

BL_GERICHTE 715 18 3 / 132 vom 24. Mai 2018

BL Gerichte, 2018-05-24, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715_18_3___132

FR: BL_GERICHTE 715 18 3 / 132 du 24 mai 2018

IT: BL_GERICHTE 715 18 3 / 132 del 24 maggio 2018

Regeste

Ablehnung der Anspruchsberechtigung

Erwägungen

E. 1

Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten. 2.1 Der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung setzt nach Art. 8 Abs. 1 AVIG voraus, dass die versicherte Person ganz oder teilweise arbeitslos ist (Art. 10), einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (Art. 11), in der Schweiz wohnt (Art. 12), die obligatorische Schulzeit zurückgelegt und weder das Rentenalter der AHV erreicht hat noch eine Altersrente der AHV bezieht, die Beitragszeit erfüllt hat oder von der Erfüllung der Beitragszeit befreit ist (Art. 13 und 14), vermittlungsfähig ist (Art. 15) und die Kontrollvorschriften erfüllt (Art. 17). 2.2 Die versicherte Person hat insbesondere nur dann Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung (vgl. Art. 7 Abs. 2 lit. a AVIG), wenn sie ganz oder teilweise arbeitslos ist (Art. 8 Abs. 1 lit. a AVIG). Als ganz arbeitslos gilt, wer in keinem Arbeitsverhältnis steht und eine Vollzeitbeschäftigung sucht (Art. 10 Abs. 2 lit. b AVIG). Teilweise Arbeitslosigkeit liegt dann vor, wenn die versicherte Person eine Teilzeitbeschäftigung hat und eine Vollzeit- oder weitere Teilzeitbeschäftigung sucht (Art. 10 Abs. 2 lit. b AVIG). Im Rahmen der Prüfung der Anspruchsvoraussetzung der Arbeitslosigkeit gemäss Art. 8 Abs. 1 lit. a und Art. 10 AVIG hat eine faktische Betrachtungsweise Platz zu greifen. Für den Eintritt der Arbeitslosigkeit ist die tatsächliche definitive Arbeitsbeendigung massgebend, und nicht die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; heute Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 11. Oktober 2004, C 197/03, E. 3). Daran ist auch unter der Herrschaft von Art. 10 Abs. 2 bis AVIG (in Kraft seit 1. Januar 1992) festzuhalten, wonach ein Arbeitnehmer nicht als (teilweise) arbeitslos gilt, dessen normale Arbeitszeit vorübergehend verkürzt wurde (Kurzarbeit). 2.3 Die Arbeitslosigkeit beginnt praxis- und rechtsprechungsgemäss nicht erst mit der rechtlichen, sondern schon mit der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Entscheidend ist dabei, ob die für ein Arbeitsverhältnis typischen Leistungen der Vertragsparteien (Arbeit gegen Lohn) weiterhin noch erbracht werden oder nicht. Nicht relevant ist hingegen die erst in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren feststellbare Tatsache, dass das Arbeitsverhältnis nach Beendigung der Arbeit und Lohnzahlung rechtlich weiterbestanden hat (AVIG-Praxis ALE, in der ab Januar 2018 geltenden Fassung, Rz. B82). In diesem Sinne hat das Bundesgericht in BGE 119 V 156 schon früh festgehalten, dass bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses unter Nichteinhaltung der Kündigungsfrist die versicherte Person dann als arbeitslos gilt, sofern sie sich der Arbeitsvermittlung zur Verfügung gestellt hat (Art. 10 Abs. 3 AVIG). Ob zu diesem Zeitpunkt noch ein Arbeitsverhältnis im rechtlichen Sinne bestanden hat, ist nicht

entscheidend. Im Sinne einer faktischen Betrachtungsweise (oben, Erwägung 2.1) ist vielmehr entscheidend, ob die für ein Arbeitsverhältnis typischen Leistungen weiterhin noch erbracht werden oder nicht (Thomas Nussbaumer , Arbeitslosenversicherung, in: Soziale Sicherheit, SBVR Bd. XIV, 2. Aufl. 2016, Rz. 129). Ebenfalls ist unerheblich, falls das Arbeitsverhältnis nach der Beendigung von Arbeit und Lohnzahlung allenfalls aufgrund der Nichteinhaltung einer Kündigungsfrist noch rechtlich weiterbestanden hat (BGE 119 V 156).

3.1 Die arbeitslose versicherte Person ist nach Art. 15 Abs. 1 AVIG vermittlungsfähig, wenn sie bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen. Die allgemeine Vermittlungsfähigkeit setzt sich somit aus drei Elementen zusammen. Davon sind die Arbeitsfähigkeit sowie die Arbeitsberechtigung objektiver und die Vermittlungsbereitschaft subjektiver Natur. Unter Arbeitsfähigkeit als "in der Lage sein" ist primär die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit, aber auch die Verfügbarkeit in räumlicher sowie in zeitlicher Hinsicht zu verstehen. Der Vollständigkeit halber kann darauf hingewiesen werden, dass Art. 6 ATSG Arbeitsunfähigkeit definiert als die durch eine Beeinträchtigung der körperlichen oder geistigen Gesundheit bedingte, volle oder teilweise Unfähigkeit, im bisherigen Beruf oder Aufgabenbereich zumutbare Arbeit zu leisten. Die Arbeitsberechtigung sodann ist anhand der fremdenpolizeilichen, asylrechtlichen, arbeitsschutzrechtlichen, gesundheits- oder gewerbepolizeilichen Vorschriften zu beurteilen. Die Vermittlungsbereitschaft schliesslich umfasst die Bereitschaft, die Arbeitskraft entsprechend den persönlichen Verhältnissen während der üblichen Arbeitszeit einzusetzen. Dazu genügt die Willenshaltung oder die bloss verbal erklärte Vermittlungsbereitschaft nicht; die versicherte Person ist vielmehr gehalten, sich der öffentlichen Arbeitsvermittlung zur Verfügung zu stellen, angebotene zumutbare Arbeit anzunehmen und sich selbst intensiv nach einer zumutbaren Stelle umzusehen. Inhalt der Vermittlungsbereitschaft ist sodann auch die Bereitschaft, an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen und die Weisungen der Durchführungsorgane zu befolgen. Massgebend ist das gesamte Verhalten der versicherten Person (zum Ganzen vgl. Thomas Nussbaumer , Arbeitslosenversicherung, in: Ulrich Meyer, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Auflage, Basel/Genf/München 2016, Rz. 270). Damit die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, müssen die drei Elemente kumulativ erfüllt sein (Nussbaumer , a.a.O., Rz. 261).

3.2 Hat eine versicherte Person auf einen bestimmten Termin hin anderweitig disponiert, und steht sie deshalb nur noch während relativ kurzer Zeit für eine neue Beschäftigung zur Verfügung, gilt sie in der Regel als nicht vermittlungsfähig (Barbara Kupfer Bucher , Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, 4. Auflage, Zürich 2013, S. 70 f.; SZS 1999, S. 251; Urteil des Sozialversicherungsgerichts Zürich vom 26. November 2004, AL.2004.00457, E. 1.2). Diesfalls sind die Aussichten, zwischen der Aufgabe der alten und dem Antritt der neuen Stelle von einem dritten Arbeitgeber angestellt zu werden, verhältnismässig gering (BGE 110 V 207 E. 1 mit Hinweisen). Entscheidend ist, ob mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit angenommen werden kann, dass ein Arbeitgeber die versicherte Person für die konkret zur Verfügung stehende Zeit noch einstellen würde (BGE 126 V 520 E. 3.a). Zu prüfen sind somit jeweils die konkreten Aussichten auf eine Anstellung auf dem für die stellensuchende Person in Betracht fallenden allgemeinen Arbeitsmarkt, unter Berücksichtigung der herrschenden konjunkturellen Verhältnisse sowie aller übrigen Umstände (Kupfer Bucher , a.a.O., S. 72 f.; ARV 1990, S. 84 f.; ARV 1991, S. 24). Steht die versicherte Person im

Zeitpunkt der Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung dem Arbeitsmarkt für mindestens drei Monate zur Verfügung, gilt sie grundsätzlich als vermittlungsfähig. Steht sie dem Arbeitsmarkt weniger als einen Monat zur Verfügung, gilt sie als nicht vermittlungsfähig. 3.3 Von der Vermittlungsfähigkeit zu unterscheiden ist der anrechenbare Arbeitsausfall (Art. 11 AVIG) Dabei handelt es sich ebenfalls um eine Anspruchsvoraussetzung (Art. 8 Abs. 1 lit. b AVIG). Sie ist erfüllt, wenn der Arbeitsausfall einen Verdienstausschlag zur Folge hat und mindestens zwei aufeinanderfolgende volle Arbeitstage dauert (Art. 11 Abs. 1 AVIG). Die gesetzliche Normierung des anrechenbaren Arbeitsausfalls stellt gleichzeitig eine Regelung über die Entschädigungsbemessung dar, indem sich die Dauer und das Ausmass des Arbeitsausfalls auf den Umfang des Taggeldanspruchs auswirken (BGE 125 V 58). Der anrechenbare Arbeitsausfall bestimmt sich grundsätzlich im Vergleich zum letzten Arbeitsverhältnis vor Eintritt der (Teil-)Arbeitslosigkeit. Massgebend ist, was die versicherte Person "an Verdienst einbringender Arbeitszeit verloren" hat, und in welchem zeitlichen Umfang sie bereit, berechtigt und in der Lage ist, eine zumutbare Arbeit aufzunehmen. Arbeitnehmende, die nach dem Verlust ihrer Vollzeitbeschäftigung, aus welchen Gründen auch immer, lediglich noch teilzeitlich erwerbstätig sein wollen oder können, erleiden deshalb lediglich einen teilweisen Arbeitsausfall. Die Kürzung des Taggeldanspruchs bei einem lediglich teilweise anrechenbaren Arbeitsausfall geschieht durch eine entsprechende Reduktion des versicherten Verdienstes, der jeweils der Entschädigungsbemessung zu Grund zu legen ist (BGE 125 V 58).

4.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen (BGE 138 V 218 E. 6 mit Verweis auf 125 V 195 E. 2). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen vorzunehmen sind, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (Urteil des Bundesgerichts vom 8. Juni 2009, 8C_106/2009, E. 1 mit weiteren Hinweisen). Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt; er findet sein Korrelat in den Mitwirkungspflichten der Parteien (BGE 125 V 193 E. 2, Urteil des Bundesgerichts, 8C_412/2009, vom 17. Juni 2009 E. 1).

4.2 Das Kantonsgericht besitzt in Sozialversicherungssachen die vollständige Überprüfungsbefugnis und ist in der Beweiswürdigung frei (§ 57 VPO in Verbindung mit Art. 61 Satz 1 ATSG; Art. 61 lit. c ATSG). Die Verwaltung als verfügende Instanz und - im Beschwerdefall - das Gericht dürfen eine Tatsache sodann nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (Max Kummer, Grundriss des Zivilprozessrechts, Bern 1984, S. 136). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 138 V 218 E. 6 mit Verweis auf BGE 126 V 360 E. 5b und BGE 125 V 193 E. 2).

E. 5

Vorab ist festzustellen, dass aufgrund der Akten erstellt und zwischen den Parteien unbestritten ist, dass die Versicherte seit Erlass des vorliegend angefochtenen Einspracheentscheids am 4. Dezember 2017 ihr Arbeitsverhältnis mit der Schule B._____ mit sofortiger Wirkung mittlerweile gekündigt hat und sich am 5. Dezember 2017 erneut

bei der Kasse zum Leistungsbezug angemeldet hat. Streitig und zu prüfen ist der Anspruch der Beschwerdeführerin auf Arbeitslosenentschädigung ab 25. September 2017.

E. 5.1

Den Akten ist in diesem Zusammenhang zu entnehmen, dass der Versicherten mit Schreiben ihres ehemaligen Arbeitgebers vom 27. Juni 2017 ab 8. September 2017 bis 7. September 2018 ein unbezahlter Elternurlaub gewährt worden ist (Kassen Akt 181). Aus dieser Bestätigung geht hervor, dass die Lohnzahlung während der Dauer dieses Elternurlaubs ausgesetzt wird und der Urlaub nicht als Dienstzeit gilt. Weiter ist daraus ersichtlich, dass auch die obligatorischen Beitragszahlungen an die Pensionskasse entsprechend ausgesetzt werden. Damit übereinstimmend geht aus dem Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 30. September 2017 hervor, dass sich die Versicherte ein Jahr Auszeit genommen habe und ihre Stelle für diese Zeit unterbrochen worden sei (Kassen Akt 137). Den Akten ist sodann eine Bestätigung des zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrums (RAV) vom 26. Oktober 2017 zu entnehmen, wonach die Versicherte trotz ihres unbezahlten Urlaubs vom 8. September 2017 bis 7. September 2018 als vermittelbar gilt (Kassen Akt 188). Aus den weiteren Unterlagen ergibt sich, dass sich die Versicherte in der Folge - wenn auch zunächst in ungenügender Form - um eine neue Stelle beworben hatte (Kassen Akt 55, 65, 71). Zusammen mit ihrer Beschwerde hat die Versicherte schliesslich eine E-Mail des Direktors der Schule B.____ eingereicht. Darin bestätigt dieser, dass er der Versicherten während des vereinbarten Urlaubs sein volles Einverständnis für eine andere Anstellung in der deutschen Schweiz gegeben habe. Er habe sie dazu gar ermuntert, weil eine andere Stelle eine gute und bereichernde Erfahrung für die Lehrtätigkeit der Versicherten nach ihrer Rückkehr nach C.____ darstelle (Kassen Akt 262).

E. 5.2

Wie die Kasse in ihrer Vernehmlassung vom 15. Februar 2018 zu Recht darauf hingewiesen hat (a.a.O., Ziffer 3b), ist an der Vermittlungsfähigkeit der Beschwerdeführerin während der Zeit ihres unbezahlten Urlaubs nicht zu zweifeln (oben Erwägungen 3.1). Den Akten zufolge ist erstellt, dass die Versicherte während ihres Aufenthalts in der deutschen Schweiz eine teilzeitliche Arbeit ausüben wollte und nach der erfolgreichen Klärung der Betreuungssituation ihrer beiden Kinder seit dem 25. September 2017 dazu auch offensichtlich in der Lage war (Kassen Akt 55 ff.). Gerade mit Blick auf den Lehrerberuf und die damit notorisch verbundenen Möglichkeiten einer oftmals befristeten, ausserordentlichen oder stellvertretenden Anstellung für eine nur beschränkte Dauer kann mit überwiegender Wahrscheinlichkeit schliesslich auch angenommen werden, dass ein potentieller Arbeitgeber die Versicherte während ihres Elternurlaubs eingestellt hätte (BGE 126 V 520 E. 3.a; oben, Erwägung 3.2 a.E.). Mit der E-Mail-Bestätigung ihres früheren Direktors vom 19. Dezember 2017 liegt schliesslich eine explizite Bestätigung vor, dass das ehemalige Arbeitsverhältnis in C.____ der Aufnahme einer bezahlten Arbeit während der Zeit des Aufenthalts der Versicherten in der deutschen Schweiz nicht entgegensteht (Kassen Akt 262). Zumal sie ausserdem bereits entsprechende Stellenbewerbungen nachgewiesen hat (Kassen Akt 65, 71), ist der Einschätzung des RAV somit zuzustimmen, wonach die Beschwerdeführerin vermittelbar ist (Kassen Akt 188). Daran ist mit Blick auf die teils widersprüchlichen Ausführungen der Kasse in deren Vernehmlassung (a.a.O., Ziffer 3 f) festzuhalten. Zu ergänzen bleibt, dass die Versicherte den erwähnten Akten zufolge offensichtlich auch einen anrechenbaren Arbeitsausfall im Sinne des Gesetzes erlitten hat,

weil sie gemäss der bereits am 20. Oktober 2017 bei der Kasse eingegangenen Bestätigung des ehemaligen Arbeitgebers (Kassen Akt 181) während ihres unbezahlten Urlaubs keinerlei Lohn erhalten hat.

E. 5.3

Zu prüfen bleibt, ob die Beschwerdeführerin (teil-)arbeitslos ist (oben, Erwägungen 2.2 f.). Die Vorinstanz ist im angefochtenen Einspracheentscheid davon ausgegangen, dass die Versicherte nicht als arbeitslos bezeichnet werden kann, weil sie trotz ihres unbezahlten Urlaubs weiterhin in einem Arbeitsverhältnis gestanden sei. In ihrer Vernehmlassung hat die Kasse dazu weiter ausgeführt, dass die Versicherte somit nicht berechtigt gewesen sei, eine andere Stelle anzunehmen. Soweit die Kasse in ihrer Vernehmlassung weiter ausführt, dass ein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung frühestens nach der Beendigung eines unbezahlten Urlaubs entstehen kann, ist ihr entgegen zu halten, dass sich eine solche Auffassung der von ihr in Ziffer 2b ihrer Vernehmlassung zitierten Literaturstelle - auch sinngemäss - nicht entnehmen lässt. Das Gegenteil trifft zu: Bereits aus der Bestätigung des ehemaligen Arbeitgebers vom 27. Juni 2017 (Kassen Akt 181) ist ersichtlich, dass die Beschwerdeführerin für die Dauer ihres vereinbarten Urlaubs weder einen Lohn erhalten wird, noch dass ihr eine Dienstzeit angerechnet werden wird. Diese Suspendierung der Arbeitspflicht der Versicherten einerseits und der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers andererseits führte im vorliegenden Fall zwar nicht dazu, dass das Arbeitsverhältnis in formeller Hinsicht aufgehoben worden ist. Infolge der Sistierung dieser beiden, für einen Arbeitsvertrag massgebenden Hauptpflichten fielen indessen aber die für ein Arbeitsverhältnis akzessorischen Nebenpflichten wie insbesondere die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers einerseits und die Treuepflicht der Arbeitnehmerin andererseits dahin. Entgegen der von der Kasse vertretenen Auffassung resultiert deshalb, dass die Versicherte infolge der Sistierung ihres Arbeitsverhältnisses berechtigt war, während ihres Elternurlaubs eine andere Stelle anzutreten, wie ihr dies mit E-Mail des ehemaligen Arbeitgebers vom 19. Dezember 2017 noch einmal explizit bestätigt worden war (Kassen Akt 262).

E. 5.4

Die vorliegende Situation ist vergleichbar mit jenen Konstellationen, in welchen eine Freistellung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist erfolgt. In arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht gilt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer diesfalls nicht nur als vermittlungsfähig, sondern auch als arbeitslos, obwohl sie bzw. er in formeller Hinsicht noch immer in einem Arbeitsverhältnis steht. Unter Vorbehalt eines erlittenen Lohnausfalls hat eine solche Person deshalb trotz eines formell fortbestehenden Arbeitsverhältnisses auch grundsätzlich Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung. Diese faktische Betrachtungsweise deckt sich mit der eingangs erwähnten Rechtsprechung, wonach bei der Prüfung der Anspruchsvoraussetzung der Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 8 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 10 AVIG nicht etwa die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern vielmehr die tatsächliche Arbeitsbeendigung massgebend ist (oben, Erwägung 2.3). Ob das Arbeitsverhältnis nach Beendigung respektive wie im vorliegend strittigen Fall nach einer vorübergehenden Sistierung der für ein Arbeitsverhältnis typischen Leistungen (Arbeit gegen Lohn) rechtlich weiterbestanden hat, ist nicht relevant. Es kann an dieser Stelle auf das bereits zuvor zitierte Kreisschreiben verwiesen werden (AVIG-Praxis ALE, in der ab Januar 2018 geltenden Fassung, Rz. B82). Ist für den Eintritt der Arbeitslosigkeit der Versicherten somit deren

tatsächliche, vorübergehende Arbeitsbeendigung massgebend, gilt sie als arbeitslos. Daran ändert auch nichts, dass die E-Mail-Bestätigung ihres Direktors erst nach Erlass des angefochtenen Einspracheentscheids eingereicht worden ist. Die vorliegend entscheidende Sistierung der gegenseitigen Rechtspflichten geht nämlich bereits aus dem Schreiben des ehemaligen Arbeitgebers vom 27. Juni 2017 hervor. Ausserdem hat die Beschwerdeführerin die präzisierende Bestätigung ihres ehemaligen Vorgesetzten erst auf Veranlassung der Kasse eingereicht, nachdem die Kasse im Einspracheentscheid vom 1. Dezember 2017 neu die Auffassung vertreten hatte, nicht zur Annahme einer anderen Anstellung berechtigt gewesen zu sein. Da die Versicherte jedoch klarerweise berechtigt war, während ihres Elternurlaubs eine andere Anstellung anzutreten, ist sie für diese Zeit als arbeitslos zu bezeichnen. Dies führt zur Gutheissung der Beschwerde.

E. 6

Gemäss Art. 61 lit. a ATSG sind keine Verfahrenskosten zu erheben. Die ausserordentlichen Kosten sind mit Blick auf die anwaltlich nicht vertretene Beschwerdeführerin wettzuschlagen. Demgemäss wird erkannt: ://: 1. In Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid der öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland vom 1. Dezember 2018 im Sinne der Erwägungen aufgehoben und die Angelegenheit wird zur Prüfung der übrigen Anspruchsvoraussetzungen und anschliessenden Ausrichtung allfälliger Arbeitslosenentschädigung an die Beschwerdegegnerin zurückgewiesen. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben. 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen. Gegen dieses Urteil wurde am 29. Juni 2018 Beschwerde beim Bundesgericht erhoben (vgl. nach Vorliegen des bundesgerichtlichen Urteils Verfahren Nr. 8C_427/2018).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.