeiter- und Qualifikationsgespräche geführt? Falls Ja: Wie oft und werden diese Gespräche konsequent dokumentiert?*

Gemäss dem am 28. Juni 2016 vom Direktionspräsidenten erlassenen «Reglement jährliches Mitarbeitendengespräch MAG FHNW» sind mit Mitarbeitenden ab einem Beschäftigungsgrad von 40 % jährlich Mitarbeitendengespräche zu führen. Die Gespräche werden dokumentiert und im elektronischen Personaldossier abgelegt. Die Quote der durchgeführten Mitarbeitendengespräche betrug im Jahr 2020 82 % über die ganz FHNW (93 % an der Hochschule für Musik).

Liestal, 15. März 2022

Im Namen des Regierungsrats

Der Präsident:

Thomas Weber

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich