

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2011/104 vom 27. April 2010

Sg Versicherungsgericht, 2010-04-27, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2011_104

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2011/104 du 27 avril 2010

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2011/104 del 27 aprile 2010

Regeste

Art. 8 Abs. 1 lit. b, Art. 11 Abs. 1 und Art. 95 Abs. 1 AVIG; Art. 25 Abs. 1 und Art. 53 Abs. 2 ATSG: Anrechenbarer Arbeitsausfall. Wurde das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt, besteht unabhängig von allfälligen früheren Beschäftigungsschwankungen ein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Nimmt die versicherte Person zur Schadenminderung während ihrer Arbeitslosigkeit bei der gleichen Arbeitgeberin eine Arbeit auf Abruf an, ist grundsätzlich von einem anrechenbaren Arbeitsausfall auszugehen. Die Voraussetzungen für eine Wiedererwägung der bereits ausbezahlten Taggelder waren vorliegend nicht erfüllt (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 29. August 2012, AVI 2011/104). Versicherungsrichterin Marie Löhner (Vorsitz), Versicherungsrichterinnen Christiane Gallati Schneider und Lisbeth Mattle Frei, a.o. Gerichtsschreiberin Karin Kast Entscheid vom 29. August 2011 in Sachen A. ____, Beschwerdeführerin, vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Michael Bühler, St. Leonhard-Strasse 20, Postfach, 9001 St. Gallen, gegen Kantonale Arbeitslosenkasse, Davidstrasse 21, 9001 St. Gallen, Beschwerdegegnerin, betreffend Rückerstattung von Taggeldleistungen und Arbeitslosenentschädigung Sachverhalt:

Erwägungen

E. 1

1.1 Der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung setzt unter anderem voraus, dass die versicherte Person ganz oder teilweise arbeitslos ist (Art. 8 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG; SR 837.0]) und einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (Art. 8 Abs. 1 lit. b AVIG). 1.1.1 Als ganz arbeitslos gilt, wer in keinem Arbeitsverhältnis steht und eine Vollzeitbeschäftigung sucht (Art. 10 Abs. 1 AVIG). Als teilweise arbeitslos gilt, wer entweder in keinem Arbeitsverhältnis steht und lediglich eine Teilzeitbeschäftigung sucht oder wer eine Teilzeitbeschäftigung hat und eine Vollzeit- oder eine weitere Teilzeitbeschäftigung sucht (Art. 10 Abs. 2 AVIG). Nicht als teilweise arbeitslos gilt, wessen normale Arbeitszeit vorübergehend verkürzt wurde (Kurzarbeit; Art. 10 Abs. 2bis AVIG). Unter dem Begriff der Teilzeitbeschäftigung versteht die Rechtsprechung – in Anlehnung an die in Art. 319 Abs. 2 OR enthaltene Umschreibung – die regelmässige Leistung von stunden-, halbtage- oder tageweiser Arbeit im Rahmen eines ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses und im Dienst des Arbeitgebers, zu der sich die arbeitnehmende Person verpflichtet hat. Entscheidend ist nicht der Rhythmus, sondern allein die Dauer des Arbeitsverhältnisses. Auf diese Weise lässt sich die Teilzeitarbeit gegenüber der nur vorübergehend ausgeübten Aushilfs- oder Abrufertätigkeit abgrenzen, bei der mit dem jeweiligen Einsatz ein neues Arbeitsverhältnis begründet wird (BGE 121 V

169 E. 2c/aa; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Bd. XIV Soziale Sicherheit, 2. Aufl., Basel 2007, N 141).

1.1.2 Der Arbeitsausfall ist anrechenbar, wenn er einen Verdienstausfall zur Folge hat und mindestens zwei aufeinander folgende volle Arbeitstage dauert (Art. 11 Abs. 1 AVIG). Rechtsprechungsgemäss ist der Ausfall an normaler Arbeitszeit in der Regel aufgrund der im Beruf oder Erwerbszweig der versicherten Person allgemein üblichen Arbeitszeit zu ermitteln. Besteht hingegen eine besondere Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, so bemisst sich die normale Arbeitszeit nach der persönlichen Arbeitszeit der versicherten Person.

1.2 Ein Arbeitsverhältnis auf Abruf liegt vor, wenn der Zeitpunkt und die Dauer der einzelnen Arbeitseinsätze durch einseitiges Begehren des Arbeitgebers oder durch Parteivereinbarung bestimmt werden, sich der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin mit anderen Worten verpflichtet, sich zur Arbeitsleistung bereit zu halten. Der Einsatz kann regelmässig erfolgen oder sporadisch abgerufen werden und das Arbeitsverhältnis kann befristet oder unbefristet sein (Christoph Senti, Arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit Pickettdienst, in: ZBJV 2006, S. 646; Frank Vischer, Der Arbeitsvertrag, 2. Aufl., Basel 2005, S. 45; Giacomo Roncoroni, Arbeit auf Abruf und Gelegenheitsarbeit, in: AJP 1998, S. 1411; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, Art. 319 N 18). Die Vertragsparteien vereinbaren den Zeitpunkt und die Dauer der einzelnen Einsätze von Mal zu Mal (Einsatzvertrag) innerhalb der Schranken des von ihnen abgeschlossenen Rahmenvertrags (Roncoroni, a.a.O., S. 1413).

1.3 Nach Art. 95 Abs. 1 AVIG in Verbindung mit Art. 25 Abs. 1 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) sind unrechtmässig bezogene Leistungen zurückzuerstatten. Der Versicherungsträger kann auf formell rechtskräftige Verfügungen oder Einspracheentscheide zurückkommen, wenn diese zweifellos unrichtig sind und wenn ihre Berichtigung von erheblicher Bedeutung ist (Art. 53 Abs. 2 ATSG). Die für die Wiedererwägung formell rechtskräftiger Verfügungen massgebenden Voraussetzungen gelten auch mit Bezug auf die Rückerstattung zu Unrecht bezogener Geldleistungen der Arbeitslosenversicherung (BGE 122 V 272 E. 2) und finden ebenfalls Anwendung, wenn die zur Rückforderung Anlass gebenden Leistungen formlos verfügt worden sind (BGE 107 V 182 E. 2a in fine). Den formell rechtskräftigen Verfügungen gleichgestellt sind auch die im formlosen Verfahren ergangenen Entscheide, soweit sie eine mit dem Ablauf der Beschwerdefrist bei formellen Verfügungen vergleichbare Rechtsbeständigkeit erreicht haben (Ueli Kieser, ATSG-Kommentar, 2. Aufl., Zürich 2009, Art. 53 N 10).

Taggeldabrechnungen der Arbeitslosenversicherung, die in der Regel nicht in die Form einer formellen Verfügung gekleidet werden, weisen materiell Verfügungscharakter auf (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG, seit 2007 Sozialrechtliche Abteilungen des Bundesgerichts] vom 14. Juli 2003, C 7/02, E. 3.1; BGE 125 V 476 E. 1; 122 V 368 E. 2 mit Hinweisen). Nach der neueren Rechtsprechung kann der Versicherungsträger, der einen formlosen Entscheid erlassen hat, diesen nur innerhalb einer Frist von 30 Tagen voraussetzungslos abändern (Kieser, a.a.O., Art. 53 N 28; vgl. BGE 129 V 110). Zu einem späteren Zeitpunkt bedarf demnach das Zurückkommen auf eine faktische Verfügung, z.B. auf eine Taggeldabrechnung, eines Rückkommenstitels in Form einer Wiedererwägung oder einer prozessualen Revision. Eine zweifelloso Unrichtigkeit liegt nicht nur dann vor, wenn die in Wiedererwägung zu ziehende Verfügung aufgrund falscher oder unzutreffender Rechtsregeln erlassen wurde, sondern auch dann, wenn massgebliche Bestimmungen nicht oder unrichtig angewandt wurden (ARV 1996/1997 Nr.

28 S. 158 E. 3c), wobei eine gesetzwidrige Leistungszusprechung in der Regel als zweifellos unrichtig gilt (BGE 103 V 128).

E. 2

Streitig und zu prüfen ist zunächst die Frage, ob die Beschwerdegegnerin die Taggeldabrechnungen von Mai 2010 bis September 2010 zu Recht in Wiedererwägung gezogen hat. Dazu ist vorfrageweise zu klären, ob die Beschwerdeführerin die Anspruchsvoraussetzungen "Arbeitslosigkeit" und "anrechenbarer Arbeitsausfall" für den ab 1. Mai 2010 geltend gemachten Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung erfüllt hat.

2.1 Die Beschwerdeführerin schloss mit der B.____ am 27. Juni 2008 einen schriftlichen "Arbeitsvertrag für Teilzeitangestellte" mit folgendem zusammengefassten Inhalt ab: Die Beschwerdeführerin arbeitet bei der B.____ als Reinigerin im Objekt C.____, wobei sie bei Bedarf auch in anderen Objekten und für andere Tätigkeiten eingesetzt werden kann (Ziff. 1). Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ca. 15 Stunden und richtet sich nach den Anforderungen des Kunden, weshalb sie variabel ist. Die Beschwerdeführerin ist verantwortlich, dass sie die Höchstarbeitszeit von 50 Stunden pro Woche nicht überschreitet und eine Ruhezeit von 11 Stunden einhält (Ziff. 4). Die Lohnzahlung erfolgt im Stundenlohn, der Fr. 16.60 (exkl. Ferienentschädigung von 8.33%; Ziff. 5) beträgt (act. G 4.1/13 und act. G 6/106a). Gemäss Arbeitgeberbescheinigung vom 18. Mai 2010 betrug die wöchentliche Normalarbeitszeit für die Zeit von Juni 2008 bis April 2010 im Betrieb 40 Stunden pro Woche und es soll mit der Beschwerdeführerin – entgegen dem schriftlichen Arbeitsvertrag – eine vertragliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche bei einem Bruttomonatslohn von Fr. 4'038.65 vereinbart worden sein (act. G 6.1/16). Die Lohnabrechnungen von März 2009 bis April 2010 zeigen allerdings, dass die Arbeitgeberbescheinigung nicht den tatsächlichen Verhältnissen entsprechen kann. Denn die Beschwerdeführerin wurde nicht mit einem Bruttomonatslohn, sondern im Stundenlohn entschädigt (act. G 6.1/12, 13). Aus den Akten ergibt sich im Weiteren, dass die Beschwerdeführerin in den letzten zwölf Monaten ihres Arbeitsverhältnisses im Rahmen eines durchschnittlichen Beschäftigungsgrads von 88.15% tätig war. Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad liegt bei 97.73%, wenn lediglich die letzten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses berücksichtigt werden (act. G 6.1/18, 19). Zudem ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin im Rahmen des Arbeitsverhältnisses von Juni 2008 bis April 2010 ihre Einsätze stets am gleichen Ort (C.____) geleistet hat (act. G 4 Ziff. 4 f.). Nachdem die C.____ der B.____ den Reinigungsauftrag entzogen hatte, kündigte diese das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin unter Einhaltung der vereinbarten dreimonatigen Kündigungsfrist ordentlich. Die Beschwerdeführerin arbeitete erst ab dem 20. Mai 2010 wieder für die B.____ in einem wesentlich geringeren Beschäftigungsumfang und übte ab diesem Zeitpunkt ihre Tätigkeit an verschiedenen Einsatzorten aus (vgl. act. G 6.1/21, 22 und 63 sowie act. G 4 Ziff. 8). Das seit Juni 2008 bestehende Arbeitsverhältnis war somit per Ende April 2010 tatsächlich beendet und ab Mai 2010 wurde ein neues Arbeitsverhältnis mit neuen Bedingungen abgeschlossen. Nachdem der erste Arbeitsvertrag mit der B.____ somit per Ende April 2010 ordentlich gekündigt und beendet war, war die Beschwerdeführerin grundsätzlich ab Anfang Mai 2010 auch tatsächlich arbeitslos. 2.2 Es stellt sich damit die Frage, ob die Beschwerdeführerin wegen ihrer weiteren Arbeitseinsätze für die gleiche Arbeitgeberin ab 20. Mai 2010 keinen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat. So besteht z.B. kein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, wenn ein Arbeitsverhältnis innerhalb eines Jahres zwischen den gleichen Parteien wieder aufgenommen oder nach einer Änderungskündigung fortgesetzt

wird, wenn die Arbeitszeit reduziert wurde und die damit verbundene Lohnkürzung überproportional ist oder die Arbeitszeit beibehalten, der Lohn aber gekürzt wurde (vgl. Art. 24 Abs. 3bis AVIG i.V.m. Art. 41a Abs. 3 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [Arbeitslosenversicherungsverordnung, AVIV; SR 837.02]). Im vorliegenden Fall fand allerdings keine überproportionale Lohnkürzung statt, vielmehr erhielt die Beschwerdeführerin weiterhin den gleichen Stundenlohn von Fr. 16.60 (vgl. act. G 6.1/22).

2.3 Damit bleibt zu prüfen, ob eine Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls entfällt, weil es sich bei diesen Einsätzen für die gleiche Arbeitgeberin um Arbeit auf Abruf gehandelt hat. In den Akten gibt es keinerlei Hinweise darauf, dass die Beschwerdeführerin aus freien Stücken einer Arbeit auf Abruf nachgegangen ist. Vielmehr erscheint überwiegend wahrscheinlich, dass sie diese neuen Arbeitseinsätze bei der gleichen Arbeitgeberin zur Schadenminderung angenommen hat. Gemäss einer Weisung des seco geht der Gedanke der Schadenminderung erst verloren, wenn die neue Arbeitssituation für die versicherte Person zur Normalität wird, was der Fall sein kann, wenn ein Arbeitsverhältnis auf Abruf länger als ein Jahr dauert (vgl. 011-AVIG-Praxis 2012/10). Es kann offen bleiben, ob dieser Verwaltungspraxis zu folgen ist. Jedenfalls war im vorliegenden Fall die Beschwerdeführerin nur während fünf Monaten arbeitslos und konnte sich im Oktober 2010 bereits wieder von der Arbeitsvermittlung abmelden. Es ist daher davon auszugehen, dass der von ihr in der Zeit von Mai bis September 2010 erlittene Arbeitsausfall anrechenbar ist. Die Auszahlung von Arbeitslosentaggeldern ab 3. Mai 2010 war jedenfalls nicht zweifellos unrichtig.

2.4 Unter den gegebenen Umständen hat die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin zu Recht ab 3. Mai 2010 eine Rahmenfrist für den Leistungsbezug eröffnet und ihr in der Folge unter Anrechnung ihres Zwischenverdienstes Arbeitslosenentschädigung ausbezahlt. Für die Taggeldabrechnungen vom 20. Juli 2010 für den Monat Mai 2010, vom 12. August 2010 für den Monat Juni 2010 und vom 6. September 2010 für den Monat Juli 2010 fehlt es damit an einem Rückkommenstitel, weshalb eine Rückforderung dieser ausbezahlten Taggelder unzulässig ist. Einzig die Taggeldabrechnung vom 5. Oktober 2010 für den Monat September 2010 erscheint zweifellos unrichtig, da sie den von der Beschwerdeführerin in diesem Monat erzielten Zwischenverdienst nicht berücksichtigt (vgl. act. G 6.1/47, 63). Die Arbeitslosenentschädigung für den Monat September betrug Fr. 2'283.60 brutto, womit der Zwischenverdienst offenbar höher als die mögliche Arbeitslosenentschädigung war (vgl. vorne A.b). Die Sache ist daher bezüglich der Taggeldabrechnung für den Monat September 2010 zur weiteren Abklärung und neuen Verfügung an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen.

E. 3

Streitig und zu prüfen ist im Weiteren die Frage, ob die Beschwerdeführerin ab dem 1. Mai 2011 erneut Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung hat. Anspruchsberechtigt ist sie, wenn sie im Zeitpunkt der Anmeldung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung unter anderem arbeitslos war und einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat.

3.1 Die Beschwerdeführerin meldete sich per 22. Oktober 2010 von der Arbeitsvermittlung ab (act. G 6.1/49). Gemäss Meldung an das RAV vom 21. Oktober 2010 hatte sie ab Oktober 2010 bei der B.____ eine Festanstellung (G 6.1/48) und zwar als Kontrolleurin bei der Firma D.____ (vgl. act. G 4 Ziff. 10). Die Beschwerdeführerin war während dieses Anstellungsverhältnisses im Stundenlohn beschäftigt und wies einen durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von über 100% auf (Lohn für 100% Beschäftigung = Stundenlohn Fr.

19.40 x 44 Stunden [Normalarbeitszeit] / 5 x 21.7 = Fr. 3'705.--; effektive
Monatseinkommen: Fr. 4'127.85 im Oktober 2010, Fr. 3'981.45 im November 2010, Fr.
4'443.65 im Dezember 2010, Fr. 4'538.20 im Januar 2011, Fr. 5'419.60 im Februar 2011, Fr.
5'163.25 im März 2011 und Fr. 2'888.90 im April 2011 [bis 20. April 2011]; vgl. act. G
6.1/60, 63). 3.2 Die B.____ löste dieses Arbeitsverhältnis am 12. April 2011 per 20. April
2011 auf und stellte die Beschwerdeführerin ab dem 21. April 2011 frei. Sie bestätigte
sodann der Beschwerdeführerin, dass sie ab 1. Mai 2011 nur noch für 25 Stunden monatlich
beschäftigt werden könne (act. G 6.1/80). Tatsächlich umfasste dieser neue Einsatzvertrag
im Haushalt der Familie Z.____ jedoch fix 24.5 Stunden pro Monat: Von Mai bis und mit
September 2011 arbeitete die Beschwerdeführerin dort jeweils am Dienstagmorgen und
erzielte dabei ein konstantes Monatseinkommen von Fr. 475.30 zuzüglich
Ferienentschädigung (vgl. act. G 6.1/79, 85, 90, 93, 95). Damit handelte es sich beim neuen
Einsatzvertrag ab Mai 2011 um eine Festanstellung, so dass in jedem Falle ab 1. Mai 2011
von einem anrechenbaren Arbeitsausfall auszugehen ist. 3.3 Aus den Akten ergibt sich
nicht, ob der Arbeitsvertrag für den Einsatz bei der D.____ in schriftlicher Form
abgeschlossen worden ist. Ohne schriftliche Vereinbarung hätte die Kündigungsfrist –
nachdem die Beschwerdeführerin seit 2008 fast ununterbrochen bei der B.____ angestellt
war – mindestens zwei Monate betragen (Art. 335c Abs. 1 OR; vgl. Streiff/von Kaenel,
a.a.O., Art. 335c N 5). Selbst im Rahmen eines schriftlichen Vertrags hätte die
Kündigungsfrist zwingend einen Monat betragen müssen (vgl. Art. 335c Abs. 2 OR). Die
gesetzlichen Mindestkündigungsfristen können ausser im Falle eines echten Vergleichs
auch nicht durch einen Aufhebungsvertrag zu Lasten der Arbeitnehmenden abgekürzt
werden (vgl. Streiff/von Kaenel, a.a.O., Art. 335c N 4 mit Hinweisen). Auch bei einer
Arbeit auf Abruf darf zudem der bisher übliche Abrufumfang während der Kündigungsfrist
nicht einseitig reduziert werden (vgl. Streiff/von Kaenel, a.a.O., Art. 335 N 11 mit Hinweis
auf BGE 125 III 68). Die Beschwerdegegnerin wird folglich noch zu prüfen haben, ob bzw.
in welchem Umfang der Beschwerdeführerin wegen nicht fristgemässer Kündigung ab 1.
Mai 2011 Lohnansprüche gegenüber der B.____ zustehen. Diesfalls hätte die
Beschwerdeführerin allenfalls dennoch Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Mai
2011 gestützt auf Art. 29 AVIG. Sollte demgegenüber ein rechtsgültiger Aufhebungsvertrag
vorliegen, hätte die Beschwerdegegnerin zu prüfen, ob aufgrund des Verzichts auf die
Kündigungsfrist allenfalls eine einstellungsrelevante selbstverschuldete frühzeitige
Arbeitslosigkeit vorliegt (Art. 30 lit. a AVIG; vgl. dazu Nussbaumer, a.a.O., N 836 mit
Hinweisen). Die Sache ist daher zur weiteren Abklärung der Anspruchsberechtigung ab 1.
Mai 2011 und neuen Verfügung an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen.

E. 4

4.1 Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen, und der angefochtene
Einspracheentscheid vom 10. November 2011 ist aufzuheben. Die Sache ist bezüglich der
Taggeldabrechnung für den Monat September 2010 sowie des Anspruchs auf
Arbeitslosenentschädigung ab 1. Mai 2011 zur weiteren Abklärung und neuen Verfügung
an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen. 4.2 Gerichtskosten sind keine zu erheben
(Art. 61 lit. a ATSG). 4.3 Die obsiegende beschwerdeführende Partei hat Anspruch auf
Ersatz der Parteikosten, wobei die Rückweisung zur weiteren Abklärung praxisgemäss als
volles Obsiegen gilt. Die Parteientschädigung wird vom Versicherungsgericht festgesetzt
und ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache und nach der
Schwierigkeit des Prozesses bemessen (Art. 61 lit. g ATSG). In der
Verwaltungsrechtspflege beträgt das Honorar vor Versicherungsgericht nach Art. 22 Abs. 1

lit. b der Honorarordnung für Rechtsanwälte und Rechtsagenten (HonO; sGS 963.75) pauschal Fr. 1'000.-- bis Fr. 12'000.--. Im vorliegenden Fall erscheint eine pauschale Parteientschädigung von Fr. 3'000.-- (inklusive Barauslagen und Mehrwertsteuer) als angemessen. Demgemäss hat das Versicherungsgericht im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP entschieden: 1. In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid vom 10. November 2011 aufgehoben. Die Sache wird zur weiteren Abklärung und neuen Verfügung bezüglich der Taggeldabrechnung für den Monat September 2010 sowie des Anspruchs auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Mai 2011 an die Beschwerdegegnerin zurückgewiesen. 2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben. 3. Die Beschwerdegegnerin hat der Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung von Fr. 3'000.-- (einschliesslich Barauslagen und Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

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