

ZG_VERWALTUNGSGERICHT S 2019 98 vom 14. April 2020

ZG Verwaltungsgericht, 2020-04-14, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_verwaltungsgericht_S_2019_98

FR: ZG_VERWALTUNGSGERICHT S 2019 98 du 14 avril 2020

IT: ZG_VERWALTUNGSGERICHT S 2019 98 del 14 aprile 2020

Regeste

Sozialvers.rechtl. Kammer — Arbeitslosenversicherung (Insolvenzenschädigung) —
Beschwerde

Erwägungen

E. 2

Urteil S 2019 98 A. Die 1968 geborene A._____ arbeitete seit dem 1. Januar 2018 bei der C._____ GmbH (ALK-act. 8). Dieses Arbeitsverhältnis wurde seitens der Arbeitgeberin am 18. Juni 2018 aus wirtschaftlichen Gründen per 31. Juli 2018 aufgelöst (ALK-act. 6). Am 23. Juli 2018 stellte die Versicherte beim Betreibungsamt D._____ ein Betreibungsbegehren für Lohnforderungen seit Stellenantritt bis zur Vertragsauflösung in Höhe von Fr. 35'000.– zuzüglich Zins von 5 % (ALK-act. 6). Im Weiteren machte A._____ betreffend die Forderung aus Arbeitsverhältnis ein Schlichtungsgesuch bei der Schlichtungsbehörde Arbeitsrecht des Kantons Zug anhängig (Bf-act. 18) und erhielt im Anschluss an die Verhandlung am 5. September 2018 die Klagebewilligung ausgestellt (Bf-act. 19). Über die Arbeitgeberin wurde mit Entscheid des Einzelrichters am Kantonsgericht Zug vom 23. Oktober 2018 der Konkurs eröffnet. A._____ stellte am 23. Dezember 2018 den Antrag auf Insolvenzenschädigung für offene Lohnforderungen vom 1. Januar bis 31. Juli 2018 samt Anteil 13. Monatslohn, Ferienguthaben sowie Zulagen in Gesamthöhe von Fr. 44'765.96 (ALK-act. 8). Verfügungsweise verneinte die Arbeitslosenkasse (nachfolgend: ALK) am 6. Februar 2019 einen Anspruch auf Insolvenzenschädigung mit der Begründung, die Versicherte habe bis zum 23. Juli 2018 keine rechtlichen Schritte zur Durchsetzung von Lohnansprüchen unternommen, obschon sie seit Januar 2018 keinen Lohn erhalten habe (ALK-act. 5). Mit Einsprache vom 11. März 2019 liess A._____ weitere Beweismittel, insbesondere vier Mahnschreiben, einreichen (ALK-act. 4). Mit Entscheid vom 19. Juni 2019 wies die ALK die erhobene Einsprache ab, weil die Versicherte in Anbetracht des drohenden Lohnverlusts zu wenig unternommen habe, um ihre offenen Lohnansprüche gegenüber der C._____ GmbH geltend zu machen. Damit sei sie ihrer Schadenminderungspflicht nicht in genügendem Masse nachgekommen (ALK-act. 1). B. Beschwerdeweise liess A._____ in Aufhebung des Einspracheentscheids vom 19. Juni 2019 beantragen, ihr sei eine Insolvenzenschädigung im Umfang von vier Monatslöhnen auszurichten (act. 1). C. Die ALK schloss auf Abweisung der Beschwerde. Im Übrigen verzichtete sie auf eine Vernehmlassung und verwies auf die Ausführungen im angefochtenen Entscheid (act. 3).

E. 2.1

Gemäss Art. 51 Abs. 1 AVIG haben beitragspflichtige Arbeitnehmer von Arbeitgebern, die in der Schweiz der Zwangsvollstreckung unterliegen oder in der Schweiz Arbeitnehmer beschäftigen, Anspruch auf Insolvenzenschädigung, wenn gegen ihren Arbeitgeber der

Konkurs eröffnet wird und ihnen in diesem Zeitpunkt Lohnforderungen zustehen (lit. a), wenn der Konkurs nur deswegen nicht eröffnet wird, weil sich infolge offensichtlicher Überschuldung des Arbeitgebers kein Gläubiger bereithält, die Kosten vorzuschüssen (lit. b), oder wenn sie gegen ihren Arbeitgeber für Lohnforderungen das Pfändungsbegehren gestellt haben (lit. c). Die Insolvenzenschädigung deckt für das

E. 2.2

Die Bestimmung von Art. 55 Abs. 1 AVIG, wonach der Arbeitnehmer im Konkurs- oder Pfändungsverfahren alles unternehmen muss, um seine Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber zu wahren, bezieht sich dem Wortlaut nach auf das Konkurs- und Pfändungsverfahren. Sie bildet jedoch Ausdruck der allgemeinen Schadenminderungspflicht, welche auch dann Platz greift, wenn das Arbeitsverhältnis vor der Konkurseröffnung aufgelöst wird (BGE 114 V 56 E. 4). Sie obliegt der versicherten Person in reduziertem Umfang vor der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitgeber der Lohnzahlungspflicht nicht oder nur teilweise nachkommt und mit einem Lohnverlust zu rechnen ist (Urteil BGE 8C_79/2019 vom 21. Mai 2019 E. 3.2). Auch eine ursprüngliche Leistungsverweigerung infolge Verletzung der Schadenminderungspflicht im Sinne der zu Art. 55 Abs. 1 AVIG ergangenen Rechtsprechung setzt voraus, dass dem Versicherten ein schweres Verschulden, also vorsätzliches oder grobfahrlässiges Handeln oder Unterlassen vorgeworfen werden kann. Das Ausmass der vorausgesetzten Schadenminderungspflicht richtet sich nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalls. Vom Arbeitnehmer wird zwar in der Regel nicht verlangt, dass er bereits während des bestehenden Arbeitsverhältnisses gegen den Arbeitgeber Betreuung einleitet oder eine Klage einreicht. Er hat jedoch seine Lohnforderung gegenüber dem Arbeitgeber in eindeutiger und unmissverständlicher Weise geltend zu machen. Zu weitergehenden Schritten ist die versicherte Person dann gehalten, wenn es sich um erhebliche Lohnausstände handelt und sie konkret mit einem Lohnverlust rechnen muss. Denn es geht auch für die Zeit vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht an, dass die versicherte Person ohne hinreichenden Grund während längerer Zeit keine rechtlichen Schritte zur Realisierung erheblicher Lohnausstände unternimmt, obschon sie konkret mit dem Verlust der geschuldeten Gehälter rechnen muss (Urteil BGE 8C_85/2019 vom 19. Juni 2019 E. 4.1).

E. 2.3

Bei der Beurteilung der Schadenminderungspflicht hat eine Gesamtbetrachtung der Bemühungen des Arbeitnehmers Platz zu greifen. Dabei ist jedes Vorgehen zu berücksichtigen. Es genügt, wenn der Arbeitnehmer zunächst unmissverständliche Zeichen (Mahnungen, Einleiten der Betreuung usw.) setzt, aus denen die Ernsthaftigkeit seiner Lohnforderung zu erkennen ist. Er darf jedoch nicht untätig bleiben und zuwarten,

E. 2.4

Es kann von der versicherten Person unter dem Titel der Schadenminderungspflicht nicht verlangt werden, das Arbeitsverhältnis fristlos aufzulösen, wenn ihr für ihre Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis nicht innert angemessener Frist Sicherheit geleistet wird. Um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer beliebig lange ohne Lohn beim bisherigen Arbeitgeber bleibt, hat der Gesetzgeber in Art. 52 Abs. 1 AVIG eine zeitliche Limite für die Bezugsdauer der Insolvenzenschädigung gesetzt. Spätestens nach vier Monaten ohne Lohn ist es dem Arbeitnehmer demnach aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht nicht

mehr zumutbar, das Arbeitsverhältnis mit dem insolventen Arbeitgeber weiterzuführen. Verbleibt er ohne Lohnbezug über diesen Zeitraum hinaus beim bisherigen Arbeitgeber, anstatt sich nach einer neuen Beschäftigung umzusehen, handelt er auf eigenes Risiko (Urteil BGer 8C_85/2019 vom 19. Juni 2019 E. 4.5, mit weiteren Hinweisen). Dem Schutzzweck der Insolvenzenschädigung entsprechend sollen nicht Unternehmensrisiken abgedeckt, sondern soziale Härten der Arbeitnehmer vermieden werden (Urteil EVG C 254/05 vom 2. März 2006 E. 4.2). 3. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin Anspruch auf Insolvenzenschädigung hat oder ob die Ablehnung des Anspruchs durch die ALK bundesrechtskonform ist.

E. 3

Urteil S 2019 98 Das Verwaltungsgericht erwägt: 1. Gemäss Art. 56 Abs. 1 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) kann gegen Einspracheentscheide oder Verfügungen, gegen welche eine Einsprache ausgeschlossen ist, Beschwerde erhoben werden, wobei in der Regel das Versicherungsgericht desjenigen Kantons zuständig ist, in dem die versicherte Person zurzeit der Beschwerdeerhebung Wohnsitz hat (Art. 58 Abs. 1 ATSG). In Abweichung von Art. 58 Abs. 1 ATSG richtet sich die örtliche Zuständigkeit für die Insolvenzenschädigung nach dem Ort des zuständigen Betreibungs- und Konkursamtes (Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0] i.V.m. Art. 128 Abs. 1 und Art. 119 Abs. 1 lit. d der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Die Beschwerdefrist beträgt 30 Tage (Art. 60 Abs. 1 ATSG). Das Verwaltungsgericht beurteilt als einzige kantonale Instanz Beschwerden aus dem Gebiet der eidgenössischen Sozialversicherung, für die das Bundesrecht eine kantonale Rechtsmittelinstanz vorsieht (§ 77 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes [VRG; BGS 162.1]). Da die C._____ GmbH ihren Sitz im Zeitpunkt der Konkurseröffnung in D._____ hatte, ist die örtliche und sachliche Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts gegeben. Der Einspracheentscheid datiert vom 19. Juni 2019, weshalb die dagegen erhobene Beschwerde vom 20. August 2019 unter Berücksichtigung des Fristenstillstandes gemäss Art. 38 Abs. 4 lit. b ATSG vom 15. Juli bis und mit dem 15. August als fristgerecht im Sinne von Art. 60 Abs. 1 ATSG gilt. Die Beschwerdeführerin ist durch den Einspracheentscheid direkt betroffen und somit zur Beschwerde legitimiert. Die Beschwerdeschrift entspricht sodann den formellen Anforderungen, weshalb sie zu prüfen ist. 2.

E. 3.1

Die Verwaltung erwog im angefochtenen Entscheid, die von der Versicherten erst im Einspracheverfahren aufgelegten vier Mahnschreiben seien allesamt gleichlautende Standardschreiben, welche nicht unterzeichnet und offenbar weder "Eingeschrieben" noch mit "A-Post Plus" versandt worden seien. Es lägen auch keine Sendungsnachweise vor. Es komme deshalb die Frage auf, ob diese vier Schreiben auch tatsächlich zu den datierten Zeitpunkten versandt worden seien (ALK-act. 1 E. 6a). Die Schadenminderungspflicht sei aber auch deshalb verletzt, weil die Beschwerdeführerin nicht viel früher und konsequenter gegen die Lohnausstände vorgegangen sei. Obschon sie seit Januar 2018 keinen Lohn erhalten habe, habe sie erstmals im März 2018 und anschliessend immer mit demselben Standardschreiben schriftlich gemahnt. Sie sei immer mündlich vertröstet und die Lohnzahlungen seien in Aussicht gestellt worden. Schriftliche Belege oder Unterlagen,

welche eine baldige Zahlung glaubhaft machen würden, seien von ihr nicht eingefordert worden. Da sie im Home-office tätig gewesen sei und somit keine Einsicht in die Geschäftstätigkeit gehabt habe, wäre es umso wichtiger gewesen, auf schriftliche Zusagen zu beharren. Erst auf das Mahnschreiben vom 14. Juni 2018 hin habe die Arbeitgeberin eingestanden, nicht zahlungsfähig zu sein, weshalb sie das Arbeitsverhältnis per 31. Juli 2018 aufgelöst habe. Auch wenn die Versicherte sodann die Betreuung eingeleitet habe, hätte sie früher konsequenter vorgehen müssen. Daran ändere auch der Umstand nichts, dass sie davor während zwei Jahren arbeitsunfähig und aufgrund der fehlenden Krankentaggeldzahlungen froh gewesen sei, eine Stelle gefunden zu haben. Es wäre nach der ersten erfolgten schriftlichen Mahnung notwendig gewesen, in unmissverständlicher Weise schneller weitere Schritte zur Wahrung der Lohnansprüche einzuleiten (ALK-act. 1 E. 6b).

E. 3.2

Die Beschwerdeführerin ist der Auffassung, dass ihr weder ein vorsätzliches noch ein grobfahrlässiges Handeln vorgeworfen werden könne. Sie habe unter Berücksichtigung der Gesamtumstände keine weitergehenden und früheren Vorkehrungen treffen müssen. Sie sei der Schadenminderungspflicht in ausreichendem Masse nachgekommen. Was sie hierzu vorbringt, ist allerdings nicht stichhaltig:

E. 3.2.1

Wie bereits erwähnt, obliegt der versicherten Person die Schadenminderungspflicht bereits vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses in reduziertem Umfang, namentlich wenn der Arbeitgeber seiner Lohnzahlungspflicht nicht nachkommt. Insofern ist der Versicherten gut zu halten, dass sie sich bereits früh mehrfach an ihre Arbeitgeberin gewandt hat, nachdem schon die erste Lohnzahlung für den Januar 2018 ausgeblieben war. So trat sie erstmals am 12. Februar 2018 per SMS an den

E. 3.2.2

Vorliegend entscheidend ist nämlich der Umstand, dass die Beschwerdeführerin selbst nach vier ausgebliebenen Monatslöhnen bei der C._____ GmbH geblieben ist. Es trifft zwar im Grundsatz zu, wie die Beschwerdeführerin vorbringt, dass von der

E. 3.2.3

Soweit sich die Beschwerdeführerin darauf beruft, sie habe hinreichende Gründe gehabt, welche ihr Zuwarten rechtfertigt, kann sie nicht gehört werden. Der Geschäftsführer E._____ vertröstete die Versicherte zwar am 13. Februar 2018 per SMS, dass nach Eingang einer Kundenzahlung der Lohn überwiesen werde (vgl. Bf-act. 6 S. 1). Damals war lediglich das Januargehalt ausstehend. In der weiteren Folge erhielt sie allerdings keine weiteren Zusicherungen, weder per SMS noch in anderer schriftlicher Form – mündliche hätten zweifelsohne nicht mehr genügt (vgl. E. 2.3 hiervor). Da auch die weiteren Löhne nicht ausbezahlt wurden und es sich mithin spätestens ab April 2018 um erhebliche Ausstände handelte, durfte sie sich nicht mehr auf diese am 13. Februar 2018 erfolgte Zusage berufen. Nach mehr als drei ausgebliebenen Überweisungen musste sie zweifelsohne mit dem Verlust der geschuldeten Gehälter rechnen, zumal sie von Beginn an keinen Lohn erhalten hatte. Dabei hätten ihr von vornherein Zweifel aufkommen müssen, auch angesichts der Tatsache, dass der Geschäftsführer auf SMS teilweise gar nicht antwortete. Weitergehende rechtliche Schritte nach drei ausstehenden Lohnzahlungen wären auf jeden Fall angezeigt gewesen. Damit ist auch bei Berücksichtigung der gesamten

Bemühungen der Beschwerdeführerin eine Verletzung der Schadenminderungspflicht vorzuwerfen.

E. 3.2.4

Unbehelflich ist auch der Einwand, sie sei vor ihrer Anstellung bei der C._____ GmbH während rund zwei Jahren arbeitsunfähig gewesen und es sei als 50-Jährige nicht einfach gewesen, eine Arbeitsstelle zu finden, weshalb sie sich gefürchtet habe, sich wegen der ausstehenden Lohnzahlungen gegen ihre Arbeitgeberin zu stellen und das Arbeitsverhältnis zu beenden. Dies mag zu einem gewissen Grad verständlich und

E. 3.3

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin keinen Anspruch auf Insolvenzenschädigung hat, nachdem sie nach vier von Beginn an ausstehenden Gehaltszahlungen weiterhin bei der C._____ GmbH verblieb. Doch auch bei Berücksichtigung der gesamten Umstände hätte sie früher eindeutigere und unmissverständlichere Schritte einleiten müssen. Der angefochtene Einspracheentscheid erweist sich somit als rechtmäßig. Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde ist unbegründet und folglich abzuweisen. 4. Das Beschwerdeverfahren ist grundsätzlich kostenlos (Art. 61 lit. a ATSG). Eine Parteientschädigung kommt bei diesem Verfahrensausgang nicht zur Ausrichtung (Art. 61 lit. g ATSG, e contrario).

E. 4

Urteil S 2019 98 gleiche Arbeitsverhältnis Lohnforderungen für höchstens die letzten vier Monate des Arbeitsverhältnisses, für jeden Monat jedoch nur bis zum Höchstbetrag nach Art. 3 Abs. 2 AVIG. Als Lohn gelten auch die geschuldeten Zulagen (Art. 52 Abs. 1 AVIG).

E. 5

Urteil S 2019 98 bis der Arbeitgeber (beispielsweise) in Konkurs fällt (Urteil EVG C 271/05 vom 30. März 2006 E. 4.1). Nach konstanter Rechtsprechung genügt es für die Erfüllung der Schadenminderungspflicht in der Regel nicht, wenn Lohnausstände lediglich mündlich gemahnt werden. Dies gilt beispielsweise, wenn es um eine langandauernde, das heisst über zwei bis drei Monate hinaus andauernde Nichterfüllung der vertraglichen Verpflichtung des Arbeitgebers geht; wenn überhaupt keine, also auch keine Akonto- oder Teilzahlung erfolgt; wenn aus der Sicht der versicherten Person nicht mit guten Gründen damit gerechnet werden kann, dass sich bald eine Besserung der Situation ergibt, und wenn nicht andere, im Einzelfall verständliche Gründe vorliegen, die ein Zuwarten mit zielgerichteten Schritten aus objektiver Sicht verständlich erscheinen lassen (Urteil BGer 8C_61/2011 vom 29. August 2011 E. 4.2). Hat die versicherte Person nie eine Lohnzahlung erhalten, musste ihr von Beginn weg deshalb Zweifel über die Ernsthaftigkeit des Arbeitsverhältnisses erwachsen und durfte nicht weiter auf bloss mündliche Beteuerungen seitens der Arbeitgeberschaft abstellen (Urteil BGer 8C_61/2011 vom 29. August 2011 E. 5).

E. 6

Urteil S 2019 98

E. 7

Urteil S 2019 98 Geschäftsführer E._____ heran und ersuchte um Auskunft, ob er die (Lohn-)Überweisung vorgenommen habe. Einen Tag später fragte sie nach ausgebliebener Antwort erneut nach. Weitere Erkundigungen tätigte sie am 16. und 28. Februar 2018 sowie am 4. März 2018 (Bf-act. 6). Im Weiteren verfasste sie vier Mahnschreiben, datierend vom 1. März 2018 (Bf-act. 7), vom 1. April 2018 (Bf-act. 8), vom 1. Mai 2018 (Bf-act. 9) sowie vom 14. Juni 2018 (Bf-act. 15). Zwischenzeitlich hatte sie weiterhin per SMS Kontakt mit dem Geschäftsführer und erkundigte sich nach den ausgebliebenen Lohnzahlungen (Bf-act. 10 und 11). Hinsichtlich dieser erwähnten Mahnschreiben sticht der stets identische Wortlaut, die fehlende Unterschrift und der Versand per A-Post ins Auge, worauf auch die ALK hinwies. In der konkreten Situation, in welcher sich die Beschwerdeführerin befunden hat, erscheint es als ungewöhnlich, wenn die Sendung weder eingeschrieben noch per A-Post Plus erfolgt ist und damit der Empfang eines solchen Schreibens nicht nachgewiesen werden kann, insbesondere wenn zufolge der ausgebliebenen Gehaltszahlungen mit einem späteren Verfahren zu rechnen ist. Die Einleitung der Betreuung während des noch laufenden Arbeitsverhältnisses wird von der Versicherten grundsätzlich zwar nicht verlangt, es sei denn, die anwachsenden Lohnausstände gebieten eine eindeutige und unmissverständlichere Vorgehensweise. In ihren Mahnschreiben wies die Beschwerdeführerin lediglich darauf hin, ihr seien die bis dahin geschuldeten Gehälter nicht auf ihrem Bankkonto gutgeschrieben worden. Sie erwarte die Überweisung, meist innert zehn Arbeitstagen, sowie alle Lohnabrechnungen und Versicherungsnachweise (vgl. Bf-act. 7, 8, 9 und 15). Spätestens nach den ersten beiden Mahnungen am 1. März 2018 (Bf-act. 7) und 1. April 2018 (Bf-act. 8) wäre ein zielgerichteter Ton mit der Androhung der Einleitung weiterer Schritte zu erwarten gewesen, zumal im Mai bereits vier Monatslöhne ausstehend waren. Die von der ALK aufgeworfene Frage, ob die Mahnschreiben überhaupt zu den angegebenen Daten verschickt worden seien, braucht indessen nicht abschliessend geprüft zu werden. Die Einholung einer Aussage des ehemaligen Geschäftsführers E._____ erübrigt sich mit Blick auf das Nachstehende (antizipierte Beweiswürdigung: BGE 136 I 229 E. 5.3).

E. 8

Urteil S 2019 98 versicherten Person unter dem Titel der Schadenminderungspflicht nicht verlangt wird, das Arbeitsverhältnis fristlos aufzulösen, wenn ihr für ihre Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis nicht innert angemessener Frist Sicherheit geleistet wird. Allerdings hat der Gesetzgeber in Art. 52 Abs. 1 AVIG eine zeitliche Limite für die Bezugsdauer der Insolvenzenschädigung gesetzt. Verbleibt die versicherte Person ohne Lohnbezug über diesen Zeitraum hinaus beim bisherigen Arbeitgeber, anstatt sich nach einer neuen Beschäftigung umzusehen, handelt sie auf eigenes Risiko (vgl. E. 2.4 hiervor). Dies hat sich die Beschwerdeführerin entgegenhalten zu lassen. Insofern spielt es auch eine Rolle, dass nicht sie, sondern die Arbeitgeberin das Vertragsverhältnis am 18. Juni 2018 aus wirtschaftlichen Gründen per 31. Juli 2018 aufgelöst hat. Mit anderen Worten wäre sie weiterhin bei der C._____ GmbH geblieben. Damit fällt ein Anspruch auf Insolvenzenschädigung ohne weiteres dahin.

E. 9

Urteil S 2019 98 nachvollziehbar sein. Allerdings darf es nicht darüber hinwegtäuschen, dass sie trotz von Beginn an ausgebliebener Gehaltsüberweisungen über die Grenze von vier Monaten hinaus bei der C._____ GmbH blieb. Denn umgekehrt ist es nicht nachzuvollziehen, wenn ein Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum das ihm

zustehende Entgelt nicht erhält und obschon er erhebliche Zweifel an der Ernsthaftigkeit des Arbeitsverhältnisses haben müsste, er dennoch an dieser Stelle festhält. Dieses Risiko ist nicht mehr durch die Insolvenzenschädigung gedeckt. Unbeachtlich ist in diesem Zusammenhang der Umstand, wonach die Beschwerdeführerin erst anlässlich der Schlichtungsverhandlung vom Institut der Insolvenzenschädigung erfahren habe. Daraus kann sie nichts zu ihren Gunsten herleiten.

E. 10

Urteil S 2019 98 Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

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